



INVESTOI KAUTTAMME. SILLOIN INVESTOIT ITSEESI. SE KANNATTAA AINA.

Viime viikkoina mediassa julkaistut artikkelit kertovat että lähimmän puolen vuoden ajalle on kasaantunut paljon nousevia odotuksia, yleisesti talouden ja erityisesti yritysten toimeliaisuuden sekä kasvun suhteen.

Tilaukantojen kehityksen suhteen näyttää aiempaa paremmalta, ainakin kun verrataan viimeiseen puoleentoista vuoteen. Tosin monien firmojen johtoa huolestuttavat mahdolliset kasvua jarruttavat seikat, jotka liittyvät ainakin materiaalien ja työvoiman saatavuuteen sekä hankintaan.

Tämän uutiskirjeen näkökulma liittyy osaavaan työvoimaan ja henkilöresursseihin, eikä pelkästään niiden saatavuuteen, vaan myös pysyvyyteen ja työsaavutuksien parantamiseen. Aika näyttää millä tavoin yrityksissä käytetään ihmimillisiä resursseja, joka näyttää osaltaan suuntaa siihen, saadaanko aikaan odotuksien mukaisia tuloksia.

Kiitos, että seuraatte viestintäämme.

Evecon Trainers Oy
tiimi

Kysyimme viimeksi: Milloin ihmisten suoritus yltää poikkeavan korkealle eli tavanomaiseen verrattuna "ylivertaiselle" tasolle?



*"Se ei riipu kokemuksesta, ei koulutuksesta, eikä muista yleisesti hyväksytyistä tekijöistä. Se riippuu **työtehtävän sopivuudesta**." (Harvard Business Review)*

Yllä olevasta kommentista on tärkeä huomata se, että kyse on ensisijaisesti työtehtävän sopivuudesta; sama yksilö voi olla yhdessä tehtävässä "ylivertainen" ja toisessa alisuoriutuva. Yrityksen organisoima työnjako muuttuu varmimmin silloin kun markkinatilanne muuttuu voimakkaasti, ja syntyy tarve sopeuttaa. Myös "ylöspäin" meneminen markkinan kasvaessa on sopeuttamista .

Se tarkoittaa työmäärän kasvua, ja ratkaisevassa vaiheessa se voi tarkoittaa myös työpaikkamäärän kasvua, sekä työn tehokkuuden ja laadun vaatimuksien muuttumista. Työtehtävät muuttuvat, ja olennainen kysymys muodostuu siitä miten tuo muutos huomioidaan strategisesti, ja mitä tapahtuu taktisesti järkevässä organisoinnissa.

Myös tässä kirjeessä esitämme konkreettisemmän näkökulman inhimillisen suorituskyvyn

ja työtehtävien yhteensopivuuden merkityksestä. Osaajien ja tehtävien yhteensovitus vaikuttaa henkilöstön sitoutumiseen, työsaavutuksiin ja tuloksiin, yhä edelleen, vaikka maailman muutos on heilauttanut joitakin peruskiviä.

Yhteensopivuus pätee erityisesti kun ajatellaan siitä näkökulmasta, milloin yrityksen tai sen johtajan tekemien palkkaus-, ylennys- tai organisointipäätöksien lukumäärät alkavat koskettaa yli sataa henkilöä, laskien kumulatiivisesti. Olemme keskustelleet tästä sadan päätöksen saavutuksesta lukuisten asiakkaiden kanssa, ja siinä tuntuu menevän jonkinlainen, ainakin henkinen rajapyykki. Tämän vahvasti aikanaan myös tässä viestissä esiintyvä asiakkaamme.

Sadan henkilöstöpäätöksen rajapyykki on myös konkreettinen, sillä sellainen antaa paljon tietoa, jonka luotettavuus alkaa merkitykseltään kasvamaan. Tätä merkitsevää tietoa voi hyödyntää, vaikka päätöksiä olisi enemmän tai vähemmän kuin sata.

Haluamme esittää teille tutustumistarjouksen [osaajaprofiloinnista](#) , jonka vaikutukset ovat konkreettisia ja vahvasti ennustavia. Osaajaprofilointi selvittää myös itseohjautuvuuden riittävyyden suhteessa tehtävien vaativuuteen.

