

*Mitä opin / oivalsin matkan aikana?*

Isoin oivallus omaan työtehtävääni esimiehenä tuntuu tällä hetkellä olevan, että voin suunnitella esimerkiksi toimintakauden johtamista kurssin luentojen teemoja hyödyntäen. Täten voisin paremmin varmistaa, että johtaminen olisi merkityksellistä minulle ja työyhteisölle. Välillä tuntuu, että johtaminen on vähän jumissa arkisissa asioissa, jotka ovat kuitenkin isossa kuvassa aika epäoleellisia tai helppojakin ratkaista. Kurssin teemoja hyödyntäen työyhteisö saisi erilaisia virtauksia ja työtapoja suunnata omaa toimintaa.

Matkan aikana parasta antia olivat eri näkökulmista tulevat ajatukset johtamisesta. Johtaminen on niin moniulotteista ja monitasoista, että välillä on vaikea saada kiinni mistä sitä alottaisi seuraavan kehittämiskohteen valinnassa. Tärkeä lause minulle kurssilta oli, että ”Piilotetun logiikan maailma ei ole tyhjää”. Asiat ja tunnelmat, joita koemme ja ennakoimme ovat olemassa, vaikka niitä emme pystyisi loogisesti selittämään.

*Miten ajatteluni ja toimintani johtajana / esihenkilönä / asiantuntijana on kehittynyt / muuttunut oppimismatkan aikana?*

Minua on usein vaivannut se, että eri ikäpolvet tuntuvat kaipaavan johtamiselta aivan erilaisia asioita. Ilkka Halava sanoittikin luennollaan tämän ilmiön hienosti, olemme siirtymässä kohti artistiyhteiskuntaa. Tämä resonoi itselläni vahvasti ja koen myös itse kaipaavani artistiyhteiskunnan tarjoamia erilaisia työnteon muotoja. Johtamisen rakenteet silti tuntuvat olevan vielä tiukasti kiinni perinteisessä ajatusmallissa pysyvistä palkkatyöstä ja tästä johtuen välillä tuntuu, että johtaminen on kovin jäykkää tai jopa epäolennaista.

Koen, että tärkeimpiä tehtäviäni johtajana on luovan ja hyvinvoivan työyhteisön rakentaminen, koska se on lasten hyvinvoinnille aivan ensiarvoisen tärkeää. Omassa työssäni keskeistä on vahvan taidepedagogiikan toteuttaminen ja tämä ei onnistu ilman luovia, ammattitaitoisia, ”henkisesti rikkaita” aikuisia. Jatkuvassa työtehtävien suorittamisessa tai liian intensiivisessä työtöteessä luovuus ei pääse kukoistamaan eikä esimerkiksi intuitiolle jää tilaa. On upeaa, että lapsillekin opetetaan nykyään esim. erilaisia mindfulness-taitoja mutta kyllä meillä aikuisilla on niissä vielä paljon opittavaa.

Kiinnostavia ajatuksia johtamisen näkökulmasta olivat myös ajatukset siitä että viisaus ja sisu rakentuvat ihmisten ihmisten väliin, eivät vain yksilöihin. Eli työyhteisönä voimme pyrkiä siihen, että meistä jokainen saa olla siinä parhaana versiona itsestään ja saada lisäksi yhteisön viisauden ja sisun!

*Miten oppimismatkan vaikutukset näkyvät organisaationi / työyksikköni / työyhteisöni toiminnassa?*

Tähän kysymykseen voin vastata paremmin vuoden kuluttua! Hyvin konkreettisia muutoksia mihin haluan keskittyä, ovat esimerkiksi kehollisuuden ja luovuuden tukeminen. Varhaiskasvatuksessa työskennellessä ollaan toki jonkinlaisessa liikkeessä suhteellisen paljon, mutta silti monipuolisen liikkeen lisääminen arkeen myös aikuisille olisi ehdottoman välttämätöntä. Ehkäpä jonkinlaiset pienet eläytymistauot liikkeen kautta musiikkiin tai tunteeseen kerran parissa tunnissa? Lempeän liikkumisen tarpeellisuus tuli hyvin esille myös aivotutkija Minna Huotilaisen luennolla. Ja toisaalta kehonhuollon merkitys todella nousee myös uudella tavalla esille, kun ymmärrämme saavuttavamme jopa 120 vuoden eliniän. Elämän laatu ja kehon jaksaminen saavat siinä ajassa aivan uudenlaisia ulottuvuuksia.

Keskeiseltä tuntuu myöskin mikrotaukojen merkityksen avaaminen työyhteisölle. Luovuus ja todellinen ratkaisujen keksiminen vaatii ”turvallisen taiteellisen tilan” avaamista ja tämä ei synny kiireessä, joka usein on täysin meidän itsemme luomaa. Tärkeimpänä punaisena lankana haluan muistaa, että johtaminen, työelämä ja tulevaisuus eivät vain tapahdu meille vaan me teemme sen itse! Ja millaiseksi haluamme ne rakentaa, se on meistä itsestämme kiinni. Kiitos tästä keväästä!