

Tietoa ja johtajuutta tarpeen mukaan – kokeneiden osaajien täsmäkäyttö yleistyy

Suomesta ja globaaleiltakin markkinoilta puuttui toimija, joka olisi tehokkaasti yhdistänyt operatiivisen ja hallinnollinen osaaminen tarjonnan on-demand -tyyppisesti. Vuokrajohtajatoiminnalla on Suomessa yleensä viitattu tilanteisiin, jossa sitä on käytetty toimitusjohtajatasen siirtymätilanteissa.

TEKSTI: OTTO AALTO

”Vuokrajohtamisen käyttö asiantuntijoina tai murrosvaiheissa on harvinaisempaa. Suomessa tapauksia, joissa pitää toimia ja oppia nopeasti, tuoda osaamista talon sisälle ja auttaa organisaatiota hankkimaan osaamista nopeasti on tehty harvemmin. Tällaista toimintamallia ei ole ennen ollut Suomen markkinoilla”, sanoo Ferrovalon perustaja ja toimitusjohtaja Elina Liehu.

Ferrovalo on perustettu alun alkaen nimenomaan auttamaan yrityksiä löytämään avukseen kovan luokan osaajia vuokrajohtajiksi ja projektiluonteisiin tehtäviin. Tätä täsmäosaamista voi nykyään ostaa Ferrovalon kaltaisten toimijoiden avulla vaikkapa osaaikaisena, muutamana päivänä viikossa.

Osaamisen myyminen muutoin kuin työsuhteessa on nouseva trendi

Suomessa on paljon kovan luokan osaajia, jotka ovat kiinnostuneita tuomaan osaamistaan yrityksiin muussa kuin työsuhteessa ja heitä tulee koko ajan lisää. Yleensä osaajilla on niin paljon kokemusta, että he voivat tuoda organisaatioihin uutta osaamista ja samalla kouluttaa kokemattomampia tekijöitä. Tällainen osaamisen myyminen muussa kuin työsuhteessa on nouseva trendi ammattilaisten keskuudessa. Taustalla on yhtä monta syytä kuin on osaajiakin. Ura-ajattelu,

joka oli ennen normi, ei enää ole kaikille pakollinen. Kansainvälisten tutkimusten mukaan esimerkiksi Yhdysvalloissa on tällainen kokeneiden osaajien täsmäkäyttö ollut yleistynyt.

Ura-ajattelu, joka oli ennen normi, ei enää ole kaikille pakollinen.



Elina Liehu. Kuva: Riitta Supperi.

Tämä trendi jatkaa kasvuaan.

Suomalaisissa organisaatioissa vuokraosaajien käyttö on vielä hieman harvinaisempaa ja ostopuolella ei aina ole kokemusta palvelun käytöstä. Ostajayritysten kannattaakin ajatella osaamisen hankintaa ja käyttöä ennemmin sopimusteknisesti kuin rekrytointina.

Esimerkiksi Bo Lönnqvist ryhtyi Space Nationin COO:ksi kun toimitusjohtajan aika kasvuyrityksessä ei riittänyt operatiivisen toiminnan pyörittämiseen. Kanssakäyntiä Ferrovalon kanssa Lönnqvist on pitänyt hyvin järjestettynä ja rentona, mutta kuitenkin tehok-

kaana toimintana. Hän kiittelee myös yhteydenpitoa eri vaiheissa.

Avoimuus ja läpinäkyvyys ovat valttia

”Valtaosa Ferovalon tekijöistä, joita kutsumme jäseniksi, ovat kuulleet meistä tutuiltaan, jotka ovat suositelleet meitä. Olemme hyvin, sanoisin jopa poikkeuksellisen avoimia toimeksiantojen suhteen. Myös palkkiomallimme on kerrottu avoimesti. Tämä läpinäkyvä malli miellyttää asiantuntijoita ja asiakkaita. Avoin toimintamalli pitää kaikki ajan tasalla, kaikki haut ovat tiedossa ja jäsenemme voivat tehdä itsenäisiä päätöksiä. Tarjoamme jäsenillemme myös tilaisuuksia ja muuta yhteisöllisyyttä. Ihmisten kohtaamisesta seuraa yleensä aina jotain positiivista”, Liehu kertoo.

Asiakkaat odottavat tämän tyyppisessä toimintamallissa usein sitä, että tekijä ottaa tilanteen haltuun tunneissa. Häneltä vaaditaan kyseisen alueen kokemusta tai kokemusta halutun kaltaisesta toimeksiantosta.

