

Määrätön kehittyminen

Elämme yhteiskunnassa, jossa valtaosa toiminnastamme määritellään, tai ainakin voidaan määrittää, numeerisesti. Mittaamme päivän aikana useita asioita numeroilla: kävelin tänään 11 820 askelta, pidin tänään neljä tapaamista, keitin kahdeksan kuppia kahvia ja ostin viisi appelsiinia. Tunnistamme asioita numeroin: olen 46-vuotias, asun postinumeroalueella 20500, kodissani on 125 neliötä, vaatekokoni on 38 jne. Yhteiskunnan koodistossa olemme numeroita, joita koneet laittavat järjestykseen ja ryhmittelevät. Numerot ovat kivoja ja ne auttavat jäsentämään toimintaa ja arkea, mutta onko kaikkea tarpeellista määritellä numeroin ja miksi tavoitteet ovat usein asetettu mitattavaan, määrälliseen muotoon?

Vapaus määritellä ja olla määrittelemättä

Kevään aikana havahduin siihen, kuinka paljon määritämme ennakkoon asioita ja mitaamme niitä ikään kuin meillä olisi jokin ohjekirja millä reseptillä onnistumme elämässä tai ylipäätään tehtävissämme. Samalla toimintaamme vaikuttavat isot tekijät kuten *viisaus, historia, tulevaisuus, keho, mieli, sisu, luovuus ja hyvyys* ovat kaikki määrällisten mittareiden ja tavoitteiden ulottumattomissa. JOLIVE- koulutus tarjosi foorumin pysähtyä mainittujen teemojen ympärille ja mahdollisuuden kehittyä ilman ennalta määriteltyjä yksityiskohtaisia tavoitteita ja vertailua.

JOLIVE-tapaamisten teemat käsittelivät aiheita, joiden määrittelyyn on useita näkökulmia ja oppijan tulkintaa ei ohjattu koulutuksen aikana. Tämä oli aluksi hämmentävää, mutta tällä tavoin sisällöstä tuli pakostakin henkilökohtainen ja mieleenpainuva. Olemme oppimisen osalta tottuneet usein valmiisiin malleihin ja siihen, että suoritamme jotain tiettyä tavoitetta kohti. Määrälliset tavoitteet ja tulokset mahdollistavat vertailun ja samalla ulkopuolelta määrittelyyn onnistumisen. Opintojakson sisältöä ja omaa onnistumista pystyi arvioimaan vain omasta näkökulmasta. Oli myös helpottavaa, kun luennoille sai osallistua itselle parhaalla tavalla, ilman kameraa tai nimeä ja pitää kokemus itsellään, jos siltä tuntui.

Kriisistä katarsikseen

Usein käy niin, että ihminen ymmärtää kyseenalaistaa nykyistä toimintaansa vasta sitten, kun tapahtuu jokin odottamaton kriisi ja vanha toimintatapa ei voi enää jatkua. Järjestin itse itselleni kriisin kevään aikana, koska halusin irrottautua rutiiniksi muodostuneista ajattelumalleistani ja maisemoida mieltäni uudelleen vaihtoehtoisista näkökulmista. Kriisikohdaksi muodostui kehityskeskusteluni ja kehityskeskustelun tuloskortti, jossa työn sisällöt määritellään mitattaviksi tavoitteiksi.

Kehityskeskustelut ja tuloskortit ovat varsin yleisiä enkä uskalla kritisoida niiden merkitystä organisaation toimintatapana. On varmasti hyvä, että organisaation yhteiset tavoitteet ja jokaisen työntekijän panos yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi tehdään konkreettisiksi. Havahduin kuitenkin siihen, että minusta oli tullut tuloskorttia suorittava ihminen ja olin kadottanut itsestäni sen, mikä teki minusta erityisen työntekijän. Tällä kehityskeskustelukierroksella vein esihenkilön aikaa enemmän kuin olisi ollut kohteliasta: en suostunut ainoastaan päivittämään tuloskorttia, vaan vaadin oikean keskustelun, jossa käsiteltiin työtäni ja tiimin toimintaa monipuolisemmin kuin olisi ollut välttämätöntä. Keskustelu avasi asioita, joille ei ole arjessa agendaa ja oletusten sijaan rakensimme yhteistä ymmärrystä. Tätä kai kehityskeskustelun pitäisi ollakin, mutta määrälliset mittarit valtaavat usein liikaa tilaa tärkeiltä asioilta ja aidolta kohtaamiselta. Kun työntekijänä koen itseni vahvaksi ja osaavaksi, se näkyy myös päätöksissäni ja vuorovaikutuksessani positiivisella tavalla.

Oivallukset kehittävät

Olin asettanut koulutuksen omaksi punaiseksi langaksi yksinkertaisesti henkilökohtaisen kehittymisen: Miten olen parempi johtaja ja kollega? Yksinkertainen tavoite osoittautui nopeasti haastavammaksi kuin osasin arvioida eikä lopputuloksena syntynyt kuvaa ammatillisesta ideaaliminästä. Sen sijaan monet pinttyneet ajatusmallit tulivat ravistelluiksi ja uskon niistä saatujen oivallusten avulla toimivani paremmin erilaisissa vuorovaikutus- ja päätöksentekotilanteissa. Jatkossa varaan joka tapauksessa enemmän aikaa keskusteluille ilman agenda kaikkien työyhteisön jäsenten kanssa. Aion myös opetella rauhallisesti hengittämään kysyäkseni itseltäni ”mitä kuuluu?” ja tunnustellakseni toimiiko sisäinen verkostoni.

Suurin yksittäinen oivallukseni liittyi turvalliseen turvattomuuden tilaan. Työskentelen kehittäjän tehtävässä ja uuden luomiseen liittyy aina pelko tulla torjutuksi ja kritisoiduksi. Opin taiteilijoiden Riikka Pulkkinen ja Mia Tervo havainnollisesta keskustelusta, miten oman turvallisen tilan voi oppia rajaamaan ja pitää sen muiden ulottumattomissa. Toinen mitä tulen kantamaan mukani on käsite sisuvarastosta, jonka koulutuksessa esitteli sisu-tutkijana tunnettu Elisabeth Lahti. Sisun varastoimisella tarkoitan sitä, että voin kerryttää kokemuksia omasta vahvuudestani ja tarvittaessa ammentaa sieltä sisua, kun tarvitsen. Turvaa ja luottamusta omaan voimaan tarvitsemme, sillä vain siten voimme olla rohkeita ja aitoja.

Koulutuksen innoittamana toivon kaikille enemmän rohkeutta ja aitoutta kohtaamisiin ja vähemmän vertailevia ja arvottavia mittareita.