

OAMIK_KONE

WITH PASSION

- vuodesta 1894 -
nro 1/2019

PÄÄKIRJOITUS

Tänä vuonna on aihetta iloon ja juhlaan, sillä 3. syyskuuta 2019 tulee 125 vuotta siitä, kun Oulussa aloitettiin konetekniikan opetus alemmassa teknillisessä koulussa nykyisessä Valveen talossa Torikatu 8:ssa. Juhlavuosi antaa meille oikeuden olla ylpeitä itsestämme ja pitkistä perinteistämme, joita vielä nykypäivänä vaalimme. Yhtenä pitkää historiaa mutta myös loistokkaaseen tulevaisuuteen uskomisena juhlistuksena perustimme tämän lehden. Luet siis paraikaa historian ensimmäistä Oamk_kone with passion -lehtijulkaisua.

Lehtemme tarkoituksena on nostaa esiin niin uusia koneinsinöörisukupolvia ja heidän osaamistaan kuin aiempien sukupolvienkin kokemuksen tuomaa viisautta konetekniikan alalta. Tähän lehteen on koottu konetekniikan opetuksemme uusia tuulia henkilökuntamme ja opiskelijoidemme kirjoittamina. Mukaan mahtuu myös tiivistelmä viime keväänä valmistuneesta opinnäytetyöstämme.

Suhtaudumme konetekniikkaan suurella intohimolla ja haluamme myös jakaa innostustamme. Lehtemme tavoitteena on intohimoisesti tutkia ja levittää konetekniikan ilosanomaa.



SISÄLLYSLUETTELO

- 2 Pääkirjoitus
- 4 Normet virtautti raskaiden
kaivoskoneidensa tuotannon
- 6 Innovation Product Development -
ensikosketus tuotekehitykseen
- 8 Johtamisharjoittelu,
Oamk konetekniikan uusi opintojakso
- 10 Johtajuus 2000

TOIMITUSKUNTA

Jukka Säkkinen, tki-johtaja,
konetekniikka

Timo Väyrynen, tutkintovastaava,
konetekniikka

Tuija Juntunen, viestinnän lehtori,
konetekniikka

Mira Kekkonen, koulutussihteeri,
konetekniikka

nimi.sukunimi@oamk.fi

JULKAISIJA

**Oulun ammattikorkeakoulu,
konetekniikan osasto**

Normet virtautti raskaiden kaivoskoneidensa tuotannon

Kirjoittajat ja kuvat: kehitysinsinööri Anssi Pellikka, Normet Oy, ja yliopettaja Tauno Jokinen, Oulun ammattikorkeakoulun konetekniikan osasto.

Iisalmelainen Normet Oy tarjoaa ratkaisuja maanalaisen kaivos- ja tunnelitoiminnan prosesseihin. Tuote- ja palveluvalikoimasta löytyy apu muun muassa betoniruiskutukseen ja kuljetukseen, räjähdysaineiden panostukseen, nosto- ja asennustöihin, maanalaiseen logistiikkaan ja rusnaukseen. Maailmanlaajuinen toiminta tuo yli 200 miljoonaa euroa liikevaihtoa. Kasvutavoitteiden mahdollistamiseksi Iisalmen tehtaan tuotannossa siirryttiin paikkakokoonpanosta linjakokoonpanoon. Tämä kirjoitus pohjautuu kehitysinsinööri Anssi Pellikan Oulun ammattikorkeakoulun konetekniikan tutkinto-ohjelmassa tehtyyn opinnäytetyöhön, jossa on selvitetty muutoshankkeen haasteita, edellytyksiä ja hyötyjä. Opinnäytetyön aikana toteutettiin yhden konemallin tuotantotavan muutos ja aloitettiin toisen konemallin siirtäminen uuteen toimintamalliin.

Tuotannon virtauttaminen on luonnollinen kehitys-suunta yksittäiskappaleiden valmistamiselle, kun tuotantomäärät kasvavat riittävän suuriksi. Siirtymällä paikkakokoonpanosta linjakokoonpanoon saadaan lyhennettyä tuotannon läpimenoaika, mikä näkyy välittömästi keskeneräiseen tuotantoon sitoutuneiden varastojen pienemisenä.

Linjakokoonpano rakentuu kiinteän tahtiajan ympärille, jonka pohjalta työvaiheet tasapainotetaan. Asiakkaalle tämä kaikki näkyy aiempaa nopeampana ja täsmällisempänä toimituksena ja lisääntyvänä joustavuutena. Virtautetun tuotannon tasapainottaminen vaatii sekä tuotteen, tuotannonohjauksen että tuotantojärjestelmän kehittämistä. Kehitystyön seurauksena tuottavuus paranee ja tuotteista tulee laadultaan parempia. Monin tavoin lisääntyvä asiakastyytyväisyys vahvistaa yrityksen kilpailuasemaa markkinalla.

