

Sympa

# HR Pohjoismaissa 2018





# Raportti: HR Pohjoismaissa 2018

<b>Johdanto ja tärkeimmät löydökset</b>	<b>3</b>
<b>1. Henkilöstöhallinto – HRM</b>	<b>5</b>
<b>2. HR-järjestelmät ja mobiilikäyttö</b>	<b>6</b>
<b>3. Osaamisen johtaminen</b>	<b>8</b>
<b>4. Suorituksen johtaminen</b>	<b>10</b>
<b>5. Työntekijöiden sitouttaminen</b>	<b>11</b>
<b>6. Rekrytointi</b>	<b>13</b>
<b>7. HR-analytiikka</b>	<b>14</b>
<b>8. Strategia ja tulevaisuus</b>	<b>16</b>
<b>Yhteenveto ja kehityskohteet</b>	<b>17</b>

# Johdanto ja tärkeimmät löydökset

Millä tasolla HR-prosessit ovat Pohjoismaissa? Kuinka tehokasta HR:n työ on ja miten sitä tulisi kehittää? Hyödynnetäänkö HR-teknologiaa edistyksellisesti? Toteutimme tutkimuksen, jotta löytäisimme vastaukset näihin kysymyksiin ja saisimme kattavan näkemyksen HR:n nykytilasta Pohjoismaissa – myös HR-järjestelmien ulkopuolella. Tutkimuksessa selvitettiin HR-prosessien kypsyysastetta sekä HR-teknologian käyttöastetta Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa.

Tutkimus jaettiin kahdeksaan eri osa-alueeseen: 1) HRM, 2) HR-järjestelmät, 3) osaamisen johtaminen, 4) suorituksen johtaminen, 5) työntekijöiden sitouttaminen, 6) rekrytointi, 7) HR-analytiikka sekä 8) HR-strategia ja tulevaisuus. Vastaaajat arvioivat erilaisten HR-prosessien ja käytäntöjen kypsyyttä yrityksessään asteikolla 1–4, joista 1 tarkoittaa hyvin puutteellista ja 4 hyvin edistynyttä tasoa.

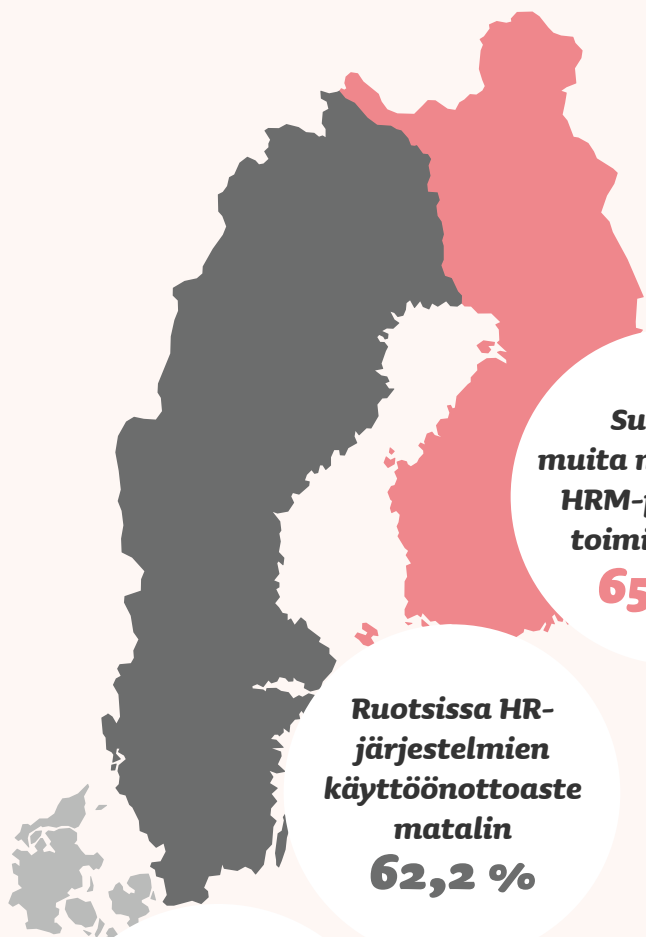
Kyselytutkimukseen osallistui yhteensä 217 vastaajaa ja se toteutettiin vuoden 2017 aikana. 75 % vastaajista edusti suomalaisia yrityksiä, ja 56 % työskenteli alle 500 hengen yrityksissä. Eri toimialat olivat laajasti edustettuina, mutta eniten vastaajia oli valmistavan teollisuuden yrityksistä (13,4 %).

## **Tärkeimmät löydökset:**

- Osaamisen johtaminen on yritysten suurimpia kipukohtia, vaikka se koetaan strategiseksi kaikissa kohdemaissa
- HR-järjestelmien mobiilikäyttö ei ole yleistynyt yrityksissä (vain 33% käyttää) vaikka n.80% yrityksistä tunnistaa sen hyödyt
- Esimiehille kaivataan selkeästi parempia HR-prosesseja ja -työkaluja muutostilanteisiin (esim. tilanteissa, joissa esimies vaihtuu).
- HR-analytiikka tarkoittaa usein perustason HR-raportointia, eikä erityisesti ennustavaa analytiikkaa ole olettu yrityksissä vielä käyttöön.

Päätavoitteena oli tutkia pohjoismaita kokonaisuutena, mutta tutkimus paljasti myös mielenkiintoisia maakohtaisia eroja. Esimerkiksi Suomi on muita maita edellä HRM-prosessien toimivuudessa, Tanska työntekijöiden sitouttamisessa, ns. talent engagement -teemassa, ja Ruotsi yllätti HR-järjestelmien matalalla käyttöönottoasteellaan.

**Toivottavasti raportista on hyötyä oman ammattitaitosi ja yrityksesi kehittämässä! Vastaamme mielellämme mahdollisiin lisäkysymyksiin.**



Suomi on  
muita maita edellä  
HRM-prosessien  
toimivuudessa  
**65,1 %**

Ruotsissa HR-  
järjestelmien  
käyttönottoaste  
matalin  
**62,2 %**

**68,8 %**  
Tanskalaisyrityksistä  
kokee työntekijöiden  
sitouttamisen  
strategiseksi

**95 %**

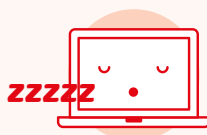
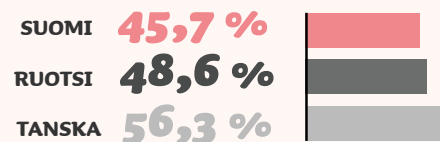
vastaajista kokee,  
että esimiestyössä on  
parannettavaa



Ennustava analytiikka  
ei ole vielä rantautunut  
Pohjoismaisten  
organisaatioiden arkeen.



"Työntekijöiden sitouttamisen  
prosessimme toimivat hyvin"



Suurimmat puutteet  
HRM-prosesseissa:

Hyväksyntäprosessit **43,8 %**  
Automaattiset ilmoitukset **57,2 %**



Mitkä HR:n osa-alueet ovat  
strategisesti tärkeimmät?

