

Please note! This is a self-archived version of the original article.

Huom! Tämä on rinnakkaistallenne.

To cite this Article / Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä:

Lunberg, T., Välimaa, S. & Himanen, S. (2022) Vanhustyön johtajien näkemyksiä valmennuksen sisällöistä. Teoksessa Himanen, S. (toim.) Haasta ja reflektoi tapaasi toimia esihenkilönä : digitaalinen esihenkilövalmennus Dimes. Tampereen ammattikorkeakoulun julkaisuja, sarja B, raportteja 139, s. 192-195.

URL: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-7266-70-0>

VANHUSTYÖN JOHTAJIEN NÄKEMYKSIÄ VALMENNUKSEN SISÄLLÖISTÄ

Tamara Lundberg, Soile Välimaa, Sari Himanen

Tampereen kaupungin ikäihmisten palveluiden ja Sointu Senioripalveluiden johtajien näkemyksiä Dimes -valmennusohjelmasta kartoitettiin haastatteleamalla kesällä 2021. Tässä artikkelissa kuvataan, millä tavoin johtajat arvioivat valmennusohjelman soveltuvan lähijohtajien työn tukemiseen.

Valmennusohjelma yllätti positiivisesti

Johtajat kuvasivat valmennusohjelman sisältöjen yllättäneen heidät positiivisesti ja he arvioivat sisällöt kokonaisuudessaan tasaisen laadukkaiksi. Aihepiirien kuvattiin olevan käsitteellisesti laajoja, mutta tieto oli saatu tiivistettyä pääsääntöisesti sopivan mittaisiksi kokonaisuuksiksi. Tietoja kuvailtiin objektiivisiksi ja hyvin käytäntöön sovellettaviksi. Vaikka sisältöjen koettiin olevan hyvin rajoitettuja, ne sisältävät silti kaiken oleellisen tiedon. Hyvänä nähtiin myös se, että aihekokonaisuuksiin oli liitetty viitetiedot, mistä voi etsiä lisätietoa aiheesta. Käytettyä kieltä ja terminologiaa kuvattiin hyväksi, asialliseksi ja helposti lähestyttäväksi. Aihekokonaisuudet koettiin kokonaisuuksina sellaisiksi, jotka voivat tukea syvällistä oppimista ja vahvistaa lähijohtajien osaamista sekä oman ajattelun kehittymistä.

Sisällöt tukevat lähijohtajien ja tiiminvetäjien arjen työtä

Sisältöjen arvioitiin lisäävän sekä lähijohtajien että tiiminvetäjien valmiuksia monella osa-alueella, tuoden lisäarvoa osaamiseen ja tukea arjen työhön. Johtajat kokivat valmennuksen antavan valmiuksia haastavien tilanteiden ratkaisemiseen, positiivisen palautteen antamiseen ja kannustavan valmentavan johtamisen käyttämiseen lähijohtamistyössä. Positiivisen palautteen antamisen taito nähtiin oleellisena osana lähijohtajien päivittäistä työtä ja siksi palautteen antamista käsittelevät sisältöaiheet koettiin tärkeiksi. Tiimin vaiheita käsittelevän osion koettiin tukevan sekä tiiminvetäjiä, että johtoa työssään. Aihekokonaisuus nähtiin erityisesti tärkeäksi tilanteissa, joissa rakennetaan uutta tiimiä tai tiimin vaihtuvuus on suurta. Persoonallisuustyypeistä kertova kokonaisuus nähtiin omaa ajattelua kehittävänä ja sen koettiin lisäävän ymmärrystä siitä, miten eri yksilöiden persoonallisuudet vaikuttavat eri tilanteissa, ja miten eri yksilöt tulkitsevat tilanteet ainutkertaisella tavalla.

