

12.8.2013, Pertti Korhosen puhe Esa Saarisen 60-vuotissyntymäpäivien kunniaksi Aalto-yliopistolla järjestetyssä juhlaseminaarissa

Rakas ystävä ja musketööriveljeni Esa, hyvät kanssaonnittelijat,

Puheeni teema käsittelee Esaa ihmisten vapauttajana.

Matkani Esan kanssa alkoi 90-luvun lopulla toimiessani Nokian logistiikkajohtajana. Tällöin minulla oli tilaisuus kuulla Esan luennoivan Salon tehtaan työntekijöille. Esan ajatukset tekivät minuun suuren vaikutuksen ja siitä alkoi pitkä yhteistyömme. Esa on siitä lähtien ollut mukana johtamissani organisaatioissa valmentajana ja sparraajana. Viimeisin yhteishankkeemme on ollut Outotecin arvojen määrittelyprosessi. Olen oppinut ja saanut Esalta rohkeutta olla idealisti, uskoa hyvään ja melkein mahdottomilta tuntuviin asioihin. Esalla on ollut suuri vaikutus minuun ihmisenä ja johtajana, mistä olen hänelle syvästi kiitollinen.

Esan toimintaa ohjaa mielestäni suuri onnellisuuden missio, joka pohjautuu luottamukseen ihmisissä olevaan ja piilevään hyvään ja sen kohottamiseen jaloja päämääriä ja arvoja kohden. Tämä ei aina ole ollut kiitollinen rooli kyynisten ihmisten keskuudessa, missä Esan sanoja lainatakseni latistuksen mankeli niin helposti jyrähtää käyntiin.

Monet suomalaiset yritykset toimivat kovasti kilpailluilla maailmanmarkkinoilla ja pärjätäkseen joutuvat kohtaamaan vastustajansa MM-finaalissa joka päivä. Kuinka pienestä Suomesta tuleva yhtiö voisi tässä onnistua? Kaikki on loppujen lopuksi tietenkin kiinni ihmisistä ja heidän tekemisistään ja ennen kaikkea siitä, mitä jättävät tekemättä. Kuinka saada ihmiset voimaan hyvin, innostumaan ja antamaan parasta itsestään työpaikalla? Miten saada kaikki mukaan MM-ponnistukseen?

Yksi ensimmäisiä Esalta oivaltamiani asioita on, että jos työyhteisössä suuret joukot elävät rohkeudessa ja uskalluksessa, siinä piilee valtava, epälineaarinen voima. Tämä ilmiö konkretisoitui erityisesti Nokiassa noin vuosina 1992-2002, missä tämän ilmiön ansioista tehtiin pieniä ja suurempiakin ihmeitä ja kasvettiin tuntemattomuudesta maailman ykköseksi.

Kuinka tähän sitten voidaan päästä? V.A. Koskenniemen sanoin: "ihminen on ainoa eläin, joka rakentaa itse häkkinsä". Paitsi että rakennamme häkkejä itsellemme, laitamme myös kanssaihmissiämme häkkiin koko ajan. Rehellisesti sanottuna jokainen meistä on koko ajan jollakin tavalla häkissä – vankina. Esan johtamisfilosofiassa on kyse siitä, kuinka näistä häkeistä voitaisiin vapautua, vääntää kaltereihin aukkoja ja karata vapauteen. Tai jos vapaus tuntuu liian pelottavalta, ainakin tehdä häkeistä väljempiä. Esa puhuu siitä, että oikeissa olosuhteissa jokainen meistä voi kukoistaa ja että johtajan tärkein tehtävä on luoda kukoistuksen olosuhteet jokaiselle työyhteisön jäsenelle.

On ensiarvoisen tärkeää saada työyhteisössä jokainen uskomaan omaan kukoistumahdollisuuteensa, ymmärtämään itse rakennetut häkit ja ymmärtämään, että niistä

voi vapautua. Toiseksi, on keskeistä että ihmiset ymmärtävät oman roolinsa omaa ja toisten kukoistusta tukevana ja tukahduttavana voimana ja saada ihmiset ottamaan tästä vastuuta. Mielestäni tässä on Esan ihmislähtöisen johtamisfilosofian ydin: hän pyrkii vapauttamaan ihmisiä siitä vankilasta ja niistä rajoituksista, joita ihmiset ovat itse itsellensä tai toinen toisillensa rakentaneet. Minusta Esa on ihmisten vapauttaja. Hän vapauttaa ihmisiä itseltään.

