

→ Talentech

Vinkit työntekijöiden pitkäaikaiseen sitouttamiseen



Johdanto

Silloin kun pitkäaikainen työntekijä lähtee yrityksestä hän vie usein mukanaan optimoidut rutiinit, arvokasta tietotaitoa ja ehkä jopa asiakkaita/kumppaneita. Tämän lisäksi yritykselle koituu rekrytointikustannuksia, kun sen pitää löytää, palkata ja perehdyttää uusi työntekijä.

Taloudellisuuden, vakauden ja yrityskulttuurin kannalta on paljon syitä pyrkiä säilyttämään työntekijät pitkäaikaisesti. Voit onnistua sitouttamaan työntekijäsi pitkäaikaisesti, jos seuraat tämän artikkelin ohjeita.



ENSIMMÄINEN VAIHE: SIJOITA TYÖNTEKIJÖIHISI

Halutakseen pysyä yrityksessä työntekijän on pystyttävä visualisoimaan mahdollinen tulevaisuutensa kyseisessä yrityksessä. Muussa tapauksessa työntekijä alkaa jossain vaiheessa tutkia uusia mahdollisuuksia. Tästä syystä on tärkeää, että sinä esihenkilönä tai johtajana sijoitat työntekijöihisi, jos haluat heidän pysyvän yrityksessä vielä pitkään.

- ☐ **Tarjoo ammatillisia kehittymismahdollisuuksia ja jatkuvaa koulutusta**
Ilmiselvä tapa sijoittaa työntekijöihisi on tarjota relevantteja kursseja ja jatkuvia koulutuksia, jotka vahvistavat heidän pätevyyttään ja osaamistaan.
- ☐ **Anna työntekijöillesi rooli, jossa he voivat kasvaa ja kehittyä**
On vain luonnollista, että lisää vastuita tulee ajan mittaan, kun työntekijälle kertyy työvuosia kyseisessä yrityksessä. Anna pitkäaikaisille työntekijöillesi uusia rooleja, jotta he voivat paremmin päättää omista työtehtävistään.
- ☐ **Vahvista osaamista uudelleen perehdytyksen (reboarding) avulla ja perehdytä uusiin tehtäviin (crossboarding) oikein**
Riippumatta siitä, että onko työntekijälläsi ensimmäinen työpäivä uudessa roolissa vai palaavatko he pitkän poissaolon jälkeen töihin on tärkeää, että työntekijä on kunnolla varustautunut uuteen työtilanteeseen, silloin kun se on ajankohtaista. Tue siis heitä työsuhteen eri vaiheiden siirtymissä perehdytyksen avulla.
- ☐ **Tarjoo työsuhde-etuja**
Pelkät edut eivät johda työntekijöiden pysymiseen yrityksessä pitkällä tähtäimellä, vaan ne ovat hyödyllinen lisä, olipa kyseessä sitten myös henkilökohtaiseen käyttöön sopiva työpuhelin, työsuhdeauto tai ylimääräinen vakuutus.

TOINEN VAIHE: OLE REAGOIVA JA AVOIN



On tärkeää kuunnella, etenkin esihenkilönä/johtajana. Työntekijöilläsi saattaa olla arvokasta tietoa ja kokemusta, josta et välttämättä saisi tietää, ellet etsi sitä aktiivisesti.



Kerää palautetta jatkuvasti

Jatkuva palautteen kerääminen on tärkeää työnkulun, prosessien ja päivittäisten työtehtävien optimoinnin kannalta ja saat myös palautteen kautta paremman käsityksen niistä. Sinun työntekijäsi ovat syvästi mukana siinä, mikä saa yrityksesi toimimaan ja heillä on varmasti runsaasti tietoa ja paljon hyviä ideoita.



Ole avoin muutokselle

Ihmisillä on erilaiset tarpeet. Toiset ihmiset tarvitsevat paljon rakennetta ja ohjausta, kun taas toiset tarvitsevat vapaammat puitteet työtehtäviensä suorittamiseen. Ole avoin, jos joku esimerkiksi tarvitsee enemmän joustavuutta ja mahdollisuutta työskennellä kotoa käsin.



