

RETURN ON
INVESTMENT
TALENT
MANAGEMENT



RETURN ON INVESTMENT
ROItm
Millänsäks kelpoisi.
TALENT MANAGEMENT

HÄIRIÖKÄYTTÄYTYMISEN INHIMILLINEN JA TALOUDELLINEN VAIKUTUS

Ari Heiskanen, KTM, tietokirjailija

TAUSTOJA JA TYÖHISTORIAA

TAUSTOJA JA TYÖHISTORIAA

- KTM, Ekonomi, Helsingin kauppakorkeakoulu
- **Pihlajalinna-konserni (Dextra Oy)** 5/2014 → liiketoimintajohtaja, Suun terveydenhuolto
- **eGeneration Lead Solutions Oy**, 1/2012 → Innovaatiojohtaja, tuotekehitys, Partner
- **ROI Talent Management Oy**, 6/2011 → ; Perustaja, omistaja
- **Mercuri International Oy**, 1/2008—5/2011; Konsultti, Healthcare Segment Leader
- **PlusTerveys Oy**, 1/2002—12/2007, Liiketoimintajohtaja, Johtoryhmän jäsen
- **Sonera Innotele Oy**, 9/2000—12/2006, Markkinointisuunnittelija

JULKAISUJA



Talentum Oyj:n kustantama kirja ilmestyi 3/2010. Kirja palkittiin Mediutisten innovaatioplakaatilla. Palkinnon peruste: *Edistyksellinen Out-of-the-Box -ajattelu ja tekeminen terveydenhuollossa.*



Nollatoleranssi: Taltuta tuloksen tuhoajat—ilmestyi 8.12.2011. Kustantaja on Talentum Oyj. Ensimmäinen painos myytiin loppuun 2,5 kk:ssa.



LÄPIMURTO: Taltuta tuhoajat (ilmestyi 28.11.2013)

Teos keskittyy ylemmän johdon tietoisesti tai tiedostamatta tekemiin väriin valintoihin, jotka synnyttävät organisaatioon muutospassiivisen ja –vastaisen ilmapiirin.

HÄIRIÖKÄYTTÄYMISSÄ HINTALAPPU

30,5 miljoonaa / vuosi

TULOS

TOIMINTA

VAIKUTTAA

- murehtii tapahtunutta ja tulevaa: 76%
- välttelee häiriökäyttäytyjää: 45%
- sitoutuminen heikkenee: 8%
- vähentää yritteliäisyyttä työssä: 20%
- vähentää työaikaansa: 7%
- pohtii työpaikan vaihtoa: 39%
- vaihtaa työpaikkaa: 15%

AIHEUTTAA

TUNNE

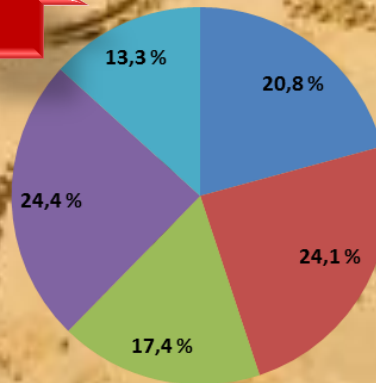
NEGATIIVINEN

- Kokee itse: 16%
- Todistaa: 37%

TYÖYHTEISÖN

TAPAHTUMA(t)

HÄIRIÖKÄYTTÄYMINEN



EPÄASIALLISET
NÖYRYTTÄJÄT

PANTOMIIMIKOT
ROMUTTAJAT (ITSETUNNON)

