

Uudistavan ja kestäväen johtamisen polulla

Haluan pohtia matkaa työyhteisöni/organisaationi näkökulmasta, vaikka tottakai matka on myös oma kehittymismatkani johtajuudessa.

Vahvuudet on yhdessä tekemisen halussa. Vaikka yhteisö ei olekaan innostunut arjen kiireiden keskellä uudistavista toimintatavoista, on ihmiset valmiita tekemään ja suunnittelemaan töitä yhdessä. Haasteena on pieni tekijäjoukko eli vastuuta ei ole jakamassa kovin monta ihmistä. Vaikka olen innostunut osallistavasta tavasta johtaa ja jaetusta johtajuudesta, tunnen, että toisaalta yhteisö odottaa, että vastuunkanto on jossakin muualla tietyissä asioissa. Tunnen kuitenkin, että minuun luotetaan, vaikka joihinkin uudistaviin näkökulmiin suhtaudutaankin epäluuloisesti. Lehterän esiin nostama pedagoginen johtajuus vahvistaa omaa ajattelua: opettajilla täytyy olla yhteinen päämäärä, mutta tietynlainen annettu vastuu toimia oman työnsä johtajana ja yhteisen päämäärän edistäjänä.

Olen joutunut tämän matkan aikaan luopumaan monista suunnitelmistani työyhteisön uudistamisen tiellä. Olen huomannut, että oma ajatteluni johtajana on paljon kompleksisempi ja pohdin kehittämistyötä koulun vision kautta. Työyhteisön jäsenet elävät hyvin konkreettista arkea ja heille uudistavat seikat ovat konkreettisia, arkea koskevia pieniä parannuksia ja muutoksia. En voi pitää tätä pettymyksenä, vaan se osoittaa, miten eri näkökulmista ajattelemme uudistamista tai kehittämistä.

Onnistumisen hetkiä ovat olleet kiireisen arjen keskellä ne tuokiot, kun olemme voineet työyhteisössani pysähtyä pohtimaan omaa tekemistämme tekemällä näkyviin mm. johtamisen kontekstit, tarkastelemalla sen avulla yhteisiä toimintatapoja, jotka tukevat visiotamme.

Olen keskittänyt ajatukseni koko ajan henkilöstöni, sillä sen hyvinvointi ja toimijuus on kaiken ydin. Sidosryhmiä ja yhteisöön liittyviä tahoja on paljon. Ne ovatkin omalta osaltaan haaste, vaikka ovat myös voimavara. Toisinaan yhteisen päämäärän löytäminen mm. sosiaalityöntekijöiden, nuorisotoimen, terveydenhuollon kanssa ei ole yksiselitteistä, vaikka kaikilla onkin tarkoitus toimia yhteensovittavasti. Toiminta sidosryhmien kanssa on välttämätöntä, mutta se aika on toisaalta pois oman henkilöstön työpanoksesta oman työn ja työyhteisön kehittämiseen.

Pidän edelleen kiinni siitä, että kehityskeskusteluissa panostan uudistamiseen. Valitettavasti juuri tällä hetkellä en ole perehtynyt vielä asiaan kunnolla. Tavoitteenani on kaivaa esiin viime kevään Mahlakaarron lähdekirjallisuus ja muistiinpanot joulutauon aikaan ja olla asiassa uudistunut uuden vuoden alussa. Tämä on siis selkein ja tärkein konkreettinen tavoitteeni toteuttaa huolellisesti. Keskustelujen pohjalta toivottavasti kasvaa pitempi työyhteisön kehittämisajatus.

Alun perin johtavana ideanani oli vahvistaa työyhteisöäni siten, että hyvä yhteisen tekemisen meininki kestää tulevat, vaikeat vuodet, johon kuuluu yt-neuvotteluja ja irtisanomisia oppilasmäärän pienenemisen vuoksi. Tämän vuoden aikana olen saanut työkaluja ja yhteisöllisiä toimintatapoja koko yhteisön pohdittavaksi – osan niistä olen ehtinyt toteuttaa, osa on vielä toteuttamatta. Oivallus on, että yhteisöä kohtaava ”kriisi” on varmasti tärkeä käsitellä siten, että elämme kuitenkin oppivana ja itseään kehittävänä organisaationa uhkakuvista huolimatta. Uskoisin sen kehittävän myös työyhteisön hyvinvointia. Yhteisöllisten toimintatapojen avulla olen saanut myös tietoa siitä, mikä omassa organisaatiossani on hyvin ja mihin opettajat ja henkilöstö haluaisivat selkeämpiä tavoitteita. Jo sekin on tälle vuodelle tärkeä oivallus!!

Toivon saavani raivattua riittävästi aikaa työyhteisön yhteiseksi ajaksi ja aikaa myös itselleni keskittyä kehittämistehtäviin - se on tärkein asia, miten ympäristö voisi edesauttaa minua onnistumaan kehittämistehtävässä.

Olen saanut paljon aineksia omaan kasvuuni johtajana – eniten keskusteluista kollegojen kanssa kurssin aikana, mutta myös monien osaavien kouluttajien omista kokemuksista ja kokeiluista. Tunnistan sen, että paljon on kehitettävää sekä yhteisössani/organisaatiossani että itsessäni sen ohjaksissa. Pedagoginen

opettajajohtajuus, toimijuusjohtajuus ja viestinnällä johtaminen ovat varmasti asioita, joita pidän tavoitteellisina kehittämisen kohteina ja päämäärinä omassa johtamiskulttuurissani.

Palkitsen hienoja opintomatkakollegoitani ja kiitän heitä rikkaasta, kriittisestä ja monipuolisesta ajatustenvaihdosta. Kiitos myös opintokokonaisuuden monipuolisuudesta ja monenlaisista näkökulmista.

10. joulukuuta 2023