

Ammattina johtaminen

Kommenttipuheenvuoro

Tehy:n johtajuusseminaarissa

Helsinki, 5.2.2009

Ainomaija Haarla, Dr(Tech.), MBA
Toimitusjohtaja, ProConsilium Oy

Sisältö

- ◆ Puheenvuoron käyttäjän taustaa
- ◆ Johtajaksi synnyttään - tai sitten ei
- ◆ Hyvän johtamisen edellytyksiä
- ◆ Tehokas johtaja vs. hyvä johtaja
- ◆ Miten kohdata kriisit
- ◆ Ajatuksia muutosjohtamisesta
- ◆ Loppusanat

Puheenvuoron käyttäjän taustaa

Ainomaija Susanna Haarla,
synt. 1953 Rovaniemellä

DI (TKK) 1978, MBA 1992,
tekniikan tohtori 2003

Perhe: aviomies DI Eero
Haarla vuodesta 1978, kaksi
aikuista lasta ja yksi
lapsenlapsi

Sekä linja- että esikunta-
organisaatioiden esimies
Suomessa ja ulkomailla;
eräänä harrastuksena
mentoritoiminta

Työura Yhtyneillä Paperitehtailla
Simpeleellä ja Jämsänkoskella,
UPM-Kymmenellä keskushallinnossa
Helsingissä ja divisioonan
esikunnassa Saksassa (2002-2005),
välillä Metsossa Helsingissä
(metsä- ja metalliteollisuus)

Kaksi vuotta itsenäisenä yrittäjänä
(ProConsilium Oy), hallitus-
ammattilaisena (Neste Oil Oyj, Altia
Oyj, Korona Invest Oy, TKK Executive
School of Business Oy) ja yliopisto-
opettajana

16.2.2009 alkaen Tekniikan Akatemia-
säätiön toimitusjohtaja (yliasiamies)

Johtajaksi synnyttään - tai sitten ei...

**Johtajan ammattiin ei kouluteta
kun valmistaudutaan ammattiin.**

**Voit joutua/päästä johtajaksi urakehityksen
tuloksena riippumatta siitä, onko sinussa
henkilökohtaisia ominaisuuksia johtajaksi.**

Johtajaksi synnyttään - tai sitten ei...

Johtamistaitoja voi toki kehittää...



Johtajia on organisaation joka tasolla.

Hyvän johtamisen edellytyksiä

- ◆ Vallitsee innostava ja toisia kunnioittava työilmapiiri.
- ◆ Johtajalla on oma syvän osaamisen alue, johon on intohimo ('esteet ovat raivaamista varten').
- ◆ Organisaation kaikkien jäsenten roolit ja vastuut on määritelty ja avoimesti viestitty.
- ◆ Tiimin jäsenten ammattitaitoa arvostetaan.
- ◆ Päätöksenteko ja toimintatavat ovat selkeät ja läpinäkyvät.
- ◆ Tulostavoitteet on yhdessä määritetty, mittarit luotu, tulosten seuranta on säännöllistä ja johtaa toimenpiteisiin.

Hyvän johtamisen edellytyksiä (jatk.)

Avoimet ja luottamukselliset **kehityskeskustelut** voivat toimia erinomaisena johtamisen välineenä.

Edellytyksenä kuitenkin on, että kehityskeskustelujen tulokset johtavat toimenpiteisiin.



Tehokas johtaja vs. hyvä johtaja

- ◆ Avoin ihmisille ja uusille ideoille, osaa kuitenkin fokusoida.
- ◆ Oppimishaluinen, ei viihdy omalla mukavuusalueella, ennakkoluuloton.
- ◆ Energinen vaikeuksien voittaja.
- ◆ On todella kiinnostunut ammatistaan ja haluaa saada jotain suurta aikaan.
- ◆ Kirkas visio, johtaa edestä esimerkillä.
- ◆ Kunnioittaa ja tunnustaa alaisen osaamisen ja tukee sekä kannustaa sen kehittämistä.
- ◆ Näkee tiimityön arvon.
- ◆ Antaa palautetta onnistumisista, mutta myös kehityskohteista.
- ◆ Viestii tehokkaasti.
- ◆ Kantaa vastuun.

