

TOP 10 JOHTAMISEN TRENDIÄ

TRENDIN PAINOARVO
GLOBAALISTI

MUUTOS-
VALMIIDEN
YRITYSTEN OSUUS
VASTAAJISTA

TRENDIN PAINOARVO
POHJOISMAISSA

1

"LEARNING"



Uuden tiedon ja uudenlaisten taitojen jatkuva oppiminen sekä tiedon ja taidon poikkiteollinen soveltaminen on tärkein johtamisen painopiste vuonna 2019. Vain 46% vastaajista kokee organisaationsa kyvykkyyden ylläpitämisen olevan riittävällä tasolla. Paine ongelman ratkaisuun on kova, sillä vanhalla osaamisella ei selviydytä uudistuvassa maailmassa.

2

"THE HUMAN EXPERIENCE"



Odotus työn merkityksellisyydestä on palannut voimakkaasti työelämään. Talentit odottavat työnantajan näkevän heidät ihmisinä, ei vain resursseina. Odotus välittämisestä on laajentunut myös työelämän ulkopuolelle. Miten työnantaja kykenee vastaamaan heidän kokonaisvaltaisiin odotuksiinsa tätä päivää ja tulevaisuutta ajatellen? Vain 43% vastaajista omaa riittävät valmiudet tähän tarpeeseen vastaamiseksi.

3

"21ST CENTURY LEADERSHIP"



Työelämän muuttuminen, työn muutos, vaihtoehtoiset työsuhteet sekä tiimiytyminen asettavat yritysten ja ihmisten johtamiselle poikkeuksen kovia vaatimuksia. Johtajuus muuttuu sekä roolina että kompetenssina, 41% vastaajista kokee organisaatioillaan olevan riittävät valmiudet uudenlaisen johtajuuden kouluttamiseen ja toteuttamiseen.

4

"TALENT MOBILITY"



Osaajapula luo yritykselle suuria paineita muuntokouluttaa, lisäkouluttaa ja liikuttaa olemassa olevaa henkilöstöä tiimistä, projektista ja toimipisteestä toiseen ketterästi tarpeen mukaan. Osaajapula koskettaa kaikkia toimialoja. Uuden ajan kompetensseja on vain harvoilla. Vain 40% vastaaja-organisaatioista kokee omaavansa valmiudet osaajien liikkuvuuden hyödyntämiseen.

5

"HR CLOUD (STRATEGIA)"



Vastaajat korostavat, että viime vuosina käyttöön otetut HR cloud -ratkaisut ovat vasta uuden matkan alku, ei suinkaan päätepiste. Mutta mikä on HR cloud strategiamme? Vasta 41% vastaajista on pohtinut HR cloud -ratkaisuja strategisena kokonaisuutena, jonka hyötyjä on kyettävä mittaamaan.

6

"TALENT ACCESS"



Rekrytointi vaikeutuu kaiken aikaa. Se johtuu sekä osaamisvajeesta, osaamistarpeiden nopeasta muutoksesta että työn muuttumisesta. Ajantasaista erityisosaamista omaavat eivät välttämättä halua sitoutua yhteen työnantajaan. Yritysten on tunnistettava vaihtoehtoiset työmuodot strategisena valintana poistaakseen osaamispulaa. Vain 37% vastaajista pitää valmiuksiaan tässä riittävinä.

7

"REWARDS"



Palkitsemisen kokonaisuus saattaa olla laaja ja monipuolinen, mutta 69% vastaajien mielestä tehoton. 23% ei osannut sanoa, mistä oma henkilöstö ylipäättään motivoituu. Paras kannustin on raportin mukaan merkityksellisen työn tarjoaminen sekä hyvin suhteisiin satsaaminen. 33% vastaajista kokee valmiutensa olevan tässä riittävä.

8

"FROM JOBS TO SUPERJOBS"



Useampi perinteinen työnkuva tullaan niputtamaan yhteen. Superjobin haltija saa työparikseen robotin, sillä mahdollisimman suuri osa uudesta tehtäväkuvasta automatisoidaan ja robotisoidaan. Laajeneva työnkuva tulee edellyttämään monitieteellistä osaamisen kehittämistä sekä dataohjautuvuuden hyödyntämistä. Vain 39% on valmiina muutokseen.

9

"FROM HIERARCHY TO TEAMS"



Organisaatioiden suoriutumiskyvyn ylläpitämisestä tulee tiimurheilua. Suurin haaste on saada hierarkiseen johtamiseen tottuneet johtajat purkamaan siilot ja sopeutumaan itse tiimeissä johtamiseen. Vain 33% vastaajista kokee olevansa valmis uudistuvaan organisaatorakenteeseen.

10

"ALTERNATIVE WORKFORCE"



Tähän asti tilapäisratkaisuna pidetyt työsuhteen muodot jatkavat yleistymistään. Freelancerit, vuokrahenkilöstö ja muut itsenäiset toimenharjoittajat tulevat kiinteäksi osaksi organisaatioiden henkilöstöä. Alle 30% vastaajista on valmis johtamaan monimuotoista henkilöstöä.