

Muuttuva toimintaympäristö haastaa yrityksiä uudistumaan

29.11.2023

Mikä tekee eteläpohjalaisesta yrityksestä menestyvän? Tähän ei ole yhtä oikeaa vastausta, mutta jokaisen yrityksen on uudistuttava jatkuvasti pysyäkseen kilpailukykyisenä. Osaajapulasta voivottelun sijaan energia kannattaa käyttää oman yrityksen kehittämiseen. Joustavan työn hyödyntämismallit -hankkeessa eteläpohjalaiset edelläkävijäyritykset ovat jakaneet hyviä kokemuksiaan mm. etätyön ja joustavan työajan ratkaisuista sekä ulkopuolisen asiantuntijan hyödyntämisestä. Nämä yritykset suhtautuvat myönteisesti uusien toimintatapojen käyttöönottoon ja osaamisen kehittämiseen. Lisäksi työajan ja -paikan joustoilla yritykset lisäävät henkilöstön hyvinvointia ja yrityksen vetovoimaa työmarkkinoilla.

Toiminnan arviointi on tärkeää

Joskus on hyödyllistä pyytää jotain ulkopuolista, esim. hallitusammattilaista tai vaikkapa luotettavaa yrittäjäkollegaa antamaan palautetta, miltä yrityksen toimintamallit näyttävät ja missä mahdollisesti olisi uudistamisen tarvetta. Ulkopuolinen asiantuntija voi olla joustava ratkaisu esimerkiksi silloin, kun lisätään osaamista uudella osa-alueella, mutta ei vielä tarkalleen tiedetä, paljonko se työllistää. Yrittäjinä työskentelevät ulkopuoliset asiantuntijat ovat joustavia ja osaavat monesti paremmin arvioida, mitä kannattaisi ensin laittaa kuntoon ja mitä se ajallisesti vaatii. Hankkeessa haastatellut edelläkävijäyritykset olivat tyytyväisiä käyttämiinsä ulkopuolisiin asiantuntijoihin. Yritysten edustajat totesivat poikkeuksetta, että ulkopuolinen asiantuntija tuo ryhtiä tekemiseen ja vauhtia toiminnan kehittämiseen. Kannattaa kysyä yrittäjäkollegan suosituksia ulkopuolisista asiantuntijoista – hankkeen haastatteluissa kävi ilmi, että yleisin tapa löytää sopiva asiantuntija oli yrittäjäverkoston suosittelut, eli tutummin puskaradio.

Osaamista on päivitettävä

Yrityksessä työskentelevien osaaminen on oltava hyvin tiedossa, jotta voidaan tehdä suunnitelmia, mitä osaamista täytyy kehittää ja mitä ehkä tarvitsisi hankkia. Osaamisen kartoittamiseksi on olemassa erilaisia matriiseja, mutta omaan yritykseen sopivan mallin voi tehdä helposti excelillä. Taulukkoon listataan ja pisteytetään osaamisalueet sekä itsearviointina että esihenkilön kanssa yhdessä. Karijokelaisen MirrorLine Oy:n henkilöstö- ja talouspäällikkö Tiina Saaranluoma kertoo yrityksensä osaamisen johtamisesta näin:

Meillä on People Day vuosittain. Esihenkilöt mukana, kartoitetaan nykytilanne ja strategiset hankkeet. Jokaisen työntekijän osaaminen käydään läpi. HR vetää tuotannon työntekijöiden kehityskeskustelut loppuvuonna, nämäkin käydään läpi People Dayssa. Toiveisiin on pystytty vastaamaan hyvin. Moniosaaminen tuo joustoa ja turvaa työnantajalle.

Henkilöstölle pitää tarjota osaamisen kehittämiseen mahdollisuuksia, mutta etenkin toimihenkilöitä pitää rohkaista itseohjautuvuuteen sopivien koulutusten etsimisessä. Toisinaan sisäiset kehitysprojektit ovat tehokkaampia osaamisen kehittämisessä kuin ulkopuoliset koulutukset – molempia tarvitaan.

Edelläkävijäyritysten johtajien vinkit

- Ulkopuolisen asiantuntijan yhteistyön onnistumisessa olennaisinta on luottamus ja henkilön sitoutuminen. Ensivaikutelma on tärkeä.
- Asiantuntijan palvelutarjonnassa pitää olla lihaa luiden ympärillä; käytännön referenssejä muista asiakkuuksista korulauseiden sijaan.
- Yrittäjältä itseltäänkin täytyy löytyä aikaa ja intohimoa asioiden edistämiseen. Ei voi ulkoistaa asiantuntijalle 100%.
- Itse suosin pienempiä, paikallisia toimijoita, koska he ovat sitoutuneita ja heiltä saa yksilöidympää palvelua. 100% hyviä kokemuksia.
- Kannattaa laatia kirjallinen sopimus asiantuntijan kanssa. Voi olla määräaikainen tai jatkuva.

Yrityksen kehittämisessä ei koskaan tulla valmiiksi. Joustavan työn hyödyntämismallit -hankkeen edelläkävijäyritykset tunnistivat kehittämistarpeita olevan HR-asioissa, yrityksen tuloslaskelman tulkinnassa, kannattavuusajattelussa ja kokonaisuuksien hahmottamisessa toimihenkilöiden keskuudessa. Myös viestintään, tuotekehitykseen, toimintatapojen digitalisointiin sekä johtamiseen tarvittaisiin lisäosaamista.

Hanna Punkari
Projektipäällikkö
SeAMK

Joustavan työn hyödyntämismallit -hanke on Euroopan unionin osarahoittama. Hankkeen tavoitteena on tunnistaa ja kuvata erilaisia joustavan työn hyödyntämismalleja. Käytännön kokemuksia eri joustavan työn ratkaisuista on saatu haastattelemalla eteläpohjalaisia edelläkävijäyrityksiä esimerkiksi etä-, hybridi- tai paikkariippumattomasta työstä sekä ulkopuolisten asiantuntijoiden hyödyntämisestä. Hankkeessa tuotetaan hyvien käytäntöjen pohjalta hyödynnettävää aineistoa muille yrityksille ja sitä kautta lisätään tietoisuutta joustavan työn mahdollisuuksista eri tilanteissa.

Lue lisää hankkeen verkkosivuilta.