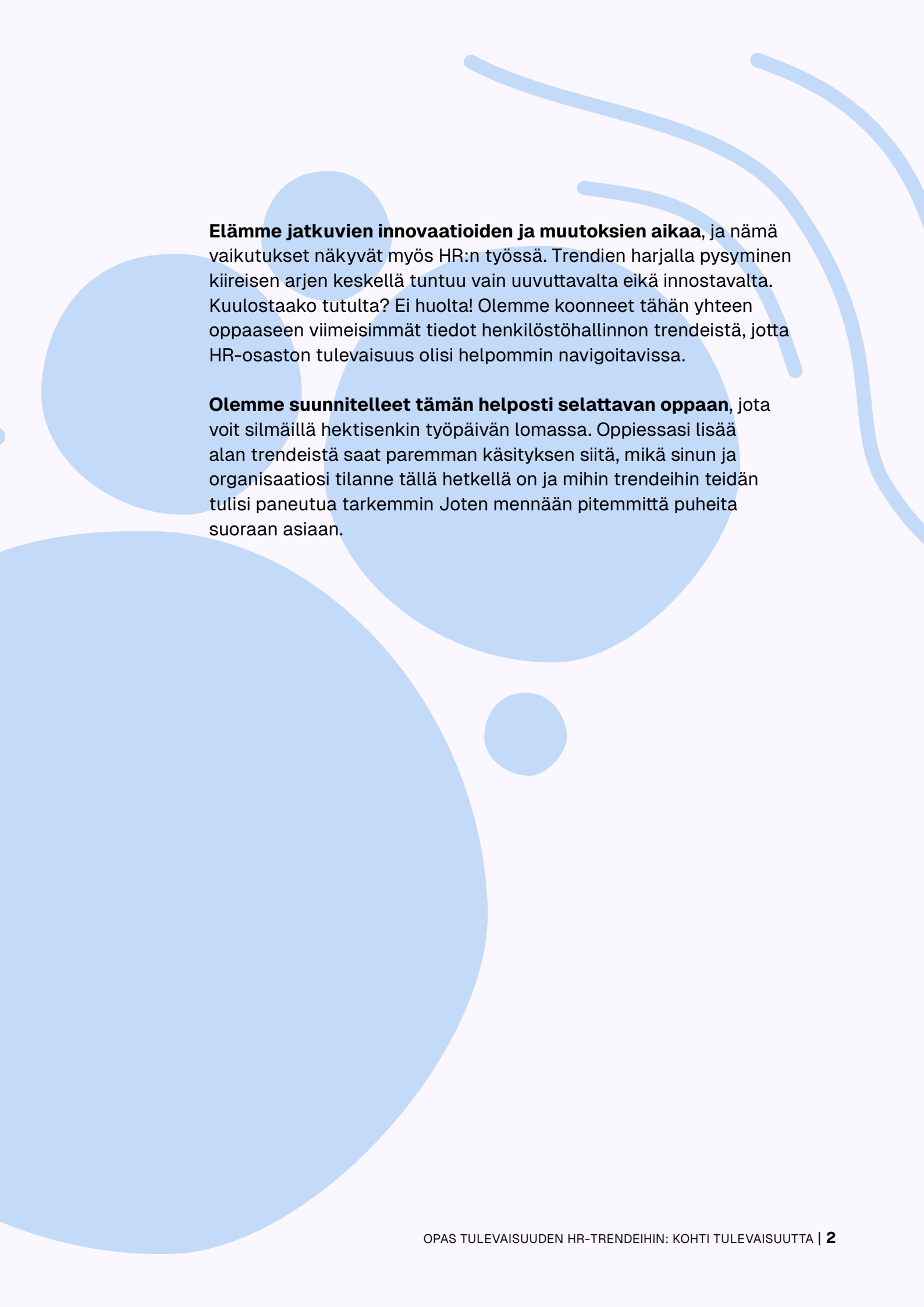


OPAS TULEVAISUUDEN HR-TRENDEIHIN

Kohti tulevaisuutta



 Sympa



Elämme jatkuvien innovaatioiden ja muutoksien aikaa, ja nämä vaikutukset näkyvät myös HR:n työssä. Trendien harjalla pysyminen kiireisen arjen keskellä tuntuu vain uuvuttavalta eikä innostavalta. Kuulostaako tutulta? Ei huolta! Olemme koonneet tähän yhteen oppaaseen viimeisimmät tiedot henkilöstöhallinnon trendeistä, jotta HR-osaston tulevaisuus olisi helpommin navigoitavissa.

