

Valmentaja priorisoi tavoitteet

Yrittäjät ja johtajat tarvitsevat ”mentorin” rinnalleen selviytyäkseen nykypäivän haasteista ja kehittäkseen itseään, yritystään ja organisaatiotaan, toimitusjohtaja **Jari Kortesoja** sanoo.

Jouko Lantto ■ kuva Heikki Löflund

Kaikki johtaminen lähtee oman minän johtamisesta, toimitusjohtaja Jari Kortesoja sanoo ja väittää, että ellet pysty johtamaan itseäsi, et pysty johtamaan mitään muutakaan. Samalla hän painottaa, että oikeanlaiset asenteet, päämäärätietoinen toiminta ja tavoitteisiin sitoutuminen ovat menestyksellisen toiminnan lähtökohta.

– Substanssiosaaminen ja taidot eivät tänä päivänä yksinomaan riitä. Niiden vaikutus johtamissuoritukseen on tutkimusten mukaan keskimäärin vain viisi prosenttia.

Miksi jotkut yksilöt ja yritykset tai organisaatiot sitten menestyvät, Kortesoja kysyy ja vierittää katsannon urheilun näkökulmaan. Menestyvällä urheilijalla on asenne kohdallaan ja hän tekee valmentajansa kanssa toimintasuunnitelman, valmennusohjelman, jonka päämääriin hän sitoutuu, Kortesoja jatkaa.

Jari Kortesoja kannustaa vastaavaan valmennusajatteluun myös yritysmaailmassa, jossa ei useinkaan tiedosteta omia henkilökohtaisia kykyjä, potentiaalia ja mahdollisuuksia, mutta ei myöskään puutteita tai kehittämistarpeita.

–Yritysvalmentaja auttaa pitkäkestoisen valmennusprosessin aikana näiden

alueiden tunnistamisessa. Valmentaja on puolueeton ja ehdottoman luottamuksellinen henkilö, joka ohjaa ja tukee valmennettavaa valmennusohjelman avulla oikeanlaisiin asenteisiin, päämäärätietoiseen toimintaan, selkeisiin tavoitteisiin ja tarvittavien ominaisuuksien kehittämiseen kaikilla elämänaalueilla.

Eroon pinttyneistä tavoista

Tavoitteeksi ei siis riitä, että pyrkii olemaan parempi johtaja, koska tällöin liikutaan liian yleisellä tasolla, Jari Kortesoja painottaa. Hänen mukaansa valmentaja auttaa priorisoimaan tavoitetta; mitä juuri minun pitää tehdä ja kehittää olakseni parempi johtaja.

HENKILÖKOHTAINEN VALMENTAJA KEHITTÄÄ ELÄMÄN HALLINTAA

– Valmentaja on keskustelukumppani, joka auttaa oivalluksiin, ”sparraa”, kyseenalaistaa, haastaa, antaa uudenlaisia näkökulmia ja ajatuksia, kannustaa ja seuraa sekä mittaa kehittymistä. Tär-

keintä on kuitenkin valmennettavan oma ajattelu ja toiminta.

– Myös oma halu kehittymiseen ja kehittämiseen on oltava olemassa. Lisäksi on poistuttava omalta mukavuusalueelta. Usein valmennus liittyykin muutokseen, jonka yhteydessä tarvitaan ajatusten vaihtoa ja päämääräohjelmaa.

Yhä useammat yritykset käyttävät henkilökohtaista valmentajaa kehittämiseen käytännön avulla avainhenkilöstönsä johtamistaitoja ja elämän kokonaishallintaa ja tätä kautta bisnestä ja organisaatiota, Kortesoja summaa. Hänen mukaansa suuri eläköityminen, sukupolvenvaihdokset ja yhä useampien nuorten ja kokemattomien ihmis-

ten sijoittuminen johtaja-asemaan lisäävät henkilökohtaisen valmennuksen tarvetta.

– Toisaalta niin sanotut vanhat ja kokeneet johtajat ovat usein omien asentei-

Jari Kortesoja on kansainväliseen LMI® valmentajaketjuun kuuluvan hämeenlinnalaisen Menestyksen mitta Oy:n toimitusjohtaja ja valmentaja.

densa ja tapojensa vankeja. Nämä pinttyneet asenteet ja tavat muokkaavat johtajaa, vaikka johtajan pitäisi päinvastoin muokata niitä, olla asenteidensa ja tapojensa herra.

– Henkilökohtaiselle valmennukselle tarvittaisiin usein rahoitustukea ja tämä pitäisi huomioida muun muassa TE-keskusten rahoituspäätöksissä. Rahoitustukea kyllä saa, kun on kyseessä investoiminen koneisiin, laitteisiin tai muihin suuriin hankkeisiin. Sen sijaan menestyksellisen ja kannattavan toiminnan perustana olevan aineettoman pääoman sijoituksille rahoitustukea on vaikea saada.

Bisnesmäisempää otetta työhön

Ammattimaisen valmennuksen hyötyjen mittaaminen on joskus hankalaa, Jari Kortesoja tietää ja toteaa, että lopulta hyötyjä halutaan usein mitata rahassa. Tuottavuuden ja kannattavuuden parantaminen ja myynnin lisääminen – lisää rahaa tai enemmän säästöjä – ovatkin usein bisnesyritysten tavoitteita, hän jatkaa.

– Jokainen organisaatio ja yksilö asettaa kuitenkin omat tavoitteensa, jotka voivat olla paljon muutakin kuin rahaa. Ne voivat olla ominaisuuksia, toimintatapoja ja yleensä asioita, jotka välillisesti vaikuttavat työn tuottavuuteen ja kannattavuuteen.

Tällaisia välillisiä asioita voivat olla muun muassa bisnesmäisempi ote työhön, parempi päätöksenteko- ja ongelmien ratkaisukyky, yhteistyökyky, vuorovaikeus, ilmapiiri, itsetuntemuksen ja itsetuottamuksen lisääntyminen, tehostunut ajankäyttö ja ajan hallinta, hän luettelee.

– Työelämän ja ammatillisen kehittämisen lisäksi myös privaattielämän puolella voi kehittää taloudellisia, sosiaalisia, fyysisiä, henkisiä, moraalisia ja jopa perhe-elämään liittyviä ominaisuuksia. ■

