



EVOLV

Johtamisbarometri
Kesäkuu 2020

TULOKSET

Johtaminen poikkeusoloissa ja uudessa normaalissa

Halusimme selvittää, millaisia haasteita COVID-19 pandemia ja poikkeusolot ovat asettaneet suomalaiselle johtajalle ja johtamistyölle.

Kysyimme johtajilta, miten johtaminen on muuttunut ja tulee muuttumaan.

Selvitimme myös miten he ovat jaksaneet ja miten he näkevät tulevaisuuden.

Kyselytutkimus on toteutettu yhteistyössä
Taloustutkimus Oy:n kanssa 6/2020.



Johtamisbarometri kesäkuu 2020

— TUTKIMUS JOHTAMISESTA POIKKEUSOLOISSA JA UUDESSA NORMAALISSA

Pääkohderyhmänä Suomen suurimpien yritysten johtohenkilöt.

Tutkimukseen vastasi
53 johtajaa.

Naisia heistä oli **30 %**.

Kyselytutkimuksen lisäksi tehtiin
valikoituja johtajien
syvähaastatteluja.

26 % vastaajista toimii
toimitusjohtajana.

60 % funktiojohtajana
9 % liiketoimintajohtajana
2 % hallituksen puheenjohtajana
3 % omistajana tai partnerina

70 % kaikista vastaajista on toiminut
ylimmän johdon tehtävissä yli 10
vuotta.

30 % alle 10 vuotta

66 % vastaajista työskentelee
osakeyhtiössä.

19 % pörssiyhtiössä
4 % julkisyhteisössä
4 % osuuskunnassa
7 % säätiössä / yhdistyksessä

Johtaminen muuttui nopeasti

– johtajien jaksaminen ja tulevaisuuden usko korkealla

Suuri osa johtajista koki johtamisen muuttuneen merkittävästi ja hyvin nopeasti poikkeusolojen alettua COVID-19 pandemian seurauksena maaliskuussa. Muutos ja epävarmuus tulevat jatkumaan. Tässä ympäristössä johtaminen vaatii johtajilta yhä laajempaa keinovalikoimaa.

Huomioitavaa, ja hieman yllättävääkin on se, että johtajat kertovat jaksaneensa hyvin. Suuri osa kokee palautuneensa hyvin ja suhtautuu tulevaisuuteen positiivisesti. Silti johtajat näkevät fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin varmistamisen johtoryhmissä tärkeäksi.

Tutkimukseemme vastasi 53 suomalaista johtajaa liike-elämämme huipulta. Kenties Sinäkin? Olemme koonneet tähän raporttiin neljä kiinnostavinta tutkimustulosta kokonaisvaltaisen johtamisen näkökulmasta:

"Johtaminen muuttui täydellisesti".

- Mikko Nieminen, CEO, PwC Suomi

1

Johtamisen fokus muuttui hyvin nopeasti ja muutos jatkuu.

2

Muutoksessa tarvitaan laajempi johtamisen keinovalikoima.

3

Johtajat kokevat jaksaneensa hyvin ja luottavat tulevaisuuteen.

4

Johtamisen ja hyvinvoinnin kehittämiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Johtamisen fokus muuttui hyvin nopeasti ja muutos jatkuu

Tutkimukseemme vastanneista 79 prosenttia koki johtamisen muuttuneen merkittävästi poikkeusolojen alettua. Muutos oli hyvin nopea. Etätyö muutti radikaalisti toimintatapoja samalla kun johtamisen fokus ja toimintamallit kääntyivät kriisi- ja tilannejohtamiseen. Johtajat ovat pystyneet toimimaan arvojensa mukaisesti.

Yli 60 prosenttia johtajista kokee, että johtamistoiminta tulee muuttumaan merkittävästi seuraavan vuoden aikana. Muutokseen vaikuttavat poikkeusolojen mukanaan tuoma toimintaympäristön ennustamattomuus ja taloudellinen epävarmuus sekä kasvun mahdollistaminen kyseisessä ympäristössä. Yli 85 prosenttia näkee toimintojen sopeuttamisen ja uudelleen organisoinnin mahdollisena.

Lähes 90 prosenttia vastaajista uskoo etätyön jatkuvan lähitulevaisuudessakin.



Toimintaympäristön muutoksen ja epävarmuuden tekijät ovat moninkertaistuneet verrattuna aikaan ennen pandemiaa. Tiukasta kriisijohtamisen vaiheesta ja toimintamallista on nyt pystytty siirtymään asteittain 'uuteen normaaliin'.

"Johtamisessa palataan lähemmäs normaalia, mutta käytäntöön on tullut uusia toimintatapoja".

