



MATKALLA POSITIIVISEEN
JOHTAJUUTEEN
– TYÖN ILOA!

POSITIIVINEN JOHTAJUUS JA HYVINVOINNIN JOHTAMINEN

- ✓ Positiivinen psykologia -mitä se on?
- ✓ Positiivinen psykologia hyvinvoinnin johtamisessa
- ✓ Lentävä matto: Vuorovaikutus, dialogi, osallisuus, luottamus, palaute, vahvuudet, temperamentit, tiimityö, ammatillisuus, ratkaisukeskeisyys
- ✓ Pedagogiset valinnat: Ihmeelliset vuodet, Taituri, Nepsy
- ✓ Päiväkodin johtajan oma hyvinvointi -työkaluja omaan jaksamiseen.

MITÄ POSITIIVINEN PSYKOLOGIA ON?

On tieteenala, jossa tutkitaan sitä, mikä saa ihmiset voimaan hyvin ja kokemaan onnellisuutta.

Tutkii ihmisen toimintaa näkökulmasta, jossa vaikutusmahdollisuudet oman mielen toimintaan korostuu.

Ihminen nähdään aktiivisena toimijana, jolla on vahvuuksia, jotka auttavat parempaan elämään; rohkeus, optimismi, vuorovaikutustaidot, työn etiikka, toivo, rehellisyys ja sitkeys.

Christopher Peterson toteaa :

- Useimmat ihmiset ovat onnellisia.
- Onnellisuus tuottaa onnellisuutta.
- Useimmat ihmiset ovat kestäviä kohdatessaan vaikeuksia.
- Muiden ihmisten merkitys on suuri hyvän elämän kannalta.
- Työ antaa merkitystä elämään.
- Hyvää elämää voidaan opettaa.



Martin Seligman:
"Ei pidä vain hoitaa
kuntoon rikkimennyttä,
vaan huolehtia
pikemminkin sen
ravitsemisestä, mikä
meissä on parasta."

Markku Ojanen:

Kehittämällä vahvuuksia on mahdollista päästä paremmin eteenpäin kuin keskittymällä heikkouksiin.

POSITIIVINEN PSYKOLOGIA HYVINVOINNIN JOHTAMISESSA

Positiivisen johtaminen keskittyy siihen, mikä työntekijän, tiimin tai koko päiväkodin tasolla jo toimii ja on hyvää.

”Jos ei ole ongelmaa, älä korjaa mitään.
Jos tekemisesi ei toimi, tee jotain eri tavalla.
Kun asiat toimivat, tee lisää samanlaista.”
(Myönteisen vuorovaikutuksen työkalupakki)

Jokainen meistä on varmasti mieluummin osa ratkaisua kuin osa ongelmaa.

WWW = WHAT WENT WELL? (Seligman)

Mikä meni hyvin kaikesta huolimatta?

Mikä toimii?

Mikä tänään oli kaunista, mukavaa?

Missä onnistuit, pienessäkin?

Mistä olet kiitollinen?

Positiivisten ja negatiivisten tunteiden suhde 3:1 (Barbara Fredricson)

Miksi lisää myönteisyyttä?

- lisää fyysisiä voimavaroja
- lisää sosiaalisia voimavaroja
- lisää henkisiä voimavaroja
- lisää psykologisia voimavaroja



