

Top 21 Trends for 2021

21 trendiä vuonna 2021:

Osaamisen ja työn tulevaisuuden muutos



ManpowerGroup®

21 trendiä vuonna 2021: osaamisen ja työn tulevaisuuden muutos

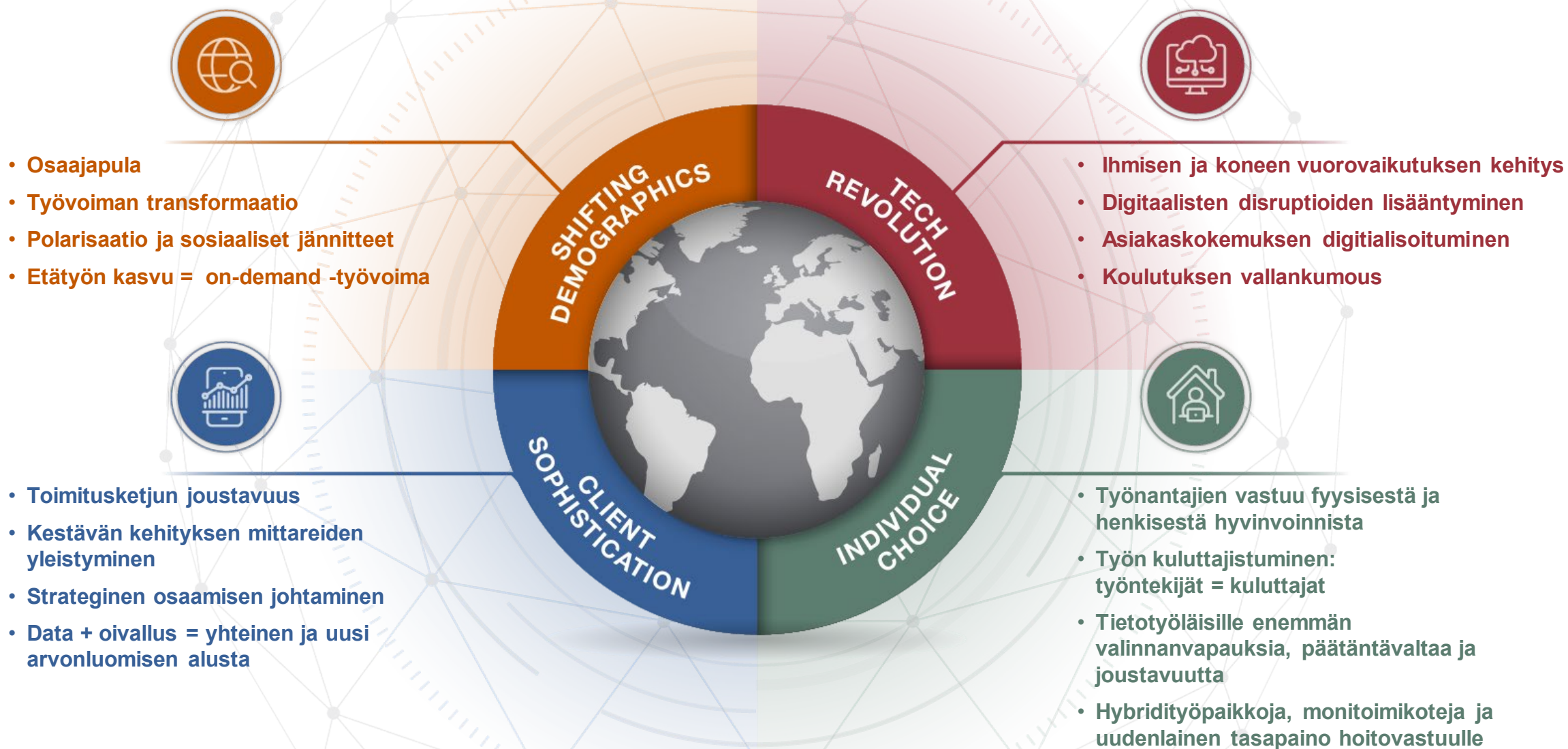
Maailmanlaajuisen terveyst- ja talouskriisin sekä sosiaalisen kriisin seurauksena jo aikaisemmin tunnistetut megatrendit vahvistuvat ja kiihdyttävät digitaalista muutosta ennennäkemättömässä mittakaavassa. Kasvavan epävarmuuden ja nopeiden suunnanmuutosten keskelläkin organisaatioiden on varmistettava, että työntekijöillä on tarvittavat taidot ja pätevyydet ylläpitää ja uudistaa osaamistaan pärjätäkseen vaikeasti ennakoitavassa tulevaisuudessa.

