

Jakaminen johtajan jaksamisen välineenä

Oppilaitoksen rakenneuudistusten johtaminen 2015-2016

Työyhteisö- ja johtamisvalmentaja, työnohjaaja, coach

Riitta-Maija Vesanen



Robert Fulghum

”Kaikki mitä minun on todella tarvinnut tietää opin jo lastentarhassa”

Ja kaikki. Pelaa reilua peliä. Älä lyö ihmisiä. Pane tavarat takaisin sinne, mistä otit ne. Siivoa omat sotkusi. Älä ota tavaroita, jotka eivät ole sinun. Pyydä anteeksi, kun loukkaat jotakuta. Pese kätesi, ennen kuin rupeat syömään. Vedä vessa. Pikkuleivät ja kylmä maito tekevät hyvää.

Elä tasapainoista elämää – opi jotakin ja ajattele jotakin ja piirrä ja maalaa ja laula ja tanssi ja leiki ja tee työtä vähän joka päivä.

Ota nokkaunet iltapäivisin. *Kun lähdet ulos maailmaan, varo liikennettä, pidä toista kädestä ja pysyttele yhdessä muiden kanssa.*

Tajua ihme. Muista pieni siemen viilipurkissa: juuret menevät alas ja kasvi ylös eikä kukaan oikein tiedä, miten ja miksi, mutta me olemme kaikki samanlaisia.

Kultakalat ja hamsterit ja hiiret ja pieni siemenkin viilipurkissa kuolevat kaikki. Niin mekin.

Ja sitten muista Astrid Lindgrenin kirjat ja ensimmäinen oppimasi sana, suurin kaikista: KATSO.

Kollegiaalisuus ja jaksaminen



Kollegan ja esimiehen tuki

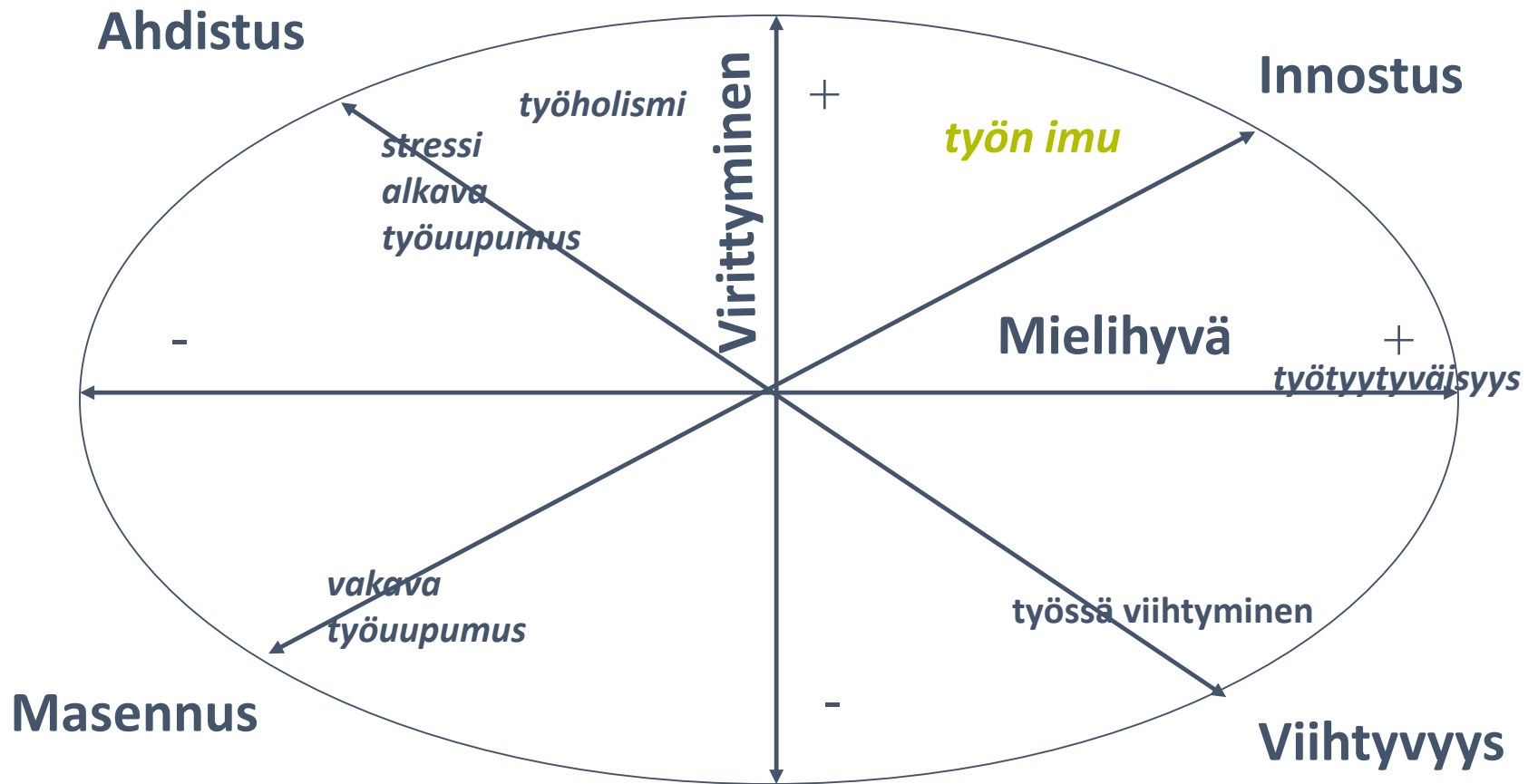
- Kollegoiden väliseen tai esimieheltä saatavaan tukeen vaikuttavat vuorovaikutus- ja yhteistyösuhteiden laatu.
 - Usein esimies saa parhaan tuen ja ymmärryksen kollegoiltaan, jotka ovat samassa tilanteessa – joko omassa organisaatiossa tai muualla.
 - Tuki voi olla epävirallista, keskustelua, jakamista ja ovensuukonsultaatioita.
 - Se voi olla myös organisoitua ja tavoitteellista.
 - Esimiehet voivat sopia keskenään tai oman esimiehen kanssa voidaan sopia keskinäisestä yhteistyöstä ja tuesta
-
- Työnohjaus
 - Coaching
 - Mentorointi
 - Suunnitelmalliset vertaistapaamiset