Linjakokoonpanoon siirtymisen suunnittelu aloitettiin selvittämällä aiemman tuotantotavan eli paikkakokoonpanon menetelmät, kokoonpanon vaatima työmäärä ja kaikki työhön liittyvät tarpeet. Lähtötilanteen tarkka tuntemus oli välttämätöntä, jotta muutosprojektin työmäärä ja mahdollisuudet saatiin selville. Tältä pohjalta arvioitiin muutosprojektin vaatimat resurssit, kustannukset ja kannattavuus. Näin tunnistettiin se kriittinen tuotekohtaisen tuotantovolyymin, jota muutoksen aloittamisen järkevyys edellyttää.

Ensimmäisen tuotteen tahtiajan suunnittelu ja tuotannon tasapainottaminen tehtiin aiemman kokoonpanoajan perusteella. Jatkossa on odotettavissa lisää haasteita, kun useita erilaisia tuotteita aletaan valmistaa samassa tuotantolinjassa. Joustavuutta tasapainottamisen tueksi saadaan työntekijöiden liikkuvuuden avulla. Työntekijät siirtyvät tarvittaessa työpisteiden välillä siten, että kaikki työvaiheet saadaan valmiiksi tahtiajan sisällä.



Kuva tuotantolinjasta. Varsinainen kokoonpanolinja on käytävän oikealla puolella. Kunkin kokoonpanopisteen kohdalla käytävän vasemmalla puolella on puolivalmisteita tuottava esikokoonpanopiste.

Kokoonpanojärjestyksen ja materiaalinohjauksen kehittäminen

Linjakokoonpano vaatii selkeät rajapinnat osakokoonpanoille, joissa työ siirtyy linjalla edellisestä työpisteestä seuraavaan. Sen takia kokoonpanojärjestystä ja materiaalinohjausta jouduttiin kehittämään. Erityisesti materiaalinohjauksen on oltava linjakokoonpanossa huomattavasti tarkemmalla tasolla kuin paikkakokoonpanossa, jotta materiaaleja ei tarvitse siirtää työn mukana työpisteeltä toiselle. Materiaalinohjaukseen tulee kiinnittää erityistä huomiota myös sen varmistamiseksi, ettei tuotantovirta häiriinny materiaalipuutteiden takia.

Tuotteen kokoonpantavuutta jouduttiin parantamaan, koska työvaiheet piti saada valmistumaan tahtiajan sisällä. Paikkakokoonpanoon verrattuna korostui kokoonpanotyön selkeyden ja yhtenäisten työtapojen merkitys. Häiriötilanteisiin puuttumisen merkitys korostuu linjakokoonpanossa, koska linjakokoonpanossa häiriön vaikutus kertautuu kaikkiin linjalla oleviin tuotteisiin. Välitön ongelmiin puuttuminen ja hyvin toimiva jatkuvan parantamisen prosessi ovat välttämättömyys linjakokoonpanoon siirryttäessä. Linjakokoonpano käytännössä pakottaa parantamaan tuotetta ja tuotantotapaa, mistä seuraa tuotteen laadun ja työn tuottavuuden parantuminen.

Linjakokoonpanossa yhdellä työpisteellä tehtävien erilaisten töiden määrä on paikkakokoonpanoon verrattuna huomattavasti pieni. Linjakokoonpanossa työntekijöiden harjaantuminen ja työmenetelmien vakioituminen tapahtuvatkin paikkakokoonpanoa nopeammin ja helpommin. Panostamalla työntekijöiden koulutukseen voidaan työmenetelmien vakioitumista edelleen edistää. Linjakokoonpanon mielekkyyttä voidaan lisätä rohkaisemalla työntekijöitä työkiertoon eri työpisteiden välillä. Tällä tavoin voidaan myös lisätä työntekijöiden monitaitoisuutta. Tämän seurauksena syntyy joustavuutta tarvitaan tuotantolinjan tasapainon ylläpitämisessä.

