

]

Hanna Ripaoja: Tämä on Pohjois-Savon hyvinvointialueen Johtamisen käsikirjan podcastin kolmas osa. Tänään puhutaan itsensä johtamisesta. Kanssani tästä aiheesta on keskustelemassa meidän hyvinvointialueemme henkilöstön kehittämispäällikkö, Marja Hietämäki. Lämpimästi tervetuloa, Marja.

Marja Hietämäki: Kiitoksia, Hanna.

Hanna: Mitä itsensä johtaminen tarkoittaa sinulle? Aivan tähän alkuun voitais mieltä, että miksi meidän pitäisi johtaa itseämme.

Marja: Jos ihan ensimmäiseksi pohdin sitä että mitä se minulle tarkoittaa, niin minusta se lähtee... Oikeastaan noi kolme termiä on siinä, että hyvinvointi, elämänhallinta ja tämmönen itsensä tunteminen ja itsensä hyväksyminen. Että se itsensä johtaminen, se tuottaa tätä hyvinvointia. Tämmöstä kokonaisvaltaista elämän hyvinvointia. Ja se auttaa siinä elämän kokonaisuuden hallinnassa. Itsensä tunteminen ja hyväksyminen on se työväline, millä sä kykenet johtamaan itseäsi. Ne on niitä työkaluja, tällaiset asiat että sä hyväksyt itses sellaisena kuin on ja sitten tarkastelet, tutkit itseäsi. Haluat tutustua itseesi, siihen kaikista pitkäaikaisimpaan elämäkumppaniisi. Omaan itseesi.

Hanna: Aivan. Se ei oo mitenkään yksinkertaista, mutta äärimmäisen tärkeää kuitenkin.

Marja: Kyllä ja se koostuu hyvin pienistä asioista, että sä esimerkiks nouseet aamulla ylös sieltä sängystä ja se päivä lähtee siitä rullaamaan ja sulla on suunnitelma siitä päivästä miten se lähtee rullaamaan.

Hanna: Kyllä.

Marja: Jos ajatellaan että miksi tää on tärkeä, niin mä oon tarkastellut sitä Johtamisen käsikirjaa ja siellä on meidän henkilöstön edustajat kuvannut mitä on hyvä johtaminen. Siinä on tämmönen positiivisuuden jana, niin näkisin että se että me johdettais itseämme hyvin ja se johtaminen lähtee nimenomaan siitä hyvästä itsensä johtamisesta. Haluat johtaa itseäsi semmosen positiivisen janan mukaisesti, se antaa semmosta hyvää viitettä ja arvostat itseäsi, niin se antaa sulle lähtökohdat sille että sinä kykenet myös muita johtamaan ja arvostat myös muita. Tämän takia se itsensä johtaminen on äärimmäisen tärkeä taito ja se on semmonen elämänmittaisen oppimisprosessin taito, et sä et oo koskaan siinä valmis. Että se on juuri johtamisessa ja elämän kokonaisuudessa se on tärkeä taito ja sen takia sitä kannattaa opetella.

Hanna: Toi on varmaan vähän samantyyppistä kun mitä mä oon ite ajatellut, että kun mietin että mitä minulle itsensä johtaminen on, niin se on tietynlaista tavoitteiden asettamista ja semmosta jotenkin mitä oikeastaan eletty elämä on opettanut tähän mennessä, että kuuntelemaan itseään ja luottamaan siihen että miltä musta tuntuu joku tietty asia. Että vaikka joku asia hirvittää vähän ja kauhistuttaa, niin silti jos se tuntuu kiehtovalta, niin siihen haluaa tarttua. Mutta sit jos on joku asia semmonen, vähän niinkun nou-nou, että ei, niin

sitten sen ehkä ennemmin jättää pois. Että ehkä se vähän kytkeytyy myös arvoihin se itsensä johtaminen, tietyllä tavalla. Vai miten näät?

