

Johtajuuden vuoropuhelu

Matkalla kohti 100 000 uutta
kasvua ja uudistumista
tukevaa johtajaa

**HANKEN
& SSE**
EXECUTIVE EDUCATION

EY
Building a better
working world

**TYÖ
2030**



Inhimillinen kasvu, hyvinvointi ja tuottavuus tarvitsevat toisiaan. Johtajuus on mahdollisuus yhdistää ne käytännössä. Johtajuuden kehittäminen on niin iso mahdollisuus Suomen menestymiselle, että sen tulee olla prioriteetti niin yksilö-, yhteisö-, kuin yhteiskunnankin tasoilla. Iso kysymys onkin, että millaisia asioita johtajien pitäisi tulevaisuudessa osata ja miten niitä on mahdollista kehittää. Miltä näyttää johtajuuden tarvitsema muutos?

Tähän esitykseen on tiivistetty vuoden 2024 aikana käydyn johtajuuden vuoropuhelun tuotokset. Vuoropuhelu on sisältänyt korkeatasoisia johtajuusaiheisia puheenvuoroja sekä työpaikkaosallistujien työpaja-työskentelyä.

Johtajuuden kehittäminen on iso mahdollisuus	3
Kasvua ja uudistumista tukevan johtajuuden vuoropuhelu	4
Vuonna 2030 johtamisen keskiössä ovat toimiva	5
vuorovaikutus ja yhteistyö	
Vuorovaikutus, muutoskyky, yhteistyö ja verkostoituminen ...	7
ovat tulevaisuuden johtajien ydinosaaamista	
Miten tulevaisuuden taidot saadaan käytäntöön	9
Huomisen johtajuus työpaikoilla	11
Tutustu omiin vahvuksiisi huomisen johtajana	12
Lisälukemista ja tutkimuksia	14

Johtajuuden kehittäminen on iso mahdollisuus

TYÖ2030-ohjelma, Hanken & SSE Executive Education ja EY haluavat vaikuttaa siihen, että tunnistamme johtamisessa tarvittavia uusia taitoja ja keinoja niiden kehittämiseksi. Työpaikkojen ja johtamisen asiantuntijoiden kanssa käynnistetty laaja johtajuuden vuoropuhelu on aloite johtajuuden uudistamiseksi – ja koko Suomen menestyksen tukemiseksi. Vuoropuhelun tavoitteena on saada Suomeen 100 000 uutta kasvua ja uudistumista tukevaa johtajaa.

Johtajuutta ja johtajuustaitoja tarvitaan joka tasolla. Tarve johtaa itseään ja ihmisten välistä yhteistyötä koskettaa kaikkia työelämässä toimivia. Tieto digitalisoituu ja inhimillisten ja vaikeasti kopioitavien taitojen tärkeys nousee yhä vahvemmin esille. Työn muutokseen liittyvät kysymykset ovat niin isoja, ettei kukaan onnistu ratkomaan niitä yksin. Vuoropuheluissa osallistujat keskustelivat tulevaisuuden johtajan tärkeimmistä taidoista ammatilaispuheenvuorojen inpiroimina. Johtajuustutkimusta on tehty maailman sivu, mutta tällä kertaa suomalaisen johtajuuden tulevaisuutta lähestyttiin monipuolisten alustusten avulla.



Kasvua ja uudistumista tukevan johtajuuden vuoropuhelu



Avaustilaisuus 16.5.2024

Johtajuuden vuoropuhelu käynnistyi 16.5.2024 Hankenin juhlasalissa. Sali oli täynnä innostunutta odotusta ja johtajuuden uudistamisesta kiinnostuneita ammattilaisia. Ohjelma sisälsi puheenvuoroja ja keskusteluja suomalaisen johtamiskulttuurin nykytilasta ja tulevaisuuden näkymistä.



1. vuoropuhelu 14.8.2024

Tilaisuudessa kuultiin puheenvuoroja hyvän johtamisen merkityksestä organisaation menestykselle, tulevaisuuden työelämätaidoista sekä johtajavalintojen kriteereistä. Asiantuntijapuheenvuorojen jälkeen osallistajat työskentelivät pienryhmissä tulevaisuuden osaamistarpeiden parissa.



2. vuoropuhelu 10.9.2024

Toisessa tilaisuudessa keskusteltiin suomalaisen johtamisen nykytilasta ja tulevaisuudesta sekä tuloksia Human Centric Transformations -tutkimuksesta. Tilaisuuden paneelikeskustelussa pohdittiin johtamisen kulttuurillisia eroja. Asiantuntijapuheenvuorojen jälkeen osallistajat pohtivat pienryhmissä, miten vastata tulevaisuuden osaamistarpeisiin.