Linjakokoonpanon toteutuksessa kokoonpano toteutettiin neljässä peräkkäisessä työpisteessä, jotka oheisessa kuvassa näkyvät käytävän oikealla puolella. Kunkin työpisteen kohdalle käytävän vastakkaiselle puolelle sijoitettiin esikokoonpanopisteet, jotka tuottavat puolivalmisteita varsinaiselle kokoonpanolinjalle. Varsinaisia työpisteitä on siis yhteensä kahdeksan. Työpisteiden resursointia ohjaamalla voidaan ylläpitää linjatasapainoa. Tämä on erityisen tärkeää siinä vaiheessa, kun samalla linjalla valmistetaan useita tuotteita, joilla kullakin on toisistaan poikkeavat kokonaistyöajat. Käytännössä linjan tahtiaika on useita työvuoroja ja jokaiseen työpisteeseen voidaan toimittaa tarvittavat materiaalit työvuoroakohtaisesti.

Onnistuneet lopputulokset

Tuotannon virtauttaminen onnistui tavoitteiden mukaisesti. Tuotannon läpimenoaika lyheni, keskeneräisen tuotannon määrä putosi, tuottavuus, tuotannon ennustettavuus ja tuotannon ohjattavuus paranivat. Tuotteisiin tehdyt kokoonpanoa helpottavat muutokset vähensivät virheitä ja paransivat tuotteiden tasalaatuisuutta. Kokoonpanotyö helpottui siinä määrin, että tuotantolinja onnistuttiin ajamaan ylös uusien rekrytointikoulutuksen saaneiden työntekijöiden voimin. Onnistumis en myötä myös muita tuotteita tullaan vaiheittain siirtämään linjakokoonpanoon.

Innovation Product Development ensikokeus tuotekehitykseen

*Kirjoittajat ja kuvat: lehtori Jari Viitala ja koulutussihteeri Mira Kekkonen,
Oulun ammattikorkeakoulun konetekniikan osasto*

Tuotekehitys (tuotteen luominen) on toiminta tai prosessi yrityksessä, jolla pyritään saamaan markkinoille uusia tuotteita tai parannuksia nykyisiin tuotteisiin. Sillä tarkoitetaan tutkimustulosten ja kokemusten kautta saadun tiedon käyttämistä menetelmien ja järjestelmien parantamiseksi. Tuotekehitysprosessi muuttaa markkinatarpeet ja tekniset mahdollisuudet myytäviksi tuotteiksi.” (Wikipedia).

Perinteisesti insinööriopinnot on aloitettu erittäin teoriapainotteisesti ja varsinaiset alakohtaiset, eli monesti myös mielenkiintoisemmat, opinnot ovat olleet opetussuunnitelmassa vasta myöhemmillä vuosikursseilla. Tämä on vaikuttanut oppimismotivaatioon varsinkin sellaisilla opiskelijoilla, joilla oma uravalinta tai alan työtehtävät ovat epäselviä. Konetekniikan opinnoissa tähän haasteeseen on tartuttu tarjoamalla jo 1. vuoden opiskelijoille mahdollisuus tutustua tuotekehityksen mielenkiintoiisiin haasteisiin jo ensimmäisen opintovuoden keväällä.



Esimerkki tuote-esittelymateriaaleista.

Innovative Product Development on opintokokonaisuus, jossa yhdistetään tuotekehitys, 3D-suunnittelu, liiketoiminnan suunnittelu ja englannin kielen opetus kokonaisuudeksi, jonka vaatimattomana tarkoituksena on kehittää opintojen aikana uusi innovaatio. Käytännön toteutuksen kannalta tämä tarkoittaa, että kurssilla aluksi tutustutaan luoviin suunnittelumenetelmiin, joiden avulla opiskelijat alkavat omien ideoidensa pohjalta ideoimaan uutta tai jopa uusia tuotekonsepteja. Näiden ideoiden pohjalta käynnistetään tuotekehitysohjelma, jonka toimivuus -tai joskus jopa toimimattomuus- todennetaan fyysisen prototyypin ja sen testaamisen kautta. Samalla opitaan tuotekehitysprosessi käytännön kautta ja sisäistetään muun muassa projektisuunnittelun sekä projektin seurannan tärkeys käytännössä.

Kansainvälisyys tuotekehityksessä

Innovative Product Development -opintojaksolla otetaan huomioon myös konetekniikan kansainvälisyys. Suomi on markkina-alueena hyvin pieni, joten on tähdättävä myös ulkomaille. Vaikkei tuotetta markkinoitaisikaan kotimaata laajemmalle, tulee tuotteen raaka-aineita tai osia usein tilattua ulkomaisilta yhteistyökumppaneilta. Tämän takia Innovation Product Development -kurssilla opiskellaan myös konetekniikan englanninkielistä sanastoa ja viestintää toteuttamalla suunnitellulle tuotteelle esittelymateriaalit englanniksi.



Opiskelijoiden tuote-esittely käynnissä.

