

2019

OSAAMISEN VALLANKUMOUS 4.0



ManpowerGroup®

digitization
HUMAN SKILLS MACHINE LEARNING
new ways of working
AUTOMATION AI VR
Robots GROWTH
skilling up IN 4.0

Ihmisiä etsitään

Robotit tarvitsevat meitä





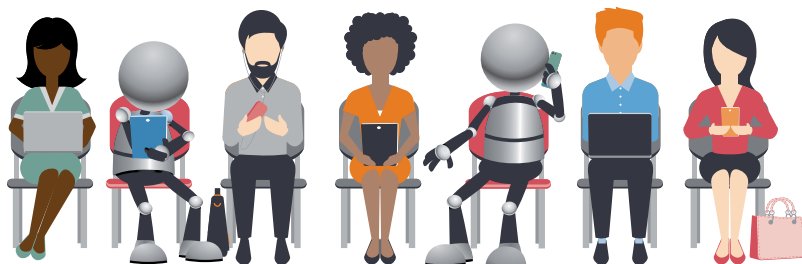
Se, että pelkäämme robottien vievän työpaikkamme, vie ajatuksemme pois todellisesta haasteesta. Töiden tekemiseen käytetään yhä enemmän robotteja, mutta samalla tarvitaan enemmän ihmisiä. Tutkimuksemme on osoittanut jo kolmena vuonna peräkkäin, että työnantajat aikovat pitää nykyisten työntekijöiden määrän entisellään tai palkata lisää henkilöstöä automatisaation seurauksena. Tekniikka on tullut jäädäkseen, ja meidän vastuullamme johtajina on keksiä, miten ihmiset ja koneet saadaan toimimaan yhdessä

Meillä on tärkeä rooli oppimiskulttuurin luomisessa ja kykyjen kehittämisessä. Osaaminen takaa niin organisaatioiden kuin yksilöidenkin kasvun ja muutosturvallisuuden. Meidän on siis tuettava työntekijöidemme oppimiskykyä ja rohkaistava koko henkilöstöä jatkuvaan oppimiseen, ei pelkästään niitä, jotka kehittäisivät osaamistaan joka tapauksessa. Oppimiseen on suhtauduttava eri tavalla kuin aiemmin. Meidän on autettava ihmisiä, jotta he oppivat työskentelemään automaation kanssa ja kehittämään taitoja, joita he tarvitsevat koneiden kanssa. Tarvitsemme nopeita oppimisjaksoja, jotta voimme hyödyntää mahdollisuudet teknologian muuttaessa markkinoita.

Tämä raportti tarjoaa reaaliaikaisen katsauksen siihen, miten automaatio muuttaa organisaatioiden tapaa toimia: uusia ihmisiä palkataan töihin, uusia työpaikkoja luodaan ja osaamista kehitetään, jotta organisaatiot saavat menestymiseen tarvitsemansa työvoiman. Kyseessä ei ole ”ihminen vastaan kone” -tilanne; olen vakuuttunut siitä, että organisaatiot ja ihmiset voivat iittoutua koneiden kanssa ja toimia yhteistyössä luodakseen entistä vahvemman ja paremman yhteiskunnan.

Jonas Prising
pääjohtaja, ManpowerGroup

Ihmisiä etsitään Robotit tarvitsevat meitä



Robotit korvaavat ihmisen tekemän työn – tämän vuosikymmenen keskustelu. Todellisuudessa asia näyttää olevan päinvastoin. Tutkimuksemme on osoittanut jo kolmena vuonna peräkkäin, että **yhä useampi työnantaja – 87 % – aikoo pitää nykyisten työntekijöiden määrän entisellään tai palkata lisää henkilöstöä automatisaation seurauksena.** Organisaatiot eivät suinkaan vähennä työllistymismahdollisuuksia, vaan investoivat digitaalisiin töihin ja siirtävät tehtäviä roboteille luoden näin uusia työpaikkoja. Samanaikaisesti yritykset kehittävät omaa täydennyskoulutustaan, jotta niiden työntekijät pystyisivät hoitamaan uusia ja robottien toimia täydentäviä työtehtäviä. **Osaamisen vallankumous on nyt täydessä vauhdissa.**

Yhä useampi työnantaja – 87 % – aikoo pitää nykyisten työntekijöiden määrän entisellään tai palkata lisää työntekijöitä automatisaation seurauksena.

KYSYimme 19 000

TYÖNANTAJALTA 44 MAASSA:

- Miten arvelette automaation vaikuttavan henkilöstömääränne seuraavan kahden vuoden aikana?
- Mihin organisaation toimintoihin aiotte palkata lisää työntekijöitä ja millaista osaamista etsitte?
- Millaista osaamisstrategiaa toteutatte taataksenne työntekijöiden pätevyyden tulevaisuudessa?



OPPIMISKYKY

kyky ja halu kehittyä nopeasti ja omaksua taitoja, jotta työllistyminen olisi taattua myös tulevaisuudessa

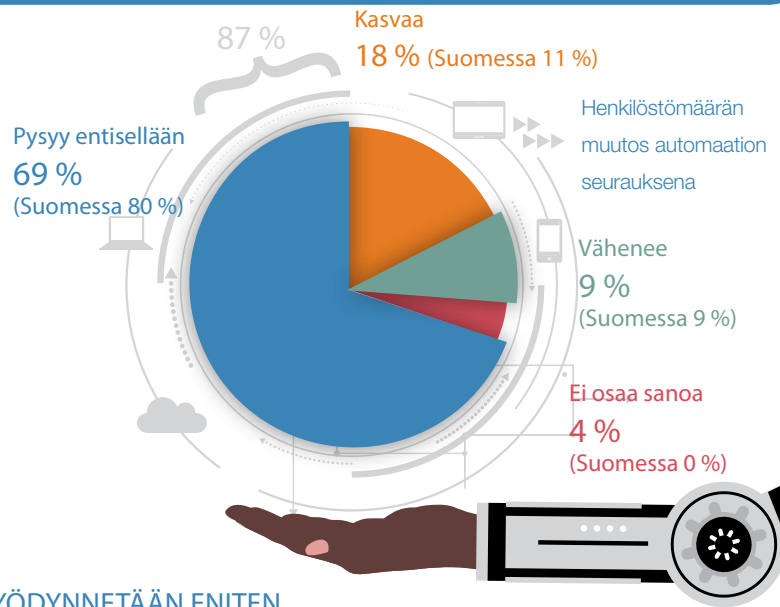
TULOKSET PÄHKINÄNKUORESSA

AUTOMAATIO LUO TYÖPAIKKOJA – JA TRENDI

ON PYSYVÄ

Yhä useampi työnantaja uskoo pitävänsä nykyisten työntekijöiden määrän entisellään tai palkkaavansa lisää henkilöstöä automatisaation seurauksena – kolmessa vuodessa luku on noussut 83 %:sta¹ 87 %:iin.

Samanaikaisesti niiden yritysten osuus, jotka arvioivat vähentävänsä työpaikkoja, on laskenut 12 %:sta² 9 %:iin.