Kollegat voimavarana

- *Missä tarvitsemme toisiamme esimiehinä? Mikä on tärkeää? Mistä on tärkeää puhua ja jakaa?*
- Miten voimme auttaa toisiamme? Mitä tarvitsemme esimiesryhmänä ja jokainen meistä erikseen? Mitä haluamme vahvistaa?
- *Minkä luonteista tukea haluamme/tarvitsemme? Epävirallista, spontaania vai jollain tavoin tavoitteellista, päämäärätietoista työskentelyä?*
- Minkälaista tukea ”tilaan” esimieskollegoiltani/esimieheltäni?
- Minkälaista tukea voin antaa esimieskollegoilleni/esimiehelleni?
- *Mitkä ovat meille sopivat, parhaat mahdolliset tukemisen tavat? Tarvitsemmeko ulkopuolista tukea?*
- Miten organisoimme tuen? Tarvitsemmeko säännöllisiä esimiesten tapaamisfoorumeita? Entä vapaamuotoiset foorumit?
- *Tarvitsemmeko jotain periaatteita tuellemme? Mitä sovimme luottamuksesta, solidaarisuudesta? Miten toimimme silloin, kun huomaamme ettemme saa riittävästi tukea toisiltamme ja esimieheltämme?*
- Mitä silloin tehdään, kun omat voimat eivät riitäkään, kohtaamme hyvin vaikeita tilanteita tai jotain ennakoimatonta johon ei voi varautua?

Jaksamisen tukea toinen
toisillenne tänään tässä ja nyt

Työhyvinvointi on moniulotteinen ilmiö



Työhyvinvointi

- Työn imu ja työuupumus ovat rinnakkaisia mutta erillisiä tiloja.
- Työn imu kuvaa työhyvinvointia positiivisena tilana.
- Ilmiötasolla sen vastakohta on työhön kyllästyminen.
- Työn imu on myös tarttuvaa, yhteisöllistä.

• KUORMITUSTEKIJÄT aiheuttavat TYÖUUPUMUSTA

- työperäinen ongelma
- voimavarojen menettämisen kierre



JAKSAMISEN POLKU

- puututtava kohtuuttomiin työn vaatimukseen

• VOIMAVARATEKIJÄT, joita kehittämällä on mahdollista edistää TYÖN IMUA

- innostumista ja työn mielekkääksi kokemista
- Tarmokkuutta
- Omistautumista
- Uppoutumista työhön
- Halua jatkaa työelämässä



MOTIVAATION POLKU

- edistettävä työn voimavaratekijöitä

Mietittävää...