Päätöstilaisuus 8.10.2024

Vuoropuheluprosessin tuotokset esiteltiin osana Johtajuusbarometrin tulosten lanseeraustilaisuutta. Samalla julkaistiin nostot kasvua ja uudistumista tukevan johtajuuden kehittämiseksi työpaikoille ja yksilöille.

AVAUSTILAISUUS

Vuonna 2030 johtamisen keskiössä ovat toimiva vuorovaikutus ja yhteistyö

Vuoropuhelujen avaustilaisuudessa Hankenilla kuultiin mielenkiintoisia puheen-
vuroja ja päästiin keskustelemaan johtajuudesta nyt ja tulevaisuudessa.

Päivän avasi IB-organisaation pääjohtaja **Olli-Pekka Heinonen**. Hän kuvasi
sitä, miten siinä missä aikoinaan yhteiskuntamme siirtyi teollisesta yhteis-
kunnasta tietoyhteiskunnaksi, nyt on käynnissä siirtymä siitä edelleen kohti
vuorovaikutusyhteiskuntaa. Vuorovaikutusyhteiskunnassa uudistumista ja
kasvua tukevan johtajan vastuulla on varmistaa, että vuorovaikutus toimii ja
kaikki työntekijät tulevat kuulluiksi ja nähdyiksi sekä pääsevät tekemään
yhdessä merkityksellistä työtä.

Kaikki avaustilaisuuden puhujat olivat yhtä mieltä siitä, että ihmisläheisyys on
tulevaisuuden johtajuuden kulmakivi. Hankenin professori **Olli-Pekka Kauppila**
korosti omassa puheenvuorossaan, että hyvä johtaja mahdollistaa toimivan
vuorovaikutuksen organisaatiossa, jotta saadaan yksinkertaisesti asioita tehtyä.
Jotta tekemisen ohella olisi mahdollista myös uudistua, **johtajan täytyy raken-
taa uusia yhteyksiä sekä purkaa vanhat toimimattomat verkostot ja rakenteet**,
jotka eivät auta saavuttamaan organisaation tavoitteita.

*Osallistajat kuvailivat suomalaista
johtamiskulttuuria sanoilla 'asiakeskeisyys',
'hierarkkinen' ja 'tulosorientoitunut'.
Johtaminen keskittyy enemmän tehtäviin
ja tuloksiin, ehkä ihmisten kustannuksella.*

Johtamisen toivottiin tulevaisuudessa olevan vuorovaikutteista, kuuntelevaa ja inhimillistä. Nyt on siis kova tarve siirtyä pian kohti ihmislähtoisempää johtamista, jossa empatia ja yhteistyö ovat keskiössä.

Henkilöstötuottavuuden tutkija ja kehittäjä **Ossi Aura** kertoi, että tutkimuksen valossa on selvää, että hyvä johtamistyö tukee kannattavuutta ja kestäväää kasvua. Hyvä johtaja tukee, kannustaa ja auttaa ihmisiä kukoistamaan työtehtävissään. Onnistuneen johtamistyön myötä myös henkilöstötuottavuus kasvaa. *“Kannattavuuden kasvussa henkilöstötuottavuus on tärkeintä, sillä ihmisethän sen kaiken työn tekevät”*, Aura perusteli. Aktiivinen johtajuus pohjautuu johtajan omaan energiaan, joka koostuu osaamisesta, motivaatiosta sekä työkyvystä.

Kohti inhimillisempää ja inspiroivaa johtajuutta

Hanken & SSE:n toimitusjohtaja **Marc Hinnenberg** ja EY:n henkilöstöjohtamisen konsultointipalveluiden johtaja **Eva Tuominen** ohjasivat osallistujia pohtimaan omia näkemyksiään suomalaisesta johtajuudesta. Osallistujilta kysyttiin suomalaisen johtamisen nykytilasta sekä tavoitetilasta vuodelle 2030. Nykyinen johtamiskulttuuri koetaan asiakeskeisenä, hierarkkisenä ja suorituksiin keskitty-

vänä. Tavoitetilaksi saatiin kuva, jossa johtajuus olisi vuorovaikutteisempaa ja sitä kautta inhimillistä ja inspiroivaa. Tulevaisuudessa tarvitaan monimuotoisuuden ymmärtämistä ja kykyä kuunnella hyvin erilaisiakin näkökulmia. Avoimuus rakentaa työpaikoilla luottamusta ja yhteisymmärrystä.

