

PIKAOPAS:

Osaamisen johtaminen



 Sympa

Osaamisen johtaminen lyhyesti

Osaamisen johtaminen pitää sisällään yrityksen kaiken henkilöstöön liittyvän toiminnan. Se voidaan nähdä kattavana kehyksenä ja strategisena sitoumuksena, joka sisältää paljon erilaisia HR-prosesseja, -ratkaisuja ja -käytäntöjä.

Osaamisen johtaminen koostuu neljästä eri avainalueesta: **talenttien houkuttelemisesta ja kehittämisestä sekä heidän motivoimisestaan ja pitämisestä yrityksen palveluksessa.**

Ne ovat olennaisen tärkeitä organisaatiosi strategisten tavoitteiden saavuttamisessa – oli kyse sitten tuottavuudesta, asiakastyytyväisyydestä, kasvusta tai niistä kaikista yhteensä.

Lisäksi yrityksesi tavoitteita tukeva osaamisen johtamisstrategia vahvistaa työnantajabrändiäsi ja tekee työntekijöistäsi onnellisempia. Kyseessä on siis win-win-tilanne, jossa kaikki osapuolet voittavat.

Onnistuneen osaamisen johtamisstrategian luominen ja ylläpitäminen on alati muuttuva prosessi, johon on kiinnitettävä jatkuvasti huomiota, ja jota on aina kehitettävä.

Kokosimme yhteen keskeisiä kysymyksiä, joita voit miettiä sekä itseksesi että kollegoidesi kanssa. Kysymykset auttavat laatimaan perustan vahvalle osaamisen johtamisstrategialle yrityksessäsi.

Aloitetaan!



Jotta yritykset voivat edistää työntekijöiden hyvinvointia ja auttaa heitä kehittymään ja sitoutumaan toimintaansa, niiden on kehitettävä kokonaan uusia HR:n tapoja toimia.

— Dustin Group

Perustan luominen

Yhdenmukaistaminen yrityksesi tavoitteisiin

Kun yhdenmukaistat osaamisen johtamiskäytäntösi organisaatiosi tavoitteiden kanssa, luot vahvan perustan oikeanlaisten talenttien palkkaamiselle – sellaisten henkilöiden, joilla on juuri oikeanlainen ajattelutapa ja oikeat taidot, joilla tarttua tuleviin mahdollisuuksiin.

Onko organisaatiosi käytössä North Star -metriikka? Mitä suorituskymittareita sillä on käytössään? Käytä niitä osaamisen johtamishankkeiden perustana.

Aseta mitattavissa olevat välitavoitteet

Tavoitteidesi tulisi tukea North Star -metriikkaa ja sitä, mitä organisaatiosi pyrkii saavuttamaan.

HR-ammattilaisilla on nyt käytössään keinoja, joilla mitata ja ymmärtää paremmin työn vaikutusta aina palkkakustannusten alentamisesta talenttien liikkuvuuden ja pysyvyyden lisäämiseen. Aseta mitattavissa olevat tavoitteet ja pyri saavuttamaan ne.

Houkuttelevuus

Mitä organisaatiosi edustaa?

Yksi tapa houkutella huippuosaaajia on näyttää, mitä organisaatiosi edustaa. Lahjakkaat hakijat haluavat päästä edustamaan yrityksiä, jotka jakavat heidän kanssaan samat arvot. Koska hakijat haluavat jokapäiväisen työnsä olevan merkityksellistä, kertomalla arvoistasi voit auttaa heitä samaistumaan yritykseen.

Mikä määrittelee työntekijäsi?

Mitä paremmin henkilö voi samaistua työtovereihinsa, sitä parempi on hänen fyysinen ja psyykkinen hyvinvointinsa sekä halukkuutensa tehdä yhteistyötä kollegoidensa kanssa. Millaisia siis yrityksesi työntekijät ovat? Mikä tekee heistä ainutlaatuisia ja mitä hakijat voisivat odottaa heiltä kollegoina?

Millainen on yrityksesi nykyinen rekrytointiprosessi?

