



”

Organisaatioiden suurin pääoma löytyy omasta henkilöstöstä. Se muodostuu ihmisten hyvinvoinnista, kyvystä toimia yhdessä muiden kanssa ja kasvupotentiaalista. Tätä kaikkea voi mitata, ylläpitää ja kehittää.

Palautemittaukset

toiminnan tukena

TEKNINEN TOTEUTUS

Kyselyt toteutetaan verkkokyselyinä. Vastaaja saa täytöitkin omaan sähköpostiinsa ja vastaaminen tapahtuu nimettömänä. Yksittäisten henkilöiden tiedot eivät tule tulosten yhteydessä näkyviin.

Tulosten käsittely voi tapahtua joko MLP:n asiantuntijan johdolla tai täysin organisaation omiin voimiin. Tällöin tulokset käsittelevä henkilö perehdytetään tulosten arviointiin ja toimenpidesuunnitelman tekemiseen.

TODETAAKNO MENNYT VAI LUODAANKO TULEVA

Ajattelepa matkaa ilman päämäärää. Milloin tiedät tullessi perille? Tai kauppa-asiointiasi, jos et tiedä tuotteen hintaa. Liiketoiminnan perinteiset mittarit toteavat liian usein vain menneet saavutukset; liiketoiminnan kasvu, toteutunut myyntikate, saanto tuotantolinjalta jne. Kehittymisen ensikohtoinen tavoitteemme olivat eri työkalut. Sitoutunut ja yhteen pelava henkilöstö, tyytyväiset asiakkaat ja motivoiva esimiesryhmä luovat vahvan pohjan tulevalle toiminnalle. Tiedämmekö kuitenkin todellista tilannetta ja osammeko tehdä oikeita toimenpiteitä tulevaisuutta ajatellen?

MLP:n palautemittauspalvelut on rakennettu konkreettiseksi työkaluksi käyttäjilleen. Taustalla on pitkä kokemus ja vahva ymmärrys ihmisten käyttäytymisestä ja toiminnan liikkeelle panevista voimista.

PALAUTTEEN ARVO SAAJALLEEN

Realistinen tilannekuva ja sen perusteella tunnistettavat konkreettiset tekemisen tarpeet ovat MLP:n mittauspalvelujen parasta antia. Aikaa ei mene ihmetteilyyn. Keskinäinen arvo synny suoravivaisuudesta ja nopeudesta asiointiin puuttuessa. Mallimme ohjaa välittömien korjaustoimenpiteiden tekemiseen ja tavoitteiden asettamiseen niille toimille. Seuranta- ja mittaus tuo onnistumisen näkyväksi. Tulokset ovat helposti luettavia. Keskiössä ovat mielipiteiden erot ja syyt niiden taustalla. Tätä kautta korjaavat toimet on mahdollista kohdistaa oikein ja tulokset näkyvät nopeasti.



ASIAKASTYYTYVÄISYYS.

MYNNIN AMMATTILAINEN -mallilla selvitetään asiakkaiden kokemaa mielikuvaa toiminnastamme. Tulokset voidaan ryhmitellä myyjittäin, alueittain tai vaikkapa osastoittain. Ryhmittelyjä voidaan tehdä hyvin monipuolisesti, tarpeen mukaan.

Perusmallissa toimintaa arvioidaan jaoteltuna 10 osa-alueeseen ja täydennetään vapasamotiloilla kommentteilla. Kyselyä voidaan räätälöidä tilannekohtaisesti, kuten kaikkia muitakin kyselyjä.

MITTAUSPALVELUT

Tuotamme konkreettista palautetta seuraavilla osa-alueilla:

- **Esimiestoiminnan tehokkuus 360° palautemittauksella**
- **Timien yhteen pelaaminen ja tehon lisääminen**
- **Asiakastyytyväisyys**

MITTAA TULEVAISUUTTA™



TIIMIN TOIMIVUUS JA ORGANISAATIOILMASTO

MLP:n tarjonnassa on kaksi standardoitua mittaria ja niiden vaihtoehtona asiakkaan tarpeisiin räätälöitävä kysely.

TOIMIVA TYÖYHTEISÖ selvittää nimettyyn tiimiin kuuluvien henkilöiden sitoutumista kundella osa-alueella ja keskinäistä luottamusta neljällä osa-alueella. Vastaus arvioidaan omiin silmiin sekä muiden tiimien jäsenten toimintaa että omaa sitoutumista. Luottamusarvioissa on vahva liitännäinen ihmisten erilaisten ja erilaisiin käyttäytymistyyliin. Kysely tuottaa nopeasti näkyväksi tiimin kehittämistarpeet ja käsittelyprosessi tuottaa konkreettiset kehittämistoimenpiteet.

TIIMIN SISÄINEN YHTEISTYÖ on perinteisempi organisaation ilmapäivittäminen. Siinä arvioidaan toimintaa 11 eri osa-alueella.

360° PALAUTEMITTAUKSET

Mittauksen rakenteen ja sisällön määrää käyttötarkoitus.

JOUSTAVUUS JA LUOTTAMUS 360° -oppi tilanteisiin, joissa on tarpeen saada nopeasti muutosta aikaiseksi, oli se sitten ristiriitailanteiden käsittelyä, muutoksen valmistautumista tai puuttuvan sanoiituksen löytämistä kehittymisen tueksi. Joustavuus pelkistyy kolmeen osa-alueeseen: keskinäinen ymmärrys, keskinäinen rohkaisu ja keskinäinen lämpö. Nämä luottamuksen osa-alueita ovat suoruus, avoimuus, hyväksyntä ja luottamus.

JOHTAJUUS 360° on rakennettu tukemaan ja syventämään perusteelliseen tutkimukseen perustuvan johtajuusprofiilin käyttöä. Parhaat tulokset saadaan, kun henkilö on tehnyt ja hänen kanssaan on käsitelty Work of Leaders -johtajuusprofiilia ja sen tuottama oma kuva halutaan vielä konkreettisesti muiden näkyväksi. Mittari tuo näkyväksi toiminnan 18 keskeisellä johtamisen osa-alueella ryhmiteltyinä visioin, sitoutumisen ja toteutuksen varmistamisen pääkohtien alle.

OSAAVA ESIMIES 360° pelkistää johtamisen kolmeen pääkohtaan; itsensä johtaminen, olosuhteiden johtaminen ja luottamuksen rakentaminen. Tätä mittausa käytetään pysyvämpänä organisaation mittarina silloin, kun esimerkiksi tuloskortissa on tavoitteet hyvälle johtamiselle ja onnistuminen sekä kehittyminen halutaan systematisoida.

KILPAILUNEN 360° jalka johtamisen 9 osa-alueeseen ja painottuu vahvasti suorituksen johtamisen arviointiin. Malli on ollut pääasiain markkinoilla ja toimii edelleen hyvin varsinkin lähesiennetyn toiminnan tehokkuutta selvittäessä. Tämän kyselyn yhteydessä mitataan useasti sekä nykyiset tilannetta, että haluttua tilannetta, jolloin kehittämissä voidaan lähteä liikkeelle cronalyysistä.

TIEDOSTA

Millainen vaikutus omalla toiminnalla on toisiin ihmisiin.

TUNNISTA

Henkilökohtainen toimintatapa.

TOIMI

Munsta tapasi toimia ja seuraa vaikutusta.

360°

Jotta organisaatio voisi kehittyä haluttuun suuntaan, tarvitaan palautetta. Se on tärkeää myös suorituskyvyn ja jakamisen kannalta. Jos emme ole tietoisia siitä, kuinka toiset toimintamme kokevat, emme voi mukauttaa omaa käyttäytymistämme tarvittavalla tavalla.

