



Eversti Jouni Mattila Rotary -luennolla Puolustusvoimissa käytetään syväjohtamisen mallia – sopii hyvin harrastustoimintaan

□ Syväjohtamisen mallia niin työssä johtamisessa kuin harrastustoiminnassakin selvitti Kainuun prikaati Pohjois-Karjalan aluetoimisto päällikkö eversti Jouni Mattila keskiviikkona Kiteellä. Hän esitelmöi Kiteen Rotaryklubin järjestämässä yleisötilaisuudessa.



KITEE
Tuomo Flinkman

Esityksessään Mattila keskittyi omassa työympäristössään puolustusvoimissa tapahtuvaan johtamiseen. Syväjohtamisen mallia hän piti hyvänä apuvälineenä, mikä sopii jokaiselle johtajalle.

– Hyvällä johtajalla on kyky ja taito suunnitella asioita pitkällä aikavälillä. Hän omaa selkeät strategiat, linjaukset, tavoitteet yms. minimissään neljäksi vuodeksi eteenpäin. Yksityiskohtaisesti ne voivat ulottua vuodeksi eteenpäin.

– Johtamiseen liittyy myös taito paloitella suunnitelma järjeviin kokonaisuuksiin, joita voivat olla esimerkiksi kansainväliset-, kansalliset tai maakunnalliset projektit.

– Edelleen taito tuoda oma tahto selkeästi esille, kertoa selkeästi tavoitteet ja sitoutua niihin, kuuluvat johtamiseen. Myös tehtyjen suunnitelmien toteutumista pitää seurata.

Pidä kiinni toimivista perinteistä

Johtajan on aina varmistettava oma ja avainhenkilöiden osaaminen. Tarvittaessa on järjestettävä asioihin liittyvää koulutusta.

– Puolustusvoimissa vaaditaan tuloksia. Suunniteltuja projekteja ei jätetä tekemättä, ellei siihen ole riittäviä perusteita. Myöskään toimivia käytänteitä ei pidä muuttaa ainaakaan ilman perusteita.

– Asioita kannattaa tehdä aina yhdessä. Yhteistyö on pelkästään eduksi. Saavutetuista tuloksista on apua tulevina vuosina. Edelleen palautteen kerääminen omilta ja sidosryhmiltä auttaa johtamisessa. Ja, hyvät tulokset voidaan palkita, Mattila tiivisti.

Mallisotilaasta tai mallijohtajasta eversti Mattila toteutti: ”äly, taito ja kokemus eivät riitä tekemään sotilaasta mallisotilasta. Sotilas on näine ominaisuuksineen jopa vaarallinen, ellei hän ole ihmisenä kunniallinen.”

ssa vuodesta 1998 alkaen.

– Tämä malli on koonnos hyväksi havaituista johtamisperiaatteista. Se korostaa ihmisten eikä asioiden johtamista. Mallin kantavana ajatuksena on myös johtajan elinikäinen kasvaminen ja kehittyminen johtajana.

– Syväjohtamisen viitekehys käsittää johtajan valmiuden johtaa alaisiaan, itse johtamiskäyttäytymisen ja käytöksen aikaansaamalla vaikutuksella. Syväjohtamisen mukaisen johtamiskäyttäytymisen peruskulmakivet ovat luottamus, innostus, oppiminen sekä arvostus.

– Tavoitteena syväjohtamisessa on saada nämä neljä johtamisominaisuutta tasapainoon keskenään siten, ettei mikään niistä korostu yli muiden eikä myöskään jää muiden varjoon. Syväjohtaja pyrkii koko ajan kehittämään itseään johtajana. Neljän kulmakiven lisäksi syväjohtamisessa on kuusi muuta ulottuvuutta: kontrolloiva ja passiivinen johtaminen, ammattitaito, tehokkuus, tyytyväisyys ja yrittämisen halu

Kulmakivet selville kysymyksillä

Keskinäinen luottamus on tehokkaan toiminnan perusedellytys.

– Siksi kannattaakin kysyä: Kykenenkö luottamaan ihmisiin? Luottavatko muut minuun? Kelpaanko itse esimerkiksi? Pidänkö sanani? Toiminko riittävän tasapuolisesti? Olenko rehellinen vai pimitänkö tietoa? Kokevatko ihmiset toimintani oikeudenmukaiseksi?

