



Vähemmän on enemmän

Auttaako kliseinen kirjoitus työn rajaamisesta opettajia keskittymään olennaiseen – luomaan hyvinvointia ja edistämään oppimista? Eihän se auta, ellei opettaja halua tehdä merkityksellistä työtä – rakentaa parempaa tulevaisuutta. Tahtokaan ei riitä, elleivät omat keinot auta kohti tavoitetta.

Kuormittumisen vähentäminen on opettajien ja rehtoreiden edunvalvonnan strateginen tavoite. Työelämän tahti on länsimaissa yleisestikin kiihtynyt, näin myös koulutuksessa. Me vastaamme yhteiseen ongelmaan etsimällä ratkaisuja työssämme niin edunvalvonnassa kuin kouluissa ja oppilaitoksissakin.

Ongelma on systeeminen

Liika kiire ja hätäileminen näyttäytyy koko kaupunkiorganisaation ongelmana. Se on sisäistetty toimintatapa kaikilla tasoilla. Vitsit ketjuvartistista lapiosta eivät naurata enää ketään, edes yksityisen puolen työntekijöitä. Työkulttuuri on vääristynyt liiallisen yrittämisen ja suorittamisen suuntaan. Näin voi toimia hetken ja saada siitä tyydytystäkin, mutta on hyvä muistaa, että työelämäkin on maraton. Tosin tässä kohtaa kliseinen kielikuva ontuu, juoksijat etenevät lähes kahtakymppiä, mikä on pyörälläkin ihan mukava vauhti. Ei siinä jää aikaa

vilkuilla sivuille, saati pysähtyä arvioimaan, onko menossa oikeaan suuntaan.

Ei ole helppoja ratkaisuja

Systeemiseen ongelmaan ei ole helppoja yksittäisiä ratkaisuja. Toimialajohtaja korosti työn priorisointia ratkaisuna ongelmaan. Mikään ei kuitenkaan näytä muuttuneen, koska johtamisessa ei ole kerrottu, mitä jätetään tekemättä. Päätöstä ei voi jättää yksittäiselle työntekijälle. Johtaminenhan on työn organisointia ja resurssien suuntaamista kohti tavoitteen suuntaista toimintaa. Priorisointia ei helpota koulutukseen kohdistuva julkinen ja poliittinen paine, ei myöskään lisääntyvä tieto lasten ja nuorten hyvinvoinnin ja oppimisen ongelmista. Ratkaisuja itseaiheutettuihin ongelmiin

Olemme itse rakentaneet ongelman toimimalla isossa systeemisessä organisaatiossa kuvitellen sen olevan mekaaninen linjaorganisaatio. Kun olemme kohdanneet ongelman, olemme vaatineet yhä uusia ohjeita ongelmatilanteisiin ja linjaorganisaatiohan on ohjeet meille toimittanut. Toisesta suunnasta katsoen maalaisjärjelläkin on ymmärrettävää, ettei 38 000 työntekijän organisaatiota voi ohjata järkevästi antamalla yhä enemmän ja yhä tarkempia ohjeita aina uuden ongelman ilmaantuessa. Näinhän meillä toimitaan, tämä on helppo todentaa sukeltamalla Helmi-intran syövereihin.

Toipuminen vie aikaa

Hyvä johtaminen reagoi toimintaympäristön muutoksiin. Ongelmana on tiedon tulva ja tavoitteiden moninaisuus. Koulun toimintaa ohjaavat kymmenet tavoitteet tasa-arvon edistämisestä syrjäytymisen ehkäisyyn ja kielitietoisien opetuksen tavoitteluun. Näistä tavoitteista emme luovu eikä ole syytäkään luopua. Miten sitten voimme löytää tasapainon tavoitteidemme edistämiseksi?