Olemme suunnitelleet tämän helposti selattavan oppaan, jota voit silmäillä hektisenkin työpäivän lomassa. Oppiessasi lisää alan trendeistä saat paremman käsityksen siitä, mikä sinun ja organisaatiosi tilanne tällä hetkellä on ja mihin trendeihin teidän tulisi paneutua tarkemmin Joten mennään pitemmittä puheita suoraan asiaan.

HR-osaston rooli luotettavana liikejohdon konsulttina

Jo ennen COVID-19-pandemiaa havaitsimme HR:n merkityksen kasvun useimmissa organisaatioissa. Viimeiset kaksi vuotta ovat kiihdyttäneet tätä trendiä radikaalisti, ja nyt HR-osasto on yhä useamman organisaation kulmakivi. Yhtälö on suhteellisen yksinkertainen – ei toimivaa HR-osastoa = ei toimivaa henkilöstöä = ei organisaatiota.

Tämän vuoksi HR-osastolla on huomattavasti enemmän vaikutusvaltaa kuin kymmenen vuotta sitten, mikä tarkoittaa suurempaa vastuuta. Monet yritykset ymmärtävät nyt, kuinka keskeinen ja välttämätön HR-tiimi ja hyvä henkilöstöhallintojärjestelmä ovat vaikeina aikoina.

Ilman luotettavaa HR-järjestelmää jopa yksinkertaiset kysymykset voivat tuntua ylivoimaisilta. Kysymykset, kuten kuinka monta henkilöä työllistämme ja millaisia työsopimuksia heillä on tai millaista osaamista työntekijöillämme on? Onko meillä tarvittavat resurssit tukemaan kysynnän kasvua? Kuinka helposti voimme rekrytoida lisää määräaikaista työntekijöitä? Entä jos kysyntä laskee? Mitkä ovat valmiutemme mahdollisiin muutosneuvotteluihin tai lomautuksiin liittyen? Miten varmistamme, että olemme valmiita nopeaan jälleenrakennukseen kriisin jälkeen?

Kyky vastata näihin peruskysymyksiin on edellytys jatkuvuuden varmistamiselle kaikissa yrityksissä kasvun tai taantuman aikana. HR-tiimi tarvitsee vastauksia, jotka tukevat organisaation skaalautumiskykyä ja tietoon perustuvaa päätöksentekoa. Lopulta HR-osasto tulee osaksi suurempaa kokonaisuutta tai se jaetaan erillisiin toimintoihin, jotka kattavat koko organisaation tarpeen mukaan. Lähestymällä päätöksentekoprosessia tänään, HR-osasto tulee tulevaisuudessa olemaan olennaisempi osa liiketoimintastrategiaa.

HR-osaston rooli muuttuvassa maailmassa

Pandemian aiheuttama nopea siirtyminen etä- ja hybridityömalliin asetti valtavia paineita monille HR-ammattilaisille.

Mutta työympäristö muuttuu edelleen muun muassa taloudellisten, terveydenhuollon ja poliittisten haasteiden keskellä. HR-osastot kaikkialla keskittyvät toimintoihin, jotka tukevat liiketoimintaa ja auttavat löytämään uusia toimintatapoja.

Haaste on kaikille yrityksille sama: päätöksiä on tehtävä, ja ne on tehtävä nopeasti. Ketterä skaalautuvuus on avainasemassa.

