

# KILPAILUKYKYÄ KETTERYDELLÄ

”Muutosta ei voi hallita.” Tätä mieltä on **Janne J. Korhonen**, jonka yritys Requisite Remedy tarjoaa tutkimukseen perustuvia asiantuntijapalveluita organisaatioiden ja johtamisen systemiseen kehittämiseen. ”Perusteelliset muutokset ovat luonteeltaan epäjatkuvia ja vaikeasti ennustettavia. Pelkkiin trendeihin ja tunnuslukuihin tuijottaminen tällaisissa murrosvaiheissa on suorastaan turmiollista. Suoraviivaisen, loogisen ajattelun lisäksi pitää pystyä hahmottamaan liikkuvia maaleja, laajempia kokonaisuuksia ja monimutkaisia asiayhteyksiä.”



Perinteiset organisaatio- ja johtamisrakenteet ovat liian jäykkiä tämän päivän verkostomaisen liiketoiminnan haasteisiin, jotka edellyttävät kykyä toteuttaa jatkuvia, erilaajuisia muutoksia. Siinä missä perinteisen johtamismallin painopiste on ollut tehokkuudessa, johtamisen tulevaisuus on vaikuttavuudessa: toiminnan kohdistamisessa mielekkäästi. Organisaatiot eivät enää ehdi puolustaa strategisia positiotaan, vaan niiden on jatkuvasti asemoitava kilpailuetuaan uudelleen. Sen sijaan että kursssia korjataan, kun se on ehdottoman välttämätöntä, organisaatiota on voitava ohjata dynaamisesti koko ajan.

Organisaatioiden kehittämisen keskiössä Requisite Remedyllä on niin sanottu ketterä hallintamalli – organisaatiotutkimuksen tuloksiin perustuva kevyt kommunikaatio- ja koordinaatorakenne, joka jäsentää rooleja, vastuita, menettelytapoja ja päätöksentekoa. Muutoskyky iskostetaan osaksi organisaation olemusta, jolloin organisaatio voi varautua ja vastata ketterästi muutoksiin.

Ketterässä hallintamallissa päätöksenteko organisaation eri tasoilla ja osissa on itsenäistä mutta samalla integroitua. Johtaminen jakaantuu kaikkien organisaation jäsenten kesken: valtaa ja vastuuta jaetaan sinne, missä päätöksenteon kannalta keskeinen tieto on. Organisaatiota kehitetään ja sen suuntaa muutetaan aina juuri sen verran kuin on välttämätöntä ja riittävää: muutos on riittävän syvä, jotta taustalla oleviin mekanismeihin voidaan oleellisesti vaikuttaa. Tekemistä ohjaa kokonaisuuden etu, eivät yksittäisten toimijoiden kilpailevat tavoitteet. Ketterällä hallintamallilla on myös myönteinen vaikutus työntekijöiden sitoutuneisuuteen ja työtyytyväisyyteen.

Organisaatioiden kehittämiskonsultointi ja johtajuusvalmennus tukevat toisiaan. Yksilövalmennuksessa korostetaan johtajuuden ja organisaation suhdetta. Jokaisesta johtajasta pyritään löytämään hänen henkilökohtaiset vahvuutensa ja voimavaransa, jotka sitten kohdistetaan organisaatiossa kokonaisuuden kannalta optimaalisesti. Tavoitteena on organisaation ja siinä toimivien ihmisten molemminpuolinen etu.

Requisite Remedy järjestää kesäkuussa avoimen työpajan, joka käsittelee niin johtajuuden kuin organisaatioiden kehittämistä. Tilaisuus on tarkoitettu johtajille, jotka ottavat vuosikatamme haasteet vakavasti ja haluavat kehittää niin itseään kuin organisaatiotaan menestymään tulevaisuuden muuttuvassa maailmassa. Työpajassa suunnitellaan henkilökohtaisia strategioita, joilla itse kukin voisi näihin haasteisiin omista lähtökohdistaan vastata.

Lisätietoa työpajasta ja Requisite Remedyn tarjoamista palveluista osoitteessa:

[www.requisiteremedy.com](http://www.requisiteremedy.com).