



Kokemuksia Halton Future Leadership Development (HFLD) -ohjelmasta

Vuonna 2021 käynnistyi uusi Halton Future Leadership Development -koulutusohjelma. Ohjelman tavoitteena on kehittää mahdollisia tulevaisuuden johtajia, tiimin tai projektien vastuuhenkilöitä, edistää verkostoitumista organisaatiossa ja kokeilla uusia työmalleja Haltonilla.

Koulutuksen henkilövalinnassa painotettiin maantieteellistä monimuotoisuutta, työrooleja, sukupuolta sekä Haltonissa kertynyttä työsuhdeaikaa. Koulutukseen valittiin henkilöitä eri liiketoimintayksiköistä: 14 henkilöä SBA Foodservicesta, viisi SBA Marinesta, neljä SBA Haltonista ja kaksi Halton Goupista. Maantieteellisesti osallistujat olivat 16 eri maasta, ikäskaala oli ilahduttavan laaja ja naisiaikin mukaan mahtui. Valinnat menivät hienosti maaliin ja monimuotoinen kokoonpano oli onnistunut osallistujan näkökulmasta katsottuna.

Koulutuksen alkaessa Covid19-pandemia vaikutti edelleen maailmalla ja näin ollen koulutusohjelma toteutettiin hybridikoulutuksena. Koulutus alkoi etänä, mutta myöhemmin se sisälsi myös kasvokkain tapaamisia sekä yhteishengen luomista paikan päällä. Nämä lähikohtaukset koin parhaaksi koulutuksen toteutustavaksi.

Koulutusohjelma koostui neljästä moduulista. Virtuaalinen tapaaminen sisälsi VUCA:n, taloudellisten lukujen ja palveluliiketoiminnan asioita. Tämä oli täysi ja tiivis tietopaketti, josta saimme erittäin hyödyllistä tietoa oman työmme tueksi. Ensimmäinen yhteinen tapaamisemme oli Vierumäellä, Suomessa. Silloin perehdyimme Coach-esimiestyöhön sekä tunneällyn hyödyntämiseen työelämässä. Coach-johtamistapa oli tervetullut. Se on erittäin hyödyllinen esimiestyökalu, jota varmasti moni meistä käyttää edelleen esimiestyössään.

Seuraava moduuli toteutettiin Halton Bethunessa. Tällöin keskityimme innovointiin sekä saimme uusia tehokkaita työkaluja, joita testattiin ahkerasti ryhmitöissä. Tämä oli ehkä kaikkien tiivein ja positiivisesti haastavin moduuli sisältäen tiukkaa työkalujen esittelyä, työkalujen käyttöönottoa sekä esittelyä muille ryhmille. Lisäksi olemme jo hyödyntäneet näitä työkaluja käytännön operatiivisissa ongelmanratkaisuisissa tuotannon puolella.

Viimeinen moduuli pidettiin Halton Scotsvilllessa. Tämä sisälsi C-tason myyntiä, ulkoa sisään-asiakasarvo-metodologian hyödyntämistä, hissipuheen käytön harjoittelua ja esittämistä. Omalta osaltani projektin hissipuhe toimitusjohtajalle tuotti tuloksia: Global Halton Sourcing sai positiivisen vastaanoton ja etenee johtoryhmän (ET) annettua vihreää valoa projektille. Innostunut ja motivoitunut projektiryhmä Halton Oy:stä ja Halton Foodservicestä työstää asiaa eteenpäin askel askeleelta.

Koulutusohjelman myötä osallistujien taidot ja kyvyt kehittyivät. Lisäksi se antoi mahdollisuuden tehdä jatkoprojekteja, joita itsekin pääsin esittelemään. Innokas osallistujaryhmämme on jo aloittanut Kestävän kehityksen lähettiläät, moduuli 5, osion A 2024, valmistelut. Kyseisen moduulin tavoitteena on määrittää, miten luodaan toiminnallisia kohteita kestävän kehityksen käsittelemiseksi: toimittajat, sisäiset ja ulkoiset asiakkaat. Kyseinen moduuli on johdon hyväksymä jatkokoulutus, ja jonka A-osioista johtoryhmä (ET) odottaa tuloksia. Seuraava B-osio saavutetaan perustuen näihin tuloksiin.



Koen mahtavaksi asiaksi sen, että pääsin mukaan tähän ryhmään. Ryhmän innostus ja sparraustuki virallisen osuuden päätyttyä on jatkunut, eikä ole käynyt niin kuin yleensä käy koulutuksen jälkeen: hyvä koulutus unohtuu kahden viikon jälkeen normaalin työn arjessa. Lisäksi koen, että koulutus kokonaisuudessaan on ollut erittäin motivoiva. Olemme saaneet uusia työkaluja käyttöömmee, sekä yhteistyö Haltonilla työskentelevien uusien kontaktien kanssa on suuri etu tulevaisuutta ajatellen.



Ryhmän monimuotoisuus toi ryhmätöissä hyviä tuloksia, koska kokemus ja näkemys eri työtehtävien sekä työkokemuksien kautta oli laaja. Keskustelut olivat mielenkiintoisia suosien ajatuksia ja ideoita. Ryhmämme jäsenten innostuksen myötä anoimme koulusohjelmalle jatkoa moduuli 5:n muodossa. Ollessamme kestävän kehityksen lähettiläitä meillä on mahdollisuus sen saavuttamiselle tulevaisuudessa. Loppu on meistä itsestämme kiinni - niin kuin yleensä kaikki asiat elämässämme.

Yksi mielenkiintoisimmista tehtävistämme oli tehtävä, jossa pyydettiin kirjoittamaan kirje itselle tulevaisuuteen. Kirjeessä tuli kertoa, mitä viimeisten 2-3 vuoden aikana on tapahtunut omassa työelämässä. Myöhemmin saatuaani kirjeen takaisin, huomasin, että suurin osa kirjeessä mainituista asioista oli toteutunut tai toteutumassa! Systemaattinen suunnittelu tulevaisuuteen tuottaa tuloksia ja otan tämänkin tavan käyttöni jatkossakin. Tilaa pitää kuitenkin jättää sattumalle: Carpe diem!

Merja Kauto
Team member of Tiger of the IoT