...JA ORGANISAATIOT, JOISSA AUTOMAATIOTA HYÖDYNNETÄÄN ENITEN,

LUOVAT MYÖS ENITEN TYÖPAIKKOJA

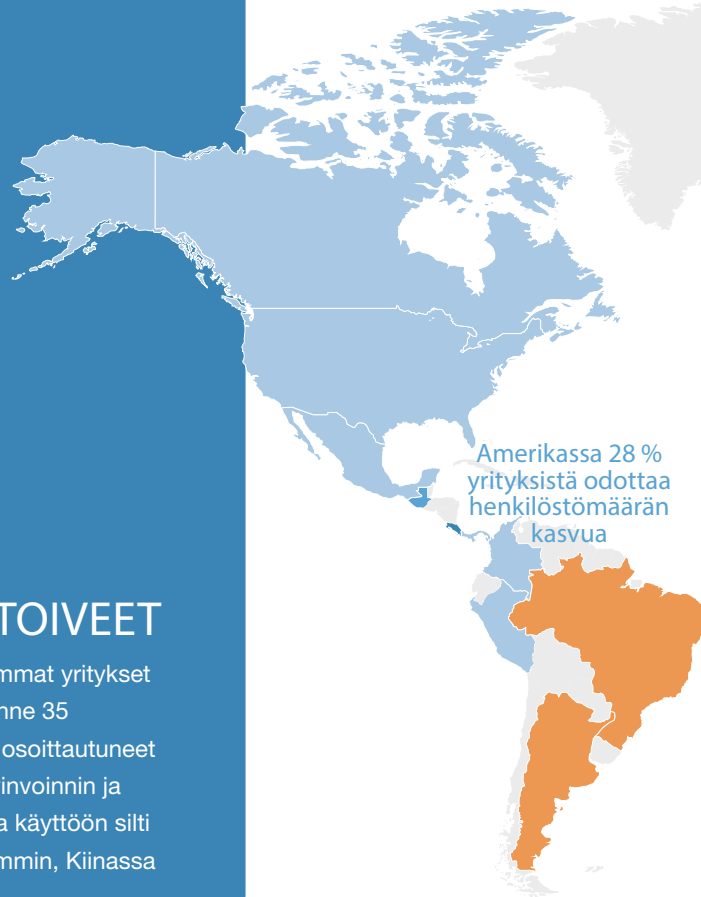
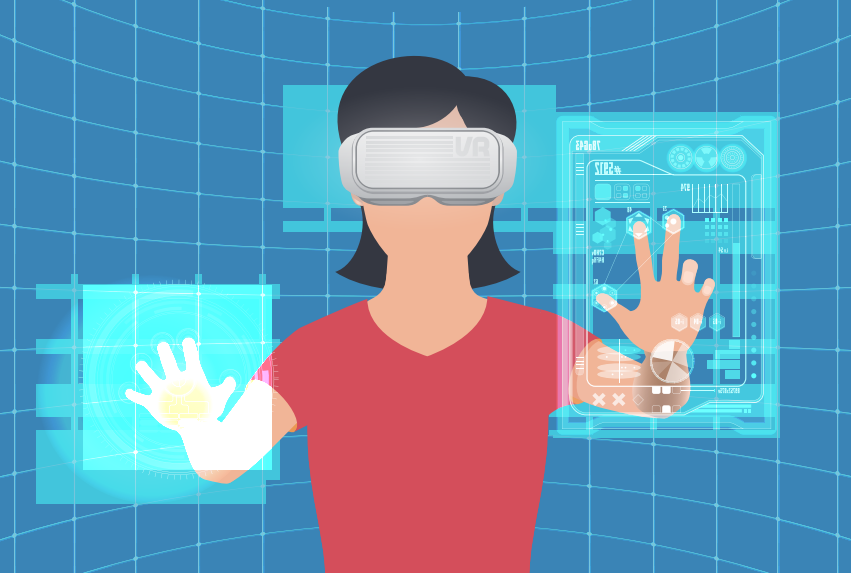
Digitalisaatiota hyödyntävät yritykset kasvavat, ja kasvu synnyttää uusia ja uudenlaisia työpaikkoja. Ne **organisaatiot, jotka jo käyttävät automaatiota työtehtävien hoitamiseen ja jotka edistävät digitalisaatiotaan, ovat myös kaikkein varmissa siitä**, että ne palkkaavat uusia työntekijöitä. 24 % tällaisista yrityksistä kertoo, että ne uskovat luovansa lisää työpaikkoja seuraavien kahden vuoden aikana. Vain 12 % automaatiota hyödyntävistä yrityksistä kertoo vähentävänsä työntekijöitä, kun taas 3 % ei ole varmoja, mitä tuleman pitää.

Niistä 41 %:sta yrityksiä, jotka aikovat automatisoida työtehtäviä seuraavien kahden vuoden aikana, 24 % luo uusia työpaikkoja, mikä on kuusi prosenttiyksikköä enemmän verrattuna niihin, jotka eivät aio hyödyntää automatisaatiota.

...JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN KIIHTYY ENTISESTÄÄN: YRITYKSISTÄ ON TULOSSA TAITOJEN KEHITTÄJIÄ

Tilanteessa, jossa osaavan työvoiman puute on saavuttanut huippunsa 12 vuoteen³ ja uusia taitovaatimuksia ilmaantuu yhtä nopeasti kuin vanhoja katoaa, **yhä useammat yritykset suunnittelevat tukevansa osaamisen kehittämistä entistä enemmän**. Tämän suuntauksen uskotaan kasvavan vuoteen 2020 mennessä. Yritykset ovat ymmärtäneet, etteivät ne voi saada jatkuvasti juuri niiden tarpeita vastaavaa osaamista. 84 % organisaatioista suunnittelee työntekijöidensä osaamisen kehittämistä vuoteen 2020 mennessä.





AUTOMAATIOLE ON ASETETTU SUURET TOIVEET

Luottamus automaatioon kasvaa koko ajan joka puolella maailmaa. Yhä useammat yritykset suunnittelevat työvoiman lisäämistä eikä suinkaan vähentämistä. Tämä on tilanne 35 maassa 44 maasta. Robotit auttavat tuottavuuden tehostamisessa, ja ne ovat osoittautuneet kriittisen tärkeiksi talouskasvun kannalta. Jos automaatioon ei panosteta, hyvinvoinnin ja työpaikkojen luominen saattavat vaarantua. Eri maat ja alueet ottavat robotteja käyttöön silti hyvin eri tahtiin: Kaakkois-Aasia pärjää Eurooppaa ja Pohjois-Amerikkaa paremmin, Kiinassa puolestaan tahti on kovempi kuin Yhdysvalloissa⁵.

DIGITAALISEN OSAAMISEN TARVE KASVAA KOKO AJAN: EROON VANHOISTA TAIDOISTA JA UUSIA TILALLE

Automaatio muuttaa sitä osaamista, jota työnantajat tarvitsevat työntekijöiltä, mutta muutosvauhti organisaatioiden eri toimintojen välillä vaihtelee.

