



Miten HR voi tukea liiketoimintaa?

Uudista ja uudistu 24.9.2009

Ulla Martola
Talentum Oyj
Henkilöstöjohtaja

Haasteita?

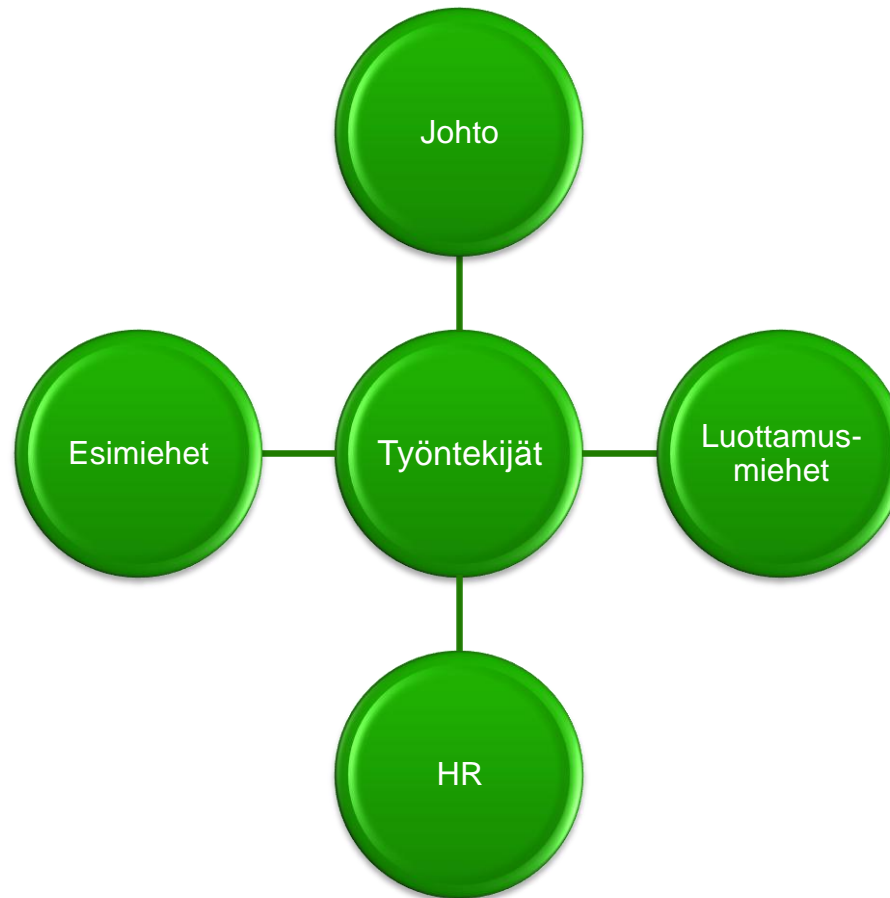
- Pakollisten rutiinien pyörittäminen vie suurimman osan resursseista. Mistä aika lisäarvon tuottamiseen?
- Johdon ja organisaation epärealistiset odotukset / väärinkäsitykset
 - HR hoitaa henkilöstöjohtamisen puolestani
 - HR valvoo kaikessa henkilöstön etuja
 - HR on kaikkien leelian lepotuoli tai ongelmaklinikka
 - HR on palkkahallinnon jatke
 - HR aiheuttaa kustannuksia ja turhaa työtä
 - HR-hörhö vs. HR-hitler
- Mitä HR:ltä odotetaan?



HR:n tehtävä?



Henkilöstöjohtamisen toimijat



Olennaista

- HR strategia
 - Mikä on liiketoiminnan kannalta tärkeää?
 - Miten tuotamme lisäarvoa?
- Henkilöstöjohtamisen malli
 - Toimijoiden roolit ja vastuut → odotusten hallinta
 - Vuosikello → kytkentä liiketoimintaan
 - Tavoitteet ja seuranta → sitä saat mitä mittaat



Kymmenen kohdan lista

- Sisäistä organisaatiosi strategia ja liiketoiminta, mikä on HR:n rooli kokonaisuudessa?
- Numerot ovat tärkeitä ja niitä pitää ymmärtää, mutta valitettavan usein HR-johtaja on ainoa, joka tuo johtoryhmään ihmislähtöisen näkemyksen
- Seuraa trendejä, mutta suhtaudu kriittisesti muoti-ilmiöihin
- Ole proaktiivinen
- Kyseenalaista omaa ja muiden toimintaa: mitä voimme tehdä paremmin, mitä jättää tekemättä, mihin pitää panostaa enemmän
- Verkostoidu talon sisällä ja ulkopuolella
- Pyri olemaan moniosaaja, älä fakkiudu
- Älä anna esimiesten ulkoistaa henkilöstöjohtamista HR:lle
- Priorisoi, fokusoi, priorisoi – mikä tukee strategiaa?
- Huolehdi omasta osaamisesta ja jaksamisesta





Kiitos!

