



Hanna Inkinen ja Tiina Mellas

Onko työntekijäkokemuksella väliä?

Ja mitä tekemistä sillä on
työnantajamielikuvan kanssa?

Riihimäki-Hyvinkää Kauppakamari
Osaajaforum 29.10.

Agenda tänään

1. Lyhyesti BBI Groupista
2. Mitä on työntekijäkokemus?
3. Työntekijäkokemuksella on väliä!
4. Miksi työntekijäkokemukseen kannattaa investoida?
5. Työntekijäkokemus ja työnantajamielikuva – kolikon kaksi puolta
6. Työntekijäkokemuksen ja työnantajamielikuvan rooli henkilöstöjohtamisessa?
7. Miksi työntekijäkokemukseen ja työnantajamielikuvaan kannattaa panostaa?
8. Asiakas-case: Yritys Oy panostaa työntekijäkokemukseen -> työnantajamaineeseen ja -mielikuvaan

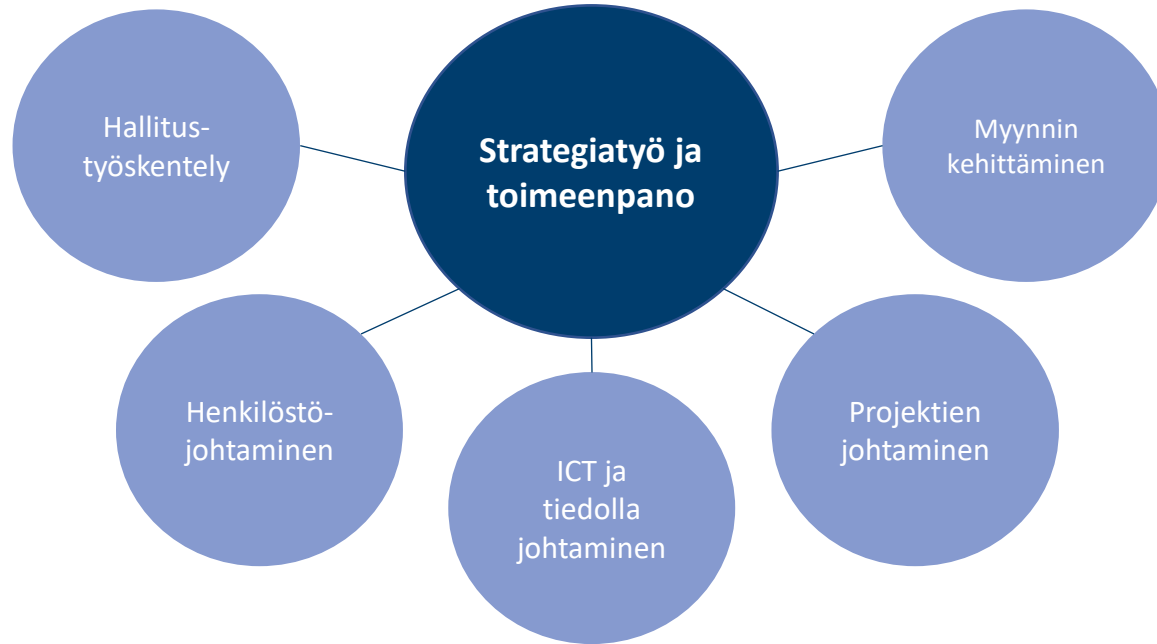
29.10.2020

© Copyright BBI Group Oy



BBI Group Oy: Liikkeenjohdon konsultointia

Vahvaa kokemusta johdon konsultointiin ja tukemiseen erilaisissa liiketoiminnan tilanteissa



Johdon ja työyhteisöjen coaching

Saavuta tavoitteet, lisää hyvinvointia ja ratkaise konflikteja coachingin avulla

”

BBI:n kolme Teetä:

Tavoitteita Tiedolla johtamista ja Tuloksia

- BBI Group Oy, Jari Noppa

Hanna Inkinen

Management Consultant & Coach

Hanna on toiminut pitkään HR-assistenttina Nokiolla sekä sisäisen viestinnän ja markkinoinnin tehtävissä mm. Honkarakenteella. Hänellä on laaja näkemys työhyvinvoinnin ja työntekijäkokemuksen kehittämiseen ja sisäiseen viestintään. Hanna on myös lisensoitu ratkaisukeskeinen coach.

