



Minna Sütö ja Jalmari Eklund

Tervetuloa webinaariin!

**Ketterä HR –
ajankohtaisempi kuin koskaan**

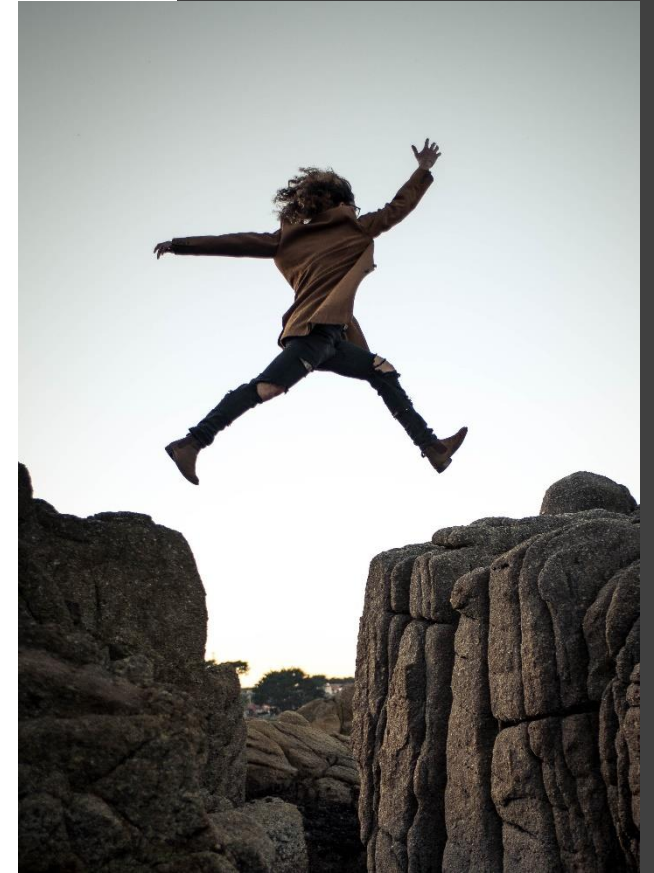
MANAGEMENT INSTITUTE
OF FINLAND

| **MIF** (infor) JTO

Haluatko kysyä?

