



# Uudistuva johtaja -selvitys

---

Pia Jäminki-Hovi, Reijo Mylläri & Outi Tenhola

Novetos Oy / 2023

**120 vastaajaa**

**17**

toimitusjohtajaa

**41**

esihenkilöä

**34**

johtoryhmän  
jäsentä

**28**

asiantuntijaa  
(esim. HR)

# Mikä on muuttunut organisaatiossanne merkittävästi viimeisen kahden vuoden aikana?

---

Valitse tärkeimmät oman johtamisesi  
kannalta.

1

Osaajien saatavuus (48%)

2

Johtamiseen kohdistuvat  
osaamisvaateet (46%)

3

Työssä jaksaminen (44%)

4. Yhteisöllisyys (38%)

5. Työn monipaikkaisuus (37%)

6. Työn merkitys motivaatiotekijänä (27%)

7. Sitoutuminen (25%)

8. Organisaatiossamme ei ole tapahtunut suurta muutosta (11%)

# Vinkit osaajapulaan:

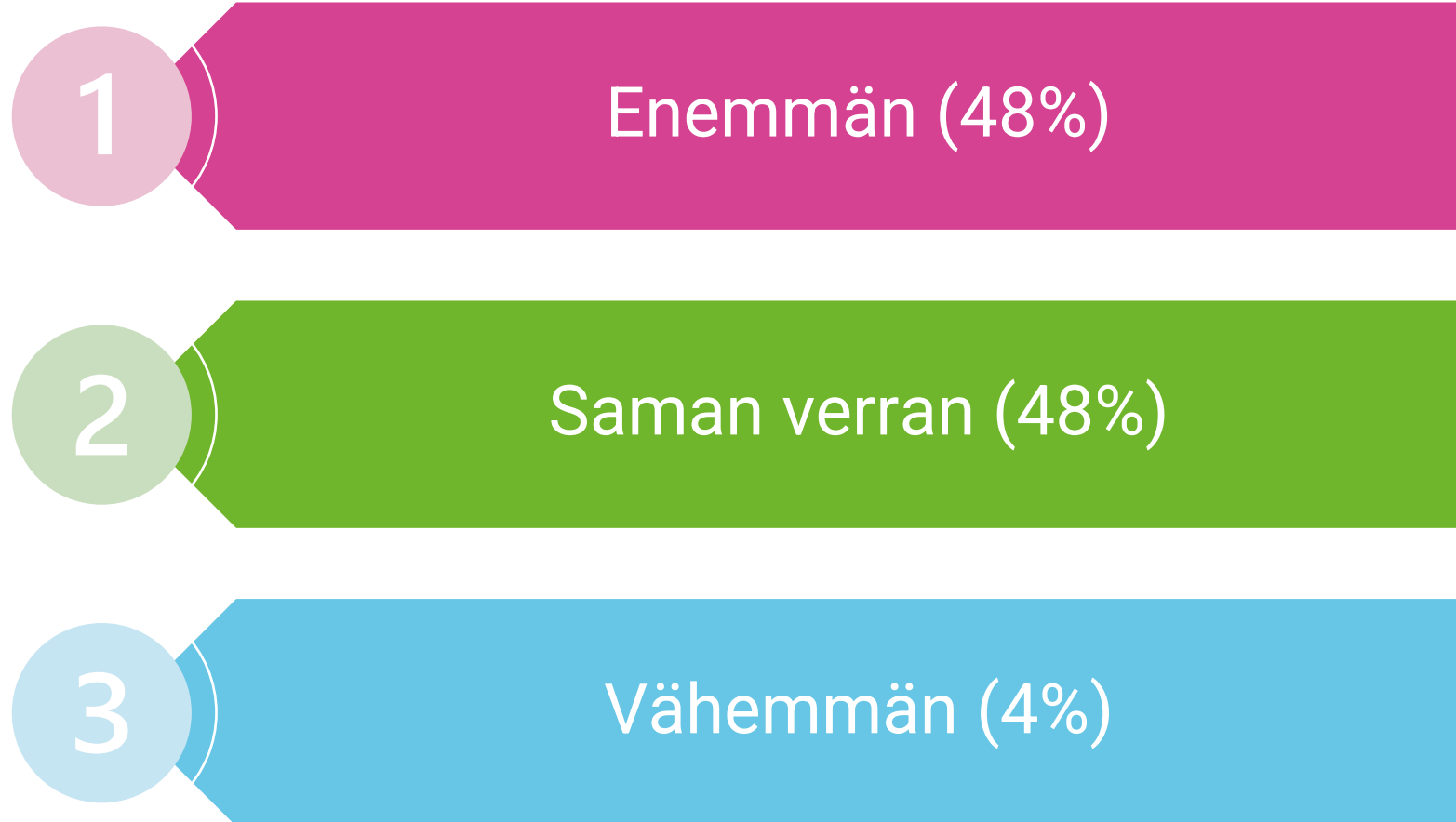
---

1. Johtamisen kehittämiseen panostaminen. Laadukas johtaminen parantaa työnantajamielikuvaa ja helpottaa osaajien saatavuutta. Hyvällä ihmisten johtamisella myös varmistetaan nykyisen henkilöstön pysyvyys.
2. Paikkakuntariippumattoman rekrytoinnin lisääminen niissä organisaatioissa, joissa tehdään paljon etätöitä laajentaa hakijakuntaa.
3. Rekrytointiprosessin tekeminen hakijaystävälliseksi madaltaa kynnystä hakea ko. organisaatioon.
4. Moni organisaatio rekrytoi kokemattomampia henkilöitä ja kouluttaa heidät itse onnistuneesti asiantuntijoiksi.
5. Diversiteetin lisääminen kasvattaa organisaation rekrytointipoolia.