IT-taitoja tarvitaan merkittävästi enemmän ja nopeasti: 16 % yrityksistä uskoo palkkaavansa lisää IT-alan työntekijöitä, mikä on viisi kertaa enemmän kuin niiden yritysten määrä, jotka uskovat vähentävänsä. Samalla **teknisen osaamisen saatavuus heikkenee koko ajan⁶, eikä työntekijöiden tämänhetkinen koulutus ja kokemus vastaa työnantajien edellyttämää vaatimustasoa.** Yhdysvalloissa 86 %:iin IT-alan työpaikoista vaaditaan alemman asteen korkeakoulututkintoa tietotekniikasta, mutta sellainen on vain 43 %:lla IT-alan työntekijöistä. Java-suunnittelijoiden hauissa

92 %:ssa työpaikkailmoituksista vaaditaan tutkintoa, mutta se löytyy vain 48 %:lla suunnittelijoista. Yhdysvalloissa vain 25 %:lla IT-alan työntekijöistä on tutkinto, vaikka 46 %:ssa työpaikkailmoituksista tutkinto on ehdoton vaatimus.⁷

Valmistavassa teollisuudessa ja tuotannossa muutoksen odotetaan olevan suurinta: 25 % työnantajista ilmoittaa työllistävänsä uusia työntekijöitä lähitulevaisuudessa, kun taas 20 % kertoo työllistävänsä aiempaa vähemmän – tämä johtaa työpaikkojen kasvuun ja merkittäviin mullistuksiin alan osaamisessa. **Kasvun lisäksi tulemme näkemään, miten keskiöön nousevat asiakastyö, suunnittelutehtävät ja johtajuus. Niissä tarvitaan inhimillistä osaamista, johon kuuluvat muun muassa viestintä, neuvottelutaidot, johtamistaidot, esimiestäidot ja sopeutumiskyky.⁸** Muissa toiminnoissa hallinnointi- ja toimistotyöpaikkoja häviää, mutta henkilöstöpuolen työpaikkojen määrän uskotaan pysyvän samana.



yrityksistä, jotka aikovat lisätä IT-alan työpaikkojen määrää, sanoo, että viestintä on arvostetuin pehmeä taito⁹



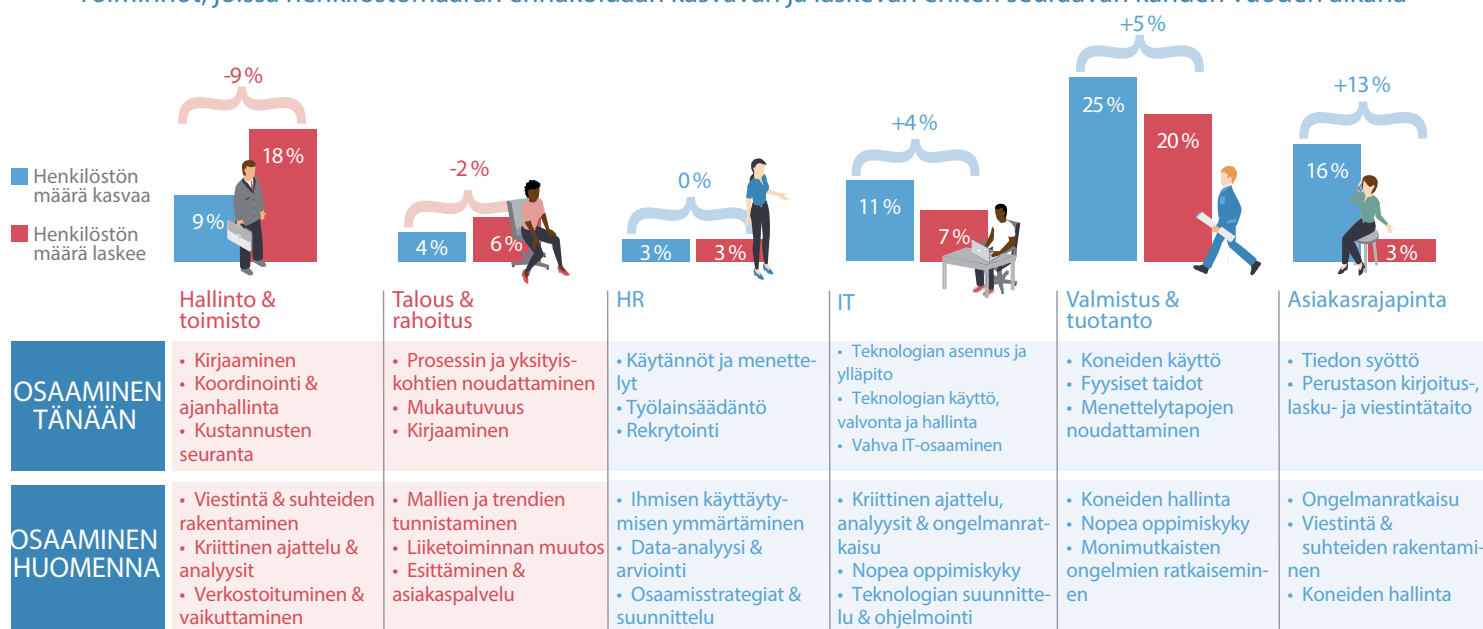
ManpowerGroup kaventaa osaamiskuilua. Microsoftin kaltaisten asiakkaiden kanssa työskennellessämme arvioimme työtehtävissä vaadittavia taitoja, tunnistamme rinnakkaisia ja siirrettäviä taitoja sekä kehitämme ihmisten osaamista, jotta heistä tulee sertifioituja pelitestaajia vain kolmessa kuukaudessa. Intohimo pelialaan, erinomaiset ongelmanratkaisukyvyt ja kyky oppia nopeasti ovat ratkaisevia ominaisuuksia. Juuri näillä osaamisalueilla olemme kehittäneet yli 500 ihmisen taitoja.