Kysy chatissä koko webinaarin ajan
tai Twitterissä  MIFInstitute

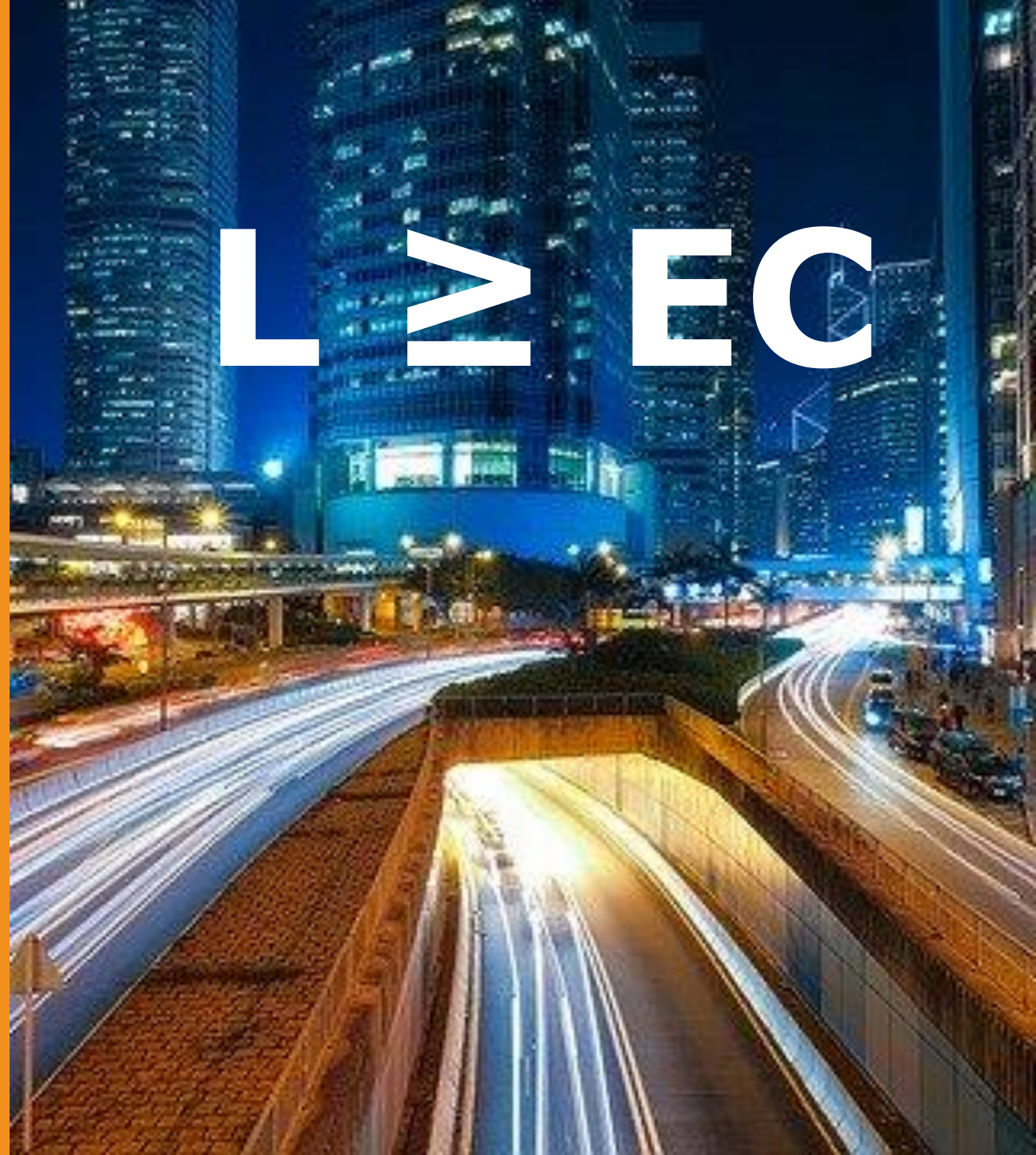
**#ketterähr #ketteräyksilö
#ketteräorg #hrammattilainen
#jatkuvaoppiminen
#oppivaorganisaatio**



"Jotta organisaatio säilyisi hengissä, sen oppimisen nopeuden täytyy olla vähintään yhtä suuri kuin sen ulkoisen ympäristön muutoksen nopeus."

Oppiminen
 $\geq$
Ympäristön muutosnopeus

Lähde: Reginald Revans



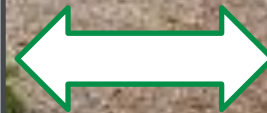
Nivelkohdissa, muutoksen
keskellä, on usein orpo olo.