Organisaatiot voivat valmistautua paremmin tulevaisuuden työelämään kiinnittämällä huomioita seuraaviin tekijöihin, jotka vaikuttavat osaajiin ja uuteen globaaliin "työjärjestykseen":

- Työvoiman joustavuuden lisääminen
- Jatkuvan oppimisen ja työntekijöiden hyvinvoinnin vahvistaminen
- Digitaalisen transformaation vahvistaminen

Tässä esiteltävät 21 trendiä pohjautuvat neljään megatrendiin: demografiset muutokset, yksilöllisten valintojen lisääntyminen, asiakkaiden kasvava vaatimustaso sekä teknologinen vallankumous. Näillä trendeillä arvioidaan olevan suurimmat vaikutukset tulevaisuuden työelämään, uusiin työpaikkoihin ja osaamisvaatimuksiin.

Neljä muutosvoimaa ja uusi todellisuus: vallitsevat trendit nopeutuvat





Demografisten trendien muutokset

- 1. Osaajapula**
- 2. Kasvava polarisaatio**
- 3. Etätyöskentelyn nopea kasvu**
- 4. Sukupuolten välisen tasa-arvon taantuminen**



TRENDI #1

Osaajapula

Vaikeutuu merkittävien työelämän muutosten vuoksi pahimmaksi sitten toisen maailmansodan. **Globaalin osaajapulan odotetaan johtavan 85 miljoonaan täyttämättömään työpaikkaan vuoteen 2030 mennessä***. Teknisten ja pehmeiden taitojen kysyntä kasvaa edelleen, kun taas hallinnon, majoitus-, matkailu- ja ravintola-alan sekä liike-elämän tukipalvelujen työpaikat vähenevät. Yksilöt ja organisaatiot tarvitsevat enemmän ja nopeampia uudelleenkoulutusratkaisuja.

Sources: ManpowerGroup "What Workers Want" report, EY/SAP: The Staffing Industry Faces a Dynamic Future, 2020.





TREND #2

Kasvava polarisaatio vaatii yrityksiä seisomaan arvojensa takana

Sosiaalisten jännitteiden ja eriarvoisuuden kasvu edellyttää organisaatioilta suurempaa avoimuutta henkilöstön, monimuotoisuuden ja inklusion osalta – ne ovat elpymisen ja kasvun avaintekijöitä.

Työntekijät ja asiakkaat vaativat yrityksiä ottamaan kantaa sosiaaliseen oikeudenmukaisuuteen, ilmastonmuutokseen ja muihin globaaleihin kysymyksiin. Kannanotot kasvavat, jos poliitikot reagoivat hitaasti. Sosiaaliin haasteisiin sekä rotuun, sukupuoleen ja inhimilliseen pääomaan liittyviä metriikoita koskevaa politiikkaa tullaan kehittämään sidosryhmäkapitalismin yleistyessä.

WHEN OUR SOCIETY IS BROKEN FOR *SOME*,
IT IS BROKEN FOR *ALL OF US*.

A Message to Colleagues About Recent Racist Events

Published on June 1, 2020



Jonas Prising influencer

Chairman & CEO of ManpowerGroup, leading the world of work into the Human Age.

13 articles

✓ Following

Like so many people, over the last few days my family and I have shared our sadness and outrage at the chilling racist events of the last week.

