

Voimaantumisen toimintakulttuuri - perusta yhdessä onnistumiselle, hyvinvoinnille ja kestäväälle tuloksellisuudelle

Ihmisarvolähtöisellä voimaantumisen mahdollistavalla toimintakulttuurilla on kysyntää. Siitä haaveilevat niin organisaatioiden johtajat, esimiehet, työntekijät kuin asiakkaatkin. Yhä useampi näyttäisikin olevan valmis voimaantumisen ja toivon luomisen talkoisiin. Yhä useampi on valmis luopumaan matkan varrella päällensä puetusta mekanistis-rationaalista kaavusta ja antamaan tilaa erilaisuudelle itsessä ja toisissa. Yhä useampi meistä on havahtunut katsomaan kokonaisuutta, tarkistamaan omia uskomus-, tunne-, ajattelu- ja toimintamallejaan (Senge, Scharmer ym. 2004) sekä etsimään yhdessä parhaat ja inspiroivimmat toimintatavat hyvän tuloksen saavuttamiseen.

Mistä ihmiset sitten haaveilevat? Monet unelmoivat yhteisöstä, jossa vallitsee ”inspiroituvien ihmisten tuloksellinen yhdessä luomisen, oppimisen, loistamisen, palvelemisen ja tekemisen meininki”. Tämän olemme saaneet huomata useissa organisaatioissa, joissa olemme olleet auttamassa heitä toimintakulttuurien uudistamisessa kestävään menestymiseen.

Voimaantumisen mahdollistavan ja luovuuden vapauttavan toimintakulttuurin luomisessa avainasemassa on luonnollisesti organisaation johto. Talkoisiin tarvitaan kaikki mukaan. Rohkeuden tueksi tarvitaan myös yleistä yhteiskunnallista arvostusta järjen kautta vaikeasti selitettävillä asioille, kuten tunnekokemuksille, välittämistä ja rakastamista painottavalle ihmisarvon ajattelulle, tarinallisuudelle sekä leikinomaisuuden (serious play) tuomiselle hallinnollisen muodollisuuden ja asiantuntijuuden rinnalle.

Halutun kulttuurin uudistaminen on hyvä aloittaa yhteisten ohjaavien periaatteiden määrittelyllä. Yhdessä prosessoidaan organisaation olemassa olon tarkoitus ja arvot. Yhdessä löydetään innostava, syvästi koskettava ja tunnetasolla koettava organisaatiomme tarkoitus; sellainen, joka voidaan aidosti kokea aamulla töihin tultaessa ja arjen keskellä merkityksellistä työtä tehtäessä. Samalla työstetään luottamuskulttuuria synnyttävät ja toimintaa ohjaavat loukkaamattomat arvot sekä miten ne ilmenevät käytännössä sekä miten toteutumisen onnistumista arvioidaan.

Inspiroivan yhdessä luomisen, oppimisen, palvelemisen ja tekemisen mahdollistavan voimaantumisen toimintakulttuurin määrittelyvaiheessa olisi tärkeää voida toimia ns. ba-tilassa (Nonaka ym. 2000), joka koskettaa riittävän syvältä ja ohjaa vapautumaan kohti mahdollistavia arvoja (rakkaus, luottamus, empatia ja 100% ihmisarvo). Kaikissa työyhteisön tilaisuuksissa ja palaverissa luodaan ja ylläpidetään kulttuuria. Siksi olisi tärkeää saada palaverit palvelemaan yhdessä loistamisen, oppimisen, palvelemisen ja tekemisen meininkiä. Palaverit ovatkin luonnollinen paikka yhteisön energian suuntaamiseen yhteisten päätösten aikaansaamiseen, päätöksiin sitoutumiseen ja osallistujien oman sisäisen voimantunteen rakentumiseen liittyvän emotionaalisen energian vapauttamiseen. Kokoonantumisen onnistumista voidaan arvioida mm. kysymällä miten paljon prosessi vaikutti kunkin voimaantumisen tasoon, ja luonnehtiko palaveria positiivisen latauksen (Siitonen 1999) mahdollistava kuunteleminen/kyseleminen vai itsekeskeinen asiantuntijuus (inquiry vai advocacy; ks Losada & Heaphy 2004).

Voimaantumisen toimintakulttuurissa vapautuu tunne-energia (intoenergia) ja ihmisten potentiaali, joka suunnataan työhön ja parhaimmillaan jopa uskomattomiin suorituksiin. Tilaa-antava systeemiälykäs (Hämäläinen & Saarinen 2006) voimaantumisen toimintakulttuuri mahdollistaa positiivisen latauksen ihmisten välille synnyttäen laajentuvan tunnevaruuden. Paljon puhuttu huipputulos ja supertuottavuus on eettisesti hyväksyttävä seuraus, kun se syntyy ihmisarvoisessa rikastavassa kohtaamisessa (Himanen 2007) tapahtuvan energisoitumisen ja sisäisen voimantunteen rakentumisen eli voimaantumisen yhteydessä (Siitonen 1999).

Ikääntyminen, terveyden ennakoiminen ja globaalin talouden aiheuttamat ennakoimattomat muutokset ovat saaneet aikaan sen, että maamme organisaatiot ja yhteisöt ovat onnellisesti havahtumisen (Siitonen ym. 2002) kynnyksellä – tarvitaan yhteisöllistä voimaantumista rohkeiden luovien ratkaisujen tekemiseen ja toimintamallien uudistamiseen. Nyt on myös yksilöillä ja perheillä aika arvioida arvovalintojaan ja elämän merkitystä sekä ajattelu- ja toimintamallejaan.