Marja: Joo, kyllä ja nimenomaan myös kytkeytyy siihen että sä kunnioitat itseäs, arvostat itseäs, niin silloin sä kunnioitat myös niitä toisia.

Hanna: Kyllä.

Marja: Ja tähän mä vetoankin, että meillä äsken Johtamisen käsikirjaan ja nyt siihen tulevaan ja hyväksytyyn strategiaan, niin siellähän tulee tämmösenä tärkeänä toimintatapana tää toisten kunnioittaminen, että yhdessä rakennetaan tätä toimintakulttuuria, niin sii... Juuri tuo mitä sanoit, arvoja, niin sitä kautta se myös liittyy minun mielestäni itsensä johtamiseen.

Hanna: Kyllä. Sydänmaalakka, joka on monelle meille hyvin tunnettu kirjailija ja luennoitsija on tästä itsensä johtamisesta sanonut että siinä teemoja nimenomaan on aivan samalla tavalla kun toit esille - itsetuntemus, priorisointi, ajankäyttö, palautuminen, mielenhallinta, psyykkinen ja fyysinen hyvinvointi sekä ne vuorovaikutustaidot. Tietysti näihin on ajanhallintaan olemassa erilaisia knoppikonsteja ja välineitä ja muuta, mutta kaikkeenhan ei oo niinkun oikotietä onneen kuitenkaan sitten olemassa. Jos määritellään itsensä johtamista sitä kautta että se on kyky ohjata omaa toimintaa niin että saa itselle ja muille merkityksellisiä asioita aikaiseksi samalla kun nauttii työstään ja elää tasapainoista elämää. Se on itse asiassa aika paljon vaadittu, mutta miltä tää sinusta kuulostaa.

Marja: Sitä se on parhaimmillaan. Mä lähdin liikkeelle semmoselta aika yleiseltä tasolta, mutta tälleen tarkennettuna parhaimmillaan se on tuota ja se on ikään kuin mitä lausuit tuossa, niin minusta se on semmonen ihannetilä. Mehän keikutaan siinä laidasta laitaan kun me opetellaan johtamaan itseämme.

Hanna: Kyllä.

Marja: Elämään kuuluu kaikenlaista, kaikki skaala, tunneskaalat ja niin edelleen.

Hanna: Kyllä. Työterveyslaitos on julkaissut nyt ihan tässä hetki sitten tämmösen OLLAPPA-hankeessa kehitetyn palautumiskalenterin tälle vuodelle ja siellä on ihan jokaiselle viikolle tämmösiä palautumisen keinoja ja on tarkoitus se linkittää ja on linkitetty tonne mistä äsken mainitsit, Johtamisen käsikirjan sivuille, elikkä sieltä sitten meidän työntekijät voi käydä katsomassa niitä palautumisen vinkkejä. Mutta minkälaisia palautumisen keinoja sinä näät että vois olla, tai onko sulla jopa jotakin suositeltavaa?

Marja: Palautuminen on niin henkilökohtaista, elikkä sekin edellyttää sitä että sä tutkit ittees, tunnistat mikä sinulle juuri sopii. Mut jos mä aattelen sitä työpäivää ja tämän ajan hektisyyttä, niin on todella tärkeää että siinä kesken työpäivän otetaan semmosia mikrohetkiä palautua. Itse tietysti harrastan kaikenlaista, niin yks esimerkki on se että esimerkiks tämmönen pieni hetki, että sä vaikka viis kertaa pysähdyt sinne, hengität syvään viis kertaa ja jatkat taas siitä eteenpäin. Et se vie ihan, sanotaan puoli minuuttia, ja sillä on ihmeellinen vaikutus sun fysiikkaas. Et mä korostan näitä pieniä hetkiä kesken työpäivän. Mutta sitten vapaa-aikana on äärimmäisen tärkeää et meistä jokainen tekee sellaisia asioita

mistä me ite nautitaan ja semmosia mistä meille tulee iloa ja missä me voidaan itellemme todeta että tää meni hienosti.