Messuilla esittelemässä

Kurssi huipentuu Innovation Product Fairiin, joka järjestetään yhtenä päivänä ITSEW-viikolla 1.–5.4.2019. Kyseessä on tuotemessut, jossa esitellään ITSEW-viikolle osallistuville kansainvälisille vieraille kurssilla suunnitellut tuotteet. Messujen aikana projektiryhmät pitävät messuosastoa, jossa on tuote-esitteitä, julisteita ja tietenkin prototyyppiä. Tämä antaa tulevalle insinöörille arvokasta kokemusta toimimisessa haastavassa esittelytilanteessa.



Oamkin rehtori Jouko Paaso tutustumassa tuotemessuihin tarjontaan.

Wall of Fame 2018

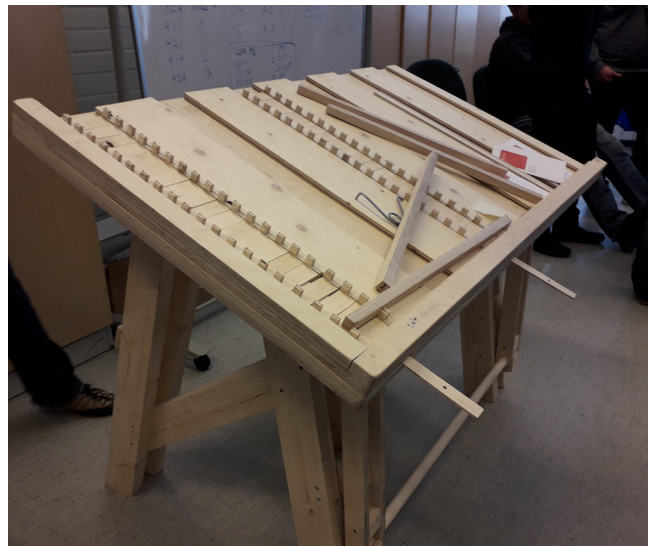
Vuonna 2018 Innovation Product Fairillä messut toteutettiin kolmessa erässä, ja vierailijat äänestivät jokaisesta ryhmästä miellyttävimmän tuotteen. Vuoden 2018 yleisön top 3 suosikkituotteet olivat seuraavat:



Uudentyyppinen huoltoaseman polttoainesäiliön täyttösullake.



Kierrätettävä apuväline aukaistun tölkin säilyttämiseen ja käyttämiseen.



Apupöytä kattopaneelien valmistamiseen.

Keksinnöstä innovaatioksi

Keksinnön ja innovaation ero on, että keksintö jalostuu innovaatioksi vasta siinä vaiheessa, kun siitä syntyy liiketoimintaa. Jokainen projekti tekee kevään aikana liiketoimintasuunnitelman, jossa mietitään mahdollisuutta liiketoiminnan kehittämistä projektin pohjalta.

Hyvää ideaa voidaan myös jatkokehittää osana tulevia opintoja. Tukea tähän on saatavilla eri alojen opettajilta, mutta myös konetekniikan laboratoriohenkilökunnalta. Useat opiskelijaryhmät ovat jatkaneet liiketoiminnan kehittämistä Avanto Accelerator -yritysideakiihdyttämön kautta, jolloin liiketoiminnan kehittäminen voidaan sisällyttää opintoihin ja saadaa tukea idean eteenpäinviemiseksi myös tätä kautta.

Jos sinulla on ajatus oman liiketoiminnan kehittämisestä, Oamkin konetekniikan opinnot tarjoavat tähän hyvät mahdollisuudet.

Johtamisharjoittelu Oamk konetekniikan uusi opintojakso

Kirjoittajat ja kuvat: Julia Hyväri, konetekniikan opiskelija, Jussi Ylikulju, konetekniikan opiskelija, Tauno Jokinen, konetekniikan yliopettaja

Valmistumisen jälkeen ja joskus jo opintojen aikanakin koneinsinööri päättyy erilaisiin esimiestehtäviin. Tehtävänimikkeenä voi olla työnjohtaja, valmistuspäällikkö, tiimiesimies tai jotain vastaavaa. Myös itsenäisessä asiantuntijatyössä ihmissuhdetaitojen hallitsemisella on suuri merkitys. Oulun ammattikorkeakoulun koneosastolla aloitettiin syksyllä 2017 uusi kurssi nimeltään Johtamisharjoittelu, jonka avulla halutaan vahvistaa opiskelijoiden valmiuksia toimia esimiehenä ja kykyä kehittää itsenäisesti ihmisten johtamisen taitoja.



Julia Hyvärille kurssi oli monipuolinen ja antoisa kokemus.