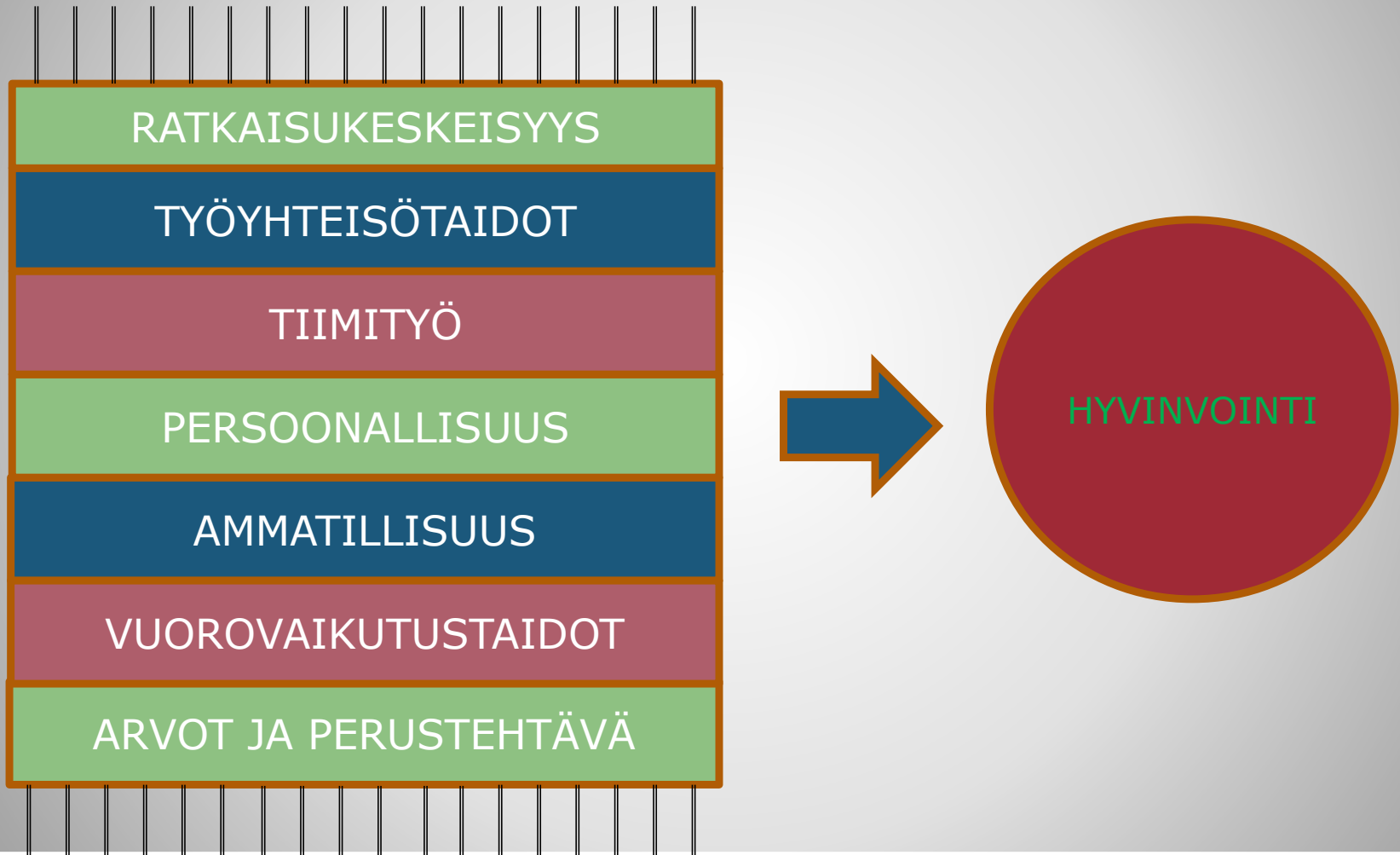
Miksi kaiken pitää aina
muuttua ?





