



Osaamisen kehittämisestä tukea organisaation muutostilanteisiin

Miten HR-järjestelmät ja automaatio
auttavat kuntia ja hyvinvointialueita?



Sisällys

Oppaan lukijalle	3
Osaamisen johtaminen organisaatiosi kompassina	4
Automaatio on HR:n paras kaveri	5
Mihin kaikkeen moderni HRD-järjestelmä soveltuu?	6
Muistilista toimivan ratkaisun tunnistamiseen	8

Oppaan lukijalle

Muutostilanteissa organisaatiot joutuvat jatkuvasti miettimään, mihin suuntaan lähteä. Resurssit ovat rajalliset, ja järjestelmien pitäisi taipua uusiin tarpeisiin.

Vuoden 2023 alussa kunnat sekä erityisesti sosiaali-, terveys- ja pelastusalan toimijat kävivät läpi suuren muutoksen, kun uudet hyvinvointialueet aloittivat toimintansa. Kunnilta siirtyi tehtäviä ja samalla jopa 40–60 prosenttia henkilöstöstä hyvinvointialueille. Ei mikään pieni myllerrys.

Samaan aikaan olemme keskellä toista isoa muutosta – eläköitymisaaltoa. Eläkevakuutusyhtiön Kevan vuoden 2021 selvityksen mukaan kunta-alalta eläköityy noin 180 000 työntekijää kymmenen vuoden sisällä, eli kolmannes nykyisestä työvoimasta. Valtion puolelta eläköityy vielä 35 000 lisää vuoteen 2030 mennessä.

Myös työn houkuttelevuus on oma kysymyksensä, jonka äärellä monet kunnat ja hyvinvointialueet painivat. Miten houkutella uusia osaajia ja pitää nykyiset? Miten tuottaa laadukkaita palveluita pienemmillä resursseilla? Tämä opas näyttää, mitä kaikkea osaamisen hallinta pitää sisällään sekä miten osaamisen hallinnan järjestelmät tukevat ja täydentävät henkilöstöhallinnon työtä, kun vallitsevat olosuhteet muuttuvat.



Human Resources Development (HRD) = henkilöstön kehittäminen

Kokonaisuus, jolla varmistetaan, että henkilöstön kouluttautuminen, työkyvyn ylläpito ja pätevyys ovat ajantasalla. Kun työntekijöillä on tarvittavat taidot, myös työhyvinvointi paranee. Osaamisen hallinnan avulla jopa tuhansien työntekijöiden tietotaito on mahdollista koota yhteen järjestelmään – ilman että HR-tiimi hukkuu tiedon tulvaan.

Osaaminen organisaatiosi kompassina

Muutos avaa aina uusia polkuja, joilla osaamisen johtaminen auttaa suunnistamaan. Osaamisen kehittäminen, ylläpitäminen ja varmistaminen ovat osa kuntien ja organisaatioiden muuttuvaa strategiaa. Kun organisaatio satsaa henkilöstön osaamisen kehittämiseen, työntekijät pysyvät mukana kehityksessä ja muutoksesta tulee hallitumpi.

Sote-uudistus ja hyvinvointialueiden käynnistyminen olivat osa suurta työelämän murrosta. Hybridityön yleistyminen vaatii uudenlaisia taitoja sekä työntekijöiltä että järjestelmiltä.

Kun kartoitat osaamista, näet minne ollaan menossa ja mitä tulevaisuuden osaamistarpeita matkalle tarvitaan, jotta työntekijät pärjäävät työssään ja heille on tarjolla oikeanlaista täydennystä omaan osaamiseensa. Ajan myötä henkilöstöstä kertyy tietoa, joka helpottaa strategista suunnittelua ja tulevaisuuden ennakkointia.

Näillä kysymyksillä pääset kartalle organisaatiosi tilanteesta. Kun tieto on tallessa HRD-järjestelmässä, se myös säilyy organisaatiossa ja on löydettävissä helposti.

Missä meillä on osaamisvajetta?

- Millaista osaamista tarvitsemme, mutta sitä ei ole? Esimerkiksi millaisista hoitajista on pulaa?
- Rekrytoimmeko uusia osaajia vai koulutamme nykyisiä uusiin tehtäviin?
- Voimmeko tehdä yhteistyötä ammattikorkeakoulujen kanssa osaamisvajeen paikkaamiseksi?

Mitä pätevyyskiä työntekijöillämme on?

