

StaffPoint

Executive



Interim Management -markkinat 2022
Näkökulmia syksyn kyselystä

Interimit vahvasti yrityksen kasvua rakentamassa

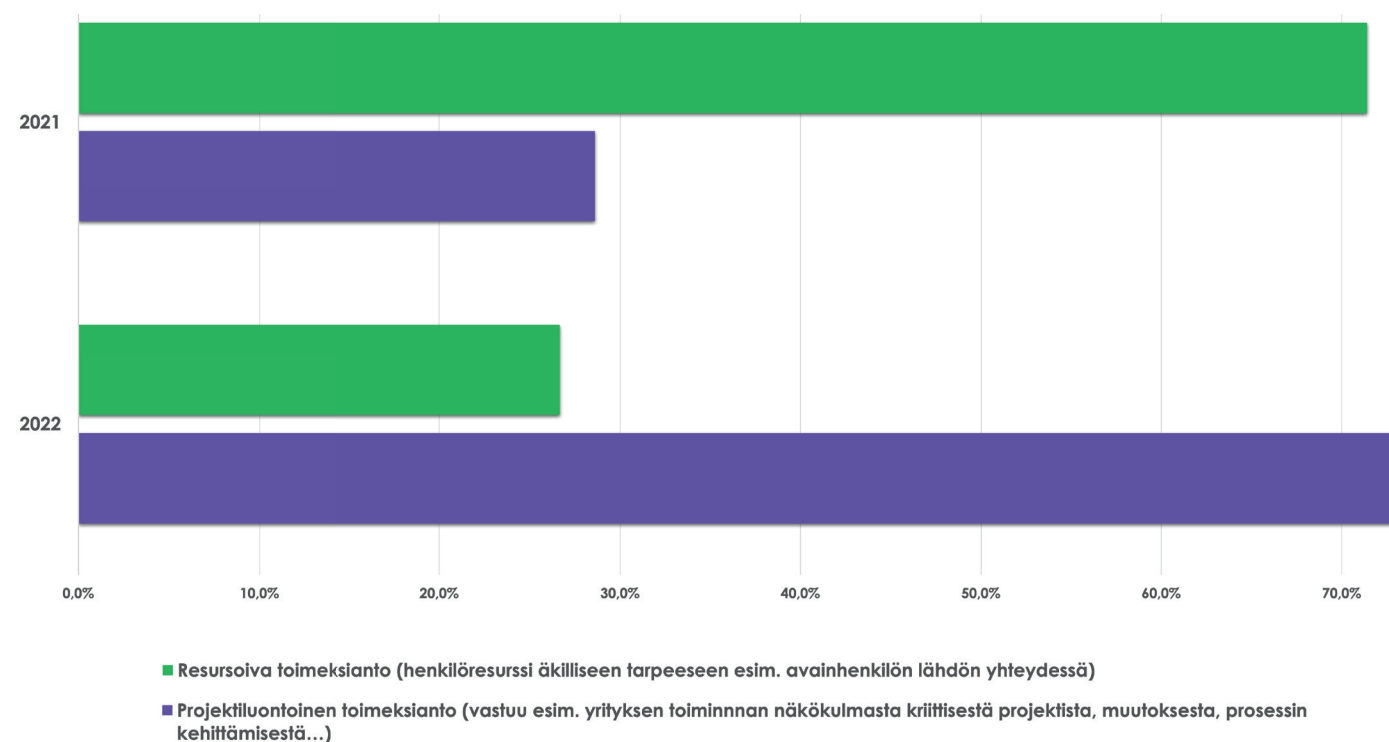
Interim-markkina kasvaa edelleen ja monipuolistuu. Interim-ammattilaisia käytetään kahdesta syystä – joko tarvitaan nopeasti henkilö johtamaan ja ylläpitämään avaintoimintoa väliaikaisesti tai tarvitaan kehitysprojektin johtoon erityisosaamista määrätyn ajan. **Vuoden 2022 kysely** osoittaa, että interim-toimeksiantojen luonne kääntyi merkittävästi kehitysprojektiluonteisiin toimeksiantoihin, joiden osuus oli **73,3 %** (v. 2021: 28,6 %). Tyypillisesti interim-ammattilainen tuo kovan osaamisen tilapäisesti käyttöön ja johtaa organisaation tai sen osan uuteen suuntaan.

Me StaffPoint Executivella haluamme olla mukana edistämässä markkinoiden kehitystä. Tämä yhteenveto on kooste Interim Management -markkinat 2022 -kyselymme mielenkiintoisimmista havainnoista. Kyselyn ja siihen liittyneiden haastatteluiden pohjalta voimme edelleen tukea markkinoiden kehitystä, nostaa esiin edelläkävijöiden kokemuksia sekä kehittää toimintaamme yhä laadukkaammaksi ja tehokkaammaksi.

Ystävällisin terveisin
StaffPoint Executive -tiimi

Tässä yhteenvedossa nostamme esille interim-markkinassa tapahtuvat mielenkiintoisimmat muutokset. Vertailupohjana käytämme vuonna 2021 tehtyä markkinakyselyä. Sen tulokset löydät [täältä](#).

1. Interim-ammattilaisten viimeisimmässä toimeksiannossa korostuvat kasvuprojektit
2. Kehitysprojektit vaativat ammattilaisen resurssia pidempään ja täysipainoisesti
3. Interimin käyttöalue laajentuu kaikkiin ydintoimintoihin
4. Tilaajien kokemukset edelleen erityisen hyviä
5. Interim-ammattilaisten osaamisprofiili on tärkeämpi kuin kustannukset
6. Interim-ratkaisu tulee yhä enemmän johdon agendalle uutena työkaluna
7. Interim-markkinan kasvu jatkuu trendien tukemana



Kaavio 1: "Oliko viimeisimmässä interim-toimeksiannossasi kyse.." (Vastaajaryhmä interim-palveluja käyttäneet yritykset)

Taustatietoja Interim management -markkinat 2022 -kyselystä

StaffPoint Executive toteutti vuosittaisen Interim Management -markkinat -kyselyn lokakuussa 2022. Kyselyn tavoitteena on ollut selvittää interim-markkinoissa tapahtuvia muutoksia rakenteen, kysynnän potentiaalin, käyttötarpeiden ja tarjonnan suhteen.

