

Uuden ajan esihenkilötyö - valmennuksella kohti Etelä-Pohjanmaan hyvinvointialuetta

8.9.2022

Uuden ajan esihenkilötyö – valmennuskokonaisuus hyvinvointialueen esihenkilöille

Tilaaja: Etelä-Pohjanmaan Tulevaisuuden sote-keskus – hanke

Toteuttaja: Seinäjoen ammattikorkeakoulu, täydennyskoulutuspalvelut

”Mikään ei muutu, ellei mikään muutu” -lause voidaan tulkita monin eri tavoin. Yhdelle lause kertoo mahdollisuudesta innostukseen, joustavuuteen sekä uuden oppimiseen ja luovuuteen. Jollekulle toiselle lause aiheuttaa ärsyyntymistä jatkuvasta sopeutumisesta ja vahvistaa tarttumista entistä hanakammin tuttuun ja turvalliseen, puolustaen kaikkea hyvää mitä aiemmin on ollut. Kolmas vaikenee, vetäytyy, sivuuttaa tai luottaen siihen, että kukaan ei kysy kun on tarpeeksi huomaamaton. Mitä lause sinussa herättää?

Muutos on väistämätön osa arkea myös sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Se on sitä niin palveluja käyttävien kuin ammattilaisten näkökulmasta. Etelä-Pohjanmaan Tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus-hanke yhteistyössä Seinäjoen ammattikorkeakoulun kanssa halusivat mahdollistaa vuoropuhelua erilaisissa esihenkilötehtävissä oleville. Uuden ajan esihenkilötyön valmennus on kokonaisuus, joka vastaa osaltaan tulevaan toimintakulttuurin muutokseen, työn tekemisen muutokseen sekä meitä kaikkia koskevaan sote-uudistukseen.

Tulevat hyvinvointialueen esihenkilöt ovat työuransa aikana osallistuneet moniin johtamiskoulutuksiin, joten tietoa ja kokemusta esihenkilötyöstä ja johtamisesta on paljon. Tässä valmennuksessa haluttiinkin tarjota esihenkilöille uutta, tuoretta näkökulmaa muutoksen johtamiseen sekä mahdollisuus hetkeksi pysähtyä

pohtimaan muutoksen johtamista ja esihenkilötyötä yhdessä kollegojen kanssa erilaisesta, ihmisläheisestä näkökulmasta.

Osallistujat saavat valmennuksessa työkaluja muutoksen johtamiseen ja psykologisen turvallisuuden luomiseen työyhteisössä. Valmennuksessa perehdytään valmentavan johtajuuden periaatteisiin ja opitaan soveltamaan valmentavaa otetta myös hankalissa vuorovaikutustilanteissa. Etä- ja hybridityön johtaminen on noussut koronapandemian myötä entistä suurempaan roolin ja valmennuksessa perehdytäänkin keinoihin tukea esihenkilönä etä- ja hybridityön onnistumista. Esihenkilöt saavat valmennuksessa myös työkaluja oman työhyvinvointinsa ylläpitoon.

Etäyhteyksin toteuttavaan valmennukseen osallistuu 144 hyvinvointialueen tulevaa esihenkilöä eri toimialoilta. Valmennus aloitettiin toukokuussa 2022 ja se päättyy lokakuussa 2022. Valmennuksen keskiössä on oppimisen ohella esihenkilöiden keskinäinen vuorovaikutus, verkostoituminen ja vertaistuki. Valmennus koostuu neljästä moduulista, joista kuhunkin sisältyy osallistava teemaluento, luennon teemaa syventävä verkostotapaaminen sekä ennakko- ja välitehtävät. Kouluttajina valmennuksessa toimivat Helka Pirinen, Nina Rinne, Peter Peitsalo ja Ulla Vilkman.