Marc ja Eva nostivat esille yritystasolla tarvittavia kyvykkyyksiä, joihin johtajuustaitojen tulee vastata. Tällaisia ovat erityisesti *asiakasarvon luominen, ketteryys, sinnikkyys ja strategian tehokas toteuttaminen*. Kun näiden onnistumiseen keskitytään yhdessä, kulkevat liiketoiminnan tavoitteet ja inhimilliset arvot käsi kädessä.

Tilaisuuden lopussa tunnelma oli innostunut ja toiveikas. Kasvua ja uudistumista tukevan johtajuuden vuoropuhelu on nyt käynnistynyt!

ENSIMMÄINEN VUOROPUHELU

Vuorovaikutus, muutoskyky, yhteistyö ja verkostoituminen ovat tulevaisuuden johtajien ydinosaamista

Ensimmäiseen vuoropuhelutilaisuuteen Hankenilla osallistui noin 60 johtajuudesta kiinnostunutta ja se herätti vilkasta keskustelua tulevaisuuden johtajien tärkeimmistä taidoista. Ohjelmassa kuultiin asiantuntija-alustuksia ja työskenneltiin ryhmissä kasvua ja uudistumista tukevien taitojen tunnistamiseksi.

Vuorovaikutus ja yhteistyö ovat tulevaisuuden johtajuuden kulmakiviä

Tilaisuuden avasi Hanken & SSE Executive Educationin **Marc Hinnenberg**, joka korosti hyvän johtamisen merkitystä organisaatioiden kilpailuetuna. Pääpuhujana **Dr. Arndt Pechstein** käsitteli tulevaisuuden taitoja ja totesi, että kaikki mikä voidaan automatisoida, tullaan automatisoimaan. Tästä syystä inhimilliset taidot, kuten empatia, luovuus ja johtajuus, nousevat entistä tärkeämpään asemaan. Hän esitteli VUCA-käsitteen uudessa valossa: visio (**V**ision), osaamisen kehittäminen (**U**pskilling), yhteistyö (**C**ollaboration) ja ketteruus (**A**gility).

Perinteiset johtajakriteerit menettävät merkitystään

Kaikki puhujat painottivat sosiaalisten taitojen merkitystä, kuten yhteistyötä, empatiaa ja vuorovaikutusta. Perinteiset johtajien kriteerit, kuten toimiala-

”Kun VUCA:n merkitys muuttuu visioksi (vision), osaamisen kehittämiseksi (upskilling), yhteistyöksi (collaboration) ja ketteryydeksi (agility), tulevaisuuden menestys perustuu inhimillisiin taitoihin, kuten empatiaan, luovuuteen ja johtajuuteen. Näitä ei voi korvata koneilla.”

Dr. Arndt Pechstein, The Future Company

kokemus ja hallinnollinen osaaminen, merkitys vähenee, kun keskiöön nousevat johtajien kyky korostaa yhteistyötä ja osallistamista. MPS:n Elina **Koskela** totesi puheenvuorossaan, että johtajien kyky luoda osallisuutta ja edistää yhteistyötä organisaatiossa on nyt tärkeämpää kuin koskaan.

Työpajoissa saatiin konkretiaa tulevaisuuden taidoista

Työpajoissa osallistujat listasivat tulevaisuuden keskeisiä kompetensseja yrityksen hallitukselle, johtoryhmälle, esihenkilöille ja tiimin jäsenille. Taidoissa korostuivat läpinäkyvyys, kyky osallistaa ja avoimen palautekulttuurin luominen. Inhimillinen johtaminen ja ”me-ajattelu” nähtiin tärkeinä kaikilla organisaation tasoilla. Lisäksi systeeminen ajattelu tunnistettiin tärkeäksi kompetenssiksi esihenkilöille. Johtajuustaidot ovat tarpeellisia kaikille, ei vain johtaja-nimikkeellä työskenteleville.

Tilaisuuden yhteenvetona todettiin, että tulevaisuuden johtajuus painottaa inhimillisiä ja sosiaalisia taitoja teknisten ja hallinnollisten kykyjen sijaan. Organisaatioiden tulee tukea tätä muutosta kehittämällä johtajiensa osaamista vastaamaan uusia vaatimuksia, mikä parantaa sekä organisaatioiden että koko Suomen kilpailukykyä.