Osaamisen johtaminen **63 %**  
Suorituksen johtaminen **55 %**

# 1. Henkilöstöhallinto – HRM

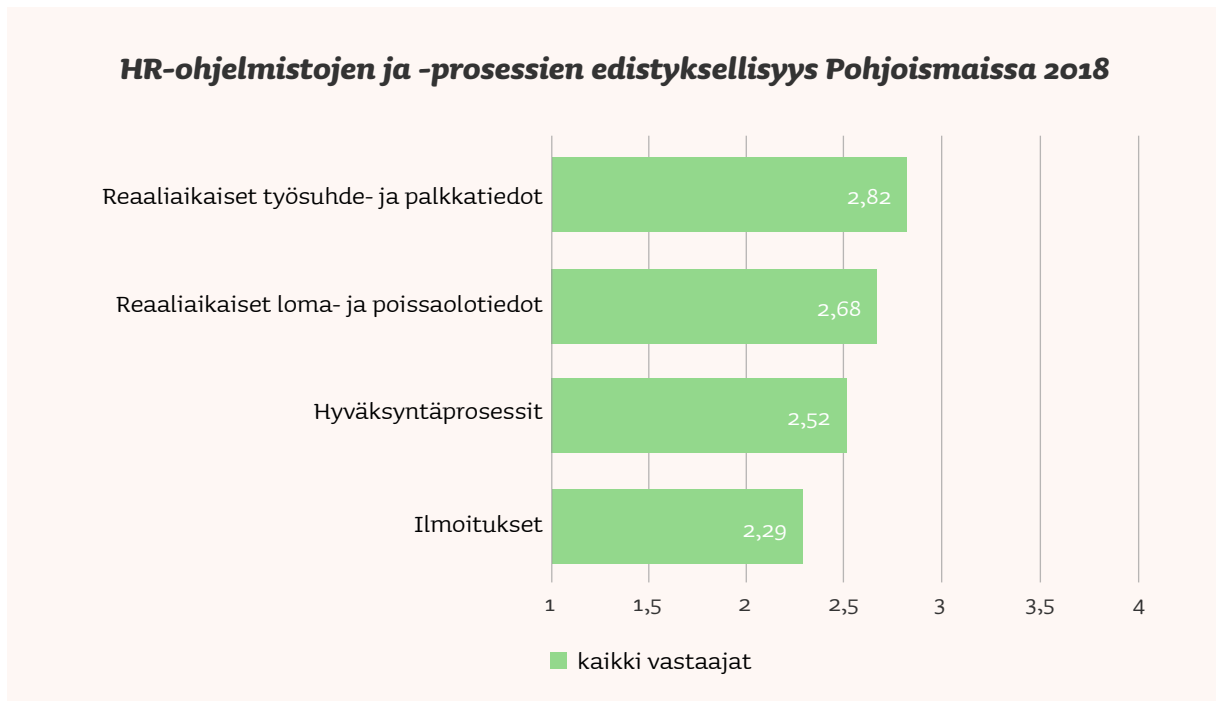
## **Tutkimuksessa HR-prosessien suurimmat puutteet nähtiin niihin kytketyissä hyväksyntäprosesseissa.**

Pyysimme vastaajia arvioimaan omia henkilöstöhallinnon (HRM)-prosessiensa kypsyyttä tiedon oikea-aikaisen saatavuuden ja esimiestyön kuormittavuuden näkökulmasta.\*

Yritysten lakisääteiset ja palkkahallintoon kytköksissä olevat HRM-prosessit ovat hyvin hallussa kaikissa vastaajamaissa, ja näissä vastausten keskiarvo oli koko tutkimuksen korkeimpia (2,82).

Vertailuissa Suomi nousee hieman muita edelle HRM-prosessien suhteen ja ne ovatkin lähes erinomaisella tasolla (2,74). Osaltaan tämä voi myös olla tulosta siitä, että Suomessa HR -järjestelmien kattavuus on kyselyn mukaan muita pohjoismaita korkeampi ja HRM-prosessit ovat usein ensimmäinen ominaisuus, joka järjestelmissä otetaan käyttöön.

Tutkimuksessa HRM-prosessien suurimmat puutteet nähtiin niihin kytketyissä hyväksyntäprosesseissa (43,8 % vastaajista tyytymättömiä) ja ilmoituksissa, joita esimiehet ja HR tarvitsevat työntekijöistään oman työnsä tueksi (57,2 % tyytymättömiä).



\* Tiedon oikea-aikaisesta saatavuudesta tässä esimerkkinä aina saatavilla oleva reaaliaikainen tieto niille, jotka tietoa kulloinkin tarvitsevat. Lisäksi esimiestyötä helpottavat oikeat työkalut esim. muistutukset tärkeistä päivistä ja tehtävistä (hyväksynät) paikasta ja ajasta riippumatta.

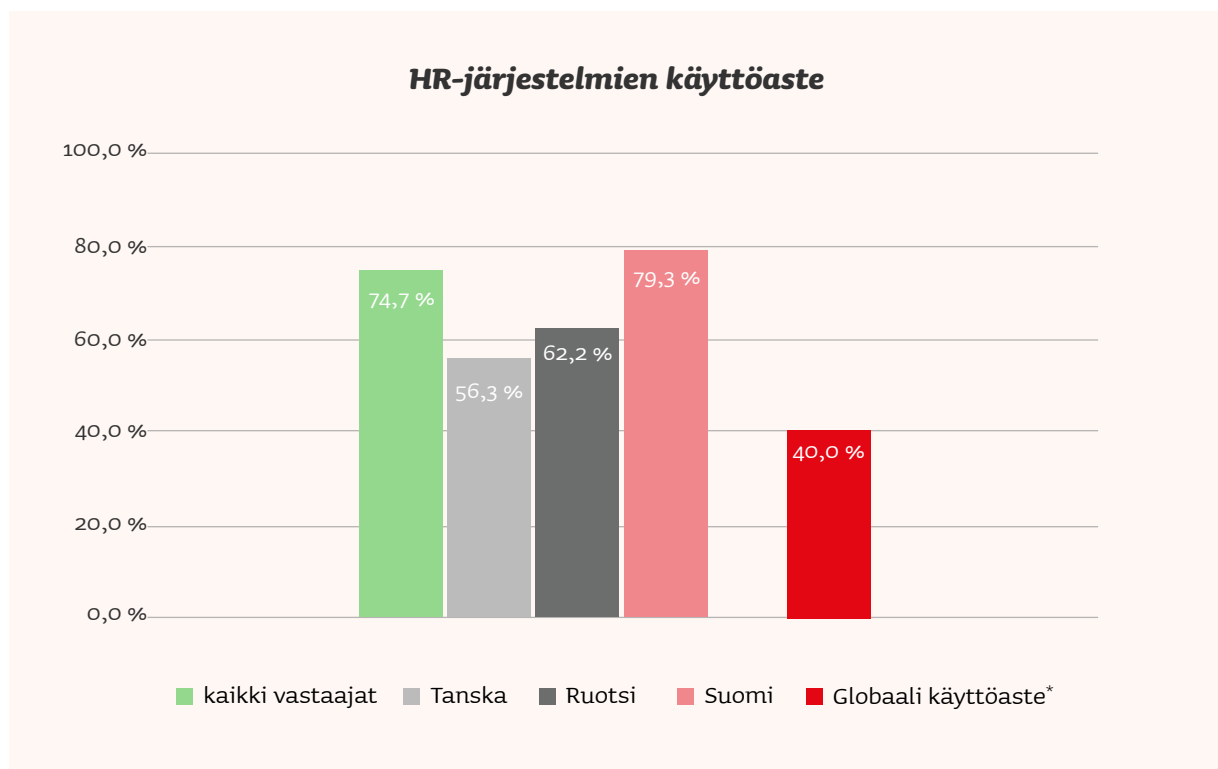
Modernit HR-järjestelmät tuovat konkreettisia hyötyjä kyseisiin HRM-prosesseihin ohjaamalla esimiestyön arkea ja antamalla HR:lle mahdollisuuden jakaa perinteisiä HR-rutiineja (kuten työntekijöiden perustietojen ylläpito) esimiehille ja työntekijöille itselleen.

Lisäksi kun HR-järjestelmät integroidaan muihin järjestelmiin, säästetään aikaa manuaalisesta tiedonsyötöstä ja samalla pienennetään virhelyöntien mahdollisuuksia. Seuraavaksi esiteltävät mobiilit HR-ratkaisut tukevat etenkin HRM -prosesseja, sillä esim. työntekijöiden itse syöttämät perustiedot, kuten lomat ja poissaolot, ovat helposti ja käyttäjäystävällisesti hallittavissa mobiilissa.

## 2. HR-järjestelmät ja mobiilikäyttö

**Mobiili koetaan mainioksi tavaksi helpottaa yksinkertaisten HR-prosessien hallintaa, sillä sen uskotaan parantavan tietojen käytettävyyttä ja laatua.**

Kysyimme vastaajilta, onko heillä käytössään HR -järjestelmä ja onko siitä olemassa mobiililaitteille omaa käyttöliittymää tai applikaatiota. Tämän lisäksi tutkimuksessa kysyttiin, näkisivätkö vastaajat mobiiliuden tuovan HR-järjestelmiin lisäarvoa käytettävyyden ja tiedon laadun näkökulmasta.



\*Bersin: HR Technology Disruptions 2018

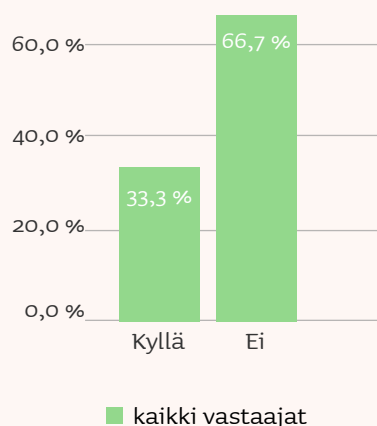
Tutkituista yrityksistä 74,7% käyttää HR-järjestelmää. Suomessa käyttö on kaikkein yleisintä (79,3 %), kun taas Tanska pitää vastaajamaista peräpäätä (56,3 %). HR-maailmassa eletään kiinnostavaa aikaa, sillä 2/3 vastaajista ilmoitti, että seuraavan kahden vuoden aikana automaation määrää HR-tiedon hallinnassa tullaan kasvattamaan.

Joka kolmannella HR-järjestelmiä käyttävistä vastaajista on käytössään mobiiliapplikaatio tai mobiiliin optimoitu käyttöliittymä.

Mobiili koetaan mainioksi tavaksi helpottaa yksinkertaisten HR-prosessien hallintaa, sillä peräti 4/5 vastaajista uskoo, että mobiili lisäisi ja parantaisi tietojen käytettävyyttä ja laatua.

HR-järjestelmän hankintaprosessin maakohtaisia eroja tarkasteltaessa oli selkeästi nähtävissä pohjoismaisten yritysten samankaltaisuus. Kaikkien maiden vastaajat ilmoittivat, että pääasiassa hankintaan osallistuvat molemmat, HR ja IT. Suurimmaksi eroksi nousi se, että Suomessa myös johto sitoutetaan mukaan hankintaprosessiin useammassa kuin joka toisessa vastaajayrityksessä (58 %).

### Kuuluuko HR-järjestelmäänne mobiilisovellus?

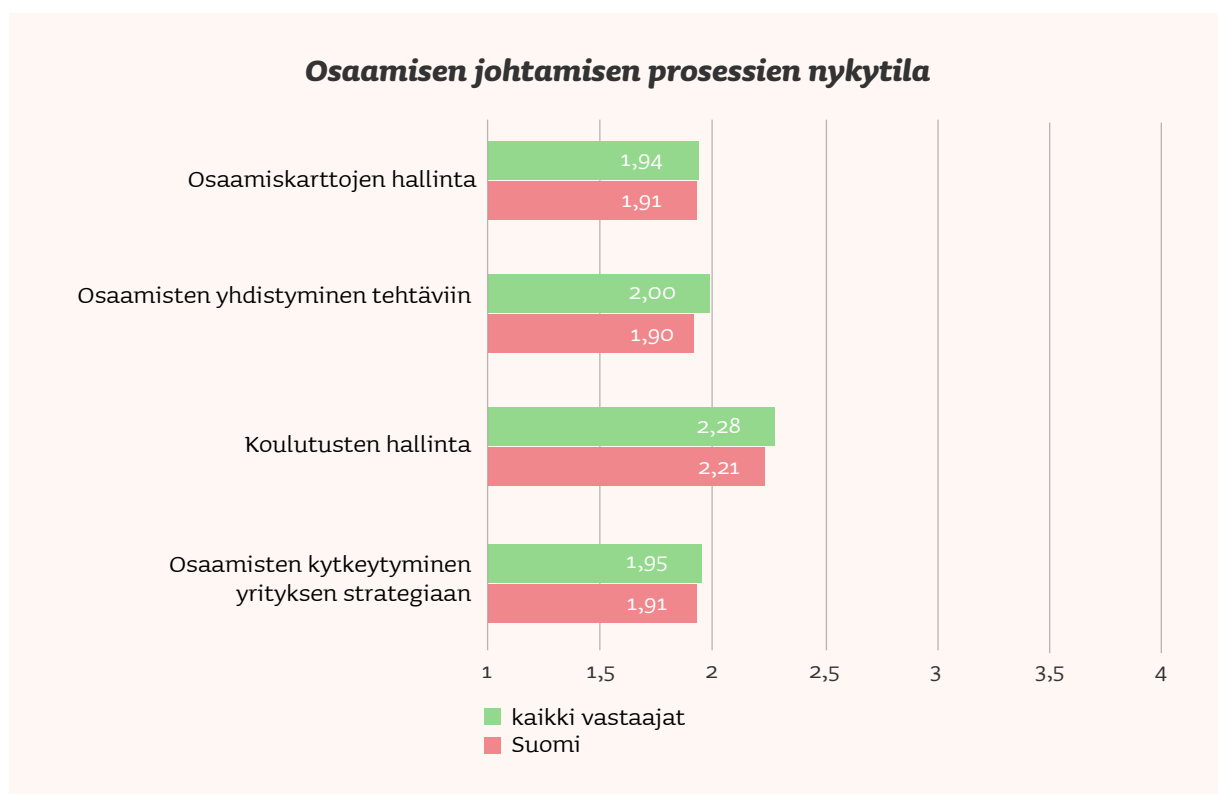


### 3. Osaamisen johtaminen

**Suurin osa vastaajista mieltää osaamisen johtamisen strategiseksi ja joka neljäs näkee sen olevan tulevan vuoden tärkein kehityskohde. Yritysten nykyiset prosessit eivät kuitenkaan tue liiketoimintalähtöisyyttä, eivätkä johtamisen prosessit ole vielä valmiita kannattelemaan liiketoiminnan tavoitteita.**

Osaamisen johtamisen -prosessien laatua tarkasteltiin neljän näkökulman kautta:

- 1) osaamiskarttojen hallinta**
- 2) osaamisten yhdistyminen tehtäviin**
- 3) koulutusten hallinta**
- 4) osaamisten kytkeytyminen yrityksen strategiaan**



Ruotsissa ja Tanskassa osaamisen johtaminen kokonaisuudessaan on enemmän esillä kuin Suomessa. Erityisesti Tanska tuntuu kyselyn perusteella panostavan muita maita enemmän osaamisen kehittämiseen (ka. 2,54 vs. 2,04).

Vaikka 63 % vastaajista mieltää osaamisen johtamisen strategiseksi ja 25 % näki sen olevan tulevan vuoden tärkein kehityskohde, eivät yritysten nykyiset prosessit kuitenkaan tue liiketoimintalähtöisyyttä (kaikkien vastausten ka. vain 2,04). Tämä ristiriita osoittaa, että missään vastaajamaassa osaamisen johtamisen prosessit eivät ole vielä valmiita tukemaan täydellisesti liiketoiminnan tavoitteita.

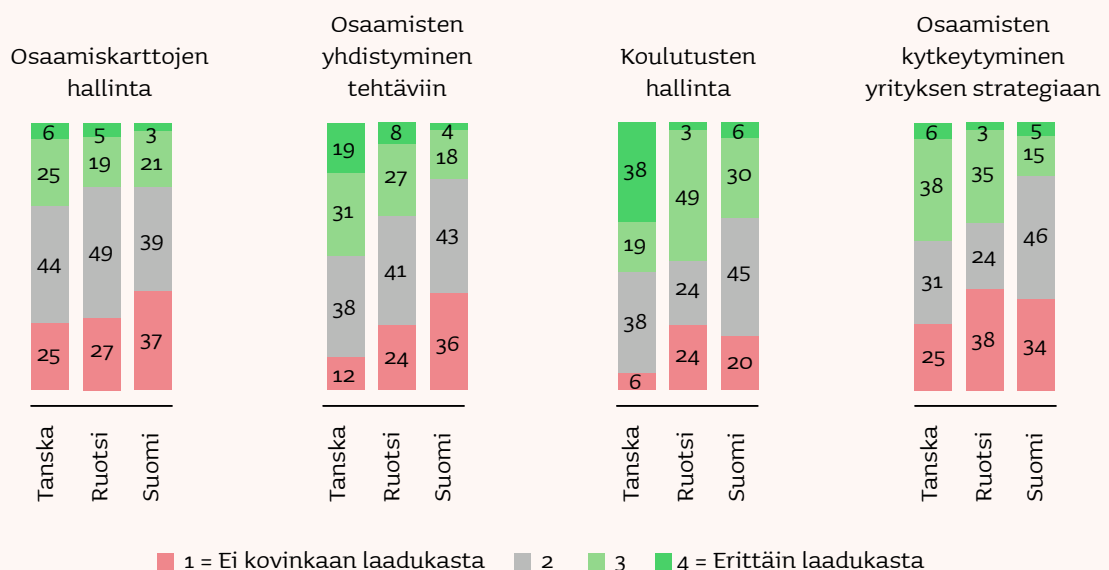




Noin 65 prosenttia yrityksistä on ainakin osittain määritellyt osaamiskartat rooleittain, mutta niitä ei vielä osata hyödyntää liiketoiminnan kehittämisessä. Haasteena voi olla tiedonkeruun raskaus: kankea, harvoin päivittyvä tieto ei enää vastaa nykypäivän jatkuvasti muuttuvan liiketoimintaympäristön haasteisiin.

HR-järjestelmätoimittajilla on siis mahdollisuus tarjota hyviä työkaluja osaamisen kehittämiseen. Modernin HR-osaston vastuulle jää määrittää, mitä osaamista yrityksessä nyt ja tulevaisuudessa tarvitaan, ja miten sitä voisi tukea? Kuinka yrityksen strategia saadaan ohjenuoraksi osaamisen johtamisen prosesseihin?

**Arvioi seuraavia osaamisen johtamisen osa-alueita asteikolla  
1 = Ei kovinkaan laadukasta - 4 = Erittäin laadukasta.**



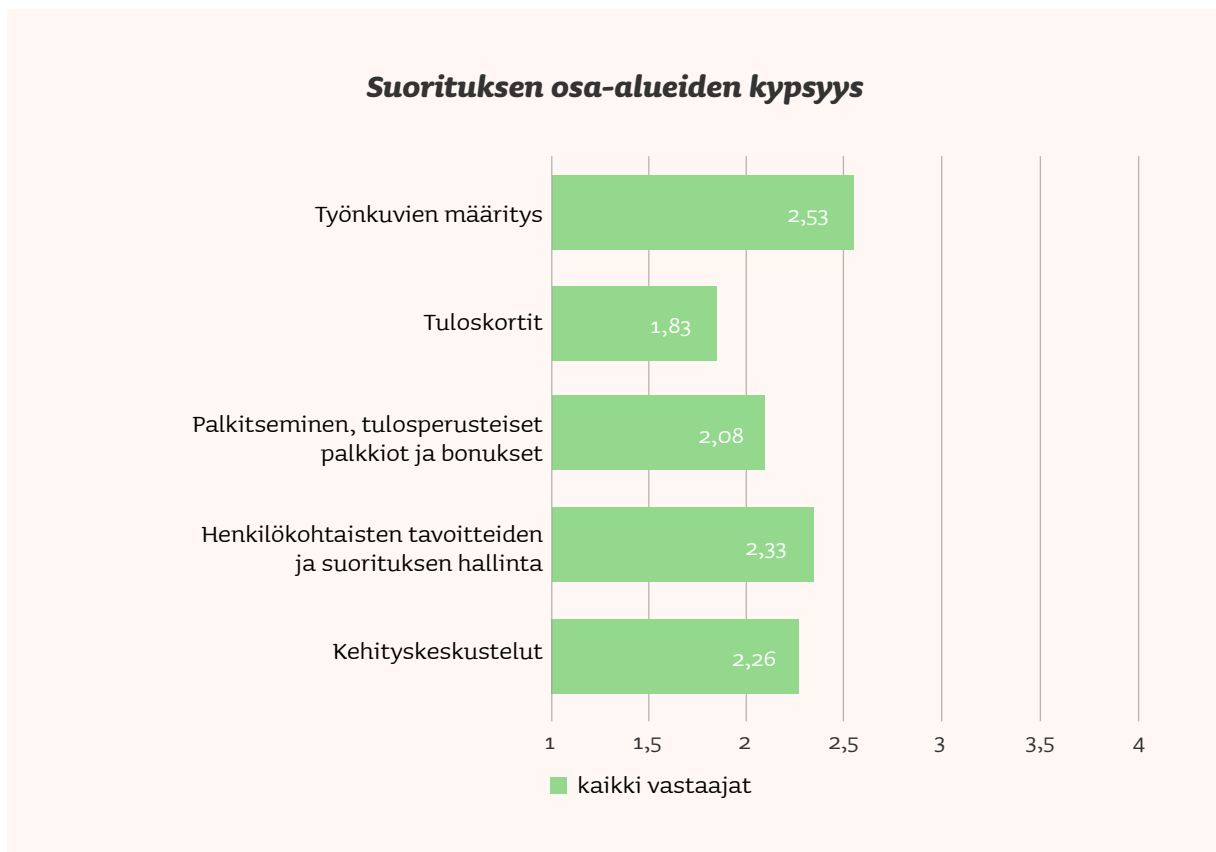
## 4. Suorituksen johtaminen

**Suorituksen johtamisen tehtävänkuvat ovat hyvin hallussa Pohjoismaissa, mutta yksilölliset palkitsemismallit puuttuvat. Yleinen tyytymättömyys leimaa kehityskeskusteluihin liittyviä prosesseja.**

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, kuinka edistyneitä yksilöiden ja yrityksen suorituksen mittaamisen prosessit olivat ja toisaalta kuinka hyvin prosessit näkyvät henkilöstön palkitsemisessa.

