



Henkilöstöjohtaminen

Marjamaat 2

16.3.2021



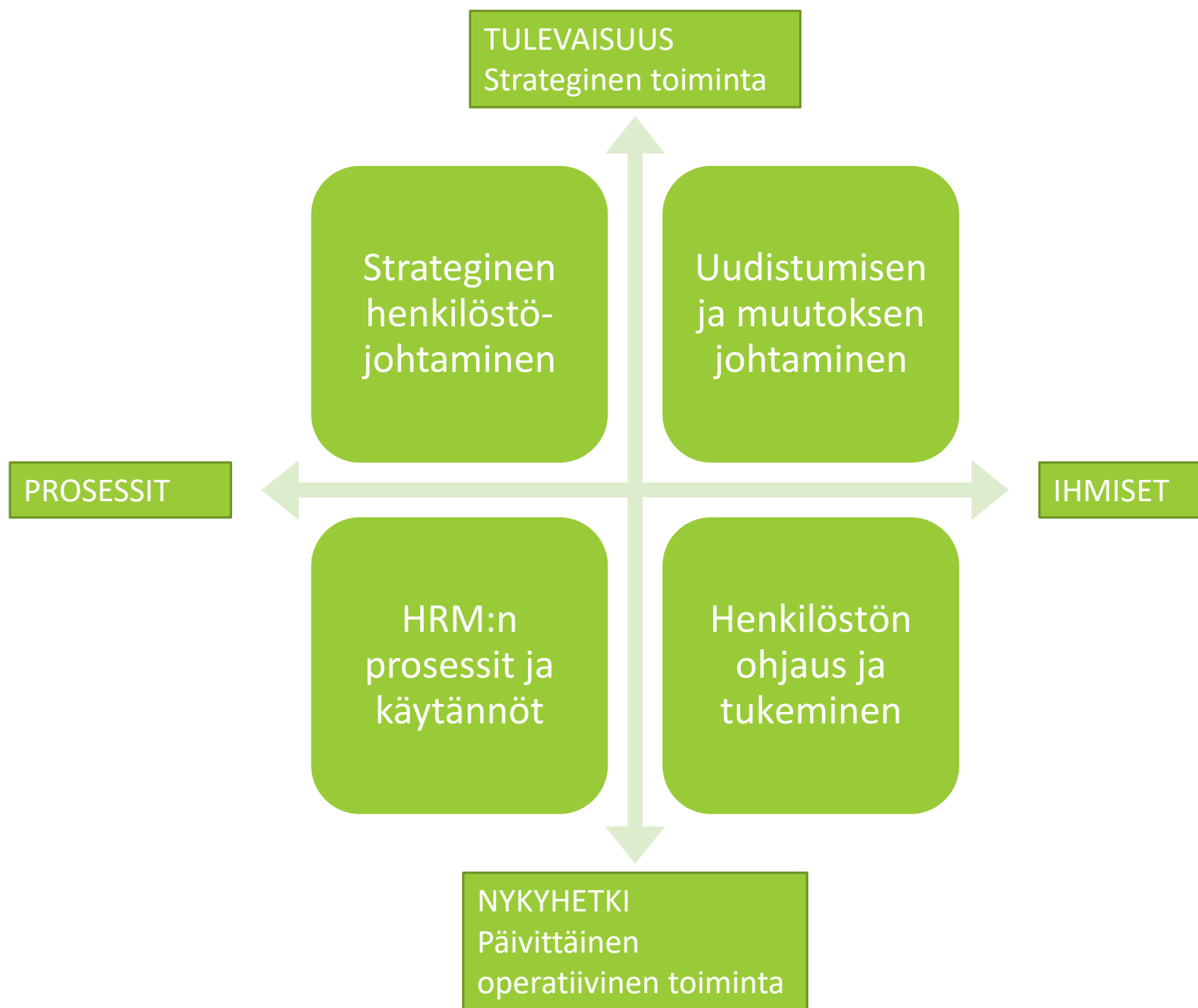
Yrityksen toiminta on pohjimmiltaan ihmisten toimintaa

