

Tutkimus: Suomalaiset henkilöstöjohtajat huolissaan osaajapulasta

Deloitteen vuosittaisen Global Human Capital Trends -tutkimuksen mukaan organisaatioiden nykyinen osaaminen ei vastaa digitalisaation vaatimuksiin. Kaikkien toimialojen uskotaan muuttuvan radikaalisti teknologisen kehityksen myötä, mutta suuri osa johtajista kokee, että organisaatiosta puuttuu osaaminen ja toimintamallit, joilla nopeisiin kilpailuympäristön muutoksiin voidaan sopeutua. Yritykset rakentavatkin nyt täysin uusia tapoja organisoitua ja johtaa kyvykkyyksiään.

"Yritykset kamppailevat säilyttääkseen kilpailukykyänsä maailmassa, jossa teknologiset ja sosiaaliset innovaatiot muokkaavat toimintaympäristöä ja asiakkaiden odotuksia jatkuvasti. Tämä muuttaa johtamisen pelisääntöjä oppimisessa, organisoitumisessa ja jopa siinä, miten työ ylipäätään jatkossa määritellään," toteaa Suomen Deloitteen Human Capital -alueen johtaja **Eva Tuominen**.

Juuri julkaistun tutkimuksen mukaan modernin henkilöstöjohtamisen kuusi uusinta trendiä ovat:

- Avoin tiimi- ja projektipohjainen organisaatio.** Hierarkkisia organisaatiomalleja korvataan ketterillä ja verkostoituneilla tiimeillä. Organisaation kehittäminen on edelleen tärkeintä: sekä globaalisti että Suomessa vastaajista 88 prosenttia piti tätä tärkeänä tai erittäin tärkeänä.
- Osaajien löytäminen ja kehittäminen uusin keinoin osaajapulan kasvaessa.** Työnantajabrändiin sekä rekrytointitapoihin ja -kokemukseen panostetaan yhä enemmän. Suomalaisista vastaajien mielestä (86 prosenttia) uusien osaajien löytäminen on tänä vuonna toiseksi tärkein aihe. Muutos on iso, sillä viime vuonna aihe ei mahtunut 10 tärkeimmän trendin joukkoon.
- Työntekijäkokemuksen kehittäminen.** Organisaatiot globaalisti ovat huomanneet linkin työntekijä- ja asiakaskokemuksen sekä laadun ja innovaatiokyvyn välillä. Suomalaisista vastaajista vain kuusi prosenttia hyödyntää työntekijäkokemustaan laajasti huippuosaajien houkuttelemisessa. Globaalisti näin tekee joka neljäs ja muissa Pohjoismaissa 12 prosenttia vastaajista. Työntekijäkokemuksen kehittäminen on globaalisti neljänneksi tärkein trendi, ja Suomessa aihe nousi huimasti seitsemänneltä sijalta kolmanneksi.
- Kokonaisvaltainen henkilöstön johtaminen.** Trendi pitää sisällään työvoiman joustavan käytön ja joukkoistamisen, eli monipuoliset tavat hyödyntää sekä omia että ulkopuolisia osaajaresursseja. Pohjoismaisista vastaajista 33 prosenttia totesi, ettei heidän organisaatiossaan käytetä joukkoistamista lainkaan ja 30 prosenttia ei ole varma mitä ilmiö tarkoittaa. Vain yksi prosentti pohjoismaalaisista vastaajista kertoi aktiivisesti organisaatiossaan hyödynnettävän joukkoistamista osaamisen lähteenä, vastaavan luvun ollessa kuusi prosenttia globaalisti.
- Dataan perustuva henkilöstöjohtaminen.** Suomessa ja muissa Pohjoismaissa on keskitytty erityisesti työvuorosunnittelua ja työvoimankäyttöä tukevaan analytiikkaan, kun muualla maailmassa tehdään enemmän osaamisen johtamiseen ja rekrytointiin liittyvää analytiikkaa. Suomalaisista vastaajaorganisaatioista kuitenkin vain 24 prosenttia arvioi ymmärtävänsä hyvin tai erittäin hyvin henkilöstöanalytiikkaa, kun globaalisti vastaava luku on 31 prosenttia.
- Robottiikka ja tekoäly ihmistyön jatkeena ja korvaajana.** Suomalaisista vastaajista 93 prosenttia on aloittanut jossain määrin robotiikan ja tekoälyn käytön, kun globaalisti vastaava luku on vain 75 prosenttia. Suomalaisista yksikään vastaaja ei kuitenkaan arvioinut laajamittaisen käytön olevan todellisuutta 3-5 vuoden päästä, kun globaalisti vastaava luku oli 11 prosenttia.

"Suomi on siis edelläkävijä robotiikan ja tekoälyn hyödyntämisessä, mutta hukkaamme mahdollisuutemme vanhakantaisilla organisaatioilla ja johtamisella? Tietyillä alueilla meillä on osaajapula, mikä kertoo haasteistamme luoda oikeanlaista työntekijäkokemusta," pohtii Deloitteen Organization Transformation & Talent -palveluista vastaava **Kirsi Kemi**.

"Tulokset kuvastavat henkilöstöjohtamisen yhä kiihtyvää muutosta. Painopiste siirtyy kustannustehokkuutta korostavasta palvelutuotannosta kohti työntekijäkokemuksen vipuvaikutusta hyödyntävää asiakaskokemuksen johtamista. Perinteinen hallinnollinen HR-työ on väistymässä modernin osaamis pääoman johtamisen tieltä. Tämä muutos antaa henkilöstöjohdolle luvan ja veloitteen kehittää organisaation rakenteita, toimintamalleja, prosesseja ja työkaluja, mutta se tuo mukanaan myös kovia odotuksia toiminnan tehokkuuden ja kilpailukyvyn paranemiseksi," Tuominen summaa.

Deloitteen Global Human Capital Trends 2017 -tutkimus kokoaa yhteen yli 10 400 liiketoiminta- ja HR-johtajan näkemykset 140 maasta. Tämä on yksi maailman suurimmista osaamis-, johtajuus- ja HR-haasteisiin keskittyvistä tutkimuksista. Suomessa tutkimukseen vastasi yhteensä 182 liiketoiminta- ja HR-johtajaa sekä asiantuntijaa.

Tutustu koko tutkimukseen [täällä](#).

Eva Tuominen

Human Capital

eva.tuominen@deloitte.fi

Puh. 040 555 5646

Deloitte

Kirsi Kemi

Organization Transformation & Talent

kirsi.kemi@deloitte.fi

Puh. 040 5374 731

Deloitte

Deloitte on yksi maailman johtavista asiantuntijayrityksistä ja tavoitteenamme on vaikuttaa asiakkaisiimme, toisiimme ja yhteiskuntaamme merkityksellisellä tavalla päivittäisen työme kautta. Palvelemme asiakkaitamme yli 150 maassa tilintarkastuksella, vero- ja lakipalveluilla,

liikkeenjohdon konsultoinnilla, riskienhallinnalla ja yritysjärjestelypalveluilla. Suomen 450 deloittelaisista tuovat asiakkaillemme globaalia osaamista yli 244 000 kollegan kanssa. www.deloitte.fi