Kyselyn tuloksia vertaillaan vuoden 2021 tuloksiin (<https://bit.ly/3w4eEvo>). Kyselyssä lähestyimme interim-markkinoita kolmesta näkökulmasta:

1. Interim-ammattilaisen kokemukset palvelun tuottamisesta sekä näkemykset tulevaisuudesta
2. Yritysten kokemukset interim-palvelun käyttämisestä sekä ajatukset ja odotukset palvelun suhteen tulevaisuudessa
3. Yritykset, jotka eivät ole käyttäneet interim-palvelua, eli potentiaaliset käyttäjät.

Kyselyn kohderyhmänä oli toimitus-, henkilöstö- ja talousjohtajat sekä interim-ammattilaiset. Vastauksia kyselyyn saatiin 80. Vastaajat jakautuivat puoliksi interim-ammattilaisiin (40), ja yritysten johtoon (40). Vastaajissa uusien interim-ammattilaisten (kokemusta 1–2 v) määrä kaksinkertaistui 35 % (2021 18 %).

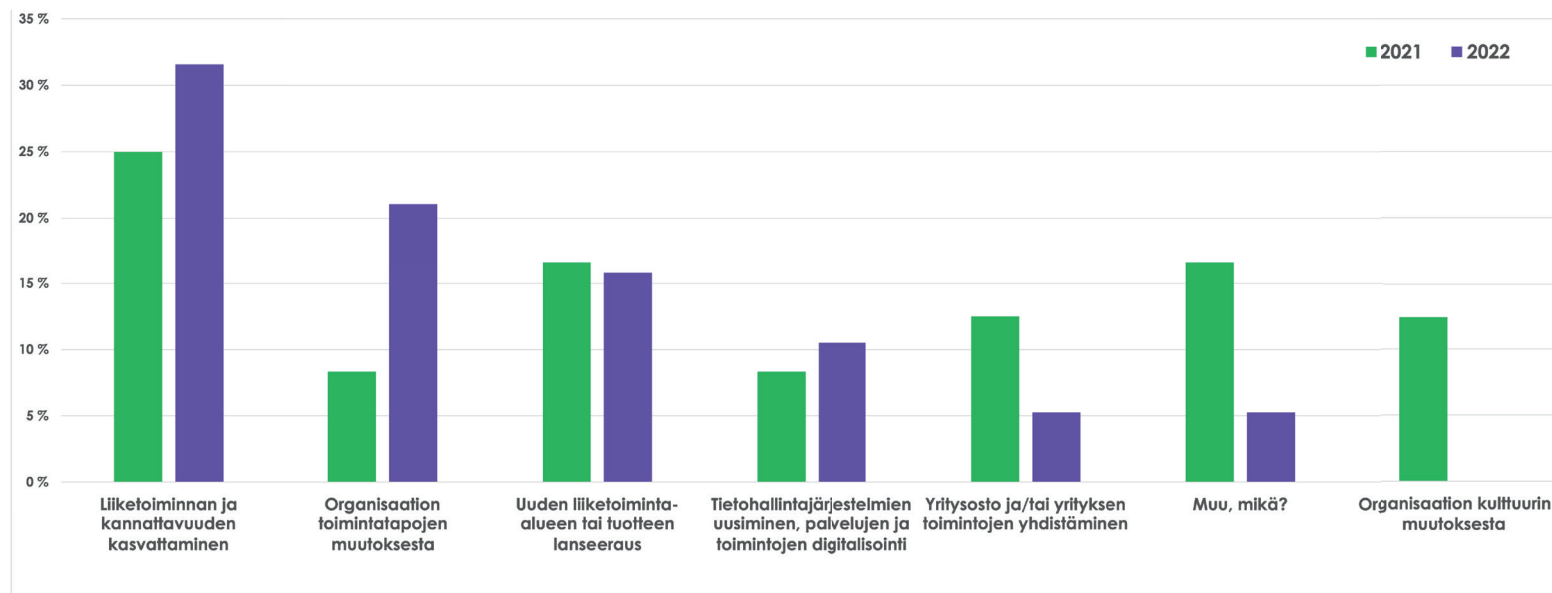
1

Interim-ammattilaisten viimeisimmässä toimeksiannossa korostuvat kasvuprojektit

Interimejä käytetään vastaajien mukaan vahvasti kasvun rakentamiseen, kuten liiketoiminta-alueen kannattavuuden kasvattaminen, uuden tuotealueen lanseeraus sekä yritysostoprojektit. Näiden osuus on 52,7 % kaikista toimeksiannoista.

