

# Miksi sinun pitäisi antaa itsellesi potkut

Heikki Luoma  
Actional Oy



Kun yrityksen ylin johto vaihtuu, usein vaihtuu myös moni johtoryhmän jäsen. Vaihtumisten selityksiä on monia, mutta jos seuraa selityspolkua alkusyyhyn, saavutaan melkein aina kysymykseen ovatko vanhan johtoryhmän jäsenet mukana muutoksessa vai eivät ole.

Omistajia edustava hallitus vaihtaa toimitusjohtajan saadakseen jonkin muutoksen aikaiseksi uuden toimitusjohtajan avulla. Muutoksesta on kyse myös yksiköiden johtoa vaihdettaessa.

Muutoksessa haetaan uutta perspektiiviä, näkökulmaa ja päätöksiä ja käytännössä usein on vaihdettava ihmisiä.

Miksi?

Useimmat johtajat rakastuvat omiin strategiakalvoihinsa ja heidän on vaikeaa murtautua ulos koetelluista toimintamalleistaan. Vaikka he älyllä saattavat havaita, että maailma on muuttunut ja heidän on toimittavat toisella tavalla kuin aikaisemmin, on heidän vaikea päästää irti.

Olemme sijoittaneet paljon henkistä päätomaa siihen mitä olemme luoneet ja miten olemme oppineet tekemään asioita. Eikä kyse ole pelkästään yritysten ylimmästä johdosta, vaan se koskee meitä kaikkia.

General Electricissä oli johdon tapana kokoontua joka tammikuu ja tehtävänä oli toimia niin kuin juuri nimitetty uusi johdon jäsen. Kysymys oli mitä he tekisivät toisin, jos he aloittaisivat tehtävässään juuri nyt ilman ennakkokäsityksiä täysin tuoreella näkökulmalla.

Luonnollisesti on helpompaa ottaa uusi tuore näkökulma, jos on oikeasti uusi ja ne oletukset, jotka asettaa kyseenalaiseksi, eivät ole omia vaan toisen. Meistä jokaiselle on helpompaa kyseenalaistaa muiden ajattelu, kuin ottaa askel taakse ja arvioida mikä omassa ajattelussa ja käytöksessä on vialla.

Siksi ylimmän johdon vaihdossa ravistellaan usein muuta johtoa, joka ei pysty ottamaan etäisyyttä haastaakseen oman luomuksensa.

Intelin menestys perustui DRAM-muistiin, johon monet yrityksen johtajistossa olivat tunneperäisesti sitoutuneet. 1980-luvun lopulla DRAM-kysyntä laski, mutta ylin johto vastusti strategian muutosta. Silloisen COO:n Andy Groven vieraillessa Gordon Mooren luona, joka oli yksi Intelin perustajista, ja Grove kysyi Moorelta “Mitä uusi johto tekisi, jos meidät korvattaisiin?” Moore vastasi heti “Lähtisi DRAM-liiketoiminnasta.” Grove ehdotti, että “menemme ulos pyöröovesta, tulemme uudelleen sisään ja teemme sen itse”. Näin tapahtui.

Ei ole tarvetta odottaa, että yritys joutuu ongelmiin ja hallitus vaihtaa johtoryhmän jäseniä. Juuri nyt on hyvä hetki miettiä, mitä tekisit, jos hakisit omaa työtäsi.

Mitkä ovat sinun ansiosi?

Mitä kertoisit työpaikkahaastattelussa muutoksista, jotka tekisit ja parannuksista, jotka suunnittelisit?

Mikä olisi sinun ainutlaatuinen peukalonjälkesi uudessa työssäsi?

Mitä ajattelisit strategiasta ja johtoryhmästä?

Mitä muuttaisit?

Vastaamalla edellä oleviin kysymyksiin suoraan, rehellisesti ja rakentavasti voit auttaa liiketoimintaa kehittymään ja myös energisoimaan itsesi tuleviksi kuukausiksi.

Ja kuka tietää. Saattaisit jopa palkata itsesi uudelleen.

-----

Mitä mieltä olet tästä artikkelista? Kerro mielipiteesi, parannusehdotuksesi tai oletko jostain asiasta erimieltä. Ota yhteys puhelimella 040 5509200 tai s-postilla heikki.luoma@actional.fi

Jos tunnet omassa organisaatiossasi tai muualla henkilön, joka voi hyötyä tästä artikkelista, niin voit lähettää artikkelin hänelle.

Jos haluat keskustella teidän myyntitoiminnastanne ja kuulla miten Actional Oy voi auttaa myyntitoiminnan parantamisessa, ota yhteys tapaamisen sopimiseksi.

Heikki Luoma

Actional Oy