HR-tiimit voi helposti tukea näitä tärkeitä päätöksiä tuntemalla henkilöstödatansa ja hyödyntämällä niitä tehokkaasti. HR-osasto voi tukea päätöksentekoa tarjoamalla dataa päätöksenteon tueksi ja ennakoida muutosta seuraamalla raportteja ja pitämällä keskeiset HR:n KPI:t helposti saatavilla.

HR-johtajilta odotetaan tulevaisuudessa entistä enemmän kykyä tukea organisaation kasvua pitkäjänteisesti. Jos esimerkiksi keskitytään työntekijöiden määrän pysyvään vähentämiseen lyhyenaikavälin tavoitteiden saavuttamiseksi, se tarkoittaa, että mahdollisuus skaalata takaisin tulevaisuudessa hidastuu. Sen sijaan tulisi keskittyä sellaisten työntekijöiden säilyttämiseen, jotka auttavat yritystä kasvamaan pitkällä aikavälillä.

HR-analytiikka

HR-analytiikka ei ole tuntematon käsite eikä uusi HR-trendi – useimmat tietävät, mitä se tarkoittaa – mutta se ei tarkoita, että he käyttäisivät analytiikkaa tehokkaasti arjessa. Itse asiassa vain harvat HR-tiimit hyödyntävät analytiikkatyökalujaan. Usein tällainen datan vähäinen käyttö voi johtua vaikeasti käytettävistä työkaluista tai yksinkertaisesti valtavasta tietomäärästä suhteessa HR-tiimin kokoon.

Henkilöstödatan ymmärtäminen tarkoittaa henkilöstön ymmärtämistä: miksi he menestyvät, minkä kanssa he kamppailevat ja mitä he tarvitsevat työskennelläkseen tehokkaammin. Useimmat tiimit luottavat nyt voimakkaasti dataan tehdäkseen tietoon perustuvia päätöksiä ja vaikuttaakseen positiivisesti organisaatioihinsa ulkoisten tietojen avulla.

Ennen kuin HR-ammattilaiset alkavat todella hyödyntämään dataa ja sulkevat teorian ja käytännön välisen kuilun, HR-analytiikka löytyy jatkuvasti trendilistoilta.

Maturiteettitesti: perusasioiden kertaus

Kuinka kauan sinulta kestää kerätä seuraavat tiedot ja vastata muutamaan organisaatiosi koskevaan esimerkkikysymykseen? Jos aikaa kuluu minuutin verran, hienoa! Jos aikaa kuluu enemmän, voi olla aika miettiä, miten HR-tietoja kerätään yhteen paikkaan ja mihin niitä kerätään, jotta kaikki analytiikkaprojektit sujuisivat tai olisivat edes mahdollisia.

Perustaso

(näihin kysymyksiin vastaamiseen tulisi kulua alle 30 sekuntia)

- Kuinka monta työntekijää organisaatiossasi on?
- Mitkä ovat keskimääräiset ikä-, sukupuoli- tai palkkajakaumat?

Edistyneet

- Kuinka kauan työntekijäsi ovat keskimäärin työskennelleet yrityksessäsi?
- Ovatko tietyt segmentit vaarassa lähteä organisaatiosta? Jos kyllä, miksi?
- Milloin on vuotuinen sairauslomien huippu ja mitkä tekijät vaikuttavat sairauspoissaolojen lisääntymiseen?

Päätiedot – Miten HR-osastosta tulee strateginen liiketoiminnan tuki

Muuttuvina aikoina yksi asia pysyy aina muuttumattomana: tarve kerätä ja käyttää dataa tavoitteiden tukena. Toiminta pelkän puhumisen sijaan on ratkaisevan tärkeää, jotta tämä onnistuisi tehokkaasti. Ennen kuin otat käyttöön uusia teknologioita tai työnkulkuja, sinun on varmistettava, että perustukset ovat kunnossa.

Uusien teknologioiden ja prosessien käyttöönotto on nimittäin lähestulkoon mahdotonta jos data ei ole kunnossa – ja tällä tarkoitamme tarkkoja, hallittuja ja käytettävissä olevaa dataa. Älä siis etene sokeasti vaan hanki ajantasaista tietoa omasta organisaatiostasi, mitä omassa organisaatiossasi ja työntekijöihin liittyen oikein tapahtuu. Kun olet tutustunut omaan dataasi, missä ja miten sitä kerätään, tallennetaan ja käytetään, olet jo askeleen lähempänä sen hyödyntämistä.