”Näemme kaikessa tutkimuksessa eri aloilla siirtymän palveluajatteluun. Johtaminen mahdollistaa asioita organisaatioissa, se ei ole käskyttämistä, vaan mahdollistamista. Se tulisi nähdä palveluna.”

Olli-Pekka Kauppila, Professori, Hanken

”Hyvä johtaja kykenee hyväksymään jatkuvan muutoksen ja toimimaan proaktiivisesti sen mukaisesti. Hyvä lähtökohta on määrittää ne kyvykkyydet ja osaamiset, jotka mahdollistavat yrityksen uudistamisen.”

Marc Hinnenberg, Hanken & SSE Executive Education

”Perinteiset kriteerit, kuten toimialakokemus, ovat väistymässä. Nyt tärkeämpää kuin koskaan on se, miten hyvin johtajat osaavat luoda osallisuutta ja edistää yhteistyötä organisaatiossa.”

Elina Koskela, MPS

Miten tulevaisuuden taidot saadaan käytäntöön?

Toisessa vuoropuhelutilaisuudessa EY:llä keskusteltiin siitä, miten suomalaisen johtajuuden uusi suunta löydetään. Nykyinen johtamiskulttuuri painottaa tehokkuutta ja asiakaskeskeistä tulosjohtamista, mutta pian hierarkiat kohtaavat ihmiskeskeisyyden ja ketteryyden vaatimukset. Tavoitteena on inhimillisempi ja osallistavampi johtaminen.

Visio inhimillisestä ja osallistavasta johtamisesta

Osallistajat visioivat johtamiskulttuuria, joka on vuorovaikutteinen, osallistava, inspiroiva, kuunteleva ja empaattinen. He ideoivat konkreettisia keinoja johtajuuden edistämiseksi ja kuuluivat uusinta tutkimustietoa suurten muutosten onnistumisesta. Paneelikeskustelussa **Tatu Tulokas**, **Eriikka Söderström**, **Olli-Pekka Kauppila** ja **Rashmi Rao** pohtivat johtamisen kulttuurillisia eroja.

Johtamisen kulttuurilliset erot

EY:n **Eva Tuominen** totesi, että Suomessa *“Management – command & control”* ja *“Leadership – inspire & trust”* -johtamistyyli elävät rinnakkain, mutta olemme vielä liiaksi hallinnollisen johtamisen puolella. Hän huomautti myös, että suomen kieli ei aina taivu johtamisen eri puoliin, ja monet epäilevät kykyään

inspiroivina johtajina. Hankenin professori **Olli-Pekka Kauppila** korosti, että johtaminen tulisi nähdä palveluna, joka mahdollistaa asioita organisaatiossa. *Management* ja *leadership* eivät ole joko tai, vaan sekä että.

“Tällä hetkellä Management – command & control ja Leadership – inspire & trust johtamistyyli elävät rinnakkain. Olemme vielä kuitenkin liiaksi managementin puolella, joka on pitkälti hallintoa. Ehkä yksi suomalaisen johtamisen haaste on, että suomen kieli ei oikein taivu johtamisen eri puoliin ja tarpeisiin. Monet myös turhaan epäilevät omaa kykyään inspiroivana johtajana.”

Eva Tuominen, henkilöstöjohtamisen konsultointipalveluiden johtaja,
Partner, EY Finland

*”Muutosten johtaminen on fundamentaalinen
kyvykkyys. Monen ison muutoksen (transformaation)
tulokset jäävät odotuksia heikommiksi.”*

Patrick James, Partner, EY, UK & Ireland

Menestystekijät suurissa muutoksissa

EY, UK & Ireland partneri **Patrick James** esitteli EY:n ja Oxford Said Business Schoolin yhteisen tutkimuksen, jonka mukaan vain 10–30 % suurista muutoksista onnistuu.

Tutkimuksessa tunnistettiin kuusi avaintekijää onnistuneeseen muutokseen:

1. Inspiroiminen: merkityksellinen visio.
2. Välittäminen: psykologinen turvallisuus.
3. Mahdollistaminen: tarkoituksenmukainen teknologia.
4. Ajattelun vahvistaminen: kurinalainen vapaus.
5. Johtajuus: mukautumiskyky.
6. Yhteistyö: radikaali riippuvuus toisista.

James korosti, että hyvä johtaminen asettaa ihmiset keskiöön ja varmistaa muutoksen sujuvuuden. Yksi haaste on psykologisen turvallisuuden puute, mikä haittaa muutosten onnistumista.

