

Sitouttaminen tärkeimmäksi kasvutekijäksi

27.1.2007 07:19 — Heikki Saranen

Meneillään olevassa ict-alan vahvassa kasvubuumissa ei riitä, että pystytään rekrytoimaan uusia työntekijöitä. Vielä tärkeämpää on pystyä pitämään nykyiset työntekijät.

Jos ovet käyvät molempiin suuntiin, menee johdon panosta liikaa uusien henkilöiden rekrytointiin ja perehdytykseen sekä lähtevien henkilöiden töiden uudelleenjärjestelyyn. Eli pyörät pyörivät paikallaan, elleivät jopa taaksepäin.

Suomessa on vakava osaajavaje. Ict-alan niin pienten kuin suurtenkin yritysten on vaikeaa, jos ei mahdotonta, löytää esimerkiksi 4-5 vuotta kokemusta omaavia Java EE- tai .NET -osaajia tai kokeneita teknisiä it-alan projektipäälliköitä.

Sivunkokoinen työpaikkailmoituskaan johtavassa sunnuntailehdessä ei enää tuo hakijatulvaa.

Luovat keinot käyttöön

AMK:sta valmistuvilla ei vielä ole riittävää pohjaa laajojen teknologioiden käytännön soveltamiselle. Teknillisten korkeakoulujen ohjelmistoteknologian opiskelijat varataan yrityksiin jo paljon ennen valmistumistaan. Rekrytoinnissa täytyykin nyt ottaa kaikki luovat keinot käyttöön.

Samaan aikaan työntekijöiden vaihtuvuus alan yrityksissä on lisääntynyt. Tämä selittyy osaksi sillä, että internet-kuplan puhkeamisesta selvinneissä yrityksissä on tehokkuus kiristetty äärimmilleen. Löysät on otettu pois.

Henkilöt ovat painaneet 3-5 vuotta "sata lasissa" ja nyt on tultu tilanteeseen, jossa henkilöt joutuvat kysymään itseltään perimmäisiä kysymyksiä: Mikä on työn ja perheen tasapaino? Miten pystyn kehittämään itseäni? Miksi tätä teen ja mitä tästä saan?

Sinisilmäistä sitouttamista

Sitouttamisessa ollaan usein liian sinisilmäisiä. Kuvitellaan, että meillä on niin mielenkiintoiset ja haastavat tehtävät ja hyvä työilmapiiri, että henkilöt eivät halua vaihtaa toiseen työpaikkaan.

Näin voi usein ollakin ja tämä sitouttaa osaajat muutamaksi

vuodeksi. Sen jälkeen aletaan kuitenkin katsoa omaa uraa pidemmälle.

Henkilöt odottavat työnantajiltaan oman osaamisen kehittämissuunnitelmia, selkeitä palkkiojärjestelmiä, urakehitystä ja toimivia johtamiskäytäntöjä. Ja viimeistään perheen perustamisen jälkeen myös työn ja vapaa-ajan tasapaino nousee uuteen arvoonsa.

Hyvä henkilöstöjohtaminen arvossaan

Tähän saakka on puhuttu, että ict-alan kasvua ovat rajoittaneet milloin myynnin osaaminen, milloin rahoituksen puute, milloin korkeat työvoimakustannukset. Viime vuosina usein hoettu syntipukki on ollut liiketoimintaosaaminen.

Uskon, että tulevaisuuden menestysyritykset erottuvat hyvällä henkilöstöjohtamisella. Niiden yritysten tunnusmerkkeinä ovat kannattava liiketoiminta, kasvu, motivoitunut ja yritykseen sitoutunut henkilöstö, pieni vaihtuvuus sekä pienet sairaspoissaolot.

Heikki Saranen toimii yrityskonsulttina ja toimitusjohtajana Saranen Consulting Oy:ssä.

<http://www.digitoday.fi/mielipide/2007/01/27/sitouttaminen-tarkeimmaksi-kasvutekijaksi/20072199/66>