Hanna: Et tää teki hyvää minulle.

Marja: Tää teki mulle hyvää. Ja kun sitä omaa vointia, omaa itseä tarkkailee, niin kyllä sen oppii tuntemaan että mikä minulle tässä hetkessä tekee hyvää.

Hanna: Ja kokeilemalla sen sitten viime kädessä löytää.

Marja: Juuripa näin.

Hanna: Kuuluuko Marja tunteet työpaikalle?

Marja: Menneisyydessä olin hyvin kiinnostunut tuosta tunneälystä. Nykyisin varmaan puhutaan paljon tämmösistä tunnetaidoista, nimenomaan. Minusta toi tunteet erottaa meidät tekoälystä, eli se kuuluu siihen inhimilliseen olemukseen. Ja sehän on rikkaus, et me ollaan ihmisiä jotka me tunnetaan erilaisia tunteita. Ja ne kuuluu minun mielestä työpaikalle, mutta siihen liittyy taas itsensä johtaminen. Jotta sinä tunnistat omat tunteesi, tunnistat että tilanne herättää minussa tällaisia tunteita. Annat itelles luvan tuntea se tunne, mutta osaat johtaa itseäsi niin että siitä ei tule ylimääräistä kuormitusta siellä työyhteisössä. Että se, että niinkun tämmöset osapuolet jotka ei... Et se... Mä oikeastaan sanon yksinkertaisesti, että tää tämmönen hyvä vastuullinen käyttäytyminen kuuluu työpaikalle, mutta se ei sulje tunteita pois. Tunteita voidaan tuntea ja niitä pitää tuntea. Mä olisin huolestunut, jos niitä ei tunnettais eikä ilmaistais työyhteisössä, mutta se täytyy olla sillä tavalla hallittua että siinä taas ei loukata muita tai aiheuteta semmosta ylikuormaa sinne, kuormitusta. Eli kyllä ne kuuluu työpaikalle, mut liittyy tiiviisti itsensä johtamiseen.

Hanna: Kyllä, mutta iloa ja surua saa tuntea ja myös ehkä myötäelää sitten. Kun puhutaan että ollaan sosiaali ja terveys ja pelastustoimen alalla töissä, niin siellä on paljon myös erilaisia ihmiskohtaloita joihin ne tunteet myös sitten ehkä potilastilanteissa tai muissa sitten kuuluu.

Marja: Kyllä.

Hanna: Ja totta kai myös työkavereiden kanssa.

Marja: Kyllä ja ihan tämä normaali, niinkun puhutaan empatiasta tuolla hoitotyössä, niin sehän kuuluu ihan työyhteisöön, se empatian tunne.

Hanna: Kyllä. Ilman sitä on vaikea tätä työtä tehdä, sote- tai pelapuolella. Kun puhutaan tunteista ja mietitään sitä sitten tänne johtamiskulttuuriin yhdistettynä, niin Ristikangas ja Grumbaum on esimerkiks kiteyttäneet, tai yhdistäneet tunteet ja valmentavan johtamisen. Ja nythän meillä on valmentava johtaminen meidän johtamisen kulttuuriksi valittu hyvinvointialueelle. Ja minusta tässä vaaditaan esihenkilöltä aika paljon sitä että osaa tunnistaa niitä omia tunteita, aivan niinkun äsken sanoit, ja sitten pystyy vastaanottamaan toisen tunteita, joka on minusta jo semmosta suurempaa vuorovaikutusosaamista. Mutta sitten toisaalta kun mietitään sitä, että kun pystyy tavallaan nämä omaksumaan ja saa näitä taitoja, niin ne palvelee sitä esihenkilöä myös itseään, mutta se palvelee sitä koko

työyhteisöä ja tiimiä. Ja parhaassa tapauksessa, niinkun Ristikankaan ja Grumbaun mukaan nää helpottaa ja selkiyttää yhteistyötä kaikkien osapuolten kesken. Ja tähän on tietysti meillä myös valmentavan esihenkilötyön tavoitteena, että me päästään tämmöseen avoimeen psykologisen turvallisuuden piiriin tän valmentavan johtamisen kautta.