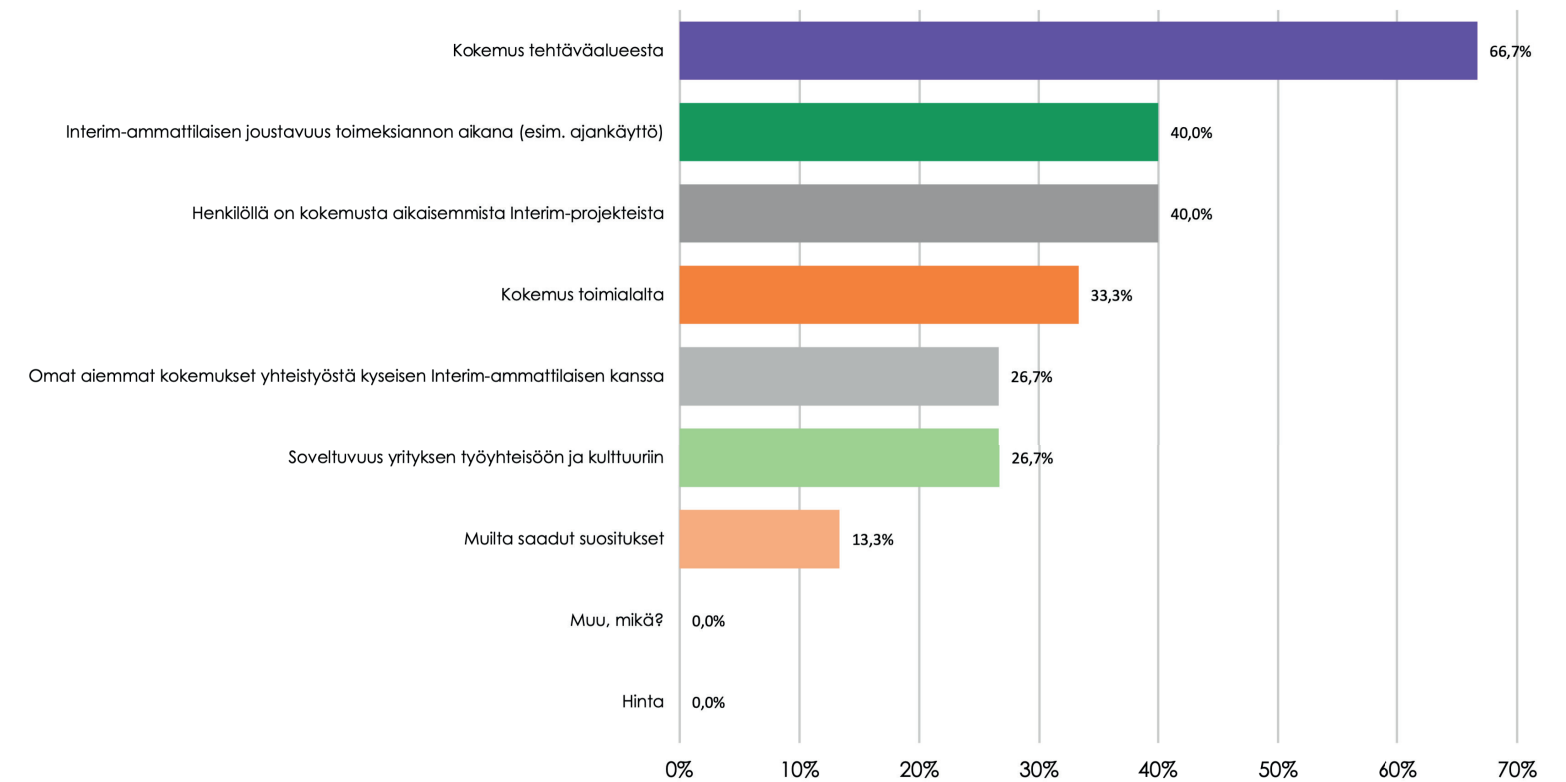
”Tämä on ilahduttavaa kehitystä. Vaikka tilapäistä apua onkin ”aina” käytetty kehitysprojektien tukena niin interim-vaihtoehto näyttää kasvavan. Uskon, että tässä viehättää erityisesti asioiden rivakka eteneminen, koska käytetään oikeasti johtajan valtuuksia. Aika on rahaa kaikessa liiketoiminnan kehittämisessä. Viime vuodelta tulee mieleen asiakkaiden konkreettisia kasvuprojekteja, kuten IPO-valmistelu, erään maayhtiön turnaround:in uudelleenkäynnistys, hankintaorganisaation uudelleenorganisointi joitakin mainitakseni”, Pasi Honkalahti StaffPoint Executivesta toteaa.

Kasvuprojektit ovat poikkeuksetta vaativia ja valintakriteereissä korostuukin vahva kokemustausta sekä interimin joustavuus aikaresurssin suhteen toimeksiannon aikana. Ymmärrettävästi aikaisempi kokemus tehtäväalueesta ja jonkin sen osa-alueen syvälinen osaaminen nousevat tärkeimmäksi valintakriteeriksi (66,7 % vastaajista). Aikaisempi kokemus interim-toimeksiannoista, eli referenssien laatu ja määrä ovat myös valintakriteerinä korkealla (40 % vastaajista).



Kaavio 2: ”Mistä viimeisimmässä toimeksiannossasi oli kyse?” (Vastaajaryhmä: interim-ammattilaiset)

Kaavio 3: ”Mitkä ovat olleet tärkeimmät valintakriteerit interim-ammattilaisen valinnassa? Valitse 3 tärkeintä.” (Vastaajaryhmä interim-palveluja käyttäneet yritykset)



Miten näet markkinoiden kehityksen seuraavien viiden vuoden aikana?

Sitaatit ovat otteita Interim Management -markkinat 2022 -kyselyn avoimista vastauksista.

”Toivon, että yritykset löytävät tämän isommin, erityisesti pk-sektorissa näkisin tehokkaana tapana toimia strategia- ja muiden kehitysprojektien tukena.”

”Tulee edelleen kasvua ja sen myötä erikoistumista. Yrittäjien oman myynnin kehittymistä. Toivon vahvaa disruptiota markkinalle.”

”Varmasti kasvaa, kuten kaikki muutkin keikkatalouden työplatformat.”

”Toivon hartaasti, että interim-johtajuus kasvaa ja murtaa markkinaa. Perinteinen it-konsulttitalo tarjoaa usein käsipareja, kun taas interim-johtaja pistää itsensä, kyvykkyytensä sekä osaamisensa likoon kuten jokainen organisaation työntekijä. Näkemyksellisyyden on avainsana.”

”Uskon, että väliaikaisen osaamisen käyttö tulee lisääntymään organisaatioissa vahvasti. interim-tyyppistä työtä tulisi tarkastella yhtenä oleellisena työn tekemisen muotona ja resurssina yrityksissä. Lainsäädännön tulisi tukea väliaikaisen työn ja monipaikkaisen työn tekemistä paremmin, koska se on varmasti yleisempää tulevaisuudessa.”

”Suunta on selvä eli interim lisääntyy monella tasolla.”