Palkkausprosessin ollessa vielä kesken, 56 prosenttia hakijoista pyrkii haastatteluun vähintään kahteen muuhunkin työpaikkaan. Lyhyesti sanottuna, mitä parempi hakijan rekrytointikokemus on, sitä paremmat mahdollisuudet sinulla on palkata huippuosaaajia. Pyydä rekrytointiprosessista palautetta sekä hakijoilta että uusilta työntekijöiltä. Tarkista palkkausprosessisi, tunnista sen heikot lenkit ja paranna sitä.

Houkuttelevuus

Mitä yrityksessäsi työskenteleminen tarkoittaa?

Kulttuurinen sopivuus itsessään voi muuttaa kaiken. Mitä paremmin uudet hakijat sopivat organisaatioosi, sitä enemmän he panostavat työhönsä ja sitä kauemmin he pysyvät yrityksessäsi. Varmista siis, että talenttien hankintamateriaalisi antaa kattavan kuvan tavallisesta päivästä yrityksessäsi.

Miten mainostat työnantajabrändiäsi?

Ihmiset haluavat kuulla uutisia rakastamistaan brändeistä. Sama pätee työnhakijoihin. Koska 90 % käyttäjistä seuraa vähintään yhtä brändiä sosiaalisessa mediassa, erityisesti Instagram on loistava paikka kertoa lisää yrityksestäsi ja sen toiminnasta. Pieni vinkki: Ota kollegasi mukaan julkaisuihin! Sen lisäksi, että se tekee työnantajabrändistäsi samaistuttavamman, se auttaa myös mahdollisia hakijoita kuvittelemaan itsensä yrityksesi palvelukseen.

Mikä erottaa yrityksesi kilpailijoista?

Miksi hakijan tulisi hankita juuri sinun yritystäsi kaikista mahdollisista kilpailijoista – toisin sanoen, mitä etua yrityksestäsi on hakijalle? Tällaisia etuja ovat muun muassa henkilökohtaiset kasvumahdollisuudet, kuukausittainen koulutus, upea tuote, erinomainen työterveydenhuolto, etätyömahdollisuudet ja monet muut. Mikä on yksilöllinen työnantajan arvoehdotuksesi (EVP)? Mieti, mikä se on, ja muista kertoa siitä huippulahjakkuuksille vakuuttaaksesi heidät.

Kehittäminen ja motivoiminen

Kuinka sitoutuneita työntekijäsi ovat?

Mitä enemmän työntekijöitä osallistetaan, sitä onnellisempia he ovat, ja sitä kauemmin he pysyvät yrityksen palveluksessa. Mitä teet pitääksesi työntekijäsi sitoutuneina? Järjestätkö kuukausittaisia leivontakilpailuja, työpaikan ulkopuolella pidettäviä seminaareja tai jopa mentorointiohjelmia tiedon välittämiseksi yrityksessäsi? Entä miten voit varmistaa, etteivät työntekijäsi menetä yhteyttä kollegoihinsa, jos he työskentelevät paljon etänä?

Mitä taitoja sinulla on tai mitä taitoja tarvitset?

Henkilöstön taitojen nykytilan arviointi antaa sinulle laajemman kuvan organisaatiosi osaamistarpeista yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi. Tarpeiden kartoittamisella voit myös tunnistaa parannusta vaativia kohteita, joissa nykyisiä työntekijöitä voitaisiin kouluttaa lisää. Lisäksi näet, mitkä osaamisen alueet edellyttävät tulevaisuudessa uusien talenttien löytämistä.

Miten pidät työntekijäsi motivoituneina?

Välipalat, ilmainen kahvi ja erilliset torkkuhuoneet ovat varmasti mukavia. Mutta riittävätkö ne pitämään työntekijät motivoituneina tulemaan töihin jokaisena päivänä? Se on erittäin epätodennäköistä. Lisäksi koronaviruspandemian aiheuttama stressi ja sitä seurannut etätyön normalisoituminen vaativat innovatiivisia tapoja pitää yllä työntekijöiden motivaatiota.

Kehittäminen ja motivoiminen

Miten tuet työntekijöidesi yksilöllistä kasvua?

