



Puhujien Foorumi

Huhtikuu 2006

Uutiskirje

Tämän otsikon alla esittelemme teille puhujia niin Suomesta kuin maailmalta. Tutustumalla heihin saat uusia ajatuksia ja ideoita. Ota riski ja tutustu uusiin ihmisiin ja ajatuksiin.

SpeakersForum välittää puhujia yrityksille ja yhteisöille. Puhujat edustavat laajaa osaamisen kirjoa ja eri kansallisuuksia. Puhujien Foorumilla esittelemme säännöllisesti näitä ajatuksia herättäviä henkilöitä. Mikäli haluat puhujasta lisätietoa tai tarvitset puhujaa joltain toiselta aihealueelta, ota yhteyttä meihin sähköpostitse info@speakersforum.fi tai soita 0201-552990.

Voitte myös ilmoittaa meille, mikäli ette jostain syystä halua postiamme jatkossa.

3 Näkökulmaa tulevaisuuden johtamiseen

Kolme huippupuhujaa, kaikki oman alansa asiantuntijoita, esittivät näkemyksiään tulevaisuuden johtamisesta SpeakersForum seminaarissa 30.3. Tilaisuudessa moderaattorina toimi karismaattinen Peter Nyman, joka avasi tilaisuuden ja esitteli puhujat. Aamun käynnisti Helena Åhman, jonka yritys Hunting Minds Oy on keskittynyt johtoryhmien kehittämiseen.



Helena Åhman

Helena aloitti tehokkaasti hulluuden määritelmällä, jota oli pohdittu eräässä palaverissa: hulluus on sitä, että yrityksissä tehdään aina samaa ja sitten ihmetellään, miksi mikään ei muutu. Muutokset ovat edelleen suuri haaste: johtamista yrityskauppatilanteissa käsittelevässä tutkimuksessa Helena oli havainnut, että yli puolet yritysostoista oli epäonnistunut siinä määrin, että suuremman tuoton olisi saanut tallettamalla investoidun summan pankkiin. Tähän liittyen Helena painotti: "Tulevaisuus ei tapahdu, se tehdään". Tämä pätee myös johdon ja johtoryhmän työskentelyyn, millä on myös merkittävä vaikutus yrityksen arvolle. On olennaista, miten johtoryhmät käyttävät nyt ja tulevaisuudessa aikaansa. Ajankäyttö nimittäin kertoo arvoista. Huono johto ja tehoton ajankäyttö voi tuhota menestyneenkin yrityksen.

Helena maalaili toinen toistaan mielikuvituksellisempia tulevaisuudenskenaarioita ja pohti sitä, voivatko ne olla todellisuutta meidän elinaikanamme. Tätä kautta Helena havainnollisti sen, miten meillä on illuusio muutoksesta, me luulemme tietävämmekin, mitä muutos on. Hyvän johtajan on osattava tietoisesti kyseenalaistaa voidakseen nähdä tulevat menestystekijät.



Puhujien Foorumi

Huhtikuu 2006

Uutiskirje

Johtaminen on läpikäynyt monia kehitysvaiheita ajoista, jolloin työntekijä oli pelkkä pari käsiä ilman aivoja. Nykyajan työntekijät eli asiantuntijat pitää saada oivaltamaan itse ilman suoria käskyjä. Tämä vaatii enemmän valmentavaa otetta johtamiseen. Helena painottaa, ettei ole olemassa yhtä ainoaa oikeaa tapaa johtaa. Kirjoja selatessa hän oli löytänyt helposti 80 hyvän johtajan vaatimusta. Merkittävä ominaisuus johtajassa on kuitenkin se, että osaa hyödyntää itsessään olevan potentiaalin ja tunnistaa myös omat heikkoudet. Erityisesti johtajan on osattava tunnistaa työntekijöiden potentiaali ja valjastaa se käyttöön. Tulevaisuuden johtajuuden suurimpia haasteita ovatkin nimenomaan itsetuntemus, oikeiden ihmisten sekä potentiaalin löytäminen.

Aku Louhimies

Aku Louhimies on elokuvaohjaaja ja omien sanojensa mukaan: "Osaamiseni on niissä ihmisissä, joiden kanssa työskentelen". Aku johtaa työkseen asiantuntijoita, jotka ovat samalla luovia ihmisiä. Elokuva on maailmanlaajuisesti kulttuuri- ja talouselämää muovaava elementti. Itse elokuvanteko on selkeä projekti, jolla on alku ja loppu.



Akun tärkeimmän opettajan, Krystow Kieslowskin, mukaan elokuvan tärkein elementti on tarina eli visio siitä, mitä elokuva haluaa kertoa. Yksi elokuva vaatii Akun kohdalla välintään kahden vuoden työn. Onkin siis harkittava tarkkaan, mitä lähtee tekemään, sillä pitkän elokuvan valmiin version yksikin sekunti vaatii valtavan määrän työtä. Mainospätkissä työmäärä on vielä suurempi. On siis valikoitava hyvin tarkoin se, mitä lähtee toteuttamaan. Toiseksi tärkein voimavara elokuvanteossa on ihmiset. On erittäin tärkeää, kenen kanssa elokuvaa tehdään. Ammattitaito ja kuvausryhmän keskuudessa vallitsevan ilmapiirin summa näkyy elokuvassa. Akulle on tärkeämpää tulla toimeen kuvausryhmän ihmisten kanssa kuin se, että kaikki olisivat oman alansa ehdottomia huippuja.



