

Systeminen johtaminen teollisuudessa

ESR-rahoitettu yritysten kehittämishanke 1.3.2021-31.8.2023

Hankkeen tavoitteet

- Parantaa teollisten yritysten tuottavuutta ja kilpailukykyä yrityksen sisäistä potentiaalia kehittämällä
- Auttaa yrityksiä hahmottamaan paremmin oma johtamisjärjestelmänsä ja sen kehitystarpeet
- Auttaa yrityksen johtoa ja esimiehiä tunnistamaan oman johtajuuden ja esimiesosaamisen kehittämiskohtia
- Lisätä ymmärrystä siitä, mitä ihmisten johtaminen ja henkilöstökokemuksen huomioiminen arjessa tarkoittaa

Hankkeen tausta ja tarve

- Teknologinen kehitys muuttaa toimintatapoja: teollisuudessa on siirryttävä tuotantokeskeisestä toiminnasta palveluliiketoimintaan
- Uudet teknologiat muuttavat liiketoimintamalleja; prosessien hallintaan tarvitaan uutta osaamista
- Ratkaisukeskeisyys on tehokasta ja päätöksiä tehdään rivakasti, mutta kokonaistehokkuuteen ei välttämättä kiinnitetä tarpeeksi huomiota ja toiminnot siiloutuvat
- Organisaatioiden johtamisessa tarvitaan substanssiosaamisen lisäksi systeemistä osaamisen johtamista
- Palautteen mukaan Keski-Suomessa on vain harvoja kokonaisvaltaisia kehittämisspalveluja tarjoavia tahoja -> pitkäjänteinen hanketyöskentely tarjoaa toivottuja työkaluja laaja-alaiseen toiminnan tehostamiseen ja uudistamiseen

Työpaketit

Kokonaisuuksia toteutetaan aikataulullisesti limittäin

- Johtamisjärjestelmien ja johtamisosaamisen tilannekuvat
- Yrityskohtaiset systeemisen johtamisen kehityspolut
- Verkostoyhteistyö yritysten systeemisen johtamisen kehittämisessä
- Systeemisen johtamisen kehittämismalli ja viestintä

Lopputulos

- Työskentelyn lopputuloksena saavutetaan systemisesti toimiva organisaatio, jolla on käytössään tarvittava uusi teknologia. Yrityksellä on tarvittava osaaminen strategisessa johtamisessa, uusissa teknologioissa, prosessijohtamisessa, muutosjohtamisessa, esimiestyössä ja asiakkuusajattelussa, jotta yritys pystyy pärjäämään nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä.
- Omistajuus ja toimijuus pysyy henkilöstöllä, joka näkee, että voi onnistua ja parantaa omaa tekemistä (vs. johtajavetoinen tai auktoriteetin määräystä tai tietoa passiivisesti odottava työyhteisö, joka ei pysty toimimaan tilanteiden tai olosuhteiden muuttuessa).
- Henkilöstö haluaa panostaa organisaation onnistumiseen, ja sujuva ja tehokas työskentely mahdollistetaan johdonmukaisen johtamisen avulla. Korkea omistautumisen aste näkyy kannattavuudessa, laadun paranemisessa ja asiakastyytyväisyydessä.



Euroopan unioni
Euroopan sosiaalirahasto



Elinkeino-, liikenne- ja
ympäristökeskus

jamk