Toinen Esan johtamisfilosofian kulmakivi on hyvin vahva usko jokaiseen ihmiseen ja siihen hyvään, mitä jokaisesta ihmisestä löytyy: "every human person is worth a Hollywood story". Lähtökohtana on myönteinen ihmiskuva, jossa työntekijöitä ei katsota kontrollia vaativina resursseina, vaan kukoistuskäykinä ihmisinä, jotka vain odottavat oikeita olosuhteita puhjetakseen kukkaansa.

Ratkaisevasti kyse on siitä, kuinka tämä sisällä oleva hyvä ja piilevä kyky saadaan vapautettua ja kanavoitua työyhteisön kannalta oikeaan suuntaan. Ja kuinka saada aikaan tila, jossa jokaisen yksilön voimavektori on hieman suurempi ja yhdensuuntaisempi muiden kanssa. Tästä voi syntyä valtava yhteisvoima, millä siirretään vuoria ja saadaan aikaan mahdottomilta tuntuvia asioita. Uskokaa tai älkää, mutta näin vain on ja nimenomaan tästä on kyse silloin kun yritykset onnistuvat voittamaan MM-kisoissa kultaa.

Esan johtamisfilosofiassa johtamisen tavoitteena on aikaansaada tilanne, jossa työyhteisön kullakin jäsenellä olisi mahdollisuus tulla sellaiseksi kuin mikä hänen täysi potentiaalinsa on. Käytännössä kuitenkin aivan liian harva tajuaa kuinka paljon enemmän potentiaalia hänessä on ja jos hän uskaltautuu oman häkkinsä ulkopuolelle, hyvin helposti työyhteisö palauttaa etsikon ruotuunsa – omaan turvalliseen rooliinsa. Aivan liian harva ihminen saa kokea kukoistavansa työssään. Tässä on kyse käsittämättömän suuresta voimavarojen tuhlauksesta.

Kun ihminen pääsee elämään työyhteisössä, joka tukee ja kannustaa häntä, hänen elämänsä ja kukoistumahdollisuutensa voivat olla radikaalisti toisella tasolla. Sama yksilö voi olla täysin eri ihminen riippuen siitä, onko häntä ympäröivä yhteisö lannistava vai kohottava. Toisessa hän operoi defensiivisessä kitumismoodissa välttämällä kaikkia ylimääräisiä elonmerkkejä, toisessa hänen ihmisyytensä puhkeaa kukkaansa ja hän uskaltaa tuoda koko persoonansa ja potentiansa esille.

Esan johtamisfilosofia lähtee siitä, että kukoistuksen aikaansaamisessa johtajuuden rooli on ratkaisevan tärkeää: helposti johtajat sortuvat johtamaan numeroita, strategioita, investointeja ja prosesseja kun tärkein tehtävä olisi keskittyä sen valtavan voimavaran vapauttamiseen, mikä työyhteisössä piilee. Jokaisen johtajan pitäisi ottaa vastuuta alaistensa kukoistuksesta, pitää huolta että hän itse omalla esimerkillään valaa tilaa kukoistukselle ja mitata oman johtamisensa onnistumista alaisten kukoistuksen kautta.

On varmaa, että sellainen yritys, jossa työntekijät elävät keskimääräistä enemmän rohkeudessa ja vähemmän pelossa, tuottaa asiakkailleen parempia palveluja ja tuotteita, tekee parempaa tulosta ja siinä yhtiössä henkilöstö voi paremmin. Tämä on hyvin yksinkertaista – kaikki

voittavat jos ihmisiä vapautetaan omista ja toisten rakentamista häkeistä ja tämä on johtajan tärkein tehtävä.

Esalla on ollut erittäin merkittävä rooli suomalaisen johtamiskulttuurin muuttamisessa ja kehittämisessä viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Mielestäni Esa on vaikuttanut johtamisen kehittymiseen Suomessa enemmän ja laajemmin kuin kukaan muu.

Esa on onnistunut siementämään ja kasvattamaan aivan ainutlaatuista johtamiskulttuuria. Johtamiskulttuuria, mikä ei ole tuontitavaraa vaan aidosti jotain uutta, missä suomalaiset arvot ja lähtökohdat yhdistyvät ihmiskunnan jaloimman, filosofian kirkastaman universaalien viisauksiperimän kanssa. Esa Saarinen on tehnyt merkittävän elämäntyön pyrkiessään siihen että maailma olisi parempi paikka. Ja että ihmisten välinen vuorovaikutus olisi jalompaa ja ihmisillä olisi kullakin mahdollisuus tulla sellaiseksi kuin mikä hänen täysi potentiaalinsa on.

Kiitos Esa.