

## **Voimaantuminen – yhteistä todellisuuden luomista käytännön haasteista käsin**

Miltä kuulostaisi hyvinvoiva ja tuloksekas työyhteisö? Mitäpä jos työ olisikin yhteinen energianlähde? Miten rakennetaan voimaantuva työyhteisö?

Saattaa kuulostaa liian hyvältä tai idealistiselta ollakseen totta. Siitä huolimatta on useita julkisen puolen virastoja, joissa kehittämistä on lähdetty toteuttamaan näistä lähtökohdista - tukevasti jalat maassa - ja saatu hyviä tuloksia.

*Voimaantuminen tarkoittaa sekä yksilö- että yhteisötason voimavarojen viisasta käyttämistä yhteisen suunnan mukaisesti. Kestävä tuloksellisuus voi rakentua vain arjen toimijoista käsin, ja heidän hyvinvointinsa ja motivaationsa sekä vuorovaikutuksen laatunsa ratkaisevat sen, millaisiin tuloksiin päästään.*

Voimaantuvassa työyhteisössä rakennetaan kestäviä uusia ajatus- ja toimintamalleja tässä hetkessä. Mitään muutosta ei voi vyöryttää ylhäältä alas onnistuneesti. Näin ollen johdon tehtävä ei olekaan suunnitella strategioita ja maastouttaa niitä, vaan mahdollistaa jokaisen työntekijän osallistuminen luovaan strategia- tai kehittämisprosessiin.

Työhallinnossa eräästä tällaisesta prosessista nousi esiin keskeisimpänä asiakaspalveluprosessin toimivuus. Arkinen kestoaihe, joka on työvoimatoimiston arjen keskiössä. Tähän teemaan limittyi monia haasteellisia kysymyksiä kuten: Miten sisäinen yhteistyö voisi toimia paremmin? Miten työnhakusuunnitelman teko palvelisi paremmin asiakasta? Miten yksiköiden välistä yhteistyötä kehitetään asiakaspalveluprosessin parantamiseksi?

Nämä arjen haasteet kysymysten muodossa olivat aloituspiste. Tuloskeskeisyyteen kouliintuneessa työyhteisössä pohdittiin heti, että mistä vastaukset löytyisivät ja mitkä prosessin selkeät tavoitteet olisivat. Voimaantumisen hengessä kuitenkin kuljetaan arkitietoisuuttamme syventävillä tavoilla kohti uusia näkökulmia ja ratkaisuja. Arjen asiantuntijat saivat pysytellä keskeisen kysymyksen äärellä ja välttää tuottamassa kaikkia niitä aiemmin tuotettuja ratkaisuja. Sen sijaan lähdettiin tutkimaan, mitä on kysymysten takana.

Tästä syväluotauksesta syntyi vapauttavia oivalluksia monella tasolla. Huomattiin, miksi jotkin asiat määrittivät ongelmiksi. Havaittiin, että rationaalisten kysymysten taustalla oli valtava määrä tunteita ja tarpeita ja monia toimimattomia ajatustapoja. Nähtiin, että jotkin yhteiset ajatusmallit yhteistyön tekemisen tai arjen käytäntöjen suhteen olivat ristiriitaisia ja osa hyvinkin toimimattomia. Näistä irtipäästäminen oli tärkeää.

Kaikki sitoutuivat kehittämiseen, ja uusia käytäntöjä alettiin testata arjessa. Käytännöt olivat aluksi kokeiluja, mutta niistä hioutui myös pysyviä käytäntöjä kuten dialogiin perustuva Hyvää Huomenta, työkkäri –palaveri. Parhaana onnistumisena voi pitää sitä, että kaikki olivat luomassa uusia ajatustapoja ja käytäntöjä – ja niihin sitoutuminen syntyi sen kautta, kun sai olla itse rakentamassa sellaista työn todellisuutta kuin näki arvokkaaksi.

Voimaantuminen merkitsee siis sekä yksilönä että yhteisönä kasvua. Siinä ihminen on kokonaisuutena läsnä kohtaamassa toisia ja yhteisiä haasteita. Kaikki ajatukset, tunteet, pelot, toiveet ja pyrkimykset ovat mukana prosessissa. Ja niistä syntyy kasvuvoima!

*Kolumnin kirjoittaja, Terhi Takanen toimii sekä julkisella että yksityisellä sektorilla voimaantumisen mahdollistajana ja konsulttina. Hänen erityisosaamisalueitaan ovat mahdollistava johtajuus, työhyvinvointi ja muutosprosessit. Hänen tuoreessa kirjassaan Voimaantuva työyhteisö- miten luomme tulevaisuutta (2005) kuvataan käytännönläheisesti voimaantumiseen perustuva kehittämisen malli. Hän työskentelee Arena Nova Oy:ssä, joka on hyväksytty ja kokenut Kaiku-palvelun tuottaja.*

*Yhteystiedot: [terhi.takanen@arenanova.fi](mailto:terhi.takanen@arenanova.fi), gsm 0400 775508*