Exponential Leadership
for
Bending the Value Curve

Senior Leadership in Action, SLA

Strategista näkemystä.
Innovatiivista oivallusta.
Ylivoimaista osaamista.
Käyttötestattuja työkaluja.
Uutta tehoa arvon luomiseen.

VIA GROUP Vision Into Action

CEO.works

VIA LEADERS' Business School

Miksi moni asia johtamisessa **on ajateltava uusiksi?**

Toimintaympäristön muutosmyllerrys ei ole kenellekään uutinen. Silti se pysähdyttää.

- Luotu menestys kestää vain puolet siitä, mitä se ennen kesti (MIT).
- Toimitusjohtajien uran kesto on puolittunut tällä vuosituhannella (Harvard).
- Yli 90 prosenttia toimitusjohtajista sanoo, että liiketoimintamallia on kehitettävä (IBM).
- Ilmastomuutos kolminkertaistaa muutokset (MIT).
- Strategia edustaa uutta tulevaisuutta ja sen käytäntöönvienti takkuaa 90 prosentissa organisaatioista (Harvard).
- Suurin syy johtajan potkuille (70 %) on, ”ettei hän saanut strategiaa toteutumaan” (IMD).
- Teknologian kehittyminen kiihdyttää muutosnopeuden nelinkertaiseksi (MIT).

Samaan aikaan sosiaalinen muutos haastaa johtamisen.

- Ihmiset odottavat työelämältä yhä enemmän laatua, myönteisiä kokemuksia ja tarkoitusta.
- Uudet sukupolvet arvoineen ovat haasteellisia johdettavia.
- Toimialarajat murtuvat, tulevaisuus muuttuu yllättäväksi.

Miten johtaja itse voisi valmistautua muutokseen?

Johtaminen vaikuttaa yli puolet tulokseen

Johtaminen vaikuttaa **aina yli puolet** siihen, millaisia tuloksia organisaatio tekee – olivat ne huonoja tai hyviä (Harvard).

Johtaminen on syytekijä, liikkeelle paneva ja ohjaava voima sille, mitä organisaatiossa tapahtuu.

Johtamisen on ***ensin*** oltava 3.0-tasoista ennen kuin se pystyy luomaan 3.0-tasoisen liiketoimintamallin ja organisaation.

Suomalaisessa kulttuurissa on syvällä 1.0-tason tulosjohtaminen. Sitä tukevat 1.0-tasoinen johtamisjärjestelmä ja 1.0-tasoinen johtamisprosessi, jossa toki on otettu askeleita 2.0-tasolle.

Panostus johdon osaamiseen **on paras investointi, jonka organisaatio voi tehdä**

Hyvän johtamisen jäljet näkyvät. Valitettavasti samoin on huonon johtamisen laita. Ero voi olla huima.

Sen tähden johtamisen kehittäminen on nähtävä investointina – jo sen vuoksi, että siihen kuluu arvokasta aikaa.

Onnistuakseen uudessa toimintaympäristössä, jota meneillään oleva älykäs vallankumous (***SMART revolution)*** nopeasti muokkaa, yritykselle ja organisaatiolle ei riitä olla ”***great”,*** sen pitää olla ”***insanely great”.*** Monella alalla ”älyttömän hyvin johdetut” yritykset kasvavat, ottavat markkinan haltuunsa ja luovat poikkeuksellisen paljon arvoa.

Johtamiselle uusi standardi merkitsee huomattavasti kokonaisvaltaisempaa ja integroitua otetta.

KUVA: PIXABAY

Millainen kehitysohjelma luo johtajalle **ylivoimaa luovaa osaamista?**

Strategia on ajattelua, jolla toimintaa ohjataan – ja usein myös muutetaan. Organisaatio tarvitsee voittavan strategian. Luova ja innovatiivinen ajattelu korvaa rutiinin strategisessa johtamisessa.

Johtajan kokonaisvaltaista ajattelua, johon kuuluvat askelet strategiasta toteutukseen ja talentin suora yhdistäminen arvon synnyttämiseen, koordinoi organisaation tavoittelema arvo ja sen kotiuttaminen ***(value creation & value capturing).***

Usein organisaation rakenne, kulttuurin kalibrointi ja roolitus jäävät tarkistamatta, kun uusi strategia tehdään. Ja sen vuoksi strategian käytäntöön vienti ottaa sakkokierroksia.

Johtamisjärjestelmä saattaa ohjata enemmän organisaatiota kuin itse johtaminen.

Tai johtamisprosessin puutteet jarruttavat kohtuuttomasti etenemistä. Näiden kehittäminen tulee olla osa johtamisen kehittämistä.

Itse henkilökohtainen johtamisosaaminen on kriittinen. Enää ei riitä, että johtaja osaa sen, mikä on luontevaa hänelle. Johtajan on pystyttävä johtamaan ***kaikilla johtamistyyleillä*** aina tarpeen mukaan.