HR-tietojen visualisointi

Myös sillä, miten tiedot näytetään käyttäjille, on merkitystä. Aivan kuten auton kojelauta, ohjelmistoihin sisäänrakennetut näkymätiivistävät eri lähteistä peräisin olevat tärkeät tiedot käyttäjälle ja näyttää ne helposti tulkittavassa muodossa. Hallintapaneelien ja dashboardien kautta käyttäjä näkee nopeasti oleelliset mittarit ja tehtävät.

Erinomaisissa järjestelmissä nämä näkymät ovat muokattavissa, ja sen avulla käyttäjät voivat seurata keskeisiä mittareita. Esihenkilön näkymä voi sisältää mittareita, jotka osoittavat

esihenkilön tiimin tilan ja suoriutumisen sekä välittömiä huomiota vaativia tehtäviä (esim. lomapyynnöt, sairauslomailmoitukset ja vuosittaiset suoritusarvioinnit). Näkymän kautta esihenkilöt voivat lisäksi verrata niitä muiden tiimien tietoihin. Toisaalta HR-päällikön on pystyttävä näkemään koko henkilöstöä koskevat olennaiset tiedot ja tarkastelemaan yksityiskohtaisemmin yksittäisten yksiköiden tai tiimien tietoja.

HR:n on toisinaan myös esitettävä asioita, joita käyttäjät haluavat suorittaa, seurata ja hallita aktiivisesti, liittyivätpä ne sitten myyntiin, ilmapiiriin, työturvallisuuteen tai muihin organisaation menestymiseen vaikuttaviin tekijöihin.

Mitä seuraavaksi?

HR-analytiikkaan perehtyessä voi alkaa tuntua haastavalta keskittyä olennaiseen, kun tietoa on tarjolla niin paljon.. Varmista ensin, mitä kysymyksiä sinun pitäisi esittää. Parhaat kysymykset vievät käytännön työtä eteenpäin. Selvitä sitten, mitkä mittarit auttavat sinua vastaamaan näihin kysymyksiin. Noudattamalla näitä yksinkertaisia vaiheita ja perehtymällä henkilöstöanalytiikkaan olet jo matkalla kohti organisaatiota jonka päätöket perustuvat tietoon, ei mututuntumaan

Tulevaisuudessa näemme, että voittaakseen kilpailijansa organisaatiot luottavat yhä enemmän HR-tiimiinsä tehdäkseen tietoisempia päätöksiä – sisältä ulospäin.

Pikaopas: 7 tapaa hyödyntää HR-analytiikkaa

Oppaamme kertoo sinulle kuinka pystyt hyödyntämään HR-analytiikka arjessasi.

Työntekijäkokemus ja hyvinvointiin keskittyminen

Simon Sinek sanoi, että ”Asiakkaat eivät koskaan rakasta yritystäsi, elleivät työntekijät rakasta sitä ensin”. Tällaisen organisaation rakentaminen edellyttää vahvan yrityskulttuurin kehittämistä.

Keskittyminen työntekijäkokemukseen ja yrityskulttuuriin auttaa sitouttamaan henkilöstöä. Paine kohti parempaa yrityskulttuuria kasvaa entisestään sillä se auttaa houkuttelemaan ja säilyttämään huipputaajia, mikä tukee organisaation tuloksia.

Työntekijäkokemukseen keskittyvän yrityskulttuurin kehittäminen vaatii monipuolista lähestymistapaa. Edukseen erottuvan työntekijäkokemuksen tulisi alkaa jo hakijaprosessista ja jatkua aina lähtöhaastatteluun saakka sekä tarjota mahdollisuuksia antaa palautetta ja kehittää uutta osaamista matkan varrella.