Puhujien Foorumi

Huhtikuu 2006

Uutiskirje

Ohjaajan tehtävä on käyttää ihmisten osaamista ja kanavoida sitä mahdollisimman hyvin. Aku haluaakin luoda turvallisen ja perheenomaisen ympäristön. Tätä ympäristöä tukee se, että Aku itse tekee ja myöntää omat virheensä. Näin muutkin voivat tehdä virheitä. Aku näkee virheen myös positiivisessa valossa, sillä joskus kuvauksissa virhe voi tuoda jopa paremman lopputuloksen kuin suunniteltu. "Virhe voi olla potenssilääke, sillä virheen kautta voi löytää uutta ja luovaa", Aku toteaa. Tämän lisäksi ohjaajan on annettava ihmisille vastuuta ja hänen on myös kestävä se, että joskus ratkaisut eivät ole niitä, joita hän olisi halunnut. Ohjaaja ei voi takertua jokaiseen yksityiskohtaan vaan hänen tehtävänsä on huolehtia kokonaisuudesta. Joskus käy niinkin, että ohjaajan valitsema ihminen ei olekaan sitä mitä hän oli hakenut. Tällöin on muutettava katsantokantaa ja etsittävä juuri sen ihmisen potentiaali ja saatava se käyttöön. Pähkinänkuoressa ohjaajan osaaminen on muissa ihmisissä ja hänen tehtävänsä on luoda heille vakaa pohja, jotta heidän potentiaalinsa saadaan käyttöön.

Richard Scase

Richard Scase käynnisti aamupäivän viimeisen osuuden vauhdikkaalla ja mukaansatempaavalla tyylillään. Suosittu luennoitsija oli ollut edellisenä iltana Lontoossa ja oli palaamassa Lontooseen heti seminaarin päätyttyä.



Richard lähestyi tulevaisuuden johtamista globaalilla tulevaisuudenkuvalla, jossa

Kiina ja Intia tulevat kasvamaan yhä voimakkaammin ja valtaamaan jalansijaa tuotantoteollisuuden lisäksi tietotaloudessa. Käyttämällä esimerkkinä omaa iPodiaan professori Scase väritti kuvan siitä, miten tämä pieni innovatiivinen koje on suunniteltu Yhdysvalloissa, valmistettu Kiinassa ja käytetään Euroopassa. Scasen mukaan Eurooppaa uhkaa tulevaisuus ikääntyvien ihmisten keitaana kun tuotekehittely ja tuotanto tapahtuvat



Puhujien Foorumi

Huhtikuu 2006

Uutiskirje

Yhdysvalloissa ja Aasiassa. Scasen mukaan Euroopan on lakattava ajattelemasta pienten markkinoiden sisällä ja tuettava vankemmin yrittäjyyttä.

Suomen asema kilpailukyvyssä on ollut viime vuosina huippuluokkaa. Scase nostaa luennoillaan aina esiin eurooppalaisten alueiden vertailussa tilaston ykkösen: Uudenmaan. Mutta Suomen kilpailukyky kustannuksissa on melko heikko kun verrataan suhteellisia työvoimakustannuksia OECD-maiden ja Suomen välillä. Scasen mukaan Suomi tarvitsee enemmän Nokioita.

Scasen mukaan tarvitaan johtajuutta ohjaamaan ja inspiroimaan työntekijöitä. Erityisesti iPod-sukupolven kohdalla tämä tulee olemaan äärimmäisen tärkeää. Hyvää johtajaa pitää pystyä ihailemaan. Myös inspiraatio on tärkeä osatekijä, sillä johtajan on pystyttävä inspiroimaan työntekijöitä. Lisäksi luottamus on oleellista sillä johtajan on pystyttävä luottamaan alaisiinsa, mutta luottamuksen on toimittava myös toisin päin. Tämä edellyttää omistautumista molemmin puolin.

Tulevaisuuden yrityksiin Scase soveltaa kolmen F:n periaatetta. Ensimmäisenä periaatteena on kunto (*fit*). Organisaatiossa pitää asettaa tavoitteita kuten huippu-urheilijat tekevät. Huippu-urheilijat eivät vertaa itseään muihin etsien benchmarkkauksen tavoin heikkouksia ja vahvuuksia vaan he pyrkivät aina voittajaa parempaan suoritukseen. Lisäksi pitää olla tuore (*fresh*) eli innovatiivinen. Tämä näkyy mm. matkapuhelinbisneksessä, missä pitää keksiä jatkuvasti uutta, jotta ei tipu kilpailusta. Lisäksi työnteon on oltava hauskaa (*fun*). iPod-sukupolvi etsii koko ajan elämyksiä. Tietoyhteiskunta elää ideoilla. Tämän takia työnteon pitää olla myös hauskaa, jotta ihmiset voivat keksiä uusia ideoita.