

Organisaation HR-kartta

Roadmap sujuvampaan henkilöstöjohtamiseen



Mietityttääkö HR?

Et ole yksin. Ei ole aina helppo tietää mihin yrityksen HR-asioissa tulisi keskittyä, mitä mitata ja miten kehittää toimintaa.

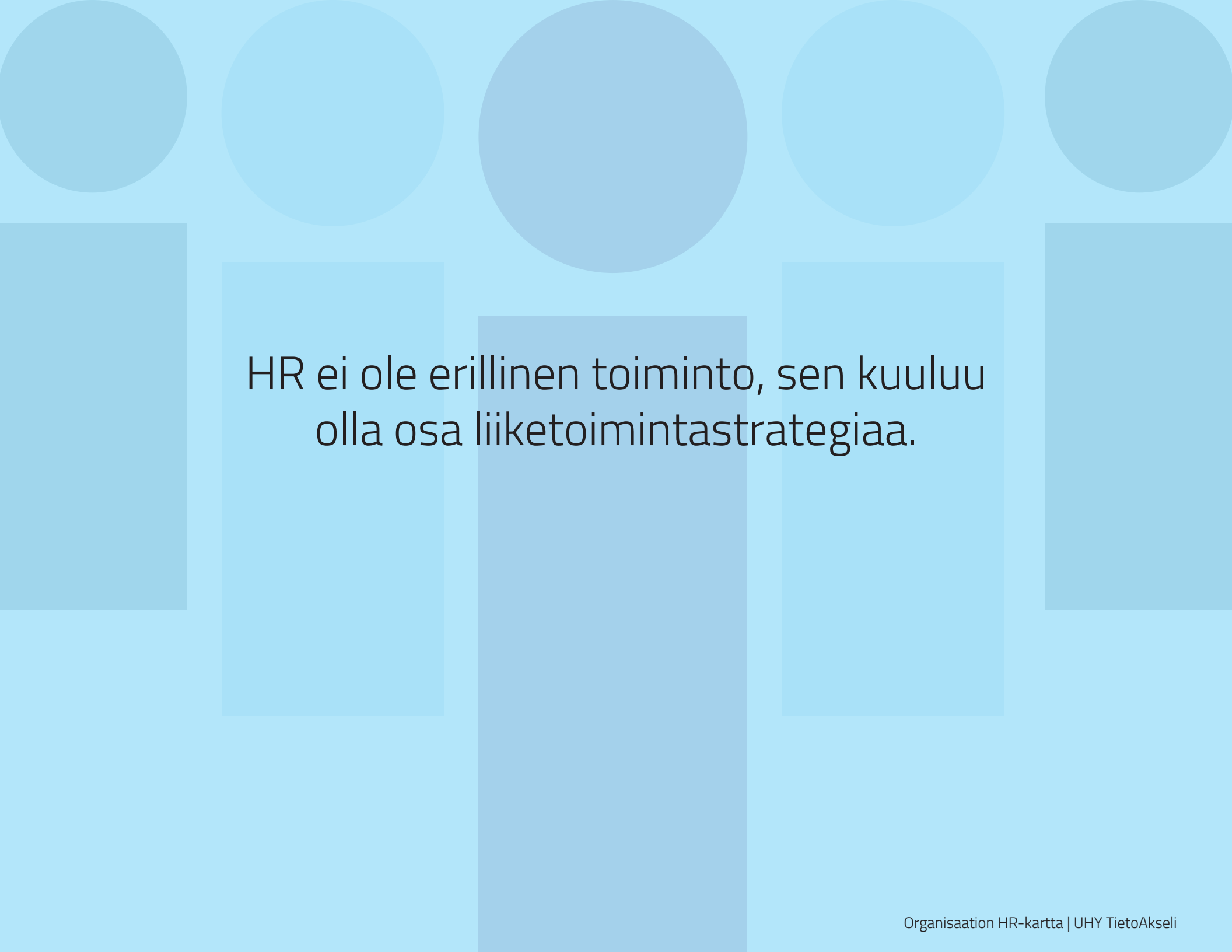
Siksi teimme tämän oppaan.



Sara Jormakka
Henkilöstöpäällikkö

Aiempi kokemus: Palkka-asiantuntija, rekrytointikonsultti, HR-projektien vetäjä
Erityisosaaminen: HR-prosessien ja työhyvinvoinnin kehittäminen, rekrytointi, työsuhteasiat ja ongelmatilanteet.





HR ei ole erillinen toiminto, sen kuuluu olla osa liiketoimintastrategiaa.