Hanna on asunut ulkomailla 9 vuotta elämästään ja mm. opiskellut yliopistossa Englannissa sekä työskennellyt kansainvälisissä yrityksissä. Hänellä on siis vahva kansainvälinen tausta ja hyvä kielitaito.

Vapaa-ajalla Hanna on harrastaa pistooliammuntaa. Hän myös urheilee, kutoo ja lukee mielellään.

BBI Group Oy:llä Hanna toimii HR Specialistina ja coachina konsultoiden ja kouluttaen yrityksiä parempaan työntekijäkokemukseen ja työhyvinvointiin ja coachaten ratkaisukeskeisin menetelmin. Hanna vastaa myös BBI Group Oy:n viestinnästä.



Tiina Mellas

Liiketoimintajohtaja / Senior Business Advisor

bbigroup

Tiinalla on monipuolinen kokemus niin eri toimialoilta kuin erilaisista tehtävistäkin. Toimialakokemusta on mm. tutkimuksesta, tietotekniikasta ja rakentamisesta, asiantuntija- sekä työntekijävaltaisista organisaatioista mm. Tieto-konsernista, Lemminkäiseltä ja Luonnonvarakeskuksesta.

Tiina on toiminut uransa alussa IT-suunnittelijana ja –projektipäällikkönä sekä HR-asiantuntijana. Sittemmin hän on kerryttänyt osaamistaan esimiestehtävissä ja liiketoiminnan kehitys- ja johtotehtävissä eri kokoisissa, myös kansainvälisissä yksiköissä. Tiina on toiminut myös henkilöstöjohtajana, vastannut tietohallinnosta ja toiminut pörssiyhtiön johtoryhmän jäsenenä.

Kansainvälisyys on ollut Tiinan työssä mukana viimeiset 15 vuotta. Kasvun ja toisaalta myös liiketoiminnan supistumisen mukanaan tuomat haasteet ja niistä selviytyminen ovat Tiinalle tuttuja asioita. Strategian toimeenpano ja sen käytännöt, erityisesti yrityksen / organisaation kulttuurin ja henkilöjohtamisen näkökulmasta, ovat Tiinan ydinosaamista.

Vapaa-ajalla Tiina ylläpitää ja kunnostaa rintamamiestaloa ja mökkiä yhdessä miehensä kanssa, on aloittanut pianonsoiton, lukee ja liikkuu.

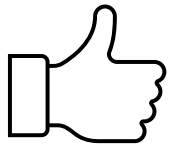
BBI Groupin Senior Business Advisor -roolissa Tiina tuo kokemuksensa sekä BBI Groupin toiminnan kehitykseen että BBI:n asiakkaiden liiketoiminnan kehitykseen, strategiseen johtamiseen sekä strategian toimeenpanoon.



Pohdittavaksi esityksen aikana

Onko sinun organisaatiossasi
työntekijäkokemuksella väliä?

