

Voittajaksi muutoksessa

SEKÄ YKSITYISET että julkiset laboratoriot ovat olleet jo vuosia rakennemuutoksen kourissa. Ympäristöanalytiikan hintatason lasku ja kilpailun lisääntyminen ovat tuoneet haasteita alan laboratoriolle. Lääketeollisuuden toimintaympäristö on muuttunut ja taantuma vaikeuttanut rahoituksen löytämistä uusille innovaatioille.

Me alalla toimivat haluamme luonnollisesti ylläpitää ja kehittää laboratoriaoalaa Suomessa. Myönteinen kehitys ei tapahdu itsestään vaan vaatii aktiivisia toimia. Miten asiaan voisi vaikuttaa johtamisen näkökulmasta?

Tehokkuus ja tuottavuus ovat rakennemuutoksen tutuksi tekemiä termejä, jotka herättävät tunteita – usein negatiivisia. Pelko ja stressi työpaikalla syövät motivaatiota työn tekemisestä.

Perinteisesti tuottavuutta on kasvatettu kehittämällä uutta tuotantoautomaatiikkaa. Investoiminen ihmisiin ei sen sijaan ole ollut tapana. Investoimalla ihmisiin saavutetaan kuitenkin useimmiten parempi tuotto, koska juuri ihmiset

vastaavat organisaatioista ja niiden toiminnasta.

Saneerauksella ei voida koskaan saada niin hyviä tuloksia kuin hyvällä johtamisella. Menestyvät yritykset keskittyvät asioiden johtamisen (management) sijaan kokonaisvaltaiseen, henkilöstön huomioon ottavaan johtamismalliin (leadership).

HENKILÖSTÖÄ pitää auttaa muutoksessa. Muutoksessa työntekijöiden tulee pysyä motivoituneina ja tietoisina siitä, mitä tehdään ja miksi. Paras työkalu tässä on palaute.

Myönteinen palaute motivoi henkilöstöä toistamaan positiivisia toimintamalleja. Kielteinen palaute puolestaan ruokkii negatiivisia toimintamalleja ja asettaa rajoja toiminnalle. Palautteen puuttuessa ihminen hankkii sitä, yleensä tiedostamattomalla negatiivisella toiminnalla.

Motivaatio antaa ihmiselle rohkeutta tehdä enemmän kuin hän tällä hetkellä tekee. Odotusten kommunikointi kak-

sisuuntaisesti ja päämäärien määrittäminen antavat ihmiselle motivaation toimia. Palaute toimii katalyyttinä uudelleen motivoitumiselle. Kokonaisvaltaisen johtamisen puute laskee suori- tuksen tasolle, joka on juuri sen rajan yläpuolella, ettei negatiivista palautetta tule.

Motivoinnin, kommunikaation ja palautteen ansiosta syntyy tilanne, jossa henkilöstö itse motivoi itseään ja siten nostaa tuottavuutta.

Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara. Kun johtamisen kehittämiseen ja henkilöstöön investoidaan kuten koneisiin ja laitteisiin, tuottavuus ja tulos paranevat. Organisaation pysyvällä ja positiivisella muutoksella voidaan saavuttaa huomattavaa kilpailuetua ja tuotteita jo lyhyellä aikavälillä.

YRITYSVALMENNUS on toimiva tapa luoda uusi johtamismalli yritykseen. Kun valmennus, olipa kyseessä ryhmä- tai yksilövalmennus, toteutetaan yksilölähtöisesti, tuloksista tulee pysyviä.

Perinteinen koulutus jakaa tietoa, muttei ota vastuuta tiedon soveltamisesta käytännössä. Ihmisen työelämä ja yksityiselämä eivät ole erillisiä saarekkeita, ja siksi valmennus ottaa huomioon molemmat. Valmennusprosessi kestää yleensä puolesta vuodesta vuoteen, jona aikana kullekin yksilölle löydetään sopivimmat toimintamallit ja saada aikaan pysyvä muutos. Yrityksen johto ja esimiehet saavat työkaluja, joilla voivat johtaa organisaatiota kokonaisuutena ja juurruttaa uusia toimintamalleja.

Selvää on, että työelämän vaatimukset kasvavat koko ajan, olipa työnantajana yritys tai julkishallinto. Kokonaisvaltaisella johtamisella, jossa otetaan huomioon myös ihmiset, saavutetaan aivan uudenlaisia tuloksia. Miksi emme tekisi johtamisesta seuraavaa suomalaista kilpailuvalttia kansainvälistyvillä markkinoilla?



timo.mammela@lmi.fi

”Saneerauksella ei voida koskaan saada niin hyviä tuloksia kuin hyvällä johtamisella.”

Heidi Mämmelä

Timo Mämmelä toimii yritysvalmentajana LMI Finland -valmennusverkostossa. Hän on työskennellyt viisitoista vuotta laboratoriaoalalla ja lääketieteellisyydessä.