

Varhaiskasvatuksen johtajuusfoorumi

Tampere 2.4.2014 Rinnakkaissessio 5

Varhaiskasvatuksen esimiestiimi (VESPA) esimiestyön tukena

Anne Valpas
Varhaiskasvatuspäällikkö
Kurikan kaupunki

Mitkä keinot auttavat kun päiväkodinjohtaja kohtaa työssään epäammattimaista käytöstä?

Saako varhaiskasvatuksen pomo kilahtaa?

Miten johtaja jaksaa työssään? Kuka häntä kuuntelee?

Työpajassa esitellään vespan työkalupakki esimiestyön tukena. Työkalupakista löytyy mm. tarkistuslista sille, mistä on kyse kun työntekijä ei tee mitä hänen pitäisi.

Työpajan avainsanoja ovat esimiestyö, alaistaidot, työnhallinta, arvostus, luottamus, välittäminen, työkyvyn tukeminen työelämän eri vaiheissa, vaikuttaminen ennakolta, puheeksi ottaminen ja ratkaisujen hakeminen työyhteisössä.

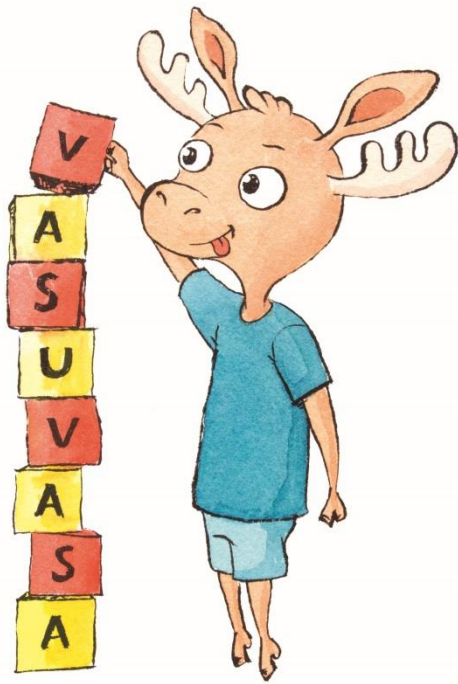
Muutosvastarinnan positiivinen voima



Miten
esimiehenä
hyödynnät
sitä?

Visio: Onnellinen ja leikin täyttämä lapsuus Kurikassa

Missio: Onni teherä itte ja yhyres pärjätähän!



TYÖYHTEISÖN JÄÄVUORIMALLI

NÄKYVÄ
OSA

- organisaatiokaaviot
- suunnitelmat, paperit
- järjestelmät, toimitilat
- henkilöt
- muut resurssit ym. näkyvä osa

NÄKYMÄTÖN
OSA

- asenteet, arvot
- **perinteet**
- normit
- klikit, kuppikunnat
- myönteiset ja kielteiset tunteet
- ihmissuhteet
- "puskaradio"
- valtataistelut
- luulot, epäilyt, pelot, pettymykset ym.

Saako varhaiskasvatuksen pomo kilahtaa?

Mitkä keinot auttavat kun päiväkodinjohtaja kohtaa työssään epäammattimaista käytöstä?

