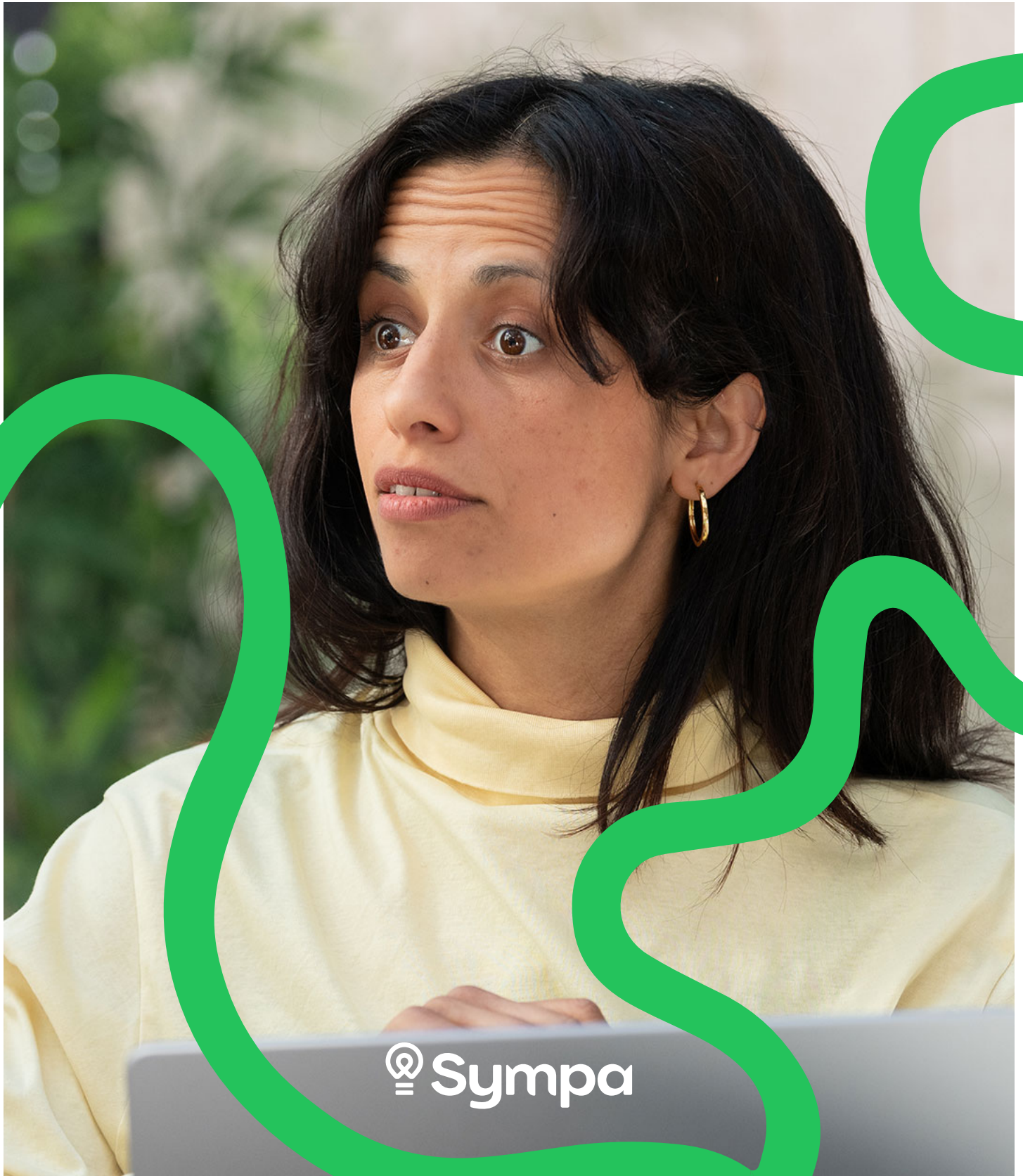


TÄHTÄIMESSÄ

Ketterä HR



Jatkuvasti muuttuvassa maailmassa yritysten on pysyttävänä joustavina. Joustavuus auttaa meitä mukautumaan, kasvamaan ja kehittymään. Joustavuudesta ja ketteryydestä on tullut työkalu myös HR:lle selviytyä isoista hankkeista, jotka muuten voisivat jäädä toteutumatta.

