

# Johtamistuumailuja: Kuunnellaan ihmistä, johdetaan ihmisiä (jakso 9)

Puhujat:

Ari Hyyryläinen ja Veli-Matti Lamppu

Tunnusmusiikki-bluesia ja mieskertojan ääni: Kuuntelet johtamistuumailuja, Jamkin ammatillisen opettajakorkeakoulun tuottamaa podcast-sarjaa oppilaitosjohtamisesta. Tervetuloa kuulolle!

Ari: No niin tervetuloa Veli-Matti Lamppu, hienoa kun pääsit Johtamistuumailujen äärelle.

Veli-Matti: Kiitos Ari, tämä oli miellyttävä kutsu.

Ari: Me tätä jonkun aikaa tässä kokeiltiin, mutta nyt vihdoinkin aikataulut onnistuivat ja jopa pääsimme samaan tilaan yhtä aikaa. Hyvä näin. Hei, mistä näkökulmasta sä katselet johtamisen asioita?

Veli-Matti: No, me edustetaan AMKE ammatillisen koulutuksen järjestäjiä, ja voisiko sanoa, että se ehkä on enemmän sellaisia havaintoja siitä maailmasta, jossa tällä hetkellä ammatillista koulutusta johdetaan. Ja totta kai siitä oman pienen työyhteisön johtamisen näkökulmasta. Jonkun verran ollaan tehty kyllä ihan selvityksiä erityisesti korona-aikana, että miten tää korona näkyy ammatillisessa koulutuksessa ja henkilöstön näkökulmasta. Jotakin tietoaakin, mutta että semmoisena yleisenä havaintona.

Ari: Jos ihan tiivistät vielä AMKE:n tällaisen perustehtävän? Niin mikä teidän tehtävä onkaan?

Veli-Matti: No virallisestihan me ollaan ammatillisen koulutuksen edunvalvonta yhdistys, mutta kyllä se nykyisin tarkoittaa käytännössä sitä, että verkostoidaan meidän koulutuksen järjestäjien johtoa. Asiantuntijoita siellä on useita satoja tällaisia henkilöitä. Tuotetaan tietoa ammatillisesta koulutuksesta yhteiskunnan ja päättäjien käyttöön. Totta kai sitä perinteistä edunvalvontaa siitä, että mitä ammatillinen koulutus tarvitsee turvatakseen sen toimintansa tavoitteet ja tarkoitukseen. Viestintää yhteiskuntaan, vetovoimaviestintää ja myöskin sitä sellaista niin kun maineviestintää, että laajaa edunvalvontaa.

Ari: Ja vaikuttamista moneen suuntaan myöskin.

Veli-Matti: Kyllä, ja tää on yksi hyvä esimerkki.

Ari: Hienoa, eli näistä näkökulmista tänään pohdiskellaan asioita ja tuossa ennakkoon vähän mietitty, mikä voisi olla sellainen teema tai sellainen idea, josta tässä lähdettäisiin liikkeelle. Jotenkin taisi meitä molempia ruveta kiinnostamaan tällainen tavallaan niinku työhyvinvointi ja osin ehkä myös jaksamisen näkökulmasta se, että miten työyhteisöjen hyvinvointia voi johtamisen avulla niin kun edistää, niin mitäpä sä siitä ajattelet? Miten työyhteisön hyvinvointia voi johtamisen avulla edistää?

Veli-Matti: No oikeastaan ihan muutama päivä sitten mä viimeksi havahduin tähän teemaan, kun mulle tuli someen tällainen haaste, että kysy 10 nuorelta, kuinka he voivat. Niin kyllä tässä sekä tietysti nyt viime päivinä kun on tullut tää ukrainan sota, niin aikaisemmin niinku koronan aikana, usein mietti sitä, kuinka se henkilöstö ja se ammatillisen koulutuksen johto voi. He huolehtii opiskelijoista, he tekee parhaansa siinä, että se koulutus järjestyy. On paljon uusia... on etätyötä, Teamsia, järjestelyitä, epävarmuutta. Tieto siitä, että opiskelijat on ahdistuneita ja me itse asiassa sitten kysyttiin sitä ja kyllähän se oli totta. Kuin myös se, että ammatillisen koulutuksen johtoon ja

asiantuntijoihin kohdistuu paineita ja se työhyvinvointi on selkeästi kärsinyt. Ja ihan yhtä lailla olisi tärkeää kysyä myös henkilöstöltä ja myöskin sitä johdolta, siltä kollegalta, että hei kuinka sä tänään voit, mitä sulle kuuluu. Se on niinku ehkä se, mitä kautta tätä erityisesti on lähtenyt ajattelemaan, että hyvinvointi on myöskin johtoa koskevaa. Ei niinkään, että se on aina jotenkin, että johto tekee jotakin opiskelijoiden tai työyhteisön hyvinvoinnin varmistamiseksi, vaan se on myöskin sitä johdon hyvinvoinnin varmistamista.