2

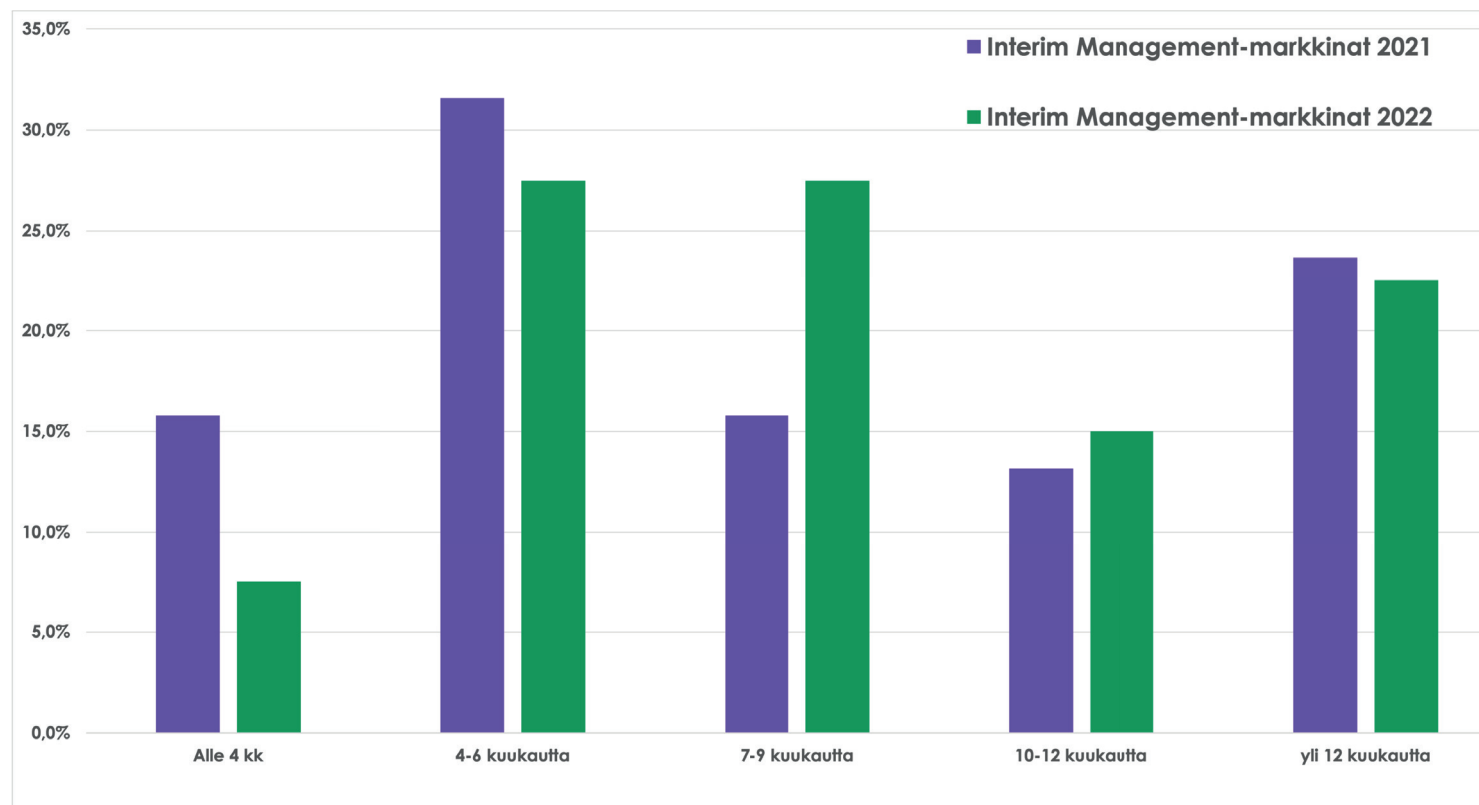
Kehitysprojektit vaativat ammattilaisen resurssia pidempään ja täysipainoisesti

Toimeksiantojen pituudet ovat näin kasvaneet. Interim-ammattilaisista 65 % ilmoittaa tehneensä 1–2 projektia vuositason viimeisen kahden vuoden aikana, eli projektien kestot ovat pidentyneet. Kyselyn mukaan 55 % toimeksiannoista on kestoaltaan 6–9 kk, 37,5 % 12 kuukautta tai pidempiä. Pääosa (87,5 %) vastaajista käyttää toimeksiantoon 3–5 päivää viikossa.

Ymmärrettävästi monessa toimeksiannossa on vaikea arvioida resurssitarvetta useita kuukausia pidemmälle, joten sopimuksille neuvotellaan tarvittaessa myös jatkoa. Sopimuksen ja interim-ammattilaisen joustavuus nousevatkin tärkeiksi tekijäksi.

Interim-sopimussuhde voi tietenkin muuttua myös pysyväksi sopimussuhteeksi. Tässä eräs kommentti avoimista vastauksista:

”Kokemus oli kaiken kaikkiaan positiivinen. Vaikka päädyinkin työllistymään toimeksiantajayritykselle, harkitsen vakavasti interim-ammattilaisuutta uutena urana. Ko. toimeksiannossa koin, että sain tehtävästä otteen todella nopeasti ja kykenin näin ollen täyttämään tavoitteet. Oli hienoa päästä osaksi organisaatiota enkä missään vaiheessa kokenut, että toimin puhtaasti konsultin roolissa. Itseäni jäi houkuttelemaan interim-ammattilaisuudessa toimeksiantojen luonne.”



Kaavio 4: ”Mikä oli viimeisimmän toimeksiantosi kesto?” (Vastaajaryhmä: interim-ammattilaiset)

” Sopimuksien jousto ja jatkoneuvottelut ovat kyllä arkipäivää. Molempien osapuolien – toimeksiantajan ja interimin - etuhan on, että sovitaan ensin toimeksiannon minimikestosta. Arki näyttää miten kehitysprojektin tavoitteet ja lisätarpeet muokkaavat jatkoa. Välittäjälläkin on tärkeä rooli olla mukana seurannassa sekä hyvissä ajoin ennen toimeksiannon päättymistä ennakoimassa jatkotarpeita.”

Leena Salo, Senior Advisor, StaffPoint Executive

Sitaatteja avoimista vastauksista

Sitaatit ovat otteita Interim Management -markkinat 2022-kyselyn avoimista vastauksista.

”Alkuperäisen aikataulun jatkosta sopiminen ja päättymisen varhainen neuvottelu mielellään 2 kk ennen sopimuskauden loppua olisi hyvä puolin ja toisin.”

”Käytännössä toimeksiantoni on aina jatkunut alun perin sovittua pidempään. Jostain syystä olen ajautunut 5 pv/vko toimeksiantoihin useammin kuin nykyisiin 2-3 pv/vko.”

”Projektin johtaminen ilman päätöksentekovaltuuksia ei johda toivottuun lopputulokseen aikataulun puitteissa. Projektin alkuvaiheessa nimettävän projektitiimin pitää tuntea sitoutuneisuutta.”

”Johdin erään järjestelmän käyttöönottoa muutamassa tehtaassa muutamalla aikavyöhykkeellä etänä. Tehdaskohtaisten tiimien piti edistää projektia tehtaissaan yhdessä sovitulla tavoilla ja aikatauluilla. Projektia ei ollut myyty tehtaanohtajatasolle, joten kilpailevat projektit ilmeisesti veivät resurssit minun projektistani. Pidin omat esimieheni (HQ/VP-tason ihmiset) koko ajan tietoisina asiasta. Projekti myöhästyi.”

” Kokemukseni mukaan rajaisin interim-projektin 6–12 kk pituiseksi, siinä ajassa pitäisi tuloksia saada aikaan. Sen jälkeen organisaatio pääsee kyllä eteenpäin tai sitten toimintatapaa tulee muuttaa.”

