

a) Mitä opin / oivalsin matkan aikana?

Ehdottomasti opin hyväksymään oman intuitioni roolin omassa elämässäni. Se on aina ollut oikeassa, en vain välttämättä ole sitä kuunnellut tai tulkinut sen viestejä oikein.

b) Miten ajatteluni ja toimintani asiantuntijana on kehittynyt / muuttunut oppimismatkan aikana?

Olen hyvin pohdiskeleva ja analyttinen – se on luonteeni ydin. Suurena asiana tämän matkan aikana koin yhteyden muihin ihmisiin, jotka nauttivat oman intuitionsa kanssa työskentelystä ja sen seuraamisesta. Sain kirjani kustantajalle tämän matkan aikana – kerron siitä jossain vaiheessa lisää.

c) Miten oppimismatkan vaikutukset näkyvät organisaationi / työyksikköni / työyhteisöni toiminnassa?

En osaa vielä tarkasti sanoa, miten tämän oppimismatkan tulokset näkyvät työyhteisössäni. Ehkä se näkyy vuorovaikutustilanteissa joissa kohtaan ihmisiä (työkavereitani) herkkyyteni kautta avoimemmin kuin aikaisemmin – mikäli on mahdollista.

Kiteytä matkasi lopputulos noin 1-2 A4 pituiseen **blogi-yhteenvetoon** pdf-muodossa viimeistään pe **19.5.2023**. Blogit ovat julkisia.

Helsingin Yliopiston järjestämä täydennyskoulutus Johtajuus-live (JOLIVE HY+) on suunnattu ensisijassa oppilaitoksien rehtoreille, opettajille ja ohjaustehtävissä toimiville. Tämän koulutuksen tavoitteena on suunnata tukea johtajuuteen ja monimutkaisten ongelmakokonaisuuksien hahmottamiseen.

Koulutus haastaa ja aktivoi osallistujia ottamaan kantaa anonyymisti, mutta julkisesti. Tiettyjen teemoihin keskittyvien kokonaisuuksien äärelle sisältöä rakennetaan ennakkotehtävien ja niihin liittyvien osallistujien omien henkilökohtaisten kysymysten ja tavoitteiden äärelle.

Tavoitteena on kehittää ajantasaisia apuvälineitä erityisesti johtajuuden vaikeimpien aihealueiden ja tilanteiden tueksi.

Teen koulutuksen teemoista pienet tiivistelmät tähän blogiin, jonka julkaisen verkkosivuillani:

<https://mirkku-vaalkola.webnode.fi/blogi-missa-mielenkiinto-menee-nyt/>

Käsittelimme muun muassa ongelmanratkaisun menetelmiä. Meitä pyydettiin nostamaan aiheeseen liittyviä kysymyksiä tai näkökulmia. Ongelma voi syntyä usein siitä, että ymmärrämme tilanteen/asian eri toimijoiden perspektiivistä ja näkökulmista johtuen eri tavalla. Tästä syystä teemme siitä erilaisia tulkintoja. Tässä yksi esimerkki:

- **Työnantaja kysyy työntekijältä, että voisiko hän tehdä jonkun tietyn asian.** Työntekijä vastaa, että hänellä on nyt kiirettä, mutta hän katsoo kalenterista ja vastaa kysymykseen esimerkiksi 6.2.2023 mennessä. **Työntekijä** ei siis tässä vaiheessa suostunut tekemään asiaa, vaan **lupasi tarkistaa onko sen tekeminen mahdollista.** Tähän työntekijä lupasi antaa vastauksensa 6.2.2023 mennessä. Sitten työnantaja laittaa kalenterikutsun 7.2.2023 päivälle ja

aiheena on juuri tuo pyynnössä esitetty asia. Ok. Työntekijä valmistautuu siis vastaamaan 7.2. siihen, että onko hänen mahdollista tehdä pyydetty asia. Verkkokokouksessa 7.2.2023 aihetta aletaan käsitellä siten, että sen olisi pitänyt JO OLLA VALMIS. Työntekijä on hämillään ja ihmettelee, että miten työnantaja odottaa jo tällaista, vaikka hän oli ilmoittanut olevansa kiireinen ja vasta pystyvänsä selvittämään onko asian toteutus mahdollinen 6.2.2023 mennessä.

