

Metataidoilla suuntaa johtajuudelle kompleksisuudessa

Ajattelu- ja toimintatavat, jotka ovat aiemmin luoneet perustan onnistumiselle ja asiantuntijuudelle haittaavat uudenaikaisissa toimintaympäristöissä tarpeellista uudistumista. Minkälaisista kapasiteettia eli vaikuttavaa, toiminnallista osaamista organisaatiot ja niissä toimivat yksilöt sitten tarvitsevat uudistumisen tueksi? Niin kutsutut metataidot eli tavat tehdä tolkkua ihmisistä ja maailmasta pyrkivät tarjoamaan työkaluja tähän.

TEKSTI: MIKAEL SEPPÄLÄ

Metataitojen tausta-ajatus perustuu käsitykseen toimintaympäristön kasvaneesta muutoksen tahdistusta, siitä seuraavasta epäselvyydestä ja kompleksisuudesta. Kehityopsykologian puolella muun muassa Lawrence Kohlberg, Jane Loevinger, Kurt Fisher, Robert Kegan ja Theo Dawson ovat tehneet alaa rakentavaa tutkimusta, jota Ken Wilber ja Reinventing organizations -kirjan kirjoittanut Frederic Laloux ovat popularisoineet. Nämä näyttävät numeroihin tai väriin perustuvina kuvauksina erilaisista nousevista tasoista, joista käsin ihmiset voivat käsitellä paremmin niiden mukana kasvavaa kompleksisuutta ja niihin liittyviä haasteita.

Metataidot toteuttavat kehityopsykologiaa käytännössä

Alan soveltavalla puolella puhutaan horisontaalisesta ja vertikaalisesta kehityksestä. Horisontaalinen kehitys kuvaa perinteistä käsitystämme oppimisesta, jossa kartutamme malleja, tietoa ja taitoja. Osaaminen on tästä näkökulmasta kontekstiriippumatonta ja staattista. Vertikaalinen kehitys puolestaan on syvempää,

Osaaminen muuttuu staattisesta asiantuntijuudesta dynaamiseksi ja kontekstiriippuvaiseksi.

transformatiivista oppimista, jossa tapamme ajatella, kokea ja toimia laajenevat. Osaaminen muuttuu staattisesta asiantuntijuudesta dynaamiseksi ja kontekstiriippuvaiseksi. Vertikaalista kehitystä lähellä oleva käsite on viisautta.

Kehityopsykologian puutteena on usein ollut sen soveltaminen käytäntöön ja siihen liittyvien käsitteellisten tasojen erittely ei ole ollut ongelmattonta. Niitä tulkitaan usein absoluuttisina kehityksen ominaisuuksina, vaikka käytännössä ihmiset toimivat eri tavoilla erilaisissa tilanteissa ja konteksteissa. Esimerkiksi nälkäisenä ja väsyneenä tai fanittamamme jalkapalloseuran ottelussa emme välttämättä toimi aina viisaudesta käsin. Tasolla olemisen sijaan käytännössä onkin tärkeämpää kyetä tunnistamaan tilanne, jossa on ja toimimaan siihen sopivilla vastaamisen tavoilla.

Käytännössä onkin tärkeämpää kyetä tunnistamaan tilanne, jossa on ja toimimaan siihen sopivilla vastaamisen tavoilla.

Kun emme voi määritellä ennakkoon, mikä toimii korkean kontekstuaalisuuden keskinäisriippuvuudessa eli kompleksisessa toimintaympäristössä, organisaatioissa ja johtamisessa tarvitaan entistä enemmän dynaamisia metataitoja.

Metataitovalmennus edistää taitojen kehittymistä käytännössä

Metataidot auttavat juuri konteksteista riippuvaisessa kehityksellisten näkökulmien käytäntöön saattamisessa. Metataitovalmennuksen suomalainen uranuurtaja Anssi Balk erittelee kahdeksan metataitojen tyyppiä, joita voimme kehittää harjoittelemalla. Näitä ovat oman kokemuksen säätelyä edistävät tietoisuustaidot ja tunneketteryys, minäkäsitys ja suhde siihen, miten muut näkevät minut, suhteita muihin ihmisiin sääntelevät näkökulmittaminen ja konfliktinavigointi, suhteita asioihin määrittelevät oppiminen ja päätöksenteko.

Tämänkaltaisten taitojen kehittäminen on ollut perinteisesti coachaamisen toimialan kohteena. Ero coachaamisen ja metataitovalmennuksen välillä on niiden raamittamisessa. Siinä missä coachaaminen on usein henkilölähtöistä haasteiden ratkaisemisen valmiuksien kehittämistä, metataitovalmennus on lisäksi kehityopsykologisesti informoitua. Valmennuksen soveltamisessa kullekin henkilölle voidaan tarvittaessa käyttää kehityopsykologista arviointia, kuten Theo Dawsonin kehittämää Lectica-arviointia, joka tuo esiin valmennettavan nykyiset taipumukset tehdä selkoa maailmasta ja sovitaa valmennusta siitä käsin seuraavan vertikaalisen kehityksen askeleen ottamiseen.

Vaikka metataitovalmennus on Suomessa vielä alkutekijöissään, maailmalla kompleksisten haasteiden parissa toimivat edelläkävijäorganisaatiot ovat jo soveltaneet lähestymistapaa organisaationsa ja henkilöstönsä kehittämiseen. Kun emme voi määritellä ennakkoon, mikä toimii korkean kontekstuaalisuuden keskinäisriippuvuudessa eli kompleksisessa toimintaympäristössä, organisaatioissa ja johtamisessa tarvitaan entistä enemmän dynaamisia metataitoja. ■

YTM, KM, KTM, MBA Mikael Seppälä työskentelee yhteiskehittämisen, Living Labien ja ekosysteemien projektiasiantuntijana Laurea-ammattikorkeakoulussa. Työn ohella hän edistää kompleksisuus- ja systeemijattelun käytännön sovelluksia Systems Change Finland -Systeeminen muutos Suomi ry:ssä.



LÄHTEET

Anssi Balk. 2021. Kuinka johtajuuteen kasvetaan? Saatavissa: <https://metataito.fi/tapahtuma/kuinka-johtajuuteen-kasvetaan-nauhoite/>
Nick Petrie. N.d. Vertical Leadership Development. Saatavissa: <https://www.nicholaspetrie.com/vertical-leadership-development>
LecticalLive.org. N.d. Lectical Levels. Saatavissa: <https://lecticallive.org/about/skill-levels>



Ero coachaamisen ja metataitovalmennuksen välillä on niiden raamittamisessa.