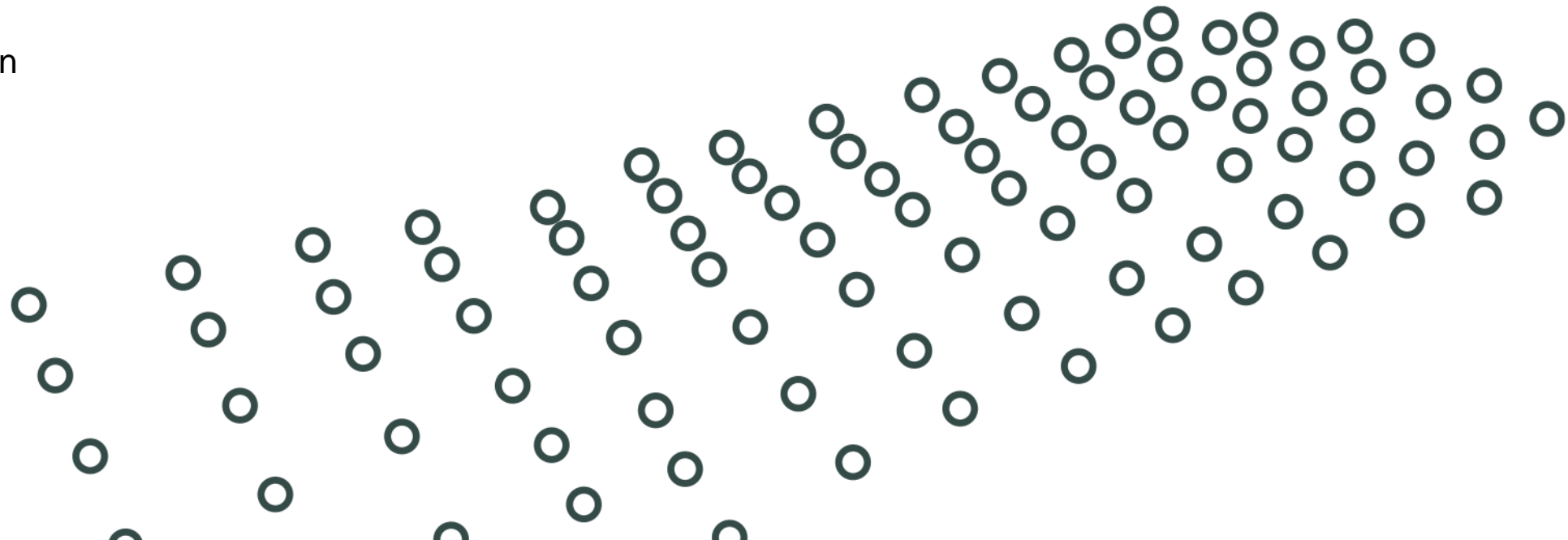


Henkilöstöjohtamisen ja viestinnän tärkeys yritysjärjestelyissä – miksi, miten ja milloin?

Ke 7.10. klo 12

Kati Tuovinen & Jaana Hagelin



Henkilöstöjohtamisen ja viestinnän tärkeys yritysjärjestelyissä – miksi, miten ja milloin?

Kati Tuovinen & Jaana Hagelin

Agendalla tänään:

- Yritysjärjestelyn suunnittelu, DD ja muutosjohtamiseen valmistautuminen
- Kauppakirjaan vaikuttavat myös HR-asiat
- Palkanlaskenta, työehtosopimukset ja muut lakisääteiset HR-asiat
- Palkitseminen ja tavoiteasetanta
- HR-käytännöt – yhdessä vai erikseen?
- Henkilöstöviestinnän keinot, kuten yhteiset kanavat (onko niitä?), Q&A-käytännöt, esihenkilötyö

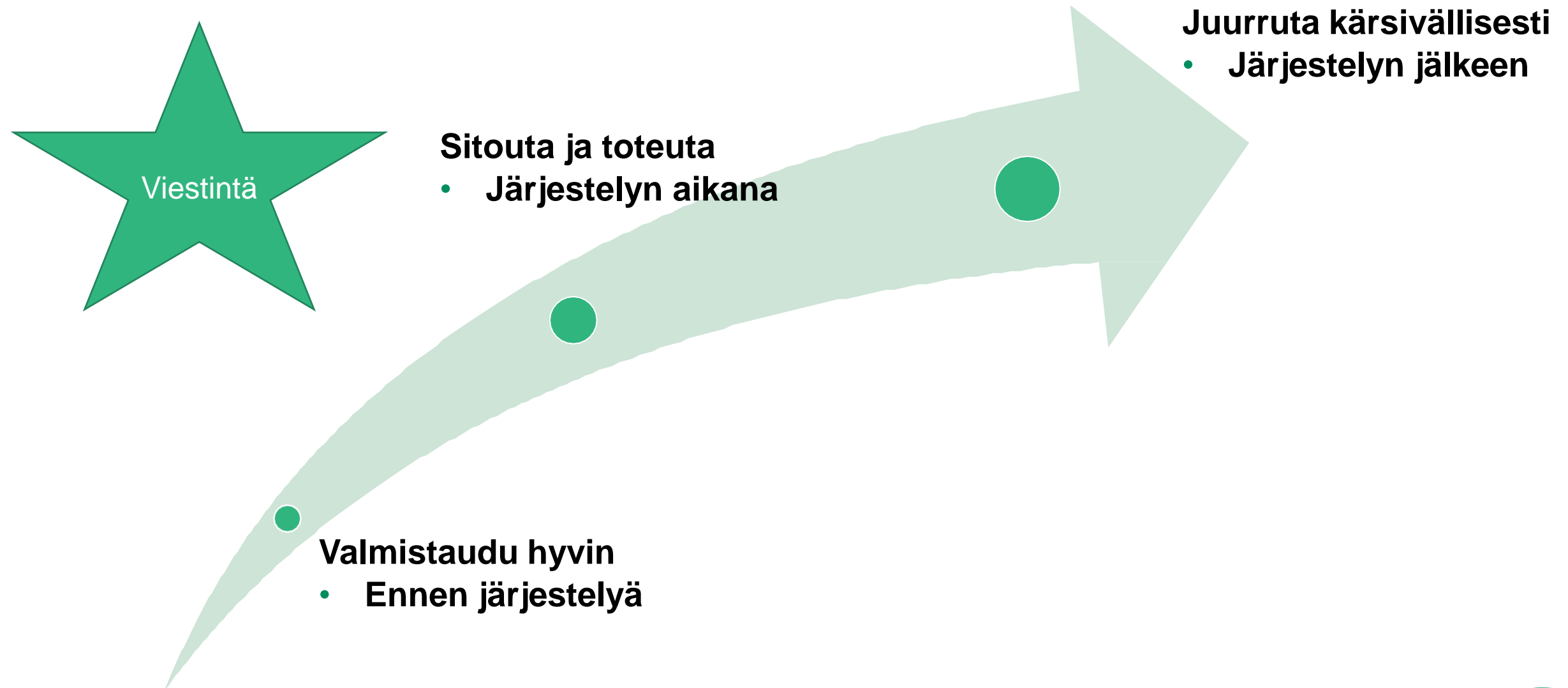


**Muutosta perustellaan järjellä,
mutta muutos koetaan tunnetasolla**



Yritysjärjestely on muutosprojekti

- Henkilöstöjohtaminen ja viestintä tärkeässä roolissa



Due Diligence (DD) ja HR DD

Due Diligence, mitä HR-asioita katsotaan?

- Työsopimukset
- Johdon palkitseminen
- Bonusmallit
- Lakisääteiset vakuutukset
- YT-neuvottelut ja mahdolliset irtisanomiset
- Mahdolliset työoikeudelliset riidat
- Mahdollisesti lakisääteiset suunnitelmat

HR DD

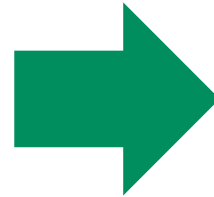
- Kattaa laajasti koko HR-kentän ja huomioi kulttuurin elementtejä



HR DD sisältöesimerkki

Kuvataan eri HR-alueet yrityksittäin

- Johtamismalli & organisaatio, sisäinen viestintä
- Kulttuuri ja arvot
- Rekrytointi
- Perehdyttäminen, koeaikapurut
- Työsopimukset
- Käytössä olevat TESit
- Työaika, työajan seuraaminen, etätyön tekeminen
- Poissaolokäytännöt, lomakäytännöt
- Työsuhde-edut
- Matkustamiskäytännöt
- Työsuojeluasiat, työhyvinvointia ylläpitävät käytännöt
- Roolit ja tehtäväkuvat, tittelit
- Osaamisen kehittäminen, koulutuskäytännöt
- Tavoitteet, bonusjärjestelmät jne. + kehityskeskustelut
- HR- ja palkanlaskentajärjestelmät
- GDPR
- HR-raportointi
- Yhteistoiminnan käytännöt



Saadaan selkeämpi kuva

- Yhtäläisyyksistä ja eroavaisuuksista
- Vahvuuksista ja heikkouksista
- Parhaiten toimivista käytännöistä

Yritysjärjestely on muutosprojekti

- Valmistaudu hyvin

Ennen järjestelyä

- **Miksi?** Tarina oltava selkeä.
- Viestintäsuunnitelma & -kanavat
 - Muista myös asiakkaat & kumppanit
- Määritellään miten mitataan muutosta
- Avainhenkilöiden sitouttaminen
- Organisaatio & johtamismalli
- Henkilöstöjärjestelyt
- Kulttuuri & leadership
- Juridiset vaatimukset, esim. YT-tarve, TESit
- Arvioi vaikutukset & mitä yhteistä halutaan?
 - HR-Käytännöt, vrt. HR DD sisältö
 - Tavoitteet, palkitseminen
 - Osaamisen jakaminen, perehdytys
 - Brändi?
 - Vastuullisuus

Sitouta ja toteuta

- **Järjestelyn aikana**

**Juurruta kärsivällisesti
Järjestelyn jälkeen**

Kauppakirjaan vaikuttavat myös HR-asiat

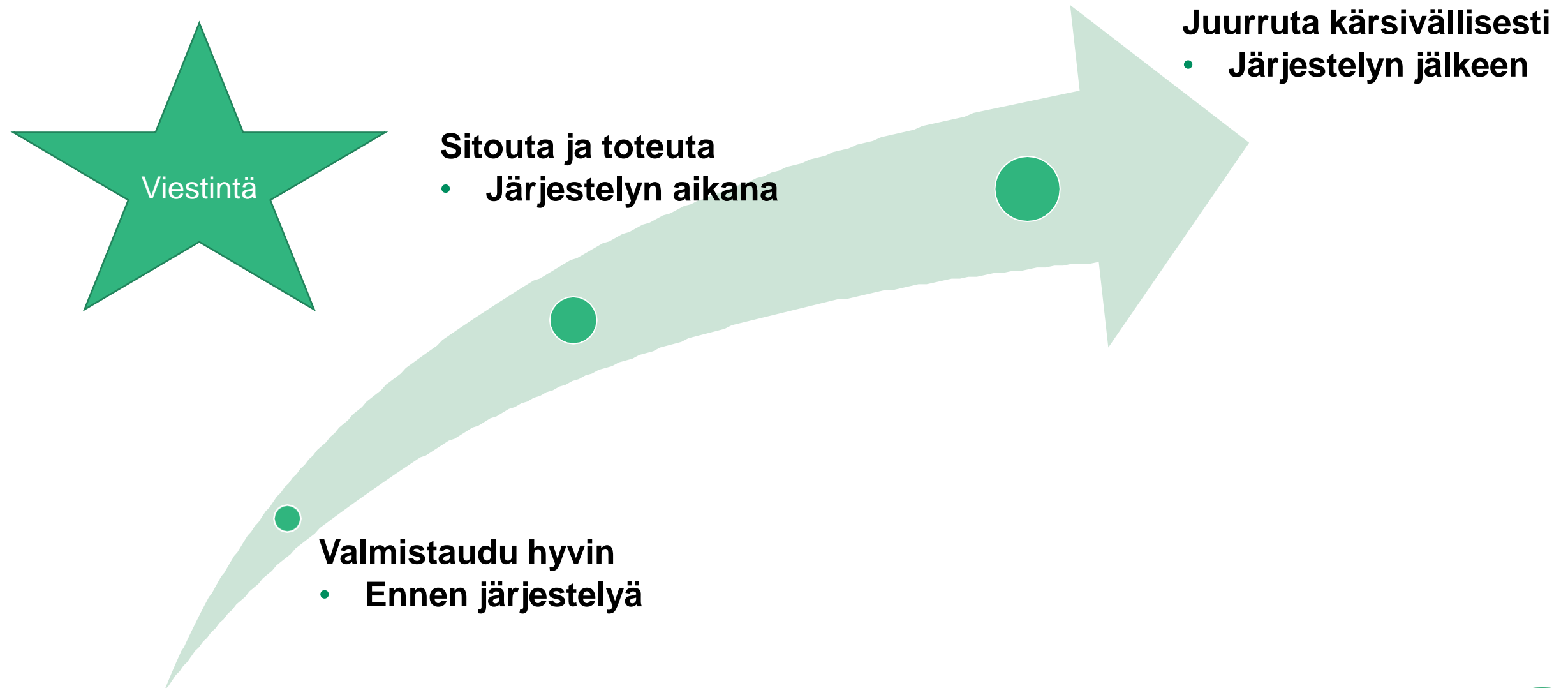
- Avainhenkilöt ja heidän sopimukset / sitouttamissopimukset
- Yleisin HR-asia josta aina keskustellaan on tietenkin kuka maksaa kertyneet lomat (lomapalkkavelka)
- Myös johdon palkitsemiseen liittyen voi olla omat kohtansa

- Hyvä myös varmistua siitä onko kyseessä liikkeen luovutus vai ei?
 - Liikkeen luovutus ei ole kyseessä;
 - yrityskauppa tehdään osakekauppana; tai
 - kyse on sulautumisesta tai jakautumisesta



Yritysjärjestely on muutosprojekti

- Henkilöstöjohtaminen ja viestintä tärkeässä roolissa



Henkilöstöviestinnän keinot & esihenkilötyö

Mitä ja miksi?

- Tarina & suunta
 - Näytetään suunta – mitä tavoitellaan ja miksi
- Läpinäkyvyys tavoitteista, toimenpiteistä ja aikatauluista
- Muutosprojektin etenemisen seuranta tärkeää
- Henkilöstöjohtaminen ja viestintä varmistavat tavoitteiden saavuttamista
 - Esihenkilöillä keskeinen rooli
 - Ajankäyttö?

Keinot?

- Go Live –hetki/päivä tulee suunnitella ”minuuttiaikataululla”
- Oma paikka kaikelle yhteiselle viestinnälle? Kaikki tietävät mistä viimeisin materiaali löytyy
- Perinteinen Q&A toimii
- Viestinnän rakenne oltava suunniteltu, esim. ensin esihenkilöille info ja sitten vasta koko porukalle
- Tarvitaan sekä suullisesta että kirjallista viestintää
- Varmista että viesti tavoittaa kaikki



Yritysjärjestely on muutosprojekti

- Sitouta ja toteuta

- **Järjestelyn aikana**

- Miksi? Mitä? Koska?
- **VIESTINTÄ – päivittäin, viikottain**
 - Varmista että sama viesti tavoittaa kaikki
- Jatkuvaa läsnäoloa, ei neukkareihin ”linnottautumista”
- Avainhenkilöt ja esimiehet ajantasalla
- Toteutetaan sovittua johtamismalli ja uutta organisaatiota
- Toteuta henkilöstöjärjestelyt, muista seuraajasuunnittelu!
- Mahdolliset YT-neuvottelut
- Konkretiaa yhteisillä käytännöillä ja prosesseilla

Juurruta kärsivällisesti

- **Järjestelyn jälkeen**

Valmistaudu hyvin

- **Ennen järjestelyä**

Yritysjärjestely on muutosprojekti

- Viestintä ja rakenteet tärkeässä roolissa

Sitouta ja toteuta

- **Järjestelyn aikana**

Juurruta kärsivällisesti

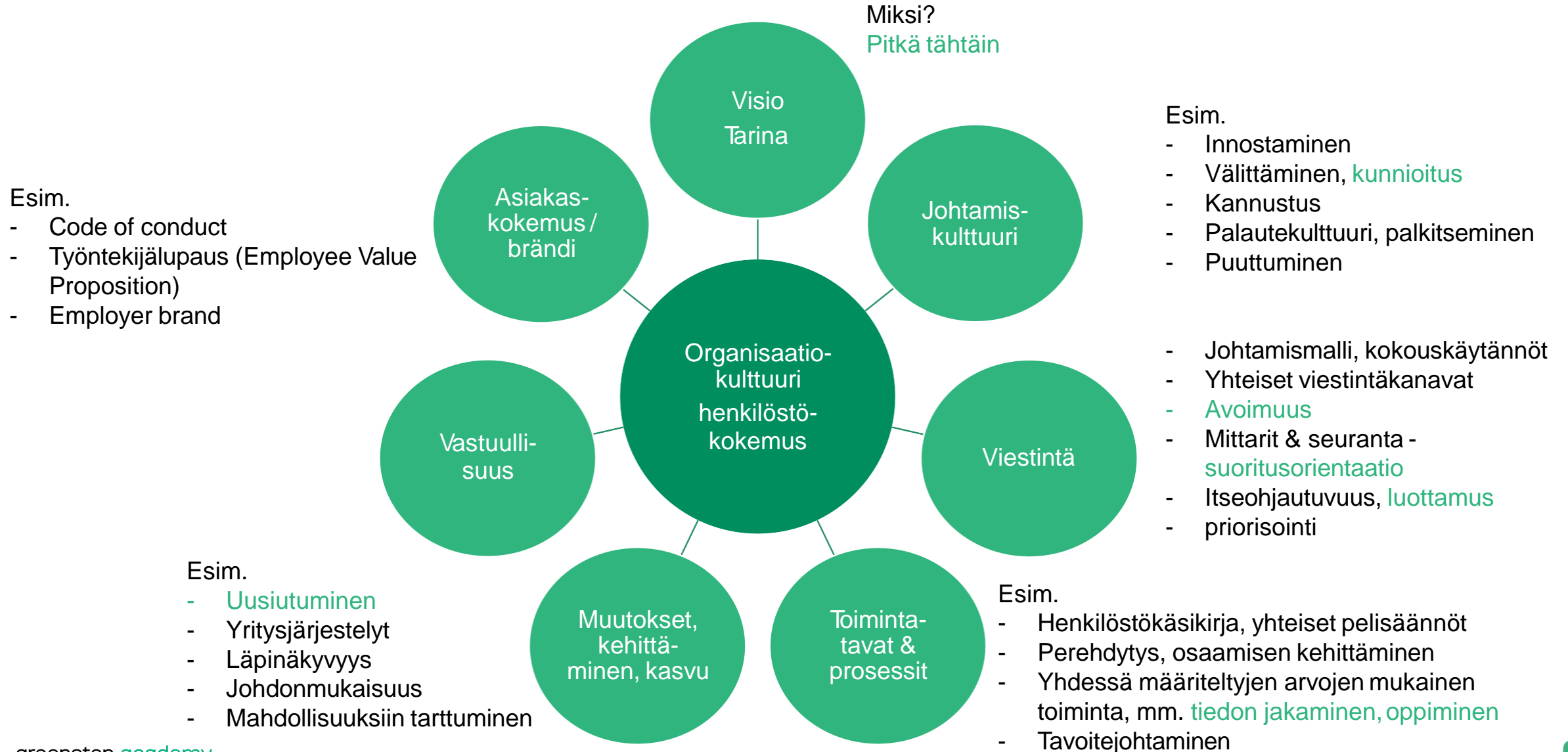
- **Järjestelyn jälkeen**
- **VIESTINTÄ – uuden yhteisen tulevaisuuden rakentaminen keskiössä**
 - Varmista että sama viesti tavoittaa kaikki
- Jatkuvaa läsnäoloa, ei neukkareihin ”linnottautumista”
- Lupauksien lunastaminen
- Sovitun tekeminen sinnikkäästi loppuun asti
- Varmistetaan riittävä määrä koulutusta ja kehittämistä uusien tapojen ja työkalujen omaksumiseksi

Valmistaudu hyvin

- **Ennen järjestelyä**

Yritysjärjestely on muutosprojekti - muutoksen juurruttamisessa keskeistä

HPO = tunnistettu High performing -organisaatioissa



**Muutosta perustellaan järjellä,
mutta muutos koetaan tunnetasolla**



Kiitos & hyvää syksyn jatkoa!

Kati & Jaana