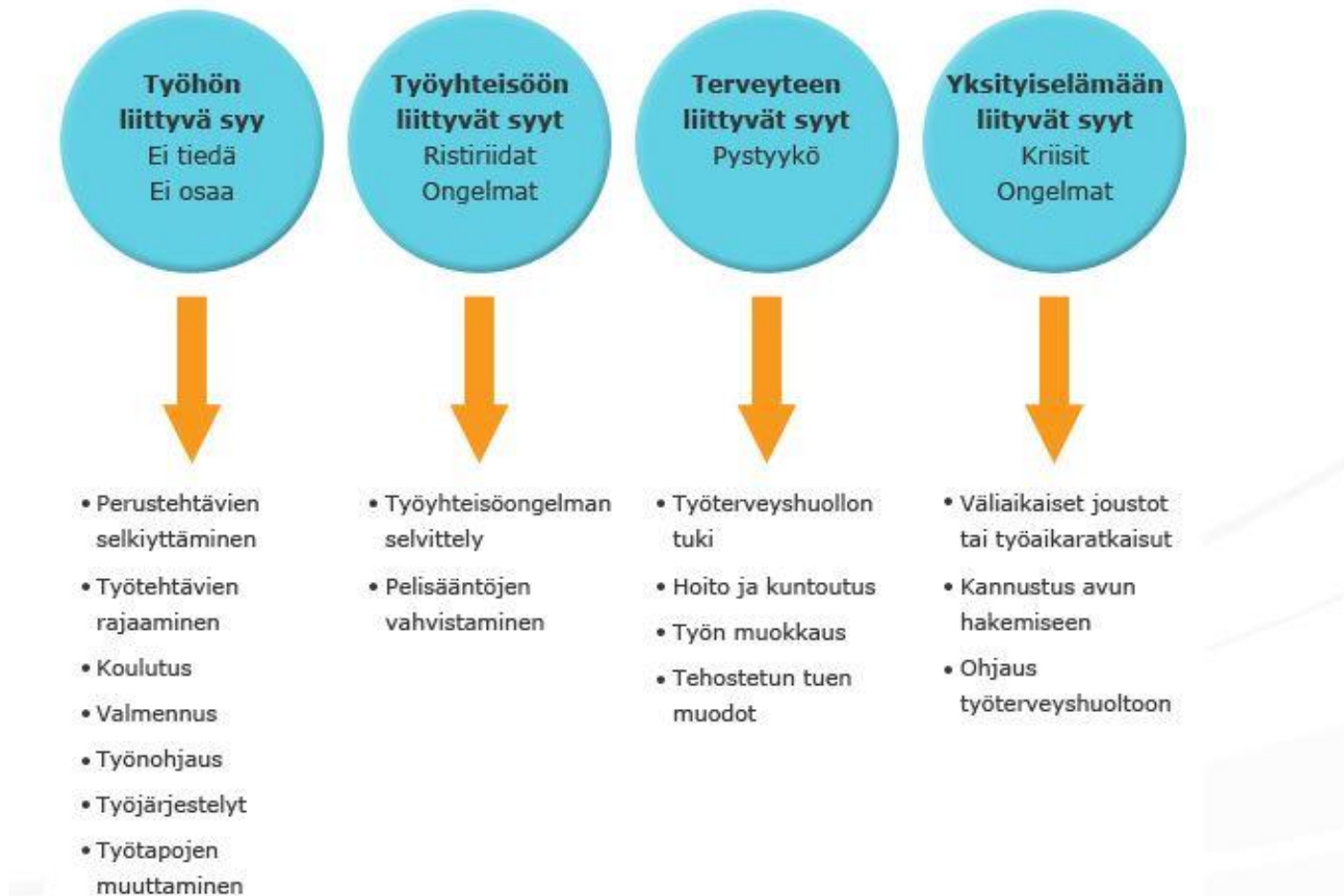
Välittäminen on hyvää johtamista

- Päävastuu varhaisen tuen toiminnasta kuuluu esimiehelle
- Esimiehen tehtävänä on seurata työntekijöiden työssä selviytymistä **ja ottaa ongelma rohkeasti puheeksi**
-*Minun tietooni on tullut että...*
-*Olen huolissani...*

Työkalu: Työkykyongelman jäsentäminen

Alla oleva kuva auttaa jäsentämään työkykyongelmaa ja ongelmaan mahdollisesti sopivia ratkaisuvaihtoehtoja.

Mistä on kyse, kun työntekijä ei tee mitä hänen pitäisi



- Vastuuttomuutta on epäkypsä käytös kuten juoruilu, sekä passiivisuus ongelmatilanteita havaittaessa
- Vastuullisuutta on se että työntekijä pyrkii toiminnallaan edistämään hyvinvointia työpaikalla

Kauan, kauan sitten eli Intiassa kuusi sokeaa miestä. He kaikki olivat kuulleet norsusta, mutta kukaan heistä ei tietenkään ollut nähnyt eläintä. Vaikka he olivat sokeita, matkustivat he Radzan palatsiin, jotta voisivat siellä tutustua norsuun.

Palatsin pihalla oli suuri norsu. Jokainen miehistä halusi tehdä eläimen kanssa tuttavuutta ja kosketella sitä.

Ensimmäisen miehen kädet tunnustelivat norsun kupeita. "Norsu on samanlainen kuin muuri", tuumi mies.

Toinen tunnusteli norsun kärsää. "Tämähän on aivan samanlainen kuin käärme", kuvaili mies.

Kolmannen kädet osuivat norsun syöksyhampaasiin. "Eläin on terävä kuin keihäs", lausui tämä mies.

Neljäs tapaili norsun paksuja jalkoja. "Tämä eläin on samanlainen kuin puu", totesi mies.

Viides sai käsiinsä norsun korvan. "Norsu on aivan kuin viuhka", kertoi tämä.

Kuudes sattui tarttumaan norsun häntään. "Köysihän on samanlainen kuin norsu", tuumasi tämä sokea mies.