Ovatko yritysten osaamisen ja arvontuoton tärkeät kysymykset lähitulevaisuudessa nämä:

Millä tavoin nykyiset ihmiset ovat tulleet yritykseen ja ryhtyneet töihin tehtävässään?

Mitä he (oikeasti) tekevät mieluiten ja miten he tehtävissään menestyvät?

Millä tavoin uusien ihmisten on järkevää tulla yritykseen töihin?

Millä tavoin yrityksessä muokataan työtehtäviä?

Mihin ihmiset itse asiassa sitoutuvat, kun he tekevät työtä toisille ja yritykselle ?

Mikäli teillä on ajankohtaisia palkkaus-, ylennys- tai organisoitpäätöksiä, ehdotamme teille harkittavaksi: tarjoamme henkilöttestausta määrättyihin tehtäviin sopivuuden sekä testattavalle tarvittavan johtamisen suuntaviivojen varmistamiseksi, ja teemme tämän osaajaprofiloinnilla.

Haluamme auttaa tulos- ja kasvuhakuisia yrityksiä parantamaan inhimillisten voimavarojen tuottavuutta, ja ymmärtääksemme emme ole aivan täydellisen outoja toisillemme. Mikäli esteitä ei ole ja pääsemme keskustelemaan, luottamuksellinen keskusteluyhteys pienentää riskiänne. Se tarkoittaa että voimme rakentaa mahdollisuuksia, jotka osaltaan lisäävät liiketoimintanne ennustettavuutta, myös vaihtelevassa osaajamarkkinassa.

Olemme kestävästi innostuneita ihmisten johtamisen maailmasta ja sen mahdollisuuksista, minkä johdosta jaettavaksi kelpaavaa kokemusta on kertynyt. Nimellä esitettävässä referenssissä myös asiakkaamme kommentoi meitä, ja kyseessä olevasta osaajaprofiloinnin palvelusta alkanutta yhteistyötämme.

Miten asiakkaamme on kokenut meidät ja kyseessä olevan osaajaprofiloinnin?

Pitkäaikainen asiakkaamme, monialayrittäjä Jussi Tuohino Kempeleestä, kertoo meistä ja allekirjoittaneen kanssa tapahtuneesta yhteistyöstä seuraavaa.

"Firma on pitkäaikainen ja luotettava kumppani. Matti on rehellinen ukko, joka sanoo suoraan mikä hänen mielestään on tilanteessa tärkein ratkaisu. Olen arvostanut

suoruutta ja toimeen tarttumista, ja erityisesti yksi neuvo osaajaprofiloinnin tuloksia käsiteltäessä on jäänyt mieleeni pysyvästi. Se on se, kun katsotaan, kykeneekö ihminen näkemään itsensä ja myöntämään virheensä. Ja sen lisänä vielä se että jos uskaltaa pyytää apua kehittymiseensä. Joka ei myönnä virheitään eikä katso tarvitsevansa tukea kehittymiseen, osoittaa itse olevansa aivan väärässä paikassa. Profiloinnissa esiin tulleet asiat ovat käytännössä kaikki pitäneet paikkansa, mikä näkyy erittäin hyvin ajan mittaan."

Työelämäkeskustelun mielikuvissa ja ajattelumalleissa henkilöiden profilointia käytetään useimmiten vain rekrytoinnissa, lähinnä portinvartijamielessä tai vertailuun, ehkä "täydellisen ehdokkaan" valintaan. Profiloinnin käytännön toimivuus on kuitenkin monitahoisempi sekä laajempi suunnittelukysymys (strategia, tavoitteet, saatavuus, cv: t, haastattelut, psykologinen testaus ja referenssit). Työtehtävien ja työvoiman yhteen sovittamisen vaikutus ulottuu ajallisesti pitkälle sen jälkeen, kun työpaikan portti on avautunut.

Parhaiten menestyneet yritykset käyttävät osaajien profilointia systemaattisella tavalla inhimillisten voimavarojen johtamiseen. Keskusteltaessa henkilöstöjohtamisen käytännöistä yrityksissä on toistuvasti tullut esille eräs kuvaus joka on yksityiskohtana kiinnostava. Yhä useammin päätöksentekijöiltä kuulee sen että tuttu klassinen sanonta, "ihmiset ovat yrityksen tärkein resurssi", on palturia.