- Oman työsi kuormitustekijät
- Oman työsi voimavaratekijät
- Kun olet listannut
- *Valitse yksi johon haluaisit konkreettisesti rakentaa jaksamisen polun*
- Miten päätät vaalia ja ylläpitää näitä?

Konsultatiivisuus ja coachaus on:

- Ohjattavan/asiakkaan **autonomian tukemista** => ohjattava ottaa vastuun omasta asiastaan ja siihen liittyvistä ratkaisuista.
- Ohjattavan **auttamista** itse jäsentämään ongelmansa, **näkemään oma tilanteensa selkeämmin, myös näkemään omat mahdollisuutensa ja voimavaransa.**
- Ohjattavan **auttamista päättämään itse**, esim. eri ratkaisuvaihtoehtojen välillä tai näkemään eri vaihtoehtoja ja arvioimaan niitä ja valitsemaan niiden välillä (myös se, että mitään ei tehdä, on vaihtoehto).
- **Aitoa, aktiivista kuuntelua, tavoitteena toisen ymmärtäminen ja kuuleminen.**
- **Avoimet kysymykset;** coachin kysymyksiin ei ole KYLLÄ tai EI vastausta.

Coachina

- Keskity.
- Reagoi toisen kokemukseen.
- Rohkaise kertomaan lisää.
- Tee yhteenvetoja kuulemastasi.
- Tee avoimia kysymyksiä.
- => YMMÄRTÄMINEN ja KUULEMINEN.

Grow -malli

Mitä halutaan saavuttaa?
MITÄ SINÄ TAVOITTELET?



Miten eteenpäin?
MIHIN TARTUT?
MITÄ TEET?

Mitä tapahtuu nyt ?
Kuka/mitä/missä/
miten paljon?
MIKÄ ON NYKYTILASI
KO. ASIASSA?

Mikä on mahdollista?
MINKÄLAISIA VAIHTOEHTOJA NÄET TÄMÄN
ASIAN RATKAISEMISEKSI?

Omasta hapesta huolehdittava ensin

- Jotta esimies voisi hyvin, hänen täytyy *johtaa myös itseään* sekä huolehtia omien *voimavarojensa ja kuormitustekijöidensä tasapainosta*. On tärkeää, että esimies saa työlleen ja jaksamiselleen *tukea omalta esimieheltään, henkilöstöltään, kollegoiltaan, työn ulkopuolisesta elämästään* sekä ennakoivasti työterveyshuollosta.
- Lentokoneen turvallisuusohje sopii hyvin esimiehille:

”Jos ilmanpaine laskee koneessa liian alhaiseksi, laita happinaamari ensin itsellesi ja auta sen jälkeen toisia”.

- Jos esimies on hyvässä hapessa, hän pystyy auttamaan henkilöstöään onnistumaan työssä ja voimaan hyvin. Näin myös esimies onnistuu työssään.

Pidä tauko – lepää, palaudu, Pidä tauko – lepää, palaudu

- Tietoinen läsnäolo on tekniikka, jonka avulla ihminen kuulostelee ja katselee mielensä liikkeitä: ajatuksiaan, tunteitaan ja kokemuksiaan.
- Tätä tehdään tietyllä tavalla – hyväksyen, ilman arvostelua tai selityksiä. Oman mielen liikkeiden seuraaminen voi olla haastavaa, koska ajatuksenjuoksumme on usein automatisoitunutta ja urautunutta omiin tottumuksiinsa. Tietoista läsnäoloa on kuitenkin mahdollista oppia.
- Tietoiseen läsnäoloon ja rentoutumiseen on monta reittiä, joista ratkaisevin on hengittäminen. Yksinkertaisuudessaan hengittäminen on nerokas keino vaikuttaa omaan hyvinvointiin. Rauhallinen, syvään hengittäminen pallealla täyttää keuhkot ja uloshengityksen aikana sisähengityslihakset rentoutuvat. Tätä ei tapahdu pinnallisesti ja nopeasti rintakehällä hengittämällä.

