

lunpenkille

KP ALARE



ICT-AKATEMIASSA halutaankin puhua mieluummin valmentamisesta kuin kouluttamisesta. Ero näkyy Riipisen Riikosen mukaan muun muassa siinä, että koulutuksessa pyritään löytämään oikea ratkaisu tai vastaus kun taas valmennuksessa tarkastellaan asioita mahdollisim-

man monelta eri näkökulmalta ja paras lopputulos saavutetaan yhdistelemällä eri ratkaisuvaihtoehtoja.

Valmennus on hyvin käytännönläheistä ja valmennuspäivinä keskitytään eniten konseptien ja ratkaisumallien soveltamiseen ja harjoitellaan niiden toimimista käy-

Ict-akatemia

Osa Sofigate konsernia
Perustettu 2003
Liikevaihto 18,8 Me (2013)
Henkilöstö 170
Koulutettavia vuosittain n. 350

LÄHDE: SOFIGATE

”Perinteisestä tekniikka-keskeisestä nörtti-ajattelusta on opittava pois, jotta pärjää kiristyvässä kilpailussa.”

tännössä eri tilanteissa esimerkiksi roolipelin ja simulaatioiden avulla.

Valmennuksen painopisteenä on tietohallintojohtaminen ja näkökulma on siten täysin eri kuin ict-alan kurseissa yleensä.

”Tässä valmennuksessa ei puhuta yksittäisistä ratkaisuista tai malleista vaan näkökulma on paljon laajempi. Tietohallintoa johtavien ihmisten pitää ymmärtää tietohallintojohtamisen koko kenttä strategista palvelun tuottamiseen.”

KOULUTUKSISSA ovatkin käyneet niin tietohallintopäälliköt, kehitystai palvelupäälliköt kuin talous- ja toimitusjohtajatkin.

”Eniten opittavaa akatemiaan saapuvilla on kokonaiskuvan luomisessa, sillä monet ammattilaiset ovat tottuneet miettimään asioita vain oman erikoisalansa näkökulmasta. Myös viestintä- ja yhteistyötaitot ovat tärkeä valmennusaihe.”

”Erityisesti kyky käyttää sanastoa ja kieltä, joka ei sisällä it-alan erikoissanastoa sekä toisaalta halua selittää asioita siten, että kuulija todella ymmärtää asian, on ollut toinen tärkeä koulutusaihe”, Riikonen summaa.

savessa

Järki-hanke

Baltic Sea Action Groupin (BSAG) ja Luonnon- ja riistanhoitosäätiön yhteinen hanke, jonka tavoitteena on luonnon monimuotoisuuden ja vesiensuojelun järkevä edistäminen maa- ja metsätaloudessa.

Hanketta rahoittavat mm Sophie von Julinin säätiö, Louise ja Göran Ehrnroothin säätiö, Suomen Kulttuurirahasto sekä Ympäristöministeriö.
www.jarki.fi



maan parhaat ratkaisut.

”Vaikuttamisviestinnän väylien pitää olla avoimina. Uusista oivalluksista ei ole mitään iloa, jos ne jäävät pöytälaatikkoon pölyntyneinä. On olennaista vaikuttaa suoraan päättäjiin, päätöksiä valmisteleisiin ja pohjustaviin sekä päätök-

sestä edelleen viestiin tahoihin”, Eija Hagelberg sanoo.

”Kukaan ei tahallaan pilaa esimerkiksi vesistöjä, peltoja, metsiä tai ruoantuotannon mahdollisuuksia. Tieto, tutkimus ja käytäntö on pidettävä saman pelon ympärillä. Sen laidalla, kylmyyden vihmaossa korvien ympärillä, voi isoilta näyttäviin ongelmiin löytyä helposti toteutettavia ympäristöystävällisiä ratkaisuja. Silloin alkaa usein tapahtua. Tiedetään, että ollaan yhteisellä asialla, järkevän viestin viejiä. Se palkitsee.”



INNOSTAJA. Asennekouluttaja haluaa saada ihmiset nauttimaan onnistumisista ja näkemään muutakin kuin kielteisen ilmapiirin.

Miten asennekoulutus on muuttunut?

Kysymys

Arja Vartia
arja.vartia@kauppalehti.fi

Aurinkoiset Asenteet Oy:n toimitusjohtaja **Olli Linjala** kouluttaa yritysten henkilöstöä jo kolmannen laman aikana.