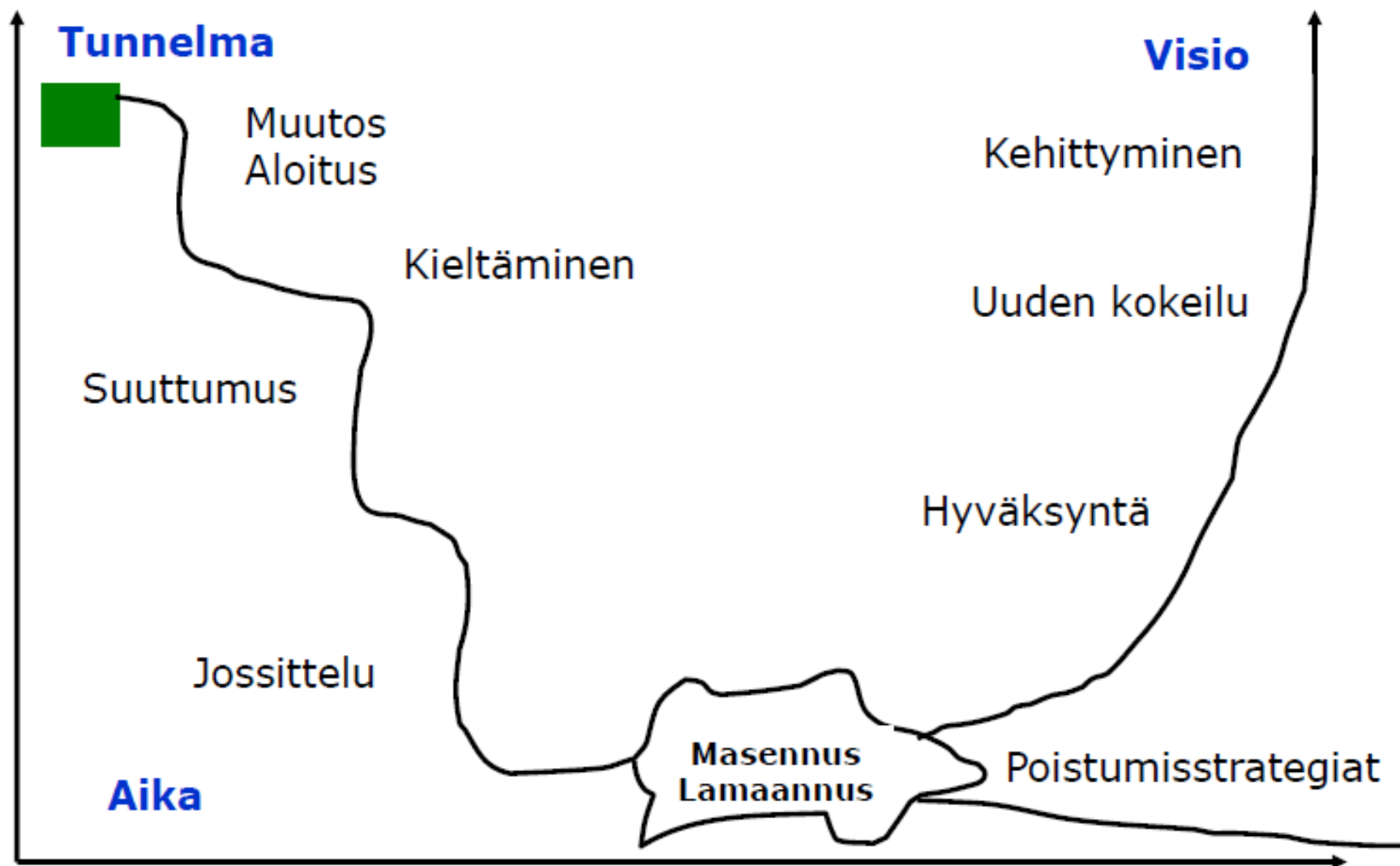
Sokeat miehet alkoivat riidellä siitä, millainen norsu oikeasti oli. Kaikki olivat eri mieltä. Kukin piti itsepäisesti kiinni omasta näkökannastaan. Oli suorastaan raivostuttavaa, että muut eivät suostuneet ymmärtämään.

Radza oli seurannut miehiä sivusta. Nyt hän astui esiin ja selitti, että tavallaan jokainen miehistä oli oikeassa. Samalla he olivat jokainen myös väärässä, sillä jokainen oli koskettanut vain osaa norsusta.

Jos miehet yhdistäisivät kaikki havaintonsa yhteen, he saisivat selville, millainen norsu oikeasti oli.

