

OY YRITYS AB:N HALLITUKSELLE

TOIMITUSJOHTAJAN VALINTA

Olen ”testannut” ja haastatellut hakijat. Alkuperäisen suunnitelmamme mukaan vastuu alan tuntemuksen ja substanssiosaamisen arvioimisesta on Hallituksella, joten kaikki kolme hakijaa ovat ilmeisesti tältä osin varteenotettavia ehdokkaita. Yhteenvetona voin todeta, että myös johtajaominaisuuksiltaan he ovat hyviä ehdokkaita.

Jokaisesta hakijasta on erikseen testitulokset ja kirjallinen lausunto, jossa ensin käsitellään persoonallisuutta ja sen jälkeen johtamistaitoja. Lausunnossa on myös muita huomioita.

On tärkeä, että tässä mainittuihin liitteisiin tutustutaan samalla kun luetaan kirjalliset lausunnot, jotta niistä tehdään oikeat tulkinnat ja johtopäätökset.

- Persoonallisuus liitteissä ”**ihmistuntemus 1 ja 2**”.
- Johtamistaito liitteessä ”**johtamistaidon arviointi**”.

YHTEENVETO

Jos Hallitus haluaa ”erilaisen” toimitusjohtajan, suosittelen A:ta. Hän tuo organisaatioon lisää jäämäkkyyttä ja ammattimaista suhtautumista työhön. Riskit:

- Onko hän jo riittävän kypsä esimieheksi eli onko osaaminen myös käytännössä sillä tasolla, joka tuli esiin haastattelussa?
- Onko hänen johtamisensa liian erilaista nykyiseen verrattuna? Voiko muutos heikentää henkilöstön motivaatiota? Saako hän henkilöstöön aidon kontaktin?
- Onko hän todella sitoutunut tehtävään vai hakeeko kannuksia uralla etenemiseen?

Jos Hallitus haluaa toimitusjohtajan, joka korostaa hyvää ilmapiiriä, ihmiskeskeisyyttä ja motivaatioita, suosittelen parhaimpana C:tä. Hän on tähän asti työskennellyt osastopäällikkönä ja kertomansa mukaan ”oman” yrityksen vetäminen on hänen unelmansa. Sitoutuminen uuteen tehtävään on erittäin vahva. C:n kohdalla riskit ovat käsitykseni mukaan pienet enkä osaa niitä esittää.

Toinen vaihtoehto on B, joka edustaa samanlaista ihmiskeskeistä johtamista kuin C. Riskit:

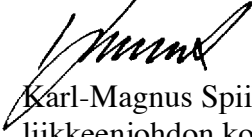
- Mikä on alan osaaminen ja miten nopeasti kykenee oppimaan tarvittavat tiedot ja taidot?
- Pystyykö sisäistämään uuden roolin ja tehtävän siten, että se herättää luottamusta ja uskottavuutta?
- Voiko B olla joskus liian pehmeä?

PÄÄTÖKSEN JÄLKEEN

Ehdotan seuraavia toimenpiteitä.

1. Nykyinen toimitusjohtaja esittelee uuden toimitusjohtajan ensimmäiseksi Hallitukselle ja henkilöstölle, sitten opastaa tehtävään ja tutustuttaa sidosryhmiin.
2. Valittu toimitusjohtaja käy henkilöstön kanssa kahdenkeskiset keskustelut (kontaktin ja luottamuksen synnyttäminen, ihmisten kuuleminen, arvostuksen antaminen ja saaminen, hyvän ja avoimen ilmapiirin luominen).
3. Keskustelujen jälkeen toimitusjohtaja tekee yhteenvedon ja keskustelee siitä yhteisessä palaverissa henkilöstön kanssa (palaute keskusteluista, lähitulevaisuuden suunnitelmat eli miten aikoo ottaa tehtävän haltuunsa, oma johtamistyyli, odotukset henkilöstöltä).
4. Noin puolen vuoden kuluttua voidaan tehdä sama johtamistaidon arvio, johon pyydetään palautetta myös henkilöstöltä ja Hallitukselta. Siitä nähdään selkeämmin mitkä asiat ovat kohdallaan ja mihin tarvitaan panostuksia.

Kaarinassa 20.5.20...



Karl-Magnus Spiik
liikkeenjohdon konsultti (LJK), ekonomi
Lemuntie 355, 20760 Piispanristi
puhelin 050-2333
spiik@spiik.fi
<http://www.spiik.fi>