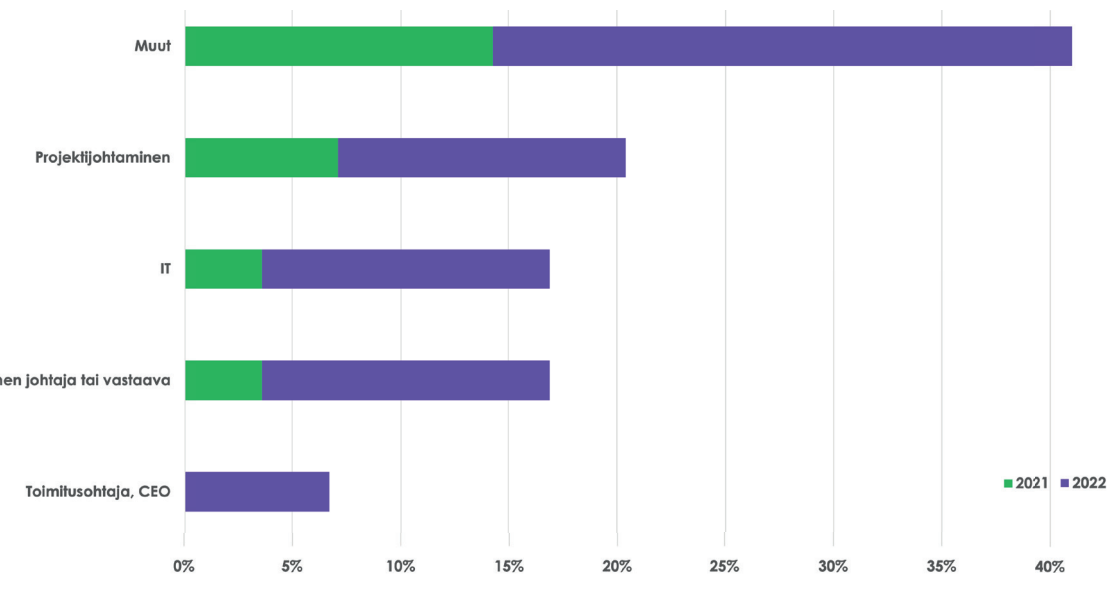
3

Interimin käyttöalue laajentuu kaikkiin ydintoimintoihin

Vaikka talousfunktioon liittyvät resursointi- ja kehitystarpeet ovat edelleen paljon käytetty interim-palvelu, on selvää kasvua tapahtunut myös monessa ydintoiminnossa sekä erityisesti erilaisissa projektijohtamisen tarpeissa.

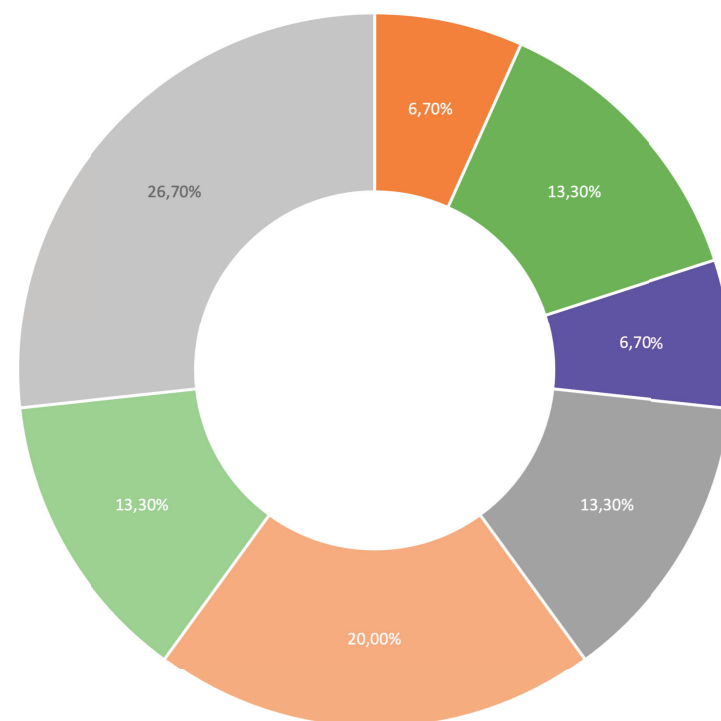
Projektijohtaminen sitoo yleensä merkittävän osan yrityksen toimintoja ja vaatii laaja-alaista kokemusta. Eniten kasvaneet roolit ja tehtäväalueet olivat projektijohtaminen, kaupalliset toiminnot, IT ja luokka muut, joka kokoaa hyvin erilaiset roolit.

Kaavio 5 " Mikä on ollut interim-ammattilaisen rooli/vastuualue viimeisimmässä toimeksiannossanne?" (Vastaajaryhmä interim-palveluja käyttäneet yritykset, vertailu 2021-2022)



Kaavio 6 " Mikä on ollut interim-ammattilaisen rooli/vastuualue viimeisimmässä toimeksiannossanne?" (Vastaajaryhmä interim-palveluja käyttäneet yritykset)

- Toimitusjohtaja, CEO
- Liiketoiminta-alueen johtaminen, COO, kaupallinen johtaja tai vastaava
- Myynti
- IT
- Talous ja rahoitus
- Projektijohtaminen
- Muut



"Suomalaiset yritykset eivät ole vielä sisäistäneet Interim-johtajan mahdollisuuksia laajemmin. CFO-vuokrajohtajuus on selkeästi POP, mutta toivoisin myös COO/CIO-tasolla läpimurtoa. Mielestäni tukeudutaan edelleenkin Blg4 ja muihin konsulttitaloihin ajatellen, että benchmark on se viisastenkivi. Interim-johtaja saa enemmän hiljaista tietoa kuin perinteinen konsultti. Täten hän voi antaa laajemmän näkemyksen nykytilasta ja tulevasta tilasta."

Vastaajan kommentti

"Näissä tuloksissa näkyy hyvin se, että kohtaanto kehitystarpeiden ja kovien osaajien välillä alkaa hiljalleen parantumaan. Yleensä yrityksen johto ja hallitus käyvät keskustelua siitä tuntee kukaan ketään, joka voisi auttaa tilapäisesti. Kaikilla ei verkostosta apua löydy, joten lähdetään hakemaan muilla keinoilla vaihtoehtoja ja otetaan yhteyttä esimerkiksi välittäjiin."

