

# Työelämän reality show ja koulutuksen vaikuttavuus

Heikki Luoma  
Actional Oy



Johdon kehittäminen ja koulutus on monen - ehkä sinunkin - mielestä tärkeää yrityksen ja henkilön itsensä menestykselle. Kuitenkin taantumassa yritysten johdolla on tapana leikata ensimmäisenä kehitys- ja koulutuskuluja, joka kertoo toista kieltä: kehittämisestä ei ole välitöntä hyötyä.

Johdon koulutuksella ja kehittämisellä ei ole suoraa yhteyttä yrityksen tuloksiin monen yritysjohtajan mielestä.

Yritysten johtamisen kehittämisohjelmat tarjoavat tietoa ja osaamista. Ne toteutetaan taitavasti ja ammattimaisesti, mutta niistä puuttuu usein kaikki mitattavissa oleva liiketoiminnallinen vaikutus.

Pieni esimerkki elävästä elämästä:

Tapasin menestyksekkään kouluttajan. Hän poimi työpöytänsä laatikosta hänen pitämänsä koulutukseen osallistuneiden henkilöiden täyttämiä palautelomakkeita ja luki niitä ääneen. Lausunnot olivat ylistäviä. Suorastaan mairittelevia. Koulutus oli ollut kertakaikkiaan erinomainen kaikin tavoin. Kuitenkin kouluttaja vaikutti turhautuneen vähättelevältä ja hän kertoi syyn. Syy on, että viikossa parissa koulutuksen aiheuttama innostus on hävinnyt ja osallistujat ovat palanneet normaaliin työn arkeen, eikä mikään ei ole muuttunut. Hänestä koulutuksen vaikuttavuus on yhtä kuin nolla.

Esimerkin kouluttaja tiesi, että koulutuksen vaikutus varsinaiseen työhön oli olematon ja saman tietävät monet yritysjohtajat ja siksi he karsivat ja leikkaavat ensimmäisenä koulutuksesta ja kehitysohjelmista, kun talous taantuu.

Onneksi koulutuksen vaikuttavuutta voi edistää aika helpolla tavalla.

Kun mietit koulutuksen tai kehittämisohjelman käynnistämistä muille tai osallistumista itse sellaiseen, vaadi että ohjelmaan osallistuvilla on mukanaan ennalta määritelty liiketoiminnan haaste, jonka ratkaisuun kehittämisohjelma johtaa. Varaa aikaa haasteen ratkaisun suunnitteluun ja toteuta suunnitelma ohjelman kuluessa tai välittömästi sen päätyttyä. Monet kansainväliset isot yritykset ovat käyttäneet menetelmää useita vuosia menestyksellä johtonsa koulutuksessa ja kehittämisessä.

Kun johdattelet koulutuksen ja kehittämisen konkreettisiksi tuloksiksi, muuttuvat ohjelman kustannukset tuotoiksi.

Kun taantuma on nyt toivottavasti poistumassa historiaan ja yritysjohto lisää budjetteihin jälleen kehittämis- ja koulutusrahaa, niin liitä kehittäminen ja koulutus liiketoiminnan tuloksiin.

*Kysy itseltäsi ”ovatko johdon kehittämisohjelmaan osallistuvat päälliköt ja johtajat koukussa niin, että heidän on sovellettava oppimaansa todellisen työn haasteisiin?”*

Antako kehittämisohjelma uusia näkökulmia työn tekemiseen? Salliiko ohjelman aikataulu toteutussuunnitelmien laatimisen? Painavatko ohjelman vetäjät päälle työssä tapahtuvaan opitun soveltamiseen? Onko sovittu seuranta, joka varmistaa, että johdon koulutettavat soveltavat oppimaansa tekoihinsa?

Vai ovatko koulutettavat iloisesti irrallaan?

Koulutus- ja kehittämisohjelmien tavallinen tulos on vain läpikäyty ohjelma (osallistujan kannalta) ja ohjelman toimitus asiakkaalle (ohjelman toteuttajan kannalta) ellei ohjelmaan liity konkreettista koukku, a jolla osallistujat vievät oppimaansa työpaikkansa reality showhun.

Yksi syy miksi useimmat koulutukseen ja kehittämisohjelmiin osallistuvat ovat irti työelämän reality showsta on, että koulutuksella ja kehittämisellä pyritään muuttamaan osallistujaa: ”*tämä tekee sinusta paremman!*”

Joku pyrkii muuttamaan koulutukseen osallistuvia. Koulutettava on kohde.

Kuitenkin vain ihminen - sinä itse - voit tehdä itsestäsi ”paremman”. Ei kukaan muu. Oleellista on sinun ”omistajuutesi” koulutuksen ja kehittämisen antiin ja itsesi kehittämiseen.

Kehittyminen on prosessi, joka ei pääty tiettyyn valmiiseen ”paremmaksi” tulemiseen, vaan homma jatkuu ja jatkuu. Kuten laihduttajan ei pidä lopettaa terveellistä ruokavaliota laihduttuaan ja alkaa uudelleen mässäillä, ei johdon kehitysohjelmaan ja koulutukseen osallistuvana palaa vanhaan johtamiseen.

Vertaa kahta alla olevaa kuvausta johdon kehitysohjelmasta:

Kuvaus 1: Ohjelmamme tarjoaa tärkeät tiedot ja taidot johtamiseen ja alaisten coachaamiseen, jotta alaiset voivat tehdä työnsä paremmin. Kaikki kriittisiä seikkoja näinä taloudellisesti haastavina aikoina.

Kuvaus 2: On selvää, että meidän on nostettava olemassa olevien tuotteiden myyntiä välittömästi tulevana aikana. Tämä tulee olemaan yksi kriittisimmistä osista uuden johdon kehitysohjelman puitteissa.

Nuo kaksi ohjelmaa saattavat olla melkein samat sisällöltään, mutta jälkimmäinen painottaa sovellusta nopeiden ja tärkeiden tulosten tekemiseen.

Eräässä pitämässäni myynnin koulutusohjelmassa esittelin myyntisuppilossa olevien

hankkeiden priorisoimattomuuden vaikutuksia myynnin tuloksiin ja miten tulee oikeasti priorisoida. Ohjelmaan osallistunut myyntijohtaja otti kopin ja muutti oman työnsä priorisointia. Seurauksena hänen myyntituloksensa nelinkertaistui vain puolessa vuodessa.

Kun mietit seuraavaa johdon kehittämisohjelmaa, -koulutusta tai jotain muuta, jonka tarkoitus on tehdä johtajista, päälliköistä tai työntekijöistä ”parempia”, mieti miten saat osallistujat työstämään välittömiä ja nopeita oikeita tuloksia.

-----

Mitä mieltä olet tästä artikkelista? Kerro mielipiteesi, parannusehdotuksesi tai oletko jostain asiasta erimieltä. Ota yhteys puhelimella 040 5509200 tai s-postilla heikki.luoma@actional.fi

Jos tunnet omassa organisaatiossasi tai muualla henkilön, joka voi hyötyä tästä artikkelista, niin voit lähettää artikkelin hänelle.

Jos haluat kertoa teidän toiminnastanne ja miten Actional Oy saattaisi olla avuksi, ota yhteys tapaamisen sopimiseksi.

Heikki Matias Luoma Actional Oy