



OIVALTAVIA ANALYYSIJÄ



SELKEÄ TILANNEKUVA. KONKREETTISET TOIMENPITEET. TOIMIVAMPI ARKI.

Kaupunkiorganisaatioissa kohdataan merkittäviä tuottavuuspaineita ja sopeuttamistarpeita. Organisaatorakenteet elävät, tehtäviä yhdistetään ja vastuita siirtyy. Osa henkilöstöstä on voinut ajautua rooleihin, jotka eivät vastaa osaamista, koulutusta tai alkuperäistä tehtäväkuvaa tai ei motivoi. Samalla tiimien välinen yhteistyö voi heikentyä, ristiriitoja voi ilmetä ja vastuunjako hämärtyä.

Henkilöstöanalyysi tekee nykytilan näkyväksi: miten roolit, vastuut, kuormitus ja yhteistyö todellisuudessa toimivat ja missä rakenteellisilla ratkaisuilla voidaan vahvistaa tuottavuutta, selkeyttä ja palvelun laatua sekä tukea esihenkilöiden ihmisten johtamisen työtä.

Esihenkilöanalyysi360 tuottaa selkeän ja objektiivisen kokonaiskuvan esihenkilötyön nykytilasta ja määrittelee konkreettiset kehitysaskleet. Sen avulla esihenkilöt itse saavat konkreettisesti tietoonsa omat vahvuutensa ja kehittämisen kohteet sekä heidän esihenkilönsä (johto) saa faktaa heidän johtamiseen ja osaamisen kehittämisen tueksi.

Analyyseja voidaan myös yhdistellä.

HENKILÖSTÖANALYYSI

Analyysimme kirkastavat organisaation/ tiimin todellisen henkilöstöpääoman, sen osaamisen, potentiaalin ja kyvykkyydet, jotta johtaminen tukeutua faktoihin päätöksen teossa.

Esimerkki sisällöstä:

1. Alkukartoitus johdon kanssa

- Tavoitteet ja toiveet analyysistä

2. Työntekijän itsearvio

- Räätelöity alkukartoituskysely henkilöille (kompetenssit, viestintä, työnjako, työtyytyväisyys)

3. Henkilökohtaiset 1:1-keskustelut (2 x asiantuntija haastattelijaa)

- Räätelöidyt kysymyspatteristot laaditaan alkukartoituskyselyn tulosten perusteella

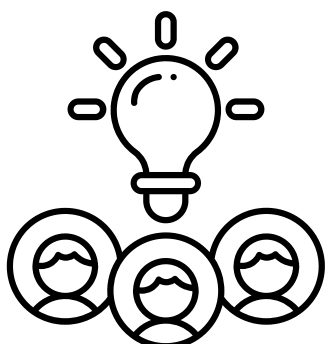
4. Analyysi ja johtopäätökset

5. Purkutyöpaja

- Yhteinen läpikäynti tilaajan kanssa
- Konkreettiset toimenpidesuositukset



Määrätietoista etenemistä.
Selkeät toimenpide- ja
kehitysehdotukset.
Arvostan.



Kyse ei ole henkilöstön tyytyväisyyskyselystä tai fiilismittarista.
Ulkopuolinen toteutus varmistaa avoimemmat vastaukset ja objektiivisen näkemyksen.

ESIHENKILÖANALYYSI

Esihenkilöanalyysin avulla tunnistat johtamiskäytännöt, jotka rakentavat vahvaa organisaatiokulttuuria ja vahvistavat henkilöstöpääomaa. Esihenkilöiden kompetenssien ja johtamiskyvykkyyden analyysi on enemmän kuin kyselylomake.

Esimerkki sisällöstä:

1. Alkukartoitus johdon kanssa

- Tavoitteet, toiveet, kipupisteet ja odotukset selville

2. Esihenkilöiden itsearvio

- Kompetenssi- ja viestintäkysely
- 360-arvio (tiimi, omakuva, esihenkilöt)

3. Henkilökohtaiset 1:1-keskustelut

- Motivaatiot, vahvuudet, haasteet

4. Analyysi ja johtopäätökset

- Yhteenveto jokaisesta esihenkilöstä ja koko tiimistä
- Kehitystarpeet ja koulutussuositukset
- Pito- ja työntekijät

5. Purkutyöpaja

- Yhteinen läpikäynti tilaajan kanssa
- Henk.kohtainen läpikäynti esihenkilöiden kanssa

“
Erinomainen!”

Objektiivinen ja syvälinen arvio, joka paljastaa todelliset vahvuudet ja kehityskohteet.



CASE

TIIMIKOHTAINEN ETENEMISMALLI

Asiakkaamme organisaatiossa yhdistetyt henkilöstö- ja esihenkilöanalyysit päätettiin toteuttaa tiimikohtaisesti. Ratkaisu tehtiin tietoisesti, koska jokaisen tiimin tilanne, riskit ja kehitystarpeet olivat erilaiset.

Tiimi 1: Eläköitymiset ja tulevaisuuden osaamistarve

Tiimissä oli tulossa 2 eläköitymistä ja tulevaan rekrytointiin varautumista.

Tavoitteena oli:

- Selvittää, millaista osaamista tiimi tarvitsee tulevaisuudessa
- Miten osasto kokee itsensä suhteessa muuhun organisaatioon
- Tunnistaa, löytyykö nykyisestä henkilöstöstä potentiaalinen seuraaja
- Luoda profiilimäärittely esihenkilölle rekrytointia ennakoiden: millainen osaamisprofiili, johtamistyyli ja vahvuusrakenne tukee tiimin tulevaa tehtävää.

Tuloksena johto sai selkeän näkemyksen siitä, rakennetaanko ratkaisu sisäisesti vai rekrytoinnin kautta ja millä kriteereillä.

Tiimi 2: Yhteistyön haasteet ja vastuun epäselvyys

Esihenkilö koki tiimissä yhteistyön puutetta, vastuiden kaihtamista ja tiimissä esiintyi päällekkäistä tekemistä.

Henkilöstöanalyysiin liitettiin:

- Esihenkilön 360-analyysi
- Johdon sparraus tulosten pohjalta
- Analyysista räätälöity valmennussarja tiimin työskentelyn parantamiseksi

Tuloksena selkeytettiin ja sanoitettiin vastuut sekä vahvistettiin esihenkilötyötä. Tiimin toiminnalle luotiin yhteisesti selkeä pelikirja.

Tiimi 3: Osaajapula ja muutosvastarinta

Tiimissä haasteena oli osaajien saatavuus, kuormituksen kasvu ja muutosvastarinnan ilmiöt.

Analyysissa tarkasteltiin:

- Rakenteellista kuormitusta
- Osaamisvajeita
- Esihenkilötyön tukitarpeita
- Tiimin muutoskyvykkyyttä

Analyysin pohjalta määriteltiin sekä rekrytointistrategia että rakenteelliset muutokset, joilla kevennettiin kuormitusta ja lisättiin selkeyttä.



OIVALLUKSIA JA TULOKSIA.



Tuulia [050 409 4519](tel:0504094519)

Heidi [0400 568 900](tel:0400568900)

info@operoiva.fi

www.operoiva.fi