Tiina Kansanen, Client Director, StaffPoint Executive



StaffPoint Executive oli 2022 myös KasvuOpenin valtakunnallinen kumppani ja tukemassa interim-ratkaisuilla kasvuyritysten Go to Market -operaatioita sekä talousorganisaation kehittämistä.

NÄKEMYS

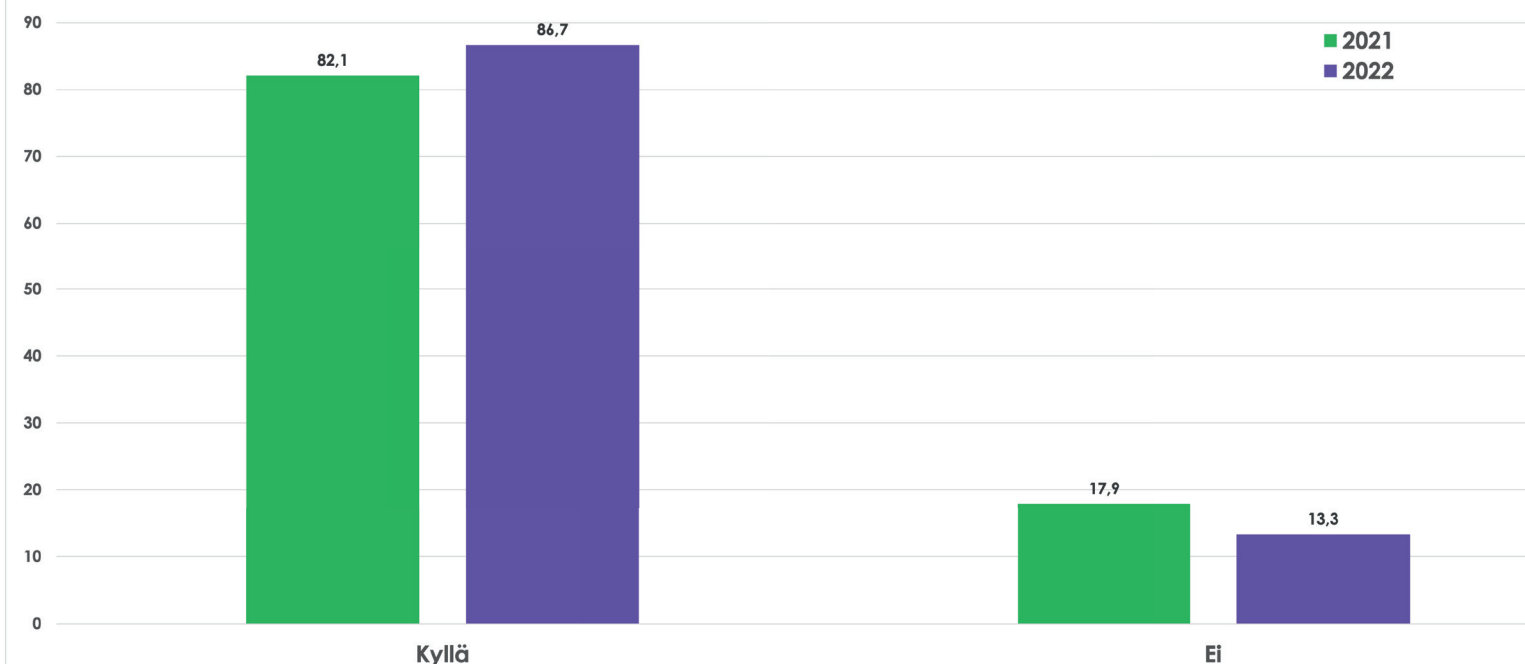
4 Tilaajien kokemukset edelleen erityisen hyviä

Vaikka interimin käyttö on kasvanut haastavien ja potentiaalisesti ongelmallisten kehitysprojektien toteutuksessa, on tyytyväisyys edelleen korkealla tasolla. Vastaajista 86,7 % ilmoitti interimin saavuttaneen hänelle asetetut tavoitteet.

Onnistumisen perustana näyttäisi olevan muutama tärkeäksi koettu tekijä. Ensinnäkin tehtävän kuvaus ja toimeksianto kuvataan realistisesti ja avoimesti, jolloin se vastaa todellisuutta. Vastaajista 86,6 % ilmoittaa tämän toteutuvan erittäin tai melko hyvin.

Toisena kriittisenä tekijänä on tavoitteiden määrittely selkeästi. Vastaajista 86,7 % ilmoittaa, että tämä toteutui erittäin tai melko hyvin.

Kolmantena tekijänä nousee päätöksentekovaltuudet, joiden pitää riittää tehtävässä onnistumiseen. Vastaajista 73,3 % ilmoittaa, että tämä toteutui erittäin tai melko hyvin.



Kaavio 7: "Interim-ammattilainen saavutti hänelle asetetut tavoitteet" (Vastaajaryhmä interim-palveluita käyttäneet, vertailu 2021-2022)