Kurssin avulla haluttiin myös edistää aloittavien opiskelijoiden sulautumista opiskelijayhteisöön ja sellaisen aktiivisen ja yhteisöllisen opiskelukulttuurin syntymistä, jossa opiskelija ei ole opettamisen objekti vaan on oman oppimisensa täysivaltainen omistaja. Osaston henkilökunnan kokemuksen mukana syntynyt käsitys on, että opiskelun alkuun liittyvä integroituminen opiskelijayhteisöön on vaikuttavin opiskelun onnistumista ennustava yksittäinen näkökulma.

Utta toimintakulttuuria luomassa

Opintojakson nimeksi ja kantavaksi ajatukseksi muodostui Johtamisharjoittelu, jossa ylemmän vuosikurssin opiskelijat perehtyvät ihmisten johtamisen haasteisiin auttamalla uusia opiskelijoita aloittamaan opintonsa ja tutustumaan uuden opiskeluympäristön toimintakulttuuriin. Taustalla on myös ajatus siitä, että tällainen toimintatapa saattaisi olla luomassa uudenlaista yhteisöllistä toimintakulttuuria.

Opintojaksolla kokoonnuttiiin viikoittain ja työskenneltiin yhdessä aloittavien opiskelijoiden kanssa. Yhden intensiivipäivän ajan pohdittiin johtajuuden olemusta ja jaettiin kokemuksia aiheesta. Loppuhuipennuksena opiskelijat esittelivät kurssin tuloksia osaston koko henkilökunnalle. Toteutus tukeutui opettajan pitkään kokemukseen liike-elämän esimiesvalmentajana. Kurssin teoreettinen tausta pohjautui syväjohtamisen ja aitojohtamisen teorioihin sekä psykodynaamiseen johtajuusnäkökulmaan.



Jussi Ylikuljuun opettajakunnan innostuneisuus posteriesityksen aikana teki vaikutuksen.

Harjoittelua käytännössä

Käytännön harjoittelua varten opiskelijat jaettiin kolmeen ryhmään, jotka kukin saivat tehtäväkseen edistää yhden aloittavan luokan opiskelun käynnistymistä. Tehtävään sisältyi aloittavien opiskelijoiden haastattelua, opiskelun kipupisteiden tunnistamista ja opiskelutehtävien toteutuksen avustamista. Harjoittelutehtävän tuloksista laadittiin posteriesitykset, jotka esiteltiin opetushenkilökunnalle.

Ripeällä aikataululla käynnistetyssä ensimmäisessä toteutuksessa oli myös haasteita. Ennakkotiedotus kurssista ja sen toimintatavoista jäi hieman heikoksi, minkä seurauksena osa alun perin ilmoittautuneista jäi kurssilta sivuun. Vastaavasti kurssille lähti mukaan opiskelijoita, jotka eivät olleet ilmoittautuneet mukaan lainkaan. Yhteisten kokoontumisaikojen löytäminen lukujärjestykseen lisätylle kurssille oli vaikeaa ja välillä jopa mahdotonta. Tämän seurauksena kurssi käynnistyi jälkijunassa suhteessa uusien opiskelijoiden aloitukseen, mikä vaikeutti kurssitehtävien toteuttamista.

Kurssin loppupuolella järjestetty intensiivipäivä ja sitä seurannut posteriesitys onnistuivat hyvin. Posteriesittely kesti koko sille varatut kaksi tuntia, ja innostunut keskustelu opiskelijoiden ja opettajien välillä olisi jatkunut pitempäänkin, ellei sitä olisi varatun ajan loputtua keskeytetty. Yksistään syntynyttä vuoropuhelua pidettiin riittävänä syynä toteuttaa kurssi myös jatkossa.

Posterit ja niiden pohjalta käyty keskustelu käsittelivät kurssin teemoja ja tavoitteita useista näkökulmista. Yhteisöllisessä opiskelussa nähtiin moninaisia merkityksiä, jotka liittyivät ryhmähenkeen, ryhmään kuulumisen tärkeyteen ja keskinäisen osaamisen jakamiseen. Varsin oivaltavasti tuli esille, että toinen opiskelija on usein paras opettaja. Yhteistyö koettiin myös vastavuoroiseksi. Parasta oppimista on toisten opettaminen.

Ylpeys omasta koulutusalaista

Toinen tärkeä tema oli konetekniikan opiskeluun liittyvän tietoisuuden lisääminen. Oman opiskelupaikan arvostusta haluttiin saada nousemaan brändiä kirkastamalla ja olemassa olevia mahdollisuuksia esiintuomalla. Lisää tietoa koulutusalaista tarvitsevat jatkokoulutusvaihtoehtoa harkitsevat toisen asteen opiskelijat ja myös jo opiskelunsa aloittaneet. Tässä kokeneemmilla opiskelijoilla on paljon annettavaa ensimmäisen vuoden opiskelijoille. Ylipäätään haluttiin tuoda esiin, että omasta koulutusalaistaan voi ja saa olla ylpeä.