Eivät pelkästään ihmiset ole, vaan juuri oikeat ihmiset juuri oikeissa tehtävissä ovat. Yrityksen menestykseen tarvitaan toimiva organisointi ja järjestelmät, joita johdetaan tuottavasti, ja joita varten tarvitaan juuri oikeita ihmisiä juuri oikeille paikoille, vieläpä juuri oikeaan aikaan. Tekemään sitä oikeaa työtä joka koituu asiakkaiden, tekijöiden ja yrityksen hyväksi.

Pitkäaikaisesti ihmisiin vaikuttavia päätöksiä on syytä katsoa ja harkita useammalta

kantilta, erityisesti kun päätöksiin liittyy tulevaisuuden arvontuoton mahdollisuus.

Käytännön havainnot kertovat että entistä tärkeämpi sovellustapa on se miten ihminen itse näkee oman ammattialansa, työnsä ja tehtäväkenttensä sekä miten hän arvioi omaa onnistumistaan. Tärkeimmät onnistumisen ja menestyksen osoittimet vaativat kärsivällisyyttä sillä ne alkavat näyttää luotettavia lukemia vasta kun työ on jatkunut pidempään. Havainnot koskevat yhtä lailla uutta aloittajaa kuin kokeneempaa ammattilaista, ja niiden ydin on siinä että ihminen saa itselleen ajankohtaista tietoa onnistumisistaan.

Työtä johtavat henkilöt yleensä saavat kyllä hyvin tietoa kontrollimielessä, ja antavat ajoittain palautetta, joskin tekijöiden mielestä sitä tulee harvakseltaan. Kuva oikealla paikalla olevasta osaajasta vahvistuu tai heikkenee ajan mittaan koska se liittyy vahvasti siihen millä tavoin työtehtävän kuuluva tekeminen ja sen vaatimukset on ajateltu, miten ne muuttuvat, ja kuka suoritusta arvioi. Kokonaisuus jää vajaaksi, ellei työsaavutuksien tason varmistamiseen käytetä aiemmasta poikkeavaa, laajempaa ajattelua. On tärkeää määrittää, mikä on se juuri oikea paikka, eli mitä työ pitää sisällään ja mikä on tavoitteiden suuntaista onnistumista.

Jotta laajempaan työsaavutuksien arviointiin päästäisiin on syytä säännöllisesti päivittää oikeaa kuvaa eri yksilöille osoitetusta työstä, ja siitä mitä kehitystä tuloksissa odotetaan. Tulevien tekemisten tärkeyden arviointi vaikuttaa konkreettisesti siihen millainen osaamisen, toimintamallin ja asiantuntemuksen yhdistelmä kulloinkin on paras.

Inhimillisesti se tarkoittaa sitä että myös tekijä tietää onnistumistensa tasot, ja saa vahvistusta edistymisestään yhtäältä päivittäisessä työssään ja toisaalta kehityskeskusteluissa.

Yritykselle tämä tarkoittaa parempaa hallintaa siitä, millaista osaamista, kyvykkyyttä

ja oppimista firman ammattilaisilta vaaditaan esimerkiksi seuraavan puolentoista vuoden kuluessa, nimenomaan arvontuoton kannalta.

Osaajaprofiloinnin tutustumistarjous katsoo pintaa syvemmälle

Osaajaprofiloinnin perusta on henkilöarviointi **Profile XT**, joka selvittää joko valintatilanteessa taikka uusien tulijoiden tai yrityksessä jo pidempään olleiden ihmisten osalta seuraavat kokonaisuudet:

1. Ajattelutapa ja oppimisen tehokkuus – oppiiko henkilö nopeimmin käsitteistä ja luvuista, vai ennemminkin kokeilemalla ja tekemällä
2. Kestävimmät käyttäytymisen mallit ja piirteet – onko parempi, että on monta rautaa tulella ja syttyy nopeasti, vai katsooko enemmän harkiten ja tarkasti ennen toimeen ryhtymistä
3. Tärkeimmät ammatilliset kiinnostukset – motivoituuko varmimmin palvelusta ja hallinnon rutiineista, vai pitääkö enemmän mekaniikasta tai ulkotöistä

Näitä kunkin henkilö vahvasti ominaisia piirrealueita verrataan **Jobmatching- eli tehtäväsovituksen** toiminnolla siihen, millaisiksi yritys on määrittänyt verrattavan tehtäväalueen vaatimukset. Tuloksina ovat tehtävävaatimuksiin nähden ajan mittaan hyvin todennäköisesti toteutuvat onnistumisten ennusteet.

