



Osaamismurros ja liiketoiminnan strategiset osaamistarpeet – johdathan organisaatiosi osaamisen kehittämistä?

Henry ry:n ja Sarasen
kyselytutkimus, kevät 2024

Webinaari 23.5.2024

Osaamisen asialla työelämän jokaisessa vaiheessa.

Me Sarasella autamme yrityksiä:

- ✓ kun osaamisesta on pulaa
- ✓ kun osaamista halutaan kasvattaa tai sitouttaa
- ✓ kun muutostilanteessa tarvitaan tukea

Miten autamme?



Rekrytoi kouluttamalla.

Jotta työ ei jäisi vaille tekijäänsä.



Uudista & johda osaamista.

Jotta tekijät ja taidot kohtaisivat jatkossakin.



Vakauta muutostilanteessa.

Jotta epävarmat tilanteet ratkaistaisiin vastuullisesti ja tuloksekkaasti.

Jo 30 vuotta osaamisen asialla.

Toimimme jatkuvan kehittämisen ja kehittymisen periaatteella. Palvelumme ovatkin aina räätälöitävissä, jotta niistä saadaan irti tehokkain mahdollinen vaikutus. Tavoitat meidät läpi Suomen.

80

Asiantuntijaa & lisäksi oma valmennusverkosto

2000+

Valmennettavaa palveluissamme vuosittain

4000+

Yritystapaamista vuosittain

700

Hankittua työpaikkaa rekrytoivista koulutusohjelmista

yli 80%

Vaikuttavuus rekrytoivista koulutusohjelmista ja uravalmennuksista

BRAVEDO

Olemme osa [Bravedo Groupin](#) rohkeiden yritysten yhteisöä.



Agendalla tänään

- + Työmarkkinan rakennemuutokset, osaamismurros sekä AI-kehitys vauhdittavat organisaatioiden strategisten osaamistarpeiden muutosta lähivuosien aikana.
- + Halusimme tutkia teemaa uusintakyselyllä (tammikuu 2023 – huhtikuu 2024)
- + Keskustelemme tänään kyselyn tuloksista ja sen pohjalta:
 - Miten strategiasta juontuvat osaamistarpeet ovat muuttumassa? Miten nämä muutokset sekä esimerkiksi AI-kehitys näkyvät organisaatioissa?
 - Miten nämä muutokset vaikuttavat HR:n ja liiketoimintajohdon arkeen?
 - Miten osaamista tulisi kehittää strategia- ja markkinalähtöisesti JA samalla johtaa oppimista ketterästi, yksilölähtöisesti ja kustannustehokkaasti?

Keskustelijoina



- + Sanna Hyyrynen, People, Culture & Sustainability Director, Saranen Consulting Oy



- + Nina Leskinen, Head of Leadership and Organisation Development, Elektrobit Automotive



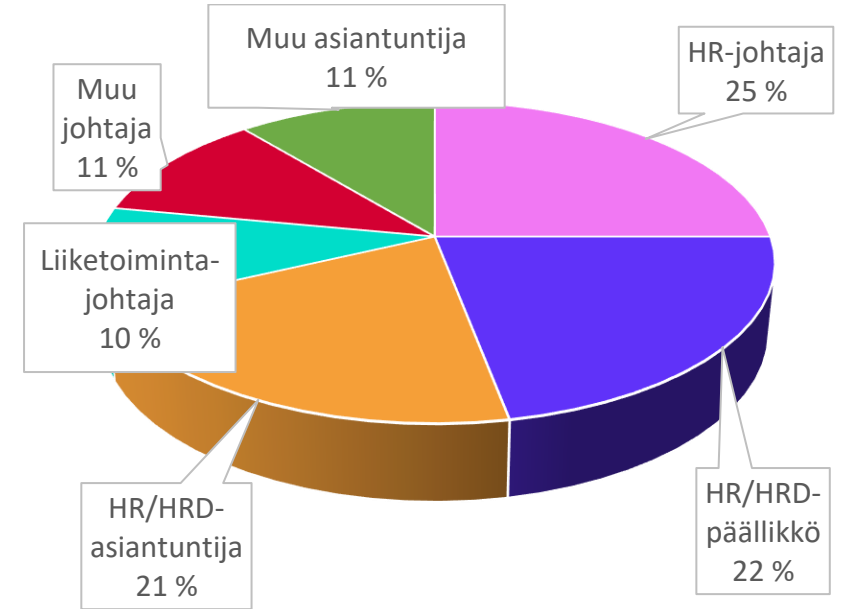
Tutkimuksen tulokset ja keskustelua



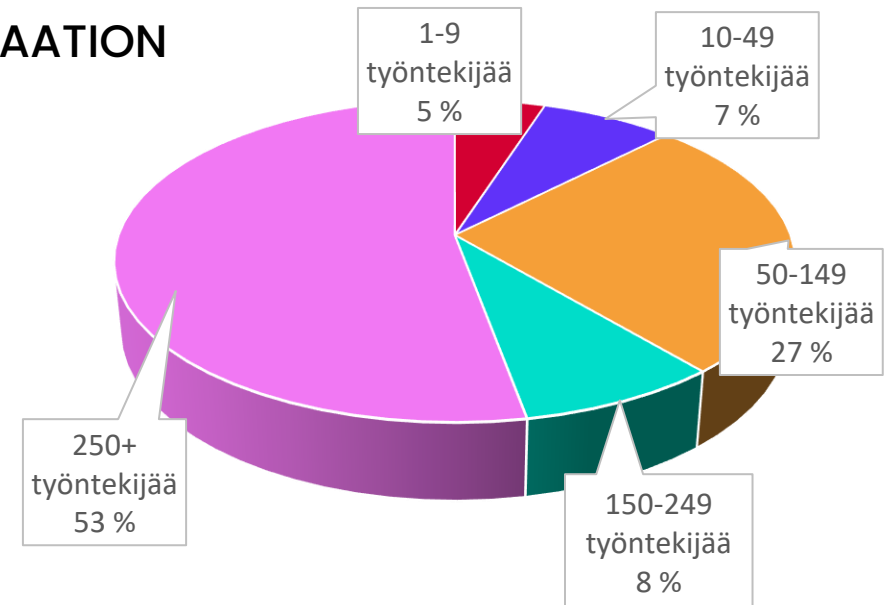
Taustatiedot

- + Kysely toteutettiin huhtikuun lopulla 2024 ja vastaajia oli 121.
- + Vastaajat laajasti eri toimialoilta, joista suurimpina edustettuina teollisuus, informaatio ja viestintä, koulutusala ja muu palveluliiketoiminta (näistä lähes 50% vastaajista).
- + HR-ammattilaisia oli vastaajista 68%. Liiketoimintajohtajia 10%, muita johtajia 11% ja muita asiantuntijoita 11%.
- + Päälle 250 hlö työllistävissä organisaatioissa työskenteli vastaajista 53%.

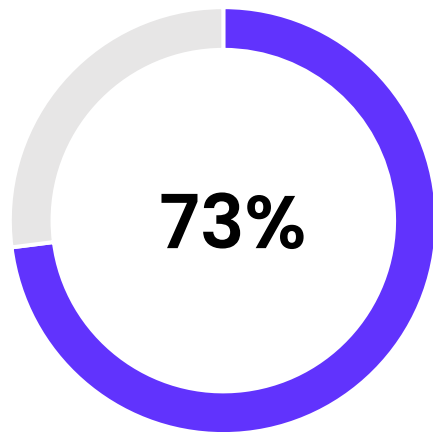
VASTAAJAN ROOLI



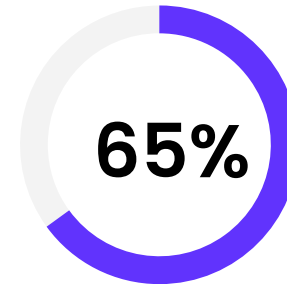
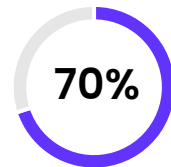
ORGANISAATION KOKO



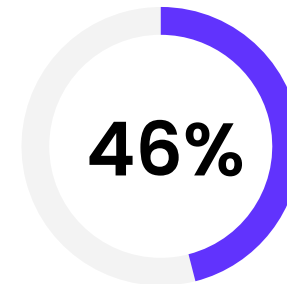
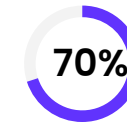
Muuttuvat osaamistarpeet ja niihin vastaaminen