**Aiempaan verrattuna käytän  
esihenkilötyöhön tällä hetkellä  
aikaa...**

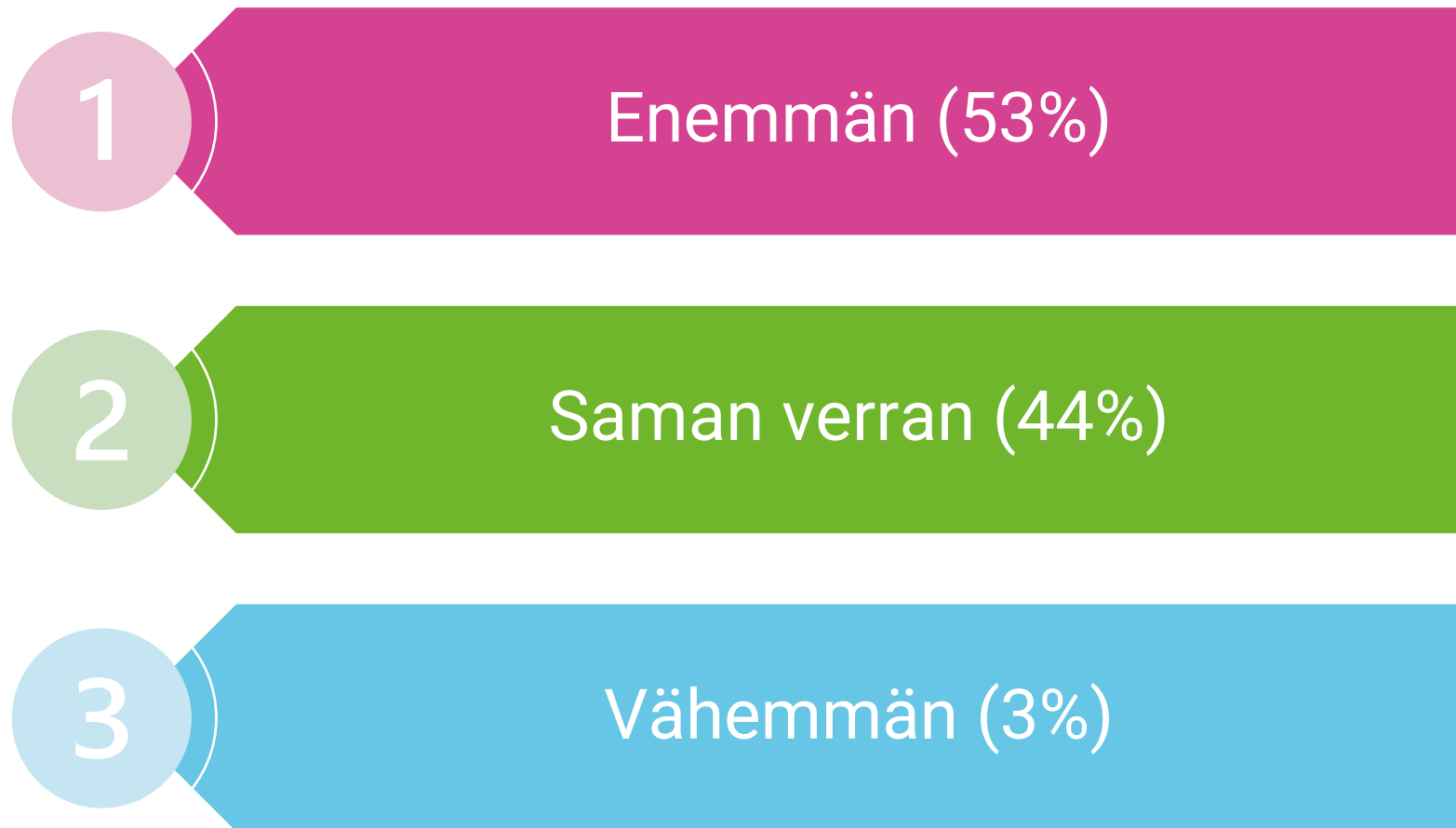
---



**Onnistuakseni johtamistyössä minun  
tulisi käyttää tulevaisuudessa  
esihenkilötyöhön aikaa...**

---





# Organisaatiomme suurimmat johtamisen haasteet liittyvät tällä hetkellä...

---

Valitse tärkein.

1 Itsensä johtaminen (31,6%)

2 Vuorovaikutukseen (25,3%)

3 Osaamiseen (8,4%)

4. Tunnetaitoihin (7,4%)

5. Arvoihin (6,3%)

# Vinkit parempaan itsensä johtamiseen:

1. Itsensä johtamisen lisääminen on kasvattanut entistä enemmän tarvetta yksilölliseen johtamiseen. Yksilölliset tarpeet huomioiva johtaminen saa itsenäiset asiantuntijat kukoistamaan.
2. Oman työn priorisointi vaatii päätöksentekokykyä ja myös palautetta ympäristöstä. Esihenkilön ja kollegoiden palaute on tärkeä osa itsensä johtamisessa kehittymistä.
3. Itsensä johtaminen edellyttää säännöllistä itsereflektointia; mikä sujuu jo hyvin, missä minun täytyy vielä parantaa.
4. Itsensä johtamisen lisääminen organisaatiossa ei tarkoita johtamisen merkityksen katoamista. Toimiva itsensä johtaminen vaatii paljon hyvää johtamistyötä.



**Millä seuraavista johtamisen osa-  
alueista olet kehittynyt eniten  
viimeisen kahden vuoden aikana?**

---

Valitse tärkein.

1

Inhimillinen johtaminen (23,2%)

2

Resilienssin johtaminen (22,1%)

3