Kartta organisaation HR-kiemuroihin

Kun lähdetään valjastamaan HR-toimintoja liiketoimintaa tukeväksi, tulee ensimmäiseksi määrittää tulevaisuuden visio:

- Mitä halutaan tulevaisuudessa tavoitella?
- Mitkä keinot auttavat saavuttamaan tavoitteet?

Tämän jälkeen organisaation HR kartoitetaan:

- Mitä asioita pitää kehittää?
- Miten saadaan parhaat tulokset?



Esimerkki kahdesta asiantuntijaorganisaatiosta

Haasteet

Kahden samalla alalla toimivan yrityksen välillä on kova kilpailu työntekijöistä. Kummallakin yrityksellä on vaikeuksia saada työyhteisöön sopivia osavia työntekijöitä. Alalla arvostetaan hyviä työnantajia enemmän kuin kovaa palkkaa.

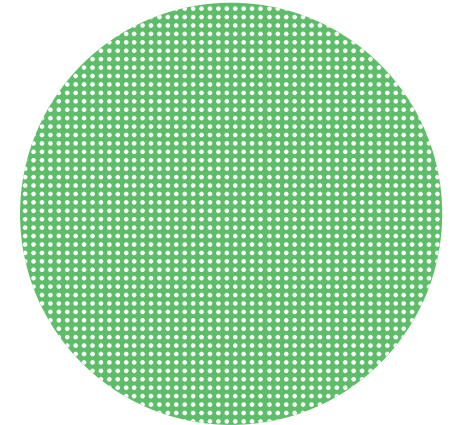
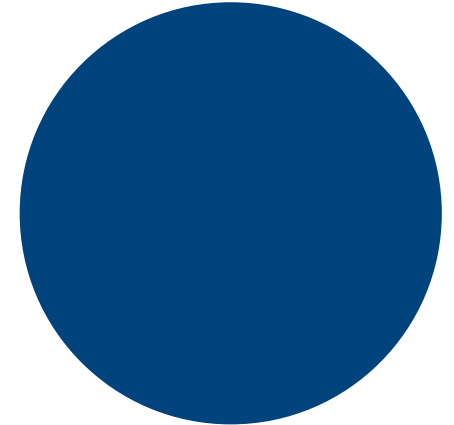
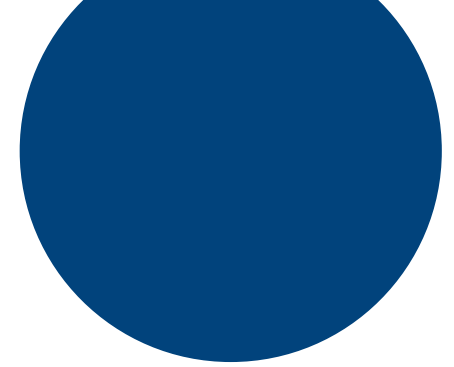
Tavoitteet