Yksilön muutosprosessi

(Elizabeth Kübler-Ross, 1984)



Työyhteisössä tärkeää tiedostaa

Arvostus

- Oman työn arvostaminen
- Toisen työn arvostaminen
- Positiivinen palaute



Loukkaukset

- Kuuluvat lähtemättömästi ihmisyhteisöjen elämään
- Hyvän työilmapiirin ja henkisen hyvinvoinnin tärkeimpiä osatekijöitä on **taito ottaa loukkaantumiset puheeksi ja sopia niistä silloin kun ne tapahtuvat**
- Usko ongelmien ratkaisukykyyn on tärkeää





Kuunteleminen

- Kuuntelun merkitystä voi kuvata intialaisen viisaan mietelauseen avulla:



”Kuunteluun tarvitaan ehjä kuppi, sillä

- reikäinen kuppi päästää kuulemansa läpi,
- täysinäiseen kuppiin ei mahdu uutta asiaa
- nurin päin oleva kuppi ei vastaanota
- kupin pohjalla oleva moska värittää kuulemansa.”

Avoim ja vuorovaikutteinen henkilöstöjohtaminen

- **Luottamuksellinen ja avoin yhteistoiminta työnantajan ja työntekijöiden välillä**

Ihmiset organisaation tärkein voimavara



henkilöstöjohtaminen iso osa johtajuutta

- Jokaisen työntekijän työpanos on tärkeä
- Edistetään organisaation tavoitteiden toteutumista
- Antaa ihmisille edellytyksiä tulokselliseen työskentelyyn

Toimivassa työyhteisössä

- ➡ yhteisistä asioista keskustellaan
- ➡ työntekijät ovat selvillä työnsä tavoitteista
- ➡ työnjako on selkeä
- ➡ vastuut määritelty
- ➡ toimintatavat selkeät.



**"Suotakoon minulle viisautta
hyväksyä asiat, joita en voi muuttaa,
rohkeutta muuttaa ne jotka voin
ja kyky eroittaa ne toisistaan"**

Työyhteisötaidon kriteerit

Veijo Nivala, Keskistä (2005) mukaillen

- Vastuu itsestä
 - Hyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitäminen
 - Ammatillinen kehittyminen
- Vastuu organisaatiosta
 - Tavoitteiden saavuttaminen
 - Esimiesaseman kunnioittaminen
 - Aloitteisuus
 - Kriittisyys
 - Kehittämismyönteisyys
- Vastuu yhteisöstä
 - Sosiaalinen tuki
 - Ammatillinen tuki
 - Yhteisöllinen työturvallisuus (työmenetelmät, varusteet, alkoholi jne.)

Vuorovaikutuksen laatu on tärkein !

- Ihminen muistaa paremmin sen
MITEN keskusteltiin kuin
MITÄ keskusteltiin!!



Haaste vuorovaikutusosaamiselle!!

Työyhteisötaidot

TYÖNTEKIJÄ

- Panosta rakentavaan vuorovaikutukseen esimiehen ja kollegojen kanssa
- Jäsennä esimiehiisi ja kollegoihisi kohdistuvia odotuksia ja keskustele niistä
- Ota vastaan palautetta omasta toiminnastasi ja anna myös itse rakentavaa palautetta
- Tarkastele oman toimintasi seurauksia
- Kehitä ammattitaitoasi, työtäsi ja osallistu myös yhteisösi kehittämiseen
- Tarkastele myös omaa asennoitumistasi työhön ja sen kehittämiseen, esimieheen ja työyhteisöön

ESIMIES

- Jäsennä työntekijöihin kohdistuvia odotuksia, määrittele siis toivottuja alaistaitoja
- Anna sopivasti vastuuta ja kasvun mahdollisuuksia
- Anna hyvää palautetta ja palkitse muutenkin hyvien alaistaitojen toteuttaja
- Johda oikeudenmukaisesti, kuuntele työntekijöitä ja panosta itse laadukkaaseen vuorovaikutukseen
- Pidä huolta työnteon edellytyksistä selkiyttämällä tavoitteita, varmistamalla resursseja, kehittämällä työtapoja ja –menetelmiä sekä edistämällä avointa työkulttuuria

Toimivan työyhteisön peruspilarit

- Työntekoa tukeva organisaatio
- Työntekoa palveleva johtaminen
- Selkeät töiden järjestelyt
- Yhteiset pelisäännöt
- Avoin vuorovaikutus
- Jatkuva toiminnan arviointi

Työkierto on mahdollisuus

- Selkä kipeä, kenen vastuu?

Lisätietoa:

http://www.keva.fi/SiteCollectionDocuments/Multimedia/Tyokyvyn_heiketessa/index.html



*"Vaikka olisit rikki,
älä pelkää. Rikottu
rakastaa hellemmin.
Rikottu huomaa
herkemmin. Rikottu
tuntee syvemmin.
Rikottu rakentuu
vahvemmin.
Ehjimät meistä on
tehty sirpaleista"*

Elina Penttinen

Työniloa ja
voimia arkeen!