Konkreettisia vinkkejä kohti parempaa yrityskulttuuria löydät työntekijöiden motivaatiota ja hyvinvointia käsittelevästä blogijulkaisustamme.

Työnteon tulevaisuus

Hybridi

Hybridityöstä on tuli uusi normaali monille pandemian aikana, ja nyt tiedämme, että se on tullut jäädäkseen. Mahdollisuus työskennellä kotoa voi parantaa työntekijöiden työn ja yksityiselämän tasapainoa. Yrityksien kannalta joustavat työjärjestelyt voivat lisätä merkittävästi tuottavuutta ja työntekijöiden tyytyväisyyttä.

Työntekijöiden suhtautuminen hybridi- ja etätyövaihtoehtoihin on muuttunut selvästi pitkää aikaväliä tarkasteltaessa. Tämä tarkoittaa HR-prosessien, sisäisten viestintäprosessien ja etäjohtamisprosessien säätämistä tai uudelleen ajattelua.

Esihenkilöiden on entistä tarkemmin pohdittava neljää eri näkökulmaa: (1) työt ja tehtävät, (2) projektit ja työnkulut, (3) työntekijöiden mieltymykset ja (4) osallisuus ja palaute. Aloita tunnistamalla keskeiset työt ja tehtävät. Selvitä sitten, mitkä ovat kunkin työntekijän tuottavuuteen ja suoriutumiseen vaikuttavat tekijät, ja mieti järjestelyjä, jotka palvelisivat niitä parhaiten.

Pyri tarjoamaan kaikille työntekijöille mahdollisuuksien mukaan yhtäläinen mahdollisuus tehdä työnsä toimisto-, verkko- tai hybridityötyylistä riippumatta. Hybridityöskentelyn todellinen tarkoitus on tarjota valinnanvaraa toimiston, kodin ja matkustamisen välillä riippuen työntekijäsi olosuhteista kyseisenä päivänä tai viikkona. Kyse on sellaisten työkalujen, prosessien ja toimenpiteiden helpottamisesta, jotka luovat yhtäläiset mahdollisuudet riippumatta siitä, missä työntekijät työskentelevät. Paikka riippumattomat työkalut ja prosessit helpottavat työntekijöiden arkea ja luovat yhtäläiset mahdollisuudet kaikille hybridityöskentelyyn.

Tarjoo kaikille työntekijöille samat toimistolaitteet hybridityötä varten ja pyydä kaikkia osallistumaan toimistolla kokouksiin omalta tietokoneella jaetun kameran ja mikrofonin sijaan, jotta kokousta on helpompi seurata myös etänä.

Kouluta johtajia hybridiryhmien hallintaan ja sijoita viestintä- ja koordinoituvuuskaluihin, joiden avulla on helppoa ja tehokasta olla yhteydessä muihin ja jakaa tärkeitä tietoja.

Uudenlainen työ vaatii uudenlaista johtajuutta

Nykyaikaiset johtamis- ja HR-trendit ovat siirtymässä kohti ihmiskeskeisempää lähestymistapaa, joka mahdollistaa tasa-arvoisen kohtelun taustaan katsomatta. Uudet johtamiskonseptit kannustavat itseohjautuvuuteen, joustavampaan tiimityöhön ja tunneälyn kehittämiseen. Uusien hallinnointi- ja johtamiskonseptien lista on itse asiassa loputon, mutta me halusimme listata alle puhutuimmat:

Holokratia

Holokratia on uusi ja hajautettu haastaja perinteisille työskentelytavoille. Holakratiassa valtaa ei käytetä ylhäältä alaspäin, vaan se jakautuu tasaisesti koko organisaatiossa. Tämä antaa työntekijöille vapauden ohjata omaa toimintaansa organisaation strategiasta poikkeamatta. Jäsennellyt säännöt mahdollistavat tämän vapauden ja niillä eliminoidaan ongelmia, kuten epätasainen valtdynamiikka ja vastuisiin liittyvä arvailu.

