

Tiedätkö tämän hyvistä henkilöstöjohtamisesta?

- Miten tunnistat työntekijän potentiaalin?
- Innovointikyky, mitä se on ja miten sen tunnistat?
- Hallitsetko palautteenannon?

Henkilöstön johtamista olisi mahdollista parantaa melko yksinkertaisilta kuulostavin keinoin. Kuuntele ja sitä kautta ymmärrät työntekijöitäsi. Ota palautetta vastaan ja anna sitä. Kehitä ja kehityt palautteen voimalla. Työelämä on muuttunut radikaalisti menneen 10-15 vuoden aikana. Kun aiemmin työntekijöille riitti jonkinlainen palaute 1-4 kertaa vuodessa, Y-sukupolvi haluaa palautetta 200 kertaa vuodessa. Se ei onnistu perinteisellä kehityskeskustelumallilla, eikä sen tarvitsekaan. Asian ajaa vaikka lyhyt keskustelu käytävällä.

Jatkuva dialogia ja palautetta hyödyntämällä esimiehet saavat ideoita ja voivat löytää jokaisen yrityksen piilevät osaajat. Palautteen ja keskustelun avulla tiedät, mitä työntekijät tekevät. Se ei selviä, ellei esimies laskeudu tekemisen tasolle. Muutoin esimies ei saa työntekijäistään irti sitä, minkä se voisi saada hyvällä johtamisella. Kun esimies tuntee tiimin, hän osaa delegoida työt ja vastuut sekä työtehtävät oikeille työntekijöille oikeissa paikoissa oikeaan aikaan. Pehmeitä arvoja hyödyntämällä yritys myös kasvattaa tulostaan. Kaikki perustuu motivointiin ja siihen, että työntekijät ovat valmiita ylittämään itsensä. Kun ihminen tuntee, että häntä arvostetaan, motivoidaan ja johdetaan oikeisiin strategioihin ja tavoitteisiin, silloin hän on valmis myös venymään."

Huonosta johtamisesta johtuvat työntekijöiden motivaatio-ongelmat ja sitoutumattomuus työtehtäviin se taas heijastuvat suoraan asiakkaisiin. Innovointi ja jatkuva kehittyminen ovat äärimmäisen tärkeitä ja yritysten välinen kilpailu kasvaa, yrityksen on saatava henkilöstönsä koko potentiaali käyttöön pärjätäkseen kilpailussa. Innovaatiot löytyvät ihmisistä yrityksen sisältä, heitä on vain johdettava hyvin jotta he pääsevät ne toteuttamaan.

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 esimestä 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 keskikokoa suuremmissa 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 €:n liike tuloksen 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 Webinaarina tai kuunnella Vlogi (facebook) **ti 15.5. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 17.5.

paivi.kononen(at)hr-consulting.fi tai www.hr-consulting.fi