Ari: Mä kuulen tässä vähän semmoista tietynlaista paradigman muutosta jopa johtamisessa. Voiko näin olla?

Veli-Matti: Joo kyllä se on, että jotenkin me ollaan oltu semmoisessa hyvin asiakeskeisessä maailmassa ja me ollaan puhuttu niin kun tiimin johtamisesta ja asiantuntijan johtamisesta. Nyt me ollaan selkeästi niin kun käännytty, ei poissuljettu, mutta alettu selkeästi kääntymään, ja se on ollut hyvä ilmiö, että se on tämmöistä niinku ihmisten ja ihmisten hyvinvointijohtamista, tämmöisten henkisten ja psyykkisten resurssien varmistamista. Yksinkertaisimmillaan tietysti sitä, että ollaan läsnä ja kysytään, mutta myöskin sitä, että varmistetaan esimerkiksi työterveyttä ja erilaisia sellaisia resursseja, että tiedetään mitä tehdään, kun tulee yllättäviä muutoksia. Mitkä on ne keinot. Tämmöistä niinku ennakoivaa johtajuutta. Kyllä mä näen, että siinä on ne asiat sinällään ja ne vanhat on olemassa, mutta katse on ehkä nyt sillä tavalla kääntynyt yhä enemmän ihmisiin ja ihmisten toimintaan.

Ari: Mitä sä ajattelet siitä, että mitä minkälaisia haasteita tuon tyyppisestä tilanteesta tulee nyt sille yksittäiselle johtajalle ja esihenkilölle. Mitä pitäisi tehdä toisin?

Veli-Matti: No tulla ehkä sieltä asia keskeisyydestä enemmän vielä läsnäolevaksi. Nähdä se, että jos on olemassa se kokous, niin se kokous ei tarkoita välttämättä vain pelkkää asioiden käsittelyä, vaan se on myöskin sitä pysähdytään miettimään, että miten meillä menee. Meillä tässä keskenämme, mutta miten menee siellä opiskelijoilla ja miten meidän henkilöstöllä. Miten me voidaan tehdä niinku toisin? Miten me voidaan edesauttaa sitä, että ne henkiset, psyykkiset, sosiaaliset resurssit pysyy yllä ja kehittyä. Jotenkin ajatellaan, että on jotenkin tähän aikaan, että tätäkin mä oon miettinyt, että onko tää nyt jotenkin vaan että tämä on hetken tämmöinen huumaus, että nyt on vähän vaikeata ja näin, mutta kyllä se vaan tosiasia on, että mä uskon tämmöiseen niinku pysyvämpään muutokseen johtamisesta, että se niinku inhimillistyy yhä voimakkaammin.

Ari: Meinaatko sä ihan oikeasti, että johtamisessa pitäisi huomioida ihmiset? (naurua)

Veli-Matti: (naurua) Joo, siis mä en nyt väitä, etteikö se näin ole tapahtunut ja mä en ole todellakaan mikään johtamisen guru, päinvastoin. Tää on ihan tällaista niinku havaintoihin ja siihen, että se koskettaa niin voimakkaasti, että meitä on ravisteltu. Voisiko sanoa, että niinku tällaisia vanhanliiton, tässä tapauksessa miehiäkin, on niinku jouduttu vähän niinku kilistämään sitä päätä että haloo. Se ei ole pelkkää sitä, että tässä on asialista ja hoidetaan tää niinku temppu tälleen, vaan että se tuottaa... Mä uskon, että kun mennään tätä kautta, että kuunnellaan yhä enemmän niitä ihmisten ääniä, niin me päästään myöskin siinä, voisiko sanoa siinä semmoisessa yleisjohtamisessa pidemmälle? Eihän siellä oikeasti siellä, voisiko sanoa siinä vanhassa, niinku pedagogiikka ja hallinto ja näin, niin uskon, että tulokset kasvaa silläkin puolella.