Henkilöstöhallinnolla on usein haasteena osoittaa hankkeidensa hyödyt liiketoiminnalle ja toteuttaa ne tehokkaasti. Ja juuri tässä ketterä HR (Agile HR) astuu kuvaan. Ketterä HR auttaa pilkkomaan nämä monimutkaiset prosessit helpommin hallittaviin osiin, toteuttamaan tehtävät joustavasti, keräämään palautetta ja viestimään tuloksista.

Olemme suunnitelleet tämän oppaan niin, että voit helposti oppia lisää ketterän HR:n eduista ja poimia parhaat vinkit, jotka auttavat sinua toteuttamaan ketterää toimintatapaa henkilöstöhallinnossa.

Mitä on ketterä HR?

Olet kenties kuullut ketterästä toimintatavasta, kun se tuli ensiker-
ran esiin IT-alalla 90-luvun alkupuolella, keinona päästä eroon pe-
rinteisistä, hitaista ja kaavamaisista projektinhallintamenetelmistä.
Vaikka ketteryyden juuret ovat ohjelmistokehityksmaailmassa, sen
ajattelutapa ja periaatteet ovat hyödynnettävissä myös henkilöstö-
hallinnossa.

Ketterä HR, jota kutsutaan toisinaan myös nimellä People-Ops, erot-
tuu perinteisestä HR:stä olemalla tulevaisuu-teen suuntautunut,
monitoiminnallinen, tuloksia tavoit-televa, yhteistyöhön perustuva
ja teknologiaan nojaava. Sen tavoitteena on omaksua uusia lähesty-
mistapoja hybridityövoiman hallintaan ja pyrkii uudistamaan rekry-
tointia, tiimityötä, suorituskvyn hallintaa, palkit-semista, koulutusta
ja kehitystä sekä erityisesti työnteki-jöiden sitouttamisstrategioita.

Ketteriä menetelmiä käyttävä tiimi tekee työnsä pienissä, helposti
hallittavissa vaiheissa ja yhteistyössä eri sidosryhmien kanssa, sen
sijaan että se yrittäisi tehdä kaiken kerralla. Ketterä HR tukeekin
luottamukseen ja yhteistyöhön perustuvaa työkuultuuria. Lisäksi tiimi
tarkastaa säännöllisesti tavoitteensa, suunnitelmansa ja sen, mitä he
ovat tehneet. Tämä auttaa tiimejä reagoimaan muutoksiin nopeasti.

Ketterän toimintatavan hyödyt

Ketterien menetelmien käyttäminen tarjoaa HR-tiimeille useita etuja:

Prioriteetit, yhteistyö ja luovat ratkaisut

Ketterässä toimintatavassa projektien lyhytkestoisuus tukee parempaa keskittymistä, sillä pienet tiimit työstävät yksittäisiä projekteja alusta loppuun. Tämä mahdollistaa joustavuuden säilyttämisen ja innovatiivisten ratkaisujen luomisen.

Näissä tiimeissä jokainen jäsen on yhtä tärkeä ja johtajat sekä esihenkilöt osallistuvatkin tiimien toimintaan aktiivisen valmentajan ja mentorin roolissa sen sijaan, että olisivat vain etäisiä valvojia ja tarkkailijoita. Jokaisen tiimin jäsenen näkemyksiä arvostetaan ja oletuksena on, että jokaisella on jotakin annettavaa projektiin.

