Jokainen on talentti

Teksti ja kuvio: Marjo-Riitta Ristikangas, kuva: BoMentis Oy

Jokaisessa meissä on käyttämätöntä potentiaalia ja voimavaraa, jotka voivat tulla esille, kun tilanne on suotuisa. Tavallisellakin tallaajalla on talentteja, jotka odottavat hyödyntämistään. Miten yksilölliset kyvyt saadaan käyttöön? Voiko taviksesta ylipäätään tulla talentti? Ja millä edellytyksillä?

Mitä on talenttius? Talentti määritellään taidoksi, lahjakkuudeksi, kyvyksi, lahjaksi tai luonnonlahjakkuudeksi. Toisaalta talentti on myös muinaisen kreikan paino- ja mittayksikkö, hyvin arvokas sellainen. Muinoin yksi talentti oli 6000 denaarin arvoinen. Denaaria pidettiin keskimäärin yhden työpäivän palkkana. Pikainen laskelma osoittaa, että yhden henkilötyövuoden arvo olisi noin 300 denaaria. Yksi talentti olisi näin 20 henkilön työvuoden arvoinen. Melkoisen arvokas talentti - 6000 kertaa arvokkaampi kuin tavis?

Miten taviksesta voi tulla talentti?

Heikki Peltola (2011) esittää osuvasti, että ihmiset on tarkoitettu toimimaan yhdessä ja tuottamaan ihmeitä. **Pekka Himanen** on sanonut samaa, todetessaan, että yksin oppiminen on luonnotonta. Ihmisinä olemme sosiaalinen laji, vaikka olemme länsimaissa välillä uskoteelleetkin, että elämä pyörii juuri minun ympärilläni. Meistä on tullut korvaamattomia.

Jos meidät on tarkoitettu tekemään ihmeitä yhdessä toisten kanssa, miten se tapahtuu? Jokainen kohtaaminen on potentiaalinen ihmeiden syntymisen paikka. Sujuvassa arkityössä ihmiset latautuvat, kun heidän on mahdollisuus tehdä jotain yhdessä: työstää, keskustella, puuhastella, välillä olla erimieltä ja kinastella – sekä lopuksi löytää yhteinen suunta. Jättää yhteinen jälki, joka on samaan suuntaan. Parhaiten se tapahtuisi, jos katse siirtyisi omien korvien välistä toistemme nenien väliin, ja alkaisimme nähdä toisemme potentiaalisina talentteina. Ihmeitä tapahtuu, kun ollaan kiinnostuneita toisten ajatuksista. Fokus siirtyy itsestä toisiin ja sen myötä yhteiseen.

Voisimmeko elää päivän, viikon tai jopa kuukauden siinä uskossa, että työntekijäni, kollegani tai esimieheni olisikin talentti. Hänellä olisi oikeasti osaamista, josta minä ja me voisimme hyötyä. Samalla lopettaisimme kilpailun siitä, kumpi voittaa tai kuka on paras, ja katsoisimmekin yhdessä sitä, miten meistä tulee erinomaisia. Tuolloin jokaisesta taviksista alkaisi kuoriutua vähitellen talentti, kun jokainen voisi ja uskaltaisi tuoda oman kyvykkyytensä ja luontaisen vahvuutensa yhteiseen käyttöön.

Vai syntyykö talenttiutta paremmin käskemällä, pakottamalla, nöyryyttämällä tai alistamalla? Ehkä joskus, mutta tuolloin talenttien määrä pienenee murto-osaan, poikkeusyksilöihin, jotka jaksavat ja haluavat taistella, voittaa ja menestyä. He ovat yksilöitä, usein hieman ylimielisiä, arvonsa tietäviä – kilpailijoita, ei oikeita yhteistyöntekijöitä.

Valmentava johtajuus kuuluu kaikille!

Uskon vahvasti, että elämme uuden johtamisaikakauden kynnyksellä, jossa keskeisenä kysymyksenä on se, miten kyvyt saadaan työyhteisöissä paremmin esille ja hyödyntämään koko organisaatiota. Johtamisen kehittämisen suuntaviivaksi yhden varteenotettavan vaihtoehdon tarjoaa valmentavan johtajuuden ideologia. Silloin johtamisessa korostuu arvostava suhtautuminen sekä osallistava ja aktivoiva ote, jotka yhdistyvät määrätietoiseen ja tavoitteelliseen toimintatapaan. *(Ristikangas & Ristikangas, 2010.)*