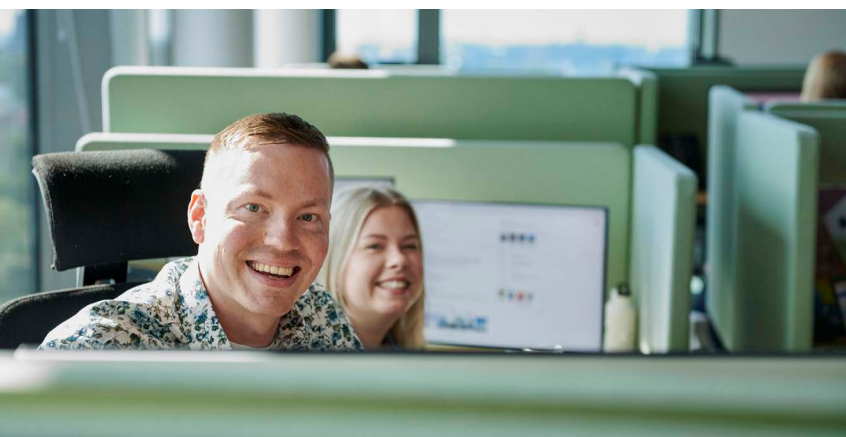
- Puuttuuko jotain lakisääteistä pätevyyttä tehtävien hoitamiseen?
- Onko kaikilla tarvittavat luvat?
- Kuka on jo käynyt pakolliset koulutukset? Keneltä ne puuttuvat?
- Mitä kieliä henkilöstömme puhuu? Kuka on käynyt ensiapukoulutuksen? Kenellä on kokemusta projektinjohtamisesta?

Mitä hiljaista tietoa ja osaamista meiltä poistuu eläköityvien mukana?

- Mitä tarvitsemme tulevaisuudessa?
- Tarjoammeko henkilöstölle riittävästi sisäisiä mahdollisuuksia urakehitykseen, jotta heidän ei tarvitse vaihtaa työpaikkaa?

Saako henkilöstömme tasapuolisesti palveluita?

- Pääsevätkö kaikki koulutuksiin ja kehityskeskusteluihin?



Automaatio on HR:n paras kaveri

Digitalisaatiosta ja automaatiosta puhutaan paljon, mutta monessa organisaatiossa ne eivät vielä helpota arkea henkilöstö-, palkka- ja taloushallinnossa. Rohkea kokeileminen kannattaa, sillä automaatio tarjoaa valtavasti apua ja sujuvoittaa työtä.

Automaatio tarkoittaa ohjelmistoa tai järjestelmää, joka suoriutuu tehtävistä itsenäisesti. Se on herättänyt myös epäilyksiä: vievätkö koneet ihmisten työt?

On totta, että automaatio muuttaa työn luonnetta. Se ei kuitenkaan korvaa sinua, vaan täydentää taitojasi: helpottaa arkea, säästää resursseja ja suunnata niitä rutiininomaisesta toistosta tärkeämpiin toimin- toihin, kuten asiakaspalveluun. Se auttaa vähentämään inhimillisiä virheitä ja keventää kustannuksia.

HRD-järjestelmä keventää myös esihenkilöiden taakkaa. Työntekijä voi itse täydentää tietonsa, ja esihenkilö hyväksyy ne. Automa- tisoitu järjestelmä lähettää muistutukset ja kuittaukset puolestasi.

Kunnissa ja julkisissa organisaatioissa henki- löstöhallinnossa on usein niukasti käsipareja. Siksi on tärkeää, että turhat manuaaliset työ- vaiheet automatisoidaan. Tuhansia työnteki- jöitä on mahdollon hallinnoida käsityönä.

HRD-järjestelmät nopeuttavat ja helpotta- vat organisaatioiden toimintaa – ne auttavat jättämään Excel-viidakon ja sähköpostirum- ban taakse, ja kehityskeskustelujenkin tiedot löytyvät yhdestä paikasta, eivät hajanaisista dokumenteista. Kun manuaalisen hallinnon sijaan esihenkilöt voivat keskittyä tarkastele- maan henkilöstön ja organisaation tarpeita strategisemmin, koko organisaatio säästää aikaa. Osaamistaitojen hahmottaminen vaa- tii alussa aikaa, mutta hyvin tehty pohjatyö ja automatisointi mahdollistavat aidosti data- lähtöisen osaamisen johtamisen.

Automaatio hoitaa rutiinit itsenäisesti ilman erillistä käskyä, jolloin sinulle jää aikaa tärkeämpiin asioihin.

Mihin kaikkeen moderni HRD-järjestelmä soveltuu?

Nykyiset HRD-järjestelmät mukautuvat organisaation tarpeisiin, eivät toisinpäin.

Tämän päivän HRD-järjestelmä:

- kokoaa henkilöstön kehittämisen asiat yhteen paikkaan, ei hajanaisiin dokumentteihin
- sujuvoittaa työtä, ei hidasta tai jarruta
- antaa käyttäjän tehdä muutoksia itse
- on helppo ottaa käyttöön ilman isoa projektia ja mittavia koulutuksia
- on intuitiivinen ja miellyttävä käyttää

Solveonin HRD-järjestelmiä saa kokonaisuuk-
sina tai osina – aina tarpeen mukaan. Joskus
on helpompi lähteä liikkeelle pienemmästä
palasta ja laajentaa myöhemmin.