Below is a message I shared with my colleagues at ManpowerGroup earlier today...



TRENDI #3

Etätyön yleistyminen

On-demand -työvoiman luominen, hybridityömallit ja paikkariippumaton työ ovat lisääntymässä. Kiinteistöjalanjäljen pienentäminen, lisääntyvä poismuutto kaupungeista, globaali liikkuvuus ja työpaikkojen luominen yli rajojen muuttavat sekä työntekijöiden että työnantajien mieltymyksiä. **48 % työntekijöistä uskoo, että Covid-kriisin jälkeen työtä tehdään entistä harvemmin perinteisillä työpaikoilla.**

30%
BEFORE
COVID-19

48%
AFTER
COVID-19

**Pandemian jälkeen 48 %
työntekijöistä siirtyy
todennäköisesti
tekemään etätyötä
ainakin osittain**



TRENDI #4

Sukupuolten välinen tasa-arvo taantuu

Pandemian aiheuttamat sosiaaliset ja taloudelliset kriisit vaikuttavat naisiin enemmän: Naiset ovat yliedustettuina työpaikkojen menetyksissä eri toimialoilla, mukaan lukien vähittäiskauppa, majoitus-, matkailu- ja hotelli- ja ravintola-ala ja aliedustettuina kasvualoilla, kuten tekniikka, tuotanto ja logistiikka. Samalla naiset ottavat enemmän hoitovastuuta kotona.

NAISET

Todennäköisemmin lomautusuhan alla

Enemmän huolissaan työpaikalle palaamisesta

Arvostavat toimistoa keinona pitää työaika ja vapaa-aika erillään

MIEHET

Haluavat todennäköisemmin olla toimistossa näkyvyyden ja uran edistämisen vuoksi

Helpottuneempia, onnellisempia ja luottavaisempia työpaikalle palaamisesta



Yksilöllisten valintojen kasvavat trendit

- 5. Uusi yksilöllisten tarpeiden hierarkia vaatii suurempaa joustavuutta, autonomiaa ja valinnanvaraa**
- 6. Fyysinen ja emotionaalinen terveys ja hyvinvointi**
- 7. Kaikkialla läsnäoleva ja jatkuva digitaalinen vuorovaikutus**
- 8. Työntekijät kuluttajina, jotka vaativat avoimuutta ja oikeudenmukaisuutta**



TRENDI #5

Uusi yksilöllisten tarpeiden hierarkia vaatii suurempaa joustavuutta, autonomiaa ja valinnanvaraa

Yksilöillä ja organisaatioilla on yhteinen huoli terveyden, työturvallisuuden ja taitojen kehittämisestä mutta myös joustavuudesta työn ja kodin vastuiden yhdistämisessä.

Kuluttajakäyttäytymisen muutos kasvattaa etätyötä tekevien osuutta, ja työhyvinvoinnista tulee normi. Työnantajat uudelleenarvioivat sitä, mikä olisi paras yhdistelmä etätyötä ja toisaalta yhteistyötä ja luovaa työskentelyä ja palvelumuotoilevat työpaikat sen mukaisesti. Optimaalisia kokoonpanoja etsitään yhdistämällä alustataloutta, yksilöllisiä sopimuksia, ostopalveluita sekä perinteisiä työsuhteita.

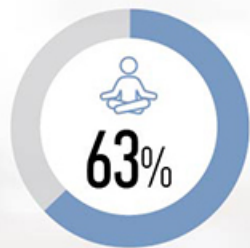




TRENDI #6

Fyysisen ja henkisen terveyden ja hyvinvoinnin merkitys

Henkilöstöstä huolehtimisen tarve kasvaa, mikä nostaa työnantajan vastuun uudelle tasolle. HR:n rooli laajenee, kun sen täytyy löytää työntekijöille keinoja mm. työstä irtautumiseen sekä työn ja vapaa-ajan tasapainottamiseen. Johtamiselta edellytetään empaattisempaa otetta ja myötäelämisen taitoja. Teknologian tuomia mahdollisuuksia on opittava hyödyntämään entistä yksilöllisemmällä tasolla kaikessa, mikä edistää terveyttä ja hyvinvointia sekä estää pandemian leviämistä.