Kunnioita työntekijöitäsi

Kaikki eivät kiinnitä huomiota itseensä, joten muista antaa tunnustusta sekä hyvälle työntekijöille, että vakaille ja luotettaville työntekijöille.

KOLMAS VAIHE: KESKITY HYVINVOINTIIN

Töihin meneminen ja siellä oleminen kuuluu olla turvallista. Jos työpaikkaan yhdistetään ajatuksissa stressiä ja epävarmuutta, se on huono merkki ja voi johtaa työntekijöiden lähtemiseen yrityksestä. Hyvinvointi on siksi tärkeä huomion kohde, jos haluat sitouttaa työntekijäsi pitkäksi ajaksi.

- ☐ **Pidä sosiaaliset tapahtuman työnaikojen ulkopuolella**
Oli sitten kyseessä työpaikan juhlat, matka, perjantain baari-ilta tai yhdessä nautittu ateria, sosiaalinen toiminta vahvistaa suhteita ja lisää työtyytyväisyyttä
- ☐ **Tee ryhmähengen muodostamiseen tarkoitettuja harjoituksia**
Ryhmähengen parantamiseen tarkoitetut harjoitukset auttavat ihmisiä tutustumaan toisiinsa paremmin ja se antaa käsityksen toisten vahvuuksista ja heikkouksista. Se lisää ammattimaisuutta, parantaa yhteistyötä ja edistää osallistavan yrityskulttuurin luomista.
- ☐ **Järjestä hyvinvointihaastatteluja**
Hyvinvointihaastatteluissa työntekijät saavat mahdollisuuden puhua. Muista kuitenkin, että onnistuminen vaatii suunnittelua, turvallisuutta ja ammattitaitoista kokouksien hallintaa.



NELJÄS VAIHE: ASETA TYÖLLE SELKEÄT RAJAT



Maailmassa, jossa suurin osa meistä on tavoitettavissa 24/7 työn ja vapaa-ajan raja saattaa helposti hämärtyä. Etenkin COVID-19 pandemian jälkeen suurin osa työntekijöistä haluaa edelleen pysyä etätöissä. Tämän myötä vapaa-ajan merkitys on korostunut entisestään, kun työn ja vapaa-ajan raja on ollut vähemmän selvä työn tapahtuessa kotoa käsin. Kun kunnioitat työntekijöidesi vapaa-aikaa ja rajoja, onnistut säilyttämään työntekijäsi pidemmän aikaa.



Noudata työaikataulua, ellei muuta ole erikseen yhdessä sovittu

Sopimalla aikataulusta työaikojen suhteen, ja kun et itse vastaa sähköposteihin tai tiedusteluihin tämän ajan ulkopuolella, työntekijäsi ymmärtävät sinun kunnioittavan rajoja sekä ymmärtävät vapaa-ajan ottamisen tärkeyden. Tämä vaihtelee tietysti toimialan ja yrityksen mukaan.



Tunnista tyytymättömyyden merkit

Jos työntekijäsi vaikuttavat ei-motivoituneilta ja stressaantuneilta, se voi johtua siitä, että he ovat itse asiassa ei-motivoituneita ja stressaantuneita. Tunnusta ja tunnista tämä huonoksi terveysmerkiksi ja toimi esim. vähentämällä työtaakkaa, tarjoamalla ammattiapua tai muita apukeinoja stressin vähentämiseksi ja motivaation parantamiseksi. Pidä huolta työntekijöistäsi.



Noudata työntekijöillesi asettamiasi sääntöjä myös itse

Se voi olla vaikeaa, mutta myös esihenkilöt ja johtajat tarvitsevat taukoja. Jos elät samojen sääntöjen mukaan kuin työntekijäsi, käyttäytymisesi heijastaa kaikkiin muihin yrityksessäsi.

Oletko valmis parantamaan työntekijöidesi
pitkäaikaista sitoutumista?

Silloin Talentech voi auttaa sinua!

VARAA DEMO

 **Talentech**