Valmennus antaa valmiuksia työyhteisön hyvinvoinnin johtamiseen

Johtajat näkivät Dimes-valmennuksen antavan tukea koko työyhteisölle, tiiminvetäjien ja lähijohtajien osaamisen kasvamisen myötä. Useat aihekokonaisuudet nähtiin sellaisina, joita lähijohtajat sekä tiiminvetäjät voivat hyödyntää työyhteisössä yhdessä työntekijöiden kanssa. Koska valmennusohjemaan ja sen sisältöihin voi tarvittaessa palata uudelleen, aiheita voi nostaa ajankohtaiseen keskusteluun toistamiseen. Johtajat kokivat, että yhteiset reflektiokeskustelut aiheista kasvattavat koko työyhteisön osaamista. Työhyvinvoinnin osiot koettiin merkitykselliseksi sekä laadukkaan asiakastyön että koko työyhteisön ja yksilön työhyvinvoinnin kannalta. Johtajat korostivat työyhteisöjen työhyvinvoinnin johtamisen merkitystä, sillä se on asia, jota ei voi ulkoistaa. Osa johtajista kuvasi, kuinka työntekijän uupumus ja pahoinvointi näkyy väistämättä työn laadussa.

Valmennus antaa ymmärrystä laadukkaan asiakastyön varmistamiseen

Johtajat kuvasivat, että hyvinvoiva työyhteisö on yksi tapa varmistaa laadukas asiakastyö. Hyvinvoivan työntekijän nähtiin toimivan koko työyhteisön voimavarana, mikä ilmenee asiakkaiden, omaisten ja kollegoiden kunnioittavana kohtaamisena.

Johtajat näkivät lähijohtajien työnjohto -osaamisen olevan merkittävässä roolissa asiakaslähtöisen toimintakulttuurin syntyemisessä. He kertoivat osaamisen koostuvan useista eri osa-alueista, joita valmennusohjelma pitää sisällään. Näitä ovat muun muassa aihealueet, joissa puhuttiin työntekijöiden motivoinnista, tasavertaisesta kohtelusta, laadunvarmistuksesta sekä asukas- ja työturvallisuudesta.

Valmennus lisäsi johtajien itsetuntemusta

Valmennusohjelma herätti johtajia miettimään omaa tapaansa ajatella asioita johtamisen näkökulmasta. Johtajat toivat esiin, että jokaisen on hyvä välillä palata perusasioiden äärelle ja pohtia niitä omasta näkökulmastaan. Lisäksi on tärkeää huomata, että on asioita, joita jo hallitsee ja osaa hyvin. Tämä auttaa edelleen kehittämään omaa ajattelua ja kykyä oivaltaa asioita uudella tavalla, mikä tukee omia valmiuksia toimia ja kehittyä johtajana.

Oman persoonan merkitys tunnistettiin aihepiirien läpikäynnin myötä entistä paremmin. Vaikka eri elämäntilanteissa toimitaan eri rooleissa, on tärkeää tunnistaa roolien keskelläkin oma persoonansa ja säilyttää minuus. Johtajat

kokivat Dimes-valmennuksen antaneen mahdollisuuden tutustua entistä syvemmin omaan persoonaan, mikä vahvistaa itsetuntemusta ja oman persoonan edelleen kehittymistä. Johtajat kokivat osaamisen lisääntyvän entisestään, kun aiheita läpikäytyään antautuu dialogiseen keskusteluun kollegoiden tai työyhteisön kanssa. Tämän koettiin lisäävän oivalluksia ja syventävän osaamista työyhteisön johtamisessa.

Ajankäyttö nähtiin haastavana ja työnantajan tuki merkittävänä

Valmennusohjelma on laaja, joten johtajat pohtivat sen läpikäymiseen liittyvää ajankäyttöä. Osa koki, että aika pitää järjestää itse ja on kiinni omasta itsestä ja itsensä johtamisen taidosta, kuinka ajan saa riittämään. Osa johtajista toi esiin oman asenteen merkityksen ja kyvyn suunnitella omaa ajankäyttöään siten, että ottaa tarvittavan ajan osioiden läpikäymiseen. Osa johtajista toi esiin tarpeen työnjohdolliselle toimille, joiden avulla lähijohtajille ja tiiminvetäjille järjestetään selkeä rajattu aika esimerkiksi viikko-ohjelmaan, jossa he käyvät läpi valmennusta.