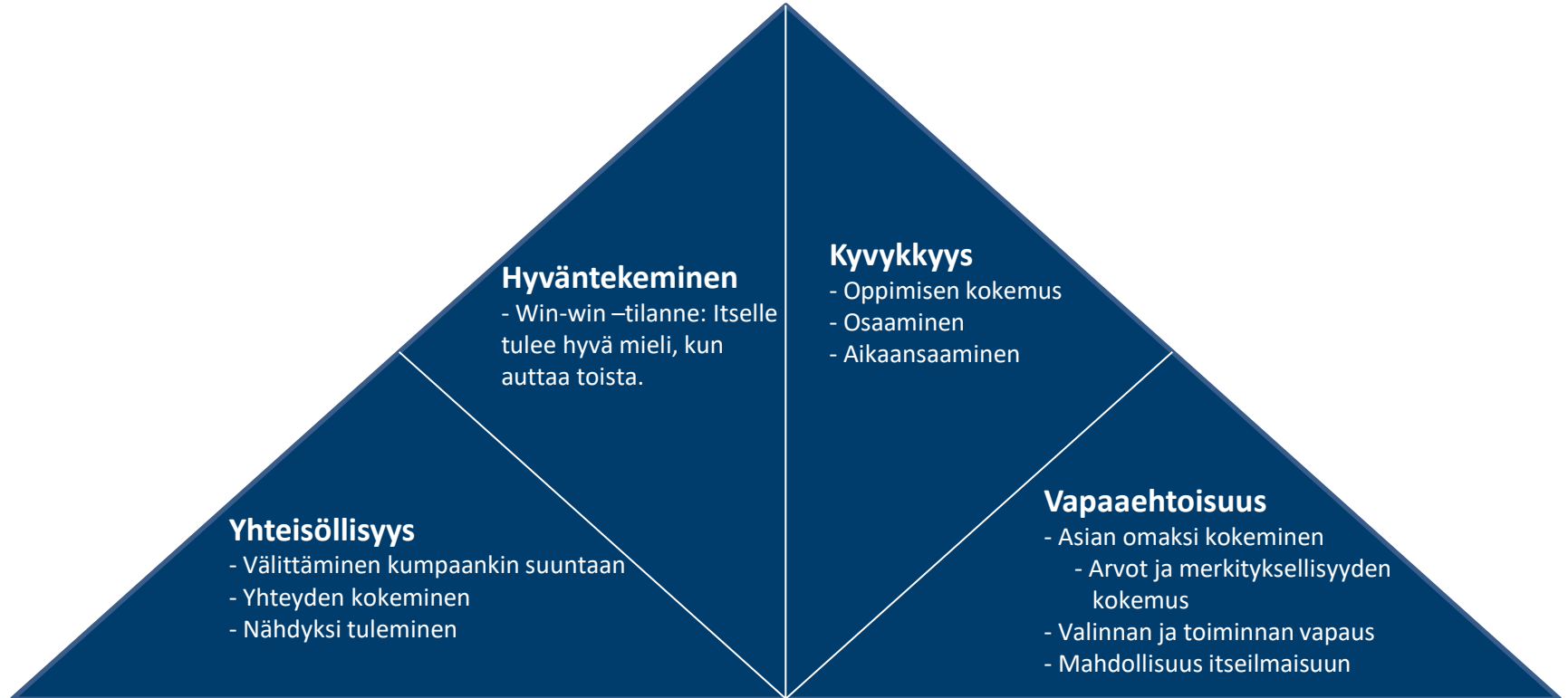
Ja mitä tekemistä sillä
on sinun organisaatiosi
työnantajamielikuvan
kanssa?



Odota, esityksen lopussa meillä
on sinulle ehdotus, miten edetä.