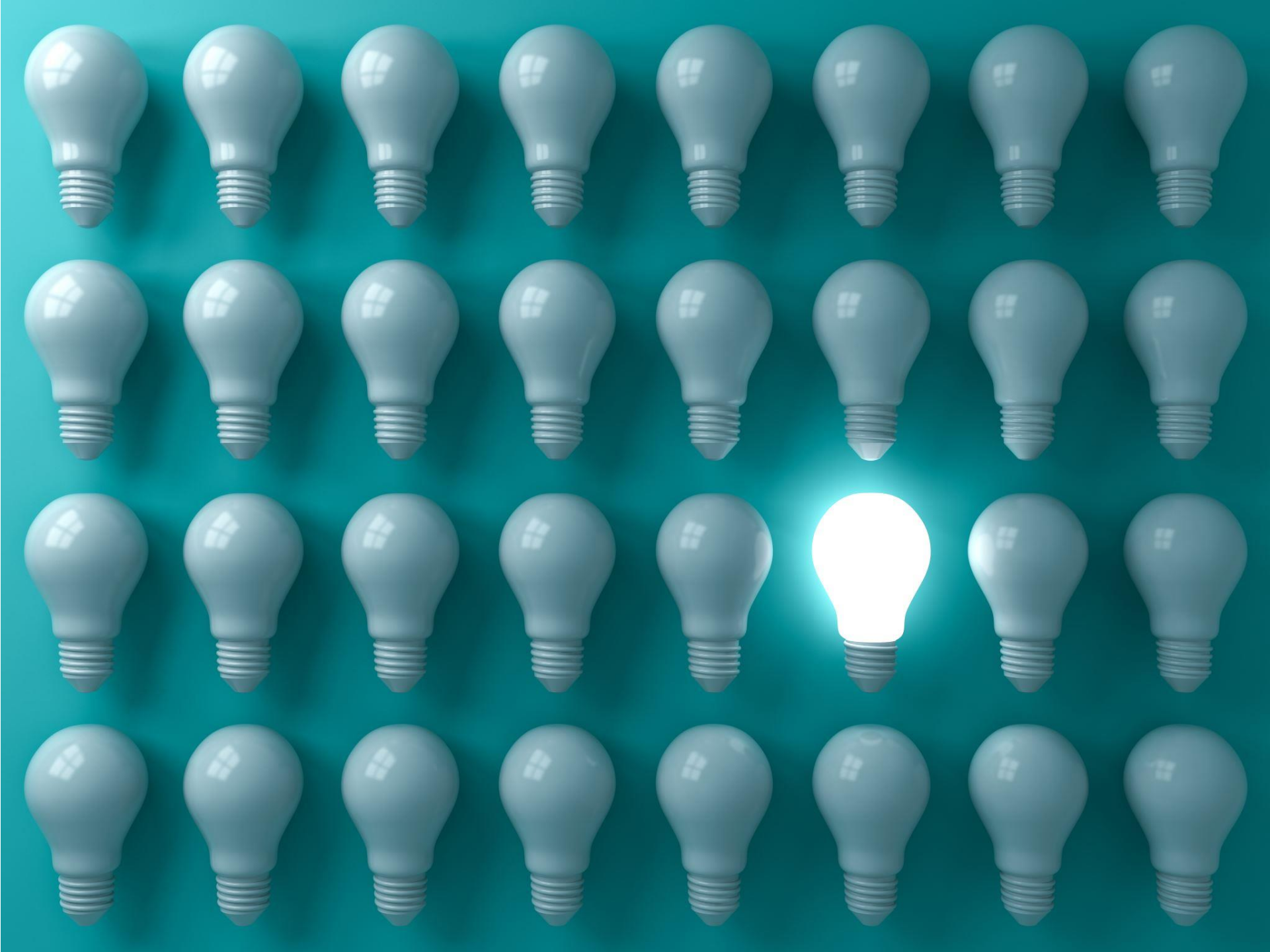
”Johtaminen on toimintaa, jolla saadaan asioita tapahtumaan ihmisten kautta.”