Puudelinurkka Marikki Miettinen

POSITIIVISEN TOIMINTAKULTTUURIN JA HYVINVOINNIN RAKENTAMISEN OSA-ALUEET PÄIVÄKODISSAMME -LENTÄVÄ MATTO



Persoonallisia ominaisuuksia	Ammatillisia ominaisuuksia
joustavuus – joustamaattomuus	neuvottelukyky
luotettavuus – epäluotettavuus	yhteistyökyky
aktiivisuus – passiivisuus	ymmärrys lapsen merkityksestä
avoimuus – sulkeutuneisuus	lapsen kehityksen tuntemus
ymmärtäväisyys – jäykkyys	vanhemmuuden ymmärtäminen
innostuneisuus – jarruttelu	perustehtävän hahmottaminen
empatia – itsekkyyys	taito asettaa tavoitteita
kannustavuus – kyynisyys	taito suunnitella työtä yksin ja yhdessä toisten kanssa
itsenäisyys – riippuvuus	kyky arvostaa omaa työtä
huumorintaju – huumorintajuttomuus	kyky kehittää omaa työtä ja osaamista
lämpö – viileys	kyky antaa ja vastaanottaa palautetta
iloisuus – alakuloisuus	taito havainnoida lasta
rohkeus – pelokkuus	kyky suunnitella ja organisoida
sitkeys – pitkäjänteisyys	kyky olla läsnä ja vuorovaikutuksessa
luovuus - muodollisuus	

POSITIIVISEN TOIMINTAKULTTUURIN RAKENTAMISEN OSA-ALUEET PÄIVÄKODISSAMME – MITÄ ARJESSA

- ✓ Yhteiset tapahtumat
- ✓ Työillat/ koulutukset
- ✓ Suunnittelupäivät
- ✓ Tyhy keskellä päivää, tyhy muuten
- ✓ Vanhempaintoimikunta
- ✓ Yhteiset aamiaiset
- ✓ Positiivisuus pläjäykset
 - ✓ puu, tähdet, kehu kaveria



PEDAGOGISET VALINNAT

Nepsy

Positiivinen pedagogiikka

Ihmeelliset vuodet –menetelmä

”Menetelmän avulla edistetään myönteisiä kasvatustapojen koulussa, päiväkodeissa ja kodeissa, autetaan vanhempia ja ammattikasvattajia käsittelemään lasten käyttäytymistä sekä parannetaan vanhemman /ammattikasvattajan ja lasten välistä vuorovaikutusta.”

Taituri taidetoimintamalli

- ✓ läsnäolo, vuorovaikutus, kiireettömyys ja yhteisöllisyys
- ✓ ”Nähdä toisin, Kroppas puhuu ennen kuin suus aukaiset, Sanoista voimaa”



ENNEN

- asioista keskusteltiin pihalla "piirissä"
- odotettiin, että joku muu ratkaisee ongelman
- muutosvastarintaisuus vahvaa
- suljettua ryhmäkohtaista työskentelyä, kehittämistä
- johtajalta pyydettiin "siunaus" kaikkeen
- kuppikuntaisuus
- "herneet nenään"



JÄLKEEN

- avoin keskustelu yhteisissä palavereissa
- mietitään yhdessä käytännön ratkaisuja
- muutokset nähdään mahdollisuuksina ja niistä ainakin keskustellaan
- koko talon kehittäminen, yhteisöllisyys lisääntynyt
- osallisuus ja oma päätöksenteko lisääntynyt, sitoutuminen
- kaikki kantavat vastuuta
- asiat nähdään asioina



NELJÄ TÄRKEÄÄ SANAA

Osallisuus

Dialogi

Luottamus

Myötätunto/ myötäinto



"Hyvä johtaja ei jää makaamaan tunteiden tuleen johdettaviensa kanssa vaan osaa tasapainoisesti tukea, myötäelää ja voimaannuttaa mutta myös viedä jämäkästi porukkaansa eteenpäin. Myötätunto on empatiaa, mutta nimenomaan, jämäkkää empatiaa" (Hakanen, Kuusela, Pessi)

MITÄ VAATII JOHTAJALTA?

- ✓ Aitous, rohkeutta, nöyryyttä, kykyä antaa anteeksi.
- ✓ Osaa arvostaa usein itseä taitavampia työntekijöitä.
- ✓ Pyrkii luomaan työolot, jotka ehkäisevät työuupumusta.
- ✓ Vahvistaa luottamusta, luovuutta, sitoutumista ja oikeudenmukaisuuden kokemusta. (Jari Hakanen)



Esimies, millainen olet palvelevana johtajana?