Monipaikkaisen työn johtaminen  
(12,6%)

4. Osaamisen johtaminen (9,5%)

5. Työhyvinvoinnin johtaminen (9,5%)

6. Työn merkityksellisyyden johtaminen (8,4%)

7. Kulttuurin johtaminen (6,3%)

8. Diversiteetin johtaminen (5,3%)

# Minkä johtamisosamisen kasvattamiseen tulette organisaationa panostamaan tulevaisuudessa?

---

Valitse 3 tärkeintä.

1

Osaamisen johtaminen (47,4%)

2

Työhyvinvoinnin johtaminen (42,1%)

3

Kulttuurin johtaminen (36,8%)

4. Työn merkityksellisuuden johtaminen (31,6%)

5. Resilienssin johtaminen (27,4%)

6. Inhimillinen johtaminen (24,2%)

7. Monipaikkaisen työn johtaminen (21%)

8. Diversiteetin johtaminen (21%)



# Ajatuksia osaamisen johtamisesta:

1. Uuden oppimisen vaatimukset ovat kasvaneet ja tahti vain kiihtyy tulevaisuudessa. Erityisesti digitalisaatio on kasvattanut paineita omaksua uutta entistä nopeammin.
2. Urapolut ovat yksi tekijä, jolla saadaan parannettua työntekijäpitoa. Useat organisaatiot tarjoavat aktiivisesti työntekijöilleen urasparrausta.
3. Uuden oppimiseen on tärkeää varata riittävästi aikaa. Kun uuden oppimista saa tehdä rauhassa niin se motivoi.
4. Uuden oppiminen vaatii hyvinvointia ja siten se liittyy myös työhyvinvoinnin johtamiseen. Työhyvinvoinnin puolella monet haastattelemistamme organisaatioista tarjosivat työntekijöille palveluita entistä laajemmin (esim. työnohjaus).