Johtajat näkivät työnantajan tuen merkittävänä esihenkilövalmennuksen suorittamisessa. Lähijohtajien ja tiiminvetäjien kannustaminen ja motivointi nähtiin tarpeelliseksi. Tärkeänä osana työnantajan tukea ja valmennusta nähtiin myös dialogisuus johdon, lähijohtajien ja tiiminvetäjien kanssa kunkin kokonaisuuden läpikäynnin jälkeen. Johtajat kokivat tällaisen yhteisen keskustelun tukevan asioiden juurtumista vallitseviksi käytännöiksi työyhteisössä.

Alusta ja sisällön jäsentely koettiin käytettävyydeltään miellyttäväksi

Kokonaisuudessaan johtajat pitivät Dimes-valmennusohjelman käytettävyyttä miellyttävänä. He kuvasivat aihekokonaisuuksien ja näiden sisältämien eri osioiden jäsentelyn olevan onnistunutta. Osioihin oli helppo palata, mikä antoi mahdollisuuden suorittaa niitä eri tilanteissa. Otsikoiden kuvaavuus sai johtajilta hyvät arviot. Otsikot kuvaavat selkeästi kyseisessä kokonaisuudessa käsiteltävää aihealuetta, ja sisältö on sellaista, mitä otsikon alla odottaakin olevan. Tämä tukee käytettävyyttä ja sujuvoittaa löytämään aihekokonaisuuden, jota haluaa tarkastella. Myös visuaalisuuden koettiin tukevan käytettävyyttä. Käytetyt kuvakkeet selkeyttävät aihekokonaisuuksia ja sovelluksen värimaailma nähtiin miellyttävänä.

Toteutukseen valitun alustan kerrottiin olevan helppokäyttöinen ja selkeä. Johtajat olivat käyttäneet valmennusohjelmaa sekä älypuhelimella, tabletilla

että tietokoneella. Käytettävyys koettiin pääsääntöisesti hyväksi kaikilla laitteilla. Osa koki käytön olleen miellyttävintä tietokoneella, jolloin kokonaisuuden havainnointi oli helpompaa. Yksi johtajista oli käyttänyt oppimisympäristöä eniten älypuhelimella ja kuvasi kokemusta hyväksi ja näkyvääsiyyttä riittäväksi. Älypuhelimella aineiston suuri määrä koettiin jonkin verran haasteelliseksi, mikä ei kuitenkaan ollut merkittävä käytettävyteen vaikuttava seikka.

Valmennuksen vaikuttavuuden arviointi

Eräs johtaja toi esiin valmennusohjelman vaikuttavuuden arviointiin liittyvän idean. Hän nosti esiin henkilöstölle tehtävät työntekijäkokemuksen mittaukset, jota toteutetaan työyhteisössä kahdesta-kolmeen kertaan vuodessa. Kiinnostavana näkökulmana olisi tutkia, mikä vaikutus tuloksiin olisi sillä, jos yksikön lähijohtaja olisi läpikäynyt valmennuksen. Tämä toisi esiin valmennuksen vaikuttavuuden lähijohtajan osaamiseen ja kykyyn käyttää tietojaan ja taitojaan työyksikön johtamisessa. Johtaja nosti esiin lähijohtajien työn tärkeyden ja sen suuren vaikutuksen työntekijöiden pysyvyyteen ja työyhteisössä viihtymiseen.

LISÄÄ TUTKIMUSTULOKSIA VOI LUKEA OPINNÄYTETYÖSTÄ:

Lundberg, T. & Välimaa, S. 2021. Ikäihmisten palveluiden johdon kokemuksia lähijohtajien digitaalisesta oppimisympäristöstä. Tampereen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö (yamk). <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021112221160>