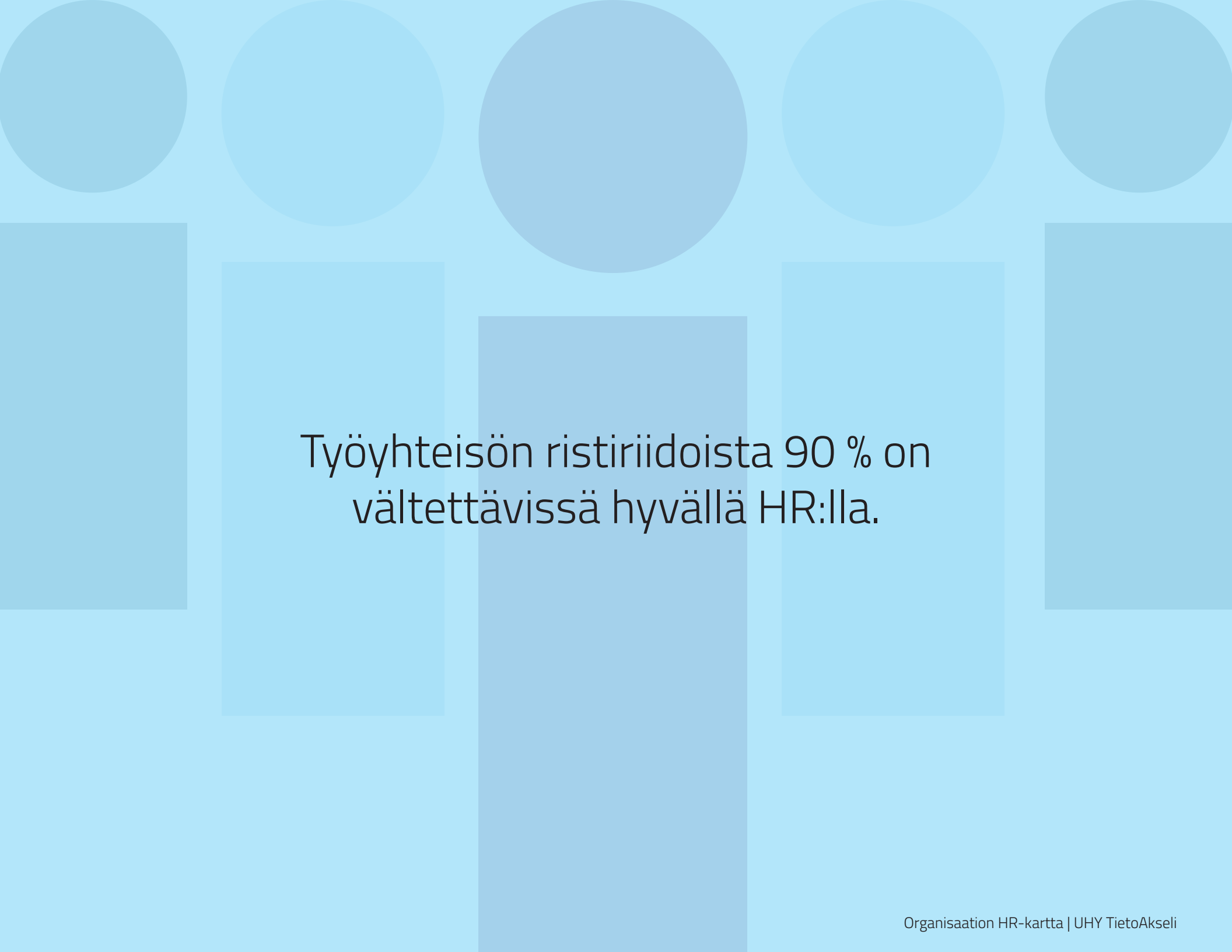
Molemmat yritykset haluavat saada tulevaisuudessa parhaat osaajat. He haluavat vaikuttaa niihin tekijöihin, joita työntekijät arvostavat ja jotka ratkaisevat kilpailun potentiaalisten työntekijöiden silmissä.

Kehityskohteet

Yritys A:lla työntekijät ovat tyytyväisiä, mutta rekrytointiprosessi on lapsenkengissä eikä työnantajamielikuvaa markkinoida. Erityisesti näihin osa-alueisiin tulee nyt satsata.

Yritys B:ssä markkinoidaan työnantajamielikuvaa, mutta se tehdään markkinoinnista käsin. Siellä sorvatut ajatukset eivät ole linjassa työntekijöiden ajatusten kanssa ja tämä näkyy hakijoille.





Työyhteisön ristiriidoista 90 % on vältettävissä hyvällä HR:lla.

Mitä on hyvä henkilöstöjohtaminen?

Kaikki lähtee työntekijäkokemuksesta. Työntekijäkokemukseen panostaminen vaikuttaa positiivisesti asiakastyytyväisyyteen, tuottavuuteen ja työnantajakuvaan eli yrityksen kilpailu- ja tuloksetekokykyyn.

Työntekijäkokemus on monen tekijän summa. Siksi siitä voi olla hankala saada otetta. Aloita kartoittamalla eri osa-alueiden tilanne järjestelmällisesti. Kun eri osa-alueet toimivat yhteen, vaikuttaa se kokonaisuuteen.



Osaava esimiestyö

Todella iso osa työpaikan ristiriidoista voidaan välttää osaavan esimiestyön kautta. Kun mahdollinen ristiriita tai epäselvyys tulee eteen, esimiehen toiminnalla on suuri rooli siinä, kuinka tilanne etenee.

Kerran ristiin menneitä suksia on vaikea oikoa. Vaikka kyseinen asia selviäisi, luottamus työnantajaan on horjunut ja tämä tekee tilaa uusille ristiriidoille.

Millainen on osaava esimies?



Hän kuuntelee

Hän selvittää

Hän keskustelee

Työsuhdeasiat

Työntekijää askarruttava asia voi paisua ristiriidaksi, joka horjuttaa työntekijän työnantajan välistä luottamusta. Avoin ilma-
piiri työyhteisössä edesauttaa työntekijöitä ilmaisemaan huolenaiheita ja epäkohtia.