Suorituksen johtamisen prosessien osalta kaikki maat olivat hyvin lähellä toisiaan. Suorituksen johtamiseen olennaisesti liittyvät tehtävänkuvat ovat kohtuullisen hyvin hallussa (ka. 2,53), mutta tulospalkkaus ja suoritukseen pohjautuvat bonusmallit (ka. 2,08) sekä tulokortit (ka. 1,83) eivät ole yrityksissä arkipäivää. Sen sijaan henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen on yrityksissä kohtuullisella tasolla (ka. 2,33).

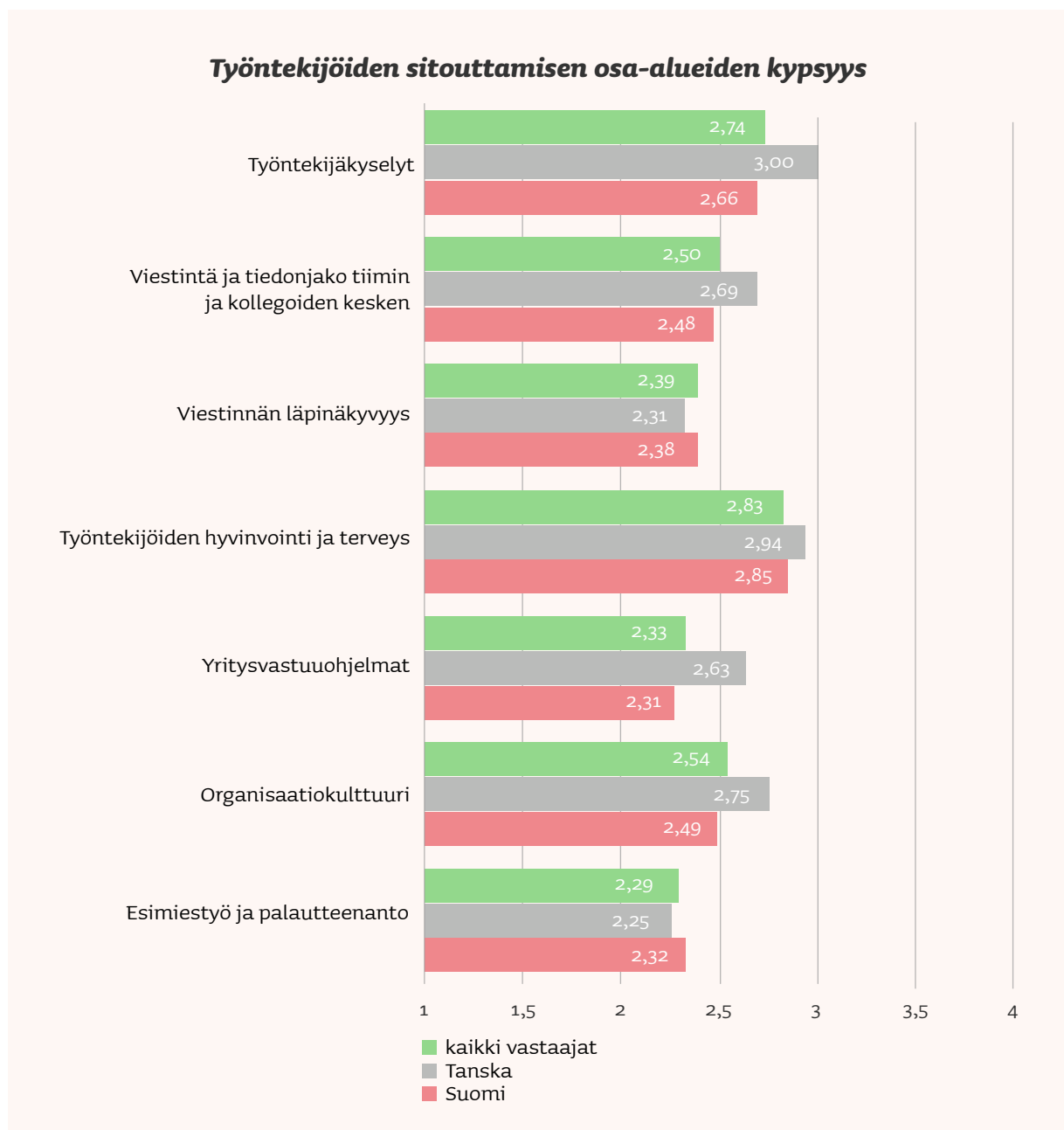
Tuloksissa hieman yllättävästi nousi esiin se, että kehityskeskusteluihin liittyviä prosesseja ei pidetty yrityksissä kovinkaan laadukkaasti hoidettuina (ka. 2,26). Perinteistä vuotuista kehityskeskustelua on yleisessä keskustelussa kyseenalaistettu, mutta vaikuttaisi siltä, että modernimpaa kehitysmallia ei ole vielä laajasti jalkautettu.



## 5. Työntekijöiden sitouttaminen

**Tanska nousi Pohjoismaiden edelläkävijäksi työntekijöiden sitouttamisessa, kun taas Suomessa sitouttamisen tulokset ovat naapurimaita heikompia. Lähes jokainen vastaaja on tyytymätön yrityksensä esimiestyön laatuun ja palautteenantoon. Organisaatiokulttuurissa ja yritysvastuuohjelmissa on yrityksissä vielä kauttaaltaan kehitettävää.**

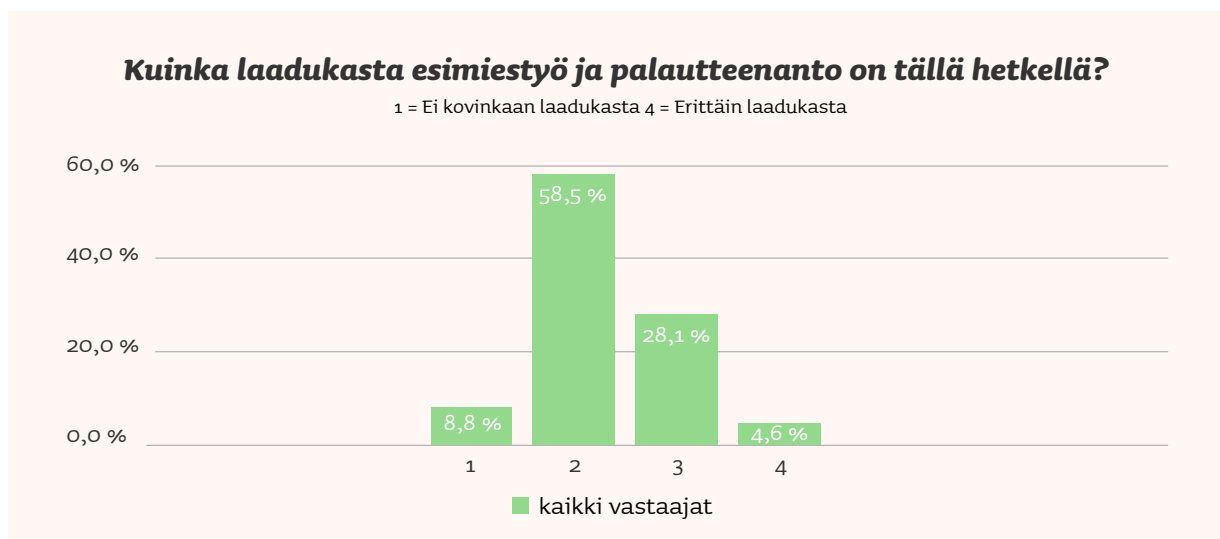
Sitouttamisen tasoa havainnoitiin kyselyiden, kommunikaation, työhyvinvoinnin, yrityksen sosiaalisen vastuun ja organisaatiokulttuurin näkökulmasta. Myös esimiestyön laatua ja palautteen antamista sekä esimiehen mahdollista vaihtumista selvitettiin tässä osiossa.



Työntekijöiden sitouttamisen prosessien ja niiden nykytilan mielletään olevan enemmän esillä yrityksissä kuin suorituksen johtaminen, sillä keskiarvo vastauksilla on 2,5, kun taas suorituksen johtamiselle ainoastaan 2,13.

Työntekijöiden sitouttamisessa Tanska osoittautuu selväksi edelläkävijäksi, kuten yllä olevasta taulukosta näkyy. Ruotsissakin painotetaan henkilöstökyselyjä (ka. 3 vs. 2,66) ja organisaatiokulttuuria (ka. 2,68 vs. 2,49) Suomea enemmän. Mikäli Tanskaa pidetään mallimaana, Suomessa vaikuttaisi olevan mahdollisuuksia parantaa prosesseja, sillä tulokset ovat pääsääntöisesti naapurimaita heikompia.

Sitouttamisen saralla henkilöstökyselyprosessit (ka. 2,74) sekä työhyvinvointi (ka. 2,83) pyritään yrityksissä huomiomaan hyvin. Huolimatta siitä, että kyselyt saattavat olla organisaatioissa raskaitakin, niitä tehdään aktiivisesti. Sisäinen tiedottaminen ja sen läpinäkyvyys ovat tutkituissa yrityksissä hyvällä tolalla (ka. 2,5). Yritysten sosiaalisen vastuun prosessit koetaan tutkimuksen mukaan olevan välttävällä tasolla (ka. 2,33). Myös organisaatiokulttuuri nähdään tutkimuksen mukaan jokseenkin tärkeäksi, mutta monissa yrityksissä siinä koetaan olevan edelleen kehitettävää (ka. 2,54).



Peräti 95 % vastaajista kokee, että esimiestyön laadussa ja palautteenannossa olisi paljonkin kehitettävää. Tämän osa-alueen tärkeyden korostuminen tutkimuksessa on hyvin linjassa yleisen keskustelun kanssa. Nykyään esimiestyötä, sen laatua ja palautteen antamista (coaching), pidetään henkilöstön hyvinvoinnin kannalta keskeisenä.

Yleisessä HR-keskustelussa esimiestyön haasteina nousevat esiin myös muutostilanteet, joissa esimies vaihtuu.\* Tutkimuksessa vastaajat eivät kokeneet, että yrityksissä olisi työkaluja esimiehille selvittää riittävän nopeasti alaistensa osaamistaso (ka 2,05). Esimiesten työtä tukeva HR-järjestelmä, joka mahdollistaisi hiljaisen tiedon dokumentoinnin, koetaan yleisesti avuksi myös näissä siirtymätilanteissa.

\* Esimerkki: HR Magazine, 04/2017



## 6. Rekrytointi

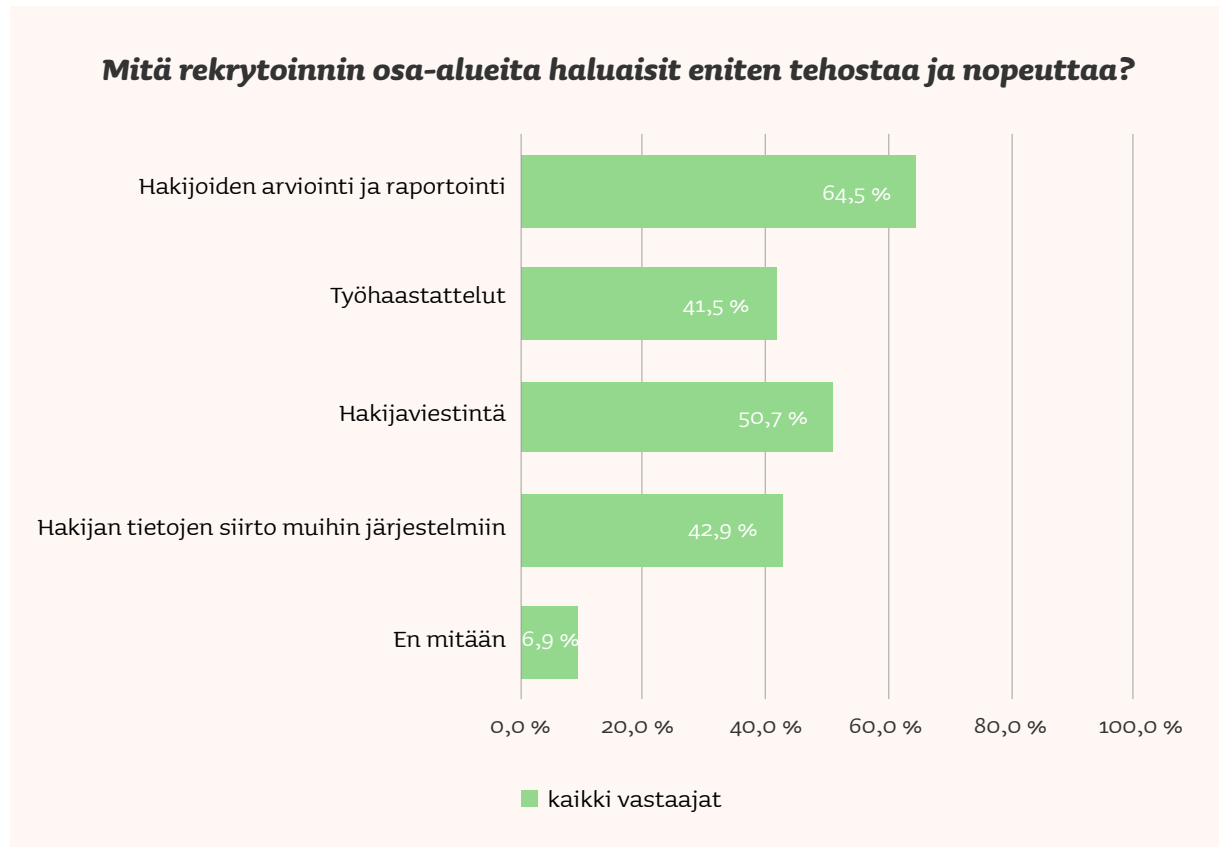
***Rekrytointijärjestelmät ovat yleisiä Pohjoismaissa, mutta niiden käytöstä huolimatta rekrytoinnissa nähdään paljon tehostamisen varaa ja sen nykytilaan ollaan yleisesti tyytymättömiä. Tehottomat rekryprosessit paitsi syövät paljon resursseja, myös usein heikentävät rekrytoinnin tuloksia.***

Rekrytointiin viittaavissa tutkimuskysymyksissä kartoitettiin sekä järjestelmä- että prosessinäkökulmaa. Halusimme selvittää, kuinka suuri osa yrityksistä käyttää rekrytointijärjestelmiä ja mitkä prosessit yrityksissä koetaan tällä hetkellä tehottomiksi.

Rekrytointijärjestelmät ovat Pohjoismaissa hyvin yleisiä, sillä sellainen oli käytössä 71,4 % vastaajayrityksistä. Tanskassa järjestelmiä oli kaikkein eniten (87,5 %) ja Ruotsissa vähiten (62,2 % vastaajayrityksistä).

Järjestelmistä huolimatta rekrytointiprosesseissa nähdään paljon tehostamisen varaa, sillä vain 6 % vastaajista antoi rekrytointiensa toimivuudelle parhaan mahdollisen arvosanan. Tehottomat rekryprosessit syövät yritysten resursseja ja heikentävät usein rekrytoinnin tuloksia.

Keskeisimmäksi kehityskohteeksi rekrytointiprosesseissa kyselyyn vastanneet nostivat hakijoiden luokittelun ja raportoinnin, joita peräti 64,5 % vastaajista haluaisi parantaa. Toiseksi eniten tehokkuutta kaivattiin hakijaviestintään (50,7 % vastaajista). Modernit ja kokonaisvaltaisemmat HR-järjestelmät voisivat olla ratkaisu tehostamiseen, sillä ne nopeuttavat raportointia ja mahdollistavat viestinnän automatisoinnin.



## 7. HR-analytiikka

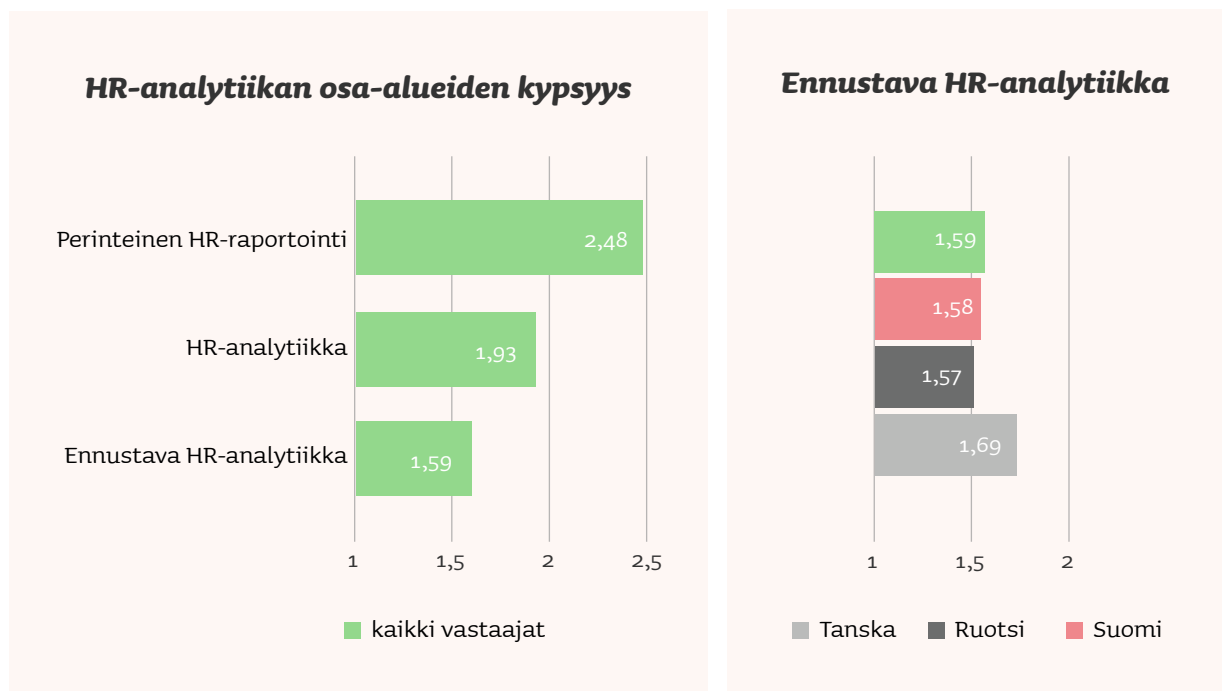
**HR-analytiikka tarkoittaa Pohjoismaissa tällä hetkellä suurilta osin vielä perustason HR-raportointia. Ennustavan analytiikan osalta käytännön toimenpiteet ovat yrityksissä vähäisiä, vaikka järjestelmillä olisi valtava potentiaali tarjota edistysellistä dataa yritysten päätöksenteon tueksi.**

Vaikka kyselyn perusteella perinteinen HR-raportointi on yrityksissä kunnossa (vastausten keskiarvo 2,48/4), HR-analytiikka ja ennustava analytiikka ovat tällä hetkellä läsnä lähinnä puheissa ja käytännön toimenpiteet ovat vielä vähäisiä, sillä niille annettiin arvosanaksi vain 1,93 ja 1,59.



Etenkin ennustava analytiikka on ajankohtaisuudestaan huolimatta organisaatioissa edelleen lapsenkengissä. Järjestelmillä on tässä valtava potentiaali tarjota laadukasta ja analyttistä dataa yritysten päätöksenteon tueksi. Kaikki vastaajamaat ovat ennustavan HR-analytiikan osalta samalla viivalla, sillä Suomen keskiarvo oli 1,58, Ruotsin 1,57 ja Tanskan 1,69.

Parhaimmillaan ennakoiva analytiikka mahdollistaa syy-seuraussuhteiden kautta perustellummat päätökset ja auttaa siten HR:ää tukemaan paremmin liiketoiminnan tarpeita. Ennakoivan analytiikan avulla voisi esimerkiksi tunnistaa ja ehkäistä paremmin lähtemisen syitä ja näin vaikuttaa vaihtuvuuteen. (Lähde: Deloitte \*)