Tarjoamme osaajaprofiloinnin prosessin kahteen (2) yrityksen määrittämään tehtävään vertaamisen kahdelle (2) henkilölle kokonaishintaan 1 290,- euroa + alv 24 %.

Tutustumistarjouksena prosessin hinta on alle 50 % normaalista hinnasta.

Tarjotun prosessin kulku on seuraava:

1. Kysely (5–15 min) johdolle – saadaan yrityksen tehtäväkohtaiset vaatimukset
2. Arvioitavien henkilöiden (2) ohjeistus – itsenäiset verkkovastaukset (50–100 min/hlö)
3. Tuloksien purkaminen henkilökohtaisesti verkkoistunnossa tai paikan päällä (Suomessa) – keskustellaan vahvuudet ja mahdolliset kehittymisalueet
4. Tuloksien käsittely johdon kanssa – johtamisen ja kehityskeskustelujen suuntaviivat

Osaajaprofiloinnin esityksen voit ladata katsottavaksesi [tästä](#).

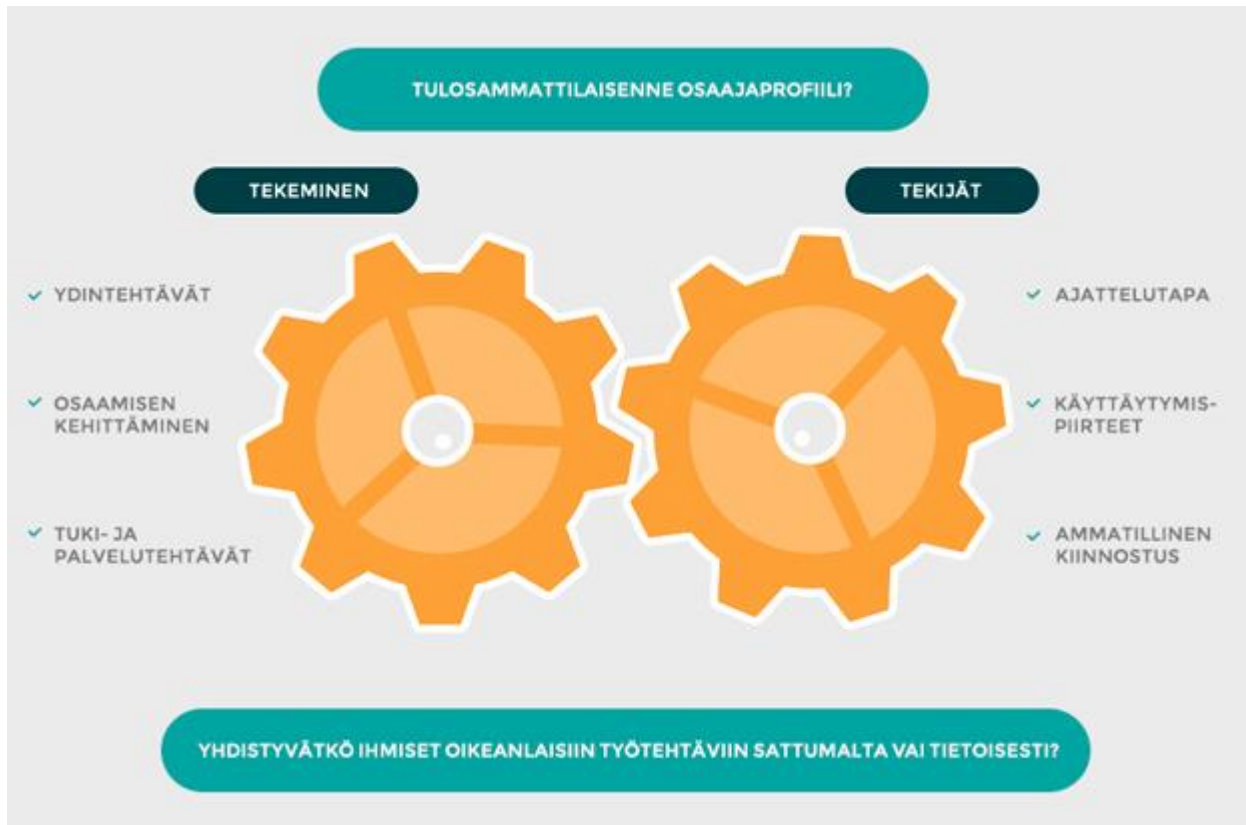
Kuten aivan alussa kerroimme, kyse on hyvin vahvasti työtehtävän sopivuudesta henkilölle. [Osaajaprofiili](#) löytää parhaan yhdistelmän Jobmatching- eli tehtäväsovitus- ominaisuuden avulla. Samalla selviää henkilön käytössä oleva itseohjautuvuuden taso suhteessa tehtävävaatimuksiin.