Korona-pandemian keskellä ja sen jälkeen meidän on saatava voimavarat palautettua kestäväälle tasolle. On hyväksyttävä, että pitkäkestoisen stressin jälkeen emme heti pysty samaan kuin aikaisemmin. Toipuminen vie aikaa! Vähät voimavarat kannattaa keskittää oikeisiin asioihin, jotteimme vaaranna toipumista omalta osaltamme emmekä lasten ja nuorten kohdalla. Hidastaminen ja keskittyminen mahdollistavat merkityksellisten asioiden tekemisen ja merkityksellisyyden löytymisen omassa elämässä. Tähän me annamme mallin lapsille ja nuorille – tai sitten emme.

Oikea ratkaisu löytyy oikeista mittareista

Järjestelmätasolla ratkaisuja on mahdollista löytää keskittymällä oikeisiin mittareihin – priorisoimalla oikeasti eikä vain puheissa. Johtamalla systeemis-

tä organisaatiota tavoitteellisesti, tuloksellisesti ja osallistavasti voimme saada aikaan muutoksen.

Koulukirjaesimerkki systeemisestä muutoksesta on yhdysvaltalaisesta teollisuusyrityksestä, joka oli konkurssin partaalla. Tylsä valtion virkamies valittiin uppoavan laivan kapteeniksi. Hän asetti strategiseksi tavoitteeksi työturvallisuuden parantamisen. Näin työtaturmien määrästä saatiin yksinkertainen ja selkeä mittari. Kun järjestelmän joka tasolla pomot alkoivat kiinnittää huomion työturvallisuusriskeihin, he huomasivat tarvitsevansa tavoitteiden saavuttamiseksi jokaisen työntekijän apua. Kun työntekijöitä pyydettiin tuomaan esiin työturvallisuusriskejä ja ideoita niiden korjaamiseksi, koko organisaation toiminta muuttui. Pomot alkoivat kuunnella alaisiaan, alaiset alkoivat ottaa vastuuta omasta työstään ja sen kehittämisestä. Työturvallisuuden lisäksi tuottavuus parani ratkaisevasti. Kuten amerikkalaiseen tosielämän menestystarinaan kuuluu, konkurssin partaalta kasvoi menestyvä liikeyritys.

Meidän menestyksemme löytyy keskittymällä hyvinvointiin

Jotta saamme pidettyä nykyiset opettajat työkyisinä kaupungin palveluksessa ja samalla houkuteltua uusia osaajia joukkoomme, tarvitsemme todellisen muutoksen työkuultuurissa.

Meidän mahdollisuutemme nostaa tuottavuutta eli parantaa oppilaiden ja opiskelijoiden oppimista ja hyvinvointi nykyisillä resursseilla löytyy opettajien hyvinvoinnista. KASKOn henkilöstöllä ei ole puutetta kunnianhimosta, korkeasta koulutuksesta tai osaamisesta. Voimme luottaa koulutuksen ja oman työmme laatuun, vaikka hiukan hidastaisimme tahtia!

Yksinkertaisia ratkaisuja monimutkaisiin ongelmiin

Kaiken edellä kirjoitetun jälkeen tarjoan uhkarohkeasti kaksi yksinkertaista ratkaisua.

Joka torstai opettajat kirjaavat vastaukset kahteen kysymykseen (ja entä sitten, jos priorisoi-kin toisin tässä kohden).

- Kuinka mukava on ollut tulla töihin tällä viikolla?

(Monivalinta asteikolla 1-5)

- Ehditkö jutella oppilaiden ja kollegoiden kanssa?

(Monivalinta asteikolla 1-5)

Vastaukset ovat kaikkien nähtävillä eikä mitään muuta tarvita! Pelkkä huomion kiinnittäminen asiaan muuttaa useimpien ihmisten käyttäytymistä automaattisesti.

Me teemme yhdessä edunvalvontaa

Yhdistys ja luottamusmiehet jatkavat ponnisteluja työnantajan suuntaan työn rajaamiseksi kuten tähänkin asti. Samoin opettajat jatkavat oman työnsä rajaamista omaksi edukseen ja välttääkseen vetämästä mattoa kollegan ja yhdistyksen edunvalvonnalta. Ilman yhteisrintamaa jäljelle jää vain sanahelinää!

JUKKA TALVITIE
PÄÄLUOTTAMUSMIES