Miten kohdata kriisit

- ❖ Niitä väistämättä tulee, pitää olla valmis kohtaamaan.
- ❖ Omat arvot ja toimintaperiaatteet oltava selkeät.
- ❖ Apua voi ja kannattaa kysyä: et varmaankaan ole ensimmäinen ongelman kohdannut --> rakenna henkilökohtainen eri osaajien verkosto ja käytä sitä

- ❖ Muista, että **kriisissä voi olla mahdollisuus muutokseen.**
- ❖ Tunnista kriisi, analysoi nykytila, keskustele.
- ❖ Ota johtajana ohjat, puutu ripeästi syihin ja tee tarvittavat ratkaisut heti kun voit.

- ❖ Tavoitteisiin ja toimintatapoihin sitoutumatonta häirikköä organisaatiossa ei ole pakko sietää.

Ajatuksia muutosjohtamisesta

”80% muutoksesta on leadershipiä

(=suunnan näyttämistä, sitouttamista ja motivointia) ja

20% managementiä

(=suunnittelua, budjetointia, organisointia ja ongelmanratkaisua).”

John P Kotter

Ajatuksia muutosjohtamisesta (jatk.)

Avaintekijät:

- vision luominen: pikemminkin emotionaalinen kuin rationaalinen prosessi
- tiiminrakennus: oikeat tyypit, tiimin luominen, työskentely tiiminä
- aika; nopeita voittoja tarvitaan, mutta muutoksen toteuttamiseen kuluu aikaa.



Ajatuksia muutosjohtamisesta (jatk.)

- ◆ Prosessi, jolla voisi olla mm. seuraavat vaiheet:
 - luo visio tavoitetilasta ja kehitä strategia sen saavuttamiseksi
 - kokoa riittävän edustava ryhmä johtamaan muutosta tiiminä
 - **raivaa muutoksen esteet**, muuta tarvittaessa rakenteet, ja tue riskinottoa ja ei-traditionalisten toimenpiteiden käyttöönottoa tavoitteen saavuttamiseksi
 - varmista muutamia nopeita tuloksia ja kommunikoi ne, palkitse tekijät näkyvästi
 - käytä onnistumisia apuna muutosesteiden raivaamisessa
 - huomioi ja palkitse henkilöt, jotka osaavat toteuttaa uutta visiota
 - johda tavoitteellisesti.

- ◆ Oikaisut prosessissa voivat johtaa epäonnistumiseen;
<15% muutoksista onnistuu (re. Kotter, 1999)

Loppusanat

”Johtajanominaisuus näyttää olevan taito herättää muissa halu tehdä jotain, jonka tekemisen tarpeellisuudesta on itse vakuuttunut.”

Vance Packard

Ainomaija Haarla, Dr(Tech.), MBA
Toimitusjohtaja
ProConsilium Oy
Tekniikantie 12
FI - 02150 Espoo

puh. 040 - 716 0703
ainomaija.haarla@
proconsilium.com

16.2.2009 -
ainomaija.haarla@
technologyacademy.fi
puh. 040 - 716 0703



Millennium-palkintosäätiöstä Tekniikan Akatemiaksi

- ◆ Tehtävämme on ihmisten elinolosuhteisiin myönteisesti vaikuttavan, humaaneille arvoille rakentuvan ja uutta teknologiaa kehittävän tieteellisen tutkimuksen ja innovatiivisuuden edistäminen ja näitä tavoitteita palvelevan yhteistyön tukeminen.
- ◆ Työskentelemme valtiollisten toimijoiden, tiedeyliopistojen sekä teollisuuden ja elinkeinoelämän kanssa.
- ◆ Keskeinen välineemme on joka toinen vuosi jaettava kansainvälinen Millennium-teknologiapalkinto.
- ◆ www.technologyacademy.fi
- ◆ Kolmas palkinto myönnettiin kesäkuussa 2008 professori Robert Langerille hänen keksintöistään ja työstään lääkeaineiden vapautumisen säätelyssä ja kudosten uudelleenkasvattamisessa käytettävien innovatiivisten biomateriaalien kehittämiseksi.
- ◆ Langerin keksinnöt ovat edistäneet miljoonien ihmisten terveyttä, ja niitä on hyödynnetty esimerkiksi syöpien ja sydäntautien hoidossa.
- ◆ Yli 100 miljoonaa ihmistä vuosittain saa hoitoa Langerin kehittämillä menetelmillä.
- ◆ www.millenniumprize.fi