Ari: Olin kauan sitten yhdessä työyhteisössä, jossa silloinen esihenkilö erehtyi sanomaan jossakin julkisessa tilaisuudessa, että se on kuulkaa semmoinen juttu, että tunteet ei kuulu työpaikalle, niin eikö tässä ole vähän tää riski nyt, että tunteet tulee työpaikalle?

Veli-Matti: Mä olen kyllä huomannut esimerkiksi meidän työyhteisössä, kun me ollaan niinku päätetty niin, että me otetaan se oma aikamme ja se ei ole, vaan se kerran viikko, vaan me, on etä tai lähi, niin me istutaan sen saman pöydän ääreen ja me otetaan ja keskustellaan siitä, että vaikka tänä aamuna, että minkälaisia tuntemuksia siitä esimerkiksi, että miltä susta tuntuu se, että tää sota on niinku lähempänä ja se vaikuttaa siellä niinku lapsiin ja aikuisiin. Sitä kautta voidaan tulla siihen, että niin jos minusta tuntuu pahalta, niin mitä tää tarkoittaa niinku tuolla ammatillisen koulutuksen ja sen tulevaisuuden näkökulmasta, kun tänne tulee todennäköisesti kymmeniä tuhansia pakolaisia. Minkälaisia asioita, se ei ole pelkkää niinku järjestelyä ja se ei ole pelkkää organisointia, vaan se on niiden ihmisten vastaanottamista, kotouttamista aidosti.

Ari: Eli nyt kun eletään maaliskuun 7. päivää tässä kohtaa, kun tätä keskustelua käydään niin. Niin tuo on sillä tavalla aika akuutti kysymys. Mut sitten, jos miettii tähän niinku johtamisen näkökulmaan, niin toi tapa mitä tai tuo ajatus, mitä tuossa nyt sanot, niin herättää mulla sen kysymyksen, että tullaan myös työyhteisössä jotenkin niin kuin läsnä oleviksi ihmisinä toisillemme, ja sitä kautta niinku haetaan sitä myös niin sanottua tulosta.

Veli-Matti: Joo, että ollaan sitä, mitä ollaan, ja silloin myöskin ehkä ymmärretään itseämme paremmin ja ehkä niitä myöskin niitä omia kehittämiskohteita ja puutteita, kun uskalletaan olla ja hyväksytään se mitä ollaan ja hyväksytään se, että ahdistaa.

Ari: Aivan. No mikä on silloin, tavallaan jos miettii nyt asiaa toisinpäin, ei niinkään sen esihenkilön näkökulmasta vaan työyhteisön näkökulmasta, mikä merkitys sitten vertaisilla on tuon tyyppisissä keskusteluissa?

Veli-Matti: No ehkä se on vielä... että tää on tällaista niin kun eräällä tavalla hetkittäistä ja sillä tavalla tärkeää ja se on ehkä niinku semmoista hyväksyvää ja kannustavaa. Ja sitten kun on se esimerkiksi se tiimi siinä. Niin siellähän se niinku toistuu ja on jatkuvasti läsnä, että silloin se on niinku osa sitä ilmapiiriä ja sitä työyhteisön arkea, kuin ehkä se teamsin tai se pöydän ympärillä tapahtuva tilanne. Mutta jos se hyväksytään ja nähdään siinä tärkeänä osana sitä toimintaa, niin helpompihan se on silloin nähdä siellä kaiken sen yhteisön toiminnassa ja siinä vertaistoiminnassa.

Ari: Niin se välittyy silloin koko työyhteisöön.

Veli-Matti: Kyllä se tekee niinku sen hyväksyttäväksi.

No mitä tekemistä tuon tyyppisellä ajattelulla on sitten jaksamisen kanssa?

Veli-Matti: No mä itse ainakin oon huomannut itsestäni, että korona-aikana oma jaksaminen oli hyvin riippuvaista siitä, esimerkiksi työyhteisön yleisestä jaksamisesta, ja siitä, että me pystyttiin jakamaan niitä kokemuksia. Me pystyttiin ehkä paremmin ymmärtämään sieltä omasta kuplastamme käsin sitä, mitä meidän ympärillä tapahtuu, vaikka siinä meidän jäsenyhteisöissä – paljon isompina ja paljon niinku kertautuneimpina. Koska me ollaan pieni yhteisö, että kyllä se on niinku välttämättömyys jaksamisen näkökulmasta. Ettei käänny vaan siihen, että me nyt ollaan täällä ja ne on siellä.