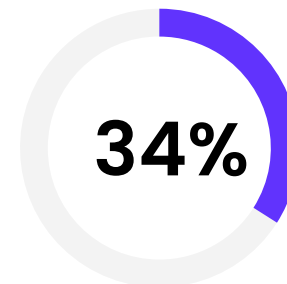
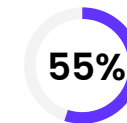
Liiketoiminnan osaamistarpeet ovat muuttumassa 73%:ssa organisaatioista seuraavan 3-5 vuoden aikana (70% vuonna 2023)



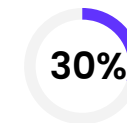
65 %:ssa organisaatioista strategian edellyttämät kriittiset osaamiset on hyvin tunnistettu (70% v. 2023)



46%:ssa organisaatioista osaamistarpeet on otettu huomioon strategiassa (55% v. 2023)



34%:ssa organisaatioista on toimivat keinot strategisiin osaamistarpeisiin vastaamiseen (30% v. 2023)



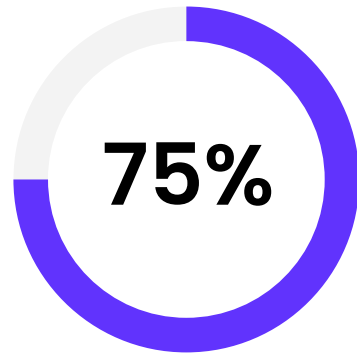
Tulevaisuuden osaamistarpeet



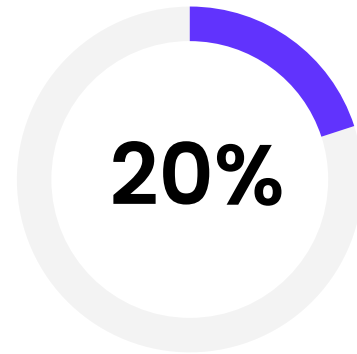
Taitojen ja osaamisten kehitystarpeen tärkeysjärjestys



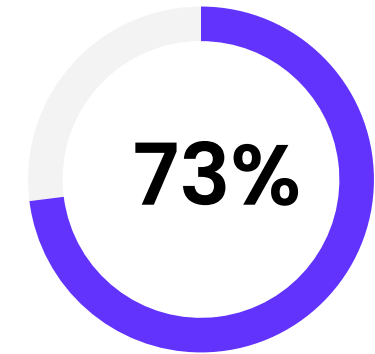
AI, strategia ja osaamisen kehittäminen



75% vastanneista organisaatioista EI ole AI-strategiaa

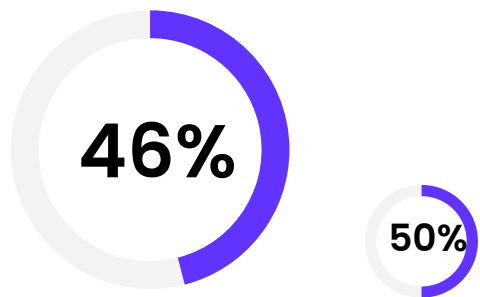


Ainoastaan 20%:lla organisaatioista on keinot kehittää ja viedä käytäntöön AI-strategiaa

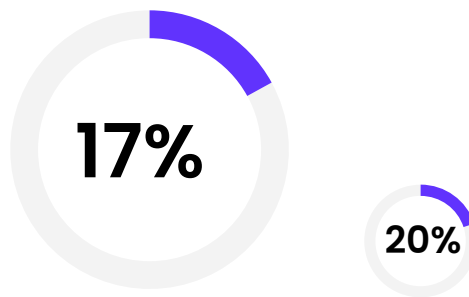


73%:ssa organisaatioista AI-osaamista tulee merkittävästi kehittää pysyäkseen kilpailukykyisenä

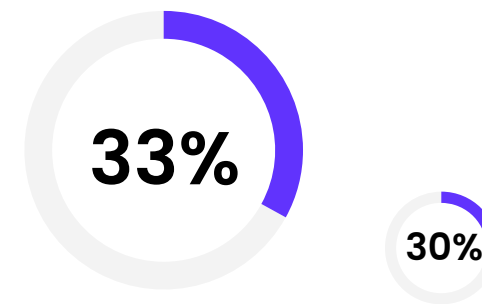
Osaamistarpeet: kehitä, luovu, rekrytoi



46 %:lla henkilöstöstä on osaamista, jota tulee kehittää merkittävästi jotta se soveltuu strategisiin vaatimuksiin (50% vuonna 2023)



17 %:lla henkilöstöstä on osaamista, joka ei vastaa strategisiin vaatimuksiin ja josta tulee luopua (20% vuonna 2023)



Yrityksissä on tarve rekrytoida uutta osaamista 33% suhteessa nykyhenkilöstöön (30% vuonna 2023)

Strategiset kyvykkyydet ja yksilöllinen osaamisen kehittäminen-prosessi Sarasella



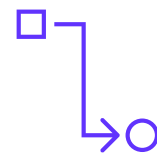
11-12 / 2022

Mitä osaamista meiltä jo löytyy (yksilötaso + liiketoimintataso)? Mitä osaamista meiltä puuttuu (osaamisvajeet)?



02-03 / 2023

Mitä strategisia kyvykkyyksiä tarvitsemme matkalla kohti 2025? Mitä nämä tarkoittavat osaamisina?



03 - 05 / 2023

Miten oppimista voidaan fasilitoida arjessa (lähijohtajat)? Miten rakennetaan yksilöllisiä oppimispolkuja?



08 - 09 / 2023

Oppimispolku-ajattelun ja kyvykkyyksien lanseeraus tavoite- ja oppimiskeskusteluissa. Henkilökohtaisten oppimispolkujen rakennus.

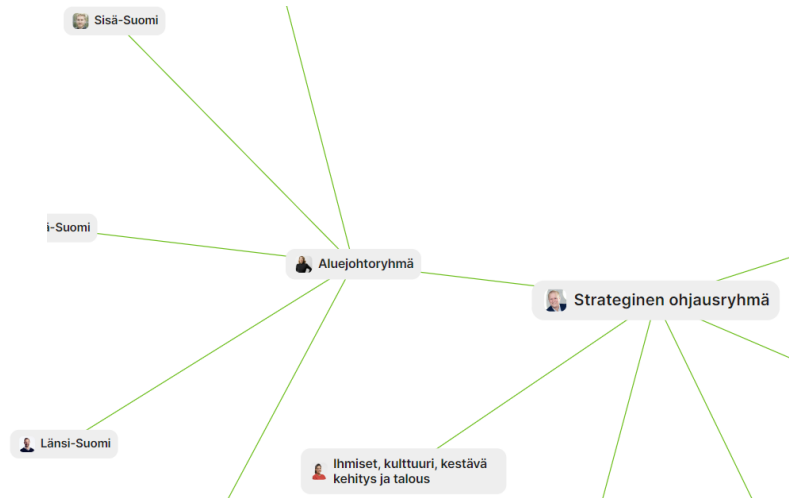
Käytännön vinkkejä?



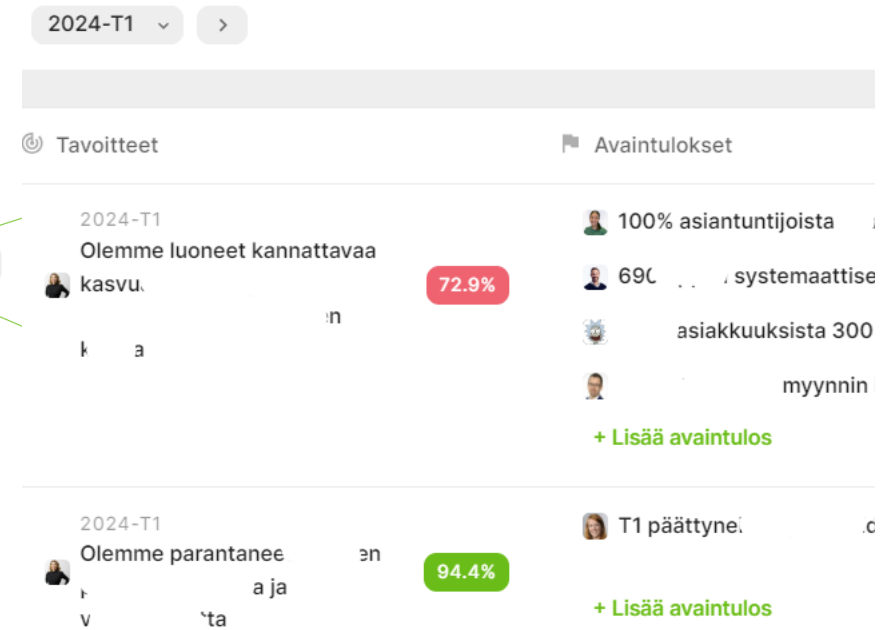
MENTOROINTI



RETROT



OKR



Kiitos!