Mary Parker Follet (1868-1933)



Henkilöstöjohtaminen > esimiestoiminta





Henkilöstöjohtamisen kipupisteitä

Viestintä ja vuorovaikutus

Kulttuurierot

Suorituksen johtaminen

Työilmapiiri

Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu – kokemus epäoikeudenmukaisuudesta

Osmo A. Wiio, viestinnän laiti

- 1. Viestintä epäonnistuu aina, paitsi sattumalta.*
- 2. Jos sanoma voidaan tulkita eri tavoin, niin se tulkitaan tavalla, josta on eniten vahinkoa.*
- 3. On olemassa aina joku, joka tietää sinua itseäsi paremmin, mitä olet sanomallasi tarkoittanut.*



Vuorovaikutus on taitolaji

”Kaksi korvaa, yksi suu”

Vuorovaikutus on enemmän kuin puhetta

- Kehollinen viestintä, tunteet, läsnäolo, tahtojen kohtaaminen

30 s sääntö: tilaa tunteiden ilmaisulle

Palautteen antaminen

Tärkeä osa suorituksen johtamista

Palautteen tehtävä on pitää työ perustehtävän ja sovittujen tavoitteiden suuntaisena ja auttaa työntekijöitä kehittymään omassa työssään.

Positiivisella palautteella innostat ja motivoit työhön tukien työntekijän itseluottamusta. Palaute edistää muutosta ja auttaa oppimisessa. Positiivinen palaute auttaa myös jaksamaan työssä hektisempinäkin aikoina.

Korjaava palaute antaa mahdollisuuden kehittymiselle.

10 tärkeintä asiaa myönteisen palautteen antamisessa:

Reagoi nopeasti – anna palautetta heti, kun näet siihen aiheita

Ole mahdollisimman konkreettinen ja kerro myös, miksi asia oli tärkeää

Esitä toiveesi jatkosta

Ole henkilökohtainen

Keskity positiiviseen

Hymyile ja ole aito

Vältä superlatiiveja

Suhteuta palaute tekoon

Huomioi vastaanottaja

Kiinnitä huomio kasvukohtiin

10 tärkeintä asiaa rakentavan kriittisen palautteen antamisessa:

Esitä palaute aina kahden kesken henkilölle, jolle se kuuluu – ei muille

Älä vertaa vastaanottajan käyttäytymistä muiden käyttäytymiseen

Esitä palaute heti, kun siihen tarjoutuu sopiva tilaisuus

Anna palautetta vain sellaisesta, mihin toinen voi vaikuttaa

Älä varoita etukäteen

Älä pyydä anteeksi oikeutettua palautetta

Vältä ironiaa ja sarkasmia

Anna palautetta vain sellaisesta, jota voit aisteillasi havaita

Vältä sanoja "aina" ja "ei koskaan"

Muista myös kiittää

Suorituksen johtamisen AMO-malli

Kyvykkyydet
(Ability)

Motivaatio

Mahdollisuudet
(Opportunity)

Työntekijän
suorituskyky
(Employee performance)

Vaikuttavat positiivisesti työntekijän suorituskykyyn,
työssä viihtyvyyteen ja sitoutumiseen.

