

Arvon luonti tietotaloudessa

Arvoa ei luoda pääoman tai työvoiman
allokoinnilla, vaan

tuottavuudella, uudistumiskyvyllä ja
innovaatioilla.

Nämä kolme liittyvät yhteen.

Pirjo Stähle 2006

1

Mikä on yritysten tilanne?

Uuteen jää vähemmän aikaa

Tutkimuksessa yritysjohtajat arvioivat omaa ajankäyttöä



”Uuden etsintä mahtuu huonosti johtajan arkeen”

(Taloussanomat 28.1.2006)

Kulujen kurissa pitäminen ja kannattavuuden parantaminen ovat vuoden tärkeimpiä tavoitteita useimmalle johtajalle.

Nykyisten asiakkaiden asiakastyytyväisyyden lisääminen on kaikkein tärkein tavoite.

Uusille markkinoille meneminen, innovaatioiden etsiminen ja tuotantokapasiteetin lisääminen kuuluvat vähiten tärkeiden tavoitteiden joukkoon.

Pirjo Stähle 2006

3

Tutkimus osoittaa

- Suomalainen yritysjohto tuntuu vahvasti edelleen uskovan liiketoiminnan tehostamiseen sisältäpäin, ja tätä johtamistapaa voisi kuvata tuotanto-prosessimaiseksi. Ylimpiä johtajia voisi verrata koneenkäyttäjiin, jotka valvovat optimaalista ja kustannustehokasta panos-tuotos-suhdetta.
- Johtajat eivät ole sisäistäneet ajatusta, että kasvun moottoriksi tarvitaan uusia innovaatiota ja uusille markkinoille menemistä eli kasvustrategia edellyttää uutta asiakaskuntaa.

lähde: www.phs.fi

Pirjo Stähle 2006

4

Entä työntekijät?

Työntekijöiden tieto ja asenteet USA:ssa tehdyn laajan tutkimuksen mukaan suhteutettuna 11 henkiseen jalkapallojoukkueeseen:

- 4 pelaajaa 11:stä tietää kumpi maaleista on heidän ja 2 pelaajaa 11:stä välittää siitä.
- 2 pelaajaa 11:stä tietää, mitä paikkaa he joukkueessa pelaavat ja miten sitä pitäisi pelata.
- 2 pelaajaa 11:stä pelaa pikemminkin omaa joukkuettaan vastaan kuin sen puolesta.

Pirjo Stähle 2006

5

Tutkittua tietoa yrityksen innovaatiokyvyn edellytyksistä

1. Työntekijöiden henkilökohtaiset ja ammatilliset tarpeet
2. Tiimin sosiaaliset tekijät: kommunikaatio, ryhmähenki, luottamus
3. Johtajien persoonalliset ominaisuudet

(Thamhain 2003)

Pirjo Stähle 2006

6

Tuottavuuden tärkein lähde

Kun työntekijä kokee työssään henkilökohtaista tyydytyksen tunnetta, hänen tuottavuutensa on vähintään kaksi kertaa suurempi kuin ilman sitä.

- *"For jobs of low, medium and high complexity, highly motivated employees were respectively 52 %, 85%, and 127% more productive than employees with average motivation."*
- *"39% of the variability in corporate performance was connected to the personal satisfaction of the employees."*
- *"69% of the variability in personal satisfaction was attributable to the quality of the employees' relationship with their manager and their empowerment skills."*

Pirjo Stähle 2006

(Cox&Rock 1997)

7

Innovatiivisuutta tuottava johtajuus

Innovatiivisilla yrityksillä on johtajia, jotka kykenevät

- luomaan yhteisöllisyyden tunnetta koko yritykseen
- inspiroimaan työntekijöitä
- asettamaan selkeitä tavoitteita
- osoittamaan henkilökohtaista sitoutumista.

Tehokas innovaatiojohtaja

- on sosiaalinen arkkitehti
- joka synnyttää aktiivista osallistumista
- ja kykenee minimoimaan sosiaalisia konflikteja.

Pirjo Stähle 2006

8