



Puhujien Foorumi

Elokuu 2007

Helena Åhman

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.

Tee johtoryhmästäsi voittajajohtoryhmä!

Johtoryhmien toiminta on murrosvaiheessa – nyt on aika siirtää katse taustapeiliin tuijottamisesta horisonttiin”, sanoo johtoryhmien sparraamiseen erikoistuneen Hunting Minds Oy:n hallituksen puheenjohtaja ja Chief Creative Officer Helena Åhman, jolta ilmestyi kesäkuussa 2007 kirja voittajajohtoryhmistä yhdessä Annika Vatasen ja Aija Bärlundin kanssa.



Helena Åhman

Helena Åhman on johtoryhmien kehittäjä, tutkija, kirjailija ja yksi Suomen halutuimpia yrityspuhujia.

Jos haluat tietää lisää Helena Åhmanista – klikkaa tästä

Kauppätieteiden tohtori Annika Vatanen ja tekniikan tohtori Helena Åhman ovat hiljattain tutkineet menestyneitä ja vähemmän menestyneitä johtoryhmiä ja selvittäneet millaisia eroja johtoryhmäläiset kokevat ihannejohtoryhmän ja todellisen johtoryhmätoiminnan välillä. Tutkimuksessa oli osallistujia 185 johtoryhmästä, kokonaisia johtoryhmiä osallistui 50, ja vastaajia oli kokonaisuudessaan lähes 800. Tutkimus yhdistettynä Åhmanin kokemukseen lukuisten johtoryhmien sparraamisesta antaa erinomaisen näkymän johtoryhmien ja johtajien sielunelämään ja menestyksen edellytyksiin.

Sillä, mihin johtoryhmä käyttää aikaansa, on suuri merkitys yrityksen arvolle ja siksi yrityksillä on velvollisuus kehittää johtoryhmiä. Tärkeintä johtoryhmän kehittämisessä on se, mitä johtoryhmä tekee arkena ja millainen sisäinen sparrauskulttuuri johtoryhmässä on. ”Kuinka moni johtaja menee johtoryhmän kokoukseen aidosti innostuneena?”, kysyy Åhman, ja vastaa: ”Onneksi moni, mutta liian usein johtoryhmätyöskentely koetaan tylsänä rasitteena. Ellei innostusta ole, pitäisi johtoryhmän ihan itse ymmärtää tehdä jotain.”



Puhujien Foorumi

Elokuu 2007

Helena Åhman

Ei ole ihme ettei aina innosta, koska monet johtoryhmät johtavat edelleen liikaa rutiineja, raportteja ja menneisyyttä, ja liian vähän ihmisiä, muutosta ja tulevaisuutta. Lisäksi joskus luullaan, että johtoryhmätyöskentely tapahtuu vain kokouksissa. Huono johtoryhmä pystyy tuhoamaan menestyneenkin yrityksen, kun taas hyvä pystyy tekemään huonostakin ainakin kohtuullisen. Sitä paitsi hyvät johtoryhmät saavat parhaimmillaan ihmiset tekemään ihmeitä ja muuttavat maailmaa. Yksinkertaista ja selvää? Ei aina, eikä varsinkaan nyt, kun johtoryhmille ja myös johtoryhmän ja hallituksen yhteistyölle asetetaan uusia vaatimuksia.

Johtoryhmien pitää ymmärtää yhä enenevässä määrin taistella ihmisten mielistä – sekä asiakkaiden että oman henkilöstön. Tulevaisuus tehdään tänään ja muuttuvissa organisaatioissa toimintaa ei saada aikaiseksi vanhoilla keinoilla. Tämä tulee korostumaan vielä enemmän tulevaisuuden johtamisessa: iPod-sukupolven käskyttäminen ei onnistu. Johtoryhmän jäsenten tulisi olla sponsoreita, mentoreita ja hyviä esimerkkejä halutusta toimintatavasta. Vallitseva tapa koota johtoryhmät funktioiden mukaan saattaa kuitenkin ajaa niiden toiminnan tiettyyn muottiin, joka suuntautuu enemmän yksityiskohtiin sekä jäsenten kasvojen ja aseman säilyttämiseen kuin kokonaisuuteen ja itsensä likoon laittamiseen. Tämä on vaarallista, sillä tulevaisuuden johtoryhmät ovat joustojohtoryhmiä joissa on entistä haastavampia toimintatapoja ja vaihtelevampia kokoonpanoja - ja eläviä asiakkaiden ja partnereiden edustajia.

Näiden muutosten takia johtoryhmien kyky kyseenalaistaa ja katsoa itseään peilistä on entistä tärkeämpää. Oman yksikön edunvalvonnasta pitää siirtyä todelliseen johtoryhmän yhteistyöhön: johtoryhmän jäsenen oma ego ei enää saisi tulla tielle ja yksilön tulee olla yhä parempi johtamaan omaa mieltään ja kohtaamaan oma epävarmuutensa. Tämä vaatii kypsyyttä johtoryhmän jäseniltä.

Hyvä ulkopuolinen sparraus voi antaa tärkeitä uusia näkökulmia ja hyötyjä. Valitettavasti markkinoilla on kuitenkin lyhytjänteiseen innostamiseen keskittyviä



Puhujien Foorumi

Elokuu 2007

Helena Åhman

sparrauksia, mitkä eivät haasta johtoryhmiä oikeasti muuttumaan. Hetkelliset pikavalmennukset saattavat jopa antaa johtoryhmille alibin välttää todellisia muutoksia ja oikeista ongelmista puhumista. Vai onko ainoa tapa kehittää johtoryhmää vaihtaa ihmisiä? Saattaa käydä kalliiksi.

Todellisen sparrauksen hyödyt sen sijaan voivat olla tapauksesta riippuen esimerkiksi ajan käyttäminen tuloksekkaammin, luovien bisnesmahdollisuuksien löytäminen ja koko liiketoiminnan tuloksellisuuden paraneminen. Kaikki kehittyminen tulee nivoa johtoryhmän perustehtävään, joka on johtaa liiketoimintaa ja kasvattaa yrityksen arvoa. Tutkimukset osoittavat, että paras tapa kehittää yrityksen arvoa on kehittää ihmisten arvoa. Parhaat yritykset ovat jo tämän oivaltaneet, onko Sinun johtoryhmäsi?

Asiakasklubissa kuulet, mitä eroa on menestyneillä ja vähemmän menestyneillä johtoryhmillä.

Helena Åhman luennoi SpeakersForumin asiakasklubissa 29.8. otsikolla: "Tee johtoryhmästäsi voittajajohtoryhmä!". Lisätietoja SpeakersForumin kotisivuilta sekä sähköpostitse: info@speakersforum.fi