Opiskelijat ehdottivat opintojakson kehittämiseksi uusia toimintatapoja. Kurssin laajuutta voitaisiin kasvattaa 5 opintopisteeseen ja aloittaa kurssi jo keväällä. Näin osallistajat voisivat olla aktiivisesti vastaanottamassa uusia opiskelijoita. Konkreettisenä ehdotuksena esitettiin, että ylempien vuosikurssien opiskelijat laatisivat ja lähettäisivät tervetuliaiskirjeen kaikille valituille uusille opiskelijoille heti kun opiskelijavalinnoista saadaan tieto. Näin vertaistukea tarjoavat opiskelijat pääsevät jo ennakoivasti mukaan suunnittelemaan uusien opiskelijoiden vastaanottamista.

Kurssi toteutetaan tulevina vuosina opiskelijoiden esille tuomien kehitysehdotusten mukaisena. Jatkossa kurssi toteutetaan tiiviissä yhteistyössä opiskelijatuutoritoiminnan kanssa. Opiskelijajärjestö on myös luvannut ottaa aktiivisen roolin kurssin markkinoinnissa ja osallistujien valinnassa.



Tuotantotekniikan yliopettaja Tauno Jokisen mukaan johtajuus on aitoa itseilmaisua. Ihmisten kanssa työskennellessä riittää aivan hyvin, että on oma itsensä.

Johtajuus 2000

Kirjoittajat ja kuva: opiskelija Aleksi Isoherranen, opiskelija Aku Hietala ja opiskelija Ossi Kamsula sekä tuotantotekniikan yliopettaja Tauno Jokinen Oulun ammattikorkeakoulun konetekniikan osasto

Mitä on johtajuus? Kysymykseen löytyy yhtä monta vastausta kuin on vastaajaakin. Johtajuus merkitsee eri ihmisille eri asioita, sekä eri asiayhteyksissä johtajuus ymmärretään eri tavoin. Johtajuutta on ollut maan päällä niin kauan kuin eläviä olentoja on täällä ollut. Johtajuuden käsite on moniselitteinen, ja sen merkitys on muuttunut useaan otteeseen viimeisen sadan vuoden ajanakin.



Ossi, Aleksi ja Aku osallistuivat Johtamisharjoittelu-kurssille keväällä 2018. Kirjoitus pohjautuu kurssin aikana syntyneisiin oivalluksiin. Syyslukukauden Ossi, Aleksi ja Aku olivat vaihto-opiskelijoina Ulmissa. Kuvan taustalla näkyvä Ulmin tuomiokirkko on yksi maailman korkeimmista kirkkorakennuksista, joidenkin lähteiden mukaan jopa kaikkein korkein.

Johtajuuden kehitys

Peter Guy Northousen mielipiteisiin perustuen johtajuuden trendinä 1900-luvun alussa oli saavuttaa alaisten tottelevaisuus, luottamus, uskollisuus ja yhteistyökyvykyys näyttämällä halukkuus ja osaaminen johtajana. Johtajuustaitoa arvioitiin vertailemalla johtajien synnynnäisiä ja ulkoisia ominaisuuksia alaisten taitoihin. Tuolloin johtajiin liitettiin lähes yli-inhimillisiä piirteitä, minkä seurauksena johtajat liitettiin osaksi sankarimyyttä. 1930-luvulla keskityttiin itse johtamisen kehittämiseen dominoinnin ja hallitsemisen sijaan. Huomattiin, että asenteisiin ja toimintatapoihin pystytään vaikuttamaan johtamisella. Johtajuuteen keskittyminen jatkui 1940-luvulle, jolloin ihmisten käyttäytymistä ryhmissä alettiin tutkia, minkä tuloksena pakkojohtaminen muuttui asenteella johtamiseen. Johtajan oman tekemisen ja käyttäytymiseen perustuva johtajuus oli suosiossa 1950-luvulla. Tämän myötä havaittiin myös johtajan roolin merkitys ryhmän tehokkuuteen.