Järjestelmät ovat muokattavissa organisaat-
tion tarpeisiin. Niissä sisäänrakennettuina on
työelämätaitoja, pätevyyyksiä, lupia ja koulu-
tustarpeita. Ne auttavat piirtämään osaamis-
profiilia ja tuovat taidot näkyväksi. Tämä
antaa hyvän lähtökohdan kehittämislle.

Isoissa murroksissa, kuten hyvinvointialuei-
den käynnistyessä, yhteiset kehitystavoitteet
korostuvat, kun henkilöstöä tulee monista eri
organisaatioista. Yhtenäinen johtamiskult-
tuuri auttaa, kun eri taustoista tulevat esihen-
kilöt aloittavat samanaikaisesti.

**HRD-järjestelmän
käyttöönoton pitää
olla päätös, ei projekti.**



Miksi osaamisen kehittäminen on tärkeää?

- ✓ Oikea osaaminen tukee strategiaa.
- ✓ Osaamistiedot ohjaavat työvuorosuunnittelua ja varmistavat riittävän osaamisen.
- ✓ Osaamisen varmistaminen lisää työhyvinvointia.
- ✓ Tekemisen ja osaamisen tasapaino lisää työtyytyväisyyttä.
- ✓ Mahdollisuus kehittää omaa osaamistaan kohentaa työnantajakuva.

Osaaminen

Solveonin HRD-järjestelmät auttavat kartoittamaan henkilöstön taitoja kattavasti. Työntekijät voivat itse määrittää osaamisensa yli 10 000 taidon joukosta, mikä keventää esihenkilöiden ja HR:n työtaakkaa. Taitojen kehitystä voi seurata ajallisesti, ja tietoja hyödyntää rekrytoinneissa, urasuunnittelussa, projekteissa ja työvuorosuunnittelussa.

Koulutukset

Koulutusten hallinnointiin ja seurantaan kuluu helposti paljon työaika. Solveonin HRD-järjestelmät automatisoivat rutiinit: koulutustarpeiden keräyksen, ilmoittautumiset koulutuksiin, esihenkilöhyväksynät, materiaalien ja koulutusrekisterin ylläpidon sekä palautteiden seurannan. Samalla järjestelmä pitää kirjaa pätevyyksistä ja niiden voimassaolosta. Myös koulutuskorvaukseen ja verovähennykseen oikeuttava raportti syntyy automaattisesti – ilman lisätyötä.

Keskustelut

Organisaatioissa käydään monenlaisia keskusteluja – kehityskeskusteluja, ryhmäkeskusteluja, perehdytyksiä, varhaisen vaiheen tukikeskusteluja sekä lähtö- ja tulokeskusteluja. Solveonin HRD-järjestelmässä kaikki keskustelut dokumentoidaan samaan paikkaan, ei mappeihin tai tiedostoasemille. Automaattiset viestit ohjaavat käyttäjiä prosessissa, mikä säästää aikaa ja vaivaa.

Lomakkeita voi laatia rajattomasti ja ne voidaan avata käyttäjäkohtaisesti. Lomakkeita voidaan räätälöidä osastokohtaisesti, ne pysyvät tallessa keskitetysti, ja HR voi seurata sovittujen asioiden edistymistä reaaliajassa.

Tavoitteet

Tavoitteiden asettaminen ja niihin pääseminen vaatii johdonmukaista suorituksen johtamista. Solveonin HRD-järjestelmät luovat tavoitteiden asettamiselle yhtenäisen prosessin. Esihenkilöt voivat määrittää tavoitteita ja seurata niiden täyttymistä. HR puolestaan voi seurata organisaation tavoitteita kokonaisuutena ja raportoida johdolle. Näin tavoitteita seurataan järjestelmällisesti läpi organisaation.

Muistilista toimivan ratkaisun tunnistamiseen

Solveonin HRD-järjestelmien avulla:



Suunnittelet ja seuraat osaamisen kehittämistä kokonaisvaltaisesti.



Säästät koko organisaation aikaa ja vapautat resursseja tärkeämpään.



Kartoitat henkilöstön osaamista kattavasti, ennakoit ja ehkäiset osaamisvajetta.



Hyödynnät raportointia muun muassa koulutuskorvausten hakemisessa ja koulutusten verohyötyjen seuraamisessa.



Tehostat ja automatisoit koulutusten hallintaa ja keskusteluja.



Käytät ajantasaista raportointitietoa päätöksenteossa, tiedolla johtamisen kulttuurin rakentamisessa, ihmisten osaamisen kehittämisessä sekä perustelemaan kehitysinvestoinnit.



Asetat tavoitteita ja johdat suoritusta.





Osaaminen vie eteenpäin

– lähde kanssamme matkalle!

Ota yhteyttä: sales.aq@visma.com

Lue lisää →