

Tiedätkö tämän sovinto yhteen työsi kanssa?

- Mitä henkilöstöosaamisen taitoja sinun tarvitsee kehittää päästäksesi hyvin tuloksiin työssäsi ?
- Miten voit nykyisessä työssäsi paremmin tuottaa arvonlisää yrityksellesi ?
- Mitä teet silloin, kun olet tyytymätön työhösi ?

Miljoonat työntekijät puurtavat väärissä hommissa väkinäisesti ja laihoihin tuloksiin. He eivät halua aiheuttaa ongelmia tai vaarantaa asemaansa valittamalla, ja siksi he vain tekevät niin kuin käsketään. Kerran toisensa jälkeen olen selittänyt, että heidän täytyy ensin löytää oikea työ. Työn sopivuus vaikuttaa ihmisen menestykseen ja hyvinvointiin yhtä paljon kuin puolison valinta.

Työssä tulee ottaa tavoitteeksi käyttää valtaosa ajasta leikkauskohdassa, jossa yhtyvät kolme sfääriä: mitä haluat tehdä, mitä parhaiten osaat ja mikä tuottaa arvonlisää organisaatiolle. Työn sopivuutta pyritään mittaamaan monenlaisilla psykologisilla testeillä. Seuraaviin kysymyksiin antamasi vastaukset auttavat selvittämään, teetkö työtä, josta todella pidät, jossa pärjät parhaiten ja joka tuottaa arvonlisää organisaatiollesi. Ellei näin ole, harkitse toimenkuvan muutosta tai jopa siirtymistä uuteen työpaikkaan tai uudelle uralle.

Esimerkiksi voit esittää itsellesi seuraavat kysymykset: Missä työssä olet parhaimillasi? Hämmästyttävän monet yrittävät oppia tekemään hyvin sen, missä he ovat huonoja, sen sijaan, että parantaisivat suoritustaan siinä, missä ovat hyviä. Minkä haluaisit osata paremmin? Vastauksesi voi antaa aiheen hakeutua kursseille tai hankkia mentori. Se saattaa myös ilmaista, että sinun kannattaa delegoida jokin tehtävä. Mitä toiset useimmin sanovat tärkeimmiksi vahuuksiesi? Tämä kysymys auttaa tunnistamaan taitoja, joita et huomaa arvostaa, koska ne tuntuvat helpoilta. Mikä tehtävä on sinulle vastenmielisin? Vastauksesi antaa viitteen siitä, mitä kannattaa delegoida tai ulkoistaa.

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 työhyvinvointia 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 työnteoa.

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 keskikokoa suuremmissa sairaalassa koki joko toisen työntekijän tai oman esimiehensä käytöksen häiritsevän työnteoa 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 €:n 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.

Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiantietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia digitaalisesti [CHAT](#) tai kuunnella Vlogi (facebook) **ti 16.6. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 15.6. [paivi.kononen\(at\)hr-consulting.fi](mailto:paivi.kononen(at)hr-consulting.fi) tai www.hr-consulting.fi