

4.24. Advisory Board ohjaa johtoryhmää strategian suuntaan

Anne Kortela
joulukuu 2021

Foibekartanon johtoryhmän tueksi perustettiin Advisory Board. Ryhmä ohjaa tulevaisuuden kehittämistyötä strategian määrittämään suuntaan. Usein Advisory Board perustetaan yhtiön hallituksen neuvonantajaksi, mutta Foibekartanolla Advisory Board toimii johdon strategisena sparraajana.

Foibekartano on Vantaan Asolassa sijaitseva hyvän elämän yhteisö, jossa asuu noin 300 ikäihmistä ja lukuisia lemmikkejä. Foibekartanon muodostavat emoyhtiö Diakoniasäätiö Foibe, joka omistaa kartanon alueen kiinteistöt ja on Vantaan seurakuntayhtymän vuonna 1989 perustama voittoa tavoittelematon yleishyödyllinen yhteisö, sekä Foibe Oy, joka vastaa Hyvän elämän palvelutoiminnasta. Arvostava kohtaaminen ja edistyksellinen digiosaaminen ovat asukkaiden ja henkilöstön hyvää elämää Foibekartanossa.

*Artikkelia varten haastateltiin Foibe Oy:n toimitusjohtaja **Ulla Bromsia** ja talousjohtaja **Timo Leivoa**, sekä Advisory Boardin jäseniä: **Sanna Laakkio**, **Tarja Ilvonen**, **Raili Hilakari** ja **Suvi Hirvonen-Ere**.*

1. Miten Advisory Board toimii Foibekartanossa?

Foibekartanon Advisory Board aloitti toimintansa vuoden 2021 alussa. Toimiva johto halusi koota Advisory Boardin johtoryhmän strategiseksi sparraajaksi. Hallituksen puheenjohtajisto ja hallitus kannattivat ajatusta.

Strategian kannalta tärkeiden osa-alueiden osajista koottiin laajasti verkostoitunut ja monipuolinen Advisory Board.

– Advisory Board tukee ja sparraa johtoa strategian toteuttamisessa. Boardin jäsenet esittävät ideoita ja innovoivat toimintaa. Jäsenet katsovat asioita eri näkökulmista ja haastavat meitä strategisessa ajattelussa ja toteuttamisessa, Foibekartanon toimitusjohtaja Ulla Broms kuvailee.

Yhteydenpito Advisory Boardiin tapahtuu toimitusjohtajan kautta. Hän kertoo, mitkä asiat kaipaavat sparrausta ja niitä pohditaan yhdessä. Päätökset tekee johtoryhmä, ja

toimitusjohtaja esittelee ne hallitukselle.

Advisory Boardin yhteistyö johtoryhmän kanssa on ollut tiivistä. Tapaamisia on ollut vuosikellon mukaisesti 6-8 vuodessa, ja ne kestävät pari, kolme tuntia.

– Johtoryhmänä me annamme tapaamisissa tilannekatsauksen, jossa käydään läpi, miten strategia toteutuu ja elää. Käymme läpi kaikki liiketoiminta-alueet, niiden tavoitteet ja miten tavoitteissa on edistytty, ja mitkä asiat ovat juuri nyt ajankohtaisia, Ulla Broms kertoo.

– Advisory Boardilla on jokaiseen tapaamiseen agenda, esitykset ja taustamateriaalit. Jokainen ryhmän jäsen on omalla toiminta-alueellaan mukana verkostoissa, ja myös niiden kautta tulee usein mielenkiintoista hyödynnettävää. On tärkeää nähdä paljon toisiamme ja keskustella paljon, Raili Hilakari kertoo.

Hilakarin mielestä asioissa on päästy hyvin eteenpäin.

Ulla Broms pitää taustamateriaalia hyvänä pohjana keskustelulle. Jäsenet ovat voineet jo etukäteen vaihtaa siitä keskenään ajatuksia.

– Jokainen jäsen tuo oman painopistealueensa ja kompetenssialueensa vahvuudet Foibekartanon käyttöön. On erittäin tärkeää, että toimimme tiiminä, sillä tällöin lopputulos on vahvempi kuin osaamisemme summa. Itselleni on erittäin tärkeää olla edistämässä Foibekartanon arvoja, joita haluan ehdottomasti olla tukemassa. Vaikka taustamme ja lähtökohtamme ovat erilaiset, jaamme saman arvomaailman ja samat tavoitteet. Keskeinen arvo on, että Foibekartano on asukkaalleen koti. Se heijastuu kaikkeen, Suvi Hirvonen-Ere toteaa.

2. Mitä asioita Foibekartanossa kehitetään?

Ulla Broms kertoo, että Foibekartano haluaa olla ajatusjohtaja toimialallaan.