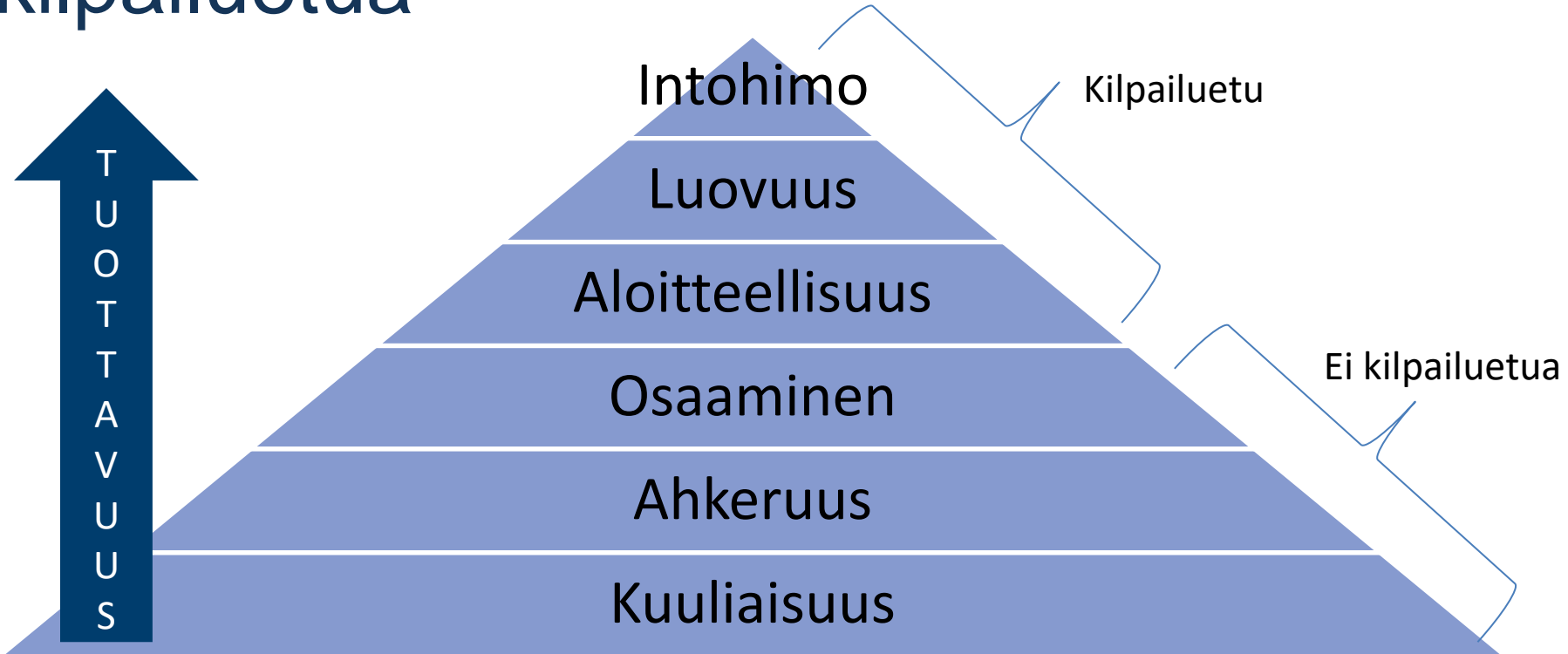
Mitä on työntekijäkokemus?

Psykologiset perustarpeet työpaikalla



Työntekijän panoksesta kilpailuetua

bbigroup



Gary Hamel: Kyvykkyyshierarkia

Työntekijäkokemuksen tekijät



Työntekijäkokemuksella on väliä!

Forbes: Organisaatioiden tulevaisuuden menestystekijät ja kilpailuetu tulee perustumaan sitoutuneisiin ja hyvinvoiviin työntekijöihin.

Deloitte: Työntekijäkokemus tulee vaikuttamaan merkittävästi yritysten menestykseen tulevaisuudessa

Suomen parhaiden
työpaikkojen
Trust Index

86%

(GPTW)

Kaikkien Suomen
työpaikkojen
Trust Index

57%

(GPTW)



15%

Erittäin sitoutunut työntekijä

- Läsnä myös henkisesti
- Haluaa tehdä parhaansa
- Kehittää yrityksen toimintaa
- Viestii työnantajastaan positiivisesti ulospäin



75%

Vähän sitoutunut työntekijä

- Suoriutuu tyydyttävästi
- Ei ponnistele kehittyäkseen



10%

Sitoutumaton työntekijä

- Ei panosta työhön
- Valittaa paljon

(Gallup)

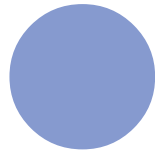
Miksi työntekijäkokemukseen
kannattaa investoida?

1

Pienempi vaihtuvuus

Yritykset, joissa johdetaan työntekijäkokemusta:

21% lähtisi muualle töihin.



