



Luo tietoisien johtamisen tulevaisuutta

Opas julkisen sektorin päättäjille

Tiivistelmä



CARDET



Funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Euroopan komission tuki tämän julkaisun laatimiseen ei tarkoita hyväksyntää sisällölle, joka heijastaa ainoastaan tekijöiden näkemyksiä, eikä komissiota voida pitää vastuullisena tavoista, joilla sisältöä voidaan käyttää.

[Hankkeen numero: 2017-1-UK01-KA202-036546]

Erasmus+-hankkeessa 'Mindful Managers' käytettiin yli 3 vuotta koulutuksen, reflektiivisten käytäntöjen ja nettipelin kehittämiseen **julkisen sektorin johtajien tueksi**. Tavoitteena oli kasvattaa heidän omaa henkistä joustavuuttaan **vahvistamaan** työntekijöidensä ja tiimiensä **henkistä joustavuutta** ja tehdä työtään organisaatiossa eettisemmin ja tuottavasti tietoisista lähestymistapaa käyttäen.

Ensiksi on tärkeää ymmärtää, miten stressi toimii biologisesti. **Taistele-pakene-jähmety-reaktio**¹ on kehon luonnollinen reaktio vaaraan. Se on eräänlainen stressivaste, joka auttaa reagoimaan havaittuihin uhkiin, kuten lähestyvään autoon tai murisevaan koiraan. Vaste aiheuttaa välittömästi hormonaalisia ja fysiologisia muutoksia. Stressi on kehon hyvin luonnollinen reaktio jännitykseen. Sen ei tarvitse olla epäterveitä. Stressi on **negatiivista**, jos se estää ja saa suoriutumaan huonommin. Stressistä tulee epäterveellistä, kun se kestää liian kauan.

Työntekijöillä on oma **vastuunsa**, mutta organisaatiolla on myös rooli toimissaan asian suhteen, ja erityisesti johtajien tärkeän roolin tunnistamisessa koskien hyvinvoinnin varmistamista työpaikalla. **Mindful management -ohjelma** voisi olla ensimmäinen askel. Ohjelma koostuu viiden moduulin koulutusohjelmasta, pohdintakierroksista (Reflection Rounds) ja pelistä.

Ensimmäisenä kehitimme **koulutusohjelman** pohdintakierroksilla perustuen viiteen hyvinvointitapaan²:

1. **Pidä yhteyttä:** Ympärillä oleviin ihmisiin. Näiden yhteyksien rakentaminen tukee ja rikastuttaa päivittäin.
2. **Ole aktiivinen:** Lähde kävelyille tai juokse. Astu ulos. Pyöräile. Pelaa. Hoida puutarhaa. Tanssi. Kuntoilu saa tuntemaan olon hyväksi.
3. **Huomaa:** Ole utelias. Tämä sisältää mindfulness-idean.
4. **Opiskele:** Kokeile jotakin uutta.
5. **Anna:** Tee jotakin mukavasti ystävän tai tuntemattoman hyväksi.

Pohdintakierroksilla koulutusohjelman osanottajat kokoontuvat yhteen ohjaajan kanssa jakaakseen henkilökohtaisia ajatuksia, toimintasuunnitelmia ja tapauksia harjoitellakseen koulutuspäivien teemoilla.

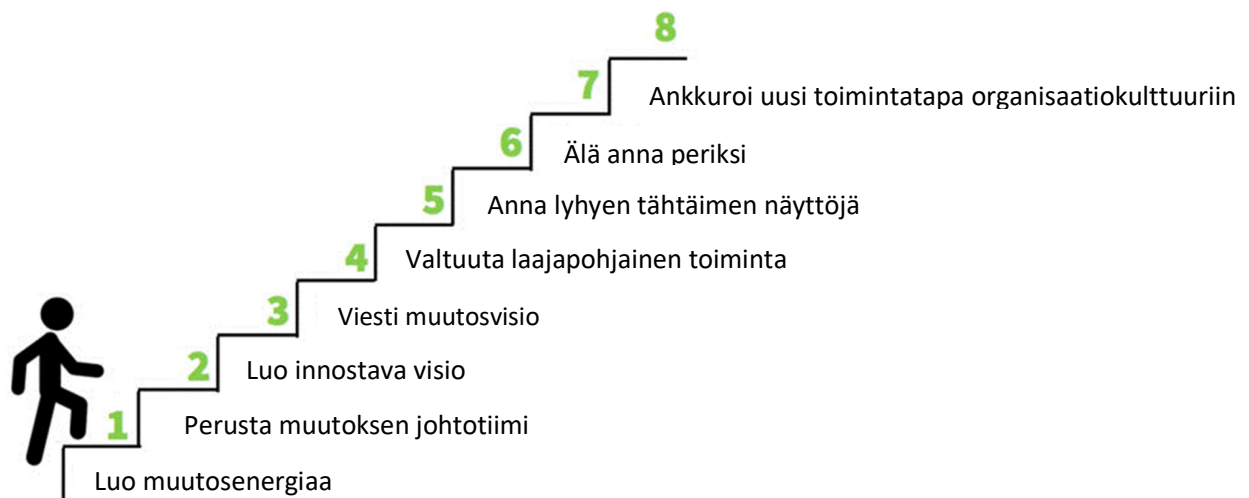
Löydätte kaikki **materiaalit, oppitunnit ja työkalut** [verkkosivustollamme](#). Näin kouluttajanne voivat helposti toteuttaa koulutusohjelman organisaatiossanne.