SEKÄ – ETTÄ

**YKSILÖIDEN
KEHITTÄMISEN
POLKU**

**ORGANISAATIOIDEN
KEHITTÄMISEN
POLKU**



MOLEMPI PAREMPI
Ketterä toteutus

HR VUCA-MAAILMASSA

Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity



VOLATILITEETTI

Nopeus, laajuus,
turbulenssi,
muutosdynamikka

- > **VISIONÄÄRISYYS**

EPÄVARMUUS

Tuntematon
maaperä ja
ennustamattomat
tulokset

- > **YMMÄRRYS**



KOMPLEKSISUUS

Lukemattomat
keskinäisriippu-
vuudet ja globaalit
yhteydet

-> **SELKEYS**

MONI- TULKINTAISUUS

Moninäkökulmaisuus
ja skenarioiden
tulkinnanvaraisuus

- > **KETTERYYS**



YKSILO

2020

ORGANISAATIO

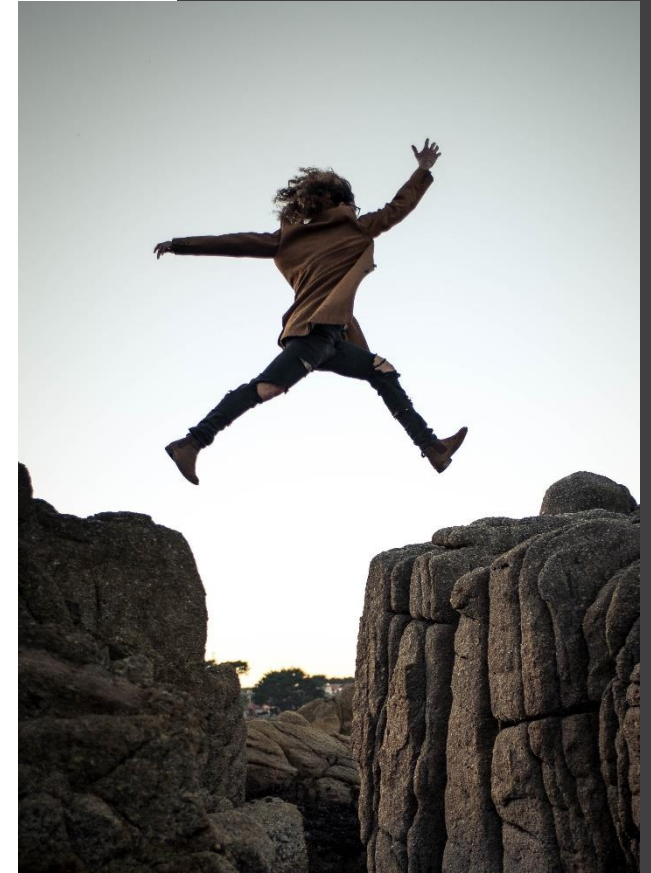
Miten henkilö toimii?Käyttäytyminen,
kompetenssit,
osaaminen**Mikä estää tai mahdollistaa onnistumisen?**Persoonallisuus,
asenteet,
motivaatio**Käytettävissä oleva potentiaali**Mielen
toimintalogiikkaHenkilöstö-
johtaminenVUCA
taidotNähdyksi
tuleminenTavoitteet,
vastualueet**Mitä henkilöltä odotetaan?**Esimiestyö,
kulttuuri,
prosessit ja
rakenteet**Miten organisaatio tukee tai estää onnistumista?**Johdon tietoisuus
ja toimintalogiikka**Sallittu potentiaali**

There is an urgent need to
rethink HR.