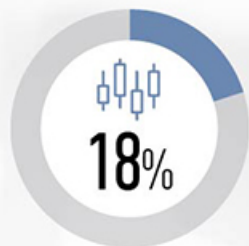
Employee Health & Wellbeing



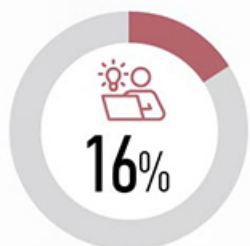
New Work Models –
incl part-time,
contract, flexible



More Upskilling,
Learning &
Development



Become More
Data-Driven



Leadership
& Manager
Development



Diversity, Equity
& Inclusion



TRENDI #7

Jatkuva digitaalinen vuorovaikutus

Sosiaalisen verkostoitumisen ja virtuaalisten yhteisöjen kasvu on vahvistanut uusia digitaalisia tapoja olla vuorovaikutuksessa missä, miten ja milloin tahansa.

Samalla yksityisen ja ammatillisen toiminnan rajat ovat hämärtyneet.



TRENDI #8

Työntekijät kuluttajina, joilla on kovemmat vaatimukset avoimuudesta ja oikeudenmukaisuudesta

Organisaatioissa kehittyä uusi työnantajan ja työntekijän vuorovaikutussuhde, joka heijastaa sitä, mitä työntekijät haluavat – turvallisuutta, jatkuvaa osaamisen kehittämistä sekä kykyä johtaa työ- ja yksityiselämän tasapainoa ja hyvinvointia.

Työntekijät, asiakkaat ja sidosryhmät asettavat työnantajille paineita toimia maailman-kansalaisina ja ympäristöasiamiehinä: yritysten edellytetään määrittävän ympäristöasioihin, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintoon liittyvät selkeät tavoitteet ja mittarit.



Anna työntekijöille sitä, mitä he haluavat – **turvallisuutta, mahdollisuuksia kehittää osaamistaan ja hallita työn ja vapaa-ajan tasapainoa**



Teknologisen vallankumouksen trendit

9. *Jatkuva ihmisen ja koneen vuorovaikutuksen kehittyminen*

10. *Jokaisesta yrityksestä tulee teknologiayritys*

11. *Teknologia antaa yksilöille ja työnantajille mahdollisuuden oppia lisää hyvinvoinnin johtamisesta*

12. *Digitaalisten disruptioiden lisääntyminen ja asiakaskokemuksen digitalisointi*

13. *Koulutuksen evoluutio*



TRENDI #9

Jatkuva ihmisen ja koneen vuoro- vaikutuksen kehittyminen

5G:n kiihdyttämä automaatio nopeuttaa osaamisen vallankumousta, mullistaa toimialoja ja parantaa tuottavuutta sekä nostaa palkkoja ja synnyttää uusia, erityisesti IT- ja digiosaamista edellyttäviä tietotyöntekijöiden ammattikuntia.



**Vuoteen 2025 mennessä
ihmisten ja koneiden
nykyisiin työtehtäviin
käyttämä aika on 50/50**



“Supertiimeissä”
yhdistyvät ihmisen parhaat
puolet ja älykkäidet
koneiden parhaat
ominaisuudet



TECHNOLOGICAL REVOLUTION

TREND #10

Jokaisesta yrityksestä on tultava teknologiayritys

Edistynyt ja eettinen tekoäly muuttaa työn luonnetta, kun taas ”supertiimit” yhdistävät ihmisen osaamisen parhaat puolet ja älykkäät koneet ratkaistakseen ongelmia, tuottaakseen oivalluksia ja luodakseen uutta arvoa.