INHIMILLISTÄ OSAAMISTA TARVITAAN: VAIKEA LÖYTÄÄ, VAIKEAMPI OPETTAA

Teknisiä ja digitaalisia taitoja tarvitaan kaikissa toiminnoissa koko ajan yhä enemmän ja enemmän¹⁰, mutta **työnantajat arvostavat entistä enemmän inhimillistä osaamista automaation hoitaessa skaalauksen ja koneiden hoitaessa rutiininomaiset tehtävät ihmisiä paremmin**. 38 % organisaatioista ilmoittaa, että tarvittavien teknisten taitojen kouluttaminen on haastavaa, kun taas 43 % kertoo, että vielä haastavampaa on opettaa pehmeitä taitoja, kuten analyyttistä ajattelua ja viestintää. Hakijat, joilla on hyvin kehittyneet kognitiiviset kyvyt, luovuutta ja kyky prosessoida monimutkaista tietoa ja jotka ovat mukautuvaisia ja miellyttäviä henkilöitä, pärjäävät muita paremmin työelämässä. Vuoteen 2030 mennessä inhimillisten taitojen tarve – sosiaalisten ja emotionaalisten pehmeiden taitojen tarve – nousee kaikilla aloilla, Yhdysvalloissa kasvu on 26 % ja Euroopassa 22 %.¹¹

Toiminnot, joissa henkilöstömäärän ennakoidaan kasvavan ja laskevan eniten seuraavan kahden vuoden aikana



RESURSOINTISTRATEGIAT OSAAMISEN VALLANKUMOUKSESSA: KEHITÄ, OSTA, VUOKRAA, SOPEUTA

Osaajapula ei ole kertaakaan 12 vuoteen ollut niin paha kuin nyt, ja uusia taitovaatimuksia ilmestyy yhtä nopeasti kuin vanhoja katoaa. Lähes kaikki (94 %) työnantajat hyödyntävät yhtä tai useampaa strategiaa saadakseen tarvitsemansa osaamisen. Yritykset, joilla on resursointistrategia, palkkaavat todennäköisemmin uusia työntekijöitä kuin ne, jotka vasta miettivät, miten heidän tulisi ratkaista osaamisen hankintansa.



Investoi oppimiseen ja kehittämiseen



Hanki työmarkkinoilta osaamista, jota ei voi luoda omassa organisaatiossa



Vaali osaamisen yhteisöjä organisaation ulkopuolella



Auta ihmisiä siirtymään uusiin rooleihin organisaation sisällä tai sen ulkopuolella

KEHITÄ

KEHITÄ: OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

ON OSAAMISEN LAAJENTAMISTA

Yhä useammat yritykset suunnittelevat omien työntekijöidensä osaamisen kehittämistä enemmän kuin koskaan aiemmin. 84 % aikoo nostaa työntekijöidensä taitotasoa vuoteen 2020 mennessä – eksponentiaalinen kasvu vuodesta 2011, jolloin luku oli 21 %.¹²

Yritykset ovat ymmärtäneet, etteivät ne enää voi odottaa löytävänsä tarpeitansa vastaavia kykyjä, vaikka ne olisivatkin valmiita maksamaan siitä.

84 % työnantajista aikoo kehittää nykyisten työntekijöidensä osaamista verrattuna 21 %:iin vuonna 2011



KAIKKI TIET VIEVÄT OPPIMISEEN

Vuoteen 2022 mennessä yli puolelta (54 %) työntekijöistä vaaditaan merkittävää uudelleen- tai täydennyskoulutustumista. Heistä noin 35 %:n oletetaan käyvän jopa kuuden kuukauden koulutus, 9 %:n halutaan käyvän 6–12 kuukauden uudelleen- tai täydennyskoulutusta ja 10 %:n odotetaan käyvän yli vuoden mittainen koulutus lisäosaamisen hankkimiseksi.¹³ Oppimisesta tulee äärimmäisen tärkeää.

Voidakseen kuitenkin todella pärjätä osaamisen vallankumouksessa **yritysten on edistettävä oppimisen kulttuuria sekä tarjottava uraohjausta ja lyhyitä, kohdennettuja osaamista parantavia täydennyskoulutusmahdollisuuksia.**

Ihmisten on saatava tietää, kuinka he voivat valmistautua tulevaisuudessa vaadittaviin tehtäviin ja että työnantaja tukee heitä oppimisen polulla. Osaamisen kehittämiseen tehdyn investoinnin tuotto on selvä: Pohjois-Amerikassa henkilöstön vaihtumisen ja korvaamisen kulut voivat olla yli 30 % palkasta,¹⁴ kun taas koulutuksen kustannukset ovat alle 10 % palkasta.¹⁵ Yritykset tarjoavat sekä sisäistä koulutusta että verkkokoulutusta, mutta käyttävät myös ulkoisia palveluita: 39 %:lla yrityksistä on yrityksen ulkopuolisia kumppaneita, kuten oppilaitoksia, korkeakouluja tai yrityksiä, jotka auttavat osaamisen kehittämisessä.

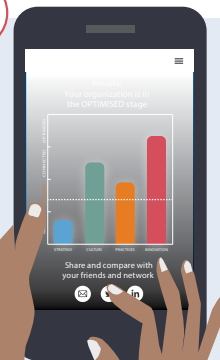


Yritykset painottavat osaamisen hankintastrategioita eri tavalla riippuen siitä, missä kohtaa digitalisaation polkua ne ovat. Edelläkävijäyritykset – ne, jotka ovat eniten kehittäneet tehtävien automatisaatiota ja palkkaavat uusia työntekijöitä – hyödyntävät seuraavia strategioita tässä järjestyksessä:

- | | | |
|--|---|--|
| 1. Työn automatisointi | 4. Osaamisen palkkaaminen määräajaisesta | 7. Nykyisen henkilöstön osaamisen kehittäminen |
| 2. Palkkojen korottaminen | 5. Henkilöstön sisäisen liikkuvuuden kehittäminen | 8. Uusien osaajien rekrytoiminen |
| 3. Tarpeettomasta osaamisesta luopuminen | 6. Parempien etujen tarjoaminen | |

ManpowerGroupin Digital Evolution Pathway -arviointi auttaa johtajia mittaamaan organisaatioidensa digitaalisen kypsyysasteen neljällä alueella: strategia, ihmiset ja kulttuuri, prosessit sekä innovaatiot.

Selvitä omasi osoitteessa: www.digipathway.com



OSTA



79 % työnantajista suunnittelee ostavansa tarvitsemansa osaamisen joko maksamalla markkinahintaa korkeampaa palkkaa tai parantamalla nykyisen henkilöstönsä kokonaiskompensaatiota.

OSTA: PALKAT NOUSEVAT ENITEN NIILLÄ, KEITÄ TARVITAAN

Yritykset ovat jo pitkään tottuneet siihen, että ne voivat käyttää aikaa ja etsiä tarvitsemaansa osaamista silloin, kun sitä tarvitaan. Tämä ei päde enää. Tiukassa työmarkkinatilanteessa, jossa osaamistarpeet vaihtuvat nopeammin kuin koskaan ennen, **neuvotteluvoima on kysytyimmillä osaajilla**. Palkkatason jämähtämisestä puhutaan paljon, ja vähän koulutettujen työntekijöiden palkkakehitys laahaa, mutta yritykset ovat valmiita maksamaan tarvitsemastaan osaamisesta. 29 % tarjoaa entistä suurempia palkkapaketteja rekrytointiongelmien ratkaisemiseksi, ja 46 %¹⁶ maksaa enemmän houkutellakseen työntekijöitä ja pitääkseen nykyisen henkilöstönsä. Haasteita syntyy, kun osaamista ei ole saatavilla. Silloin ainoa ratkaisu on kehittää sitä.

