

Helsinki University; CICERO Learning conference: LIFELONG LEARNING AND THE BRAIN,
Helsinki 20-21.11.2007

Merja Fischer
Director
Wärtsilä Corporation

Why is it important to incorporate organisational learning and research on neuroscience?

Today's leaders are expected to guide their organisations through increasingly demanding situations in which change is constantly present and individuals are expected to adjust to it accordingly. Change creates emotions in individuals. The challenge for the leadership is to understand how these emotions influence the organisational context.

Organisational learning is enabled through increased awareness of consciousness and emotions. Harrison Owen (1998), for example, has crystallized organisational learning as the evolution of consciousness; organisations are the places where circumstances for this evolution are created. Leaders play a key role to enable these circumstances. Organisational learning is thus a combination of collective cognition and emotional awareness.

Research on neuroscience has somewhat opened the curtains to the world of consciousness. However, further research is needed in order to understand how emotions impact working life. Individuals' performance is built on their perceptions, emotions and motivation. The challenge for the leadership is to understand how these three components of consciousness are interlinked and how they impact individuals' behaviour.

We all dream about working in an organisation where each individual can flourish and is treated equally, with openness and respect. Leaders need to focus on building circumstances where individuals can use their senses and emotions for learning and creativity. The challenge for research on leadership and neuroscience is to build understanding on how the elements of our brains drive our behaviour and performance.

"People won't remember what you have said nor done, they will remember the emotions you have brought about".

Merja Fischer
Johtaja
Wärtsilä Oyj

Miksi on tärkeää yhdistää organisaatioiden oppiminen ja neurotieteellinen tutkimus?

Nykypäivän johtajien odotetaan ohjaavan organisaatioitansa yhä vaativammissa tilanteissa, joissa muutos on jatkuvasti läsnä ja yksilöiden odotetaan mukautuvan siihen. Muutos synnyttää tunteita. Johtajien haasteena on ymmärtää näiden tunteiden vaikutus organisaation toimintaan.

Lisääntynyt ymmärrys tietoisuudesta ja tunteista mahdollistaa oppivan organisaatiokulttuurin syntymisen. Harrison Owen on kiteyttänyt organisaatioiden oppimisen olevan tietoisuuden kasvamisen evoluutiota - organisaatiot ovat paikkoja, jotka mahdollistavat tämän evoluution. Johtajien yksi tärkeimmistä tehtävistä on luoda olosuhteet tälle oppimiselle. Organisaatioiden oppiminen on yhdistelmä kollektiivista kognitiota ja tietoisuutta tunteista.

Neurotieteellinen tutkimus on jossain määrin raottanut verhoa tietoisuuden näkymättömään maailmaan. Lisätutkimusta kuitenkin tarvitaan sen ymmärtämiseksi, miten tunteet vaikuttavat työelämässä. Yksilöiden suoriutuminen rakentuu heidän näkemyksistään, tunteistaan ja motivaatiostaan. Johtamisen haasteena on ymmärtää miten nämä tietoisuuden kolme osatekijää liittyvät toisiinsa ja miten ne vaikuttavat yksilöiden toimintaan.

Moni haaveilee työskentelystä organisaatiossa, jossa jokaisella on mahdollisuus menestyä ja kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti, avoimesti ja kunnioittaen. Johtajien tulee keskittyä rakentamaan olosuhteet, joissa yksilöt voivat käyttää aistejaan ja tunteitaan oppimiseen ja luovaan toimintaan. Johtamisen ja neurotieteellisen tutkimuksen yhteinen haaste on rakentaa ymmärrystä siitä, miten aivot ohjaavat toimintaamme ja suoriutumistamme.

”Ihmiset eivät muista mitä olet sanonut tai tehnyt, vaan ne tunteet, jotka olet heissä herättänyt.”

References:

Amabile M. T and Kramer J. S (May 2007): “Inner work life; Understanding the Subtext of Business Performance”. Harvard Business Review

Owen H. (1998) Expanding Our Now: The Story of Open Space Technology. Berrett-Koehler Publishers, USA. San Francisco?

Rock D. and Schwartz J. (2006) “The Neuroscience of Leadership”
<http://www.strategy-business.com/press/freearticle/06207>