KUNNIATTOMAT

Lisää vaikuttavia numeroita

600/600
VAIKUTUS

JOHTOPÄÄTÖS

Inhimillistä
kärsimystä
seuraa
taloudellinen
kärsimys

70%

25%

4 syytä

> 200

työntekijää

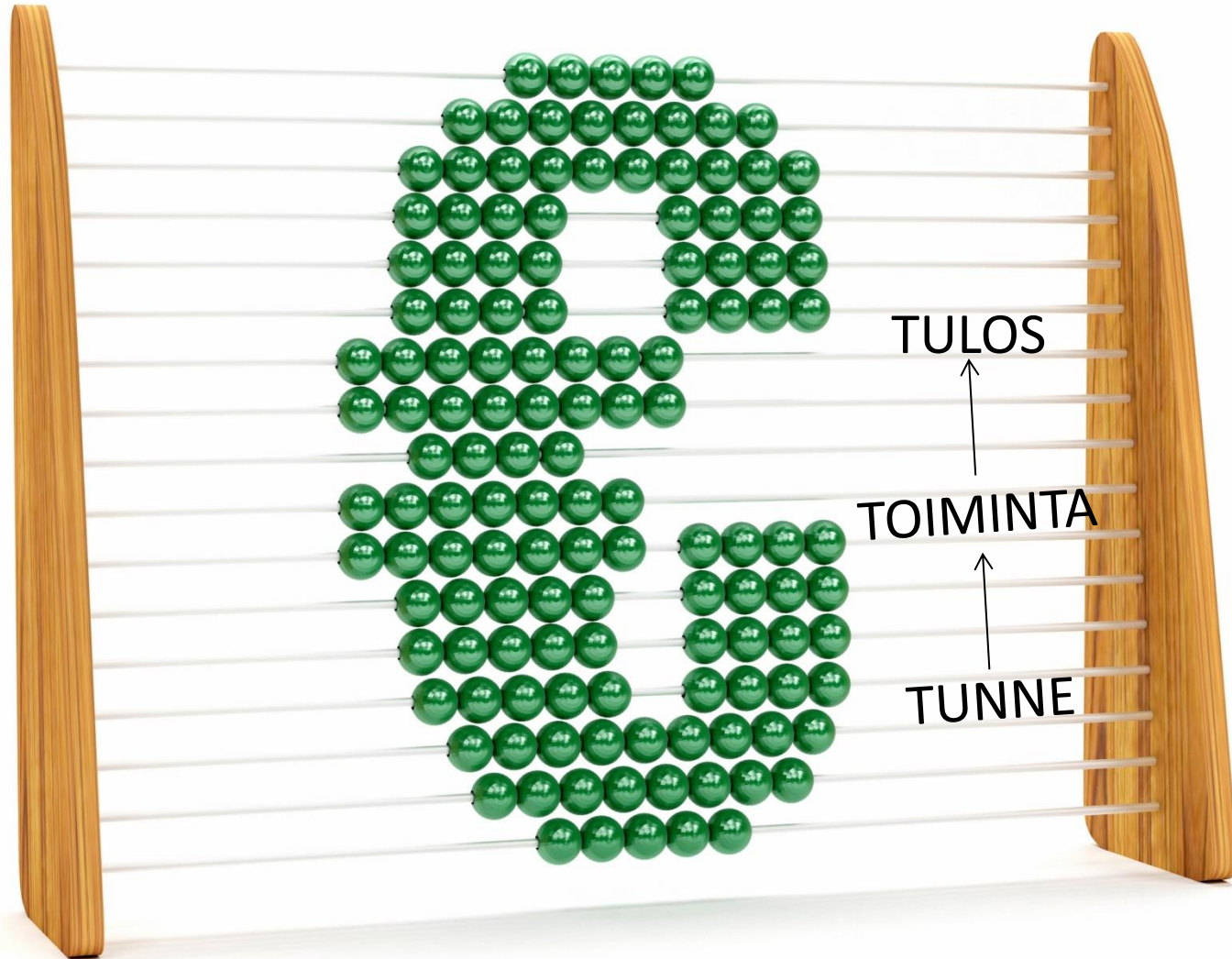
Lyhyt aikaväli 2,41

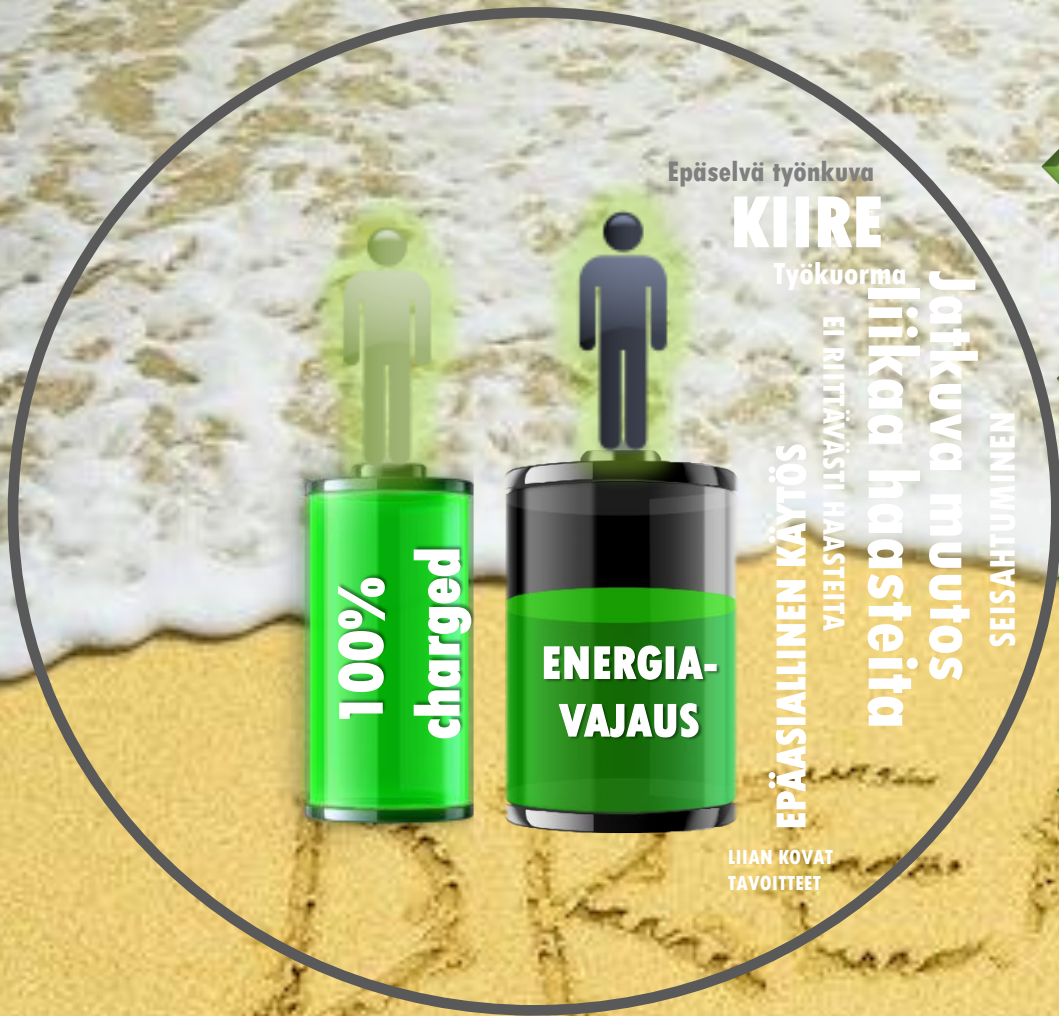
Pitkä aikaväli 2,16

➤ 40%:a //: 3-vuotta

➤ 20%:a //: 5-vuotta

Meidän on syytä hylätä rationaalisen liikkeenjohdon illuusio





TOLERANSSI

responsibility

Eri henkilöstöryhmien työroolien mukaiset vaikuttamistoimenpiteet työyhteisön perusturvan tunnettava vahvistavassa johtamisessa

Lähde: Heiskanen Ari, LÄPIMURTO: Taltuta tuhoajat, 2013, Talentum

	Nollatoleranssi- strategia ja tiedotus*	Luottamus ja huolenpito (organisaatiokulttuuri)	Tuki ja viestin välitys esimiehelle	Häiriökäyttäytymiseen puuttuminen	Oma esimerkki	Ulkopuolinen apu	YHTEENSÄ
<i>Ylin johto</i>	266	357	112	135	81	7	958
%:a	28 %	37 %	12 %	14 %	8 %	1 %	
