

# Organisaation suorituskyvyn arviointi

Vastaa olla oleviin kysymyksiin kyllä tai ei. Yritä perustella vastauksesi esimerkillä ilmentymästä.

Voit kerätä useita vastauksia organisaatiostasi ja laatia niistä yhteenvedon.

Suorituskyvyn analyysillä ei ole merkitystä, ellei aio tehdä jotain suorituskyvyn nostamiseksi. Joten pyydä organisaatioltasi vastauksia vain jos aiotte tehdä jotain asioiden eteen.

Useimmat ilmapiiriä ja ns pehmeitä asioita koskevat mielipiteet ovat oireita. Samalla tavalla kuin kuume on oire tulehduksesta. Lääkäri selvittää kuumeen todellisen aiheuttajan ja parantaa sen. Menettele samalla tavalla kuin lääkäri. Kohdista huomio asioiden parantamiseen. Asioiden parantaminen aiheuttaa muutoksia asenteissa ja ilmapiirissä. Ilmapiiriä ei voi suoraan parantaa.

Menestystä suorituskyvyn analyysille ja parannuksille!

1. Organisaation ilmapiiri	KYLLÄ	EI	Esimerkki ilmentymästä:
Kannustaako organisaation ilmapiiri luovuuteen ja tuottavuuteen?			
Onko organisaation tavoitteet viestitetty oikealla ja selkeällä tavalla henkilöstölle organisaation eri tasoilla?			
Kuuluuko organisaation toimintapolitiikkaan ylennykset organisaation sisällä?			
Rohkaiseeko organisaatio yksilöllistä kehittymistä tarjoamalla jatkokoulutusta?			
Antaako organisaatio esimiehilleen riittävästi arvovaltaa niin, että he pystyvät huolehtimaan velvollisuuksistaan?			
<b>2. Kuinka hyvin organisaatio on menestynyt?</b>			
Onko organisaatio tällä hetkellä kannattava?			
Voiko organisaation tuotteita tai palveluja parantaa?			
Onko organisaation maine niin hyvä, että sen työntekijät voivat olla ylpeitä siitä?			
Rohkaiseeko ja palkitseeko organisaatio hyviä toiminnan johtamisen menettelytapoja?			
Onko organisaatiolla selkeät ja täsmälliset päämäärät?			
Osallistuuko henkilöstö päämäärien asettamiseen ja toteuttamiseen organisaation kaikilla tasoilla			
Onko organisaation sisäinen toiminta tehokasta?			
Onko esimiehillä käytettävissään riittävästi tietoa?			

<b>3. Asenteet henkilökuntaa kohtaan</b>			
Pitääkö organisaatio jokaista yksilöä ja tämän tarpeita tärkeinä?			
Palkitseeko organisaatio korkean tuottavuuden?			
Kuuluuko organisaation filosofiaan usko ihmisten rajattomiin mahdollisuuksiin?			
Kantaako organisaatio riittävästi vastuuta siitä, että oikea henkilö on oikealla paikalla?			
Onko organisaatio kiinnostunut motivaation ja moraalien ylläpitämisestä ja kehittämisestä?			
Onko kommunikaatio ylhäältä alaspäin riittävän hyvää?			
Tavoitellaanko kommunikaatiota alhaalta ylöspäin ja annetaanko sille arvoa?			
Toimiiko kommunikaatio samalla tasolla olevien työntekijöiden välillä riittävän hyvin?			

<b>4. Henkilökunnan asenteet</b>			
Onko henkilökunta ylpeä kuulumisestaan tähän organisaatioon?			
Onko henkilökunta lojaali minua ja organisaatiota kohtaan?			
Ymmärtääkö oman osastoni henkilökunta organisaation yleiset päämäärät?			
Ymmärtävätkö alaiseni mahdollisuutensa tyydyttää omia tarpeitaan osallistumalla koko organisaation päämäärien saavuttamiseen?			
Onko henkilökuntani motivoitunut ja päämäärätietoista?			
Ovatko osastoni/organisaationi ihmiset oikeilla paikoillaan?			
Voiko henkilökuntani keskustella vapaasti ongelmistaan ja tarpeistaan kanssani?			
Onko henkilökuntani halukas kehittymään?			
Onko henkilökuntani työpanos tyydyttävällä tasolla?			
Onko henkilökunta kiinnostunut jatkokoulutuksesta?			
asenteiden kehittämisestä?			
henkilökohtaisesta kasvusta?			