Työn tauotus auttaa jaksamaan

Yksinkertainen tauko on hengittää syvään ja rauhallisesti pallealla, koska se

- rauhoittaa ja rentouttaa.
- vähentää stressihormonin määrää veressä.
- alentaa välittömästi sydämen lyöntinopeutta, verenpainetta, hengitysnopeutta ja hapenkulutusta.
- pidemmän ajan kuluessa vaikuttaa myös oppimiseen, immuunipuolustukseen ja selviytymiseen stressaavissa tilanteissa. (Duodecim/Terveyskirjasto; Kabat-Zinn, 2007)

Osaatko kuunnella sisäistä puhettasi?

- Sisäinen puheesi on sinulle yhtä **luontevaa** ja helppoa kuin nimen kirjoittaminen ”oikealla kädellä”.
- **Sen kuuleminen** ja tunnistaminen on edellytys sen muuttamiselle.
- **Sen muuttaminen on** yhtä vaativaa kuin oppia kirjoittamaan oma nimensä ”kaunolla väärällä kädellä” yhtä sujuvasti kuin ”oikeallakin”.

Sisäinen puhe

- Oman ajattelun tuottamista
- Yksinpuhelua itsensä kanssa
- Ihmisen päässä liikkuu 60 000 ajatusta päivässä.
- Kaikkea ei voi tiedostaa eikä kontrolloida.
- Mutta se vaikuttaa vahvasti ihmisen tulkintaan omasta elämästään.
- Se luo mielikuvia ja ohjailee niitä, vahvistaa tai heikentää niitä.
- *Yleensä ihmiset pitävät omaa sisäistä puhettaan faktana.*
- ”mä oon niin kömpelö” ”aina toi lapsi on niin hankala” ”aina tuo työntekijä on tuollainen”.

Millaista on sisäinen puheesi itsellesi?

- Puhutko itsellesi: "Olet tärkeä ja arvokas"?
- Tervehditkö itseäsi aamulla kylpyhuoneessa: "Huomenta sinä rakas!"
"Kato, mitä karpaasi!" "Oletpa sinä kaunis."
- Onnitteletko itseäsi: "Oonko mä HYVÄ!? Vai oonko MÄ hyvä!?" "Mä tein sen!" "Voittajan on helppo hymyillä!"

Mikä on minun sisäinen puheeni ammattilaisena?

- **Kuuntele** mitä ja miten puhut toisille, kollegoille ja työntekijöille.
- **Mieti** mikä minut saa puhumaan juuri näin.
- **Kuuntele, tunnista ja tunnusta** minkälaisia tunteita sinulla on eri tilanteissa; ahdistus, epämukavuus, loukkaantuminen, riemu, liikutus => **keskity kuuntelemaan mitä sisäisessä puheessasi tapahtuu.**
- **Kuuntele**, kuka sinussa puhuu; lapsi, ankara vanhempi, opettaja, kriitikko... (transaktioanalyysi).

- *Sisäinen puheesi ohjaa kaikkia havaintojasi!*
- *Ja nämä havainnot ohjaavat tulkintojasi.*
- *Ja tulkintasi ovat aina läsnä vuorovaikutuksessa – ohjaavat sitä.*

⇒ *Tietoisuuden vaatimus*

⇒ *Osaamisen vaatimus – taito tarkistaa omien tulkintojen oikeellisuus.*

Napinreikänä olemisesta

Olla napinreikä. Olla napinreikä jonkun takin liepeessä. Olla napinreikä ja palvella nappia ja sen kautta koko takkia ja samalla katsella oman nappinsa läpi maailmaa ja ihmisiä ja

toisia napinreikiä. Olla napinreikä ja tietää että napinreikä ilman nappia ei ole muuta kuin reikä, ja tietää samalla, ettei yksikään takki ole takki ilman napinreikää, tietää se ja

sillä tavoin tajuta todellinen suuruutensa, tietää, että jokainen nappi voi pudota, tietää, että joka ikinen takki voi revetä, tietää se ja huutaa: "Mutta napinreikä ei voi koskaan

pudota eikä napinreikä voi koskaan revetä, sillä se on vain reikä takissa, se oli, se on ja jää." Ja jos vielä jostain ilmestyy joku, joka kysyy: "Ollako vai eikö olla?", niin

vastata tälle, että kun kerran on, on niin hyvin kuin voi, suuri napinreikä, oikein hyvä napinreikä.