– Omalla ja johdettavien motivaatiolla on merkitystä, innostusta. Tämän osalta ky-

symykset voivat olla: Teenkö aina selväksi toimintamme tavoitteet? Välitänkö alaisilleni positiivista kuvaa tulevaisuudesta? Jaksanko itse olla innostunut ja kiinnostunut työstäni? Onko työyhteisön työnjako selkeä? Onko pelisäännöt selvät? Olenko mukana järjestämässä me-henkeä kohottavia tapahtumia? Juhlistammeko hyviä tuloksia? Muistanko kiittää hyvin tehdystä työstä?

– Oppimisen osalta voisi itselle asettaa seuraavanlaisia kysymyksiä: Saanko ihmiset ajattelemaan ja pohtimaan asioita? Haluanko kehittää toimintaa ja käyttää siinä muita ihmisiä apuna? Sallinko, että kanssani ollaan eri mieltä? Uskallanko delegoida rohkeasti vastuuta? Jätänkö muille riittävän toiminnanvapauden? Annanko riittävästi rakentavaa palautetta? Osaanko itse vastaanottaa palautetta ja oppia siitä?

Arvostuksen osuudelle sopivat puolestaan seuraavat kysymykset: Osaanko ja jaksanko kuunnella muita ihmisiä? Välitänkö muiden ihmisten tarpeista? Pidänkö jatkuvasti huolta heidän hyvinvoinnista? Kohtaanko ihmiset vertaisena riippumatta heidän koulutuksestaan tai asemastaan? Pidänkö omieni puolta, kannanko heistä vastuun? Vietänkö riittävästi aikaa ihmisten parissa?

Eversti Jouni Mattila esitelmä syväjohtamisesta puolustusvoimissa kokosi Kiteesaliin viitisenkymmentä kuulijaa.

Eversti Jouni Mattilan mukaan syväjohtamisessa on neljä kulmakiveä, joiden sisällä on suuri joukko kysymyksiä. Vastaamalla itse kysymyksiin huomaa, että johtajalta vaaditaan melkoista osaamista, mitä rauhan aikana ei aina huomata.

Neljä johtamisominaisuutta tasapainoon

Syväjohtaminen on everstiluutnantti, kasvatus tieteen

tohtori Vesa Nissisen kehittämä johtamismalli, joka antaa johtajalle perusteet kehittyä ja kasvaa johtajana. Mallia on käytetty ja kehitetty Puolustusvoimien johtajakoulutuk-



Monen kolarin aamu

Tohmajärven Värtsilässä Värtsiläntiellä kaatui maanantaiamuna kahdeksan jälkeen loka-auto kyljelleen. Ajoneuvon kuljettaja loukkaantui onnettomuudessa lievästi ja kuljetettiin tarkastettavaksi keskussairaalaan.

Autosta ei havaittuvuotaneen mitään ympäristöön. Onnettomuuspaikan raivaustöitten vuoksi tie oli jonkin aikaa osittain poikki.

Samana aamuna aikaisemmin suistui Kiteen Kiteenkylläntiellä henkilöauto tieltä ja meni katon kautta ympäri. Kukaan ei loukkaantunut vakavasti.

Pohjois-Karjalan aamuliikenteessä sattui saman aamun aikana useita onnettomuuksia.

Suurin osa onnettomuuksista oli yksittäisten henkilöautojen tieltäsuistumisia. Kello 5.00-8.00 välillä sattui 7 liikenneonnettomuutta.

Pelastuslaitos kehottaa erityiseen varovaisuuteen aamuliikenteessä, koska keliolosuhteet voivat vaihdella ja olla paikoin erittäin huonot.

Talvirenkaat alkavat olla varsinkin aamuliikenteessä jo tarpeen, mutta tärkeintä on kiinnittää erityistä huomiota omaan tilannenopeuteen eli sovittaa ajonopeus vallitseviin keliolosuhteisiin sopivaksi.

Tien ollessa märkä on syytä varautua siihen, että tien pinta voi olla myös liukas.

Päällikkö vaihtui Niiralassa



Yliluutnantti Matti Kettunen on aloittanut 1.11.2015. Niiralan rajatarkastusaseman päällikkönä. Kettunen toimi aikaisemmin rajavartioston esikunnassa tutkinnanjohtajana. Kettunen on toiminut aiemmissa tehtävissään kouluttajana rajajääkärikomppaniassa ja vartioupseerina silloisella Värtsilän rajavartiostasemalla.

Nykyinen rajatarkastusaseman päällikkö kapteeni Heikki Juntunen siirtyi eläkkeelle 31.10.2015.