Mutta nyt kun me mietitään, meillä on muutama hetki mennyt siitä kun hyvinvointialue on käynnistynyt ja ollaan eletty valtavassa murroksessa ja puhutaan muutoksesta. Siitä ei päästä näiden podcastien aikana varmaan missään kohti irti. Miten sä näät Marja tän muutoksen suhteessa tähän itsensä johtamiseen? Onko siinä jotain erityispiirteitä, joita pitäis ottaa huomioon?

Marja: Kyllä varmasti. Tietysti se, että sä kykenet johtamaan itseäs, sä kykenet johtamaan sen avulla myös muita. Tää on se tosiasia, et sä kykenet sitten myös saamaan niitä asioita tehdyksi. Tää on se tosiasia, mutta mä tiedostan tämän myös sen aikana mitä mä seuraavaks sanon, elikkä me tosiaankin eletään nyt ja varmasti vielä aika pitkään semmosen hyvin ison murroksen äärellä. Minä sanon sitä ihan murrokseks, koska on niin valtava muutos koko valtakunnan tasolla. Ja se kaikki mitä meidän ympärillä tapahtuu, niin se aiheuttaa sitä lisäkuormaa jokaikiselle. Niin, tässä muutoksessa meistä hyvin iso osa, meistä kaikki on siirtyneet uuteen organisaatioon. Osalla se ei siinä työssä hyvin paljoa näy, mutta esimerkiksi esihenkilötyössä tai monessa muussakin työssä on työyhteisö muuttunut, on tehtäväkuva muuttunut, on oma asema muuttunut, niin tää on semmonen uus tilanne ottaa haltuun, se itsensä johtaminen. Tässä me tarvitaan tämmöstä armollisuutta ja itsensä arvostamista ja ajan antamista sille että sä et oo niinkun sinä yön seutuna kun työnantaja vaihtui, niin sä et oo uusissa asemissa johtamassa itseäsi siihen uuteen tehtävään kenties, tai siinä uudessa tilanteessa. Se itsensä johtaminen tässä tarkoittaa myös sitä, että sä tutkailet itseäs siinä tilanteessa ja tunnistat ne tunteet mitä tää on jo pitkään monella aiheuttanut, tai sanotaan että jokaisella jonkinlaisia tunteita - viime vuoden aikana viimeistään. Tutkailet niitä, hyväksyt ne ja tässä vaiheessa yrität ja suuntaudut uudelleen. Muistat sen, että sulla on kollegoita. Tämmönen kollegiaalinen tuki on aivan korvaamaton. Sinulla on myös esihenkilö. Nää on niitä kumppaneita joiden kanssa sä suuntaudut uudelleen ja sitä kautta pystyt myös muutoksessa siirtymään siihen itsesi johtamiseen sillä tavoin että asiat menee eteenpäin ja pääsemme kohti valoisaa tulevaisuutta.

Hanna: Näinpä. Ja mietin sitä, että kaiken tuon kauttahan sitä tavallaan kumpuaa sitä hyvinvointia jota haetaan sinne työpaikalle. Tietysti esimies on siinä portinvartijana tietyllä tavalla siinä hyvinvoinnissa mahdollistamassa sitä, mutta ei voi tehdä sitä kenenkään puolesta. Sanotaan, että vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy olemaan mukana semmosessa jatkuvassa uudistusprosessissa joka meillä nyt on, niin meillä on varmaan ihan tuhannen taalan paikka kiinnittää huomiota siihen henkilöstön hyvinvointiin ja sen kehittämiseen sitten kaikin tavoin. Toki, eihän se helppoa tässä murroksen keskellä ole. Mutta näin oon ymmärtänyt, että meillä kyllä Pohjois-Savon hyvinvointialueen ylin johto ja esimiehet on siihen sitoutuneita kyllä sitten. Miten sä näät... Nyt tässä tuli tää ylin johto ja esihenkilöt ja sitten tää itsensä johtaminen. Miten tästä saatais semmonen positiivinen kehä? Sä viittasit positiivisuuden kehään sieltä Johtamisen käsikirjan Mitä on hyvä johtaminen -sivuston alta, mutta miten me voitais jotenkin nittoa näitä yhteen. Onko sulla ajatusta?