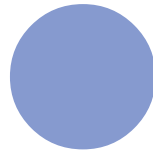
Yritykset, joissa ei johdeta työntekijäkokemusta:

50% lähtisi muualle.

20 % tehokkaammat työntekijät

(Social Market Foudation)

2



Tehokkuus 95%



Tehokkuus 55%

(IBM)

3

Parempi liikevaihto
ja enemmän voittoa

● 25%

enemmän voittoa

4

Sitoutuneemmat työntekijät

Suomen parhaiden
työpaikkojen Trust
Index

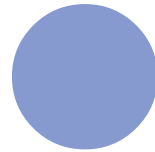
86%

Kaikkien Suomen
työpaikkojen Trust
Index

57%

Tyytyväisemmät asiakkaat

5



2X

parempi
asiakastyytyväisyys

1,5X

sitoutuneemmat
työntekijät

6



**2X enemmän
innovaatioita**

(MIT)

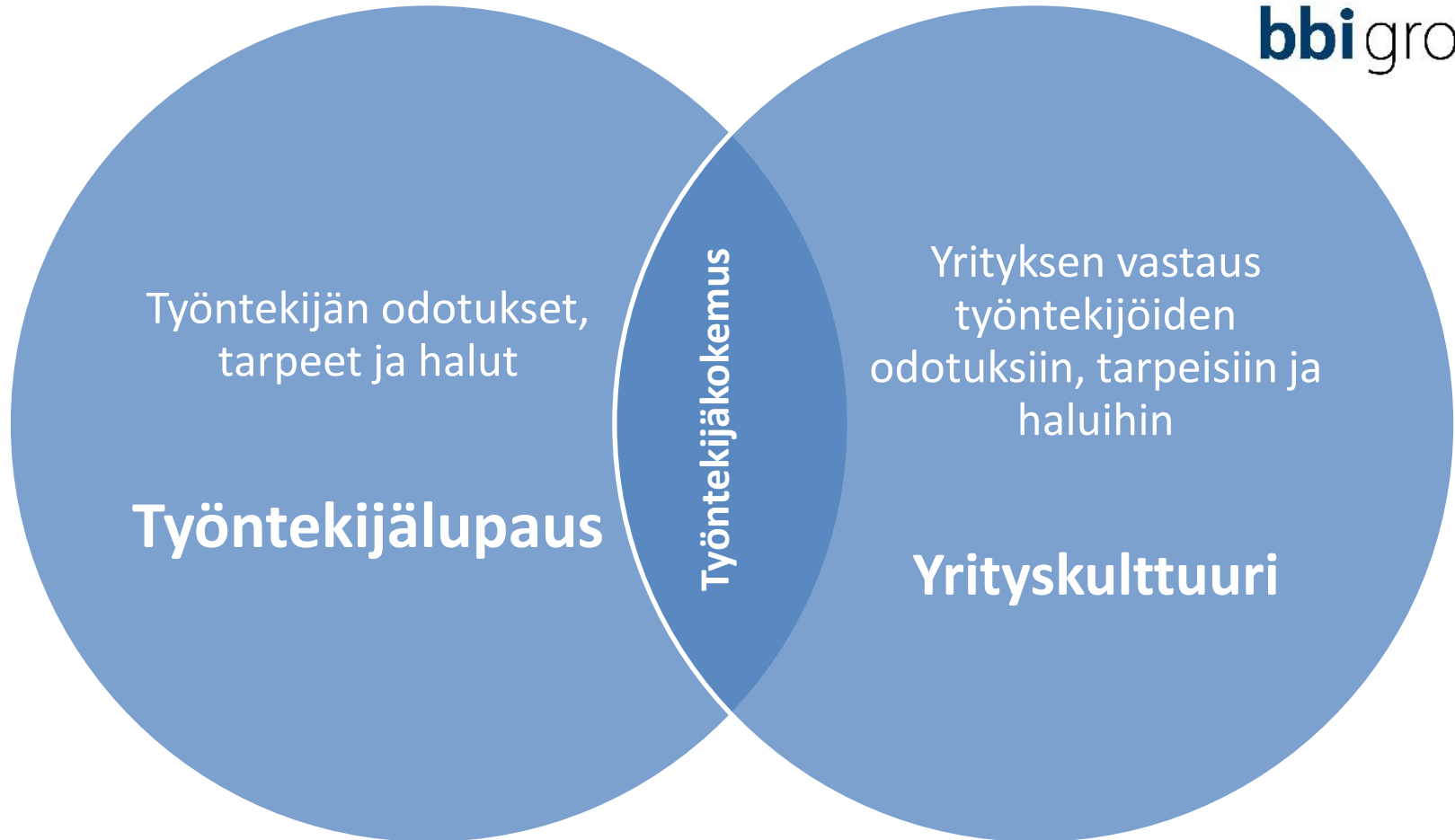


Parempi työnantajamielikuva

Mikä näistä lähteistä on tärkein muodostaessasi mielikuvaa työnantajasta?

- **Ystävät ja tuttavat – 29.03 % (90 henkilöä)**
- Yrityksen omat kotisivut – 24.19 % (75 henkilöä)
- Työpaikkailmoitukset – 17.1 % (53 henkilöä)
- Uutiset ja artikkelit – 13.55 % (42 henkilöä)
- Sosiaalinen media – 11.94 % (37 henkilöä)
- Markkinointikampanjat – 4.19 % (13 henkilöä)

Työntekijäkokemus ja työnantajamielikuva – kolikon kaksi puolta



Työntekijän odotukset,
tarpeet ja halut

Työntekijälupaus

Työntekijäkokemus

Yrityksen vastaus
työntekijöiden
odotuksiin, tarpeisiin ja
haluihin

Yrityskulttuuri

Työntekijäkokemusta ja työnantajamielikuvaa ei voi erottaa toisistaan

bbigroup

Oma kokemus

Työntekijä-
kokemus



Muiden mielikuva

Työnantaja-
maine
+
Työnantaja-
mielikuva

Työntekijäkokemuksen ja työnantajamielikuvan
rooli henkilöstöjohtamisessa?

Työntekijäkokemuksen ja työnantaja-mielikuvan rooli henkilöstöjohtamisessa?