Konkreettisia keinoja johtamisen kehittämiseksi tarvittavaan suuntaan

Ryhmäkeskusteluissa ideoitiin konkreettisia toimenpiteitä johtamisen kehittämiseksi eri tasoilla:

- **Yksilö:** nöyryys, oman motivaation kirkastaminen, aktiivisuus, palautteen pyytäminen ja vastaanottaminen, itsereflektointi, avoin dialogi.
- **Tiimi:** odotusten keskustelu, toimintatapojen kehittäminen yhdessä, psykologisen turvallisuuden vahvistaminen, avoin keskustelukulttuuri, yhteiset tavoitteet.
- **Organisaatio:** johtajanimitykset, esihenkilöiden valmentaminen, ihmislähtöisen kulttuurin luominen, tavoitteiden asettaminen ja palkitseminen.
- **Yhteiskunta:** arvojen ja monimuotoisuuden edistäminen, työlainsäädännön uudistaminen, vuoropuhelun lisääminen, johtamisen näkyvyyden lisääminen mediassa.

Tilaisuus vahvisti, että suomalainen johtaminen on siirtymässä kohti inhimillisempää ja osallistavampaa suuntaa, mikä vaatii pitkäjänteistä työtä kaikilla tasoilla.

YHTEENVETO

Huomisen johtajuus työpaikoilla

Vuoropuhelusta syntyneet nostot kasvun ja uudistumisen tueksi



Kehitä työyhteisön jäsenten johtajuustaitoja laajasti titteliin katsomatta.



Varmista johtamisen laadun kehittyminen asettamalla sille selkeitä ja mitattavia tavoitteita.



Älä tee valintaa Managementin ja Leadershipin välillä. Menestykseen tarvitaan yksilöiden, ryhmän, organisaation ja sidosryhmien intressien huomioon ottamista.



Edistä monimuotoista, osallistavaa ja ihmiskeskeistä kulttuuria.



Luo verkostoja ja yhdistä ihmisiä ja osaamista. Monimutkaisten kysymysten kanssa ei kukaan pärjää yksin.

INSPIRAATIOKSI

Tutustu omiin vanhvuuksiisi huomisen johtajana

Huomisen johtajuus on rohkeutta, vuorovaikutusta, yhteistyötä, reflektointia ja toimeenpanoa. Näihin kytkeytyviä taitoja tarvitaan laajasti tehtävään katsomatta.

Oman johtajuuden kehittämisen inspiraationa voit kevyen kyselyn avulla tsekata, millaisia ovat omat vahvuutesi huomisen johtajana. Voit jakaa kuvauksesi suoraan LinkedInissä ja kutsua verkostosi mukaan keskusteluun huomisen johtajuudesta.

Kyselyn sisällöt ovat TYö2030 toimittama yhteenveto Johtajuusbarometrista 2024 sekä johtajuuden vuoropuheluista.



[Huomisen johtajuus -kysely](#)

Rohkea haastaja



Rohkea haastaja on varsinainen innovaatiomooottori. Hän innostuu uusista ideoista ja yhdistelee erilaisia näkökulmia luodakseen ratkaisuja, jotka vievät asioita eteenpäin. Rohkea haastaja uskaltaa ottaa riskejä ja hyödyntää teknologiaa päätöksenteossa. Hän haastaa vanhat toimintatavat ja kannustaa itseään ja muita oppimaan ja innovoimaan.

Rohkean haastajan työkaverit arvostavat hänen kykyään tunnistaa tulevaisuuden uusia mahdollisuuksia.

Yhteyksien luoja



Yhteyksien luoja tuo yhteen niin ihmiset kuin innovaatiotkin. Hänellä on taito yhdistää ihmisiä, organisaatioita ja ideoita tehokkaasti.

Verkostoituminen on toisille luonnollista ja tätä taitoa kannattaa hyödyntää erilaisten osaajien ja näkökulmien yhteen tuomiseen. Yhteyksien luoja juhlii onnistumisia muiden kanssa ja pyrkii aina antamaan kunniaa onnistumisista laajasti.

Yhteyksien luoja työkaverit arvostavat hänen kykyään nähdä itseään suurempia kokonaisuuksia sekä hänen tukeaan verkostojen rakentamisessa.

Vuorovaikutuksen vahvistaja



Vuorovaikutuksen vahvistaja rakentaa tiimin ympärille turvallisen ja avoimen ilmapiirin, jossa jokainen voi tuntea olonsa kuulluksi ja arvostetuksi. Vuorovaikutuksen vahvistajan inhimilliset taidot, kuten empatia, kuuntelu, reiluus ja avoin palautekulttuuri, loistavat arjessa.

Vuorovaikutuksen vahvistajan toimintaa kuvaavat avoimuus ja osallistavuus. Hän varmistaa sekä työyhteisönsä suoriutumisen arjessa että sen kukoistamisen nopeasti muuttuvassa ja vaativassa työelämässä.

Vuorovaikutuksen vahvistajan työkaverit arvostavat hänen panostaan turvallisen ja rakentavan ilmapiirin rakentajana.

Periksiantamaton toimeenpanija



Periksiantamaton toimeenpanija varmistaa, että asiat tapahtuvat. Hän ei luovuta haasteiden edessä, vaan etsii aina uusia ratkaisuja ja tapoja onnistua. Periksiantamaton toimeenpanija ymmärtää itsetuntemuksen ja reflektion tärkeyden osana onnistumista ja jatkuvaa kehittymistä. Hänellä on kyky elää ja johtaa muutosta sekä auttaa myös muita sen keskellä.

Periksiantamattoman toimeenpanijan työkaverit arvostavat hänen energiansa ja kehittymishaluaan.

Lisälukemista ja tutkimuksia

Strategic renewal survey 2023 – Hanken & SSE

Laajentuvat globaalit markkinat ja muutoksen kiihtyvä tahti asettavat organisaatioille yhä suurempia paineita uudistua. Tulevaisuuden menestyksen suunnittelu edellyttää, että organisaatiot määrittelevät tarvitsemansa kyvykkyydet ja osaamiset sekä johtavat ja kehittävät niitä aktiivisesti.

How leaders can embrace five paradoxical mindsets to become future-fit – EY

Nykymaailman nopeat muutokset ja monimutkaiset haasteet edellyttävät johtajilta uudenlaista ajattelutapaa. EY:n tutkimus paljastaa, että omaksumalla viisi paradoksaalista ajattelutapaa johtajat voivat kehittää organisaatioidensa ketteryyttä ja resilienssiä. Nämä ajattelutavat auttavat navigoimaan ristiriitaisen odotusten ja epävarmuuden keskellä, mahdollistaen menestyksen muuttuvassa liiketoimintaympäristössä.

Tutkimusraportti 2023: Millainen on menestyvä johtaja? - MPS

MPS-Yhtiöt tutkii vuosittain ajankohtaisia johtajuuden ilmiöitä. Millainen on menestyvä johtaja? -tutkimuksessa selvisi 1.500 vastaajan näkemykset suomalaisten johtajien menestyksestä ja menestymisen esteistä. Tutkimus toteutettiin syys- ja lokakuussa 2023 ja vastaamaan kutsuttiin suomalaisia johtajia ja työntekijöitä. Vastaajina oli 906 johtajaa ja 534 henkilöstövastaajaa.

Johtajuusbarometri 2024 – TYÖ2030

Johtajuusbarometrin tarkoituksena oli selvittää suomalaisten suhtautumista johtajuuteen ja johtamiseen nyt ja tulevaisuudessa. Kysely toteutettiin paneelitutkimuksena elokuussa 2024 ja kohderyhmänä olivat 18–74-vuotiaat suomalaiset. Tutkimuksessa on kolme teemaa: asenne työelämään, johtamisen ja johtajuuden nykytilaan sekä johtamisen tulevaisuuteen.

Tutkimuksen toteutti Frankly Partners ja sen tilaajia ovat TYÖ2030-ohjelma, Suomen Nuorkauppakamarit, XAMK, JAKM, SAMK, Lab ja Haaga-Helia.

Huomisen johtajuuden starttipaketti – TYÖ2030

Huomisen johtajuus on ennen kaikkea vastuullista, rohkeaa ja ihmisläheistä esimerkillä johtamista. Vastakkainasettelun sijaan kaipaamme jaettava johtajuutta ja yhdessä tekemistä. Johtajuus onkin yhteistyötä. Starttipaketti huomisen johtajuuteen auttaa erityisesti esihenkilöitä ja tiiminvetäjiä, mutta myös jokaista, joka on kiinnostunut johtajuudesta, pysähtymään ja pohtimaan – joko yksin tai yhdessä tiimin kanssa – mitä huomisen johtajuus tarkoittaa. Tavoitteena on edistää keskustelua työpaikoilla huomisen johtajuudesta.