Millaisin aseain käynte tämän laman kimppuun?

”Pitää saada ihmiset innostumaan, onnistumaan ja nauttimaan onnistumisista. Haluamme, että ihminen näkisi muutakin kuin tämän kielteisen ilmapiirin, uutisvyyryyden ja jopa pelottelun. Mikäli henkilökunta johtoa myöten lamaantuu, silloin loppu on aivan varmasti käsillä. Suomalaiset ovat aina selviytyneet. Yhteishenki, yhteen kuuluvuus, samaan hiileen puhaltaminen ovat selviytymisen työkalut. Kaveria ei jätetä, mutta se edellyttää, että kavereita on.”

”Johdon tehtävänä on pitää onnistumisen halu korkealla, se takaa vastuun kantamisen ja mahdollistaa selviytymisen. Varmin tapa tappaa halu on ensimmäisenä ’pelotella’ irtisanomisilla. Ennen lomautettiin, sillä oli huomattavasti parempi vaikutus ihmisten toimintaan.”

Onko vuosien varrella opittu ymmärtämään kielteisten asenteiden haitat?

”Aika hyvin ja vieläkin paremmin kun pysähdytään ajattelemaan asiaa. Meidän tehtävämme on avata silmiä näkemään kielteisyyden tuhoava voima, on sitten kysymys parisuhteesta, harrastuksesta tai työyhteisöstä. Lukemattomia kertoja on voitu huomata valtava muutos. Tyypillisimpiä ovat sekundan ja sairauslomien väheneminen, tuotannon kasvu ja yhteishengen tiivistyminen.”

”Usein käy niin, että asiakkaamme on yhteydessä siksi, että muutama vuosi sitten toteutetun koulutuksen myönteinen vaikutus on alkanut hiipua. On ajautettu arjen rutiiniputkeen. Jo pienienkin kielteisyyden merkin täytyy toimia varoituskellona.”

Yrityksenne toimii Pohjois-Suomessa, koulutatteko muualla?

”Meidän myyntikonttorimme on Oulussa. Yhtiön kotipaikka on Vaasa. Toiminta-alueenamme on koko Suomi. Vilkkaimpana vuotena, syvimmän laman keskellä, ajoimme vuodessa 124 000 kilometriä ja yöpymisiä kertyi 203 eri hotelleissa. Ylpeänä voimme todeta, että olemme olleet mukana ehkäpä tuhansien työyhteisöjen selviytymiskamppailuissa. Olemme luoneet uskoa, antaneet oivalluksia ja voimia siihen, miten minä itse voisin vaikuttaa asiaan.”

Poikkeavatko asenteet eri puolilla Suomea?

”Poikkeavat suuresti. Esimerkiksi meillä Pohojammaalla yrittäminen on kunnia-asia. Menestyminen vieläkin suurempi. Jossain muualla tehdään työtä leipänsä eteen, toimeentulon turvaamiseksi. Etelä-Suomessa on paljon muualta muuttaneita, se vaikuttaa toki kovasti paljon asenteisiin jopa sitoutumisessa. Itäsuomalainen leppoisuus ja eteläpohjalainen ittelisyys ovat aivan ääripäitä. Meidän työmme kannalta sillä ei ole suurtakaan merkitystä, koska haluamme, että jokainen itse oivaltaa asioita. Emme halua syöttää valmiiksi pureskeltua mössöä. Tämä tekee sen, että identiteettivaikkeitä ei synny. Koulutuksemme sisältää paljon asiaa, joka puetaan huumorivaipaan. Tämä on osoittautunut toimivaksi Hangosta Lappiin.”

Millaiset koulutusnäkömät ovat tällä hetkellä?

”Juuri nyt on hengähdystauko. Työyhteisöjen johtajat painavat aivan liian herkästi paniikinappia pienimmissäkin asioissa. Nyt on juuri se aika, jolloin henkilökunnan tulisi saada uskoa huomiseen, toimia tuottavasti myönteisessä työyhteisön ilmapiirissä. Jarrua painamalla ei vauhti kiihdy. On muutamia kunnan päättäjiä, jotka ovat laskeneet, että henkilökunnan hyvinvointiin panostaminen tuo suorastaan säästöjä. Hyvä mieli - parempi työteho. Toki meillä on kalenterissa merkintöjä, mutta monilla aloilla niitä ei valitettavasti ole.”