VUOKRAA

VUOKRAA: UUSI SUKUPOLVI

ON SEURAAVA ISO JUTTU

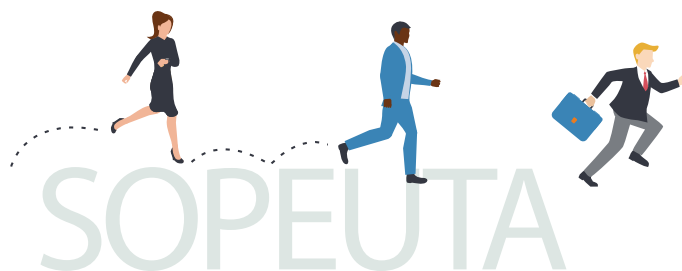
Digitalisaatio on luonut **uusia tapoja työskennellä ja uusia työntekijöiden sukupolvia, jotka tekevät mielellään osa-aikatyötä, sopimuspohjaista keikkatyötä tai urakkatyötä** ja hyödyntävät muita vaihtoehtoisia työ tekemisen muotoja.

Mutta mikä tässä kiikastaa: Vaikka 87 % työntekijöistä kertoo olevansa valmiita ottamaan vastaan töitä edellä mainitun kaltaisilla uuden sukupolven työn tekemisen muodoilla¹⁷, kuitenkin

vain 32 % työnantajista tarjoaa vaihtoehtoisia työskentelytapoja. Yritysten on ratkaistava tämä ongelma, jotta ne voivat houkuttaa uuden sukupolven työntekijöitä sekä pitää samalla vanhat työntekijänsä ja motivoida heitä.



Vain 32 % organisaatioista aikoo käyttää alihankkijoita tai vaihtoehtoisia työskentelytapoja, vaikka 87 % työntekijöistä kertoo olevansa avoimia uuden sukupolven tavalle työskennellä.



SOPEUTA

SOPEUTA: SIJOITA UUDELLEEN TAI IRTISANO

Yli puolet organisaatioista (56 %) auttaa ihmisiä etenemään, ylenemään tai lähtemään työtehtävistään uusiin, organisaation sisäisiin työtehtäviin tai työtehtäviin organisaation ulkopuolelle osana osaamisen hankintastrategiaansa. Niistä 47 % siirtää työntekijöitä organisaationsa sisällä, kun taas 27 % auttaa sellaisia työntekijöitä, joiden osaamista ei enää tarvita, siirtymään organisaation ulkopuolisiin tehtäviin.

Sopeuttamiseen tarvitaan työkaluja, kuten arviointia, big dataa ja suorituskyvyn ennakoimista, joiden avulla voidaan määritellä vaadittujen taitojen kaltaisia kykyjä, tunnistaa vahvuuksia ja auttaa työntekijöitä luomaan selkeitä työuria. Yritysten on kohdeltava työntekijöitään reilusti ja myötätuntoisesti, jos heidän osaamiselleen ei ole enää käyttöä.

56 % työnantajista luo uusia urapolkuja työntekijöilleen tai irtisanoo työvoimaa vuoteen 2020 mennessä.



Varoitus: Yritykset, jotka eivät hyödynnä tulevaisuuden henkilöstöstrategioita, uskovat luovansa puolet vähemmän uusia työpaikkoja, kun vertailukohteena ovat yritykset, jotka ovat käärineet hihansa ja ryhtyneet toimiin.

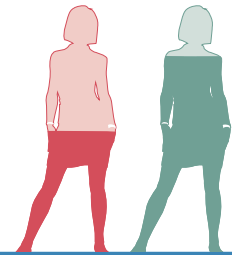
MITÄ NYT, MITÄ SEURAAVAKSI? NYKYOSAAMISEN JA

TULEVAISUUDEN OSAAMISALUEIDEN ARVIOINTI

Ihmiset suoriutuvat parhaiten, kun heidän työtehtävänsä sopivat heidän luonnollisiin ominaisuuksiinsa ja kun heidän vahvuuksiaan ymmärretään. **Arvioiminen on paras tapa ymmärtää ihmisten potentiaalia ja löytää kullekin sopiva työtehtävä.** Arviointeja hyödyntämällä työnantajat voivat tunnistaa vaadittavia taitoja muistuttavia taitoja – rinnakkaisia taitoja, joita ihmisillä jo on ja joita he voivat helposti omaksua ja käyttää uusissa tehtävissään.

Arvioiminen parantaa sopivan työtehtävän löytymisen todennäköisyyttä 50 %:sta 80 %:iin, mutta **vain 48 %:lle¹⁸ ihmisistä on tehty osaamisen arviointi.**¹⁹ Jos yritykset ymmärtävät työntekijöitään ja voivat ennakoida heidän suoriutumistaan, ne voivat nähdä aiempaa parempia suorituksia sekä entistä sitoutuneempia, tuottavampia ja motivoituneempia työntekijöitä.

Osaamisen arvioiminen parantaa sopivan työtehtävän löytymisen todennäköisyyttä **50 %:sta 80 %:iin.**



PARHAAT RATKAISUT OSAAMISEN VALLANKUMOUKSEEN



KATSAUS DIGITAALISEN TUOTANNON TULEVAISUUTEEN

Yhdysvaltojen tuotantoteollisuuden arvioidaan luovan jopa kaksi miljoonaa uutta työpaikkaa seuraavan vuosikymmenen aikana. Samanaikaisesti noin 2,7 miljoonaa tuotantotyöntekijää on jäämässä eläkkeelle vuoteen 2025 mennessä²⁰, ja digitalisaatio ja automaatio muuttavat osaamistarpeita vauhdilla. Tämän päivän työpaikat ovat erilaisia kuin eilen, ja huomina tuo taas jotain uutta tullessaan.

ManpowerGroup on kutsunut Siemensin, Microsoftin, Caterpillarin ja GE:n kaltaisia yrityksiä luomaan kattavan luokituksen, joka määrittelee digitaalisen tuotannon työtehtävät tulevaisuudessa. Näin halutaan löytää käytännön ratkaisuja osaamisvajeeseen ja varmistaa, ettei jopa kaksi miljoonaa työpaikkaa jää vaille työntekijöitä. **Tämä Digital Manufacturing and Design Innovation Institute (DMDII) -instituutin kanssa yhteistyössä tehty urauurtava työvoima-analyysi määrittelee 165 datakeskeistä työtä ja 20 keskeistä tulevaisuuden työtehtävää.**

Analyysissa on kuvattu yksityiskohtaisesti sekä tekniset että pehmeät taidot, joita työtehtävissä tarvitaan. Uusia rooleja ovat muun muassa robotiikan yhteistyöasiantuntija, tuotannon kyberturvallisuusasiantuntija ja yrityksen digitaalisen etiikan asiantuntija. Syvälinen analyysi auttaa yrityksiä myös tunnistamaan ihmisiä, joilla on työtehtävissä vaadittavan osaamisen kaltaisia kykyjä – eli kykyjä, jotka ovat rinnasteisia ja siirrettäviä ja joita voidaan helposti omaksua, kehittää ja hyödyntää uusissa tehtävissä. Näin tuotanto-organisaatiot saavat uutta osaamista nykyisille ja tulevaisuuden tuotantolaitoksille, voivat ottaa uutta tekniikkaa käyttöönsä ja säilyttää globaalin kilpailukykyä.

Valmistavan teollisuuden työtehtävät

Tällä hetkellä

Kokoonpanija

Teknikko

Muotinvalmistaja

Hitsaaja

Valaja

Tuotantotyöntekijä

Lämpökäsittelijä

Tarkastaja

Koneistaja

Koneenkäyttäjä

Tulevaisuudessa²¹

Digitaalisen valmistuksen insinööri

Ennakoivan ylläpidon järjestelmäasiantuntija

Valmistuksen kyberturvallisuuden strategi

Yhteistoiminnallisen robotiikan asiantuntija

Digitaalisen valmistuksen biojaljittaja

Muutosjohtamisen strategi

Yrityksen digitaalinen eetikko

Virtuaalitodellisuuden järjestelmäasiantuntija

Käyttökokemusarkkitehti

Tietomallisuunnittelija



TAITOJEN ENNUSTAMISEEN SEKÄ OSAAMISEN ARVIOINTIIN, KARTOITTAMISEEN JA KEHITTÄMISEEN

Työnantajien on kriittisen tärkeää tietää, millaista osaamista heidän työntekijöillään on, millaisia taitoja he tarvitsevat, miten osaamisvajeen saa paikatua organisaation sisäistä osaamista kehittämällä ja miten ihmisiä koulutetaan kokonaan uusiin työtehtäviin. ManpowerGroup Italy on suunnitellut innovatiivisen keinoälyä hyödyntävän Visi-Skill-alustan, joka yhdistää data-analytiikkaa ja työvoimaa koskevaa tietoa. Sen avulla työnantajat voivat itse kehittää oman pilvipohjaisen taitopankin.

Visi-Skill kerää työntekijöiden tietyt tekniset taidot ja inhimilliset vahvuudet, analysoi nykyiset työtehtävät ja luo keinoälyä hyödyntäen koontinäytön ajan kuluessa tapahtuvista osaamisen muutoksista. Tietojen perusteella se ennustaa työtehtävien muutoksen seuraavien 1–3 vuoden aikana. Jokaisessa työtehtävässä on eritelty vaadittujen taitojen osuus: esimerkiksi Java-kehittäjältä vaaditut taidot voivat koostua Java-koodaustaidoista (50 %), C#-koodaustaidoista (20 %), ohjelmistosuunnittelusta (10 %) ja luovuudesta (20 %). Keinoäly hyödyntää semantiikkaa analysoidessaan ihmisiä organisaation sisällä ja/tai sellaisten potentiaalisia organisaation ulkopuolisia hakijoita, jotka ansioluettelon perusteella mitä todennäköisimmin vastaavat nykyisiin ja tuleviin osaamistarpeisiin.



URAPOLKUSUUNNITTELUA JA TÄYDENNYSKOULUTUSTA KASVUALOILLE

Ihmisten valmiuksien kehittäminen tulevaisuuden entistä digitaalisempaan ja nopeampitahtiseen työhön vaatii työvoiman osaamisen kehittämistä nopeasti ja laajasti. ManpowerGroupin MyPath® tarjoaa intensiivisiä opetusohjelmia, työssäoppimista, sertifiointia ja kokemusta kaikkein kysytyimmistä työtehtävistä. MyPath -ohjelman tehtävänä on auttaa motivoituneita ihmisiä saamaan mielekkäitä töitä ja kestäviä työuria.

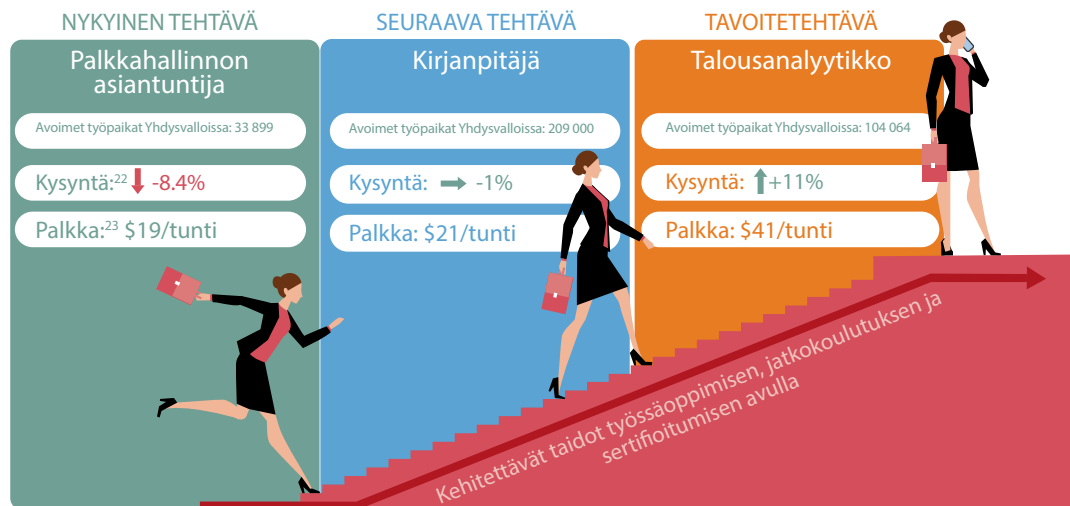
MyPath®



Analysoimalla nykyisiä ja tulevaisuuden tarpeita tietyissä työtehtävissä **MyPath räätälöi urapolkuja ihmisille, jotka haluavat kehittää osaamistaan ja edetä urallaan kasvualoilla**, kuten IT-alalla sekä tuotannon ja liiketoimintojen aloilla. Yhdysvalloissa sertifioidut urakonsultit ovat nostaneet palkanlaskennan asiantuntijoita 19 USD:n tuntipalkalta rahoitusanalytikoiksi, joiden tuntipalkka on 41 USD tai enemmän.

Inhimillisiä taitoja osoittavat henkilöt – sitoutuneet, yhteistyökykyiset, uteliaat, ratkaisukeskeiset, tulosorientoituneet ja erinomaisesti kommunikoiivat yksilöt – saavat työnantajiltaan tunnustuksia, joiden avulla he voivat edetä urallaan. Kokemusperäinen oppiminen, tunnustukset ja valmennuksesta saatavat sertifikaatit ovat osoituksena teknisistä taidoista ja kannustavat inhimillisten vahvuuksien kehittämisessä.

MyPath käynnistyi Yhdysvalloissa, ja se on auttanut jo yli 120 000 ihmistä kehittämään taitojaan ja ansaitsemaan enemmän rahaa. Nyt se on ukautettu muille sektoreille Ranskassa ja Italiassa.