- Kuunteletko työntekijöitäsi riittävän usein ja tarkasti?
- Annatko heille tilaa hyödyntää omaa harkintaa, taitoja ja kokemuksia?
- Kerrotko selkeästi, mitä työntekijöiltä odotat ja mistä he ovat vastuussa?
- Luotatko työntekijöihin aidosti?
- Rohkaisetko aloitteellisuuteen, kehittymään ja ottamaan vastuuta?
- Edistätkö yhteisiä päämääriä?
- Suuntaatko porukiasi huomiota kokonaisuuteen?
- Osoitatko arvostusta ja annatko usein motivoivaa palautetta?
- Tunnistatko heikkoutesi ja myös vahvuutesi?
- Oletko onnellinen ja ylpeä huippuosaajista ryhmässäsi?
- Annatko kiitoksen ja kunnian niille, jotka ovat työn tehneet?
- Osaatko ottaa vastaan kritiikkiä ja oppia siitä?

Lähde Jari Hakanen <https://www.tyopiste.fi>

TYÖKALUJA OMAAN JAKSAMISEEN

Hahmota työn kokonaisuus:

- keskittymistä ja luovuutta edellyttävät työt
- rutiinitehtävät
- hoidettavat asiat eli sälätehtävät

(Pihlaja 2018)

Ajan hallinta = tekemisen hallinta

- suunnittele, priorisoi
- delegoi
- Kiire

Muutamia tekniikoita

- "tietoinen positiivisuus"
- mielikuvat
- tietoinen läsnäolo
- itsemyötätunto



"Kiire ei ole sitä, että on paljon tekemistä, vaan sitä, ettei ole läsnä siinä, mitä tekee."

Tommy Hellsten

Rentous, ilo ja hauskuus sekä myönteisen palautteen antaminen, ruokkivat työyhteisössä kaikkea hyvää

Lisää positiivisuutta työyhteisössäsi:

- ”Isot korvat”. Ole kuulolla. Meillä jokaisella on tarve tulla kuulluksi.
- Kehu vähintään yhtä työkaveria päivässä.
- Löydä ihmisten erilaisuudesta vahvuus, joka tekee työyhteisöstä ainutlaatuisen.
- Tee pieniä tekoja. Huomioi kanssaihmiset pienin elein. Auta muita!
- Ole oikeudenmukainen kaikkia kohtaan.
- Naura! Vilpitön nauru auttaa monessa tilanteessa.
- Muista rentous ja huumori. Kaikki ei aina ole niin vakavaa.
- Ota muut työyhteisösi jäsenet tosissasi. Arvosta kollegoitasi.
- Löydä asioista aina myös hyvät puolet.
- Ole luottamuksen arvoinen ja luota myös itse.
- Opettele tuntemaan omat vahvat puolesi.
- Muista, miten selvisit, kun oli hankalaa.
- Pysähdy ja hengitä!

KIITOS !



Muutos vaatii vain yhden askeleen alkaakseen, mutta satoja toistoja toteutuakseen.

Kesken-Elina Salminen

Foorumin aikana keskusteluissa nousseita käytänteitä :

- Miniverso (<http://www.ssf-ffm.com/vertaissovittelu/index.php?id=MINIVERSO>)
- Hetipurku (<https://www.kunteko.fi/katso/418>)
- Tärkeän ihmisen päivä
- Isovanhempien päiviä
- Toiminnalliset juhlat
- Talon kahvit
- Koko talon ulkoiluhetki, jossa yhteisesti sovittua ohjelmaa
- Henkilökunnan treffit, työajan ulkopuolella
- Vanhempien kahvitus aamulla. Koko hlökunta paikalla. Lapset esittelevät omia tuotoksiaan ja tärkeitä asioitaan päiväkodissa.
- Take Away -kahvit aamulla eteisestä
- Erilaisissa vanhempien kokoontumisissa erilaisia valokuvia ja videoita päiväkodin arjesta
- Huhupöytä. Laatikko, mihin voi laittaa "kyselyn" kuulemastaan huhusta nimettömänä. Huhut selvitetään koko hlökunnalle
- Kuukauden työntekijä
- Kysely vanhemmille, millaisen vanhempainillan he haluaisivat (yhdessä oloa, vapaata oleskelua, makkaranpaisto yms.)