Suomalainen työkuultuuri

- tasa-arvoinen
- yhdenvertainen
- suorapuheinen
- matala hierarkia
- rento
- itsenäinen
- täsmällinen
- tunnollinen
- omatoiminen

Työilmapiiri ja yrityskulttuuri

Näkyvät ja ääneen lausutut tekijät:

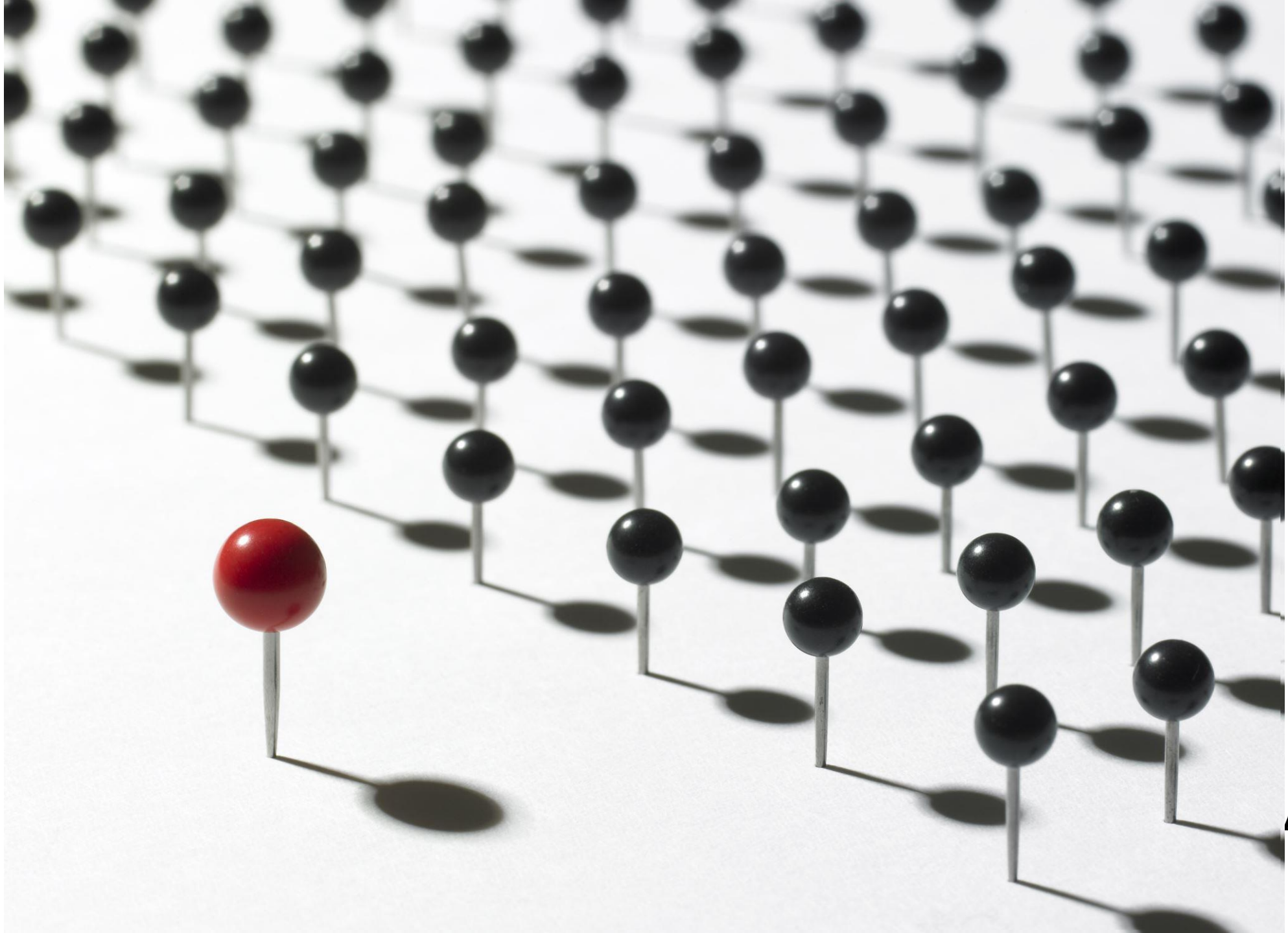
Organisaation rakenne
Strategia, tavoitteet
Teknologia
Työmenetelmät