”Haluamme näyttää suuntaa ja tietä ikäystävällisen yhteiskunnan rakentamiseen ja ikäihmisten hyvän elämän mahdollistamiseen.

Ajatusjohtajana toimintaa on koko ajan arvioitava ja kehitettävä. Päämäärätietoisuus on tärkeää.

Kaikki toiminta tukee kestävän kasvun kartanon edellytyksiä ja rinnalla kulkee valtavan laaja verkosto, johon nyt olemme päässeet mukaan Advisory Boardin kanssa”, Ulla Broms toteaa.

Tällä hetkellä ajankohtaista on esimerkiksi henkilöstöasiat, joihin uusi strategia vaikuttaa monilla tavoin. Foibekartanon johdolle on tärkeää tukea myös henkilöstön sosiaalisia suhteita, oman talouden kuin myös stressin hallintaa. Ne liittyvät kokonaisvaltaiseen itsensä johtamiseen.

Ajankohtainen teema tällä hetkellä on myös vastuullinen vihreä siirtymä, johon liittyy

digitaalisten palvelujen kehittäminen. Digitaalisuus oli jo ennen korona-aikaakin tärkeä, mutta se on vielä lisääntynyt koronan takia. Keskustelu vihreään siirtymään liittyen on ollut aktiivista ja siihen on saatu uusia ideoita Advisory Boardilta.

3. Miten arvot näkyvät toiminnassa?

– Meidän strategiaamme on koeteltu koronassa, ja se on osoittautunut myös poikkeusoloissa toimivaksi. Hyvän elämän toteuttaminen on tärkeää kaikissa olosuhteissa. Olemme esimerkiksi järjestäneet takkailtoja kuten ennenkin, mutta koronatilanteessa muuttimme ne digitaalisiksi. Onneksi älyteknologian käyttöä oli harjoiteltu asukkaiden kanssa jo aikaisemmin, Ulla Broms kertoo.

Suvi Hirvonen-Ere sanoo: Laatu, lämpö ja empatia ovat ne yhteiset arvot, jotka jaamme. Oli todella hienoa päästä korona-ajan etäkokousten jälkeen käymään paikan päällä Foibekartanolla ja nähdä, miten upea koti Foibekartano asukkaalleen on. Kauniissa puutarhassa kukkivat värikkäät kukat, alueella laidunsivat kesän ajan tiineenä olevat lampaat, ja pääsimme tapaamaan myös Foibekartanon ”henkistä tavaramerkkiä”, kartanon alueella ympäri vuoden asustavia kanoja.

Sanna Laakkio mainitsee markkinointi-, viestintä- ja asiakaskokemuksen edustajana, että Foibekartanon kilpailuetu ei ole vain tuo kaunis pihapiiri kanoineen ja lampaineen. Hän korostaa, että ihmisten kohtaaminen on erityisen syvää ja lämmintä.

– Korona-aikana arvostava ihmisten kohtaaminen ei unohtunut. Poikkeusolojen taakse ei menty, vaan toimintaa sopeutettiin kohtaamisten laadusta tinkimättä. Olemme keskustelleet kilpailuedun kirkastamisesta ja sen viestimisestä, ja mielestäni ne liittyvät vahvasti näihin ylivertaisiin kohtaamisiin, elämänmakuiseen ja turvalliseen kotona asumiseen ja jatkuvaan kestävään kehittämiseen. Johtoryhmä on tehnyt loistavaa työtä Foibekartanon markkinoinnissa ja viestinnässä, Sanna Laakkio toteaa.

Advisory Boardin jäsenet ovat todenneet, että arvot yhdistävät heitä, ja ajatuksia työstetään aktiivisesti yhdessä. Kun yksi aloittaa lauseen, toinen jatkaa sitä sujuvasti, ja kaikki peilaavat Foibekartanoa myös todellisiin henkilökohtaisiin kokemuksiinsa, sillä kaikilla on lähipiirissä ikääntyneistä henkilöitä.

– Tämä on hieno mahdollisuus, suunnittelemme tässä samalla myös omaa tulevaisuuttamme. Suomen väestö ikääntyy vauhdilla. Olisi hienoa, jos kaikilla olisi mahdollisuus elää kuten Foibekartanossa, Sanna Laakkio sanoo.

4. Mistä saadaan ideoita toiminnan kehittämiseen?

– Advisory Board on huippukoulutettu tiimi; Ulla Broms on kansanterveystieteen tohtori ja dosentti, Arto O. Salonen on Helsingin yliopiston professori ja itse olen oikeustieteen tohtori, lisäksi Cristina Andersson on kirjoittanut kaksi kirjaa, Sanna Laakkio kirjoittaa esikoistaan ja Tarja Ilvonen tekee parhaillaan kirjaa Advisory Board -toiminnasta, Suvi Hirvonen-Ere kertoo.

