



Henkilökunta ei ole **KIINNOSTUNUT?**

Kuka johtaa työyhteisön ihmisiä, vai johtaako kukaan?

Kun yrityksen koko henkilökunnalle tarjotaan mahdollisuutta löytää ajatuksia oman työyhteisönsä taloudellisen ja henkisen hyvinvoinnin kehittämiseen, vaikka aivan ilmaiseksi, niin vastauksena usein on, **emme me tule, ei porukka kiinnostunut asiasta!!!!**

Kenen pitää silloin katsoa peiliin ja pitkään?

Onko yrityksessä mitään muuta toimintaa kuin jokaisen ihmisen yksilösuoritus? Onko kenelläkään muuta turvaa kuin terve toiminnan tulos? Voiko jaksamisesta, onnistumisen halun ylläpidosta, samaan hiileen puhaltamisesta ja taloudellisesta tuloksesta vastata kukaan muu kuin yrityksen henkilökunta? Missä vika? Työntekijöissä vai yrityksen johtajissa?

Ei vois vähempää kiinnostaa

Työyhteisöissä kuultuja lausumia jotka ovat tosia: - *Vaikka tulipalo syttyisi niin en soittaisi palokuntaa paikalle*, sanoi yli 20 vuotta talossa ollut aivan kunniallinen ihminen. Tässä yrityksessä johtajat vaihtuvat tiheään. - *Tiedän miten susien määrää saataisiin vähennettyä ainakin puolella, mutta en kerro vaikka polvillaan tultaisiin rukoilemaan*, totesi luottamuksensa menettänyt ja loukattu ikkunan tekijä. Susia yli 100.000 euroa vuodessa. - *Siinä on niille perkeleille asennetta tarpeeksi kun annan taas tänään tili-pussin*, vastasi yritysjohtaja. Yksi tuotantoyksikkö lopetettu ja 2 muuta toimii kiikun kaakun. - *Olen ehdottanut parannuksia työmenetelmiin, mutta ketään ei*

kiinnosta, joten en enää viitsi, lausui huippuunsa koulutettu ammattilainen. Vei saamansa tiedon ja taidon kilpailijan käyttöön ja siellä ideat ovat hyödynnetty.

Vastaavia lausumia on satoja, niitä kuulee joka päivä, kun vain viitsii olla kiinnostunut.

Huolestuttavaa

Mitä hyötyä yrityksen toiminnalle on sellaisista ihmisistä, joita yllämainitut asiat eivät kiinnosta? Vastaus on; ei yhtään mitään. Ei missään organisaation ruudussa. Jokaisen johtajan ja jokaisen luottamusmiehen tärkein tehtävä on ylläpitää koko henkilökunnan kiinnostus oman työyhteisön kehittymisestä sen kaikilla alueilla. Yksikään ammatistaan ylpeä ja kunnianhimoinen ammattilainen ei anna työkalujensa ruostua.

Missä on johtajien ammattilypeys? Onnistumisen himo ja näyttämisen tahto. Kun henkilökunnalta katoaa innostus, kehittämisen halu, vastuun kantaminen yhteisistä asioista, luottamus tai jopa terveys niin silloin pitää hävetä johtamistaitoa. Täydellistä epäonnistumista, luottamuksen pettämistä.

Vain hyvin voiva henkilökunta voi luoda jatkuvuutta

Ei ole ihme jos työpaikat katoavat alta kun ihmiset voivat huonosti. Jokaisen ihmisen tulee vaatia onnistumiselleen edellytyksiä. Tietoa, taitoa ja osaamista on riittävästi, kysymys on asenteista.

Eri asioista syntynyt kielteisyys tuhoaa hyvinvoinnin. Jokainen haluaa kokea turvallisuuden tunnetta, kokea huolenpitoa ja välittämistä. Se on hyvinvoinnin kannalta paljon tärkeämpää kuin raha. Jos nämä asiat ovat kunnossa, niin taloudellinen tulos on taattu! Poissaoltilasto on oiva mittari.

Kun tutustuu hyvin menestyviin ja hyvin voiviin yrityksiin, niin kaikille niille on yhteistä henkilökunnasta välittäminen, avoimuus ja luottamus. Niissä yrityksissä ihmiset haluavat onnistua, kantaa vastuuta ja huolehtivat kanssaihmisistä. He nauttivat onnistumisista, niin omista kuin muidenkin. He kokevat yhteenkuuluvuutta ja ammattilypeyttä.