- Kai Kaasalainen, CEO, Tamro Suomi

Muutoksessa tarvitaan laajempi johtamisen keinovalikoima

Toimintaympäristön kasvanut epävarmuus ja ennustamattomuus tulevat korostamaan johtamistoiminnan merkitystä. Johtajat arvioivat johtamisen monipuolisen keinovalikoiman käytön olevan välttämätöntä.

Vuorovaikutuksen ja empatian merkitys korostuu entisestäänkin. Näin ajattelee yli kaksi kolmasosa vastaajista.

Valtuuttaminen ja delegointi on entistäkin tärkeämpää. Tähän vaikuttaa nopea muutos lähityöstä etätyöskentelyyn. Etätyöskentelyn nähdään ja toivotaan säilyvän osana tulevaisuuden toimintatapoja.

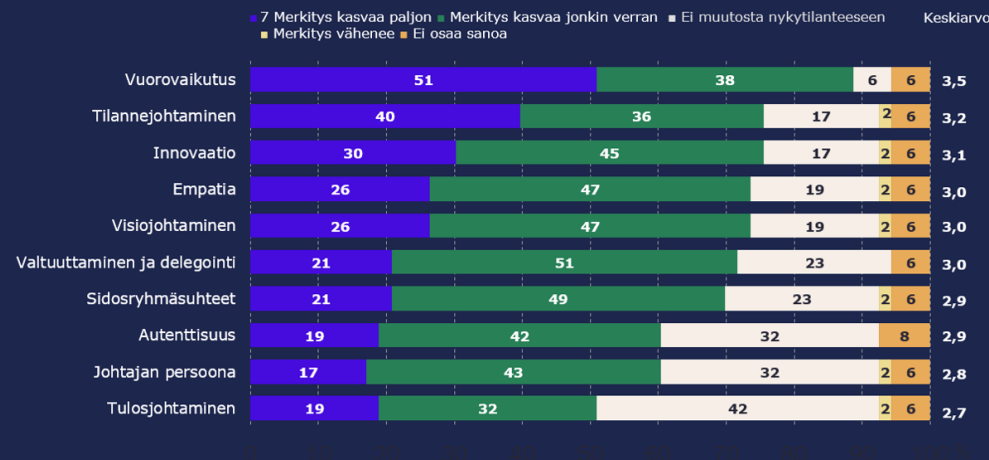
Visiojohtamisen ja innovaation merkitys kasvavat. Kasvun hakeminen uudessa tilanteessa vaatii ketterää mukautumiskykyä sekä luovuutta löytää uusia liiketoimintamalleja.

Tilannejohtaminen tulee pysymään tärkeänä osana johtamista, jotta nopea muutoksiin reagoiminen pystytään säilyttämään.

"Tulosjohtaminen ei katoa mihinkään, mutta sen rinnalle mahdollistajiksi tulevat entistäkin vahvemmin vuorovaikutus ja valtuuttaminen".

- Sari Suono-Rasehorn, Chief Culture and People Officer, ISS World Suomi

Kuva 1: Kuinka paljon seuraavat asiat ja ominaisuudet korostuvat johtamisessa lähitulevaisuudessa?



Johtajat kokevat jaksaneensa hyvin ja luottavat tulevaisuuteen

Johtajat uskovat tulevaisuuteen ja heidän kykynsä sopeutua muuttuneeseen tilanteeseen on korkealla tasolla. Yli 80 prosenttia johtajista on kokenut jaksavansa ja palautuvansa hyvin huolimatta kuormittavasta jaksosta. Parhaiten jaksaneet johtajat pystyvät myös heittäytymään vapaalle ja siirtämään työasiat mielestään. Lisäksi heidän liikunta- sekä ruokailutottumuksensa ovat tukeneet palautumista poikkeusoloissa.

64 prosenttia johtajista sanoo pystyvänsä vaihtamaan vapaalle, rentoutumaan ja 85 prosenttia kokee voivansa päättää itse tekemistään vapaa-ajallaan.

Poikkeusolojen aikana työ- ja vapaa-ajan raja on hämärtynt entisestään. Tämä on vaikuttanut siihen, että 40 prosenttia johtajista ei pysty siirtämään työasioita pois mielestään.

Kaikesta huolimatta lähes jokainen johtaja uskoo suoriutuvansa samoilla toimintatavoilla työtehtäviään myös vuoden kuluttua.

Johtajat kokevat löytävänsä ratkaisuja tulevaisuuden haasteisiin yhdessä organisaationsa kanssa. Sitä mieltä on 96 prosenttia vastaajista.



"Poikkeuksellisen kevään seurauksena jouduimme nopeasti reagoimaan ja uskon meidän olevan jatkossa entistä ketterämpiä kohtaamaan tulevaisuuden haasteet".

