

Tiedätkö tämän sisäisestä yrittäjyydestä?

- *miten sisäinen yrittäjyys näkyy työyhteisössä ?*
- *Mitä sisäinen yrittäjä tekee toisin ?*
- *Millainen on myönteinen tai kielteinen kehä ?*

Sisäinen yrittäjyys tarkoittaa, että palkkatyötä tekevä ihminen suhtautuu työhönsä yhtä sitoutuneesti, innostuneesti ja aloitteellisesti kuin jos työpaikkana olisi hänen itse omistamansa yritys. Sisäisen yrittäjyys lisää työntekijöiden aloitteellisuutta ja omatoimisuutta. Sisäinen yrittäjyys luo työpaikalle muutosvoimaa, joka parantaa henkilöstön palveluhenkisyttä, lisää tehokkuutta ja tuottavuutta.

Sisäinen yrittäjyys ei ole kiinteä persoonallisuuden ominaisuus, joka joillakin on ja toisilla ei ole. Se on enemmänkin ympäristöön sidoksissa oleva asenne, kuten korkea ammattitaito ja itsenäistä vastuuta vaativa tehtävä. Niissä näkyy ihmisen oma panostamisen halu ja tahto, tai niiden puute käytännön tuloksissa. Asioilla on taipumusta kasaantua. Puhutaan lumipallovaikutuksesta, myönteisestä tai kielteisestä kehästä.

Sisäinen yrittäjyys tai sen puute näkyy yrityksen lopullisessa tuloksessa menestyksenä tai menestymättömyytenä. Sisäinen yrittäjyys on vapaaehtoista vastuun ottamista omista tekemisistään ja oman työn arvostamista. Sisäinen yrittäjyys on moderni ajattelutapa, jolla pyritään myönteiseen kehitykseen. Se kattaa niin yrityksen kuin henkilöstönkin edut. Tiimi voi menestyä vain, jos sen joukkuehenki on hyvä ja yksilötason suoritukset ovat huipussaan.

Tiedätkö tämän miten mahdollistat menestymisen ?

- Mitkä ovat onnistumisen avaimet pähkinäkuoressa ?
- *Mikä on henkilökohtainen kehityssuunnitelmasi ?*
- *Millaista on tasavertainen keskustelu ?*

Onnistumiseen vaikuttaa oleellisesti myös asenne, jolla asiaa käsitellään. Jos esimiehellä on ajatus siitä, että taustalla on syitä, joihin myös henkilö itse haluaa vaikuttaa, onnistuminen on todennäköistä. Jos asenne on syyttävä, onnistuminen on haasteellista. Syyttävään ajatusmaailmaan on helppo lipsahtaa, koska esimiehellä on sekä oikeus että velvollisuus edellyttää sovitun mukaista toimintaa. Uskotko sinä siihen, että henkilö todella haluaa aiheuttaa haittaa yrityksellenne ja työkavereilleen? Vai uskotko siihen, että tilanne häiritsee myös henkilöä itseään ja hänkin haluaisi asiaan korjauksen?

Mahdollista on myös se, että henkilö on väärässä tehtävässä, jopa väärässä organisaatiossa. Tämä ei kuitenkaan ole henkilön syy eikä tee hänestä huonoa ihmistä. Erityisen haasteellinen tilanne on silloin, kun kyse on ikääntyneestä henkilöstä, jonka vanha tehtävä on hävinnyt eikä hänelle ole valmiina uutta sopivaa tehtävää. Silloin tarvitaan ensisijaisesti tahtoa ja toiseksi luovia ideoita, joista rakennetaan uudella tavalla asiaa katsova ratkaisu.

Haluatko kehittyä, jutella aiheista tai vaihtaa kokemuksia **digitaalisesti** CHAT (www) tai Skypessä, tai **kuunnella** aiheista lisää Henkilöstöhallinnon asiantietoa-**webinaarina ti 28.11. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 27.11. Ilmoita millä tavalla osallistut (live, digi vai webinar) paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi