

Työntekijöiden motivointi

Kimpparenki-hanke, ProAgria Etelä-Pohjanmaa



Työntekijöiden motivointi on tärkeää kaikissa yrityksissä. Tärkeys nousee esiin usein maataloudessa, kun päivät saattavat venyä pitkiksi ja vastuu voi olla suurta. Kuinka työntekijät sitten voidaan pitää motivoituneina ja positiivisella mielellä?

Kuinka motivoit työntekijöitä

Motivaation edellytyksiä ovat luottamus ja kunnioitus. Työnantajan ja työntekijän välinen kunnioitus on tärkeää ja se vie pitkälle kaikissa töissä. Työnantajan tulisi olla reilu ja oikeudenmukainen, tämä kertoo myös ammattimaisuudesta.

Maatalousalalla motivointi korostuu, sillä työpäivät saattavat toistaa itseään ja työ on raskasta. Kun tilalle löydetään hyvä työntekijä, tulisi hänestä pystyä pitämään kiinni kaikin keinoin. Työntekijöitä voi motivoida vain kehuillakin, mutta aineellinen motivointi esimerkiksi uusilla työvaatteilla tai yhteisellä virkistyspäivällä on tervetullutta. Tärkeintä on osoittaa arvostusta heidän työpanokselleen. Työnantajan pitää osata olla myös vaativa ja kertoa jos jokin ei toimi, silloin voidaan yhdessä miettiä ratkaisu tilanteen parantamiseen. Käskemällä ei motivoi itseään eikä muita.

Erilaisten persoonallisuuksien työskentely työpaikalla tuo omat haasteensa työhön ja työntekoon. Persoonallisuustestien avulla pystytään selvittämään työntekijöiden eroavaisuuksia ja näin ollen ymmärtämään paremmin heidän erilaisia työskentely- ja käyttäytymistapojaan. Persoonallisuustesteistä on oma tietokorttinsa tämän hankkeen yhteydessä.

- ✓ Liika seuranta ja ulkoinen hallinta tappaa motivaatiota.
- ✓ Luottamus työntekijän osaamiseen vapauttaa luovuutta ja tarjoaa mahdollisuuksia toimia itseohjautuvasti ja luovasti.
- ✓ Liian tarkat ohjeet saavat pelkäämään omaa tapaa toimia, eikä mitään uutta ja innovatiivista välttämättä synny.
- ✓ Työntekijöille tulee antaa mahdollisuus ilmaista ideansa ja kehitysehdotuksensa.

Avainasemassa johtamistaidot ja esimiestyö

Hyvä johtaja kuuntelee työntekijöitään. On tärkeää oppia tuntemaan työntekijänsä ja olemaan aidosti kiinnostunut hänestä. Keskusteluyhteyden saaminen on pohja tulevalle luottamukselle ja kunnioitukselle. Hyvä johtaja tarkastelee työntekijöidensä toimintaa säännöllisesti. Hän kannustaa ja ohjaa työntekijöitään sekä auttaa tarvittaessa ratkomaan ristiriidat.

Hyvään johtajuuteen kuuluu myös se, että kannustetaan työntekijöitä satsaamaan vapaa-aikaan ja viettämään sitä kullekin työntekijälle mieluisalla tavalla. Monelle työntekijällä yhteinen aika perheen kanssa tai harrastukset ovat tärkeitä. Kun työntekijä voi fyysisesti ja psyykkisesti hyvin, hän jaksaa myös paremmin töissä.

Hyvä johtaja ottaa vastaan kehut ja kritiikin työhön liittyen sekä etsii keinoja muuttaakseen toimintatapoja, jotta työntekijällä on hyvä ja turvallinen olla työpaikalla. Työntekijälle on tärkeää tuntea, että hänestä ja hänen hyvinvoinnistaan välitetään. Positiivisessa ilmapiirissä työskentely on huomattavasti mukavampaa ja tuottavampaa kuin negatiivisessa. Jos työpaikalla on ongelmia, voidaan silloin käyttää esimerkiksi työnohjausta ristiriitojen selvittämiseksi

Tavoitteiden asettaminen motivoinnin tueksi

Tavoitteiden asettaminen on tärkeää. Tällöin jokainen työntekijä ymmärtää mitä häneltä odotetaan ja mihin hänen tulisi pyrkiä työssään. Työtehtävien merkityksellisyyttä tulisi korostaa. Kun työntekijät näkevät itsensä osana isompaa kokonaisuutta, he työskentelevät kohti yhteistä päämäärää ja pitävät työtään mielenkiintoisena sekä haastavana. Samalla he kokevat iloa onnistumisistaan. Työntekijä kokiessa itsensä ja työnsä tärkeäksi työpaikalla, hänen motivaationsa sekä työtehonsa kasvaa. Tavoitteet eivät kuitenkaan saa olla liian suuria. Työntekijän motivaatio heikkenee siinä kohtaa, kun hänestä alkaa tuntua, että tavoitteet ovat saavuttamattomia.

Monella työpaikka on otettu käyttöön tavoite- tai viikkotaulu, jota läpikäydään ja päivitetään säännöllisin väliajoin yhdessä työntekijöiden ja työnantajan kanssa. Tauluun voidaan esim. yhdessä merkitä tulevan viikon tai kuukauden työt ja tavoitteet. Samalla voidaan pohtia kuinka näihin tavoitteisiin päästään ja mitä toimenpiteitä joudutaan tekemään, että jokainen työntekijä pääsee tavoitteisiinsa. Kuukauden lopussa tarkastellaan yhdessä tavoitteiden täyttymistä. Työnantaja voi luvata esimerkiksi bonuksen palkassa kuukausittain, kun suunnitellut tavoitteet täyttyvät. Jos jokin tavoite jää täyttymättä, sitä täytyy tarkastella ja selvittää tarkemmin miksi näin tapahtui. Avoimen keskustelun avulla pyritään siihen, että tulevaisuudessa asioita tehdään toisin, jotta saavutetaan suunnitellut tavoitteet. Huonoihin ja täyttymättä jääneisiin tavoitteisiin tulee reagoida aina. Vain tällä tavalla pystytään kääntämään tappiot voitoiksi.

Lähteet:

<https://etela-pohjanmaa.proagria.fi/blogit/553>

<https://johtajuus.info/>

<https://www.azets.fi/blogi/esimies-miten-tanaan-palkittaisiin/>

Torkkola, S. 2016. Lean asiantuntijatyön johtamisessa.