Tärkeintä on esimiehen suhtautuminen työntekijän esiin tuomaan asiaan. Asia tulee ottaa vakavasti, niin että työntekijälle jää olo, että hän tuli kuulluksi. Yhdessä selvitetyn asian läpi keskusteleminen säilyttää luottamuksen työntekijän ja työnantajan välillä. Huonosti hoidettu tilanne kärjistyy ja synnyttää epäluottamuksen. Jos epäluottamus pääsee syntymään, se edesauttaa uusia ristiriitoja syntymään.

Työsuhdeasiat pitävät sisällään kaikki työsuhteen elinkaaren aikaiset sääntelyt, joko lakien tai työehtosopimuksien kautta. Usein asiat ovat moniselitteisiä ja tulkinnanvaraisia, joten esimerkiksi työntekijäliitoista tullut tieto ei aina ole se ainoa tapa tulkita asiaa.



Pidä huolta osaavasta ja laajasta yhteistyökumppaniverkostosta josta kysyä, jos oma tietämys jostain asiasta ei ole riittävä tai haluaa vahvistusta omalle tulkinnalleen.

HR-järjestelmät

Mitä on moderni työajanseuranta – ja mitä se ei ainakaan ole?

- ✓ **Poissaolojenseurannan** tarkoitus ei ole kytätä työntekijöitä - tavoitteena on tunnistaa varhaisen välittämisen tarpeita. Seuranta ei siis ole vain sairauskoodi- sekä numeropeliä, vaan myös keskustelua työyhteisössä ja työntekijän kuulemista.
 - ✗ Työajan täydellistä tehostamista ja löysät pois-seurantaa
- ✓ **Kirjallisella työajanseurannalla** näytetään todeksi, että yritys noudattaa työaikaan liittyviä säädöksiä ja määräyksiä. Samalla tehdään toiminnasta läpinäkyvää esimiesten ja alaisten välille kuin myös kollegoiden. Mahdollisia ristiriitoja vältetään, kun asetetaan toiminnalle raamit.
 - ✗ Seurannan hoitamista muistin varassa omassa päässä
- ✓ **Yhteen toimivaan järjestelmään saat kaikki tiedot syötettyä, tallennettua tietoihin liitetyt tiedostot ja rakennettua toimivat raportit sekä liittymäraajapinnat.** Miksi käyttää työaika tähän, kun voi keskittyä liiketoimintaan ja napata raportit helposti suoraan järjestelmästä.
 - ✗ Excelien pyörittelyä

Kun valitset HR-järjestelmää ota huomioon:

- Saatko **datan samaan paikkaan**, jolloin tiedon käsittely sekä raportointi helpottuvat?
- Pystytkö **käsittämään tietoja** niin **tuloksellisesta** kuin **työhyvinvoinnin näkökulmasta**?
- Voidaanko järjestelmässä **rakentaa** yritykselle **tarvittavat seurantatasot** niin projektiseurannasta työkohteeseen sekä tarjoamaan **mobiilikäyttöliittymä** työaikakirjaukseen?
- Miten **työaikakirjanpitoa** voidaan hyödyntää työntekijän työkuorman mittarina?

Työvoimanhallinta

Kun organisaation resursointi pettää, kuluttaa se sekä työntekijöiden että työnantajan resursseja. Lyhyellä tähtäimellä tämä usein johtaa koko organisaation joustamiseen ja ylitöihin. Olisi tärkeää kuitenkin miettiä tulevaisuutta ja optimaalisinta tapaa tehdä työtä.


Mistä kaikki lähtee?

Unohda vanha tapa rekrytoida, jossa liikkeelle lähdetään aina työntekijäresurssin vajeesta. Nykyään perinteisellä rekrytointitavalla on vaikeaa tavoittaa sopivia hakijoita.

Ketterä ja nykyaikainen rekrytointi on kokonaisuus, jossa yhdistyy **työntekijäkokemus**, **työnantajamielikuva**, **oppilaitosyhteistyö** ja **rekrytointiprosessi**.

Mitä sitten mitata?

Panosta myös **rekrytointiprosessin laadun mittamiseen**. Työntekijöiden **pysyvyys**, **hakijakokemuksen mittaus**, rekrytoiduksi tulleen kanssa **keskustelu** tietyn ajan jälkeen ovat mittareita, joilla saadaan rekrytointin laadusta konkreettisia tuloksia.



Rekrytoinnin **mittareina toimivat** usein rekrytointiprosessin **nopeus, kuinka paljon on kuukaudessa rekrytoitu** ja työntekijöiden **vaihtuvuus**.