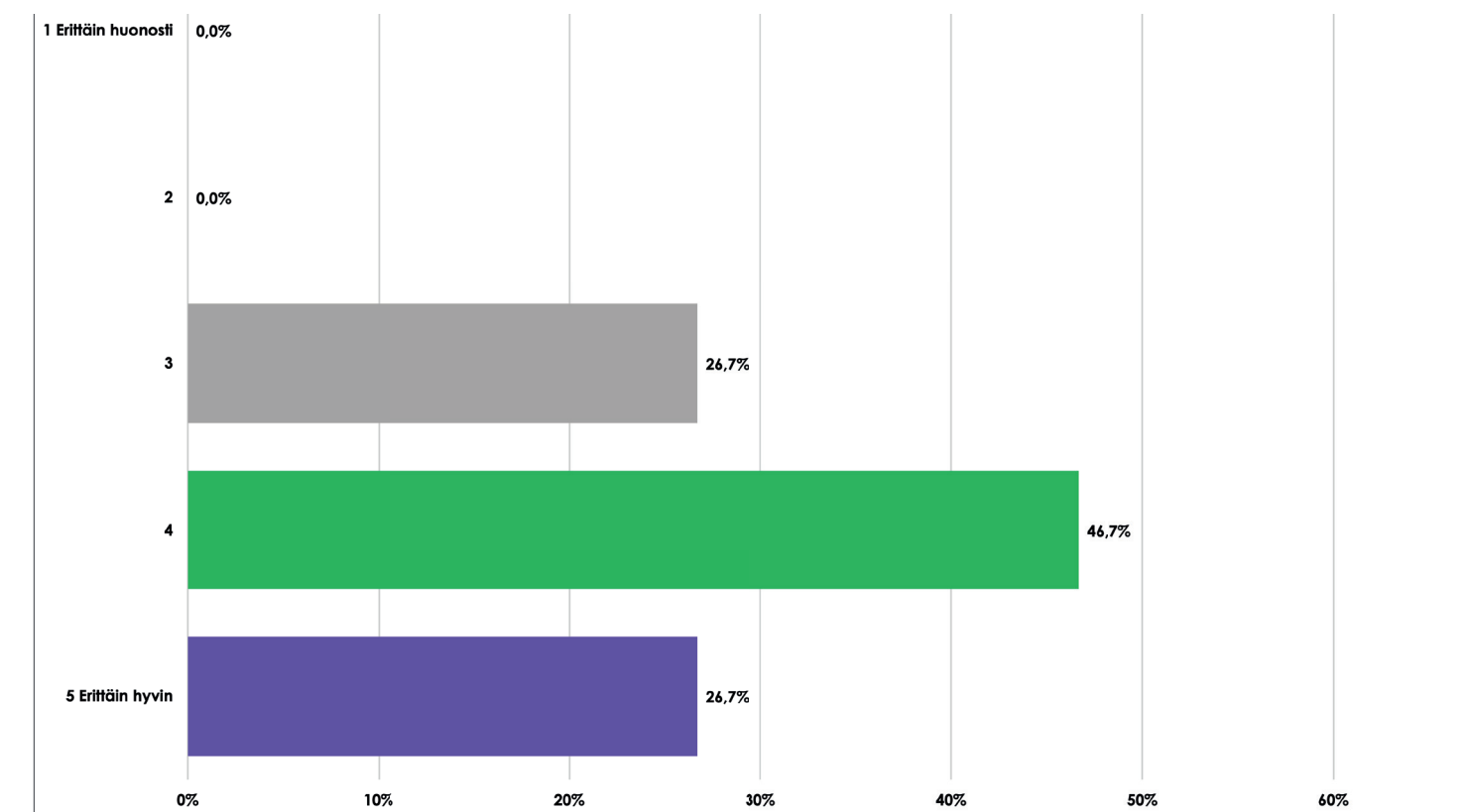
"Tavoitteiden selkeys ja toiminnan tehokkuus on hyvää ja usein jopa parempaa interim-toimeksiannoissa, kuin keskimäärin organisaation toiminnassa yleisesti."

Vastaajan kommentti

Parannettavaa toki löytyy ja vahvimmin nousee seurannan ja raportoinnin järjestäminen. Vastaajista 33,3 % ilmoitti, että tämä osa-alue toteutui melko huonosti tai ei osannut arvioida sen toteutumista.

Interimiin kohdistuu paljon erilaisia ennako-odotuksia organisaatiossa. On ilahduttavaa todeta, että yhteistyö interimin, hänen oman tiiminsä ja muun organisaation kanssa onnistui vastausten perusteella hienosti. Vastaajista 73 % ilmoittaa, että yhteistyö sujui erittäin tai melko hyvin.

Kaavio 8: "Miten interim-ammattilaisen yhteistyö oman tiiminsä ja muun organisaation kanssa toimi?" (Vastaajaryhmä interim-palveluita käyttäneet)



Missä tilanteessa ja miksi yrityksen mielestäsi kannattaa harkita interim-ammattilaisen palkkaamista?

Nostoja Interim Management -markkinat 2022 -kyselyn avoimista vastauksista

"Silloin kuin yritykseltä puuttuu avainosaaminen ja vakituisen henkilön palkkaaminen ei ole järkevää."

"Kun tarvitaan ajantasaista, uudenlaista osaamista, johtajuutta tai asennetta. Resurssivajeissa. Projekteissa, joissa toivotaan ammattimaista projektin johtamista, tehokkuutta ja tuloksia."

"Kansainvälistymisessä myynnin ja markkinoinnin saralla"

"Avainhenkilön lähtiessä tehtävästä, johon ei löydy riittävän hyvää osaajaa talon sisältä ja tarve on välitön. Toinen tilanne on resurssien lisääminen jonkin hankkeen läpiviemiseksi."

5 Interim-ammattilaisten osaamisprofiili on tärkeämpi kuin kustannukset

Interim-palvelun käytössä puhututtaa edelleen raha – kuten kaikessa liiketoiminnassa. Toisaalta ammattilaisen pitää hinnoitella osaamisensa järkevästi, toisaalta päämiehen pitää arvioida syntyvillä kuluilla saavutettavaa hyötyä sekä vaihtoehtokustannuksia, kuten esimerkiksi menetetty aika.

Interim-ammattilaisten liiketoimintaosaaminen vaihtelee sekä kokemuksen että erityisosaamisen määrän suhteen. Tekijöiden joukko kasvaa selkeästi kahdessa segmentissä: yli 20 vuotta johtoryhmäkokemusta omaavat ja nuoremmat, 5–10 vuotta johtoryhmäkokemusta omaavat.



Marraskuussa 2022 vietettiin ensimmäistä Interim Managers -iltaa Musiikkitalon tunnelmallisissa puitteissa. Kuvissa Senior Advisor Leena Salo ja Client Director Tiina Kansanen sekä Senior Advisorit Pasi Theman ja Mikko Kemiläinen.