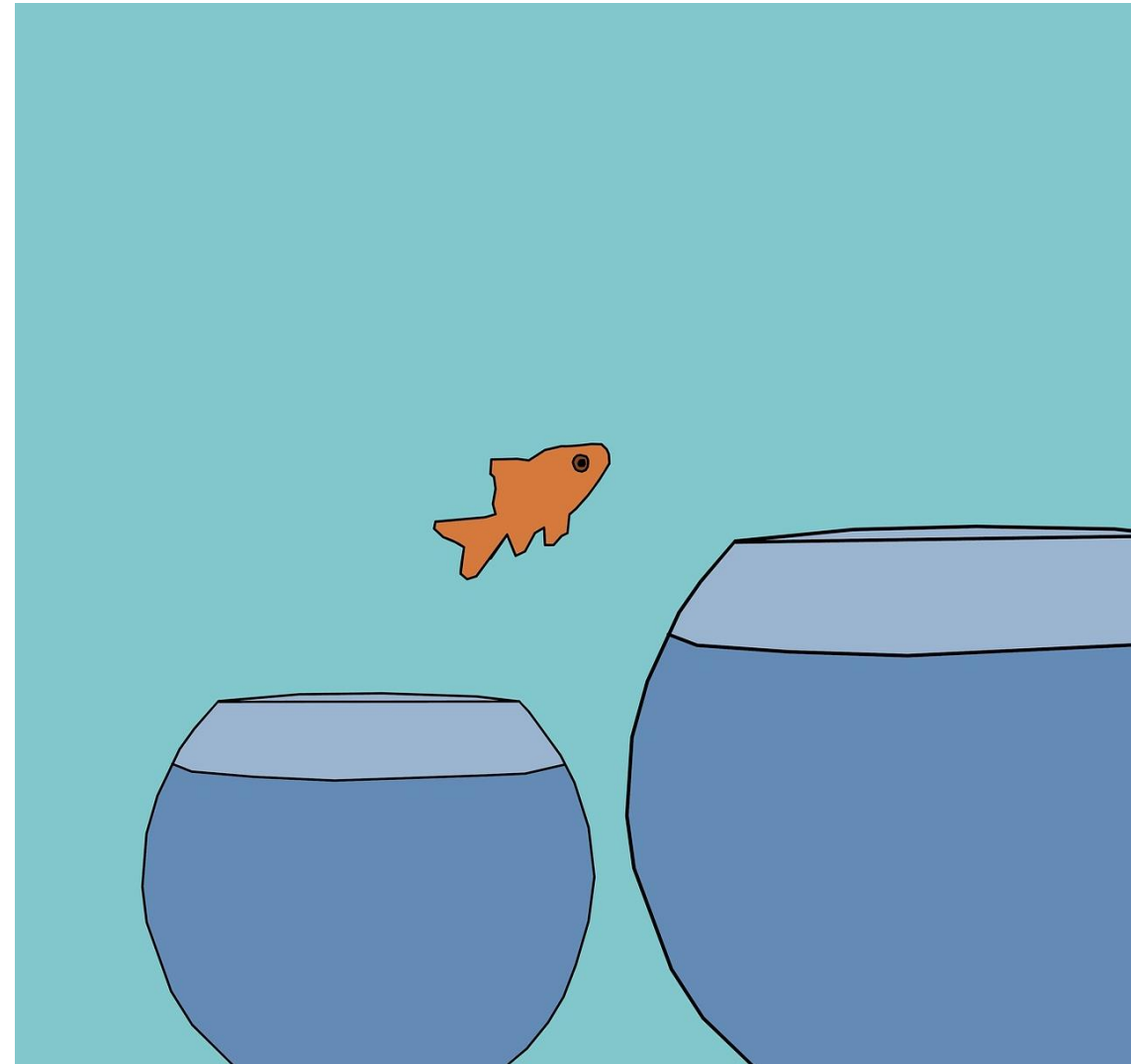
KETTERÄSTI AJATTELEVAT ESIMIEHET JA JOHTAJAT

- Pysyvät läsnä ja toimintakykyisinä valtavan tietotulvan keskellä
- Ovat harkitsevampia ja realistisempia tulkitessaan tilanteita, ja tunnistavat mahdollisuudet ja riskit nopeammin
- Näkevät selkeästi useampia vaihtoehtoisia toimintatapoja
- Innostavat omalla esimerkillään muita toimimaan rakentavalla tavalla



HR YDINKYSYMYKSET 2020

1. Miten kehittää asiantuntijoita ja johtajia, jotka kykenevät vastaamaan organisaation kulloisenkin kehitysvaiheen haasteisiin ja viemään sitä kohti haluttua suuntaa?
2. Miten varmistetaan riittävän laajat ongelmanratkaisutaidot, jotka vastaavat yhä kompleksisemmaksi muuttuvaan työelämään ja häiriötilanteisiin?
3. Miten voimme tukea ihmisiä nopeasti muuttuvissa tilanteissa työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpidossa?