Marja: Esität Hanna hyvin helppoja kysymyksiä.

Hanna: Eikö vain?

Marja: Tavallaan se positiivisuuden kehä lähtee tästä itsensä johtamisesta, kun sä käyt tämän prosessin, suuntaudut uudelleen, annat itsellesi arvoa. Arvostat itseäsi siinä työssä, tehtävässä ja tuot... Se näkyy sun johtamisessa, koska sittenhän sinä luot ympärillesi sitä arvostusta, että sä arvostat sitä omaa henkilöstöä, heidän tekemisiä. Sä arvostat kollegoita. Mä luulen, että tätä... Jaksan uskoa näin sinisilmäisesti, että tätä kautta tämmönen positiivisuuden kehä leviää ja se kulttuuri että me kaikki ollaan tässä tärkeitä, meidän jokaisen työpanos on arvokas, tehdään me ihan mitä tahansa. Tämmöntyypin kulttuurin luominen ja sen ääneen sanominen on tärkeitä. Meidän ylin johto onkin tästä ihan vasta eilen viimeksi muistutellut ja puhunut, että he kyllä esimerkkillään näyttää sitä. Meidän täytyy nyt vaan suuntautua jokaisen siihen, että uskotaan siihen että juuri minun työni on arvokasta. Ja arvostaa itse sitä. Siitä syntyy myös se, että muutkin arvostaa.

Hanna: Kyllä. Ja semmosta ehkä avointa vuorovaikutusta siihen myös. Semmosta vapaata keskustelua siitä, että näistä on oikeesti oikeus puhua. Puhuit siitä että annetaan palautetta ja vuorovaikutetaan ja muuta. Annatko sä Marja itsellesi koskaan palautetta?

Marja: Olen opetellut. Mun täytyy tähän vetää semmonen varmaan 20 vuotta sitten tapahtuma työelämässä, kun yks kollega sanoi näin että kun itseänsä kiittää niin kiitosta riittää. Se silloin nauratti. Mulle on tullut vaan nyt näinä päivinä mieleen, että voi että kun hän oli viisas ihminen. Koska näinhän se menee, että kyllä meidän täytyy muistaa kiittää itseämme ja just semmosista, ihan siitä että on tämmösiä ihan tavallisia asioita, on niistä selvitty hyvin. Ja se, että miten sä puhut itelles. Mehän hirveen usein sätitään ja ajatellaan näin, että taaskaan tää ei mennyt ja hitsi kun mä olin tyhmä tässä ja mites minä näin. Sanottaisko me niin sille parhaalle ystävälle?

Hanna: Nimenomaan.

Marja: Ja sitten, niinkun sanoin tuossa alussa, niin se meidän paras kaveri, elämänmittainen kumppani, on se minä itse. Eihän me sitä rakasta kumppania, jonka kanssa me kuljetaan tää elämä, niin ei kai me noin sitä haluta kohdella.

Hanna: Aivan.

Marja: Eli tämmönen oppimistehtävä. Sen mä annan myös itselleni ja mä annan myös muille, että keuhkaa itseänne kerran päivässä. Siitä se lähtee.