Sinivihreä organisaatio

Professori Clare W. Gravesin työhön perustuen sinivihreä organisaatio on ehdotettu seuraava taso sarjassa värikoodattuja ihmiskunnan kehitystasojia. Graves uskoi, että ihmiskunta oli valmis merkittävään harppaukseen – mikä hänen seuraajiensa mukaan on harppaus sinivihreään.

Sinivihreät organisaatiot pyörivät kolmen arvon ympärillä: itseohjaava toiminta, eheys ja evoluutionaalinen tarkoitus. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että hierarkioita ei ole ja ihmiset voivat olla aidosti omia itsejään, samalla kun he työskentelevät yhdessä kohti päämäärää ilman kilpailua.

Osallistuva johtajuus

Perinteisten ylhäältä alaspäin suuntautuvien hierarkioiden vastakohtana osallistuva johtaminen on johtamiskäytäntö, jossa

jokainen on mukana tekemässä itseensä vaikuttavia päätöksiä ja kehittämässä niitä. Tämä johtuu siitä, että ihmisten on vaikea ymmärtää ja arvostaa päätöksiä, jotka tehdään osallistuttamatta heitä. Erilaisia ryhmiä konsultoivat organisaatiot tekevät parempia päätöksiä.

Osallistuvan johtajuuden mallissa työn merkityksellisyyttä parannetaan kun jokainen saa vaikuttaa oman roolinsa yrityksessä ja työntekijät ymmärtävät oman merkityksensä isossa kuvassa.

Tutkimukset osoittavat, että kun työntekijät tuntevat itsensä voimaantuneiksi, osallisiksi ja arvostetuiksi, motivaatio- ja osallistuvuus kohoavat ja he tekevät parempaa työtä.

HR-tiimi voi auttaa kouluttamalla ammattitaitoisia fasilitaattoreita, jotka ohjaavat prosessin läpi sekä tukevat erilaisia persoonallisuuksia ja haluttuja työskentelytapoja. Kiinnitä huomiota siihen, miten suunnittelet prosessin, mihin ja miten luot jaetun tilan kontekstille ja varmista, että jokainen kokee palautteen antamisen helpoksi.

Muista, ilman selkeitä rakenteita, jotka antavat jokaiselle mahdollisuuden osallistua mielekkäällä tavalla, keskustelujen laatu on melkein pä hyödytön. Teknologian ja HR-järjestelmien hyödyntäminen on kriittinen osa näiden rakenteiden ja prosessien luomisessa.

Pitkällä aikavälillä yhteistyöhön perustuva johtaminen parantaa työntekijöiden sitoutumista, uskollisuutta ja tyytyväisyyttä varmistamalla, että kaikilla on oma roolinsa.

Työntekijöiden sitouttaminen

Jokaisen yrityksen, on aika ajoin hyvästeltävä työntekijöitään. Mutta tehokas säilyttämissitouttamis suunnitelma auttaa pitämään lähtevien työntekijöiden määrän mahdollisimman pienenä. Meille vahva työpaikkakulttuuri, selkeät prosessit ja jatkuva keskittyminen työntekijöiden tyytyväisyyteen ovat olleet keskeisiä tekijöitä vaihtuvuuden pitämisessä alhaisena etenkin yrityksen kasvun aikana.

Motivaation ylläpitäminen

Työpaikan vaihtaminen on kuitenkin luonnollinen osa jokaisen työntekijän omaa usapolkua. Työntekijöiden vaihtuvuus on

organisaatiolle kuitenkin uskomattoman kallista, koska henkilöstökustannukset ovat organisaation suurin kulu. Keskimääräinen kustannus yhden henkilön palkkaamiseen on noin 4 494 €. Uusien työntekijöiden rekrytointi on kallista, koska se vaatii sekä aikaa että rahaa, erityisesti nykyisillä työnhakumarkkinoilla.

Tehokas sitouttaminen auttaa kuitenkin vähentämään lähtevien työntekijöiden määrää ja parantamaan yritykseen tuottavuutta. Selkeytä siis prosesseja ja aseta työntekijöiden hyvinvointi etusijalle, se kantaa pitkälle hybridimaailmassakin. Se kattaa tapoja ylläpitää vahvaa kulttuuria hybridimaailmassa, selkeyttää prosesseja ja asettaa työntekijöiden hyvinvoinnin etusijalle.