”Toivoisin asiakkaiden kuitenkin näkevän toimialojen yli, niin että kokemus myös muilla toimialoilla pätevöittää. Kaikessahan kuitenkin osaaminen on se juttu. Toimialasta riippumatta bisneslogiikka on usein samanlainen. Ulkopuolelta tuleva voi myös nähdä asioita uudella tavalla. Mutta ennen kaikkea meidän kauttamme tulevilta osaajilta odotetaan sitä, että he osaavat tarttua toimeen”, Liehu sanoo.

Kasvu ja kansainvälistyminen

”Tämän hetkinen tilanne on, että vuokrajohtaminen on aika pitkällä monissa maissa, paljon pidemmällä kuin Suomessa. Olemme menossa erilaisen työnteon maailmaan. Siinä maailmassa valtakunnan tai osaamisen rajat ovat murtuneet jo aikapäivää sitten”, Liehu kertoo.

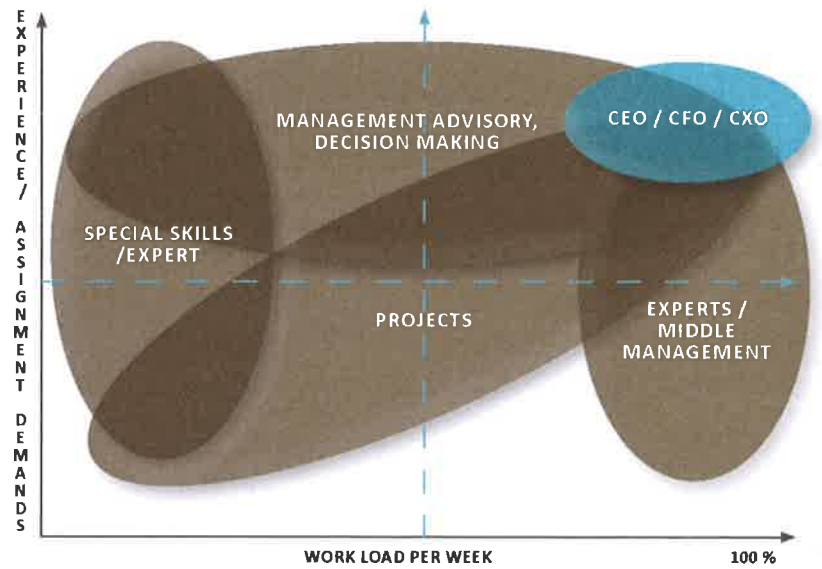
Ferovalon näkemys ja Liehun tavoite on laajentaa Suomessa pilotoitu tapa toimia globaalisti yritykseksi. Myös osaajapuolella mobiliteetti ja globaalius ovat normaalia ja moni kokenut tekijä on elämäntilanteessa, jossa mobiilius on mahdollista.

Työkalut myös yritysten hallituksia varten

Ferovalo on lanseerannut viime talvena hallitusjäsenien hakupalvelun. Palvelu tarjoaa yrityksille työkalun hallitusjäsenien hakuun ja hallitustyöstä kiinnostuneille ammattilaisille kätevästä väylästä löytää kiinnostavia hallituspaikkoja.

”Tähän mennessä hallituksen jäsenet on rekrytoitu suorahakuna tai tuttuun joukosta. Suorahaku on pk-yrityksille menetelmänä kallis ja toisessa yrittäjä pysyy oman kuplansa sisällä. Kun olen keskustellut

INTERIM MANAGEMENT MATRIX



Liiketoiminnan eri kehitysvaiheissa tarvitaan erilaista osaamista, jota kannattaa hyödyntää ajallisesti sopivasti.

Olemme menossa erilaisen työnteon maailmaan, jossa valtakunnan tai osaamisen rajat ovat murtuneet jo aikapäivää sitten.

eri yhtiöiden hallitusten puheenjohtajien ja omistajien kanssa olen havainnut tällaiselle palvelulle olevan suurta tarvetta” sanoo Liehu.

”Yrityksen hallituksen päätehtävä on tukea toimitusjohtajaa ja auttaa häntä menestymään. Aivan kuin operatiivisessa toiminnassa myös hallitustyöskentelyssä tarvitaan erilaista osaamista eri tilanteissa. Yrityksen hallitukseen voi saada lisäarvoa myös operatiivisen taustan omaavilta henkilöiltä.

Palvelu on herättänyt paljon kiinnostusta sekä hallitustyöstä kiinnostuneiden joukossa että yrityksissä. Moni kiinnostuneista toimii suuremmissa yrityksissä johto- ja asiantuntijatehtävissä. Ferovalon järjestelmän etu on, että se mahdollistaa diskreetin haun.

”Monella ammattilaisella olisi paljon annettavaa yritysten hallituksille. Ferovalon järjestelmä tuo myös hallituspaikat jäsentensä ulottuville”, Liehu sanoo. ■