© VIA Group

Uudistettu Senior Leadership in Action, SLA

Vastaus tämän päivän ja tulevaisuuden johtamishaasteisiin

Kaksi vuosikymmentä menestyksekästä toimintaa on jo todiste sinänsä. Senior Leadership in Action on markkinajohtaja ylimmän johdon valmentamisessa, nyt uudistettuna vastaamaan johdon kohtaamiin koviin vaateisiin.

SLA on uniikki konsepti, joka asettaa räätälöidysti osallistujan palvelukseen maailman parhaiden liikkeenjohdon yliopistojen parhaat professorit ja kokeneet konsultit yhdistämään uusimmat johdon konseptit ja työkalut osallistujan käytännön toimintaan.

Ohjelman designin kantava ajatuksena on ollut, että suomalaiset ansaitsevat parhaan mahdollisen johtamisen, ja että suomalaiset yritykset menestyvät vain, jos niillä on kansainvälisiä kilpailijoitaan parempi johtaminen.

Mitkä ovat SLAn ainutlaatuiset ominaisuudet?

PROFESSORIT

Osallistuja saa Aasian, Amerikan ja Euroopan jaksoilla parhaimmat professorit opettajikseen. Viime aikoina olemme käyttäneet mm. Harvard Business Schoolin, IMD:n, INSEADin, London Business Schoolin, Stanfordin ja Whartonin professoreita SLA:n ohjelman toteuttamisessa.

DIAGNOSTIIKKA

Vaiheittain etenevä ohjelma antaa osallistujalle mitattua ja benchmarkattua tietoa omasta busineksesta organisaation toimivuuteen ja omien aivojen toimivuudesta johtamistyylin tehokkuuteen. Diagnostiikka on todella kattava.

OMA SISÄLTÖ, ”OMA BUSINESS CASE”

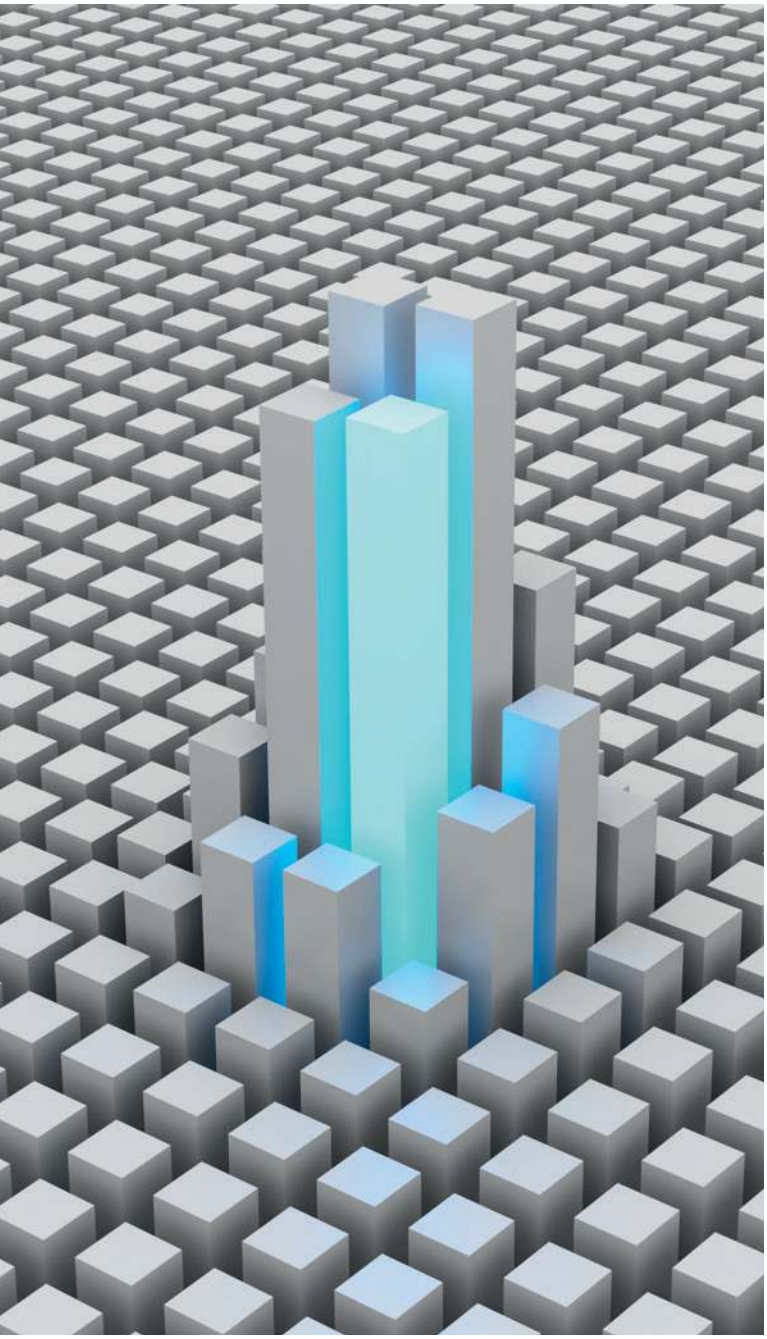
Osallistujan oma vastuualue tuo keskeisen sisällön kehittämiseen niin strategisesti kuin operatiivisesti. SLAssa ei harjoitella niinkään muiden yritysten tiedoilla vaan sovelletaan opittu vaiheittain omaan työhön. Vuoden aikana osallistujalle syntyy kattava ”Johtamisen PELIKIRJA”.

