



Jos yrityksesi myynti ei suju, ehdottaa markkinointikonsultti, että tekisit uuden yritysilmeen ja markkinointisuunnitelman. Myyntikonsultti ehdottaa myyjien kouluttamista, myyntikilpailua ja bonusjärjestelmää. Liikkeenjohdon konsultti kehoittaa uudelleen organisointia avainasiakasryhmittäin. Laatukonsultin mielestä sinun tulisi perustaa tiimejä ja antaa niille vastuu koko prosessista tilauksesta toimitukseen. Organisaation kehityskonsultti haluaisi uusia vision ja mission ja parantaa kommunikaatiota. Kouluttaja kouluttaisi henkilökunnan.

Kaikilla edellämainituilla on ansionsa. Mutta kaikki aloittavat tarjoamalla ratkaisua. Kukaan ei tarjoutunut selvittämään mikä oikeastaan aiheuttaa huonon suorituskyvyn, vaan olettivat että heillä on valmis vastaus.

Jos henkilöllä on vasara – hän olettaa että koko maailma on täynnä lyötäviä nautoja.

ACTIONAL SUORITUSKYVYN KEHITYSJÄRJESTELMÄ (ASK)

Uskomme että ihmiset haluavat saavuttaa tavoitteensa ja saada tyydytystä hyvin tehdystä työstä ja tunnustusta todellisista saavutuksista.

Yhdessä asiakkaan johdon ja henkilökunnan kanssa suunnittelemme ja toteutamme mitattavia suorituskykytavoitteita ja toimitatapoja. Tavoitteiden saavuttamisen helpottamiseksi, Actionalin konsultit ja asiakas luovat yhdessä menetelmät, ohjeet, keinot ja seurannat.

ASK-prosessi on systemaattinen menetelmä, jonka avulla yrityksesi selvittää mitkä seikat edistävät tehokkuutta ja mitkä estävät sitä. ASK vastaa mm seuraaviin kysymyksiin ja selvittää

- Onko ihmisillä työn suorittamiseen tarvittava oikea tieto saatavilla ja onko tieto ymmärrettävässä muodossa
- Onko toivotuista tuloksista ja käyttäytymisestä niitä vahvistavia seurauksia
- Tukeeko organisaatio työn vaatimuksia
- Saavatko ihmiset johdonmukaisia ja selkeitä ohjeita
- Onko prosessit hyvin määriteltä ja ja tehokkaita
- Ovatko yrityksen toiminnot ja työtehtävät suunniteltu avainprosessien ympärille
- Onko ihmisillä käytössään tarvittavat voimavarat ja osaaminen ollakseen tehokkaita



ASK-prosessin vaiheet

Actionalin Suorituskyvyn Kehitysjärjestelmä ASK on kehitetty objektiivisen suorituskyvyn arviointiin ja kehittämiseen. Se lähestyy yksilön ja organisaation suorituskyvyn arviointia systemaattisesti, tunnistamalla syyt suorituskykyongelmiin ja toteuttamalla parannustoimenpiteitä. ASK-prosessin vaiheet ovat:

Faktojen hankkiminen	Analyysi	Ratkaisun suunnittelu (design)	Ratkaisun kehittäminen	Ratkaisun implementointi	Tulosten mittaaminen
-----------------------------	-----------------	---------------------------------------	-------------------------------	---------------------------------	-----------------------------

Tasojen merkitys

Korkean tason ongelmia ei voi ratkaista matalammalla tasolla. Esimerkiksi koulutus ei tuo juuri parannusta, jos ongelmana on, ettei johto ole samaa mieltä yrityksen päämääristä, tai yrityksen prosessit ovat tehottomia. ASK:n alueet korkeimmasta matalimpaan ovat:

Yhdenmukaisuus ja selkeys

- Visio ja missio
- Päämäärät ja tavoitteet
- Arvot, palkkiot, ohjeet

Tehokkuus

- Organisaation ja työn rakenteet
- Työprosessit, menetelmät, käytännöt
- Työn apuvälineet

Elinvoimaisuus ja kapasiteetti

- Fyysiset tilat
- Koulutus ja kehitys
- Voimavarojen suuruus ja tehokkuus



Ota yhteyttä DI MBA Heikki Luoma. Puhelin 040-5509200.