

Tiedätkö tämän esimies ja eurot - tulosta ja hyvinvointia johtamisella ?

- Miten saat hukka-ajat minimiin ?
- Miten selvität työhyvinvoinnin häiriöt ja mitä kustannuksia ne aiheuttaa ?
- Miten teet arvion työhyvinvoinnin johtamisestasi ?

Eurot ja esimiestyö - ajattelumalli auttaa työhyvinvointi johtamisessa ja tuo sitä kautta säästöjä. Se auttaa tunnistamaan työhyvinvoinnin henkilöjohtamisen häiriöitä ja selkiyttää sitä, mitä häiriöt yritykselle maksavat. Se auttaa myös esimiestä keskustelemaan häiriöistä avoimesti ja vastuuttamaan koko työyksikkö ylläpitämään sujuvaa työntekoa.

Esimiehen ja yrittäjän vastuulla on rakentaa työnteon puitteet sellaisiksi, että työstä, työn onnistumisista ja kipukohdista keskustellaan työpaikalla. Työn kehittäminen on opittava ja jatkuva asia - sitä ei voi käynnistää tarpeen tullen käskyttämällä. Miten saat tehottoman työajan minimiin - onko häiritsevää käytöstä ? Esim. viidennes työntekijöistä keskimääräistä suuremmassa sairaalassa koki joko toisen työntekijän tai oman esimiehensä käytöksen häiritsevän työntekoa 8 tuntia viikossa -> tehoton työaika tästä menetetty 30 521 179 € Miten on teidän työpaikalla ?

Miten yrityksessänne on ei toivottu henkilöstövaihtuvuus ? Yksi vaihtuva kokenut työntekijä aiheuttaa yritykselle 60 000 € liiketuloksen menetyksen. Näin vahvistat yhdessä tekemisen meininkiä... kaikki työyhteisössä suostuvat avoimeen keskusteluun, ongelmakeskeisyydestä - ratkaisukeskeisiin toimiin. Jokaisella on vastuu oman työn tuloksesta ja sen kehittämisestä. Toisten työpanokseen luottaminen ja sen arvostaminen - osaksi tiimityötä. Yhteisiin tavoitteisiin sitoutuminen. Jokaiselle on annettava mahdollisuus omien näkemysten esittämiseen ja sen asialliseen perusteluun. Omien tunteiden hillitseminen ja avoin keskustelu ongelmien ratkaisemiseksi.

Tiedätkö tämän osaamisen johtamisesta (myös oman) ?

- Miten tunnistat osaamisen ?
- Mitkä ovat osaamisen tyypit ja tasot ?
- Mitkä ovat henkilöstön kehittämisen osa-alueet ?

Osaaminen on todettu tärkeäksi kilpailukykytekijäksi nopeasti muuttuvassa ja uudistuvassa työelämässä. Osaaminen ja sen johtaminen on kriittinen menestystekijä niin yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla. Myös voimakas henkilöstön ikärakenteen muutos ja suuri vaihtuvuus pakottavat yritykset ja virastot kilpailemaan työmarkkinoilla osaavasta työvoimasta. Tietoyhteiskuntakehitys ja palvelujen kehittyminen edellyttävät, että organisaatiot kehittävät henkilöstöään, työprosessejaan, johtamistaan ja toimintakulttuuriaan oppimista ja vuorovaikutusta tukevaksi. Tieto ja osaaminen ovat tulevaisuuden- ja tuotannon tekijöitä.

Osaamisella tarkoitetaan työn vaatimien tietojen ja taitojen hallintaa ja niiden soveltamista käytännön työtehtäviin. Sen johtaminen pitää sisällään sekä organisaation että henkilöstön osaamisen (oman osaamisen) systemaattisen arvioinnin ja pitkän aikavälin kehittämisen toiminnan tavoitteista lähtien. Ammatillinen osaaminen muodostuu toisaalta ammatissa tarvittavista tiedoista ja taidoista, mutta toisaalta myös henkilön persoonallisuuden eri puolista, joita perimä ja sosiaalinen toimintaympäristö elämän aikana muokkaavat.

Optimaalinen tila olisi se, että kaikilla olisi täsmälleen ydinosaamista vastaava työ. Tavallista kuitenkin on, että työntekijän ydinosaaminen vastaa vain osin työn vaatimuksia. Aika moni työntekijä on täysin ydinosaamista vastaamattomissa tehtävissä. Tästä seuraa haasteita työorganisaatioiden uudistamiseen erityisesti työn johtamisen ja asiantuntijuuden parhaan käytön alueilla.

Haluatko kehittyä, jutella aiheista tai vaihtaa kokemuksia digitaalisesti CHAT (www) tai Skypeä, tai kuunnella aiheista lisää **Henkilöstöhallinnon asiantuntemusta webinaarina ti 14.8. klo 8.30-10.00** Ilmoittautumisen viimeistään ma 7.5. Ilmoita millä tavalla osallistut (diginä tai webinaariin) paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi