

accountor

**WEBINAARI:
ESIMIES HENKILÖSTÖTUTKIMUKSEN HYÖDYNTÄJÄNÄ**

20.11.2019

TERVETULOA!



Annarita Koli
Senior Insight Strategist
Accountor HR4



Susan Kallio
Development Director
Terveystalo

1

Miten henkilöstö-
tutkimuksen
hyödyntämisvaihe
kannattaa toteuttaa,
jotta tutkimuksen
vaikuttavuus voidaan
maksimoida?

2

Millainen on hyvä
henkilöstötutkimuksen
hyödyntämisen
työkalupakki?

3

Miten HR voi tukea
esimiehiä henkilöstö-
tutkimuksen tulosten
hyödyntämisessä?

POHDITTAVAKSI:

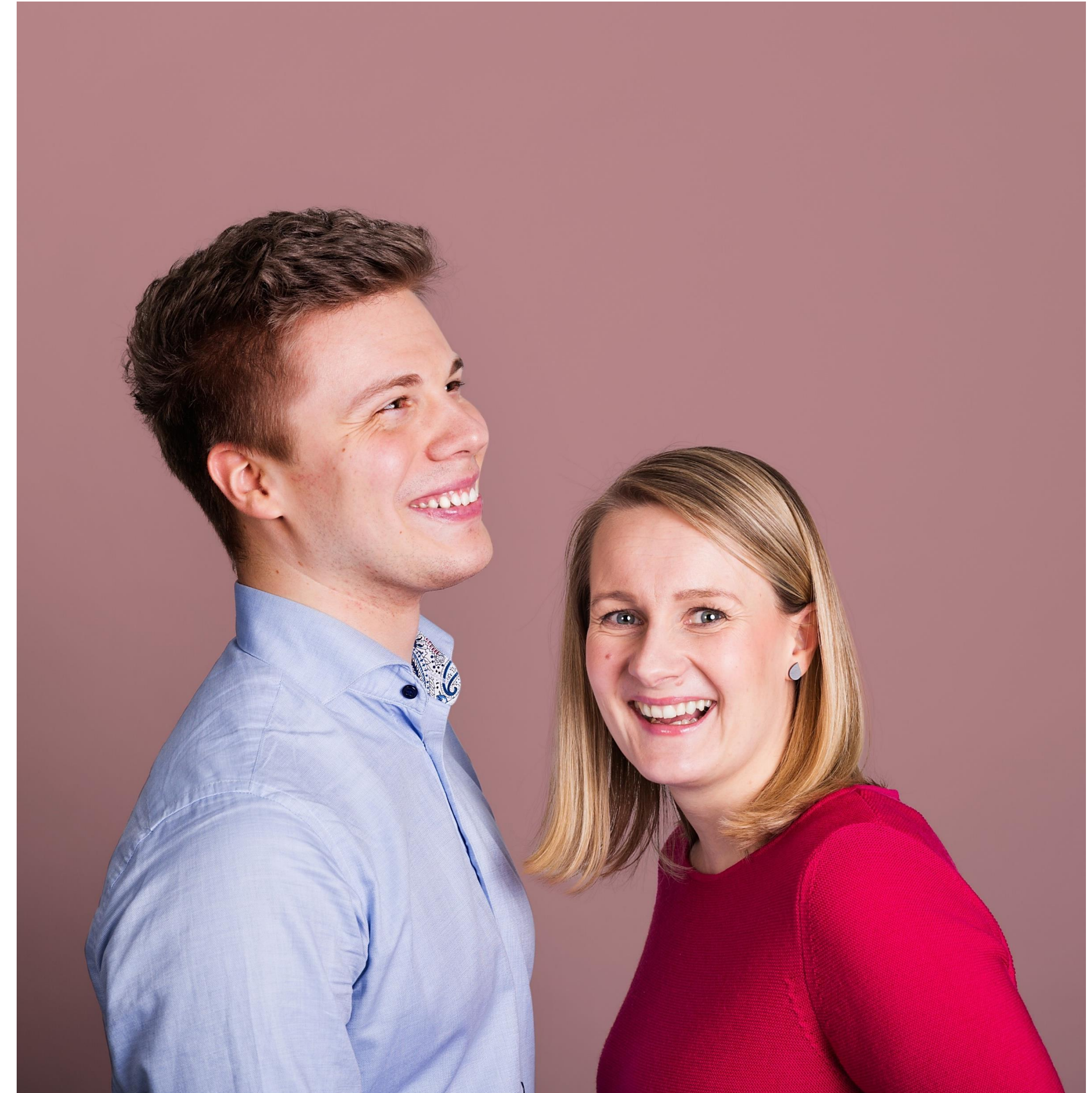
**MIKÄ ON
HENKILÖSTÖTUTKIMUKSEN HYÖDYNTÄMISEN
TAVOITE SINUN YRITYKSESSÄSI?**

ASETA KONKREETTINEN TAVOITE HYÖDYNTÄMISELLE!

