

Organisaatioiden ja prosessien kehittäminen

Lähestyn organisaatioiden ja prosessien kehittämistä ratkaisukeskeisesti ihmisen käyttäytymisen ja vuorovaikutuksen näkökulmasta ja tarkastelen organisaatioiden rakenteiden ja johtamisen peruspilareiden toimivuutta. Usein jää löytymättä työyhteisöstä se joku, jonka piti hoitaa asiat tai toisinaan kaksi tahoja tekee samalla asialle samanaikaisesti jotain – toisistaan tietämättä ja päinvastaisin tavoittein.

Työyhteisövalmennus Kivi. toimii asiakasta kuunnellen, eikä valmiita ratkaisuja tarjoten. Kullakin organisaatiolla on oma rakenteensa, kulttuurinsa ja johtamiskäytäntönsä. Niistä lähdetään liikkeelle ja mietitään, mikä meillä toimii ja miksi ja mikä taas vaatisi remonttia ja mitä se taas vaatisi organisaation jäseniltä tai johtajilta. Muutos ei toteudu ilman työtä.

Tässä muutamia tarkastelemisen arvoisia aihealueita.

Organisaation rakenne

Usein lähdetään ratkomaan ihmisten välisiä asioita ja päädytään henkilökemioihin, kun varsinainen ongelman aiheuttaja löytyykin organisaation rakenteellisista epäkohdista: vastuiden epätarkoista määrittelyistä, resurssien epäsuhdasta, organisaation päällekkäisyyksistä, vanhojen rakenteiden purkamatta jättämisistä uutta rakennettaessa tai vaikka tiedonkulun heikkouksista. Asiat näyttäytyvät monesti paljon yksinkertaisempina, kun katsomme niitä hieman etäämmältä.

Prosessien tehokkuus

Organisaation avainprosessit kuvaamalla ja niitä tarkastelemalla löytyvät prosessien kriittiset pisteet ja joskus saattaa löytyä myös kohtia, joissa tehdään turhaa työtä. Prosessien kehittämisessä tärkeässä roolissa ovat prosessiin osalliset henkilöt, heitä kannattaa kuunnella. Prosessien väliset solmukohdat, asiakkuudet ja prosessien omistajien roolit täsmentävät prosessin kulkua ja kaikkien näiden asioiden tiedostaminen tuo esille kehittämisalueet ja sitä kautta mahdollisuuden tehostamiseen järkevästi.

Perustehtävien kirkkaus

Tietääkö henkilöstösi, mitä heiltä odotetaan? Täytyvätkö osastojen ja henkilöiden työpäivät asioista, jotka pitää hoitaa, mutta kenen vastuulle ne oikeasti kuuluisivat? Kuormittaako päälle vyöryvät asiat henkilöitä ja valtaako kiireen tunne niin, ettei ehdi enää mitään tekemään? Selkeät työnkuvat ja vastuut, kokonaisuuksien hallinta pirstaleisuuden sijaan auttaa työn hallinnan tunteen saavuttamisessa, jaksamisessa ja työn mielekkyyden säilyttämisessä. Ja ennen kaikkea - perustehtävän kirkkaus tehostaa työsuoritusta.

Henkilöstön osaaminen nyt ja tulevaisuudessa

Henkilöstön koulutus maksaa, mutta se on aina satsaus tulevaisuuteen. Osaava henkilöstö on sitoutuneempi, tuottavampi ja hyvinvoivempi kuin sellainen henkilöstö, joka ponnistelee ääri rajoillaan ja vastustaa uudistumista oman osaamattomuutensa pelossa. Organisaatio, jossa työskentelee osaavaa henkilöstöä on menestyksekkäämpi ja houkuttelevampi työnantajana, ketterämpi muutostilanteissa ja ennakoivampi tulevaisuuden haasteisiin. Oletko sinä miettinyt, mitkä ovat yrityksesi menestyksen kannalta kriittisimmät osaamiset nyt ja tulevaisuudessa ja miten niiden käy, kun pari avainosaajaa eläköityy tai vaihtaa työnantajan?

Suorituksen johtaminen

Organisaation visio ja strategiat, osastojen tavoitteet ja työntekijöiden henkilökohtaiset tavoitteet – löytyykö punainen lanka ylätasoin visioiden ja henkilökohtaisten tavoitteiden välillä, vai kuljetaanko organisaatiossa mahdollisesti eri suuntiin? Selkeät tavoitteet, välitavoitteet, seuranta ja tuki esimieheltä sekä rakentava palaute vievät työntekijää ja organisaatiota eteenpäin – peruutuspeiliin katsomiseen ei kannata jumiutua liian pitkäksi aikaa.

Strategioiden toteutus

Jäävätkö paljon työtä vaatineet strategiat arkipäivän tulipalojen sammutusten jalkoihin vai onnistuttako viemään strategiat myös käytäntöön - arjen tehtäväliskoiksi, henkilökohtaisiksi tavoitteiksi? Kuinka usein toistatte strategisia valintoja viestinnässä, miten usein ankkuroit päätöksen viestinnässäsi strategian mukaiseksi toteutukseksi? Strategia on valittu polku kohti visiota ja käytännön toimet ovat askelmerkkejä – tuo ne näkyviksi!

Johtoryhmätyöskentelyn laatu

Johtoryhmätyöskentelyn laatu tai laaduttomuus näkyy ja vaikuttaa koko organisaatioon. Se, jos päätöksenteko, päätöksistä viestiminen, päätösten toimeenpano ja seuranta ontuvat johtoryhmässä, nilkuttaa koko organisaatio. Johtoryhmä on esimerkki ja näyttää suunnan. Ovathan kaikki johtoryhmäsi jäsenet läsnä johtoryhmien kokouksissa niin fyysisesti kuin henkisesti? Miten pidät huolen siitä, että näin on? Mikä on johtoryhmän puheenjohtajan rooli ja merkitys johtoryhmätyöskentelyn onnistumisessa? Miten johtoryhmätyöskentely näkyy johtajan arjessa?

Viestintä ja vuorovaikutuksen laatu

Johtaminen on vuorovaikutusta, joten se miten viestintä ja vuoropuhelu henkilöstön kanssa hoidetaan, ei missään tapauksessa ole yhdentekevää. On päätöksistä tiedottamista, niistä keskustelua ymmärryksen saavuttamiseksi, on esimies-alaiskeskustelua, tavoitekeskustelua, strategian viestintää, ajankohtaisten asioiden tiedottamista, yhteistoimintalain mukaista viestintää, muutostilanteiden viestintää, kriisiviestintää... Kaikkiin näihin tilanteisiin ja moniin muihin on syytä valmistautua, jotta viestisi on johdonmukainen. Kasvokkain viestiminen mahdollistaa aidon vuoropuhelun.

Jos kiinnostuit, ole yhteydessä ja pohditaan sinun organisaatiosi tilannetta yhdessä!