Tiesitkö, että noin yhdeksän työntekijää kymmenestä arvostaa koulutusta? Tai että kolme neljästä työntekijästä kävisi koulutuksessa työajan ulkopuolella parantaakseen suoritustaan? Kysymys on siis yksinkertainen: mitä organisaatiosi tekee tällä hetkellä auttaakseen työntekijöitäs kehittämään taitojaan ja tukemaan jatkuvaa oppimista?

Pysyvyys

Mitä teet työelämän parantamiseksi?

Yksi tavoitteistasi tulisi olla sellaisten esteiden poistaminen, jotka estävät työntekijöitäsi viemästä loppuun aloittamiaan tehtäviä. Toisin sanoen: parhaiden työolojen luominen. Jos esimerkiksi kannustat etätööhön, anna työntekijöidesi käyttöön kaikki tarvittavat työkalut ja moraalinen tukesi, jotta he voivat saavuttaa tavoitteensa.

Onko johtoryhmäsi omaksunut yrityksen kulttuurin?

Kun yrityksen johtajat ilmentävät yrityksen kulttuuria, on todennäköistä, että tähän kulttuuriin sopivat työntekijät pysyvät yrityksen palveluksessa pidempään. Miten organisaation ylin johto osallistuu yrityksen jokapäiväiseen toimintaan? Yritä tunnistaa yksilöitä, jotka herättävät muissa työntekijöissä luovuutta ja innostusta.

Tuetko työntekijöiden pitkän aikavälin suunnitelmia?

Työvoimatilastotoimiston mukaan työntekijät pysyvät yksittäisen yrityksen palveluksessa keskimäärin neljä vuotta. Mikä on yrityksesi työntekijöiden keskimääräinen pysyvyys? Jotta huippuosaaajat pysyisivät yrityksessäsi pidempään, tutki keinoja antaa heille erilaisia näkökulmia. Esimerkiksi yrityksen sisäinen ylennyssuunnitelma lisää omalta osaltaan työntekijöiden pysyvyyttä.

Pysyvyys

Miten arvostat yksilöllisiä eroja työssä?

Monimuotoisuus on yritykselle uskomaton voimavara. Jos et kuitenkaan arvosta ja huomioi sitä organisaatiotasolla, saatat menettää huippuosaaajia. Jos yrityksessäsi on esimerkiksi paljon kansainvälisiä työntekijöitä, on erittäin tärkeää määrittää toimistoon yhteinen työkieli, jotta kaikki voivat tuntea olonsa kotoisaksi.

Bonus

Ota kollegasi mukaan

Sinun ei tarvitse selvittää vastausta kaikkeen itse. Osaamisen **johtamisstrategiasi tulisi myös heijastaa sitä, mistä kollegasi pitävät, mitä he haluavat ja mitä he odottavat organisaatioltasi.**

Tässä hauska ja käyttökelpoinen vinkki: kerää arvokasta palautetta järjestämällä koko yrityksen laajuisia kyselyitä tai työpajoja.

Näin se tehdään

Suosittellemme, että jaat kollegasi pieniin 3–10 hengen ryhmiin niin, että tiimit, osastot ja esimiestasot sekoitetaan keskenään. Näin saat aikaan monipuolisia ja merkityksellisiä keskusteluja.

Jos koko yrityksen laajuinen kysely ei ole mahdollinen, voit kysyä nämä kysymykset minkä tahansa tiimityöpajan, aloituspäivien tai virkistystoiminnan yhteydessä.

Viisi kysymystä, joilla pääset alkuun:

1. Miten organisaatiomme määritellään?
2. Mitä meidän pitäisi tehdä organisaationa, jotta voisimme houkutella lisää lahjakkaita työntekijöitä?
3. Miten voimme luoda parhaan mahdollisen hakijakokemuksen?
4. Mikä pitää sinut motivoituneena ja saa tulemaan töihin joka päivä?
5. Mitä tarvitset voidaksesi olla enemmän mukana organisaation arjessa?

Toivotamme sinulle onnea!

Meistä

Sympan kattavalla, helppokäyttöisellä ja joustavalla HR-järjestelmällä tehostat kaikkia työsuhteen elinkaaren vaihteita. 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/