Näkymättömät, osittain tiedostetut tekijät:

Vaikuttamisen ja vallankäytön mallit
Käsitykset ja asenteet
Odotukset ja arvot
Ryhmän säännöt ja tuntemukset
Epämuodollisen vuorovaikutuksen mallit

Organisaatiokulttuuri

Tiedostamattomat tekijät:
Sosiaalisiin suhteisiin
liittyvät perusolettamukset
Psykologiset tekijät

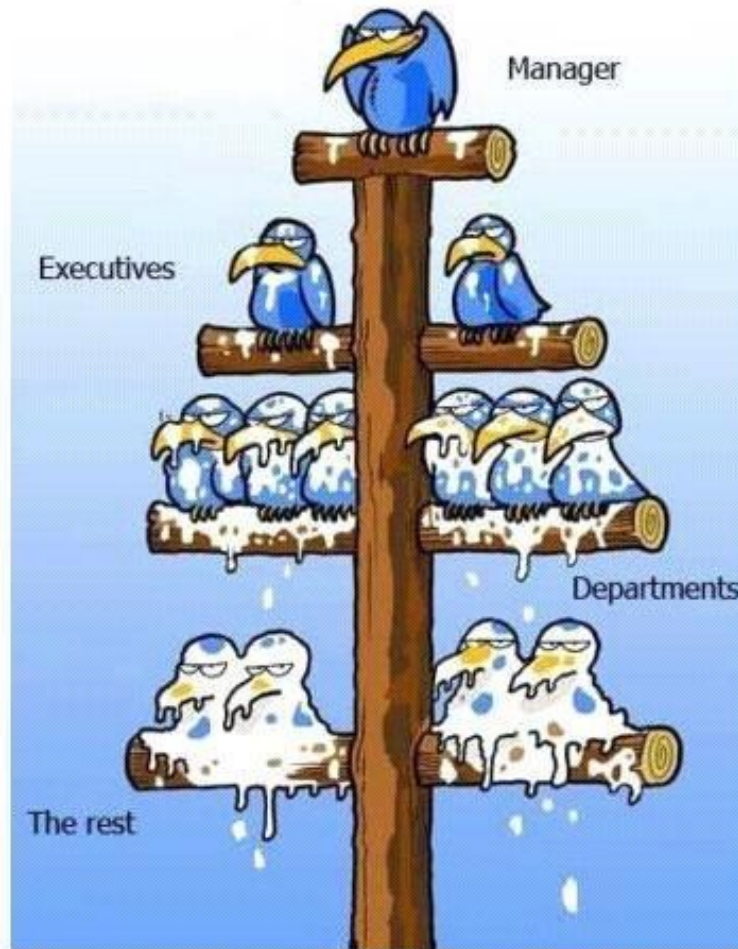


Oikeudenmukainen johtajuus

- a) älä suosi ketään perusteettomasti ja ole tasapuolinen
- b) vältä ahneutta ja kohtuutonta oman edun tavoittelua
- c) pyri olemaan epämuodollinen ja aito
- d) ole luotettava ja oikeamielinen
- e) heittäydy alttiiksi henkilöstön vuorovaikutukselle
- f) anna arvoa vuorovaikutteiselle keskustelulle
- g) kohtele samanlaisia tapauksia samalla tavalla

The best flow chart ever

Never seen a Flow Chart described so clearly.



When top level guys look down, they see only shitheads;
When bottom level guys look up, they see only assholes...