Verkko- ja etätyön kasvu tarkoittaa, että jokaisen yrityksen on oltava teknologiayritys voidakseen kilpailla ja luoda lisäarvoa.



TECHNOLOGICAL REVOLUTION

TRENDI #11

Teknologia antaa yksilöille ja työnantajille mahdollisuuden oppia lisää hyvinvoinnin johtamisesta

Teknologiaa käytetään työkaluna 24/7-kulttuurin kehittämiseksi ja tuottavuuden parantamiseksi. Organisaatioiden on kyettävä vastaamaan uusiin kysymyksiin tietojen omistajuudesta ja avoimuudesta, koska luottamusta ja etiikkaa pidetään yhä enemmän perustarpeena.



TRENDI #12

Digitaalisten disruptioiden lisääntyminen ja asiakaskokemuksen digitalisointi

Uusien toimialojen, kuten telelääketieteen, opetusteknologian tai itsehoitopalvelujen kasvu johtaa muutoksiin niin personoinnissa kuin on-demand- ja etäkäyttöisissä tai ilman fyysistä kosketusta toimivissa ratkaisuissakin. Niissä yhdistyvät teknologian ja inhimillisen osaamisen parhaat puolet.



TRENDI #13

Koulutuksen evoluutio

Jatkuva osaamisen ja uudelleenkoulutuksen tarve muuttaa koulutuksen tulevaisuutta. Yksilöt ja organisaatiot siirtyvät käyttämään on-demand-pohjaisia, virtuaalisia ja pilvipalvelujen kautta tuotettavia opetusjaksoja ja sertifiointeja, jotka kaikki tarjoavat uusia ratkaisuja ja mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen.





