



Korkea

**Työntekijä-
kokemus**

<p>Pullonkaula</p> <p>Liiketoiminnan muut edellytykset, kuten tuotteen tai palvelun kilpailukyky, eivät (vielä) tue innostuneen henkilöstön potentiaalia niin, että se näkyisi kannattavuudessa. Esim. Start-Up yrittäjyydessä ilmenevä vaihe.</p> <p>Tuotteen laatu: ★★☆☆</p>	<p>Kestävän kehityksen alue</p> <p>Vastuut ja valtuudet on tehokkaasti jaettu henkilöstöresurssien kesken. Henkilöstö pystyy toteuttamaan ammatillisesti itseään hyvinvointia tukevassa ympäristössä.</p> <p>Yrityksen liiketoimintamalli antaa edellytykset sille, että innostuneesti toimiva osajien joukko synnyttää vipuvartta tehokkuudelle, laadun kehitykselle ja kannattavuudelle.</p> <p>Tuotteen laatu: ★★★★★</p>
<p>Taantuminen ja lamaannus</p> <p>Vähän aktiivisia osajia, joilla olisi innostusta, vastuuta tai valtuuksia. Liiketoimintamallissa on todennäköisesti ongelmia, eikä alhainen työntekijäkokemus tue kannattavuutta. Onko valtuuksien osalta epäselvää kuka saa tarrtua toimeen tai mitkä ovat tavoitteet? Mitä asioita henkilöstön johtamisessa tulisi huomioida?</p> <p>Tuotteen laatu: ★☆☆☆</p>	<p>Liukuhinna</p> <p>Korkea kannattavuus perustuu hiottuun prosessiin. Tekeminen on suoritekeskeistä. Henkilöstö nähdään pääosin yhtenä linjaston osasena. Prosessin jatkuva kehittäminen on ainoa tapa kehittyä lokeron sisällä.</p> <p>Tuotteen laatu: ★★★★★</p>

Alhainen

Alhainen

Korkea

Kannattavuus