+ Ota yhteyttä ja linkity:

- <https://www.linkedin.com/in/sannahyyrynen/>
- <https://www.linkedin.com/in/nina-leskinen-48699b10/>



A woman with long, wavy brown hair is shown in profile, facing left. She is wearing a white hoodie. The scene is lit with vibrant, multi-colored lights in shades of purple, blue, and pink, creating a soft glow on her face and hair. The background is a solid, deep purple color.

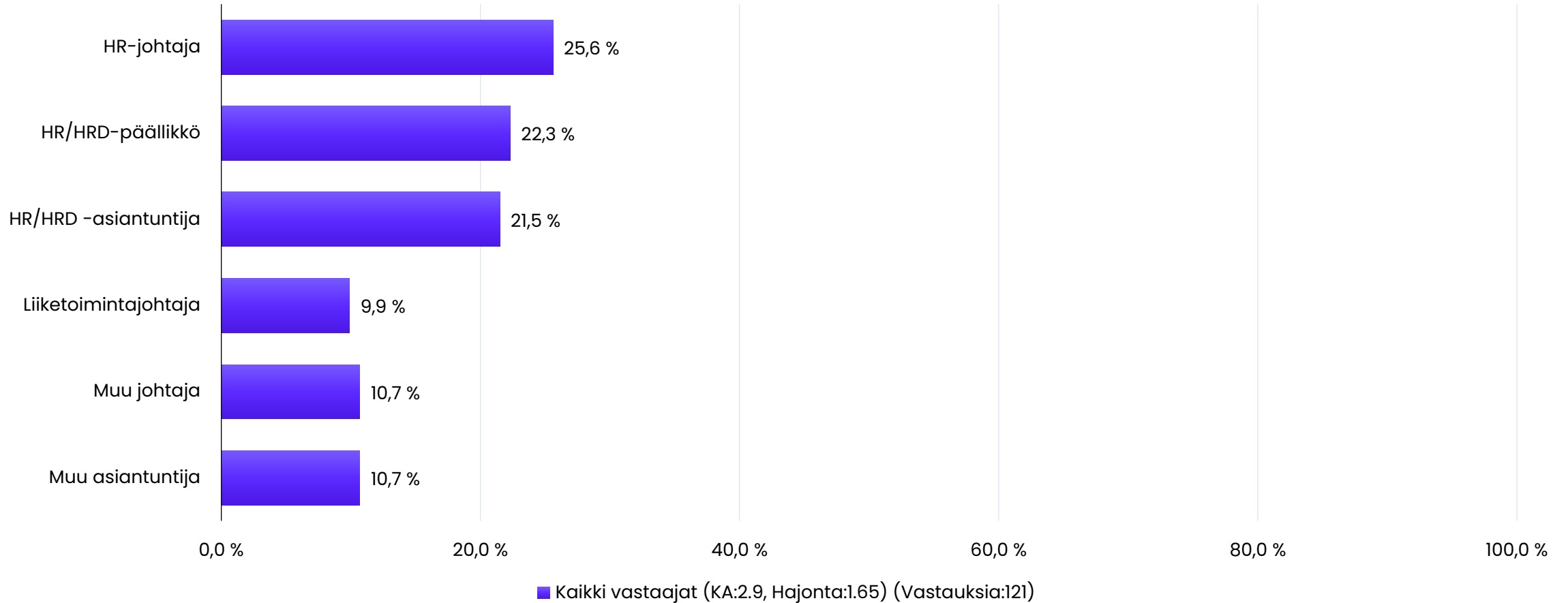
Tutkimusdata

Kyselytutkimuksen päälöydökset

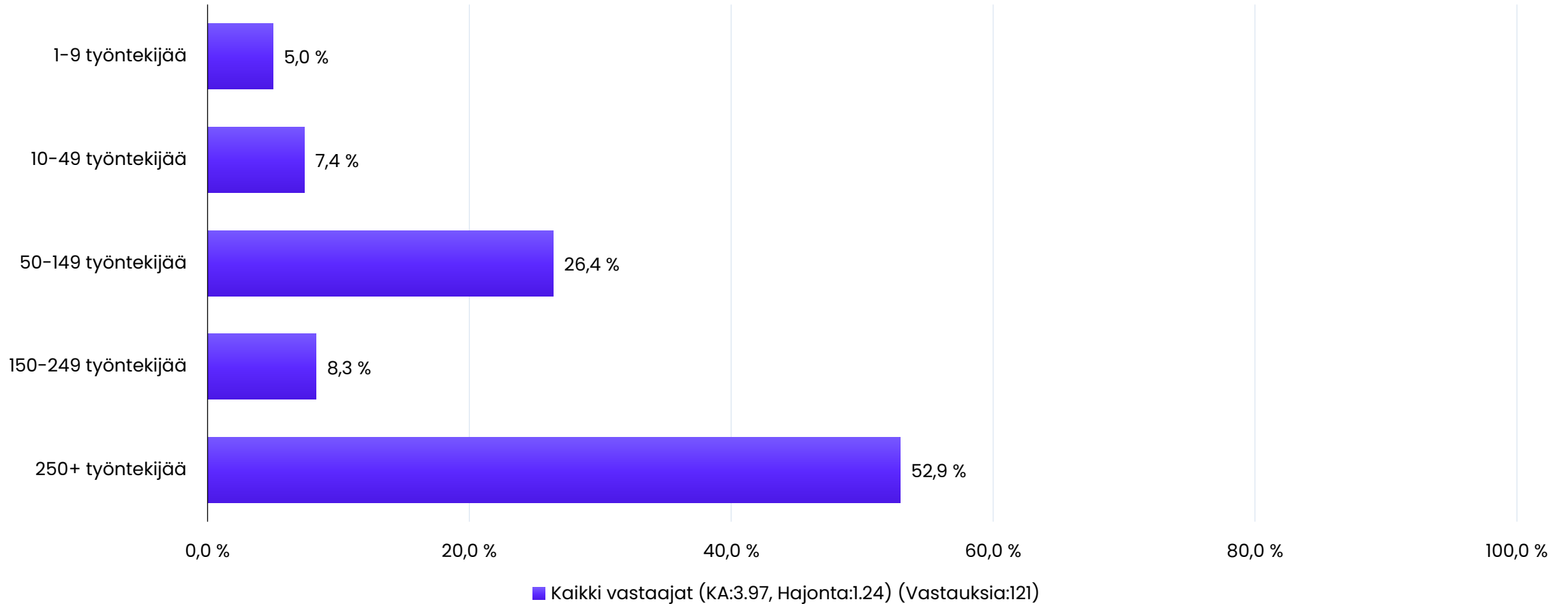


- + Strategiset osaamistarpeet ovat murroksessa – 73 %:ssa kyselyyn vastanneissa organisaatioissa osaamistarpeet ovat muuttumassa seuraavan 3–5 vuoden aikana.
- + Monissa yrityksissä osaamistarpeita ei ole otettu huomioon strategisessa suunnittelussa, itse asiassa tulos oli merkittävästi heikentynyt vuoden 2023 kyselyyn verrattuna.
- + Samalla kun 75% vastanneista organisaatioista ei ole AI-strategiaa, koetaan AI-osaamisen kehittäminen 73% organisaatioista kriittiseksi kilpailukyvyn säilyttämiseksi. Keinoja AI-strategian käytäntöön viemiseksi on kuitenkin vain 20%:lla. Tämä vaatii isoa kehitys- ja osaamisloikkaa.
- + Tulevaisuuden osaamistarpeissa korostui viime vuoteen verrattuna täysin uutena tekoälyosaaminen. Lisäksi teemoina nousevat digitaidot, analytiikka/tiedolla johtaminen, substanssiosaaminen, johtamistaidot/itsensä johtaminen, kaupallinen/myyntikyvykkyys, muutosjohtamistaidot, sekä kestävä kehitys/vastuullisuus.