Organisaatio- ja henkilöstösuunnittelu osana strategian ja toiminnansuunnittelua



Miksi työntekijäkokemukseen ja
työnantajamielikuvaan kannattaa panostaa?

Liiketoiminnan
kasvu ja
kannattavuus

Liiketoiminnan strategian ja sen tavoitteiden onnistuminen

Henkilöstöjohtaminen
tukee liiketoiminnan
strategian ja sen
tavoitteiden
onnistumista

Rakenne

Osaaminen

Toiminta-
tapa

Työntekijä-
kokemus

Työnantaja-
maine

+

Työnantaja-
mielikuva

Asiakas-case:

Asiakas-case: Yritys Oy panostaa
työntekijäkokemukseen ->
työnantajamaineeseen ja -mielikuvaan

Yritys Oy - Lähtötilanne

Yritys Oy

- 115 työntekijää, 15 esimiestä
- Pääosin Insinöörejä, suurin osa 40 – 55-vuotiaita
- Kansainvälistä toimintaa, mutta maakeskeisesti
- Toiminta on pitkälti projektitoimintaa, projektien kesto 0,5 – 2 vuotta
- Taloudellinen tilanne suht. stabiili
- Parin viime vuoden aikana avainhenkilövaihdoksia
- Strategia päivitetty

HR:n nykytilanne

- Henkilöstöstrategia / -politiikka työn alla – painopistealueina **osaamisen kehittäminen ja esimiestyö**
- **Työnantajakuva**n kehittäminen markkinoinnin vastuulla
- **Sisäistä viestintää** kehittää erillinen kehitysryhmä, jossa HR-päällikkö ei mukana

HR:n haasteet

- **Strategian kytkeä päivittäiseen tekemiseen** kaipaava vahvistusta
- Osaamisen kartoitukseen tarve osana strategian toimeenpanoa
- **Tavoitteen asetantaa ja seuranta** osana strategian toimeenpanoa kaivataan
- **Päätöksentekoon osallistuminen ja sitoutuminen** vaatii kehittämistä

Miten BBI Group voi auttaa ratkomaan Yritys
Oy:n haasteita?