Ketterä HR auttaa parantamaan työntekijöiden sitouttamista, sillä työntekijät todennäköisemmin pysyvät organisaatiossa, joka arvostaa ja tukee heitä. Kun tiimejä ei rasita asema tai perinteiset kaava-
maiset prosessit, syntyy tilaa luoville ratkaisuille.

Edistä avoimempaa ilmapiiriä

Ketteryyden ja joustavuuden lisäksi on työyhteisöissä usein tarve avoimelle ja rehelliselle palautteelle. Perinteisissä työyhteisöissä työntekijät antavat palautetta niihin varatuissa hetkissä, kuten joka vuotuisissa kehityskeskusteluissa tai tavoitekeskusteluissa.

Ketterä lähestymistapa sen sijaan kannustaa tiimin jäseniä ja esihenkilöitä antamaan ja vastaanottamaan palautetta jatkuvasti projektien aikana, mikä johtaa terveempään työympäristöön sekä vähentää ongelmia pitkällä aikavälillä.

Ketterästi toimivat tiimit voivat käsitellä ongelmia ja huolenaiheita nopeammin ja vastata näin tiimin tarpeisiin ja kehittää työskentelytapoja kuten aikatauluja ja rooleja jatkuvasti projektin edetessä.

Tunnista osaamispuutteet yrityksessäsi

Ketterä lähestymistapa tarkoittaa järjestelmien hyödyntämistä pelkän tietojen säilyttämisen sijasta. Vuorovaikutteiset järjestelmät auttavat henkilöstöhallintoa löytämään koulutusja johtamispuutteet, jotta ne voidaan korjata nopeasti. Henkilöstöpäälliköt voivat joko etsiä uusia kykyjä tai kannustaa jatkuvaan oppimiseen tarjoamalla koulutusta ja kursseja kaikille yrityksen työntekijöille.

Henkilöstöpäälliköiden pitäisi tukea yritystä ja tiimejä työskentelemään yhdessä ja jakamaan tietoa. Koska ketterässä toimintatavassa on kyse keskittymisestä ihmisiin, myös HR-teknologian pitäisi tukea tiimityöskentelyä ja tiedon jakamista, ja näin ollen helpottaa henkilöstöhallinnonkin työtä.

- **Rekisterijärjestelmät** ovat todella hyödyllisiä esimerkiksi rahoitus- ja tuotantoaloilla, sillä niihin on mahdollista kerätä paljon tietoa. Niistä voi olla apua myös henkilöstöhallinnossa, mutta niitä ei ole suunniteltu ihmisiä koskevien tietojen ymmärtämiseen ja käsittelyyn.
- **Sitouttamisjärjestelmät** ovat ihmiskeskeisiä ja suunniteltu edistämään tiimityötä, viestintää ja työn tehokasta tekemistä. Näissä työkaluissa pilvipalvelut mahdollistavat suurien tietomäärien hallinnan, jotta ihmiset voisivat työskennellä paremmin yhdessä.

Jatkuva palaute parantaa prosesseja ja tuottavuutta

Koska ketterässä työssä työskentelysyklit ovat hyvin lyhyitä, palautetta annetaan usein ja säännöllisesti. Tämä palaute auttaa henkilöstöhallintoa löytämään ratkaisuja, jotka ovat merkityksellisempiä ja tehokkaampia.

Ketterässä palautteessa on kyse siitä, miten ihmiset työskentelevät, miten he voivat kehittyä tulevaisuudessa sekä ennen kaikkea, miten heitä voidaan auttaa siinä. Työntekijät saavat edelleen palautetta siitä, miten he pärjäävät, mutta se ei ole tärkein asia.

Hyvässä ketterässä suorituksen johtamisessa esimiehet keskustelevat säännöllisesti tiiminsä jäsenten kanssa kahden kesken. Se, kuinka säännöllisesti henkilöstön kanssa keskustellaan, voi vaihdella yrityksittäin, mutta yleensä keskusteluja pidetään vähintään kerran viikossa tai joka toinen viikko. Ajatuksena on, että on parempi epäonnistua nopeasti kuin kuluttaa kuukausia aikaa ja resursseja johonkin, joka on tuomittu epäonnistumaan joka tapauksessa. Testaa, opi, optimoi ja toista -sykli vähentää liiketoimintariskiä.