Esimerkiksi:

- + 75 % tiimeistä laatii kehityssuunnitelman henkilöstötutkimuksen tulosten pohjalta 60 päivän kuluessa tulosten jakelusta.
- + 50 % suunnitelman laatineista tiimeistä onnistuu valitsemassaan kehityskohteessa.
- + 80 % esimiehistä kokee henkilöstötutkimuksen hyödylliseksi toiminnan kehittämisessä.

...Osana toiminnan kehittämisen vuosikelloa!



TERVEYSTALON OPIT HENKILÖSTÖTUTKIMUKSEN HYÖDYNTÄMISEEN

- + Miten hyödyntämisen **prosessi etenee** henkilöstötutkimuksen tulosten valmistuttua? Millä tavalla varmistatte **esimiesten osaamisen** henkilöstötutkimuksen tulosten purussa?
- + Millaisia **sudenkuoppia** olette havainneet henkilöstötutkimuksen hyödyntämisessä ja kehityssuunnitelmien tekemisessä?
- + Miten **HR voi tukea** esimiehiä henkilöstötutkimuksen tulosten hyödyntämisessä?

ACTION TOOL KEHITTÄMISEN TUEKSI

ESIMIEHET

1. Selkeät ohjeet kehityssuunnitelman tekemiseen.
2. Oletko käynyt tulokset läpi oman tiimisi kanssa?
3. Valitse kehityskohteet organisaatiosi innostuksen avaintekijöistä.
4. Sovi konkreettisista toimenpiteistä, vastuuhenkilöistä ja seurannasta.
5. Arvioi kehityskohteen tämänhetkistä tilaa.

Welcome to the Action tool of the employee survey results!

Here you can document your team's action plan on the basis of the employee survey results.

After discussing the results with your team, agree jointly on the issues you want to improve, make a concrete action plan and write it down to the Action tool template.

In the Action Tool, you can also do a follow-up of the agreed actions. If there is a change of plans in your team, you can update your action plan in the Action tool.

Good luck with the development work!

<<>>

I have discussed the employee survey results with my team:

Yes

Not yet

I am planning to discuss the results, when?

mm/dd/yyyy

<<>>

In the employee survey, the following issues were recognised as the company's joint key drivers of enthusiasm. Please choose development areas that you want to improve in your team on the basis of employee survey results.

You may choose also an other development area below the headline "Other".

Focus on issues that you are able to influence in your team.

You may choose up to three development areas.

Key drivers of enthusiasm

Clarity of goals

Opportunities to influence things

Well-being at work

Feeling appreciated at work

Utilizing customer feedback

Other development areas

My own work

Teamwork

Leadership

1. development area:
Customer orientation

What is your goal with the development area? What do you want to achieve?

Write down 1-3 concrete actions that you plan to implement within the next six months in this development area. Agree also on the responsibilities and set a follow-up date for the action.

1. action:

Responsible person:

Follow-up date:

Add an action

Here you can appraise the progress of the actions. You will be reminded of the follow-up by email.

1. development area:
Customer orientation

How would you describe the current state of the development area?

Not yet started

Goal achieved partly

Goal achieved fully

Goal exceeded

Goal canceled

Notes

HR

Seuraa tiimien kehityssuunnitelmia, tarkastele yhteenvetoja ja tue tiimejä heidän valitsemissaan kehityskohteissa.



SIMULAATIOTYÖKALU: LASKE KUINKA PALJON SÄÄSTÄT PANOSTAMALLA HENKILÖSTÖKOKEMUKSEN AVAINTEKIJÖIHIN



Simulaatiotyökalun avulla selvität nopeasti millaiset vaikutukset henkilöstökokemuksen eri avaintekijöiden kehittämisellä olisi henkilöstösi:

- innostuneisuuteen
- tuloksellisuuteen
- sitoutuneisuuteen
- sairaspoissaolojen määrään ja kustannuksiin.

Lue lisää ja kokeile itse: www.accountor.com/fi/simulointityokalu

we create⁺ growth