- Missä on siis ongelma? Onko se syntyneessä vyyhdissä ja kuka tai mikä sen on aiheuttanut. Miten tuon vyyhdin syntymisen voisi estää?

- Työntekijä tunnistaa, että kyseinen ongelma on voinut syntyä ainakin kahdesta eri syystä.

a) Työnantaja tulkitsee aikaisemmin työntekijän antaman vastauksen "katson 6.2.2023 mennessä voinko/ennätänkö tehdä..." lupaukseksi tehdä asia 6.2.2023 mennessä.

Työntekijä miettii, b) onko tulkinta voinut olla tahallinen, JOTTA työntekijä velvollisuuden

tunteesta sitten kiirehtisi tekemään asian. Tämä siis voi olla toinen ongelman aiheuttanut syy.

Työntekijä miettii, miten hän voi itse vaikuttaa tulevaisuudessa siihen, ettei vastaavaa ongelmaa syntyisi. Ratkaisuksi hän kehittää sen, että hän tulevaisuudessa ilmaisee itseään tarkemmin esimerkiksi seuraavalla tavalla:

- Minulla ei nyt ole aikaa tai mahdollisuutta syventyä tai tehdä asiaa. Kerron viimeistään 6.2.2023 löytyykö minulla aikaa tehdä asia joskus myöhemmin. Sopiiko näin?

TAI

- Minulla ei ole nyt aikaa tai mahdollisuutta tehdä asiaa. Voiko tähän palata myöhemmin, jotta ennättäisin tarkistaa mitä asian tekeminen vaatii? Mihin mennessä minun pitäisi antaa vastaukseni siitä voinko tehdä asian vaiko en?

Mikäli työnantaja tunnistaa tilanteessa ongelman, hän voisi kehittää omia korviaan ja kykyänsä kuunnella sitä, **mitä työntekijä oikeasti sanoo**. Työssä on varmasti paljon asioita, joita tunnollinen työntekijä haluaisi tehdä, mutta aikaresurssien puitteissa kaikki ei ole mahdollista.

Hyvä olisi, jos työnantaja oppisi tarkistamaan työntekijän käytettävissä olevat aikaresurssit ensimmäisenä ja tarkistaisi ne, ennen kuin edellyttäisi asiaan välitöntä reagointia. Tässä auttaa luonnollisesti myös se, että työnantaja osaa mitoittaa tehtäviin tarvittavat resurssit oikein.

Toisaalta taas, jos asia edellyttää välitöntä reagointia, niin silloin aikaresursseja muun työn ääreltä tulisi tarkastella työntekijän kanssa uudelleen.

JOS työntekijä jää ongelmavyöhyteen (katso kuva yllä ohessa) kerta toisensa jälkeen, hän lopulta uuvuttaa itsensä tehden enemmän ja enemmän töitä, yrittäessään tehdä työnantajan hänelle heittämät asiat. Tämä ei varmastikaan ole työnantajankaan tavoite. Ymmärtäessään tämän prosessin ketjun, työnantaja onnistunee myös uupumuksen ennaltaehkäisyssä.

Uskon, että näissä tilanteissa tärkeimmän muutos on siinä ymmärryksessä, jonka työntekijä on tilanteessa saanut itselleen. Samalla on kyse myös itsensä vastuullisesta johtamisesta.

Kuitenkin on erittäin tärkeää, että työnantajakin ymmärtää ongelman juurisyyn, jotta hänen toimintansa työntekijän silmissä säilyttää luottamuksen.