

Blogiteksti JOLIVE

12/2023

Punainen lankani koulutuksessa punoutui myötätunnon, toivon, lempeyden, arvostuksen ja kohtaamisten ympärille. Millaista työn tekemisen kulttuuria me omissa työssämme omalta osaltamme luomme, arvostamme ja osoitamme haväksyntämme?

Sisu ajatellaan perinteisesti sinnikkyuden, kestävyuden ja voimakkaan tahdon ilmentymänä, joka auttaa selviytymään vaikeuksista ja haasteista, niin yksilöiden kuin yhteisöjenkin. Sisu-tutkija Elisabet Lahti mullisti ajattelunani tuomalla lempeän näkökulman sisuun. Sisu ei ole vain lujutta ja loppuunsaattamista, vaan se on rohkeutta päästää irti ja muuttaa suuntaa. On helppoa olla fiksu ja luja, paljon vaikeampaa on olla lempeä ja pehmeä. Johtajuudessa tulisi lempeyden ja lujouden kohdata harmonisesti, on sitten esim. kyseessä opettaja tai johtaja. Ihmisyydessä on kaikki supervoimat. Milloin on sisukkainta jatkaa periksiantamattomasti? Milloin on sisukkainta luovuttaa tai antautua vastustelematta? Sisu on suurta, rakkaus on suuruutta. Uskaltaa avautua ja olla pehmeä, se on suurinta rohkeutta.

Maaret Kallio toi esiin toivolla johtamisen käsitteen. Toivoa ja myönteisyyttä ei saa pakottaa, tunteiden kanssa pitää jaksaa olla. Toivottomuuden tilassa ihminen ei enää pyydä apua, tuntee ettei ole oikeutettu apuun, on näköalattomuutta tulevaan. Jaettu toivottomuus palauttaa toivon, siitä pääsee ulos vain toisen kanssa. Toivon käsitteellisesti liittyy epätoivo, ne ovat kaksoiset, jotka tempovat toisiaan laidasta laitaan... Voisiko? Olisiko mahdollista? Toivo ilmenee helpotuksen tunteena ja hyvän hetkenä, ehkä ihan pienenäkin tunteena. Ikäviä realiteetteja ei kuitenkaan saa kieltää, ne pitää kohdata. Hyvän realiteetit ovat välillä ihan kateissa, mutta juuri niihin pitää keskittyä, koska toivo juurtuu hyviin realiteetteihin. Miten johtaja voisi vahvistaa toivoa organisaatiossa? Johtajan pitää uskaltaa olla tunteiden kanssa, pitää oppia olemaan, ei vain analysoimaan. Ihmisten kohtaaminen ja aito kuuntelu luovat turvallisuuden tunnetta ja silloin rakentuu luottamusta avoimeen keskusteluun. Ihmisten johtaminen ei ole vain taito, vaan se vaatii myös empatiaa, herkkyyttä ja kykyä ymmärtää yksilöiden tarpeita. Onnistunut johtaminen luo ilmapiirin, joka kannustaa ihmisiä tekemään parhaansa, myös johtajaa itseään.

Aivotutkija Minna Huotilaisen mukaan, aivoystävällinen työyhteisö on armollinen, inhimillisyyttä ja toisten kohtaamista arvostava. Kohtaamisissa saa olla inhimillinen ihminen! Ihmiset ovat kaikkein isoin resurssi – voimavarapakkauksia. Aivotyöystävällinen työyhteisö pyrkii luomaan sellaiset olosuhteet, joissa työntekijät voivat toimia parhaalla mahdollisella tavalla, edistää luovuuttaan ja säilyttää kokonaisvaltaisen hyvinvointinsa. Haluaisin omissa työssäni edistää ainakin seuraavia asioita: 1) Luoda sellaista ilmapiiriä ja olosuhteita, joissa työntekijät voivat jakaa ajatuksiaan, osaamistaan, kokemuksiaan ja ideoitaan vapaasti (ainakin oman tiiminsä kanssa), edistäen avoimuutta ja yhteistyötä. 2) Henkilöstöllä olisi mahdollisuuksia jatkuvaan koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen, huomioiden todelliset osaamistarpeet, niin yksilön kuin tiimin osalta 3) Tarjota vaihtelevia työtehtäviä, jotka haastavat ja motivoivat työntekijöitä jatkamaan ja jaksamaan työssä. 4) Psykologisesta turvallisuudesta puhuminen, jos ei ole turvallisuuden tunnetta, mitä meille jää?

Kaikissa Jolive- tapaamisissa nousi jollain tasolle esille myötätuntoisuus. Se on ollut itselle keskeinen asia omissa työssä ja asian tärkeys ja voima vahvistui todella paljon tämän koulutuksen aikana. Sain vahvistusta ja rohkeutta jatkaa valitsemaani suuntaa. Myötätuntoinen johtajuus lisää motivaatiota ja sitoutumista. Kun työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan myötätunnolla ja arvostuksella, he ovat todennäköisemmin motivoituneita tekemään parhaansa. Heidän tyytyväisyytensä lisääntyy, kun he tuntevat, että heitä arvostetaan ja heidän hyvinvointiaan pidetään tärkeänä. Myötätuntoinen johtaminen luo turvallisen ilmapiirin, jossa työntekijät uskaltavat ilmaista ajatuksiaan ja ehdotuksiaan. Tämä edistää luovuutta ja innovointia, koska ihmiset eivät pelkää tuoda esiin uusia ideoitaan. Tuki ja ymmärrys vaikeissa tilanteissa parantavat henkistä hyvinvointia ja edistävät terveyttä. Kun työntekijät tuntevat, että heitä tuetaan ja että

heidän mielipiteitään arvostetaan, he ovat valmiimpia työskentelemään yhdessä aitona tiiminä. Luottamuksen ja kunnioituksen ilmapiiri parantaa kommunikaatiota ja tehokasta yhteistyötä yksilöiden ja tiimien kanssa ja työntekijät voivat kukoistaa ja saavuttaa parempia tuloksia. Usein ihmiset ovat avoimia uusille ideoille ja muutoksille, kun he altistuvat erilaisille näkemyksille ja kokemuksille. Kuitenkin on myös tilanteita, joissa tietyt uskomukset tai ajattelutavat voivat tuntua pysyviltä ja muuttumattomilta. Keskustelu, avoin dialogi ja empatia ovat avainasemassa, kun yritetään ymmärtää toisten näkemyksiä ja mahdollisesti edistää ajattelun muutosta.