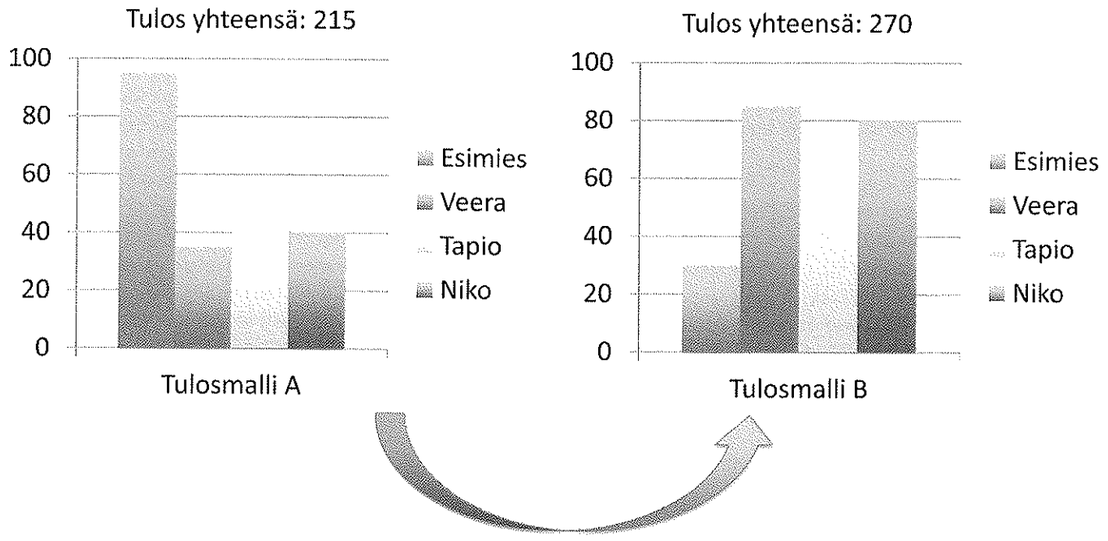
Jokaisen pitää uskoa omaan itseensä. Jokaisessa on vahvuutta, jolla voi palvella yhteistä. Jokainen on myös vastuussa tekemisistään. Vastuun siirtäminen toisille on edesvastuutonta ja synnyttää aina valtatyhjiön, jossa kukaan ei voi hyvin. Valtaa saa kantamalla vastuuta ja onnistumisia yrittämällä.

Kun työyhteisössä ja tiimeissä jokainen on aikuinen (ei vain esimies) ja alkaa suhtautua toisiin arvostavasti ja osallistaen, on mahdollista saada ryhmässä oleva potentiaali käyttöön. Taviksista tulee talentteja. Valmentavan johtajuuden peruslainalaisuudet kuuluvat jokaiselle, ei pelkästään esimiehille. Kun ryhmissä oleva erilaisuus saadaan hyödynnettyä vahvuuksien kautta, potentiaali tulee todeksi.

Esimies luo omalla toiminnallaan mallin valmentavan johtajuuden kasvamiselle. Tyypillinen tilanne on esimerkiksi myyntitiimissä, jossa esimies itse on huippumyyjä, erityistalentti. Kuviossa 1 on esitetty tuon neljän henkilön tiimin myyntimääriä. Tilanteessa A esimies jatkaa oman myyntitalenttiutensa käyttämistä, ja muut jäävät oman onnensa nojaan. Tilanteessa B esimies on keskittynyt toisten talenttiuden esiinnostamiseen. Oma myyntitekeminen on jäänyt vähemmälle, mutta tiimin yhteinen myynti on kasvanut neljänneksen.

Lopulta kukin ryhmä esimiehineen määrittää, miten haluaa potentiaalinsa ottaa käyttöön. Hyvät kysymykset yhteiseen pohdintaan luovat maaperän talenttien kasvulle: Mitä pidämme arvossa? Mitä tavoittelemme? Mihin käytämme aikamme? Miten kohtelemme toisiamme? Miten näemme itsemme? Huomion kohdistaminen yhteistyösuhteiden rakentamiseen ja erilaisten toimintatyylien sekä vahvuuksien tunnistamiseen ei ole pehmoilua, vaan ryhmän erityisosaamista, jolla tehdään huipputulosta.

Erinomaisuutta synnytetään yhteisellä ajalla, dialogilla ja oivalluttavilla kysymyksillä, jotka suuntaavat liikettä kohti



Kuvio 1. Ryhmän potentiaali käyttöön (Ristikangas & Ristikangas, 2010).

Suomen sosiaalipsykologit ry

tavoitetta. Huipputiimissä *(Losada & Heaphy 2004)* joukkueen jäsenet kannustavat, eli käyttävät selvästi enemmän myönteisiä ilmauksia, kommunikoidessaan toistensa kanssa. Positiivisuutta tulee olla vähintään kolme kertaa enemmän kuin kriittisyyttä. Haasteet ja ongelmat pitää kohdata ja löytää niihin yhteisiä ratkaisuja.

Koska jokainen on talentti, kukaan ei pelaa vaihtopenkillä tai vilttiketjussa. Jokaiselle talentille ja potentiaaliselle talentille on annettava mahdollisuus onnistua. Parhaiten se tapahtuu ryhmässä, jossa on arvostava ja osallistava henki ja jossa saa olla oma itsensä. Minästä kasvaa me – hyvässä yhteistyössä.

Lähteet:

Losada, M. & Heaphy, E. 2004. The role of positivity and connectivity in the performance of business team. A nonlinear dynamics model. American Behavioral Scientist, 47(6).

Peltola, H. 2011. Yhtenä. WSOYpro.

Ristikangas, M.-R. & Ristikangas, V. 2010. Valmentava johtajuus. WSOYpro.