Myös henkilöstön vaihtuvuusasteen ennusteet ja muut tilastolliset mallit ovat osoittautuneet tehokkaiksi. Analytiikka ja data auttaa ennustamaan myös henkilöstön vaihtuvuutta, voitkin sen avulla selvittää, mitkä ovat työntekijöiden lähtemiseen vaikuttavat tekijät, ja suunnitella toimenpiteitä henkilöstön sitouttamisen parantamiseksi.

Työntekijöiden pysyvyys lähtee kuuntelemalla heidän tarpeitaan, sopeutumalla heidän erilaisiin työskentelytyyleihinsä ja puuttumalla eriarvoisuuteen – näiden toimenpiteiden pitäisi olla henkilöstöosastojen työtä ja elämä koskevan asialistan kärjessä.

Ilmoittajansuojelu (EU-direktiivi 2023)

EU:n ilmoittajansuojeludirektiivin tavoitteena on suojella ihmisiä, jotka ilmoittavat työhön liittyvistä väärinkäytöksistä kaikkialla EU:ssa. Direktiivi vaatii, että organisaatiot tarkistavat väärinkäytösten ilmoittamiskanavansa direktiivin vaatimusten täyttämiseksi.

Jokaisen yli 50 työntekijän työnantajan on tarjottava sisäisiä kanavia, joiden kautta mahdollisista väärinkäytöksistä voi ilmoittaa. Lisäksi työnantajan on annettava työntekijöilleen tietoa ilmiantamisesta ja ilmoittamistavoista. Prosessin on oltava luottamuksellinen ja turvallinen, eikä siihen saa liittyä mitään riskiä seuraamuksista.

Ilmoituskanavan omistajiksi on nimettävä yksi tai useampi henkilö – tämä on direktiivin mukaisesti pakollista.

HR-johtajien on työntekijöiden hyvinvoinnin valvojina seurattava lainsäädäntöä, joka vaikuttaa suoraan henkilöstöön ja yrityksen menestykseen.

**Helppokäyttöisen, tehokkaan ja direktiivin mukaisen
ilmiantojärjestelmän kehittäminen auttaa yrityksiä**

- tukemaan kulttuuria, jossa työntekijät tuntevat olonsa turvallisiksi ilmoittaessaan väärinkäytöksistä
- vahvistamaan brändin luotettavuutta
- rohkaisemaan oikeudenmukaisia liiketoimintakäytäntöjä ja välttämään väärinkäytöksiä.

**Miten HR-osasto voi auttaa EU:n
ilmiantajansuojeludirektiivin
täytäntöönpanoa?**

- Luomalla viestintäkanavia

Työnantajien on tarjottava työntekijöille useita tapoja antaa anonymisti henkilökohtaisia tietoja. Käytettävissä tulee olla erilaisia ilmoitusmekanismeja, mukaan lukien henkilökohtaisesti, yrityksen sisäinen puhelinlinja ja intranetin kautta.

Ilmoituskanavien on oltava helppokäyttöisiä ja niiden on kannustettava työntekijöitä ilmoittamaan väärinkäytöksistä sisäisesti sen sijaan, että he turvautuisivat asioiden jakamiseen julkisesti.

- Edistämällä kunnioitusta ja luottamusta työpaikalla

Psykologista turvallisuutta edistävä organisaation kulttuuri antaa työntekijöille mahdollisuuden tuoda väärinkäytöksiä ilmi, kun yritykset eivät toimi lainmukaisesti. Yritykset voivat edistää kulttuuria, jossa arvostetaan rehellisyyttä, kunnioitusta, oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa, mikä vähentää merkittävästi ilmiantamisen todennäköisyyttä.

- Kouluttamalla esihenkilöitä ja johtoa

Yrityksen johdon on oltava mukana ilmiantajien suojelutoiminnassa – näin varmistetaan, että yritys noudattaa velvollisuuksiaan eikä kosta tietoja jakaneille työntekijöille.