Mara Swan, varatoimitusjohtaja
Global Strategy and Talent,
ManpowerGroup

PARAS RATKAISU OSAAMISEN VALLANKUMOUKSEEN: OSAAMISSTRATEGIA 4.0

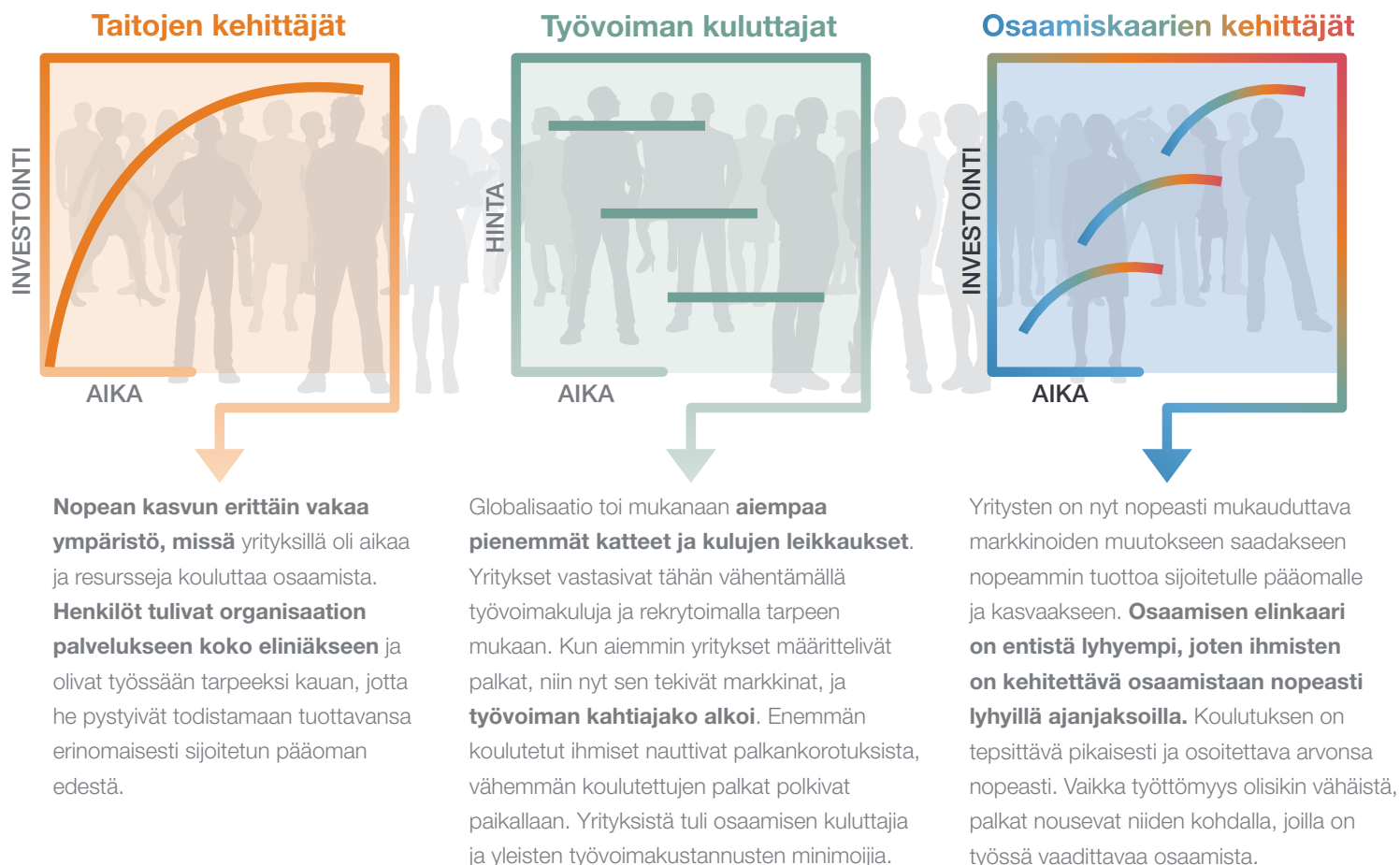
Henkilöstöhallinnon tehtävänä on edistää yritysten kasvua ja kannattavuutta. Tarvitsemme uutta osaamisstrategiaa auttaaksemme yrityksiä integroimaan automaation ja inhimilliset taidot.

Yritysten on voitava mukautua entistä nopeampiin osaamisen muutoksiin. Niiden on luotava ketteriä, monitoiminnallisia ja moniosaajista koostuvia tiimejä – hyviä esimerkkejä löytyy jo monilta IT-osastoilta. Saadakseen läpinäkyvyyden henkilöstön osaamiseen ja ennustaakseen sen suorituskyykyä työnantajien on hyödynnettävä laatuarviointeja ja dataa. Paremman informaation ansiosta työnantajat voivat syvällisesti ymmärtää yksilön osaamisen, vahvuudet ja tavan toimia, eikä ymmärrys jää pelkän esimies-alaisuuteen varaan. Tällöin yritykset myös tietävät, minne osaamista kannattaa siirtää, jotta jokainen yksilö saa koko potentiaalinsa käyttöön.

Ihmisten on tehtävä uudenlaista työtä, jossa tarvitaan uusia taitoja. Tähän vaaditaan jatkuvaa oppimista, ja siksi halu ja kyky kehittää omia taitojaan jatkuvasti on niin tärkeää. Ihmiset, joiden oppimiskyky on erinomainen, voivat nopeasti kehittää kulloinkin tarvittavia taitoja, kun taas muita täytyy kehittää työssään tai auttaa siirtymään muihin tehtäviin.

Yritykset eivät voi enää olla pelkkiä työvoiman kuluttajia. Niiden on kehitettävä osaamiskaaria, kannustettava ihmisiä kehittämään joustavuuttaan ja kykyään siirtyä yhdestä työroolista toiseen. Osaamisen vallankumouksessa tämä on juuri se tapa, jolla ihmiset täydentävät robottien osaamista, eivätkä robotit uhkaa työpaikkojamme.

OSAAMISSTRATEGIAN EVOLUUTIO





SEITSEMÄN TAPAA TUKEA IHMISIÄ MUUTOKSESSA:

1

MUISTA, ETTÄ JOHTAJUUDELLA ON VÄLIÄ

Johtajien tulee olla muutoksen alullepanijoita sekä innovoida ja kehittää **työkulttuuria**, jotta heidän yrityksistään tulee oppimisorganisaatioita nopeasti muuttuvien osaamisvaatimusten aikakaudella.²⁴

2

VARMISTA, ETTÄ NAISET OVAT OSA RATKAISUA

Naiset muodostavat **50 % työvoimasta**, ja vuonna 2017 heistä tuli koulutetumpia kuin miehistä²⁵. Naisten menestystä edistävän kulttuurin luominen ei ole koskaan ollut yhtä tärkeää kuin nyt. Ja mikä parasta: se mikä toimii naisille, toimii myös muille.²⁶

3

YMMÄRRÄ, MITÄ TYÖNTEKIJÄSI HALUAVAT

Vuoteen 2025 menneessä millenniaalit ja **Z-sukupolven edustajat muodostavat yli kaksi kolmasosaa maailman työvoimasta**. Yritysten on vastattava tilanteeseen ottamalla käyttöön seuraavan sukupolven työskentelymalleja, kuten alihankintaan, osa-aikaisuuteen ja määräaikaisuuteen perustuvat sopimukset, sillä 87 % työntekijöistä on valmiita kokeilemaan niitä.

4

TUNNE TYÖNTEKIJÖITTESI OSAAMISALUEET

Yritysten on **käytettävä arviointia, dataa ja suorituksen ennakointimalleja** hyödyntääkseen osaamista kaikkein tehokkaimmin ja välttääkseen "taitosiilojen" syntymisen.

5

RÄÄTÄLÖI KOULUTUKSET

Yritysten on hylättävä vanhat **tapansa suhtautua koulutukseen ja korvattava ne kohdennetuilla strategioilla ja ohjauksella** kehittääkseen työntekijöidensä kriittisen tärkeää osaamista.

6

PANOSTA PEHMEISIIN TAITOIHIN

Organisaatioiden kannattaisi hienosäätää osaamisstrategiansa ja huomioida, että **inhimillisiä taitoja on vaikeampi kehittää** kuin teknisiä taitoja.

7

AUTA IHMISIÄ TÄYDENTÄMÄÄN TEKNOLOGIAA

Yritysten on **jatkuvasti tarjottava täydennyskoulutusta työntekijöilleen ja luotava osaamista**. Niiden on uudelleenarvioitava osaaminen, jota tarvitaan ihmisen ja automaation välisen yhteistyön sujuvoittamiseksi.

Digitalisaation ja automaation arkipäiväistyessä henkilöstöhallinnon on kehityttävä.

Kun osaamisvaje on huipussaan ympäri maailmaa, ja työnantajat suunnittelevat tehtävien automatisointia ja uusien työpaikkojen luomista, enää ei riitä pelkästään osaamisen etsiminen – meidän on otettava vastuu sen kehittämisestä.

Dynaaminen osaamisstrategia takaa tulevaisuuden kasvun huomioimalla oikean yhdistelmän osaamisen kehittämistä, ostamista, vuokraamista ja opeuttamista. Kehittämällä liiketoiminnan kannalta keskeistä osaamista yritykset voivat muovata organisaatiostaan ketterän ja työvoimastaan muutoskykyisen tulevaisuuden haasteita silmällä pitäen.



ManpowerGroup®

TIETOA MANPOWERGROUPISTA

ManpowerGroup® (NYSE: MAN) on johtava globaali henkilöstö- ja työvoimaratkaisuyritys. Autamme organisaatioita muuttamaan nopeasti uudistuvassa työmaailmassa – etsimällä, arvioimalla, kehittämällä ja johtamalla osaamista, jonka avulla organisaatiot menestyvät. Kehitämme innovatiivisia ratkaisuja sadoille tuhansille organisaatioille joka vuosi, tarjoamme niille ammattitaitoisia osaajia sekä etsimme mielekästä ja kestävää työtä miljoonille ihmisille eri toimialoilla ja osaamisalueilla. Asiantuntijaorganisaatiomme – Manpower®, Experis®, Right Management® ja ManpowerGroup® Solutions – luovat huomattavaa lisäarvoa hakijoille ja asiakkaille 80 maassa. Toimintamme on jatkunut jo 70 vuotta. Vuonna 2018 ManpowerGroup nimitettiin yhdeksi maailman eettisimmistä yrityksistä (World's Most Ethical Company®) jo yhdeksännen kerran sekä yhdeksi maailman ihailluimmista yrityksistä (Fortune's Most Admired Companies) jo kuudennentoista kerran, mikä tekee meistä toimialamme luotetuimman ja arvostetuimman brändin. Katso, miten ManpowerGroup antaa voimaa tulevaisuuden työelämään: www.manpowergroup.fi



ManpowerGroup®
Solutions



Experis®
ManpowerGroup



Manpower®



Right
Management®
ManpowerGroup



Proservia™
ManpowerGroup

LISÄTIETOJA TUTKIMUKSESTA

ManpowerGroup tilasi vuonna 2018 Infocorp-markkinatutkimuslaitokselta kvantitatiivisen tutkimuksen, johon osallistui 19 417 työnantajaa kuudella eri toimialalla 44 maassa. Tutkimus tehtiin Alankomaissa, Argentiinassa, Australiassa, Belgiassa, Brasiliassa, Bulgariassa, Costa Ricassa, Espanjassa, Etelä-Afrikassa, Guatemalassa, Hongkongissa, Intiassa, Irlannissa, Isossa-Britanniassa, Israelissa, Italiassa, Itävallassa, Japanissa, Kanadassa, Kiinassa, Kolumbiassa, Kreikassa, Kroatiaassa, Meksikossa, Norjassa, Panamassa, Perussa, Portugalissa, Puolassa, Ranskassa, Romaniassa, Ruotsissa, Saksassa, Singaporessa, Slovakiassa, Sloveniassa, Suomessa, Sveitsissä, Taiwanissa, Tšekissä, Turkissa, Unkarissa, Uudessa-Seelannissa ja Yhdysvalloissa. Data-analyysin suoritti Reputation Leaders.

ALAVIITTEET

- 1, 2, 9, 12, 16 The Skills Revolution, ManpowerGroup, 2017 ja Skills Revolution 2.0, ManpowerGroup, 2018
- 3, 4, 6 Solving the Talent Shortage, ManpowerGroup, 2018
- 5 "Robot Reality Check: They Create Wealth – And Jobs," Wall Street Journal, 2018
- 7, 22 TalentNeuron, Gartner, 2018 ja Market Analysis, ManpowerGroup Solutions, 2018
- 8, 10 "Skill Shift: Automation and the future of the workforce," McKinsey & Company, 2018
- 11, 13 Future of Jobs Report, World Economic Forum, 2018
- 14 "How much does employee turnover cost your business?," G&A Partners, 2018
- 15 Workforce Insights, ManpowerGroup Solutions, 2018
- 17 Gig Responsibly: The Rise of NextGen Work, ManpowerGroup, 2017
- 18 The Talent Delusion, Tomas Chamorro-Premuzic, 2017
- 19 Human Age Series, ManpowerGroup, 2019
- 20 Skills Gap and Future of Work Study, Deloitte Insights and The Manufacturing Institute, 2018
- 21 The Digital Workforce Succession in Manufacturing, ManpowerGroup and UI Labs, 2017
- 23 Employment Situation Summary, Bureau of Labor Statistics, 2018
- 24 From C-Suite to Digital Suite: How to Lead Through Digital Transformation, ManpowerGroup, 2018
- 25 "A Record Share of Men are 'Marrying Up' Educationally," Institute for Family Studies, 2017
- 26 Seven Steps to Conscious Inclusion: A Practical Guide for Accelerating More Women Into Leadership, ManpowerGroup, 2015

KESKUSTELE KANSSAMME



@ManpowerGroupFI



facebook.com/ManpowerFinland



linkedin.com/company/ManpowerGroup-finland