Jokaisen omalta kompetenssialueelta tuodaan uusinta tutkimustietoa johdon käyttöön, ja ideoita törmäytetään Advisory Boardin jäsenten kesken.

– Kaikki ovat kehittäjähenkisiä ja innostuvat uusista ideoista. Koemme Advisory Boardin jäsenyyden valtavan tärkeänä itsellemekin ja inspiraatioita tulee jokaisen omasta taustasta, Suvi Hirvonen-Ere sanoo.

Raili Hilakari toteaa, että Advisory Boardin jäsenet ovat hyviä keksimään ideoita,

– Meillä ei ole Alladinin taikalamppua, mutta keskustelemme paljon. Ensin sparraamme Ullaa ja hän käsittelee asioita johtoryhmän kanssa. Vähän pitää valikoida, mitä ideaa lähdetään kehittämään, ja jos idea on priorisoitu merkittäväksi, se otetaan seuraavan kokoontumisen agendalle, Hilakari sanoo ja jatkaa, että on kieltämättä ollut erittäin viisas valinta, että me saamme sparrata nimenomaan johtoryhmää. Kaikki ideat menevät ripeästi tarkkaan syyniin ja jatkojalostukseen.

Sanna Laakkio sanoo, että kaikilla on kyky nähdä pitkälle, mutta myös halu saattaa yhteistyöllä ideoita käytäntöön.

5. Foibekartano kiinnostaa myös tutkijoita

Ulla Broms kertoo, että Foibekartano on tällä hetkellä mukana kahdessa tutkimus- ja kehittämishankkeessa.

– Olemme mukana Työterveyslaitoksen Empatia tutkimus- ja kehittämishankkeessa ja kansainvälisessä, QAVAD-tutkimus- ja koulutushankkeessa, joissa kummassakin tärkeinä teemoina ovat ihmisen empaattinen ja arvostava kohtaaminen ja teknologian saaminen luontevaksi osaksi ikäihmisten arkea, toteaa Ulla Broms

Suvi Hirvonen-Ere kertoo, kirjoittavansa toista väitöskirjaansa, jossa käsitellään muun muassa teknologian ja empatian välistä suhdetta.

6. Yhteistyö Foibekartanossa nojaa yhteisiin arvoihin ja tavoitteisiin

- Yhteinen kiinnostus Foibekartanon palveluihin, samanlainen arvopohja ja halu vaikuttaa yhteiskunnallisiin asioihin ovat hyvä pohja yhteistyölle. Hyödynnämme toistemme kompetensseja monipuolisesti. Mielestäni kaikki tulevat kuulluksi ja nähdyksi, mikä on tosi tärkeää. Aikajänne ideoiden siirtämisessä käytäntöön riippuu aiheesta, mutta Foibekartanolla ollaan tosi vastaanottavaisia. Se ei ole itsestään selvää, vaan kertoo Foibekartanon johdon rohkeudesta, halusta ja kyvystä tehdä jatkuvasti paremmin, Sanna Laakkio sanoo.
- Olemme samanmielisiä, meitä ehkä yhdistää myös se, että kaikilla on perusasiat kohdillaan ja empatiaa toisia ihmisiä kohtaan ja halu vaikuttaa sekä yhteiskunnallisiin asioihin, että halu tarttua pieniinkin asioihin, Raili Hilakari toteaa.
- Yksilöinä olemme hyvin erilaisia, ja taustamme ovat erilaisia, mutta samat arvot ja tavoitteet yhdistävät. Se on meidän vahvuutemme, Suvi Hirvonen-Ere sanoo.
- Arvopohja ja ajatusmaailmat ovat samantyyppiset sekä johtoryhmässä että Advisory Boardissa, ja tarvittaessa päätöksenteko on nopeaa, Foibekartanon talousjohtaja Timo Leivo toteaa.

7. Mitä on ehditty saada aikaan?

Toimitusjohtaja Ulla Broms arvioi Advisory Boardin toimintaa.

- Advisory Board on vielä uusi toimija, kun taas strateginen toiminta on pitkäjänteistä, joten kovin paljoa ei vielä tässä vaiheessa pysty kertomaan, mutta olemme ottaneet hyvin alkuaskeleita, ja ajatusjohtajuus-teema on meillä ollut paljon esillä. Henkilöstöasiat ja vastuullisuus ovat asioita, joiden kautta voimme päästä eteenpäin. Teemme työtämme asiakaskeskeisesti ja pidämme mielessä, että ilman asukkaita ei yksikään olisi tällä töissä, Ulla Broms sanoo.