TYÖKALUT

SLA-ohjelma sisältää ainutlaatuisen setin työkaluja, joilla konseptit ja ideat saadaan vietyä käytäntöön. Työkalut toimivat myös teknologian siirtovälineinä valmennuksesta käytäntöön ja usein laajempaankin käyttöön organisaatiossa.

HENKILÖKOHTAINEN VALMENTAJA

SLAhan kuuluu jokaiselle henkilökohtainen valmentaja vuodeksi käyttöön. Ohjelmoitujen tapaamisten lisäksi hän on puhelimitse käytettävissä koko vuoden ajan tarpeen ilmaantuessa. Kokenut konsultti valmentajana antaa olennaisen lisän, jota useimmilla akateemisilla ohjelmilla ei ole mahdollisuutta antaa.



KUVA: PIXABAY

Senior Leadership in Action on markkinajohtaja ylimmän johdon valmentamisessa,

nyt uudistettuna vastaamaan johdon kohtaamiin koviin vaateisiin.

”Hyppää satulaan ja ala johtaa!”

Allakoidut kiireet houkuttelevat työntämään pyörää, suorastaan juoksemaan sen vierellä. Lyhyellä aikajänteellä juokseminen voi olla käytännön ratkaisu, mutta jokainen tietää, ettei se pidemmällä jänteellä toimi.

Johtaja löytää ajan esimerkiksi lomailuun. Latautuminen on tärkeää. Samoin on johtajana kehittyminen. Koska viimeksi osallistuit pitkään kehitysohjelmaan?

SLA tarjoaa kotimaisen ratkaisun kansainväliseen kilpailukykyyn. Lisäksi sieltä saa elämän mittaisen verkoston, jonka kanssa tehdä businesta. Onhan kysymyksessä samalla myös busineksen kehitysohjelma.

”Vuosi johtajan elämästä kaikilla mausteilla”

Otsikko on Senior Leadership in Action -ohjelman slogan. Yhtä hyvin se voisi olla ”Bending the Value Curve” tai ”Exponential Leadership for Creating Value”.

SLA on ainoa ohjelma, jossa Exponential Leadership ja arvon kasvattamisen ohjelma viedään käytäntöön. Se on ohjelma, joka kattaa prosessin ja työvälineet visiosta tuloksiin (***Vision Into Action***) ja samanaikaisesti yhdistää arvon luomisen talenttiin (***Connecting Talent to Value***).

Useimmat organisaatiot ovat hitaita, koska niiltä puuttuu osien yhteensopivuuden design (***tight integration***). Sen voi tehdä ainoastaan ne organisaatiossa, joilla on valta muuttaa asioita.

Lue seuraavalta aukeamalta, mitä SLAn käyneet ovat mieltä kokemuksestaan.

© VIA Group

SLA ON ILMAN MUUTA HUIPPUKOKEMUS

Minna Korkeaoja, talousjohtaja, Pohjolan Voima Oy (SLA 27), nyt Senior Advisor, Korkia Group

"Näen elämän matkana. Ajan suhteen motiivit vaihtuvat. Sen vuoksi professori Gulatin "sweet point" tuntuu konseptilta, jonka löytämiseen kannattaa panostaa.

Mari Frostell, talousjohtaja, HUS (SLA 23)

"Myös seniorijohtajan on otettava ote oman ajattelunsa kehittämisestä. Self leadership on tärkeää, erityisesti toimitusjohtajalle."

Hannu Ruotsalainen, toimitusjohtaja, Sp-Rahastoyhtiö Oy (SLA 21), nyt Senior Advisor, Säästöpankkiliitto

"Teemme parhaillaan strategiaa vuoteen 2020. Nämä ajatukset tulivat heti käyttöön. Todella hieno kokemus.

Juha Nuutila, toimitusjohtaja, ProAgria Keskusten Liitto ry (SLA 27), nyt vanhempi konsultti, VIA Group

"Teknologiayritykselle Cusumanon (MIT) ajatukset osuivat ja upposivat.

