

Jorma Heikkilä – Kristiina Heikkilä: Voimaantuminen työyhteisön haasteena. WSOY 2005.

Heikkilät määrittelevät voimaantumisen tarkoittavan ihmisten omaehtoista itsensä auttamista. Työelämän näkökulmasta he näkevät voimaantumisen filosofiana, joka kyseenalaistaa itsestään selvyudet ja nostaa esiin elämän arvojen kunnioittamisen.

Kirjassa luvataan tarjota käytännönläheinen näkökulma siitä, miten voimaantuva työyhteisö voidaan rakentaa. Monia palasia tarjoillaankin, mutta lukijan on vaikea luoda niistä kokonaiskuvaa. Kysymykseksi jää, miten edetä käytännössä. Kirja valottaa enemmänkin moniulotteista kuvaa voimaantuvan työkuulttuurin rakentamisen aineksista, itse prosessia se ei kuitenkaan kuvaa.

Kirjoittajat ovat urauurtavia tutkijoita, joilla on laaja-alainen teoriapohja voimaantumiseen. Tämä näky myös valtavassa lähdeaineistossa. Erilaisten tutkimusten ja näkemysten yhdisteleminen luovasti värittää koko kirjaa. Se sisältää useita virtauksia voimaantumisen tarkasteluun.

Kiinnostavimmat avaukset ovat erilaisten johtamistapojen ja organisaatiomallien tarkastelussa. He korostavat voimaantumisen olevan prosessi, joka edellyttää sisäsyntyistä muutosta. Tällaista muutosta ei voi johtaa ulkopäin perinteisellä autoritaarisella johtamistavalla. Se vaatii johtajuutta, joka on mahdollistavaa jokaisen itsensä johtamisen tukemista. Kaizen-johtaminen, fuusiojohtaminen, mahdollistava johtaminen ja palveleva johtaminen tarjoavat tuoreita ja raikkaita näkökulmia voimaantuvan työyhteisön johtamiseen.

Näkökulmana dialogikulttuurin synnyttäminen on eräs voimaantuvan työkuulttuurin perustavimmista rakennusaineksista. Siitä kiinnostuneen kannattaa perehtyä myös samojen kirjoittavien Dialogi – avain innovatiivisuuteen –teokseen, jossa aihetta tarkastellaan perusteellisesti.

Terhi Takanen