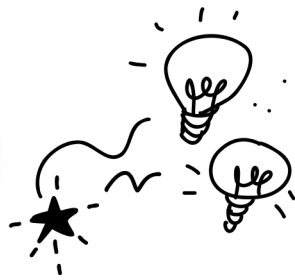


Ideat

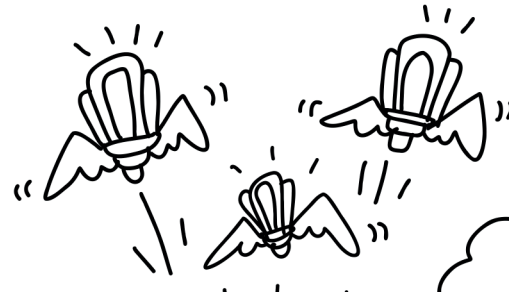
Innovaatiot

Ihmiset

Innostus



€ € €



ISOMPI
KUVA

TULEVAISUUS

AJAN
YLI,
TÄYSILLÄ
SISÄÄN!

SISÄÄN

mielen
taitoja



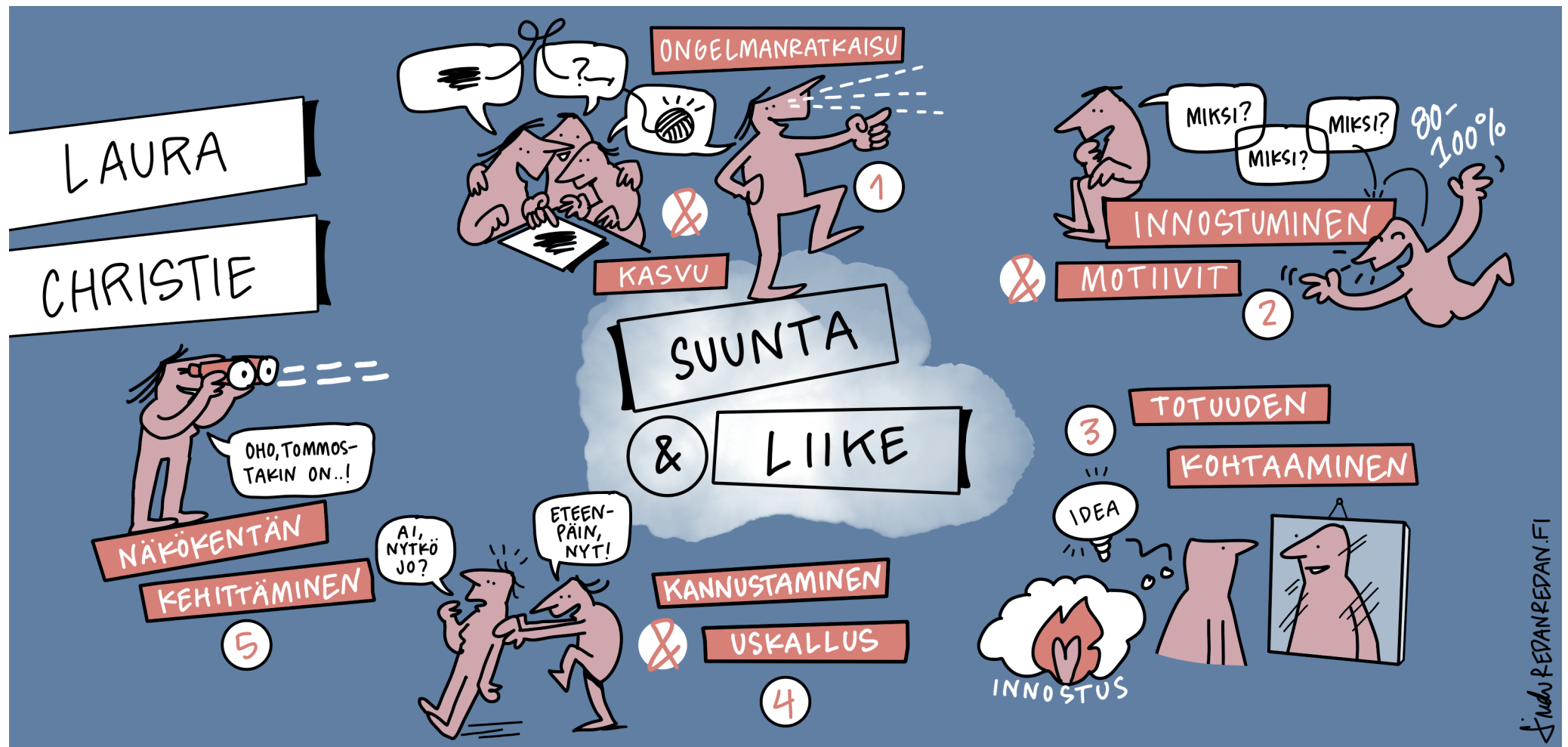
POHJOLAN VOIMA

Juha REDANREDAN.FI

On kyse suunnasta ja liikkeestä – viisi näkökulmaa

Laura Christie

Toimitusjohtaja, Academic Work Finland



1.

Mitä vaikeampi ongelma, sitä innostavampaa on lähteä sitä ratkomaan yhdessä muiden kanssa.