Asiakkaiden kasvavaan vaatimustasoon liittyvät trendit

14. Työvoimastrategian ja kyvykkyyden hallinnan nopeuttaminen

15. Datakeskeisyys ja sen seurauksena kasvava kysyntä tekoälyyn perustuville arvioinneille ja ratkaisuille

16. Toimitusketjujen resilienssi – organisaatioiden akuutti tarve yhdistää alustat ja ekosysteemit

17. Uudistuneet vaatimukset johtamiselle

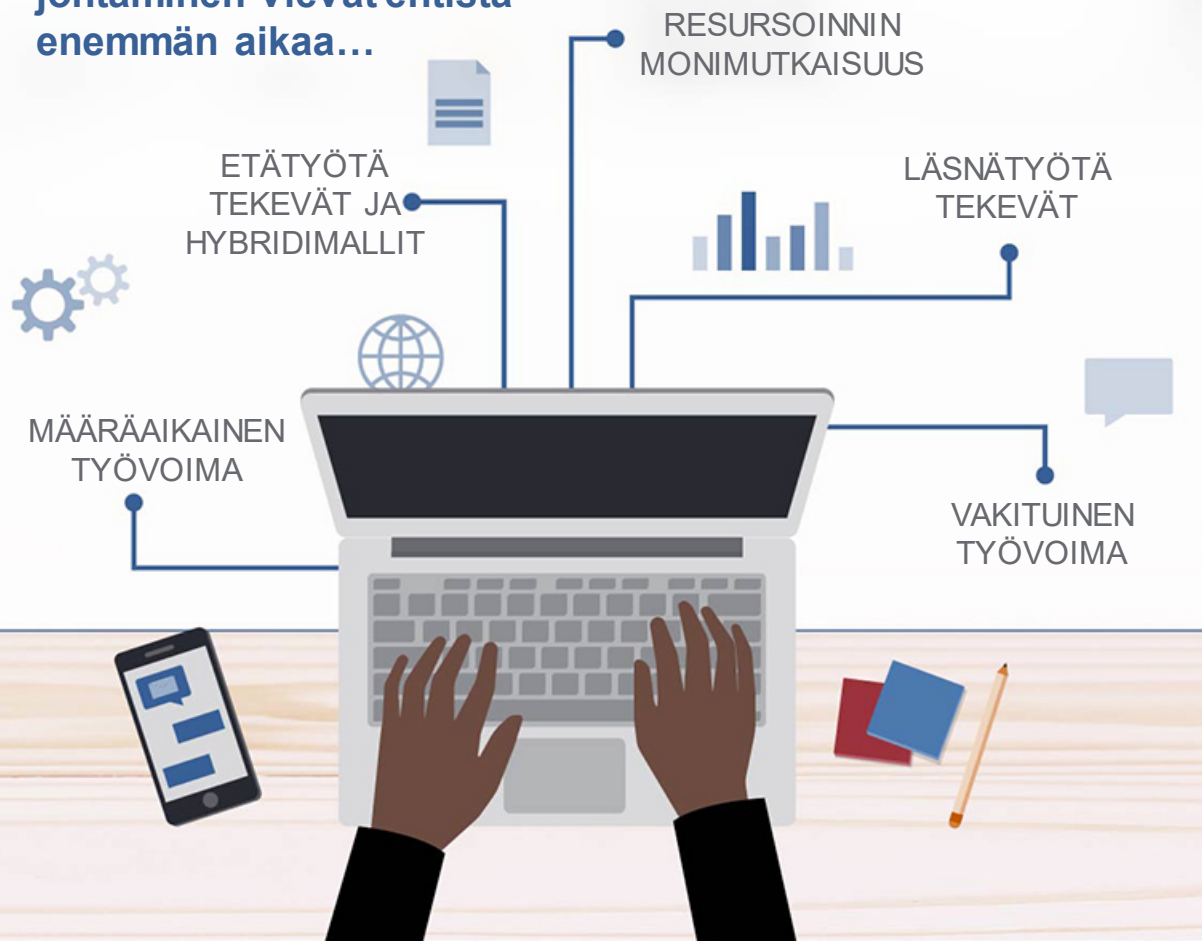


TRENDI #14

Työvoimastrategian ja kyvykkyyden hallinnan nopeuttaminen

Saavuttaakseen kilpailuetua yritykset pyrkivät jatkuvasti optimoimaan resursointistrategiaansa. Ratkaisuja etsitään sisäisistä, kuluttajakeskeisistä ja yksilöllisistä toimintamalleista, jotka tarjoavat toivottua ketteryyttä. Samalla tulevaisuuden työpaikkaa ja työvoimastrategiaa määritellään ja muotoillaan uudestaan.

Työvoiman organisointi, tasapainottaminen ja johtaminen vievät entistä enemmän aikaa...





Potentiaalin arviointi ja
pehmeiden taitojen
tunnistaminen
SkillsInSight™



SkillsInSight™ Assessment

Urakehityksen
edistäminen
MyPath



Urakehitysasemat



TRENDI #15

Datakeskeisyys kasvattaa tekoälyyn perustuvien arviointien ja ratkaisujen kysyntää

Data-analyysien avulla voidaan tuottaa tietoon perustuvia oivalluksia ja ohjata toiminnan ja käyttäytymisen muutosta. Samoin voidaan ennustaa yksilöiden suorituskkyä sekä auttaa ihmisiä tunnistamaan paremmin omia taitojaan, vahvuuksiaan ja potentiaaliaan, mikä edistää urakehitystä ja työtyytyväisyyttä.





TRENDI #16

Toimitusketjujen resilienssi, yhdistettyjen alustojen ja ekosysteemien luominen

Toimitusketjun resilienssin varmistaminen sekä toimittajasuhteiden hallinta ovat kriittisiä toimenpiteitä epävarmuustekijöiden ja riskien minimoimisessa.

Organisaatioiden on luotava ekosysteemejä, jotka pystyvät tarjoamaan kasvavaa tuottoa ja tuotannon skaalatuja lisäämättä rajakustannuksia. Samalla niiden on pyrittävä pysyvään kilpailuetuun yhdistämällä toimittajia, pitämällä käyttäjät tyytyväisinä ja vahvistamalla verkostojaan.



