



Kirjoittaja Kari Paananen on kyvykkyystoimisto Bridge Impactin osakas.

2020-09-15 09:10 EEST

Kari Paananen: HR:n tärkein tehtävä on johtaa yrityksen kyvykkyyttä

Yritysten menestyminen tai epäonnistuminen on valtaosin ihmisten varassa. Siksi HR:llä on strategisempi rooli kuin mitä moni haluaisi myöntää. Sen tehtävä on varmistaa, että yrityksessä on oikea kyvykkyys tavoitteiden saavuttamiseksi.

Modernin HR-johtajan pöydällä on monta teemaa rekrytoinnista ja työntekijäkokemuksesta kehityskeskusteluihin ja toimintakulttuurin kehittämiseen. Kaikki ovat toki tärkeitä aiheita, mutta mihin niillä oikeasti pyritään? Mikä on liiketoiminnan kannalta HR:n olemassaolon oikeutus? Jos

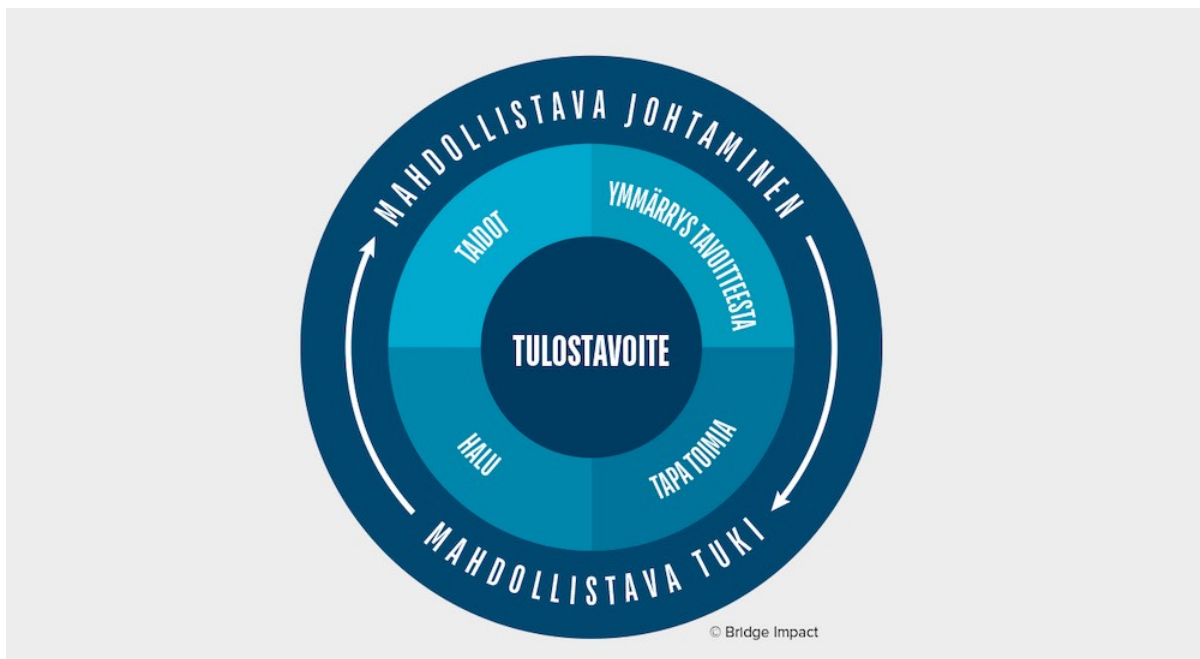
HR:n tekeminen ei ole suoraan sidoksissa strategiaan ja tavoitteisiin, onko ihmekään, että se nähdään hattaraisena tukifunktiona? HR:n pitää pystyä ottamaan rooli strategisena toimijana.

Kirjassaan Move, Sandy Ogg nostaa henkilöstöjohtajan toimitus- ja talousjohtajan rinnalle yrityksen merkittävimpiin vaikuttajiin. Siinä missä toimitusjohtaja näyttää suunnan ja talousjohtaja varmistaa rahoituksen, henkilöstöjohtajan tehtävä on varmistaa yrityksen kyvykkyys suhteessa tavoitteisiin.

Mitä kyvykkyydellä oikeastaan tarkoitetaan?

Työnsä merkitykselliseksi kokeva osaaja päättää itse antaa kokonaispanoksensa yritykselle. Kyvykkyuden johtamisella pyritään siihen, että ihmiset pääsevät tekemään heille merkityksellisiä tehtäviä. Sellaisia asioita, jotka myös edistävät yrityksen tavoitteita. Siksi on tärkeää löytää oikeilla kyvykkyyksillä varustetut henkilöt oikeisiin tehtäviin.

Onko kyvykkyys sama asia kuin osaaminen? Ei ole. Pelkkä osaaminen ei vielä tee kenestäkään kyvykästä. Kyvykäs henkilö ymmärtää tavoitteet ja on sisäistänyt tavan toimia. Kenties tärkein kaikista on kuitenkin halu. Ilman sitä ei mistään tule mitään, toisaalta kova draivi myös kompensoi muita puutteita. Kyvykkyyttä johdetaan tarjoamalla mahdollistava ympäristö ja tuki.



Bridge Impactin kyvykkyysmallin keskiössä on tulostavoite.

Kyvykkyyttä tulee johtaa kokonaisvaltaisesti ja tuloslähtöisesti

Kyvykkyys ilmenee yrityksessä herkullisena tilanteena: työntekijät ovat tehtävissä, jotka ovat heille merkityksellisiä ja tekevät asioita, jotka ovat yritykselle merkityksellisiä. Kaikkea HR-johtajan pöydällä olevaa, oli se sitten hallinnollista työtä, työnantajamielikuvan rakentamista, rekrytointia tai kulttuurin kehittämistä, tulee siis peilata kyvykkyuden rakentamiseen.

Me Bridge Impactilla olemme kehittäneet Capability Design™ -metodin HR:n ja esimiesten työkaluksi kyvykkyysien johtamiselle. Se on tuloslähtöinen ja johdonmukainen tapa luoda edellytykset tavoitteiden saavuttamiselle. Viitekehyksen kautta oman yrityksen kyvykkyuden johtamisen tilan pystyy jäsentämään jo ensimmäisestä päivästä alkaen.

Lue [tästä](#) miten Ropo Capital hyödynsi Capability Design™ -metodia ja löysi HR-työlle punaisen langan.



Kirjoittaja Kari Paananen on kyvykkyystoimisto [Bridge Impactin](#) osakas ja Capability Designer. Bridge Impactin ydintavoite on auttaa yrityksiä saavuttamaan liiketoiminnan tavoitteet kehittämällä organisaatioiden kyvykkyyttä.

Presser Oy on suomalainen maineviestinnän ja b2b-vaikuttajamarkkinoinnin asiantuntijayritys, joka tuottaa sisältöjä ja tiedotteita yrityksille omiin ja ulkoisiin kanaviin valtakunnallisesti.

Yhteyshenkilöt



Jasmine Jussila

Lehdistökontakti

CEO

Presser Oy

jasmine.jussila@presser.fi

0442740208