Nykytyömarkkinoilla ai-noastaan tuo vaihtuvuus on toimiva mittari.

Työhyvinvointi


Työhyvinvoinnista puhuttaessa ihmisillä nousee ensimmäiseksi mieleen ergonomia tai työnantajan järjestämä yhteinen tekeminen. Työntekijän ja tiimin hyvinvointi lähtee kuitenkin pienemmistä asioista. **Kaikista tärkein elementti on sujuva arki.**

Mistä arjen sujuvuus ja yhteispeli ovat lähtöisin?

Kaikki lähtee työntekijöistä itsestään. Se minkä työnantaja pystyy tekemään, on tarjota puitteet ja raamit. **Yhteiset pelisäännöt**, jotka eivät ole liian tiukat, helpottavat arkea. **Työympäristö** missä uskaltaa kertoa omia mielipiteitään, työskennellä omalla tyyllillään ja jopa voi viettää vapaa-aikaakin yhdessä, helpottaa arjen toimintaa. Nämä heijastuvat työntekijöiden työhyvinvointiin positiivisesti.

Miten lisätä työn mielekkyyttä?

Digitalisoituminen ja prosessien automaatiot muuttavat työtä yhä kapea-alaisemmaksi. Työn mielekkyys ja itsensä kehittäminen nousevat entistä tärkeämmiksi teemoiksi. **Työnkuvamuutokseen ja järjestelmäkehitykseen olisi siis hyvä osallistaa työntekijöitä.** Näin saadaan arvokasta tietoa niin käytännön työstä kuin työn mielekkyyden parantamisesta.

The background features five stylized human figures arranged in a row. Each figure is composed of a circular head and a rectangular torso, all rendered in various shades of light blue. The central figure is slightly taller than the others. The text is centered over the middle of the figures.

Hyvinvoiva työyhteisö tukee
liiketoimintaa ja sen kasvua.

Miksi HR-kartoitus?

Yrityksen HR:n kartoitus voi olla tarpeellista, vaikka asiat rullaisivat ja mitään suurempia ongelmia tai kehityksen kohteita ei tuntuisi olevan. Ulkopuolinen silmä löytää helpommin ne asiat, joita eteenpäin viemällä voidaan välttää mahdolliset karikot tulevaisuudessa.

HR-kartta avuksi

HR Kartta -palvelumme tavoitteena on selvittää yhdessä yrityksenne kanssa HR -asioiden nykyinen kokonaisuus mahdollisine kipupisteineen. Kartoitamme tulevaisuuden tahtotilan ja tuomme esille tarvittavat toimenpiteet sekä mahdolliset kehityskohteet. Kartoituksen pohjalta saatte konkreettisia ehdotuksia ja toimintasuunnitelman asioiden toteuttamiseen ja edistämiseen.

Tarjoamme HR-karttapalvelun **nyt veloituksetta** yrityksellesi, hyödynnä tilaisuus!

Lisätietoja:

asiantuntijapalvelut@tietoakseli.fi

010 3472 839

www.tietoakseli.fi/palvelut/hr



Liiketoimintaa
tukeva HR



UHY TietoAkseli



Taloushallinnon asiantuntijapalveluihin erikoistunut tilitoimisto.

Taloushallintopalvelut
Asiantuntijapalvelut

Talous- ja henkilöstöjohtaminen
Sähköinen taloushallinto

+ Auktorisoitu tilitoimisto

Olemme Suomen Taloushallintoliitto Ry:n valvoma, auktorisoitu tilitoimisto.

+ Sertifioitu laadunhallintajärjestelmä

Laadunhallintajärjestelmämme on sertifioitu ISO 9001 -standardin mukaisesti.

+ Sähköisen taloushallinnon edelläkävijä

Olemme saavuttaneet Finagon partneriohjelman korkeimman tason ja olemme myös virallinen Lemonsoft -yhteistyökumppani. Toteutamme vaativatkin sähköisen taloushallinnon integraatiot ja käyttöönottoprojektit.



Taloushallinnon ja johtamisen keskitettyä osaamista

UHY TietoAkseli on **osa TietoAkseli Yhtiöt** konsernia, johon kuuluvat yritysjärjestelyjen asiantuntija **Vinanssi Corporate Finance** sekä tilintarkastuspalveluihin erikoistunut **UHY ValueMiners**.

TietoAkseli Yhtiöiden liikevaihto oli vuonna 2016 yli seitsemän miljoonaa euroa ja työllistämme tällä hetkellä yli 130 asiantuntijaa.

