

Ihmisten johtamisen 2 tärkeää asiaa

Ihmisten johtamisessa on oikeastaan vain kaksi tärkeää asiaa. Jos haluat menestyä johtajana, kannattaa lukea tämä juttu kokonaan. Kyse on vain kahdesta asiasta, joilla valtaosa johtamisen ongelmista ratkeaa.

Ensinnä huolehtia siitä, että jokaisella johdettavalla on tavoite, joka kuvastaa alaisen työn tulosta. Siis sitä mitä työstä syntyy tulokseksi.

Stora Enson uusi toimitusjohtaja Jouko Karvinen puki asian hyvin sanoiksi. Talouselämä-lehden haastattelussa hän kertoi, että storaensolaiset ovat hyvin ylpeitä siitä mitä he tekevät. Ja jatkoi, että haluan muuttaa sen niin, että storaensolaiset ovat ylpeitä työnsä tuloksista. Hyvin sanottu.

Kaksi tärkeää asiaa

1. Huolehdi tavoitteesta

2. Innosta saavuttamaan tavoite

Liian usein suomalaiset esimiehet keskittyvät puuhastelemaan alaisen työn tekemisen kanssa ja olemaan ylpeitä siitä. Keskitytään ohjaamaan miten työ on tehtävä. Ei ole ollenkaan harvinaista, että ohjelmistoyrityksen perustaja CTO haluaa ohjata ja määrätä miten CMO markkinoi ja myy yrityksen tuotteita. Osaamatta itse päättääkään myyntiä ja markkinointia on paha mennä määräämään myyntiä ja markkinointia.

Hiljattain tapasin kaksi täysin erilaista IT-alalla toimivan yrityksen toimitusjohtajaa. Toinen kertoi vaativansa myyjiltä tietyn määrän puhelinsoittoja, asiakaskäyntejä ja tarjouksia viikoittain ja kuukausittain. Noilla asioilla on hyvin vähän tekemistä myynnin tuloksen eli saatujen tilausten määrän kanssa. Jos joku myyjistä keksisi keinon millä hän saa tilaukset vähemmällä soitoilla ja asiakaskäynneillä, tämä toimitusjohtaja todennäköisesti suuttuisi moisesta. Hän keskittyy liikaa keinoihin, joilla myynnin tulos toteutetaan. Ei ihme, että myyjien vaihtuvuus on suuri tuossa yrityksessä ja ilmapiiri huono.

Toisen yrityksen toimitusjohtaja toimii eri tavalla. Hänen myyjillään on tavoite, joka



©Copyright

Actional Oy
Hepokalliontie 2
00850 HELSINKI
p. 040 5509200
info@actional.fi
www.actional.fi

on tulos tehdystä myyntityöstä. Toimitusjohtaja auttaa myyjiä saavuttamaan tuloksen. Yritys menestyy oikein hyvin ja ilmapiiri on kunnossa.

Sen ohjaaminen, miten työ on tehtävä, on siis väärin. Se mitä johdon on sen sijaan tehtävä, on huolehtia siitä, että alaisilla on kaikille tavoite, joka kuvaa työn tuloksen selkeästi ja ymmärrettävästi. Näin helppo on ensimmäinen johtamisen kahdesta tärkeästä asiasta.

Toinen tärkeä asia on innostaminen, eikä mikä tahansa innostaminen, vaan innostaminen tavoitteen saavuttamiseksi. Tässä innostamisessa ei haittaa ollenkaan, että uskoo alaisen saavuttavan suurempia ja parempia tuloksia, kuin alainen itse uskoo. Loppujen lopuksi, tavoitteen eteen työskentelyn aloittaminen edellyttää uskoa kykyyn saavuttaa tavoite. Jos tavoite on mahdoton saavuttaa, ei laita tikkua ristiin. Jos tavoite on liian matala, ei synny mitään lisämotivaatiota tehdä yhtään paremmin kuin ennenkään. Tavoitehan hoituu olemassa olevalla työtavalla ihan itsestään.

Käytän tässä tahallisesti termiä innostaa, koska mielestäni kannustaminen, jota yleensä käytetään, antaa väärän mielikuvan siitä, mitä on tehtävä. Kannustaminenhan merkitsi alun perin ratsastajan kannustimien iskua ratsun kupeisiin. Nykyajan kannustaminen yrityksissä voi olla hiukan vähemmän dramaattista kuin hevosen kannustaminen, mutta miellelyhtymät kannusten iskuun kupeisiin ovat.

Innostaminen on parempi sana. Että voi innostaa, täytyy olla hiukan innostunut itsekin.

Innostaminen on helppo termi, mutta käytännössä sen toteuttaminen sisältää monia muotoja. Oikeastaan yhtä monta, kuin on henkilöitä joita on tarkoitus innostaa tavoitteiden saavuttamiseen. Jokainen ihminen on yksilö. Se mikä innostaa toista ei innosta toista ollenkaan. On siis innostettaessa haettava yksilöllisiä ratkaisuja. Ratkaisuilla tarkoitan ihmisten välistä psykologista vuorovaikutusta enkä esimerkiksi rahapalkkioita.

Innostamisessa on yksi tärkeä asia. Innostaa toinen aloittamaan jotain uutta, jota ei ole ennen tehnyt. Vasta kun tekee jotakin, voi siihen tekemiseen tulla motivaatio. Motivaatiosta puhutaan paljon. Puhutaan motivoinnista, mutta tutkimusten mukaan, ihmisiä ei voi motivoida, vaan motivaatio syntyy ihmisen sisällä. Ulkoa motivaatiota ei voi työntää, mutta innostaa voi oikein hyvin ulkoapäin.



©Copyright

Actional Oy
Hepokalliontie 2
00850 HELSINKI
p. 040 5509200
info@actional.fi
www.actional.fi

Sellainen peukalosääntö on, että tekemällä uutta asiaa kolme kertaa, voi sanoa vasta syntykö motivaatio ja tuleeko tuloksia. Lannistuminen ensimmäisestä epäonnistumisesta on turhan yleistä. Jos me pikkulapsina olisimme lannistuneet ensimmäisen polkupyörällä ajelun epäonnistumisesta, ei meistä kukaan osaisi ajaa polkupyörällä. Oli vain hypättävä polkupyörän selkään ja kokeiltava uudestaan ja

jokainen joka niin teki, oppi ajamaan. Kokeile siis muutaman kerran uutta asiaa, ennen kuin päätät hylkäätkö sen vai jatkatko. Ja innosta alaiset tekemään samoin.

Yksi tapa arvioida mikä innostaa toisia, on selvittää kunkin mieltymykset ihmisten väliseen vuorovaikutukseen. Selvityksen voi tehdä mm DiSC-pohjaisella yksinkertaisella testillä ja sen purulla ryhmässä. Jokainen oppii oman tyyliinsä ja muiden, jonka jälkeen oppii aika helposti myös

Loppujen lopuksi johtamisen voi pelkistää hyvin yksinkertaisesti kahteen asiaan: huolehtia tavoitteista ja innostaa tavoitteen saavuttamista. Muuta ei tarvita, kun yrityksen tulos laukkaa yhä nopeammin.



©Copyright

Actional Oy
Hepokalliontie 2
00850 HELSINKI
p. 040 5509200
info@actional.fi
www.actional.fi