Ari: Mietin sitä, että siinä on myös sellainen tilanne, että työyhteisössä, jossa on suurin suuri joukko ihmisiä, niin onko siinä sellaista riskiä, tai että miten sä näet semmoisen, että se puhe kääntyy tavallaan kovin negatiiviseksi? Jos miettii vaikka tällaisia haasteita, mitä nyt on korona ja nyt vielä tää Ukraina tähän ja sitä kautta tuleva tunneilmapiiri, mikä ehkä saattaa olla vähän semmoinen raskas. Onko riski, että se viekin energiaa?

Veli-Matti: On, ja on musta hyvä näkökulma, ja sen takia siinä pitäisikin olla aina myöskin se ratkaisukeskeisyys. Myöskin se näkökulma siihen, että mitä tämä tarkoittaa, että tietenkään ei pidä, eikä voida jäädä niinku vaan märehdimään vaan jatkuvasti. Ihan pitää olla se, että hei miltä tuntuu? Ja mitä se sitten tarkoittaa? Miten tätä voidaan lähteä purkamaan joko meidän tässä omassa joukossa tässä keskustelussa tai sitten siellä opetuksessa tai meidän työyhteisön muissa kuvioissa siinä, vaikka että miten me ennakoidaan, se, että miten me voidaan ottaa vastaan, miten me voidaan lähestyä viranomaisia. Kyllä siinä pitää olla tää puoli ja ehkä myöskin aina se semmoinen niinku huumori ja myöskin ehkä niinku semmoinen terve sarkasmi on joskus paikallaan.

Ari: Mä kuulin tuossa nyt tavallaan 3 pointtia. On se, että miltä se tuntuu tai vähän semmoista tilannekuvaa, että miltä se nyt näyttää joku asia. ja sitten toisaalta, mitä se tarkoittaa mitä se merkitsee meille. Sitten kolmantena, että mihin meidän pitää ryhtyä?

Veli-Matti: Just näin.

Ari: Niin mitä nää 3 steppiä sussa herättää, jos mietit johtamisen kannalta?

Veli-Matti: No se herättää juuri sen, että se on niinku tällaista siitä hetkestä siihen yleiseen ja ympäristöön katsomista. Nähdäksesi jotakin asioita on hyvä katsoa ensin lähelle ja sitten kauas. Tai sitten toisinpäin, että mitä sieltä kaukaa tulee tänne meille lähelle. Jos me vaan niinku tuijotetaan ympäristöä katsomatta sitä, mitä on tässä. Just tän tyyppistä peliä, kuten sä totesit, myöskin toisinpäin.

Ari: Kyllä, joo. Ajattelen vaan, että tässä on joku sellainen johtamisen kannalta oleellinen kysymys, että johtajat ja esihenkilöt malttaisivat näitä 3 steppiä vaikkapa ihan oikeasti tutkiskella ja rauhassa katsoa, että mitä tää meille merkkää ja mihin meidän pitää oikeasti ryhtyä, koska nykyään taitaa olla vähän joskus niin, että mennään hirveällä kiireellä johonkin toimintaan näkemättä, mitä piti tehdä.

Veli-Matti: Niin jotenkin musta se on myös strategista toimintaa. Jos me nyt ollaan niinku edunvalvontajärjestö, niin voisiko sanoa, että toi pitäisi olla meillä jollain tavalla koko ajan läsnä juuri eri näkökulmista. Totta kai tässä puhutaan tässä tämmöisestä niin kun hyvinvoinnin näkökulmasta, mutta missä hyvänsä näkökulmassa juuri noiden steppien kelaaminen suuntaan ja toiseen. Se on tietyllä tavalla semmoista strategian luomista ja toteuttamista. Kyllähän se pitää niinku tuolla myöskin se, että se johtaa johonkin suunnanmuutokseen tai ratkaisuihin. Jos nyt miettii ammatillisen koulutuksen johtamista, niin tätähän se on. Se on niinku erilaisten skenaarioiden, strategioiden luomista ja niiden pallottelua ja pelailua erilaisiin vaihtoehtoihin ja rohkeutta myös tehdä. Ehkä ei tässä nyt pidä jotenkin nähdä, että tämä on jotenkin täysin erillinen asia, joku hyvinvoinnin johtaminen tai siihen liittyvät kysymykset, vaan pelisäännöt on hyvin pitkälle samat.