Organisaatiot kehittyvät jatkuvasti, kun ne valmistautuvat ja sopeutuvat uuteen todellisuuteen ja hallitsevat riskejä ja epävarmuutta. Fokuksessa ovat ketteryys, työvoimasuunnittelu, toimitusketjujen resilienssi sekä toimittajahallinta.



**Melkein 80 %
työnhakijoista
uskoo, että heidän
saamansa hakija-
kokemus kertoo
siitä, miten työn-
antaja arvostaa
henkilöstöään**
– CAREER BUILDER

TRENDI #17

Uudistuneet vaatimukset johtamiselle

Tulevaisuuden johtajilta vaaditaan monien eri taitojen ja sisältöjen hallintaa. Tavanomaisen taloudellisen vakauden, kasvun ja työpaikkojen säilyttämisen lisäksi – ja toimialasta riippumatta – johtajilta odotetaan empatiaa ja myötäelämiskykyä sekä taitoa johtaa nopeaa digitaalista transformaatiota, puolustaa kestävän kehityksen arvoja ja edistää vihreän talouden mukaisia päämääriä.



Nousevat trendit: seuraa näitä

- 18. Pandemian jälkeinen elpyminen, jossa keskiöön nousevat terveysteknologia, opetusteknologia, Greentech sekä terveydenhuollon digitalisoituminen**
- 19. Kääntyminen kohti uutta**
- 20. Työn kuluttajistumisen voimistuminen**
- 21. Työllistämisen ja osaamisen kestävä kehittäminen nousevat vastuullisuuden pääaiheeksi**



TRENDI #18

Pandemian jälkeisessä elpymisessä keskiöön nousevat terveys- ja opetusteknologia, Greentech sekä terveydenhuollon digitalisoituminen

Telelääketieteen arkipäiväistyminen ja tekoälyn avulla tuotetut diagnoosit ovat muokanneet terveydenhuoltoa peruuttamattomasti ja synnyttäneet jatkuvan koulutustarpeen sekä kasvavan pulan terveysalan ammattilaisista. Nopeutetut toimet ilmastonmuutoksen torjumiseksi ja seuraavan sukupolven teknologioiden nousu lisäävät kilpailua kestävän kehityksen osaamisesta ja osaajista.

Maailman suurin rokotusohjelma johtaa uuteen yhteistyöhön ja tuotantotahtiin, uusiin rooleihin ja kyvykkyyksiin. Kysyntä kasvaa niin terveydenhuollon tarvikkeille, tehokkaalle jakelulle, biometriikalle kuin osaavalle henkilöstöllekin.

**Kestävä kehitys ja vastuullisuus
puhuttelee yhä useampaa työntekijää**



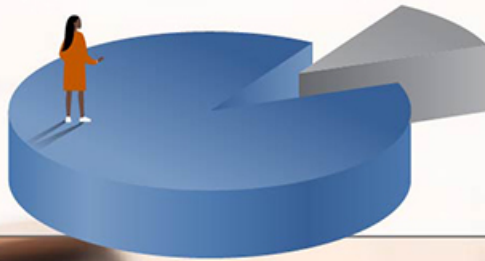


TRENDI #19

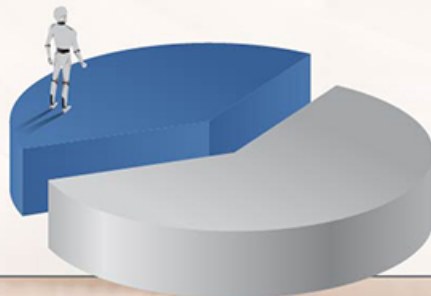
Kääntyminen kohti uutta

Liiketoimintojen on mukauduttava ketterästi uuteen normaaliin. Tunnettuja esimerkkejä riittää – Airbnb on siirtynyt pitkäaikaisvuokraukseen paikallisilla markkinoilla, liikunta ja siihen kuuluvat välineet ovat siirtyneet koteihimme, ravintolat ovat nyt noutoruuan jakelupisteitä jne. Eniten kärsineet toimialat ovat innovoineet pakon edessä, mutta pitkällä aikavälillä useimpien toimialojen on lähdettävä muutoksen tielle.