1900-luvun puolivälissä oltiin jo siis selkeästi matkalla kohti nykyistä älyllistä johtamista, ryhmässä työskentelyä ja oli päästy irti väkisin johtamisesta osakseen sen vuoksi, että ihmisten käyttäytymistä ja johtamista alettiin tutkia tarkemmin. 1960-luvulla johtajuus kuvattiin seuraavasti: ”Johtajuus on tietyn henkilön toimintaa, joka vaikuttaa toisiin henkilöihin ohjaamalla kaikkia yhteiseen suuntaan”. 1970-luvulla ymmärrettiin johtajuuden olevan ihmisten välistä vuorovaikutusta, joka perustuu arvoihin ja motiiveihin. Myös talouden, politiikan ja muiden resurssien ymmärtäminen havaittiin etenkin kilpailun kannalta tärkeäksi. Työtä ei enää tehty pelkästään taloudellisten tekijöiden vuoksi, vaan myös sosiaalisten ja ihmisenä kehittymiseen liittyvien asioiden takia. Johtajuuden teemat 1980-luvulla olivat muun muassa ihmisten ja asioiden johtaminen ja esiin nousi ajatus laatujohtamisesta.

Johtajuuden kehittyminen tähän saakka vaikuttaa hyvin loogiselta. Jos vertaillaan johtamisen ja johtajuuden kehittymistä viimeisen sadan vuoden aikana, huomataan sen olleen suhteellisen hidasta. Nykypäivän globaalissa maailmassa johtaminen on organisaatioiden yksi tärkeimmistä kilpailukeinoista. Johtajuusteorioita on lukemattomia ja uusia kehitetään jatkuvasti. Maailmassa kaikki kehittyy ja muuttuu nopeampaan kuin koskaan ennen. On siis selvää, että myös johtamisen täytyy muuttua. Johtajuuden kehittymiseen on nykyään niin paljon erilaisia työkaluja kuin ennen, ja sitä osataan tutkia huomattavasti tarkemmin kuin johtajuuskulttuurin alkuajoina. Suurimpia vaikuttajia tähän on varmasti internetin läpimurto ja kaupallisten alojen kasvu koko maailmassa.

Hyvä johtaja

Hyvän johtajan vaatimuksina on perinteisesti pidetty korkeaa älykkyyttä, pitkällistä koulutusta ja analyttistä kykyä. Näiden vaatimusten rinnalle ovat nousseet hyvät kommunikointitaidot, joita monet arvostavat johtajan tärkeimmäksi ominaisuudeksi. 1990-luvulla johtamiseen liitettiin usein käsite henkilöstöjohtaminen. Tällöin johtamisesta tuli kriittinen tekijä yrityksen menestykselle. 2000-luvulle siirryttäessä esiin nousi yksilön merkitystä organisaatiolle korostava osaamisen johtaminen.

2010-luvulla johtamiseen on liitetty entistä enemmän tavoitejohtaminen ja suoritusten johtaminen. Tavoitejohtamisessa johtajan ensisijainen tehtävä on määritellä yrityksen tavoitteet niin, että työntekijät ymmärtävät ne ja osaavat toimia tavoitteiden mukaisesti. Nykypäivän ajattelussa tuntuu olevan lähtökohtana johtajan vastuu ja virheistä usein kuulee syytettävän eritoten johtoporrasta. Tämä on tullut vastaan jo vähäiselläkin kokemuksella työelämästä.

Esimerkiksi suurten globaalien yritysten ja valtioiden johtajilla on paljon valtaa poliittisesti ja taloudellisesti. Johtajien vastuu nykypäivänä luo painetta suorittumiselle, sillä huonot johtajat nousevat väkisin median myrskyn keskelle huonoilla päätöksillä ja valinnoilla. Nykypäivän johtajuuden haasteisiin kuuluu myös talouden merkityksen kasvaminen ja uusi globaali talous, johon lukeutuvat muun muassa monikulttuurisuus, medialisoituminen ja ekologisoituminen.

Nykyaikaisen johtamisen piirteet

Kommunikointi ja syväjohtaminen ovat nykypäivän vallitsevia johtamistrendejä. Syväjohtamisessa keskitytään ihmisten johtamiseen ja yksilöiden väliseen vuorovaikutukseen. Moni suomalainen on päässyt maistamaan tätä varusmiespalveluksessa, jossa varusmiehiä koulutetaan syväjohtamisen malliin. Puolen vuoden pikakurssilla syväjohtaminen vaikuttaa hyvin toimivalta ja helposti omaksuttavalta menetelmältä. Toki yritys- ja sotilasjohtajuus toimivat eri tavalla. Työntekijän merkitys johtajuuden näkökulmasta on muuttunut merkittävästi vuosien varrella. Teollistumisen aikaan työntekijän oletettiin olevan passiivinen ja ajavan vain omaa etuaan, minkä vuoksi johtamistyylistä muodostui pakottava ja määräilevä.