Hanna: Joo. Kun itseänsä kiittää, niin kiitoksia riittää. Ja sitten on tämä toinen vanha sananlasku, että kukapa sen kissan hännän nostais jos ei kissa itse, niin se varmasti pitää paikkansa. Ehkä me suomalaiset ollaan vähän varovaisia semmosessa. Jotenkin katsotaan ehkä sitä itsekehua sillä tavalla että kylläpä tuo nyt jaksaa itseään jalustalle nostaa, mutta että se olis hyvä ainakin käydä sisäisesti sitä keskustelua. [Mants? 00:19:31] on esimerkiksi tutkimuksessaan tuonut sitä esille, että itselle annettavan palautteen pitäis olla nimenomaan sitä positiivista, että sillä negatiivisella palautteella ja semmosella

ruoskimisella helposti saadaan vaan pahaa aikaseks, että se ei lopulta vie eteenpäin vaan se kiitos ja kehu ja itsensä kunnioitus vielä paljon aikaisemmin. Sä oot ollut Marja älyttömän monessa tilanteessa johtajana ja esihenkilönä ja monenlaisia rooleja on sinulla ollut tämän työelämän aikana. Jos me nyt vedetään tätä keskustelua yhteen ja ajatellaan tätä meidän uutta hyvinvointialuetta ja muuta, niin miten sä näät tän kokonaisuuden tän itsensä johtamisen ja valmentavan johtamisen tiimoilta. Viittasit jossain vaiheessa strategiaan, mitä meillä siellä on erilaisia asioita ja muuta, mutta onko jotain mitä sä haluaisit tähän meidän keskustelun viime metreille tavallaan closata tietyllä tavalla tätä asiaa. Tuleeko mieleen? Jotain konkreettisia vinkkejä tai ajatuksia.

Marja: Me voitais julistaa semmonen kampanja, että kehu työkaveri päivässä.

Hanna: Mahtava kampanja.

Marja: Ja sit jos itsensä johtamiseen palataan vielä tästä, niin kyllähän meillä on niitä työkaluja olemassa siihen ja voin sanoa että minun yks tärkein työkalu tuolla työelämässä on tuo Outlook-kalenteri johonka mä kirjaan asioita, varaan aikaa. Joskus ne ei toteudu, mutta ne on kumminkin ylhäällä siellä. Mä tiedän että mun pitää saada nuo tehtyä. Ne antaa sillä tavalla mielenrauhan, kun mä tiedän että ne on siellä ylhäällä. Tää on konkreettinen työkalu esimerkiksi. Ja tämmönen hetken ottaminen siihen suunnitteluun, että antaa itselleen sen hetken siihen suunnitteluun, koska sitä ei kukaan tuu sulle antamaan. Mut sillä sä voitat paljon aikaa, kun sä oot suunnitellut. Eli julistan kehu työkaveri päivässä -kampanjan ja sen lisäksi ottakaa suunnittelu käyttöön.

Hanna: To-do -listat esiin edelleen, niinkun vanhanaikaisesti.

Marja: Joo.

Hanna: Joko padille, puhelimeen tai paperilapulle kalenterin väliin. Se toimii kyllä aina. Tämä on Pohjois-Savon hyvinvointialueen Johtamisen käsikirjan podcastin kolmas osa. Tähän loppuun voisin todeta, että taito johtaa itseään on tämän päivän keskeinen taito työelämässä, mutta myös elämän muillakin osa-alueilla kuin työelämässä.

Esihenkilöasemassa työskentelevälle tämä taito on ehdoton vaatimus. itsensä johtamisen perustana toimii itsetuntemus. Tämä tutustumismatka saattaa olla joskus vaikea, mutta se pitää sekä kannattaa kuitenkin tehdä. Hyviä kysymyksiä itseensä syvälliseen tutustumiseen voisi olla minkälainen persoona minä olen, mitäs ominaisuuksia minulla on, mitä osaamista minulta löytyy, millaisia asioita minä arvostan, mistä minä innostun tai motivoidun.

Kiitos Marja todella lämpimästi tästä keskustelutuokiosta. Podcast-sarjamme jatkuu jälleen ensi kuussa. Silloin uudet aiheet ja uudet keskustelijat. Kiitoksia.

Marja: Kiitos.