Osaajaprofiloinnin ja Jobmatching- eli tehtäväsovituksen avulla tehtäviin sijoitetut henkilöt sopivat tehtävään mikä tarkoittaa, että:

- He selviytyvät työn henkisistä vaatimuksista vähemmällä stressillä – ja säilyttävät oppimiskykynsä
- He toimivat työympäristön vaatimuksiin nähden oikealla tavalla – ja saavat aikaan parempaa tulosta
- He innostuvat sekä nauttivat työstä ja ovat motivoituneita tekemään juuri sitä työtä mistä pitävät – ja pysyvät ajan tasalla ammattinsa vaatimista kehitystoimista

Edellä mainittujen kolmen kohdan lisäksi tehtävissä pysymisen eli sitoutuminen paranee, kun aikaa kuluu. Verratuna siihen ettei osaajaprofilointia ja Jobmatch-tarkastelua ole koskaan käytetty.

Menestyvässä yrityksessä tarkastellaan tehtävien, tarvittavien osaamisten, kyvykkyyksien ja toimintatapojen muutostarpeita sekä aktiivisesti että käytännöllisesti. Parhaat suoritukset rakentuvat, kun työtehtävä on tasapainossa tekijän profiilin kanssa.



Haluatko tietää pintaa syvemmltä, millaisia ovat teidän omien ammattilaisten osaajaprofiilit?

Jos olet löytänyt ajan lukea tämän viestin, voitko vastata meille olevasi kiinnostunut?

Tilaaminen on yksinkertaista:

Kuultuamme teistä otamme teihin yhteyttä, lähetämme teille osaajaprofiloinnin kuvauksen sekä tarjouksen, ja voimme käynnistää toimet. Kuten sanoimme,

lyhyen ajan kuluttua pääsette katsomaan teidän osaajaprofilointinne tulokset.

Mikäli voit vastata viestiimme (millä välineellä vain) kertoaksesi kiinnostuksesta etkä näe estettä laittaa tämä toimeksi, voit hankkia teille osaajaprofiiliit vaikka juuri nyt.

[Tästä pääset tutustumaan tarjoukseemme, ole hyvä!](#)

Yrityksenne tuloksen tähden ja sitä kunnioittaen,
Evecon Trainers Oy
Matti Nevalainen
p. 050 - 545 7745

TEKEMINEN

Ydintehtävät

- Tietääkö kukin nämä omalta kohdaltaan
- Tiedetäänkö nämä työkavereitten kohdalta?
- Mistä kukin meillä päättää?
- Onko meillä tehtäviä, jotka tekee "joku muu"?

Osaamisen kehittäminen

- Mitkä asiat ketäkin kiinnostaa ja miksi?
- Mitä osattiin ennen, ja mitä pitää osata nyt?
- Mistä tarvittava tieto on saatavissa?
- Paljonko innostuminen vaikuttaa kehittymiseen?

Tuki- ja palvelutehtävät

- Onko nämä tekijät määritetty?

- Onko nämä tärkeitä tunnistaa?
- Onko meillä "ei kuulu minulle"-tehtäviä?
- Mistä kenelläkin on vastuu kannettavanaan?