Tätä kirjoittaessamme valmennus on puolivälissä ja kaksi ensimmäistä moduulia on takana. Palaute koulutuksesta on ollut innostunutta. Välipalautteessa osallistujat totesivat mm. valmennuksen olevan raikas ja uudistunut, tuovan uutta intoa ja itseluottamusta sekä lisäävän rohkeutta ja avointa asennetta tarttua asioihin. Esihenkilöt ovat hyvinvointialueen kynnyksellä itsekin epätietoisia tulevasta ja tarve yhteiselle keskustelulle ja vertaistuelle on iso:

”Ihmiset eivät tunne toisiaan, eivät luota, pelkäävät että sanon jotain jota voidaan käyttää minua vastaan, nolottaa, hävettää.””Miten paljon olemmekaan omien uskomustemme vankeja! Kovaa ollaan luomassa uutta hyvinvointialuetta, mutta jumissa vanhoihin kaavoihin, organisaatiokulttuureihin ja pelätään että oma osaaminen on kyseenalaistettu.”

Valmennuksessa on pysähdytty miettimään, vievätkö muutosvalmiuttamme uskomukset, luulot ja olettamukset vai tiedostammeko ja tunnistammeko ne – ei toisissa vaan itsessämme? Entä olenko valmis muuttumaan? On pohdittu myös psykologista turvallisuutta, sen rakentumista ja johtamista:

”*Ihmisiä ja heidän tunteita herättämällä, kokemalla ja kohtaamalla voidaan luoda jotain uutta. Paras johtaja on se, jota uskaltaa lähestyä, jonka kanssa uskaltaa jutella ja joka uskaltaa olla ihminen toisten edessä ja joka uskaltaa antaa tilaa muille tehdä, onnistua ja epäonnistua, kokeilla ja olla oma itsensä.”*

”*Ihmisläheinen johtaja on paras johtaja. Johtajan tehtävä on saada tiimi kehittymään, onnistumaan ja kasvamaan.”*

Epäilyksen verho siitä, ettei kehittymisen halua ole voidaan siirtää romukoppaan. Esihenkilöt ovat valmennuksessa ja vertaiskeskusteluissa aidosti pysähtyneet oman osaamisensa ja omien kehittymishaasteidensa äärelle. Toki aina on olemassa se kääntöpuolikin, realismiksikin sitä kutsutaan:

”Itselleni antoi oivalluksia, mutta en usko että millään tavalla tulee muutosta nykyiseen työkulttuuriin. Johtamiskulttuurin muutosta tulisi johtaa myös siellä työmaalla. Ei auta että käydään vain kurssilla. Ei se

vanha autoritäärinen johtaminen mihinkään lähde. Luennon jälkeen jatketaan välittömästi vanhaa kulttuuria. Jos muutat omaa käyttäytymistä huolehtivat muut johtajat, että palaat ruotuun. Niinhän se ryhmäilmiö valitettavasti toimiin."

Vanhat toimintatavat istuvat sitkeässä, mutta uuden organisaation myötä on oivallinen tilaisuus uudistaa käytäntöjä. Rohkeutta muutoksen tekemiseen tarvitaan ja siihen valmennuksessa on saatu oivalluksia ja työkaluja. Kouluttajalle annettu kiitos puki tämän hienosti sanoiksi:

"Tuot toivoa, tietoa ja uskoa siihen, että luottamalla ja näkemällä hyvä asiat oikeasti voivat muuttua."

Tavoitteemme on, että valmennuksen päättyessä lokakuussa osallistujat ovat saaneet paitsi hyviä työkaluja esihenkilötehtäväänsä hyvinvointialueella, myös hyviä keinoja ja vinkkejä oman hyvinvointinsa ylläpitoon. Osaava ja hyvinvoiva esihenkilö on tärkeä voimavara, joka levittää hyvinvointia myös ympäristöönsä!

Terhi Pajumäki
suunnittelija
Seinäjoen ammattikorkeakoulu, täydennyskoulutuspalvelut

Tuula Peltoniemi
asiantuntija
Etelä-Pohjanmaan Tulevaisuuden sote-keskus -hanke