Koulutustason nousu ja yhteiskunnan demokratisoituminen muuttivat käsitystä ihmisestä työntekijänä. Työntekijän rooli alettiin nähdä aiempaa tärkeämpänä ja aktiivisempänä. Tämän myötä työntekijän sosiaaliset tarpeet otettiin huomioon ja johtaminen muuttui kannustavaan toimintamalliin. Nykypäivänä työntekijät nähdään yrityksen tärkeänä voimavarana ja merkittävänä osana yritystä ja heihin panostetaan sen mukaisesti. Johtajan on osattava tunnistaa työntekijöiden taidot ja arvostaa erilaisuutta, jotta saadaan muodostettua tehokkaita ja toimivia tiimejä. Hyvin organisoitu ja johdettu tiimi ilmenee tuottavuudessa, resurssien tehokkaassa hallinnassa, päätösten tekemisessä ja ongelmien ratkaisussa sekä luovuudessa.

Tulevaisuuden johtajuus tulee varmasti kehittymään vielä ihmisläheisempään suuntaan. Työntekijään panostetaan entistä enemmän ja kynnys työntekijän ja esimiehen välissä on madaltumaan päin. Tämä tarkoittaa kommunikaation helpottumista ja kehittymisen lisääntymistä. Kommunikaation lisääntyessä tiedonsiirto on katkoton ja myös työntekijällä on mahdollisuus kertoa mielipiteensä muutoksista tai ideoista. 2000-luvun johtajalle vaatimustaso on korkea. 2000-luvun johtajalta vaadittuja taitoja ovat muun muassa kansainvälisyys, innovatiivisuus, sitoutuminen, sinnikkyys ja yhteistyötaidot. Toki vaatimukset määräytyvät johdettavan yrityksen koon, alan ja henkilöstön mukaan. Esimerkiksi suurissa teknologiayrityksissä vaaditaan johtajalta erilaisia asioita kuin vaikkapa suuren vaateketjun johtajalta, vaikka kyse olisi saman kokoluokan yrityksistä.

Nykyään asetetaan paljon painoarvoa johtajan aiemmille meriiteille ja koulutukselle. Onkin hyvin tyypillistä, että ylimmän johdon tehtäviin rekrytoitavat ihmiset bongataan suoraan toisesta yrityksestä töihin. Tätä kutsutaan myös headhuntauksiksi. Koulutuksen tuoma titteli on jo itsessään tärkeä, sillä se luo jo pätevän mielikuvan, vaikka johtajasta ei muuta tietäisikään. Johtaja on yrityksen näkyvä keulakuva, jonka saavutuksilla ja teoilla on iso merkitys menestykseen.

Johtajuuden muutos on ollut suuri viimeisen sadan vuoden aikana, mutta johtamisen tavoitteet ovat pitkälti samat kuin ennen. Johtaja pyrkii saavuttamaan asetetut tavoitteet ohjaamalla alaisiaan oikeaan suuntaan. Johtajuuden muutoksesta vastaa teknologian, markkinoiden ja talouden kehitys. Kehityksen myötä johtamisen vaatimustaso on kasvanut ja johtajilta vaaditaan ihmistuntemusta ja älykkyyttä entistä enemmän. Tämä kaikki kiteytettynä: viimeisen sadan vuoden aikana johtajan ja alaisen välinen ruoska on vaihtunut rakentaviin keskusteluihin.



KONETEKNIikka

"Huumori, hauskuus"

Elämä on ihmisen parasta aikaa. Eniten ihmisiä jäävät harmittamaan ne virheet, jotka jäivät tekemättä. Huumorin voimin selviytyy pilvisestäkin päivästä ja aurinkoinen päivä on yhtä juhlaa.



"Kunnioitus, luottamus"

Virheistä puhuminen synnyttää virheitä, onnistumisiin keskittyminen luo onnistumisia. Huipputyöpiiri saa myös kaverit onnistumaan. Ihminen ponnistelee täyttääkseen kaiken sen luottamuksen, jota saa osakseen.



"Oppia uutta ja valmistua"

Koulun perustehtävä on opiskelu ja oppiminen. Voittajajoukkue voi rakentua vain sen varaan, että perustehtävä hoidetaan hyvin. Oppiminen on iloinen asia. Varsinkin yhdessä oppiminen.



"Verkostoituminen"

Verkostoituminen alkaa kiinnostuksesta toisiin ihmisiin. Ihmiset rakastavat puhua itsestään, joten toisen kuunteleminen luo hyvän fiiliksen. Verkosto toimii kun lupaukset pidetään ja yhteistyöstä on kaikille hyötyä.



#oamk_kone with passion