

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallennettu versio.

Viite

Tall, J., Kirjonen, M. & Sivunen, J. 2016. Avainhenkilöiden sitouttaminen ja liiketoiminnan kehittäminen. Ilkka 6.8.2016, 13.



SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

www.seamk.fi

verkkolehti.seamk.fi

Avainhenkilöiden sitouttaminen ja liiketoiminnan kehittäminen

Yrityksen liiketoiminnan kehittämisessä erityisen otollisia hetkiä pohtia yrityksen avainhenkilöiden sitouttamista ovat kehittämisinvestointien suunnittelu, yritysostojen toteuttaminen ja uusien henkilöiden palkkaaminen. Esimerkiksi yritysostojen yhteydessä on käytävä läpi yrittäjäkaupan jälkeisen yrityksen tavoitteet ja sen myötä tunnistettava avainroolit.

Yrittäjällä on useita erilaisia vaihtoehtoja huolehtia henkilöstön sitouttamisesta ja ne voidaan jakaa taloudellisiin ja muihin keinoihin. Avainhenkilöiden sitoutumiseen vaikuttavat niin henkilökohtaiset motivaatiotekijät kuin yrityksen johta-

minen, työyhteisö ja kehityksen mahdollisuudet. Motivaatio on yksilöllinen ja avainhenkilön sitoutumista täytyy myös tarkastella yksilöllisesti. Yhtä motivoi oppiminen, toista vaikuttaminen ja kolmatta esimerkiksi työaikojen vapaus.

Ennen avainhenkilöiden sitouttamisen keinoista sopimista on tärkeää keskustella henkilöiden itsensä kanssa. Paras tilanne on, kun asioista voidaan keskustella avoimesti motivaation varmistamiseksi. Ilman henkilön motivaatiota ei synny sitoutumista.

Työn ja ihmisen on kohdattava ja työn sisällön on oltava mielekästä. Mielekäs työ jo it-

sessään motivoi ja saa aikaiseksi työn imua. Työn imussa ihminen nauttii työstään ja on innostunut ja uppoutuu työhönsä. Johtaminen on tärkein tekijä työtyytyväisyyden ja motivaation kannalta. Taitava johtaja pitää yllä motivaatiota ja synnyttää innostusta aina uudelleen ja uudelleen. Toisaalta taitamaton johtaja tukahduttaa motivoituneimman henkilön.

Keskeisiä taloudellisia sitouttamaan käytettäviä työvälineitä ovat korotettu palkka, eläkeratkaisut ja bonukset. Palkkaa korottamalla ja bonuksia maksaessa työnantaja maksaa työnantajavelvoitteet ja työntekijä progressiivisesti kasvavan an-

siotuloveron sivukuluineen, mikä johtaa arvioimaan rahapalkkioiden kustannustehokkuutta.

Vaihtoehtona rahapalkkioilla sitouttamiselle on osakepohjainen sitouttaminen, joka ei aiheuta rahoituskustannusta yhtiön kassasta. Tällöin on lisäksi käytettävissä osakassopimuksen tarjoamat mahdollisuudet. Käytettävien taloudellisten keinojen valinnassa keskeinen merkitys on yrityksen tarpeilla ja omistajastrategialla. Vaihtoehtoja tulee arvioida kokonaisvaltaisesti ottaen huomioon myös sitouttamiseen liittyvät verotukselliset, kirjanpidolliset ja juridiset sekä käyttöpääomaan liittyvät näkökulmat.

Yritysten menestystarinoiden luominen vaatii motivoituneita ja innostuneita tekijöitä. Kun avainhenkilön sisäinen motivaatio ja työn imu tehtävään varmistetaan ensin, on sen jälkeen sitoutumisessa kyse selkeistä tavoitteista, sujuvasta työstä, toimivasta työyhteisöstä, nähdäksesi ja kuulluksi tulemisesta ja riittävästä palautteesta. Kun perusasiat ovat kunnossa, voidaan sitoutumista vahvistaa palkitsemisen keinoin.

JUHA TALL

Seinäjoen ammattikorkeakoulu

MIRJAMI KIRJONEN

Evica Oy

JOUNI SIVUNEN

KPMG