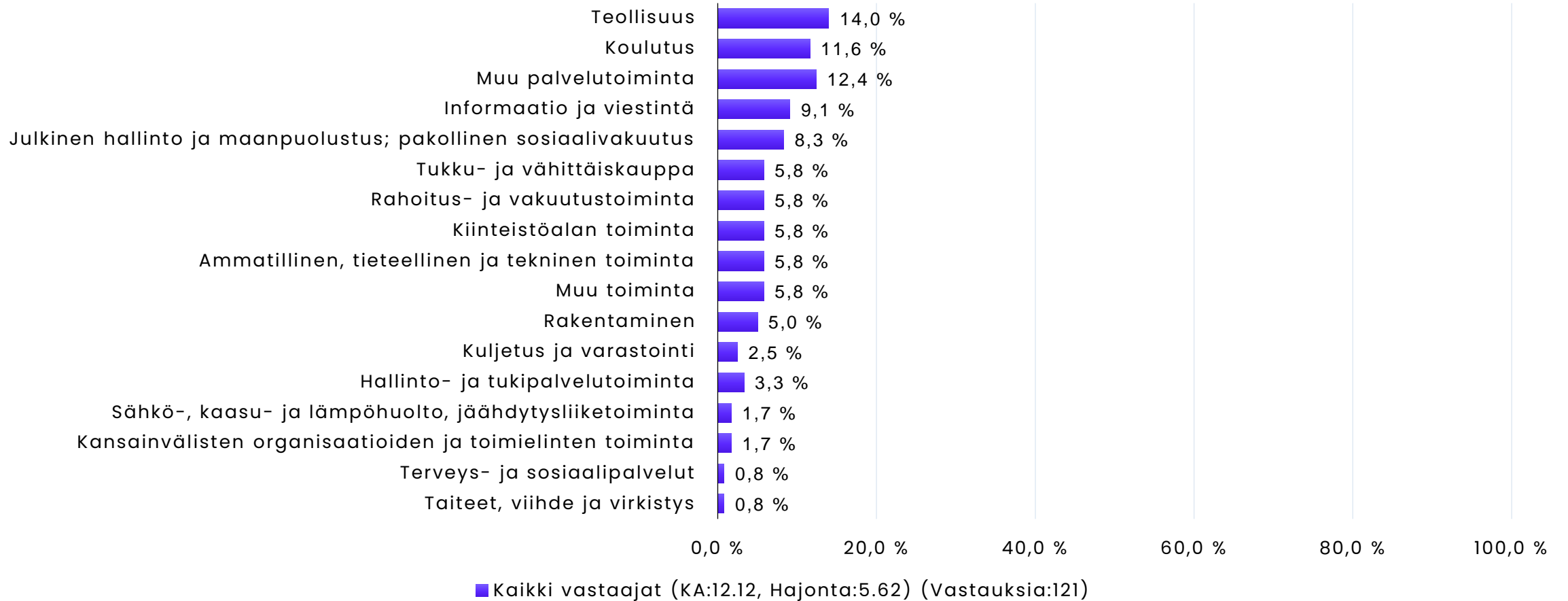
Mikä on positiiosi organisaatiossasi?



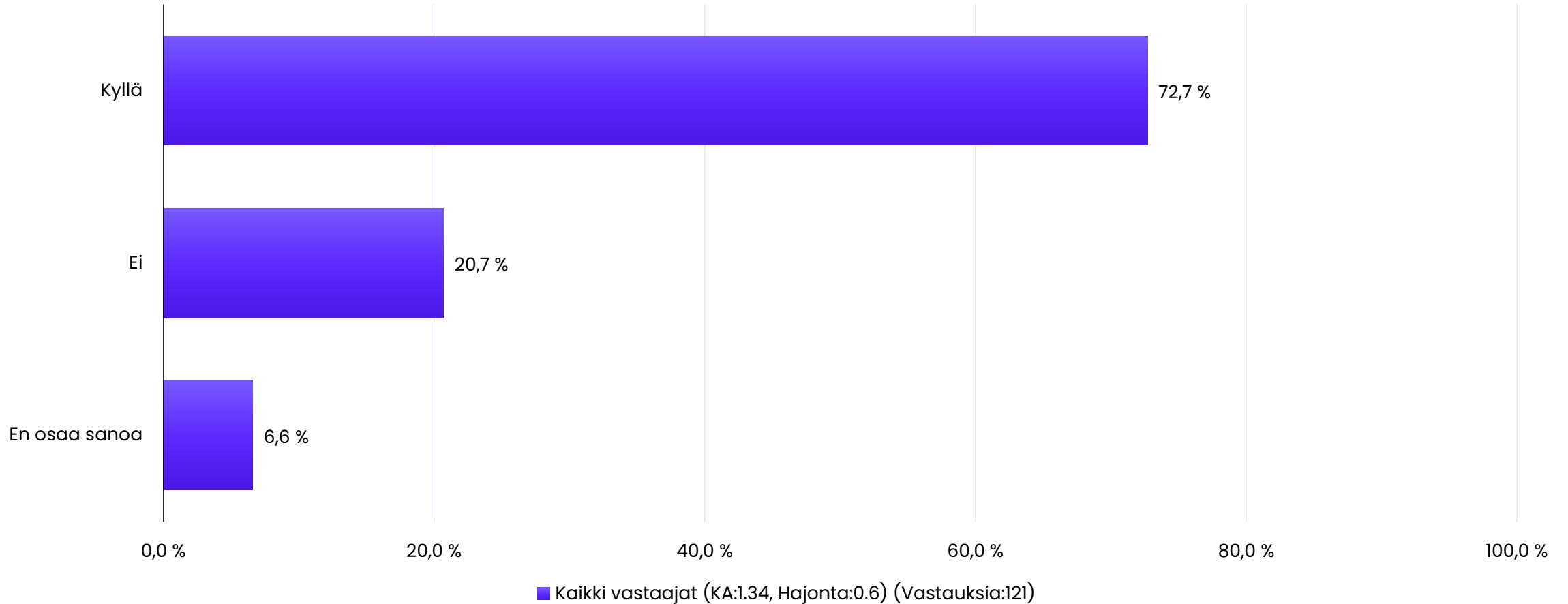
Mikä on edustamasi organisaation koko?



Mikä on organisaatiosi toimiala?