Ari: Niin ja se on yksi osa ihan sitä arkea. Jos ajatellaan, niin hyvin arkinen asia ja se on sitä kautta hyvin tärkeä asia arkisesti läsnä. Jos tähän loppuun vielä niinku nostaisit yhden sellaisen teeman tai tai asian, jonka näet tällä hetkellä nimenomaan ammatillisen koulutuksen johtamisessa sellaisena juttuna, että sille pitäisi tehdä nopeasti jotakin?

Veli-Matti: Me puhutaan usein ammatillisen koulutuksen vetovoimasta suhteessa opiskelijoihin. Meidän pitäisi nopeasti ryhtyä toimeen sen suhteen, millä tavalla ammatillinen koulutus on opettajuuden ja asiantuntijuuden näkökulmasta vetovoimaista.

Ari: Ei tarkenna vähän. Mitä toi tarkoittaa?

Veli-Matti: No se tarkoittaa sitä, että... sä edustat ammatillista opettajankoulutusta, ammatillinen opettajakoulutus on erittäin vetovoimasta, koska se on eräällä tavalla pedagogiikka on tämmöistä

yleistä työelämäosaamista nykyisin, mutta jos ajatuksena on se, että meidän pitäisi saada päteviä opettajia kiinnostumaan opettamisesta ammatillisesta koulutuksesta, niin me ollaan aikamoisessa kriisissä. Me ollaan ihan oikeasti siinä tilanteessa jo. Vaikka tietyillä tekniikan aloilla tai tietyillä alueilla puhutaan työvoimapulasta. Saattaa olla opiskelijat, mutta siellä ei ole päteviä opettajia sen takia, että ei ole vetovoimaa. Että se niinku konkreettinen esimerkki siitä, että kyllä meidän pitää ja se on niinku yhteinen yhteinen haaste esimerkiksi teidän kanssa, että millä saa pitovoimaa ja millä saada sellaista niin kun työtyytyväisyyttä - ja tähän ei riitä pelkkä palkka-sana, se on toki yksi tärkeä tekijä – mutta myös, että millä semmoinen ajatus siitä, että meidän ammatillinen koulutus on moninaista, se on asiantuntijuutta haastavaa, se on kehittävää., että meillä on ihan oikeasti se työelämän kehittämis- ja palvelutehtävä olemassa. Ja jos mä nyt ehkä nyt sanon vähän kriittisesti, niin tää on alkanut näyttäytymään viime aikoina ehkä liikaa semmoiselta oppivelvollisuuskoululta, jossa niinku me kohdataan vaan erilaisia haasteita ja veloitteita kuin se, että se on ihan oikeasti opettajuuden näkökulmasta haastavaa työtä.

Ari: Siinä haastetta meillä ei ehkä yhteisesti jatkoa varten tuossa kaikessa. Mutta hei, kiitos tästä! Me ollaan nyt tässä semmoinen 18 minuuttia tuumailtu. Mitäs tämä keskustelu sinussa herätti, kun näin mietit sitä, että mitä tulikaan sanottua, niin mitä sä viet jotenkin tästä keskustelusta mukana, kun jatkat tänään matkaa.

Veli-Matti: Sitä, että näitä asioita on todella hyvä tuumailla ja tää oli niin kun erittäin arvokas hetki, koska me tuumailtiin juuri tätä asiaa, että keskityttiin tähän. Kiitos tästä hetkestä, että näitä tuumailuja onneksi mä saan mun kollegoiden kanssa käydä näitä lähes päivittäin.

Ari: Hienoa. Kiitoksia sinulle!

Podcastin tunnusmusiikkia ja kertojan ääni: Kuuntelit Johtamistuumailuja, Jamkin ammatillisen opettajakorkeakoulun tuottamaa podcast-sarjaa oppilaitosjohtamisesta. Kiitos kun olit mukana.

Johtamistuumailuja-podcastit: <https://blogit.jamk.fi/pedajogi/johtamistuumailuja-podcast/>