HENKILÖSTÖJOHTAMISEN KEHITTÄMISSUUNNAT 2020

VOLATILITEETTI – – – ▶ VISIONÄÄRISYYS

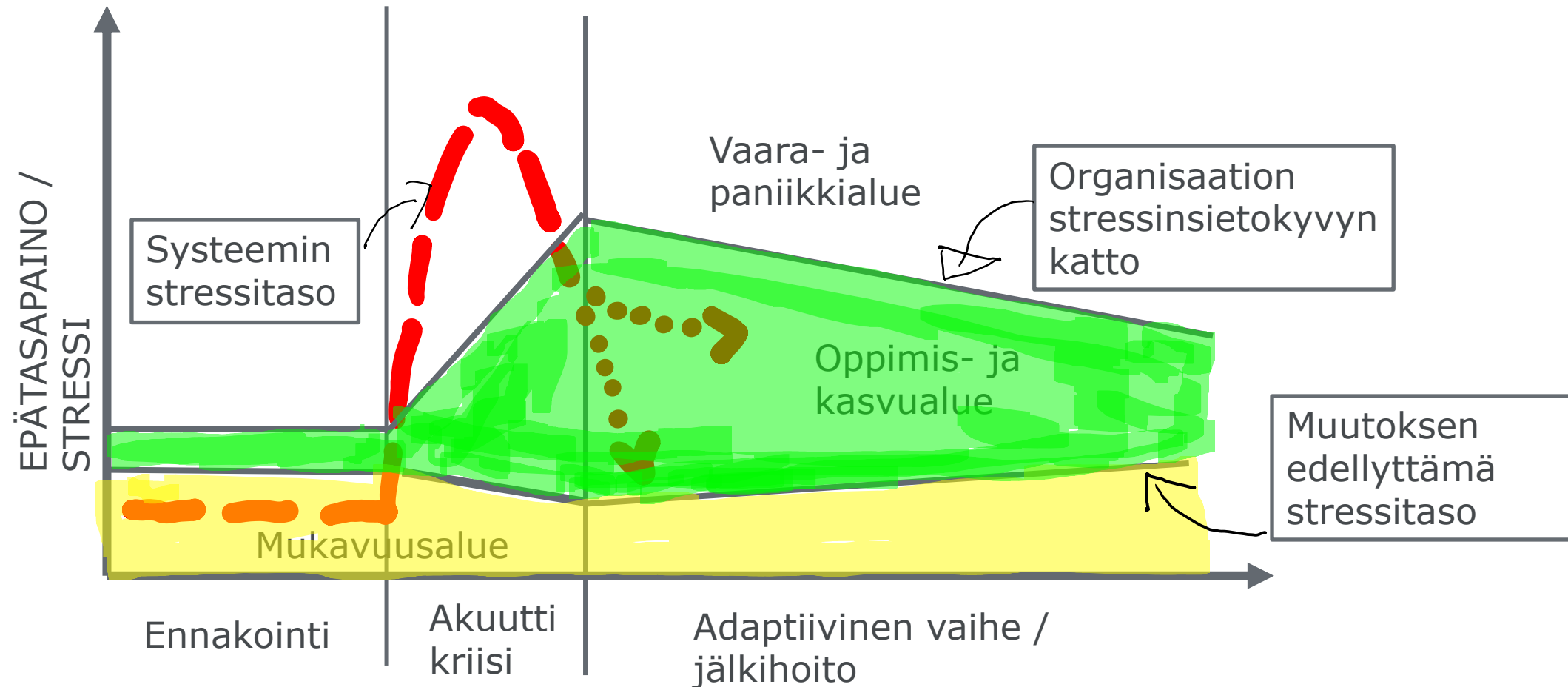
EPÄVARMUUS – – – – – → YMMÄRRYS

KOMPLEKSISSUUS – – – – – → SELKEYS

MONITULKINTAISUUS – – – ▶ KETTERYYS

KAKSI KETTERÄÄ TYÖKALUA HR:N KÄYTTÖÖN

OPPIMINEN JA KASVU KRIISITILANTEISSA



Mukaillen Ronald Heifetz, Harvard



	Kokemuksen ikkuna	Kuormituksen ikkuna	Kehittyvän työn ikkuna
Mitä työhyvinvointi on?	Työntekijän oma kokemus työn merkityksestä ja omasta työhyvinvoinnista	Työtehtävän vaatimusten ja työntekijän edellytysten tasapainoa	Onnistumista yhteisessä työtoiminnassa ja tämän seurauksena vahvistuvaa työmotivaatiota
Millainen tieto on keskeistä työhyvinvoinnin edistämisessä?	Henkilökohtainen tieto ongelmiksi koetuista asioista (esim. kiire, sopimuksista lipsuminen) ja niiden herättämistä tunteista	Tutkimustieto työn kuormitustekijöistä ja työn myönteisistä piirteistä, sekä havainnot työntekijöiden yksilöllisistä voimavaroista.	Työyhteisökohtainen havaintoaineisto työn muutoksista ja muutoksen aiheuttamista häiriöistä työyhteisön toiminnassa.
Miten työhyvinvointia edistetään?	Asioiden kokemuksellisen työstämisen avulla, ottamalla huomioon henkilöiden näkemykset työstä (mm. työnohjaus)	Ottamalla käyttöön hyviä käytäntöjä, joilla kuormitustekijöitä voidaan poistaa tai niiden haitallista vaikutusta vähentää; yksilön voimavaroja lisäämällä	Analysoimalla yhdessä työn muutosta ja häiriöitä sekä kehittämällä työhön toimintatapoja, jotka ratkaisevat toiminnan häiriöitä ja edistävät työn sujuvuutta

Lähde: Työterveyslaitos

TTL:n kirja: Yhteinen muutos – työhyvinvointia työtä kehittämällä 2013

Hinta 20 eur kpl

Tilattavissa:

<https://ttl.pikakirjakauppa.fi/search.php?search=yhteinen+muutos>

A 3 Ajattelu, Oppimisen johtaminen työpaikalla

Suunnittele (Plan)

Tausta

- Suunta
- Mitä tehty

Tilanne nyt

- Ongelma
- Haaste
- Mitä & seuraus

Tavoite

- Mihin haluamme

Juurisyyt

- Mikä & miten

Tee, Seuraa, Korjaa

(Do, Check, Act)

Toimenpide

- Valinta

Seuranta

- Millä ja miten?

Korjaavat toimenpiteet

- Opit
- Oivallukset

A 3 Ajattelu, Oppimisen johtaminen työpaikalla

Suunnittele

(Plan)

Tausta

- Suunta
- Mitä tehty

Tilanne nyt

- Ongelma
- Haaste
- Mitä & seuraus

Tavoite

- Mihin haluamme

Juurisyys

- Mikä & miten

Tähän koko tiimi mukaan paremmin kuin ennen

Priorisoi ja fokusoi. Max 3 asiaa kerralla kehittämisen kohteena

Tee, Seuraa, Korjaa

(Do, Check, Act)

Toimenpide

- Valinta

Seuranta

- Millä ja miten?

Korjaavat toimenpiteet

- Opit
- Oivallukset

Tuumasta toimeenpanoon!
Paikalliset kokeilut ja pienten askeleiden kautta

Kun yksi oppii, kaikki oppii

NELJÄ VINKKIÄ TOIMEENPANOON

KETTERÄ HR VUCA-MAAILMASSA

VOLATILITY
Volatititeetti



UNCERTAINTY
Epävarmuus



COMPLEXITY
Kompleksisuus



AMBIGUITY
Monitulkintaisuus



VISIONÄÄRISYYS

Varaa aikaa
ajattelulle!
Pysähdy
säännöllisesti
pohtimaan
(lähi)tulevaisuutta!

YMMÄRRYS

Yksilön,
organisaation ja
asiakkaan kuuntelu!
Henkilöstön ääni
haltuun!

SELKEYS

Yksinkertaista,
monista, toista,
loista!
Auta esimiehiä
selkeyteen – sanoita
vaikeita asioita.

KETTERYYS

Jatkuva vuoropuhelu ja
palautteen kerääminen.
Mittaa toimintaa, seuraa
tuloksia, reagoi nopeasti.

Valmentaudu kanssamme!



Ketterät HR-käytännöt - todella ajankohtainen 2 pv kehittämisspaketti

19.5.-20.5. 2020

+358 50 408 8044
jaana.parkkila@mif.fi

MANAGEMENT INSTITUTE
OF FINLAND



(infor) JTO