\*Deloitte Human Capital Trends 2017

## 8. Strategia ja tulevaisuus

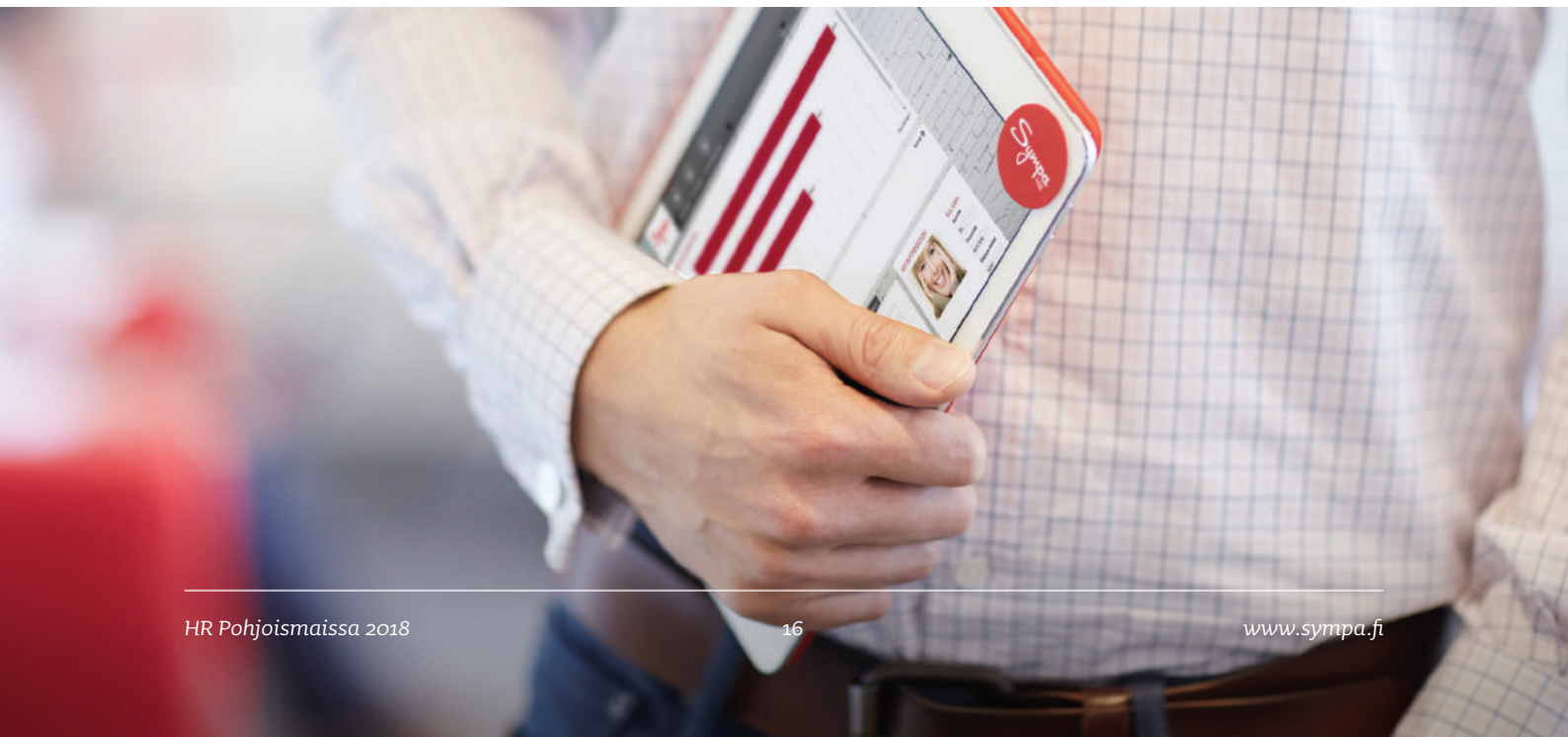
**Pohjoismaiset yritykset investoivat HR-järjestelmiin vuonna 2018, mahdollisesti EU:n tietosuojamuutoksen herättelemänä. Osaamisen ja suorituksen johtaminen nähdään liiketoiminnan kannalta kriittisimpinä HR-prosesseina. Muissa Pohjoismaissa arvotetaan työntekijöiden sitouttaminen strategisesti korkeammalle kuin Suomessa.**

Strategia ja tulevaisuus -teemassa selvitimme, mitkä HR-prosessit mielletään kriittisiksi liiketoiminnan kannalta ja miten näihin aiotaan panostaa.

Selkein löydös oli, että HR-järjestelmään aiotaan investoida. Peräti 70 % vastaajista, joilla ei ole käytössä HR-järjestelmää, ovat sellaista hankkimassa. Yritykset, jotka eivät jo ole hankkimassa HR-järjestelmää, voivat kohdata merkittäviä haasteita GDPR-tietosuojamuutoksen vaatimuksissa (05/2018).

Kriittisen tärkeänä yrityksen menestyksen kannalta – ja siten tärkeänä osana strategiaa – pidettiin osaamisen (63 % vastaajista) ja suorituksen (55 %) johtamisen prosesseja. Tanskassa myös työntekijöiden sitouttaminen (69 % Tanskassa vs 48 % yhteensä) ja rekrytointi (63 % vs 49 %) nousevat muita vahvemmin esiin. Kyse lienee pienestä näkökulmaerosta: Suomessa ja Ruotsissa sitoutetaan henkilöstöä panostamalla kehittymiseen ja suoriutumiseen, kun taas Tanskassa asiaa lähestytään enemmän viihtyvyyden ja onnistuneiden rekrytointien kautta.

Tärkeimmät kehitysalueet hajaantuivat melko tasaisesti kaikkien vastausvaihtoehtojen kesken, mutta osaamisen kehittäminen nousi HR:n näkökulmasta prosesseista tärkeimmäksi jokaisessa maassa (Suomessa 25,6 % vastaajista, Tanskassa 31,3 % ja Ruotsissa 21,6 %).





# Yhteenveto ja kehityskohteet

Yhteiseksi haasteeksi HR:n nykytilassa Pohjoismaissa nousee HR-tekniologian vähäinen hyödyntäminen eri HR:n vaiheissa. Tekniologian tuomat mahdollisuudet ovat vielä tunnettuja vain yleisellä tasolla, vaikka niiden nähdäänkin parantavan henkilöstöhallinnon prosesseja ja tyytyväisyyttä niihin.

- 1) Tutkimuksessa Pohjoismaisen henkilöstöhallinnon selkeimmäksi kehityskohteeksi nousee ihmisten johtaminen.** Koska henkilöstö on organisaation tärkein voimavara, parempia johtamista tukevia työkaluja ja prosesseja kaivataan.
- 2) Toinen selkeä kehityskohde on HR-analytiikka ja sen tuominen nykypäivän tarpeisiin.** HR:n bisneskriittinen analytiikka on vielä taustapeiliin katsovissa perusraporteissa. Reaaliaikainen analytiikka ja erityisesti ennustava analytiikka ovat valtaosassa organisaatioita lapsenkengissä. Muutos vaatisi, että HR- ja raportointijärjestelmien toimittajat pystyisivät osoittamaan analytiikan aidon potentiaalın tiedolla johtamisessa. Tällä hetkellä analytiikka tuntuu olevan liian kaukana henkilöstöhallinnon arjesta, ja kuuluu vain yksittäisten HR-edelläkävijöiden käytänteisiin.
- 3) Kolmas tärkeä esiin nouseva kehityskohde on rekrytointi.** Rekrytointi koettiin nykyisellään aikaa vieväksi prosessiksi, jossa erityisesti toimiva raportointi ja luokittelu luovat välittömiä, konkreettisia hyötyjä yrityksille.

Lisäksi tutkimus tuo esille, kuinka HR-prosessien siirtyminen mobiiliin on vasta alkutekijöissään, vaikka siihen panostamisen koettaisiin tuovan parannuksia esimiestyöhön jo lähitulevaisuudessa. Tutkimus vahvisti selkeäksi Pohjoismaiseksi HR:n vahvuusalueeksi työhyvinvoinnin, sekä siitä viestimisen ja läpinäkyvyyden. Mielenkiintoinen positiivinen tutkimuslöydös oli myös Tanskan poikkeuksellisen hyvänä arvosana työntekijöiden sitouttamisen (Talent Engagement) -teemassa.



# Sympa HR

## – Suomen suosituin HR-järjestelmä

**Herättikö raportin sisältö kysymyksiä? Haluatko kuulla aiheesta lisää?  
Olethan meihin yhteydessä!**



### **Anna Aarnisalo**

HR Manager

[anna.aarnisalo@sympa.com](mailto:anna.aarnisalo@sympa.com)

+358 50 5410921



### **Jaakko Mattila**

Business Development Manager

[jaakko.mattila@sympa.com](mailto:jaakko.mattila@sympa.com)

+358 44 5628452

---

**Sympa** on Pohjoismaiden nopeimmin kasvava HR-ratkaisujen tarjoaja, joka työllistää tällä hetkellä yli 70 ihmistä Hollannissa, Ruotsissa, Tanskassa, Norjassa, Sveitsissä sekä Suomessa. Sympa HR on kokonaisvaltainen, täysin integroitava HR-järjestelmä, joka mahdollistaa globaalien henkilöstöhallinnon ja automatisoi HR-rutiinit, yhdistäen rekrytoinnin, henkilöstöhallinnon, sekä henkilöstön kehittämisen prosessit. Sympa HR:llä on yli 200.000 päivittäistä käyttäjää yli 500 organisaatiossa ympäri maailman. Lisätietoja: [sympa.com](https://sympa.com)