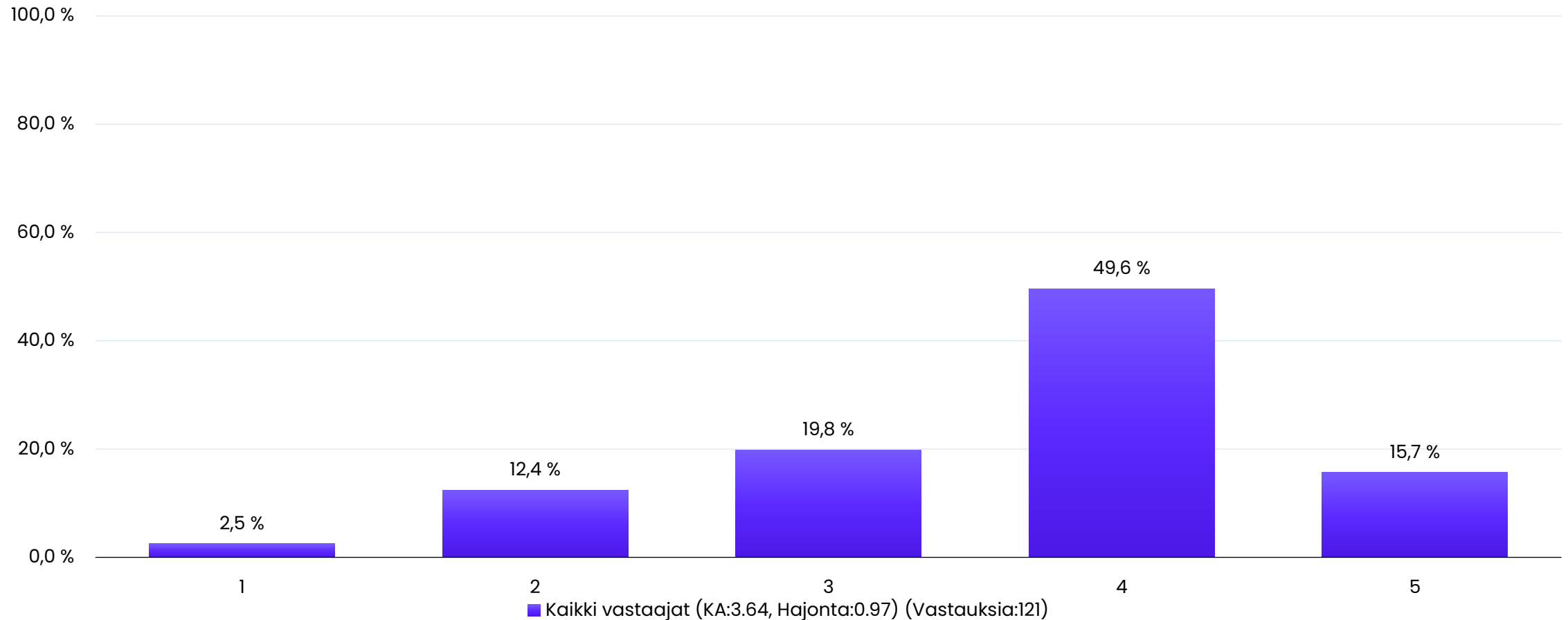
Ovatko liiketoimintanne osaamistarpeet merkittävästi muuttumassa seuraavan 3–5 vuoden aikana?



Osaaminen ja liiketoiminnan strategiset tarpeet 3-5 vuoden aikajänteellä

Organisaatiossamme on tunnistettu strategian edellyttämät kriittiset osaamiset

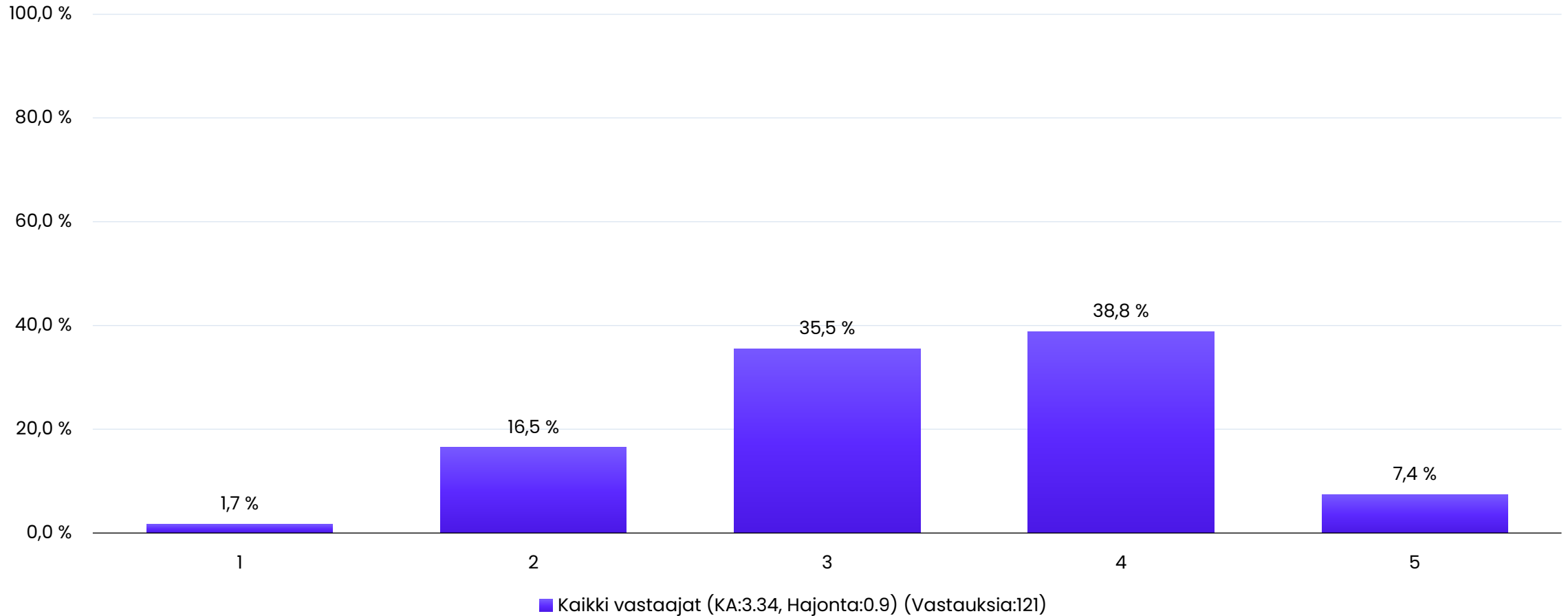
(1 = Vahvasti eri mieltä, 5 = Vahvasti samaa mieltä)



Osaaminen ja liiketoiminnan strategiset tarpeet 3-5 vuoden aikajänteellä

Organisaatiomme osaamistarpeet on otettu huomioon strategisessa suunnittelussa

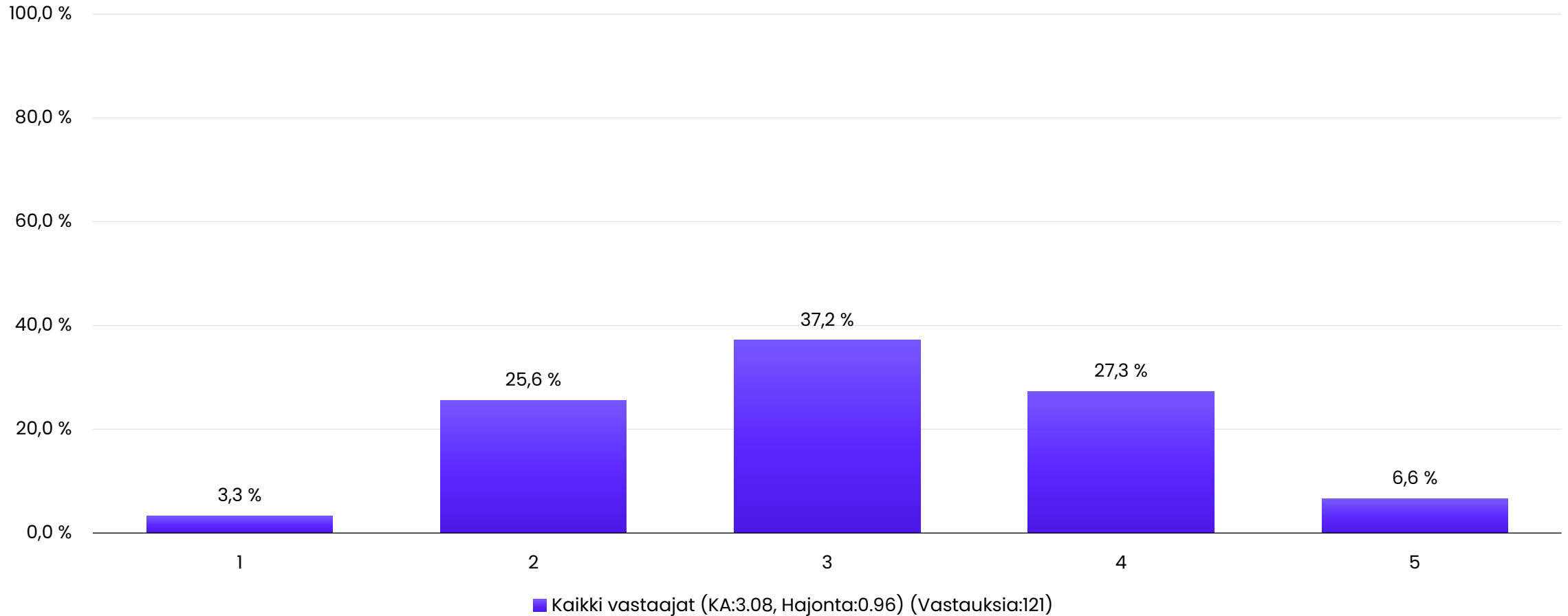
(1 = Vahvasti eri mieltä, 5 = Vahvasti samaa mieltä)