<i>Keskijohto</i>	157	545	38	378	77	13	1208
%:a	13 %	45 %	3 %	31 %	6 %	1 %	
<i>Johdettavat</i>	168	395	46	159	317	2	1087
%:a	15 %	36 %	4 %	15 %	29 %	0 %	
YHTEENSÄ	591	1297	196	672	475	22	3253
%:a	18,2 %	39,9 %	6,0 %	20,7 %	14,6 %	0,7 %	
<i>HR-ammattilaiset</i>	136	171	62	88	13	12	482
%:a	28 %	35 %	13 %	18 %	3 %	2 %	
YHTEENSÄ, KAIKKI	727	1468	258	760	488	34	3735
%:a	19,5 %	39,3 %	6,9 %	20,3 %	13,1 %	0,9 %	

KIIITOS

”Työhyvinvointi, ihmisten kokemus työelämän laadusta, on näkemykseni mukaan Suomen tulevaisuuden hyvinvoinnin ja taloudellisen menestyksen avainasia. Kyse on ihmisarvon kokemuksesta jokapäiväisessä työssä, kyse on työn ja muun elämän välisen yhteyden toimivuudesta. Työelämän laatu on myös sitä, että jatkuvan muutoksen keskellä kannamme huolta osaamisen päivittämisestä ja jaksamisesta.”

Lauri Ihalainen, työministeri (alkusanat teoksessa Nollatoleranssi: Taltuta tuloksen tuhoajat)