Motivoidun ongelmanratkaisusta – mitä vaikeampi ongelma, sitä innostavampaa on lähteä sitä ratkomaan yhdessä muiden kanssa. Joskus on niin, että kriisi tavallaan kirkastaa ajatukset, kun taas toisinaan hyvin mennessä näköala hämärtyy.

Kasvu inspiroi – sanan eri merkityksissä. Koen hyvin palkitsevana, kun pääsee seuraamaan ihmisten kehitystä ja kasvua. Tämä on tietysti yhteydessä yrityksen kasvuun. Molemmissa on kyse suunnasta ja liikkeestä.

2.

Motiivien innostumiselle pitää olla aitoja, totta.

Luultavasti vuosituhansien ajan vanhempi sukupolvi arvostelee nuorempaa sukupolvea: ennen tehtiin töitä oikein.

Tämän päivän todellisuudessa nuorempi sukupolvi todella haluaa innostua. Mutta mistä? Motiivien innostumiselle pitää olla aitoja, totta. Miksi-kysymystä todella kysytään. Parikymppiset eivät halua tehdä asioita näön vuoksi – ja sitten kun innostuksen laukaiseva merkitys on kohdillaan, todella tehdään. Joskus liikaakin.

Ehkä meidän kaikkien kannattaa pysähtyä joskus miettimään omaa innostustamme. Jos ei innosta yhtään, silloin on itsetutkiskelun paikka. Voisi puhua innostuneisuusasteesta. Ajattelen, että esimiesten kohdalla sen kannattaisi olla tasolla 80%, johtajien osalta aika lähellä sataa.

3.

Totuuden kohtaaminen on tärkeää. Siitä lähtee usein liikkeelle idea, ajatus, joka voi johtaa innostukseen ja innovaatioihin.

Varoituksen sana. Toisaalta keinotekoinen innostaminen, innostuksen esittäminen, vie harhaan. On myös asioita, jotka ovat niin kuin ovat. Jos tilanne on huono, se on huono. Laimea ja väritön on laimeaa ja väritöntä. Siinä on innostus ja innostaminen tiukoilla ja tästäkin pääsee eteenpäin.

Totuuden kohtaaminen on tärkeää. Siitä lähtee usein liikkeelle idea, ajatus, joka voi johtaa innostukseen ja innovaatioihin.

4.

Voi olla hyvä, että päätyy tehtäviin, joita ei ihan vielä osaa.

Oma esihenkilöni kannusti minua hakemaan esihenkilön paikkaa. Ajattelin siinä kohtaa, että ”ai nyt jo vai”. Sen jälkeen hän kannusti hakemaan johtoryhmäpestiä. Ajattelin, että ”ai nyt jo”. Ja kun kannustettiin hakemaan toimitusjohtajaksi, ajattelin vaihteeksi, että ”ai nyt jo”.

Tämä on omalla kohdallani ollut tärkeä oppi suunnan ja liikkeen osalta – voi olla hyvä, että päätyy tehtäviin, joita ei ihan vielä osaa. Se pitää mielen kirkkaana.

Lopulta ero johtotehtävien ja muiden tehtävien osalta ei ole ollut niin iso, kuin voi kuvitella. Ehkä kyse on kaikessa tekemisessä usein uskalluksesta.

Voisi puhua innostuneisuusasteesta.
Ajattelen, että esimiesten kohdalla
sen kannattaisi olla tasolla 80 %,
johtajien osalta aika lähellä sataa.

5.

Oma kasvuympäristö vaikuttaa näköaloihin – siihen, mitä alkaa pitää mahdollisena.

Omalla kulttuurisella kasvuympäristöllä on merkityksensä. Vammalassa ei ala-asteella paljon puhuttu tällaisista asioista. Eikä Vammalassa ole vikaa. Oma kasvuympäristö vaikuttaa näköaloihin – siihen, mitä alkaa pitää mahdollisena. Tätä kannattaa pohtia, että mikä se ympäristö nyt on ja miten se vaikuttaa näköaloihin.

Jonkinlainen mahdollisuuksien näkökenttä ja sen kehittyminen liittyy ideoiden merkitykseen vahvasti. On selvää, että jos jokin uusi idea tuntuu vaikealta tai disruptiiviselta, sitä kannattaa tutkia ja kehitellä. Toisaalta on niin, että tapaamme aliarvioida pieniä, skaalautuvia parannuksia. Niillä saadaan usein aikaiseksi selvästi enemmän ja nopeammin kuin sillä, että aina metsästetään radikaalia uutta ideaa. Pienet muutokset saadaan nopeammin käyttöön.

Laura Christie on toiminut Academic Work Suomen toimitusjohtajana vuodesta 2020 asti. Academic Work pyrkii olemaan uransa alkuvaiheessa olevien ammattilaisten paras urakumppani, joka tarjoaa joustavia resursointiratkaisuja ja nykyaikaista rekrytointia. Laura Christiellä on yli 10 vuoden kokemus ihmisten johtamisesta ja hän keskittyy työssään inhimilliseen johtajuuteen ja kunnianhimoiseen kasvuun.