Toiseksi kehitimme **pelin**. Mindful Managers -peli on suunniteltu antamaan pelaajille mahdollisuus parantaa johtamistaitojaan. Peli koostuu 10 tasosta, jotka kattavat viisi pääaihetta (pidä yhteyttä, huomaa, opiskele, ole aktiivinen ja anna). Peli on suunniteltu minitarinoiden kokoelmaksi, jossa pelaaja osallistuu valmentajana. Erityisesti hän tulee perehtyneeksi tarinoissa tilanteisiin ja saa joka tilanteeseen ratkaisun. Pelaajaa pyydetään valitsemaan yksi ratkaisu, jota hän pitää optimaalisena tilanteen hallintana. Valinnan jälkeen pelaaja näkee valintansa arvioinnin. Peli voidaan yhdistää täydellisesti koulutukseen ja tukea taitojen ja reflektion kehittymistä läpi koko valmennuskurssin.

¹ Stress Management for Health Course. "[The Fight Flight Response](#)".

² A Review of Workplace Interventions that Promote Mental Wellbeing in the Workplace Graveling RA, Crawford JO, Cowie, Amati, Vohra, Institute of Occupational Medicine, Edinburgh, The Keil Centre, Edinburgh

Toteuttaessa tietoista johtamista, ja erityisesti Mindful Management –koulutusohjelmaa ja peliä, on hyödyllistä seurata **näyttöön perustuvaa kehystä**. Olemme valinneet **Kotterin kahdeksan askeleen mallin** teoreettisen kehiksen, joka on tiivistettynä artikkelissa 'Leading Change'³. Toteuttamalla ohjelmaa (suunniteltu muutos) teidän organisaatiossanne tämän mallin mukaan, on mahdollista saada aikaan pitkäjänteisten vaikutuksia. Tietoinen johtaminen ei ole vain koulutusohjelma: se on visio, kulttuuri, jonka teidän tulee luoda organisaatioonne nähdäkseenne positiivisia tuloksia työntekijöiden käyttäytymisestä. Oppaassa päättäjille voitte löytää ehdotuksia, miten käyttää näitä askeleita toteuttaessanne tietoista johtamiskulttuuria.



Tämä yhteenveto on antanut tietoa yhteistoiminnasta **tietoisien lähestymistavan** toteuttamiseen työpaikalla ja tietenkin, aina on haasteita. Nykyinen maailmanlaajuinen tilanne COVID-pandemian aikana on johtanut monien johtajien ja heidän tiimiensä työskentelyyn kotoa käsin, luoden lisähaasteita tietoisien lähestymistavan käyttöön ottoon. Kuitenkin samanaikaisesti se tuo esiin tarpeen koulutukselle ja toimenpiteille, jotka voivat tukea ihmisiä pysymään terveenä ja pysymään tietoisina.

Yllämainittujen askeleiden toteuttaminen antaa mahdollisuuden saada **hyötyä** tietoisien lähestymistavan käyttämisestä, ja me toivotamme teille onnea tietoisien johtamiskulttuurin käyttöönottoon organisaatiossanne.

Tämä lyhyt versio toimintaoppaasta tukee teitä merkittävässä päätöksenteossa. Koko versio oppaasta tuo esiin yksityiskohtaisemmin miten toteuttaa ja hyötyä Mindful Managers -ohjelmasta, ja auttaa levittämään tietoa onnistuneesta tietoisesta johtamisesta.

³ Harvard Business Review, Leading Change, Why Transformation Efforts Fail, John P. Kotter.