TEKIJÄT

Ajattelutapa

- Millainen ajattelu auttaa missäkin tehtävässä?
- Millaisia menetelmiä oppia/omaksua meillä on käytössä?
- Mitkä asiat ratkomme puhumalla?
- Missä tehtävissä päättely on tärkeää?

Käyttäytymispiirteet

- Missä kukin on parhaimmillaan ja miksi?
- Mikä on kenellekin ominaisinta?
- Millaiset piirteet ovat oikeimmat mihinkin tehtäväympäristöön
- Millaiset ihmiset meillä menestyvät?

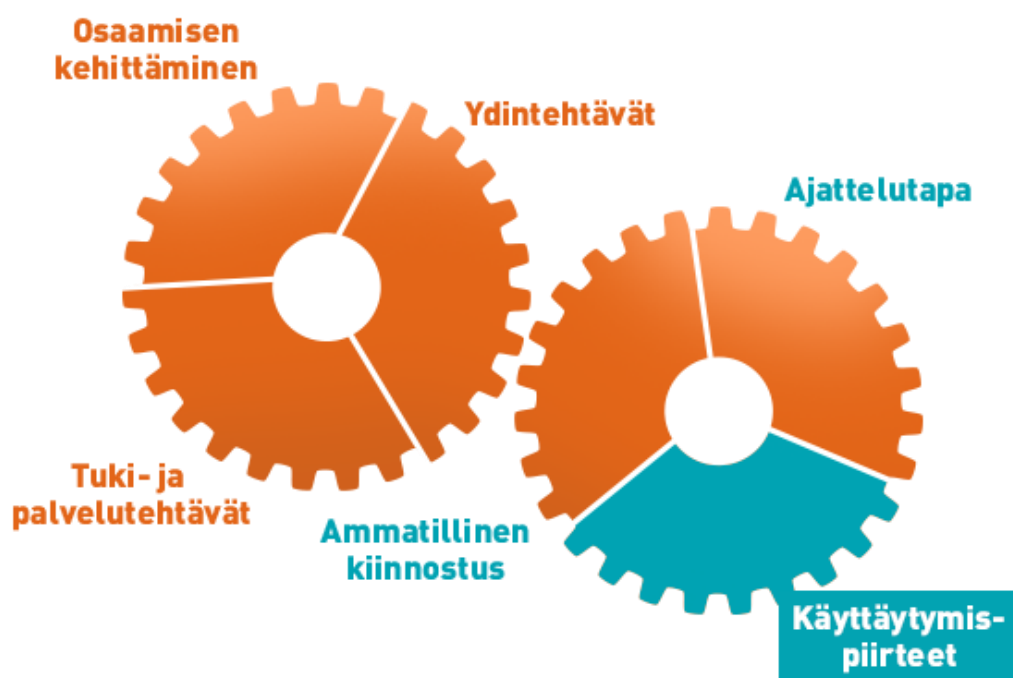
Ammatillinen kiinnostus

- Miten kiinnostuneisuus vaikuttaa lopputulokseen?
- Mikä on kenellekin luontaisinta?
- Miksi kaikki ei kiinnosta kaikkia?
- Mistä meillä eri tehtävissä innostutaan?

Arvoa tuottavia tekoja – asiantuntevan analyysin avulla.

[Tutustu tarjoukseen!](#)

www.evecon.com



Evecon Trainers Oy lyhyesti:

- Johdon ja henkilöstön valmennusta kohti entistä parempaa (tulos)ammattilaisuutta.
- Tulosammattilaisten asiantuntevaa rekrytointia asiakasorganisaatioihin.
- Asiantuntevaa kehittämisspalvelua parhaiden tuloksien aikaansaamiseksi.



Evecon Trainers Oy

Helsinki | Iisalmi

Sähköpostit: etunimi.sukunimi@evecon.com

Matti Nevalainen

Tulosammattilainen

Helsinki

p. 050 545 7745

Mikko Rajamäki

Tulosammattilainen

Iisalmi

p. 0400 806 300

[Poistu postituslistalta](#)

Saat tämän sähköpostin koska olet Evecon Trainers Oy:n uutiskirjelistalla