BBI Groupin ehdotuksia ratkaisuiksi

Tulos

Strategian käytäntöön viennin tukeminen tukemaan työntekijäkokemusta

- Esimiesten tavoitteen asetanta osana kehityskeskusteluja
- **Osaamisen kokonaisuuden rakentaminen ja kehittämisen tiekartta seuraaville 3 vuodelle**

- Strategian toteutus osaksi normaalia liiketoimintaa vuositason tavoitteilla ja nyky- ja tulevaisuuden osaamisen varmistamisella

Liiketoiminnan kasvun ja kannattavuuden varmistaminen hyvällä työntekijäkokemuksella

- **Esimiestyön tukeminen**
- Tiimityön kehittäminen
- Sisäisen viestinnän tavoitteiden ja keinojen tunnistaminen ja toteuttaminen

- Tiedostavampi esimiestyö
- Tehokkaampi tiimityöskentely
- Sisäisen viestinnän suunnitelma
- > Parantunut työntekijäkokemus

HR-päällikön sparraus mentoroinnilla

- Mm. tuki henkilöstöstrategian ja –politiikan viimeistelyyn

- Mm. henkilöstöstrategia ja henkilöstöpolitiikka osana strategiaa valmistuu
- HR-päälliköllä kokenut alan ammattilainen työnsä tukena

Osaamisen kokonaisuuden rakentaminen ja kehittämisen tiekartta (1/3)

Vaihe 1

	Toimenpide
Palaveri 1 Kasvokkain	Strategian läpikäynti osaamisen näkökulmasta
Dokumentointi	Ensimmäinen hahmotelma strategian vaatimista tärkeistä nykyosaamisista (geneerinen osaaminen + erityisosaaminen) ja uusista osaamisista
Palaveri 2 Kasvokkain	Ensimmäisen hahmotelman läpikäynti henkilöstöpäällikön ja mahdollisesti luottamusmiehen kanssa (sitouttaminen, askel 1)
Dokumentointi	Mahdollinen hahmotelman päivitys
Palavereja N kpl (N = johtoryhmän jäsenten lkm) Etänä	Hahmotelman läpikäynti jokaisen johtoryhmän jäsenen kanssa (sitouttaminen, askel 2)
Dokumentointi	Mahdollinen hahmotelman päivitys luonnokseksi

	Toimenpide
Palavereja N kpl (N = johtoryhmän jäsenten lkm) Etänä	Luonnoksen läpikäynti jokaisen johtoryhmän jäsenen kanssa (sitouttaminen, askel 3)
Dokumentointi	Mahdollinen luonnoksen päivitys
Johtoryhmän kokous Kasvokkain	Osaamisen kokonaisuuden hyväksyntä johtoryhmässä (sitouttaminen, askel 4)

Osaamisen kokonaisuuden rakentaminen ja kehittämisen tiekartta (2/3)

Vaihe 2

	Toimenpide
Kysely	Osaamisen nykytilan kartoitus henkilöstölle
Palaveri 1 Kasvokkain	Kartoituksen pohjalta luonnoksen rakentaminen osaamisen kehittämisen tiekartasta
Palaveri 2 Etänä	Luonnoksen läpikäynti toimitusjohtajan kanssa (sitouttaminen, askel 1)
Dokumen-tointi	Mahdollinen luonnoksen päivitys

	Toimenpide
Palavereja N kpl (N = johtoryhmän jäsenten lkm) Etänä	Luonnoksen läpikäynti jokaisen johtoryhmän jäsenen kanssa (sitouttaminen, askel 2)
Dokumentointi	Mahdollinen luonnoksen päivitys