Palautteen anto voi vaihdella, mutta siihen kuuluu yleensä neljä vaihetta:

1. Henkilöstön kuunteleminen
2. Palautteen ymmärtäminen
3. Toiminta saatujen tietojen pohjalta
4. Parhaiden suoritusten saavuttaminen yhdessä

Palautetta annetaan eri muodoissa, kuten kahdenkeskisissä tapaamisissa, projektipäivityksissä, kyselyissä ja tiimien tapaamisissa. On tärkeää muistaa, että kahdenkeskisissä tapaamisissa saatu palaute on yleensä yksityiskohtaisempaa kuin kyselytutkimuksissa kerätty palaute. Kahdenkeskiset tapaamiset auttavat rakentamaan luottamusta tiimiin.

Sen lisäksi, että pysyt ajan tasalla, havaitset ongelmat ajoissa ja teet asiat paremmin seuraavalla kerralla. Luottamus on tärkeää, koska se saa ihmiset tuntemaan olonsa turvallisiksi työssään.

Yhteenvetona voidaan todeta, että kun työntekijät saavat säännöllisesti palautetta, he kehittyvät ja suoriutuvat hyvin, ja näin yritykselläsi on vahva joukko osaavia ja lahjakkaita ihmisiä. Äläkä unohda päivittää tietoja HR-järjestelmäsi, jotta voit seurata heidän taitojensa kehitystä!

Mitä ottaa huomioon, kun otetaan käyttöön ketterä HR

Olemme puhuneet siitä, miksi ketterä HR on tehokas lähestymistapa yrityksille, jotka haluavat olla joustavia, mukautuvia ja innovatiivisia. Mutta mitä HR-tiimien pitäisi miettiä ennen kuin ne siirtyvät täysin ketterään toimintamalliin?

Ketterään henkilöstöhallintoon siirtyminen on suuri muutos, ja haasteet nousevat tyypillisesti esille, kun muutos pannaan käytäntöön. Jotta yrityksenne pääsisi kohti ketterämpiä toimintamalleja, kaksi asiaa on tärkeää ottaa huomioon: ihmisten ajattelutapa ja tapa tehdä asioita.

Ajattelutavan muutos tarkoittaa keskittymistä uusiin arvoihin ja yhteistyöhakuisen ilmapiirin luomista yritykseen. Tämän lisäksi tarvitaan myös oikeiden työkalujen ja menetelmien käyttöä, jotta ne toimivat paremmin ja tukevat näitä uusia arvoja.

Alla on muutamia esimerkkejä siitä, miten ajattelutavat eroavat ketterän johtamisen ja perinteisen johtamisen välillä.

Perinteinen johtaminen	vs	Ketterä johtaminen
Arviointikeskeisyys	vs	Kehitys- ja tuloseskeisyys
Vuosittainen kehityskeskustelu	vs	Säännölliset tapaamiset
Tunnustuksen puute	vs	Sosiaalinen tunnustus
Vuoden alussa asetetut kiinteät tavoitteet	vs	Tavoitteet, jotka mukautuvat ketterästi liiketoiminnan tavoitteisiin
Vähäinen palaute	vs	Jatkuva palaute
Koulutukset	vs	Valmentaminen ja oikea-aikainen oppiminen
Rajattu tiedonjako	vs	Yhdessä kehittäminen

Ennen kuin organisaatiosi hyppää pää edellä kohti uutta olemme koonneet vielä muutamia keskeisiä asioita, joita kannattaa pohtia ennen siirtymää, sen aikana sekä sen jälkeen.