86 % automaatiota lisäävistä työnantajista aikoo kasvattaa henkilöstömääräänsä tai pitää sen ennallaan



38 % yrityksistä nopeuttaa digitalisaatiota ja automaatiota pandemian seurauksena

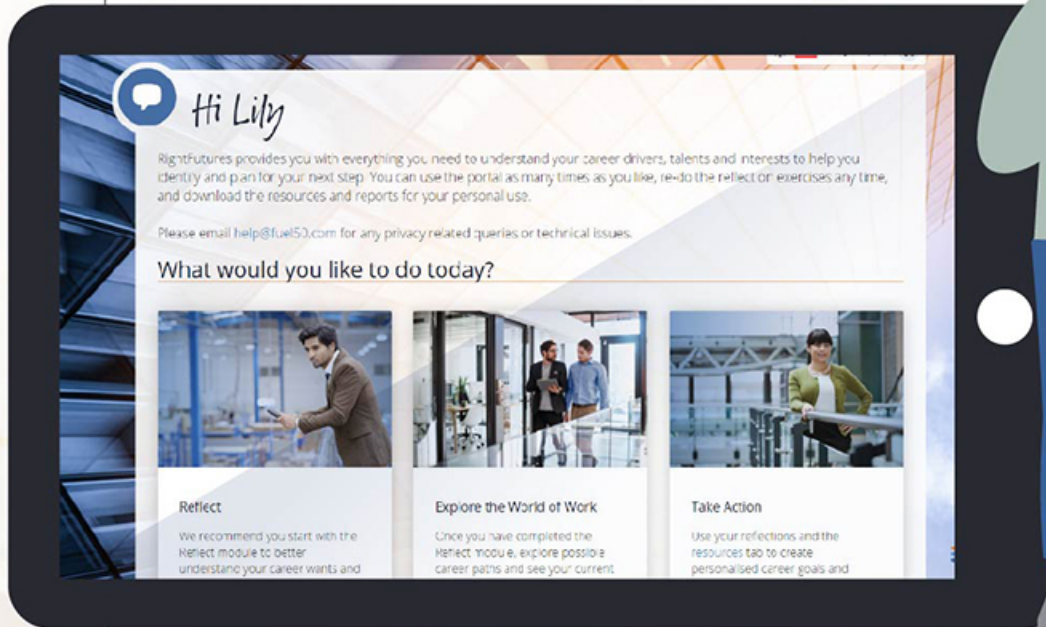




TRENDI #20

Työn kuluttajistuminen voimistuu

Teknologian ja verkkokaupan kehittyessä ja työpaikan muuttaessa muotoaan ja merkitystään ihmisten arjesta ja vuorovaikutuksesta tulee yhdistelmä perinteistä kanssakäymistä ja keinoälyn, älykkään ympäristön ja virtuaalitodellisuuden värittämää hybridi-todellisuutta. Siinä moniulotteiset ja monilaitteiset kokemukset ovat jokapäiväisiä. Odotukset uusista mahdollisuuksista ja läpimurroista sekä saumaton, henkilökohtainen virtuaalikokemus niin työpaikalla kuin kotonakin on uutta todellisuutta Covidin jälkeisessä maailmassa.





TRENDI #21

Työllistämisen ja osaamisen kestävä kehittäminen

Kun osaamistarpeet muuttuvat nopeammin kuin koskaan, parhaat työnantajat sitoutuvat saavuttamaan tasapainon uusien ja katoavien työpaikkojen osalta: joka kerta, kun yritykset uudistuvat ja työpaikkoja menetetään, uusia työpaikkoja luodaan ja henkilöstön osaamista kehitetään uusia rooleja varten, joko omaan organisaatioon tai muihin työpaikkoihin.