Osaamisen kokonaisuuden rakentaminen ja kehittämisen tiekartta (3/3)

Vaihe 3

	Toimenpide
Suunnittelupalavereja, dokumentointia, toimittaja-ehdokkaiden tapaamisia, sopimusten tekemistä, toteutuksen aloittamista jne.	Tiekartan ensimmäisten toimenpiteiden suunnittelu ja aloittaminen

Onnistumisen mittareita

- Itsearviointi henkilöstölle
- Asiakasarviointi asiakastoimeksiantojen päätyttyä

Vaihe 1

	Toimenpide	
Esimiestyön kokonaisuuden rakentaminen, vahvuudet, kehittämistarpeet ja tavoitteet Yritys Oy:ssä		
Palaveri 1 Kasvokkain	Ehdotus esimiestyön kokonaisuudesta	
Palaveri 2 Kasvokkain	Ehdotuksen testaus esimiehillä (sitouttaminen, askel 1)	
Dokumentointi	Ehdotuksen päivitys	
Palaveri 3 Etänä	Ehdotuksen päivityksen läpikäynti	
Palaveri 4-N kpl (N = johtoryhmän jäsenten lkm) Etänä	Ehdotuksen hyväksyntä toimitusjohtajalla / johtoryhmässä / johtoryhmän jäsenillä erikseen (sitouttaminen, askel 2)	
Palavereja N kpl (N = max. 15)	Esimiestyön kokonaisuuden ja tavoitteiden läpikäynti esimiesten kanssa (sitouttaminen, askel 3)	
Dokumentointi	Esimiesten esimiestyön itsearvioinnin rungon rakentaminen	

Vaihe 2

Pragmaattinen ratkaisukeskeinen henkilökohtainen coachaus esimiehille (max. 15 hlöä), tavoitteena esimiestyön vahvistaminen henkilökohtaisten vahvuuksien avulla

- Tavoitteiden asettaminen esimiestyön kehittämiseksi
 - Kehityspolun rakentaminen ja seuranta

- Esimies tekee ensin **itsearviointin** esimiestyöstään
- Esimiehen ja BBI-coachin ensimmäinen tapaaminen kasvokkain, seuraavat etänä
- **Tapaamiskertoja** per esimies yhdestä kolmeen, lisätapaamiset tarpeen mukaan
- Ensimmäisen tapaamisen kesto 1,5 tuntia, seuraavien 45 minuuttia

Onnistumisen mittareita

- Itsearviointi esimiehille
- Henkilöstötutkimus



Ehdotus, miten edetä, jos koet, että teilläkin on
työntekijäkokemuksella väliä

Työntekijäkokemuksen parantaminen

PROSESSI

Nykytila-analyysi

- Johto
- Työntekijät
- Asiakkaat

Analyysin tulokset

- Kehityskohteitten tunnistaminen
- Toimenpideehdotukset

Kehitystoimenpiteiden toteutus

Seuranta

- 3kk kuluttua
- 6 kk kuluttua
- 12 kk kuluttua

BBI palvelut

- BBI-konsultti
- Avainhenkilöiden coachaus
- Interim-spesialisti

Tarjous vain Osaajaforumin osanottajille 29.10.

Nykytila-analyysi (*)

- Johdon haastattelut
- Kysely koko henkilöstölle + johdolle
- Asiakkaiden haastattelu (2-3 asiakasta)

Analyysin tulokset

- Kehityskohteitten tunnistaminen
- Toimenpide-ehdotukset

2800,-

(* Yhteensä n. 8 hlöä)

Kysymyksiä?

Kommentteja?

Yhteystiedot

Haluatko, että olemme sinuun yhteydessä?
Laita chattiin yhteystietosi, niin palaamme asiaan!

Hanna Inkinen

HR Specialist & Coach

+358 45 158 1811

hanna.inkinen@bbi.fi

Tiina Mellas

**Liiketoimintajohtaja /
Senior Business Advisor**

+358 40 546 5760

tiina.mellas@bbi.fi