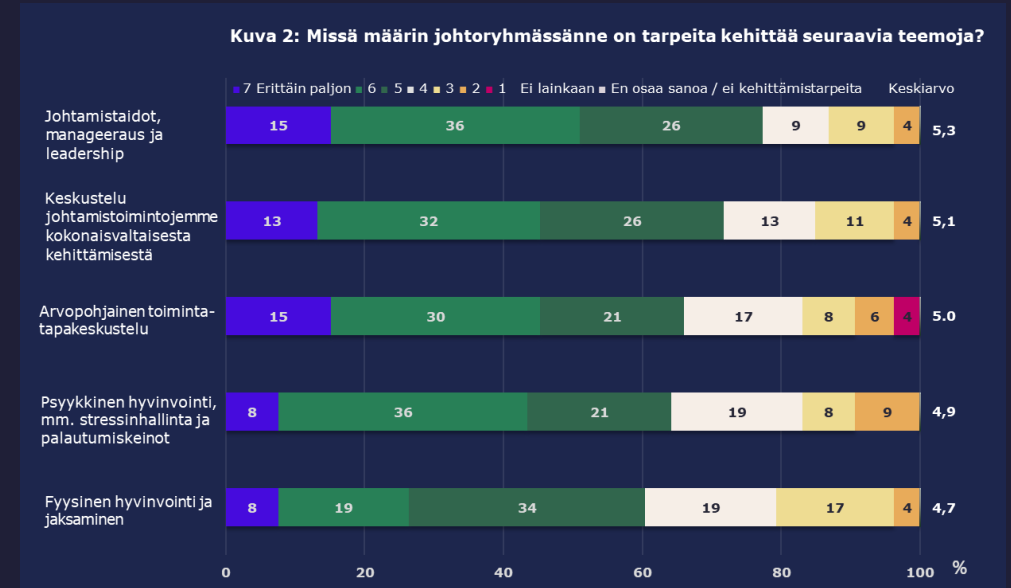
- Taavi Heikkilä, Pääjohtaja, SOK

Johtamisen ja hyvinvoinnin kehittämiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota

Jatkuva epävarmuus koettelee johtajien johtamiskyvykkyyttä ja voimavaroja. Tästä syystä johtoryhmien johtamisen ja hyvinvoinnin kehittämiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Psyykkisten ja fyysisten voimavarojen kehittäminen koetaan entistä tärkeämmäksi. Johtoryhmissä tulee myös käydä arvopohjaista keskustelua.

Johtamistaitojen kehittäminen johtoryhmissä koetaan merkittävän tärkeäksi. Nopean muutoksen ja epävarmuuden aiheuttaman laajemman johtamisen keinovalikoiman välttämättömyyden näkökulmasta johtamistaitojen kokonaisvaltaiseen kehittämiseen on kiinnitettävä riittävästi huomiota.

Fyysisten ja psyykkisten voimavarojen kehittäminen koettiin tarpeelliseksi. Yli 60 % johtajista oli sitä mieltä. Ennen pandemiaa alle 50 prosenttia koki niin (Evolv Johtamistutkimus 2020).



EVOLV on kokonaisvaltaisen johtamisen kehittämisen erityisasiantuntija

Johtajat, joilla on vahvojen johtamistaitojen lisäksi elämä kokonaisvaltaisesti tasapainossa ja jotka kokevat elävänsä kaikin tavoin merkityksellistä elämää, menestyvät vaativassa työssään ja liike-elämässä parhaiten.

EVOLV YHDISTÄÄ JOHTAMISEN JA HYVINVOINNIN ERIKOISOSAAMISEN kokonaisvaltaiseen ja henkilökohtaiseen palveluun tämän päivän johtajille. Tarjoamme asiakkaillemme yksilöllisiä johtamisen kehittämisen ratkaisuja, jotka johtavat pysyvään positiiviseen muutokseen ja menestykseen.

EVOLV LEADERSHIP DIAMOND® KESKITTYY NELJÄÄN MENESTYKSEN KULMAKIVEEN.

Menetelmämme on ensimmäinen johtamisen kehittämisen ohjelma, jossa keskitytään kokonaisvaltaisesti johtamistaitojen sekä fysiologisten ja psyykkisten voimavarojen vahvistamiseen sekä johtajan että yhteisön arvojen ja tavoitteiden pohjalta.

Missiomme on auttaa johtajia menestymään liike-elämässä ja elämään kaikin tavoin merkityksellistä elämää.



Sinä luot suomalaista johtamiskulttuuria.

Me voimme auttaa sinua
ja yritystäsi menestymään.

EVOLV REDEFINING
LEADERSHIP



KOKONAISVALTAISUUS

EVOLV OY

Metallimiehenkuja 10
02150 Espoo
contact@evolv.fi

www.evolv.fi