Tavoitteet ohjaavat

Tavoitteiden saavuttamiseksi tehokkaasti sinulla on oltava selkeä käsitys siitä, millaiseen lopputulokseen haluat päästä. Päätösten teko, resurssien käyttö ja priorisointi on vaikeaa, jos et tiedä, mihin olet menossa ja miksi.

Päämäärien ja tavoitteiden asettamisella varmistetaan, että tekemäsi henkilöstö- ja liiketoimintaprojektit vastaavat sitä, mitä yritys haluaa saavuttaa, ja että ne tuovat lisäarvoa työntekijöille ja asiakkaille. Tämä auttaa myös kaikkia yrityksen työntekijöitä ymmärtämään, mitä he yrittävät tehdä, sekä parantaa viestintää ja tiimityötä.

Selvitä siis ennen aloittamista, mitä keskeisiä mittareita (KPI) sinun on seurattava hyödyntäessäsi ketterää suorituksen johtamista.

Seuraava askel on miettiä, miten voit auttaa työntekijöitäsä parantamaan suoritustaan. Sen sijaan, että yrität tehdä kaiken itse, keskustele tiimin kanssa ja päätä, mitä asioida tulisi huomioida erityisesti ketterän suorituksen johtamisessa. Käytä HR-järjestelmästäsi saatua tietoa valintojen tekemiseen.

Keskity henkilöstön kehittämiseen:

- Miten voit parhaiten tukea esihenkilöitä ja työntekijöitä, jotta he suoriutuisivat parhaalla mahdollisella tavalla?
- Millainen valmennus ja oikea-aikainen oppiminen tarjoavat parhaat kehitysmahdollisuudet ja pitävät henkilöstösi motivoituneina tulevaisuudessa?
- Millaisia uratoiveita henkilöstölläsi on, ja miten voit sovittaa heidän kasvunsa yhteen organisaation kasvun kanssa?

Varmista tehokas henkilöstöhallinto

Nyt on aika tutustua uudelleen HR-järjestelmääsi, tallentamiisi työntekijätietoihin ja HR:n avainmittareihin. Kokeile ensimmäiseksi laatia luettelo eri tiimien ja tasojen sidosryhmistä. Kysy itseltäsi, kuinka voit motivoida kaikkia sidosryhmiä ja löytää avainhenkilöille sopivan roolin ketterän HR:n käyttöönottoprosessissa.

Onnistuneen käyttöönoton edellytyksenä on, että kaikilla keskeisillä sidosryhmillä - niin johtajilla kuin työntekijöillä - on samanlainen visio ja että he työskentelevät samojen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Yhteenveto

Henkilöstöhallinnon olisi sen kehittyvän roolin vuoksi pohdittava sitä, kuinka se voi luoda uusia, arvoa tuottavia toimintatapoja yritykselle niin, ettei se jämahdä tuttuihin, turvallisilta tuntuviin, perinteisiin prosesseihin.

Ketterä HR on tehokas tapa auttaa yrityksiä ja organisaatioita kehittymään strategisesti.

Meistä

Sympan kattavalla, helppokäyttöisellä ja joustavalla HR-järjestelmällä tehostat kaikkia työsuhteen elinkaaren vaiheita. Sympan laaja ekosysteemi mahdollistaa lisäksi integraatiot muihin HR-työkaluihin niin, että kaikki tarvitsemasi tiedot löytyvät yhdestä paikasta. Tämä eri järjestelmien välillä tapahtuva sujuva tiedonkulku mahdollistaa HR:lle ja organisaation johdolle ajankohtaiseen tietoon perustuvan päätöksenteon. Sympan ainutlaatuiset yhteissuunnittelutyökalut mahdollistavat lisäksi nopean reagoinnin henkilöstössä tapahtuviin muutoksiin, HR:n ja johtajien tehokkaan yhteistyön, sekä henkilöstön tuomisen strategisen suunnittelun keskiöön.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 [facebook.com/SympaHR/](https://www.facebook.com/SympaHR/)

 [instagram.com/sympahr/](https://www.instagram.com/sympahr/)