Osaaminen ja liiketoiminnan strategiset tarpeet 3-5 vuoden aikajänteellä

Organisaatiossamme on toimivat keinot vastata strategisiin osaamistarpeisiin

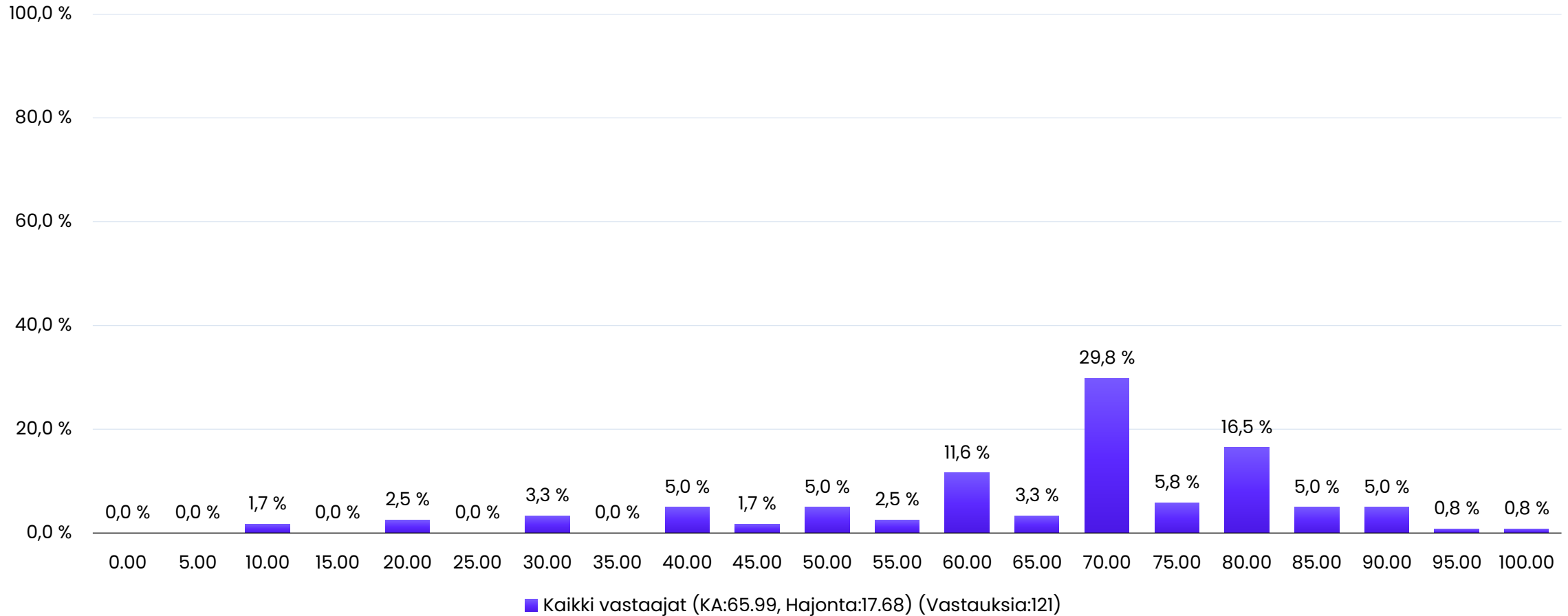
(1 = Vahvasti eri mieltä, 5 = Vahvasti samaa mieltä)



Osaaminen ja liiketoiminnan strategiset tarpeet 3-5 vuoden aikajänteellä

Osaaminen soveltuu suoraan tai melko suoraan strategian vaatimuksiin

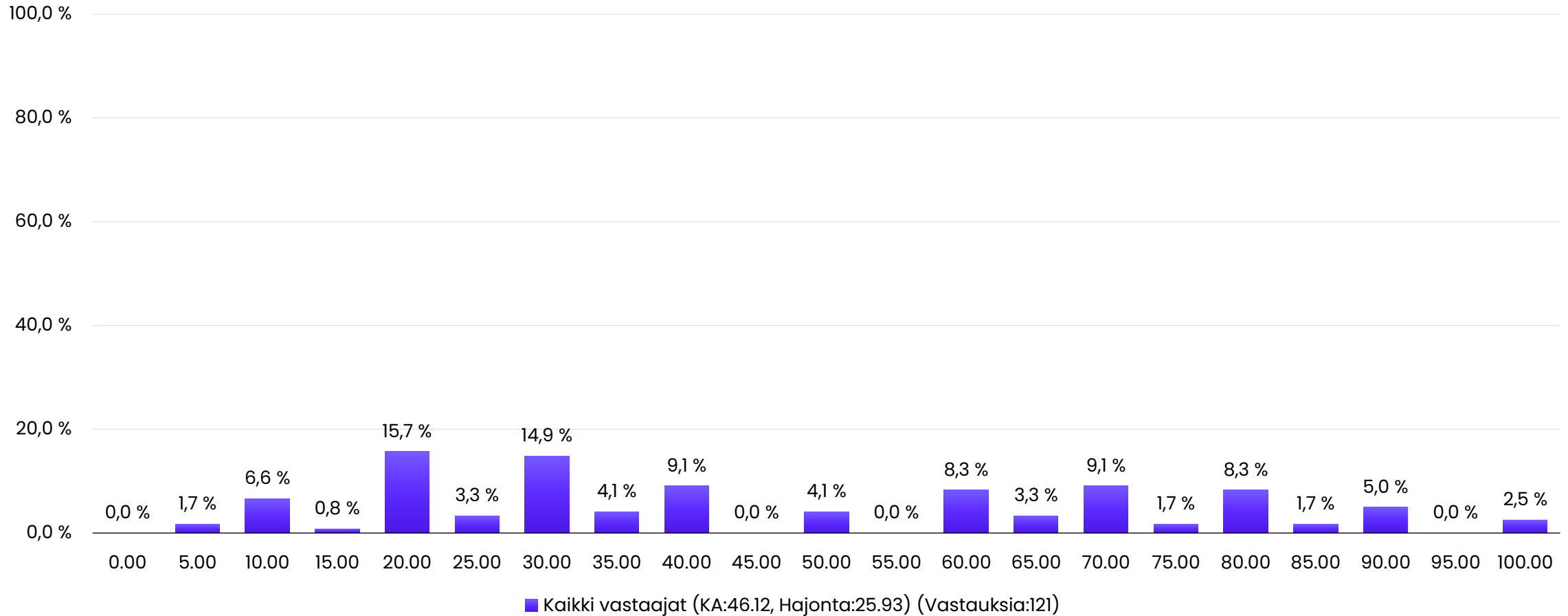
(0 = 0% henkilöstöstä, 100 = 100% henkilöstöstä)



Osaaminen ja liiketoiminnan strategiset tarpeet 3-5 vuoden aikajänteellä

Osaamista tulee kehittää merkittävästi, jotta se soveltuu strategian vaatimuksiin

