

Talouselämä 29/2009

# Keskity kotona ydinosaamiseen



**Onnettomia perheitä on** aivan liikaa. Strategiset erimielisyydet ajavat puolet avio-paraista eroon.

Liikaa on myös onnettomia, vararikon partaalla sinnitteleviä yrityksiä.

Yrityksillä ja perheillä on kuitenkin eroa. Harva yritys hukkaa suuntaansa vuosikausiksi. Ei, vaan omistaja palkkaa uuden johdon, joka pilkkoo, saneeraa, ulkoistaa - ja tekee yrityksestä taas menestyvän.

Perheillä ei ole omistajaa. Ne saattavat ajalehtia ilman omistajaohjausta ja voida pahoin vaikka miten pitkään.

Perheillä on menisi paremmin, jos ne ottaisivat mallia suuryrityksistä.

**Yrityksellä pitää olla** missio ja visio, ja niin pitää olla perheelläkin.

Onko perheen tavoitteena virkistää maailmaa ja luoda onnellisuuden sekä optimismin hetkiä? Se on suuryritys Coca-Colan missio, mutta sopisi myös suurperheelle.

Tai ehkä perheen pitäisi olla kuin kodit kalustava Ikea, jonka visio on luoda parempi arki monille ihmisille.

Entä milloin perhe viimeksi kävi kunnan arvokeskustelun? Ja annettiinko kaikille varmasti mahdollisuus avata suunsa?

Perheen yhteisiksi arvoiksi sopisivat vaikkapa Orionin keskinäinen luottamus ja arvostus sekä laatu, luotettavuus ja turvallisuus. Lätkäjunnuja kускаava perhe voisi omia tiimin arvoja Amer Sportsilta: innovatiivisuus, voitontahto, joukkuehenki ja reilu peli.

Ympäristöstä perhe ajattelee yhtä kuumiisti kuin Stora Enso, jonka yhtenä kulmakivenä on uudistaminen - joka päivä rakennamme tulevaisuutemme kestäväällä tavalla. Ja hiilijalanjälkeään perhe pienentää kuin Sony, joka vähensi viime vuonna hiilidioksidipäästöjään 100 000 tonnilla.

**Perheitä piinaavan** aikapulan ratkaisu on keskittyminen ydinosaamiseen. Energiayhtiö Fortumin ydinliiketoimintaa on atomien halkaisu. Onko perheen ydinliiketoimintaa lasten kasvatusta? Vai meneekö asuntolainan maksu ja vanhempien työ yhteisten hetkien edelle?

Kodin kovaksi ydinosaamiseksi voi paljastua hauska puuhailu perheen kesken. Fokusoiminta tarkoittaa, että toiminnasta

täytyy karsia turhia rönsyjä, kuten liiketumppaneiden järjestämiä iltamenoja. Perheen isä voi joutua jättämään Urheiluruudun väliin.

Kun perustoiminta on kunnossa, voi perhe etsiä sen oman nichin, jossa se loistaa oman kadun tai jopa koko asuinalueen huippuyksikkönä.

Tämän sankariperheen koulukuljetusten ja ruokaostosten logistinen tehokkuus ylittää Nokian tasolle ja laadukas henkilöstöpolitiikka paistaa lasten kasvoista.

Tuttavat ihmettelevät miten se perhe ehtii harrastamaan, hoitamaan kodin, opiskelamaan - ja kaikki ilman merkkejä loppuunpalamisesta.

”

**Laadukas henkilöstöpolitiikka paistaa lasten kasvoista.**

**Sankariperheen salaisuus on** sama kuin menestyjäyrityksen: taitava palvelujen ulkoistaminen. Onko perheen järkevää hoitaa siivouspalvelut vain oman henkilöstön voimin, kun mikään yritykskään ei niin tee? Ruokahuoltoa huippuperhe on ehkä ulkoistanut ravintoloille ja valmisruokavalmistajille. Remontit ja ikkunanpesunkin se ostaa alihankintana.

Nämä ovat usein epäsuosittuja, huonosti palkattuja tehtäviä, joita perheenjäsenet hoitavat oman toimensa ohella.

Tosin joskus siivouspalvelut voivat tukea perheen ydinliiketoimintaa. Kun lapset oppivat siivoamaan huoneensa, se voi edistää kasvatustehtävän onnistumista.

Toisinaan on hyvä turvautua lastenhoidossa ostopalveluun, mutta jos vanhemmat lähtevät keskenään kahden viikon löhölmälle, ei se ehkä osoita perheen arvojen mukaista joukkuehenkeä.

Kun perhe ottaa mallia yrityksestä, se asuu vuokralla ja ajaa leasing-autolla. Omistaminen on turha taakka. Ovathan metsäyhtiöt Stora Enso ja UPM-Kymmenekin

myyneet arvokkaat pääkonttorinsa kiinteistösijoittajille.

**Syksyllä monet lapsiperheet** tekevät suuria strategisia valintoja baletin, partion ja pelikonsolin välillä. Jälkikasvun palkitsemiseen ja rankaisemiseen sovellettava mitaristo kannattaa miettiä huolella. Muuten johto joutuu päivittäin syyllystymään summittaiseen uhkailuun ja lahjontaan. Bonusjärjestelmästä on sopiva hetki puhua vaikka jokasyksyisen kehityskeskustelun yhteydessä.

Voiko lasten palkitseminen perustua pelkästään koulutodistuksen arvosanoihin? Vai kannattaako pyytää muilta perheenjäseniltä 360 asteen arvio, jossa pisteytetään perheenjäsenen suorituksia yhteisön jäsenenä?

Perheen johdon täytyy olla kovanahkainen ja kestää kohtuutonta kriitikkiä. Lasten hukuttaminen karkkiin ja muotivaatteisiin olisi mukavaa. Sellainen johtaminen ei kuitenkaan luo kestäviä onnellisuuden eikä optimismin hetkiä. Parempi arki ei synny alaisia paapomalla.

**Huippuperheen luominen ei** ole helppoa. Jos yrityksen johto epäonnistuu, firma palkkaa hädissään konsultin apuun. Perheen johdon kannattaa suunnata parisuhdekonsultin luokse.

Kuten perheissä, myös yrityksissä ongelmien syy on aina ylimmässä johdossa. Se ero yrityksissä ja perheissä kuitenkin on, että perheissä yt-neuvottelut käydään vain johdon piirissä.

*Kolumnin kirjoittajan johtamisoppeja ovat uhkailu, lahjonta ja kiristys.*