

“Progress through sharing - yhteistyöllä tuloksiin”

Vertaismentorointi osana kehittymistä

Vajaa pari vuotta sitten, uutena tarkastusjohtajana oli otollinen hetki pysähtyä haastamaan organisaation olemassa olleita sisäisen tarkastuksen toimintatapoja. Pohdin, mitä minä voin tuoda lisää omalla osaamisella ja persoonallani? Miten toimintaa voisi edelleen kehittää, ja millaisen tarkastustoiminnon ja raportoinnin takana voin seistä? Millainen on minun kädenjälkeni ja mikä on riittävä taso?

Väitän, että useissa etenkin pienissä tarkastusyksiköissä pohditaan samoja asioita. Usein kuulee sisäisten tarkastajien tuntevan jatkuvaa “riittämättömyden tunnetta”. Sisäinen tarkastus vaatii omaksumiskykyä ja adaptiivisuutta; tarkastettavat osa-alueet voivat olla laidasta laitaan, liiketoiminnat ja henkilöt ovat erilaisia, lainsäädäntö, ohjeistukset ja vaatimukset muuttuvat jatkuvasti.

Sisäisenä tarkastajana kuulut organisaatioon, mutta silti aseman ja riippumattomuuden vuoksi toimit osittain yhteisön ulkopuolisena. Pienessä tarkastusyksikössä saatat olla ainoa tarkastaja, eikä organisaatiossa välttämättä ole sellaista sparrailukumppania, joka voisi samaistua asemasi tuomiin haasteisiin. Monessa muussa työtehtävässä jalustalle voi tuoda vain onnistumiset ja positiiviset asiat, mutta tarkastajana on välttämätöntä tuoda esiin myös ne mainitsematta jätetyt puutteet ja haasteet. Saako tarkastaja silloin kiitosta vai koetaanko hänet työyhteisön “vaikeana tyyppinä”?

Lähtötilanteen hahmottamiseen hyvänä viitekehystenä toimi IIA:n kansainvälisten ammattistandardien itsearviointi. Itsearvioinnin kautta oli havaittavissa tiettyjä kehityskohteita, joihin halusin tarkastustoiminnossa panostaa. Kehitystoimenpiteisiin olin jo muodostanut omaa näkemystä siitä, mitä tulisi tavoitella, mutta mikä on riittävä taso ja onko visioni rakentunut vain oman “kuplani” ympärille? Miten muut ovat ratkaisseet käytännön tekemisellä tietyt sisäisen tarkastuksen standardit ja mahdolliset haasteet? Miten saan viestittyä johdolle mahdollisten muutosten tarpeellisuuden sekä merkityksen? Olin lisäksi käynyt myös IIA:n STAK II -kurssin, jossa käsitellään nimenomaan tarkastusjohtajan roolia sekä tarkastustoiminnon suuntaa ja tasoa. Pohtiessani ajatuksia ääneen toimitusjohtaja ehdotti, voisiko joku ulkopuolinen henkilö vielä olla avuksi kehittymisessä ja oikean suunnan löytämisessä.

Vertaismentorointi toi tärkeän lisän oman visioni haastamiseen ja kehittymiseen. Ajatukset jäsenyivät, paranivat ja konkretisoituivat, kun niiden yhdessä pohtimiseen ja sparrailuun järjestettiin aikaa ja sovittiin aikataulut. Vertaismentoroinnin avulla vahvistui myös visioni siitä, että “olen oikealla tiellä”. Samalla uskon sen antaneen vakuuttavuutta myös johdolle tekemisen tasosta, kun tekemistä on pohdittu yhdessä ulkopuolisen, mutta saman alan asiantuntijan kanssa.



Vertaismentorointi on konkreettinen osoitus myös IIA:n missiosta “Progress through sharing - yhteistyöllä tuloksiin”. Rohkaisen tarkastajia hyödyntämään yhdistyksen mahdollistamaa verkostoa ja tutustumaan alan asiantuntijoihin esimerkiksi koulutuksien ja seminaarien kautta. Pala kerrallaan pystymme kehittämään koko ammattikunnan osaamista, toimintatapoja ja tunnettuutta.

Mentorin sana: *“Terve! Lähtisitkö mentoroimaan kollegaasi?”*

Kysymys herätti minussa ristiriitaisia tunteita. Osaisinko minä kertoa toiselle ammattilaiselle jotain erityisen hyödyllisiä? Vai mikä tässä olisi odotus? Toisaalta mentorointi oli jotain sellaista, mitä olen aina halunnut tehdä – keskustella ammatillisista asioista “ylemmällä tasolla” ja yhdessä kehittää toimintaa paremmaksi. Mutta mitä mentorointi oikeastaan on? Ja myös miten haluaisin tämän mentorointiprojektin toteuttaa, jos saisin itse valita?

Wikipedian mukaan: “Mentorointi on menetelmä, jossa tietoa ja osaamista – myös niin sanottua hiljaista tietoa – siirretään kokeneemmalta kokemattomammalle. Osaava, arvostettu ja kokenut asiantuntija (mentori) neuvoo, tukee ja edistää kahdenkeskisessä vuorovaikutussuhteessa kehityshaluista mutta kokemattomampaa henkilöä työssä tai opiskelussa. Suhde perustuu avoimuuteen, molemminpuoliseen luottamukseen ja tasa-arvoisuuteen.”

Itselläni oli kokemusta mentoroinnin kaltaisista suhteista. Kyse oli ollut kuitenkin aika lyhytaikaisista ja epävirallisista järjestelyistä tarkastusurani alkuvaiheissa. Lisäksi minulla on ollut aikoinaan coach, joka coachasi silloisen johtoryhmämme jäseniä johtamisen haasteista. Coaching-suhde kesti toista vuotta ja oli mielestäni varsin antoisa. Kyse oli kuitenkin enemmän persoonaan ja johtamiseen liittyvästä valmennuksesta, kuin substanssiasioihin menevästä vertaismentoroinnista. Koin tuon coaching-taipaleen säännölliset keskustelut kuitenkin erittäin hyväksi tavaksi käsitellä asioita. Olennaisina osina hyvään kokemukseen vaikuttivat luottamus, jatkuvuus ja seuranta. Meillä oli selkeä sopimus ja kuvaus siitä, mistä coachauksessa oli kysymys, suhde oli pidempiaikainen ja tapasimme säännöllisesti. Lisäksi me dokumentoimme sovitut toimenpiteet ja seurasimme niiden edistymistä säännöllisesti.

Ennen päätöstä mentorointisuhteesta, keskustelimme läpi ajatuksemme toimintatavoista ja odotuksistamme. Tuntui, että ajatuksemme olivat varsin yhteneväiset. Sovimme myös sen, että jos homma ei tunnukaan toimivan, voimme lopettaa suhteen ilman suurta draamaa.

Henrik Tikkanen – aktori

Joonas Värtinen – mentori