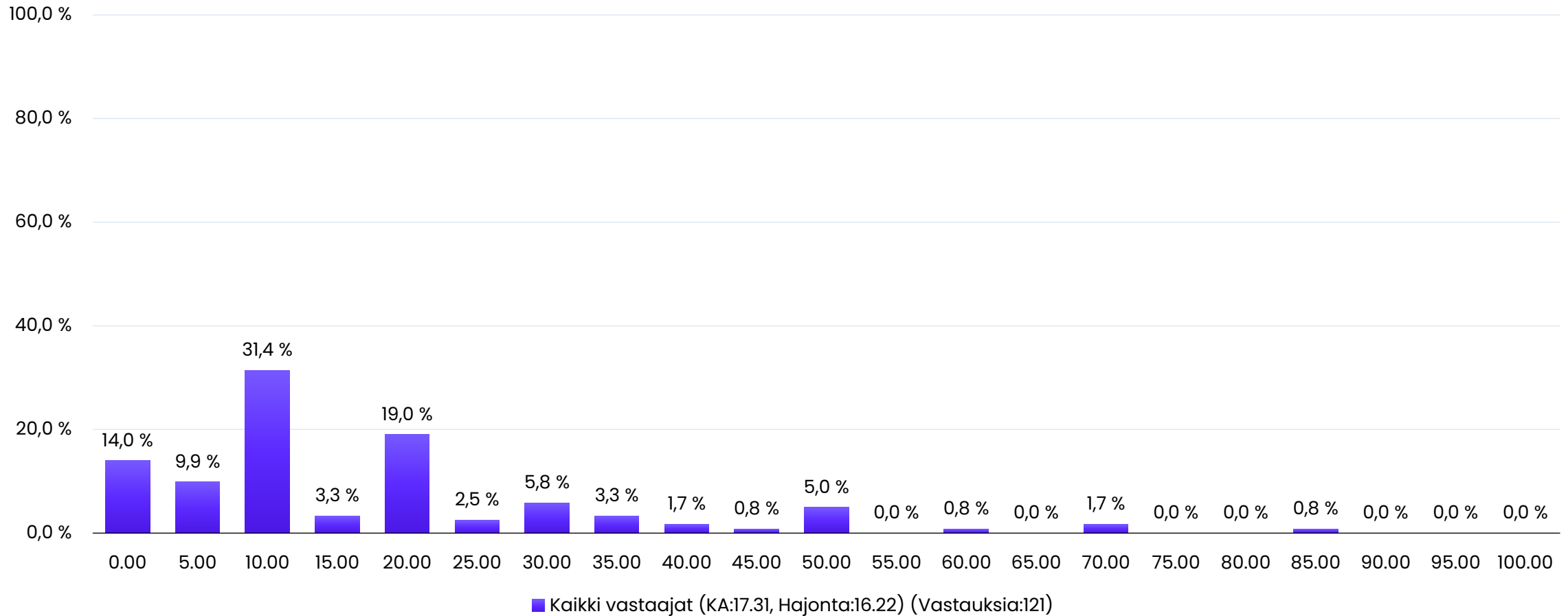
(0 = 0% henkilöstöstä, 100 = 100% henkilöstöstä)



Osaaminen ja liiketoiminnan strategiset tarpeet 3-5 vuoden aikajänteellä

Osaamista on vaikea kehittää soveltumaan strategian vaatimuksiin ja siitä tulee luopua

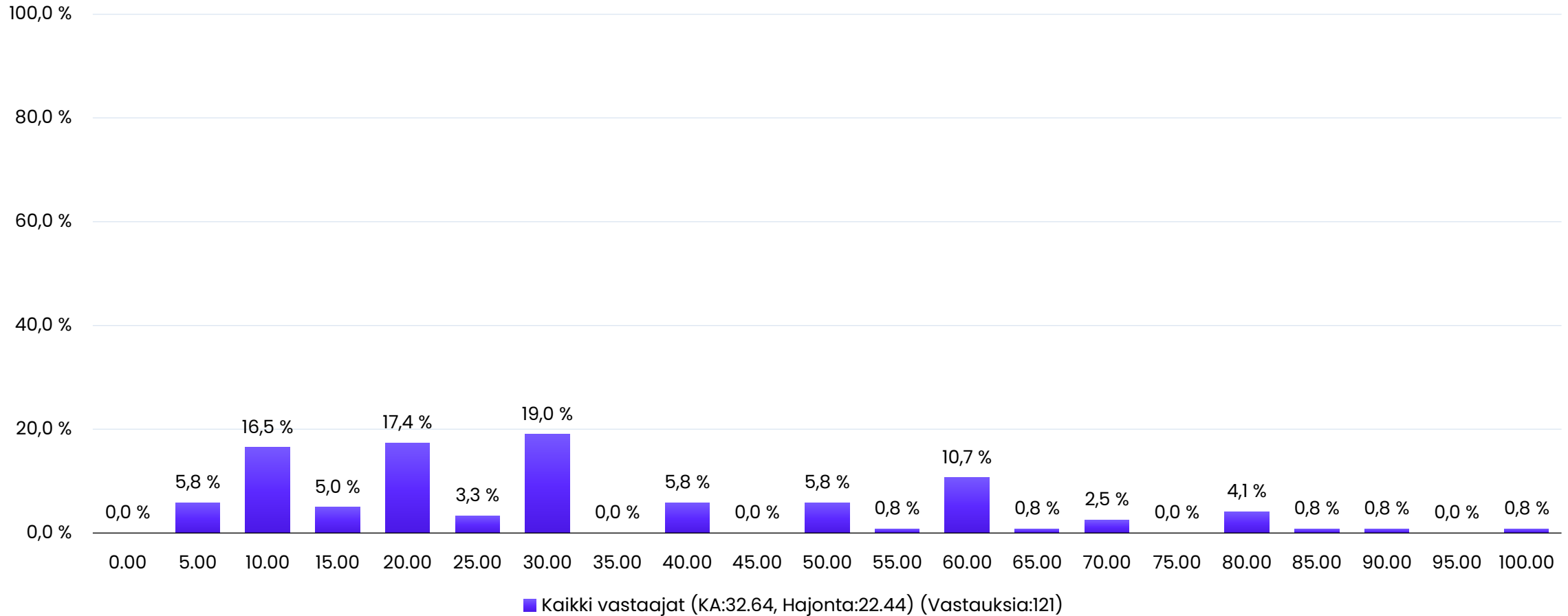
(0 = 0% henkilöstöstä, 100 = 100% henkilöstöstä)



Osaaminen ja liiketoiminnan strategiset tarpeet 3-5 vuoden aikajänteellä

Arvioi prosenttilukuna uuden osaamisen rekrytoimisen tarvetta suhteessa nykyhenkilöstöön

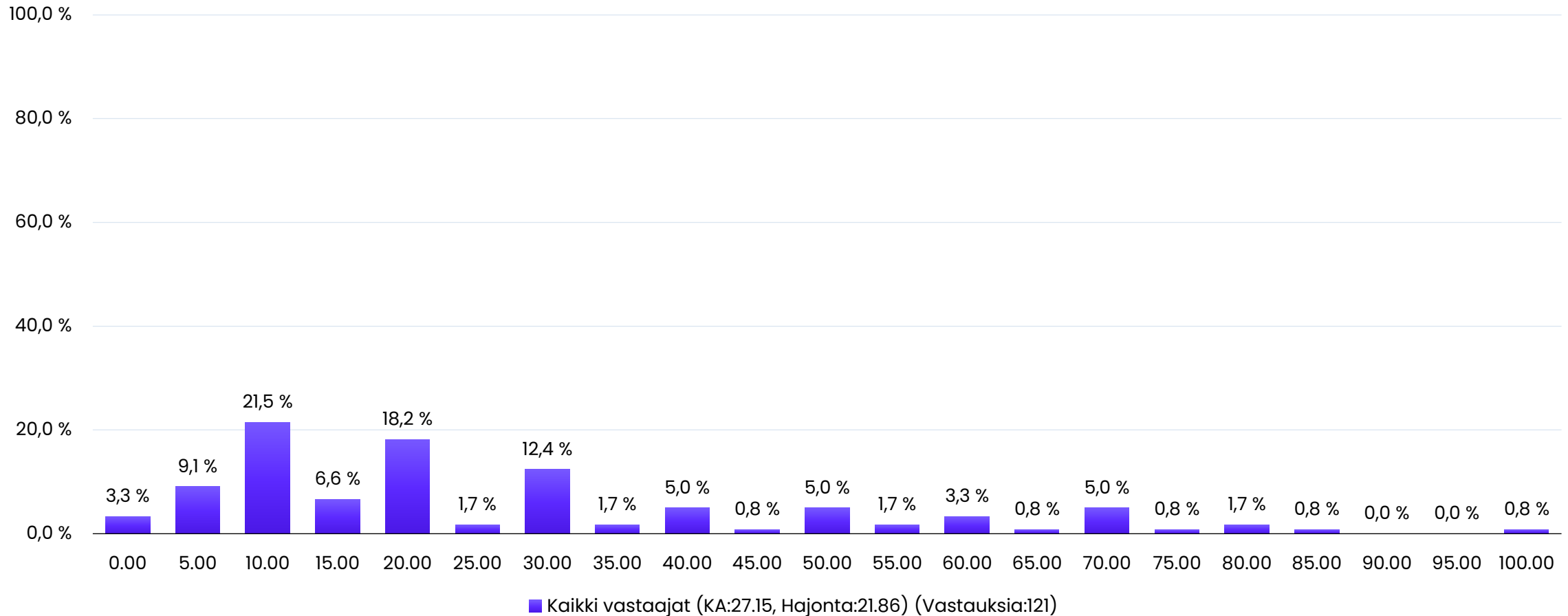
(0 = 0%, 100 = 100%)