Kiitos mielenkiinnosta! #onnistummeyhdessä

Mirja Tiihonen, ProAgria Etelä-Savo

Mikonkatu 5, 50100 Mikkeli

mirja.tiihonen@proagria.fi

p. 0400 638 138

<https://www.proagria.fi/toimialat/puutarha>



1. Millaista on hyvä henkilöstöjohtaminen? Kirjaa 1 - 3 kuvaavaa sanaa.

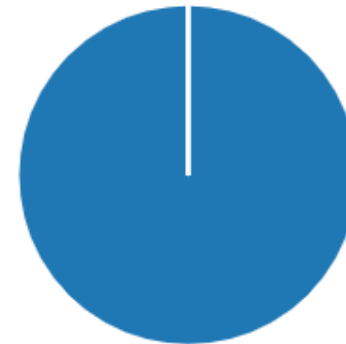
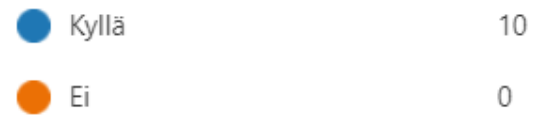
9 Vastaukset

Tunnus ↑	Nimi	Vastaukset
1	anonymous	Tavoitteellista, kannustavaa ja tehdään valmentavalla otteella.
2	anonymous	Kuuntelevaa, tasa-arvoista, motivoivaa
3	anonymous	Suunnitelmallista, reilua, kuuntelevaa
4	anonymous	saada henkilöstö panostamaan työhönsä niin että se on linjassa liiketoimintastrategian kanssa ja näin vaikuttaa yrityksen tulokseen
5	anonymous	Kuuntelevaa,selvät pelosäännöt
6	anonymous	tasapuolista, reilua, johdonmukaista
7	anonymous	vuorovaikutteinen kommunikointi, selkeys / ymmärrettävä ohjeistus
8	anonymous	Reilua, oikeudenmukaista, selkeää
9	anonymous	Tasa-arvoista



2. Oletko kohdannut haasteita henkilöstöjohtamisessa?

[Lisätietoja](#)



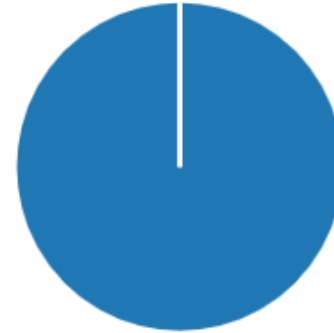
3. Mikä on mielestäsi haastavinta henkilöstöjohtamisessa?

10 Vastaukset

Tunnus ↑	Nimi	Vastaukset
1	anonymous	Ulkomaalaisten työntekijöiden kanssa suurimpia haasteita ovat kielimuuri ja kulttuurierot.
2	anonymous	Sitouttaminen
3	anonymous	Muistaa käyttää siihen riittävästi aikaa eli ajankäyttö
4	anonymous	kulttuurierot ja yhteisen kielen puuttuminen monen työntekijän kanssa
5	anonymous	Kiusaaminen-heti puututtava
6	anonymous	Huomioida yksilöiden erilaiset tarpeet ja ymmärtää heille parhaiten soveltuvat tavat tuoda asiat esille
7	anonymous	tasa-arvo
8	anonymous	Työn aikataulutus, työnjohto kiireen keskellä. Monikielinen työyhteisö
9	anonymous	ulkomaalaisen työvoiman käsitykset työn teosta, jotka eivät monilta osin vastaa sitä, miten me Suomessa asioista ajatellaan. Koskee mm. työsuojelua, ohjeiden noudattamista, tupakointia...toisaalta vielä haastavampaa on johtaa kotimaisia nuoria
10	anonymous	Eiköhän se ole kielitaito ja kulttuurien erot.

1. Kertoisivatko yrityksessä aiemmin työskennelleet henkilöt positiivisia asioita yrityksestä muille?

[Lisätietoja](#)



2. Kattaako yrityksenne perehdytysprosessi yrityksenne arvomaailman, ei ainoastaan käytännön prosessit?

[Lisätietoja](#)



3. Onko teillä säännölliset palaverikäytännöt, joissa tiedotetaan asioista?

[Lisätietoja](#)



4. Oletteko keskittyneet luomaan työympäristön, jossa työntekijöiden vaihtuvuus on mahdollisimman pieni?

[Lisätietoja](#)