Tarja Ilvonen toi Foibekartanoon alun perin idean Advisory Boardista ja toimintaa on viety yhteistuumiin eteenpäin. Kaikki jäsenet ovat käyneet kauppakamarin Advisory Board -koulutuksen, ja ryhmän toimintaa kehitetään koko ajan.

- Vihreän siirtymän ja vastuullisuuden toteuttamisen osalta pohdimme sopivaa keinoa edistää asiaa ja saimme onnekaasti Advisory Boardin jäsenen Cristina Anderssonin kautta vastuullisuusmittariston. Mittariston avulla pääsemme sparraamaan vastuullisuustoimintaamme ja käymme aiheesta Advisory Boardin kanssa keskustelua, Ulla Broms toteaa.

8. Mikä motivoi Foibekartanon toiminnan kehittämiseen

- On hienoa olla mukana tulevaisuuden palvelujen kehittämisessä. Foibekartanolla näytetään suuntaa, millaisia palvelujen tulisi tulevaisuudessa olla, miten ihmisiä tulisi kohdata oikeastaan läpi elämän. On upeaa nähdä, että ajatuksemme otetaan vastaan ja niitä lähdetään rohkeasti pilotoiden kokeilemaan. Tärkeää on myös se, että meille viestitään tehdyistä muutoksista. Tuntuu, että olemme tiivis osa Foibekartanoa. Voimaannun myös vahvasti Advisory Boardin jäsenen viisaudesta ja näkemyksistä koskien yhteiskuntaa ja sen kehittämistä, sanoo Sanna Laakkio.

Raili Hilakari lisää vielä, että Foibekartanossa on luotu yhteiskuntaan mallia, joka motivoi minua. Koolla on loistava joukko, ja kun kuitenkin olemme koko ajan muutoksessa, anturien on oltava ulkona. Pian hyvinvointialueet käynnistetään ja meidän on oltava tarkkana, että näemme siinä mahdollisuuksia ja osaamme tarttua kehittämiseen oikea-aikaisesti. Se on kutkuttava mahdollisuus, eivätkä asiat ole helppoja, mutta pitää löytää ratkaisuja.

Suvi Hirvonen-Ere muistuttaa, että toimiala on todella hektinen, ja sillä on valtavia haasteita. Foibekartano haluaa hyödyntää toiminnan kehittämiseen kokeneita johtajia, joille pelkkä menestys ei riitä, vaan hyvinvoinnin kehittäminen on tärkeää.

- On tärkeää nähdä, miten valtava motivaatio Foibekartanon johdolla ja työntekijöillä on ja energiaa kehittää tulevaisuutta ja toimia alan edelläkävijänä. Kunnioitan kovasti Foibekartanon johdon työtä, ja tuemme johtoa tiiminä. Koen, että haluan edesauttaa johdon työtä ja tuoda oman korteni kekoon, jotta Foibekartanossa jatkossakin nähdään laatua, lämpöä ja empatiaa, kukkivia kukkia, levollisesti laiduntavia lampaita ja onnellisia kanoja. Niihin tiivistyy Foibekartanon hyvä, elämyksellinen elämä.

Ulla Broms jatkaa, että kannattaa rohkeasti miettiä myös sitä, miten valtavat bisnesmahdollisuudet tässä voi olla. Vahvasti uskon siihen, että me täällä Suomessa osaamme halutessamme kohdistaa nykyiset runsaat resurssimme ja hienon osaamisemme tukemaan ikäihmisten hyvää ja merkityksellistä elämää.

Lopuksi Timo Leivo tiivistää: ”Hyvä elämä voi olla myös kustannustehokasta ja samalla laadukasta.”

Foibekartanon Advisory Boardin jäsenet:

Arto O Salonen

Kestävyysajattelu, koettu hyvinvointi, hyvä elämä, tulevaisuus, oppiminen

Cristina Andersson

Johtaminen, oppiminen, teknologiat, vaikuttaminen

Maija Laaksonen

Johtaminen, itseohjautuvuus, merkityksellisyys, muutos, jatkuva oppiminen

Raili Hilakari

Vaikuttavuus, verkostoituminen, luovuus, asiakaslähtöisyys, ison kuvan ymmärrys

Sanna Laakkio

Kasvun mahdollisuudet, asiakasarvo, kaupallistaminen, konseptointi, tulevaisuus

Suvi Hirvonen-Ere

Johtaminen, strategia, transformaatio, sopimustoiminta, kestävä kehitys

Tarja Ilvonen

Asiakaskokemus, palveluliiketoiminta, strategia, johtaminen, verkostot