Osaaminen ja liiketoiminnan strategiset tarpeet 3-5 vuoden aikajänteellä

Arvioi prosenttilukuna uuden osaamisen hankkimisen tarvetta muilla keinoin suhteessa nykyhenkilöstöön (esim. konsultointi, ulkoistaminen)

(0 = 0%, 100 = 100%)



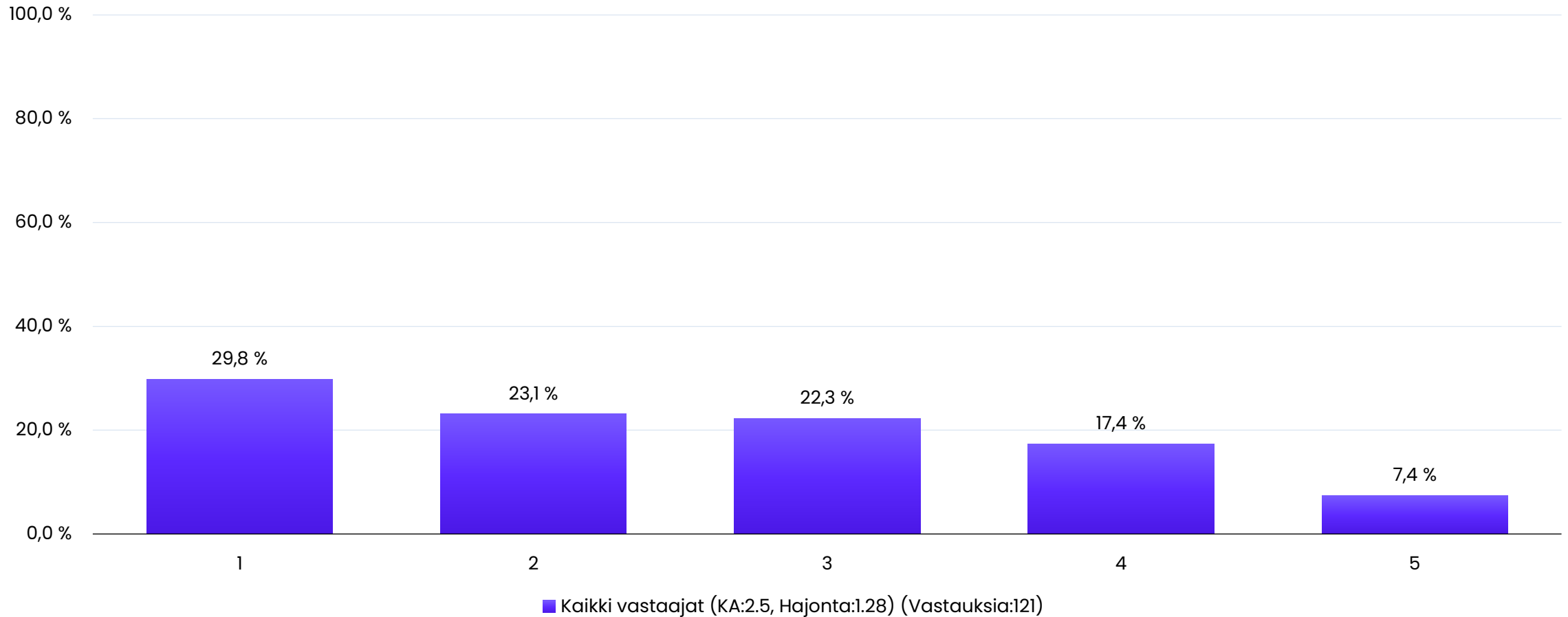
Tulevaisuuden osaamistarpeet, osaamisen johtamisen keinot

Teemat	Mainintoja
Rekrytointi	46
Koulutus ja valmennus	41
Työssäoppiminen	37
Muutosneuvottelut	23
Ulkoistaminen	15
Vertaisoppiminen, verkostot	6
Työkierto	5
Jatkuva Oppiminen	4

Osaaminen ja liiketoiminnan strategiset tarpeet 3-5 vuoden aikajänteellä

Organisaatiossamme on AI-strategia

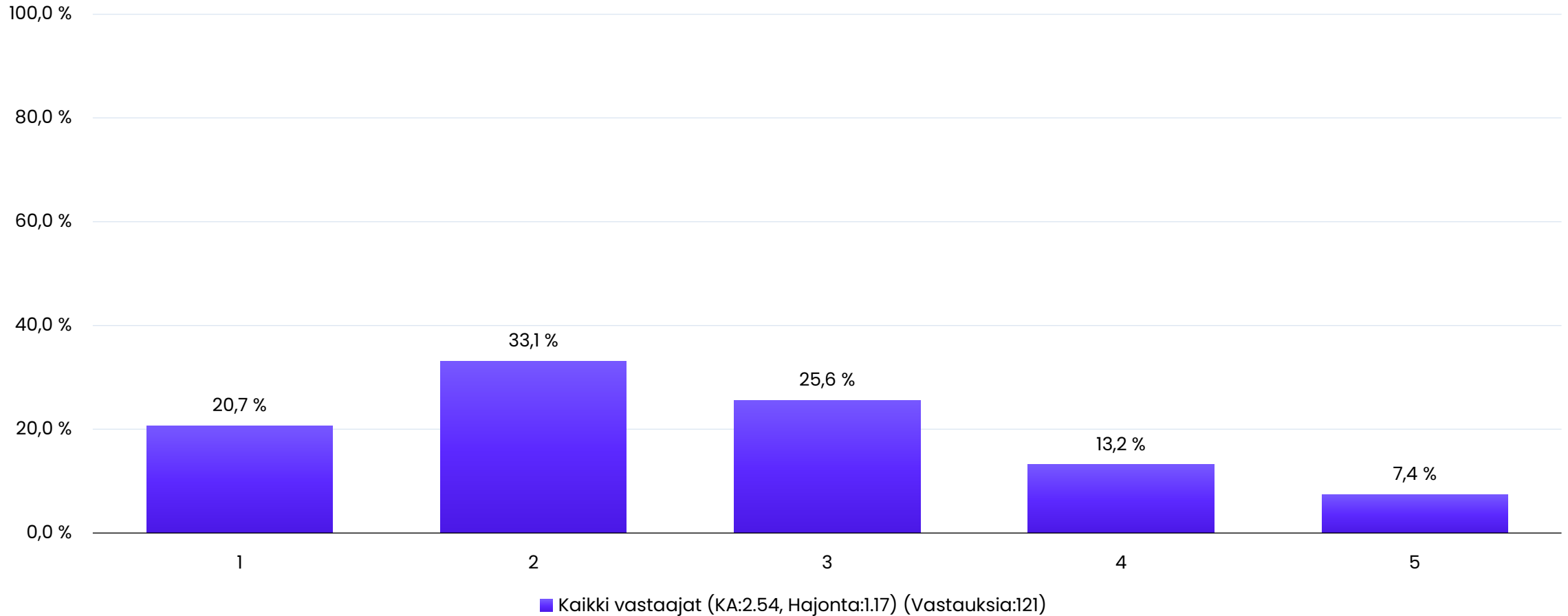
(1 = Vahvasti eri mieltä, 5 = Vahvasti samaa mieltä)



Osaaminen ja liiketoiminnan strategiset tarpeet 3-5 vuoden aikajänteellä

Organisaatiossamme on toimivat keinot kehittää ja viedä käytäntöön AI-strategiaa

(1 = Vahvasti eri mieltä, 5 = Vahvasti samaa mieltä)



Osaaminen ja liiketoiminnan strategiset tarpeet 3-5 vuoden aikajänteellä

Organisaatiomme AI-osaamista täytyy merkittävästi kehittää pysyäksemme kilpailukykyisinä

(1 = Vahvasti eri mieltä, 5 = Vahvasti samaa mieltä)