# Mitä seuraavia metataitoja vaaditaan tulevaisuuden johtajalta?

---

Aseta tärkeysjärjestykseen.

1

Vuorovaikutustaidot

2

Tunnetaidot

3

Resilienssi

- 4. Sopeutumiskyky
- 5. Oppiminen
- 6. Uteliaisuus
- 7. Innovatiivisuus

# Millä metataitojen osa-alueella koet itse tarvetta kehittyä?

---

Valitse tärkein.



4. Vuorovaikutustaidot (17,7%)

5. Oppiminen (8,2%)

6. Sopeutumiskyky (3,5%)

7. Uteliaisuus (2,6%)

# Ajatuksia metataitojen kehittämiseksi:

---

1. Metataidot ovat ainutlaatuisia ja jäljittelemättömiä organisaatiosi kilpailuetuja!
2. Ota metataitojen kehittäminen ja erityisesti tunnetaitavuuden parantaminen päivittäiseksi osaksi johtamis- ja vuorovaikutuskäytäntöjasi.
  - Tämä vaikuttaa vahvasti hyvällä tavalla työn merkityksellisyyden kokemiseen ja työntekijätyytyväisyyteen.
  - Hyvä näky asiakkaille ja sidosryhmille saakka.
3. Tunnetaidot ovat supertaitoja!



# Millä tunnetaitojen osa-alueella organisaationne esihenkilöiden tulisi erityisesti kehittyä tulevaisuudessa?

---

Aseta tärkeysjärjestykseen.

1

Empatia ja rakentava vuorovaikutus

2

Vahvuuksien ja kehittämisalueiden tunnistaminen  
ja hyödyntäminen

3

Kyky tunnistaa ja ilmaista omia tunteita sekä  
ohjata omaa käyttäytymistä

4. Päätöksentekokyky

5. Jämäkkyys

6. Vastuullisuus ja eettisyys

7. Stressinkäsittelytaidot

8. Realismi



# Millä tunteiden osa-alueella haluat itse kehittyä tulevaisuudessa?

---

Valitse tärkein.

1

Vahvuuksien ja kehittämisalueiden tunnistaminen ja hyödyntäminen (35,3%)

2

Empatia ja rakentava vuorovaikutus (16,5%)

3

Kyky tunnistaa ja ilmaista omia tunteita sekä ohjata omaa käyttäytymistä (14,1%)

3

Stressinkäsittelytaidot (14,1%)

5. Jämäkkyys (11,8%)

6. Päätöksentekokyky (3,5%)

# Vinkkejä tunnetaitojen kehittämiseksi:

---

1. Kehitä ja kehity vahvuuksien avulla
  - Kehittyminen tapahtuu parhaiten vahvuuksien kautta. Kiinnitä huomio onnistumisiin, kirjoita niitä muistiin.
  - Kysy toiselta, mitä vahvuuksia, taitoja ja osaamisia hän käytti onnistuneissa tekemisissään. Kysy uudelleen ja uudelleen. Vahvuuksien tunnistaminen tekee osaamisemme tietoiseksi vahvistaen minäpystyvyyden kokemusta.
  - Toimi itsesi kanssa samalla tavoin!
2. Tunnetaitavuutta kannattaa kehittää
  - Opettelemalla nimeämään tunteita opimme reagoimaan ja hallitsemaan tilanteita paremmin. Tietoisuus rauhoittaa, stressitaso laskee, rauhoitamme itseämme ja toisiamme, rakennamme parempaa vuorovaikusta ja johdamme haastaviakin tilanteita ihmislähtöisemmin ja tuloksellisemmin.
3. Tee tunteiden käsittely sallituksi, suotavaksi ja oikeutetuksi
  - Erityisesti johtajana ja esihenkilönä tehtävänäsi on rakentaa uutta, kokonaisvaltaisemman ihmiskäsityksen mukaista työympäristöä. Ota olemassa oleva vahvuutesi, rohkeus, käyttöösi myös tässä asiassa.







# Haluatko tietää lisää?

---

Outi Tenhola

Toimitusjohtaja, Novetos Oy

[outi.tenhola@novetos.fi](mailto:outi.tenhola@novetos.fi)

040 553 9761

WWW.NOVETOS.FI