Ilmiantotilanteessa HR:n on tehtävä yhteistyötä laki tai riskienhallinta tiimien kanssa tasavertaisena kumppanina. Kun työntekijät ilmoittavat ihmisiin liittyvistä väärinkäytöksistä, HR-osasto omistaa ja hoitaa nämä tapaukset. HR-osasto omistaa ja on velvollinen hoitamaan työntekijöiden ilmoittamista tapauksista. Muissa tapauksissa, kuten petos- ja varkaustilanteissa, HR-osasto tukee kollegojaan kyseisten tapausten tutkinnassa.

Artikkeleita, joita suosittelimme tulevaisuuden työnteon kehittämiseen

ARTIKKELI | Strategioita tehokkaiden virtuaalisten tiimien kehittämiseen (Business Horizons)

”Monet meistä ovat kokeneet suuria muutoksia, kun aloimme tehdä yhteistyötä digitaalisesti ja työskennellä kokopäiväisesti kotoa käsin. Tämä tutkimus kertoo useista etätiimien hallintastrategioista. Kirjoittajien sanoin (viitaten etätyöskentelyä koskevaan Microsoftin tilastoraporttiin): virtuaaliset tiimit ovat tulleet jäädäkseen. Se on todellakin aihe, joka on nyt ajankohtaisempi kuin koskaan ennen.”

– Linda Liljeström, tuotemarkkinointipäällikkö

ARTIKKELI | Zoom-väsymyksen torjuminen (Harvard Business Review)

Monimuotoisuus ja osallistaminen

Nykypäivän työvoima koostuu neljästä eri sukupolvesta, joilla kullakin on erilaiset taidot, odotukset ja haasteet. 89 % työntekijöistä pitää eri sukupolvien edustajia työpaikalla positiivisena asiana ja 87 % piti mahdollisuutta oppia toisiltaan hyvänä asiana oman työelämänsä kannalta.

Koska eri sukupolvet työskentelevät yhdessä, organisaation kulttuuria ja viestintää ei voida soveltaa universaalisti. Jokaisen sukupolven tarpeita vastaavien työkalujen käyttöönottoaminen voi olla vaikeaa, eikä ihmisiä pidä pakottaa työskentelemään samassa ympäristössä tai kontekstissa.

Miten organisaatiot voivat hyödyntää näiden eri sukupolvien tietoja ja taitoja parantaakseen liiketoimintaansa ja varmistaa samalla, että kaikki ovat tyytyväisiä, tehdyt päätökset ovat oikeudenmukaisia ja kaikkien äänet ovat tasavertaisia? Saat sen selville lukemalla työpaikan monimuotoisuutta ja osallistamista käsittelevän blogijulkaisumme.

Yhteenveto

On mahdotonta tietää, mitä huomina tuo tullessaan. Organisaatiot voivat kuitenkin valmistautua tulevaisuuteen ja varmistaa, että ne ovat valmiita toimimaan ja tukemaan työntekijöitään muutoksen edessä.

Yksi tapa selviytyä on kiinnittää huomiota nykyhetkeen sekä hankkia tarkka käsitys tapahtumista ja siitä, kuinka ajankohtaiset tapahtumat vaikuttavat organisaatioosi ja siellä työskenteleviin ihmisiin. Mitä enemmän HR-osasto tietää organisaatiossasi työskentelevistä ihmisistä, sitä enemmän se voi tehdä pitääkseen heidät tyytyväisinä, motivoituneina, tuottavina ja työnteon parissa.

Kun tarvittavat prosessit ja teknologiat tukevat työtäsi, nämä signaalit voidaan lukea lähes reaaliajassa, tiedot voivat auttaa ennustamaan tarkemmin tulevaisuutta ja johtajat voivat nopeasti tehdä muutoksia minimoidakseen negatiiviset vaikutukset – ja hyödyntää uusia mahdollisuuksia.

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/

 facebook.com/SympaHR/

 instagram.com/sympahr/