Sami Ensio, toimitusjohtaja, Innofactor Oyj (SLA 14)

"Uudet caset, tarinat ja esimerkit huippuprofessorien kertomina avaavat silmät. Todella hieno kokemus omankin organisaation johtamisen kannalta.

Esko Kemppainen, kirurgi, osaamiskeskusjohtaja, HUS (SLA 24)

"Käynti Harvardissa on todella inspiroivaa. Sain viimeksi niin paljon ajatuksia, että päätin tulla uudelleen USA:n jaksoon.

Jorma Jokela, toimitusjohtaja, Ferratum Group (SLA 6)

"Paljon tuomisia omalle johtoryhmälle. Nämä asiat on käytävä läpi toimitusjohtajan ja johtoryhmän kanssa.

Sirpa Huuskonen, henkilöstöjohtaja, Tokmanni Oy (SLA 23)

JOKAISELLA JOHTAJALLA PITÄISI OLLA MAHDOLLISUUS päästä uudistamaan näkökulmiaan tällaiseen kokonaisuuteen.

Mikko Räsänen, Partner, hallituksen puheenjohtaja, Lexia Asianajotoimisto Oy (SLA 21)

Teemmekö me tänään sellaisia toimenpiteitä joilla Aspo olisi entistä voimakkaampi tulevaisuudessa. Mitä voimme oppia Applelta, GE:lta ja muilta case studyjen kohteena olevilta yrityksiltä?

Miten monialayrityksessä voimme tehostaa innovointiprosessiamme yli organisaatiorajojen ja ottaa monikulttuurillisen henkilökuntamme sekä asiakkaamme mukaan prosessiin.

Harri Seppälä, rahoitusjohtaja, Aspo Oyj (SLA 20)

Olemme uudistaneet johtamisjärjestelmämme Business Casessa aloittamamme työn pohjalta. Työ toteutettiin coachin avulla yhdessä esimieskuntamme kanssa.

Jarmo Tanhua, toimitusjohtaja, Teollisuuden Voima Oyj (SLA 21)

Kaikista professoreiden ohjaamista caseista löytyi yhtymäkohtia omaan liiketoimintaamme. Kollegan läsnäolosta on lisäksi hyötyä.

Tero Ylinenpää, toimitusjohtaja, Lappset Oy (SLA 18)

Sain uusia ajatuksia johtoryhmän rooliin muutoksen edistäjänä.

Kalevi Hilli, toimitusjohtaja, Säästöpankki Optia (SLA 17)

Opintomatka oli hyödyllinen ja antoisa. Harvardin professorit olivat erinomaisia.

Samuli Eskola, Suomen ja Baltian kuluttajaliiketoiminnan vastaava johtaja, HKScan Finland Oy (SLA 15), nyt toimitusjohtaja, Naapurin Maalaiskana Oy

© VIA Group

”Vaikea päätös, mutta...
ei ole tarvinnut katua”

Otsikon lause on eräältä SLAn osallistujalta. Se kuvaa monen toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenen tuntoja.

Liian monesti oma kehitys lyödään laimin ajanpuutteeseen vedoten.

SLA on haastava ajan suhteen. Siihen kuluu kolme viikkoa aikaa puolentoista-kahden vuoden aikana, jonka ohjelma seurantoineen ottaa.

MUTTA vastineeksi saadaan johtamisen päivitys, josta voi hyötyä koko uran ajan. PELIKIRJAT konkretisoivat ideoiden käytäntöön viennin ja oma henkilökohtainen valmentaja tukee toteutusta. Lisäksi aika jakaantuu 1-2 päivän sessioihin ja pariin pidempään ulkomaan matkaan Yhdysvaltoihin ja Aasiaan. Euroopan jakso on kolme päivää.

Lyhyet jaksot on helpompi sijoittaa omaan aikatauluun.

Kysymys ei ole ajan hukkaamisesta, vaan yrityksen ja johtajan itsensä kannalta olennaisesta kehitysinvestoinnista.

Olemme vuodesta 1988 alkaen ohjanneet noin 300 vuodenmittaista ohjelmaa. SLA on lippulaivamme. Teemme kaikkemme, että siihen osallistuvana kokemuksesi on maailman luokkaa, aivan sen huipulta.

Tervetuloa mukaan vuoteen, jonka tulet muistamaan lopun ikääsi.

Tero J. Kauppinen
CEO, ohjelmavastuullinen

VIA GROUP Vision Into Action

CEO.works

VIA LEADERS' Business School

VIA GROUP • Ahti Business Park, Ahventie 4 B 36, 02170 Espoo • Puhelin 020 740 2800 • Fax 020 740 2830 • info@viagroup.fi • www.viagroup.fi