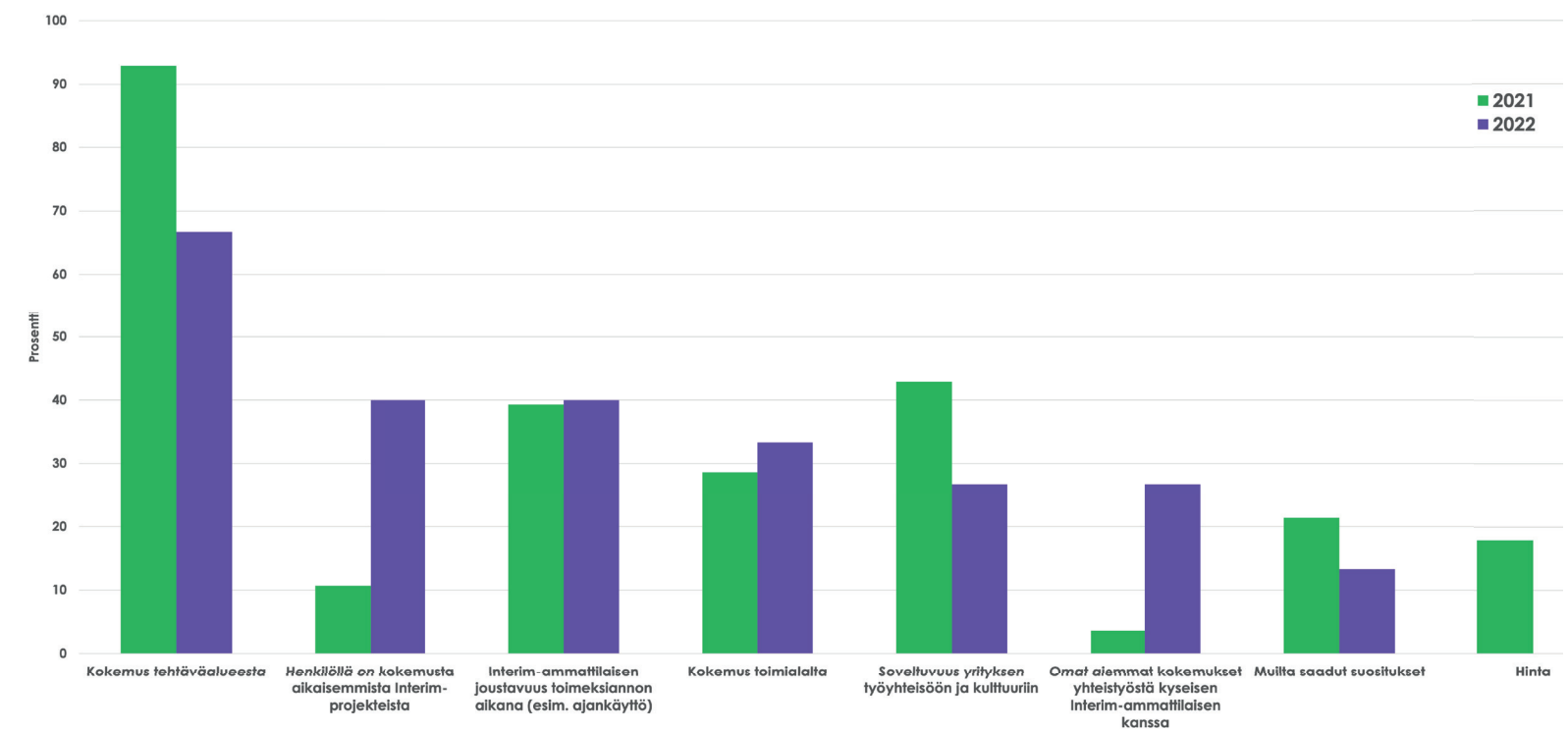


Toimeksiantajalle kolme tärkeintä valintakriteeriä ovat edelleen kokemus tehtäväalueesta (1), näytöt aikaisemmista interim-projekteista (2) sekä interim-ammattilaisen joustavuus toimeksiannon aikana, kuten ajankäyttö (3). Vielä vuoden 2021 tutkimuksessa 17,9 % vastaajista nosti hinnan/kustannukset tärkeimpiin valintakriteereihin; tuoreessa kyselyssä hinta jäi kokonaan pois tärkeimmistä valintakriteereistä.

Joustavuus tarkoittaa pitkälti käytettävyyttä sekä toimeksiannon aikana että toimeksiannon keston suhteen. Tilaaja haluaa varmistua siitä, että tavoitteisiin päästään ja on usein vaikea arvioida tarkalleen, minkälaisen aika-aulun se vaatii. Sen vuoksi on hyvä, että interimin kanssa on mahdollisuus neuvotella myös jatkosta.

”Tässä on luontevaa kehitystä markkinan ja tekijäjoukon laajentuessa. Interimin CV ja meriitit alkavat painaa enemmän valinnassa. Tämä vahvistaa sitä, että ammattilaisiksi ryhtyneillä on kasvavat markkinamahdollisuudet, kun saavat hyviä näyttöjä referensseihin.”

**Pasi Theman, Senior Advisor,
StaffPoint Executive**



Kaavio 9: ”Mitkä ovat olleet tärkeimmät valintakriteerit interim-ammattilaisen valinnassa? Valitse 3 tärkeintä” (Vastaajaryhmä interim-palveluita käyttäneet, vertailu 2021-2022)

6 Interim-ratkaisu tulee yhä enemmän johdon agendalle uutena työkaluna



Go to market -teeman verkkotapahtumassa maaliskuussa 2022 pohdittiin ratkaisuja muun muassa seuraaviin kysymyksiin:

- Kasvuyritys tarvitsee suunnitelman kansainvälistymiseen – mitä se tarkoittaa ja miten se pitäisi tehdä?
- Kun Go to market -konsepti on suunniteltu, miten edetä?
- Miten osaamisen tarve muuttuu prosessin aikana?

Keskustelussa mukana olivat Jaana Seppälä, Kasvu Open, Leena Salo, StaffPoint Executive, Mikko Marsio, The Qt Company, eSystems Nordic sekä Pia Kantola, startup-sijoittaja ja bisnesenkeli.

Kyselyyn vastasi myös toimitusjohtajia ja hallituksen puheenjohtajia, jotka eivät ole vielä käyttäneet interim-palveluita. He edustivat henkilöstömäärältään alle 200 henkilön ja liikevaihdoltaan alle 100 M€ yrityksiä. Heistäkin yli puolet (56 %) tuntee interim-palvelun kehittämisen ja/tai resursoinnin välineenä melko tai erittäin hyvin ja se on ollut keskusteluissa yhtenä vaihtoehtona.

Selkeä käytännön este vastaajien mukaan on valmius hoitaa interim-ratkaisu itsenäisesti ilman kumppania (68 % vastaajista). Eniten mietittyvät asiat ovat 1) oikean interim-ammattilaisen löytäminen 2) toimeksiannon määrittely eli odotuksien asettaminen interimille sekä 3) oikean palkkiotason määrittely.

Kustannustietoisuus on kasvanut asiantuntijatasoon interim-projekteissa, joissa näkemykset osuvat 800–1000 €/päivä -tasoon (60 % vastaajista). Johtajatehtävien osalta kustannusnäkemys muodostaminen on huomattavasti vaikeampaa, koska puhutaan kovemmasta kokemustasosta.

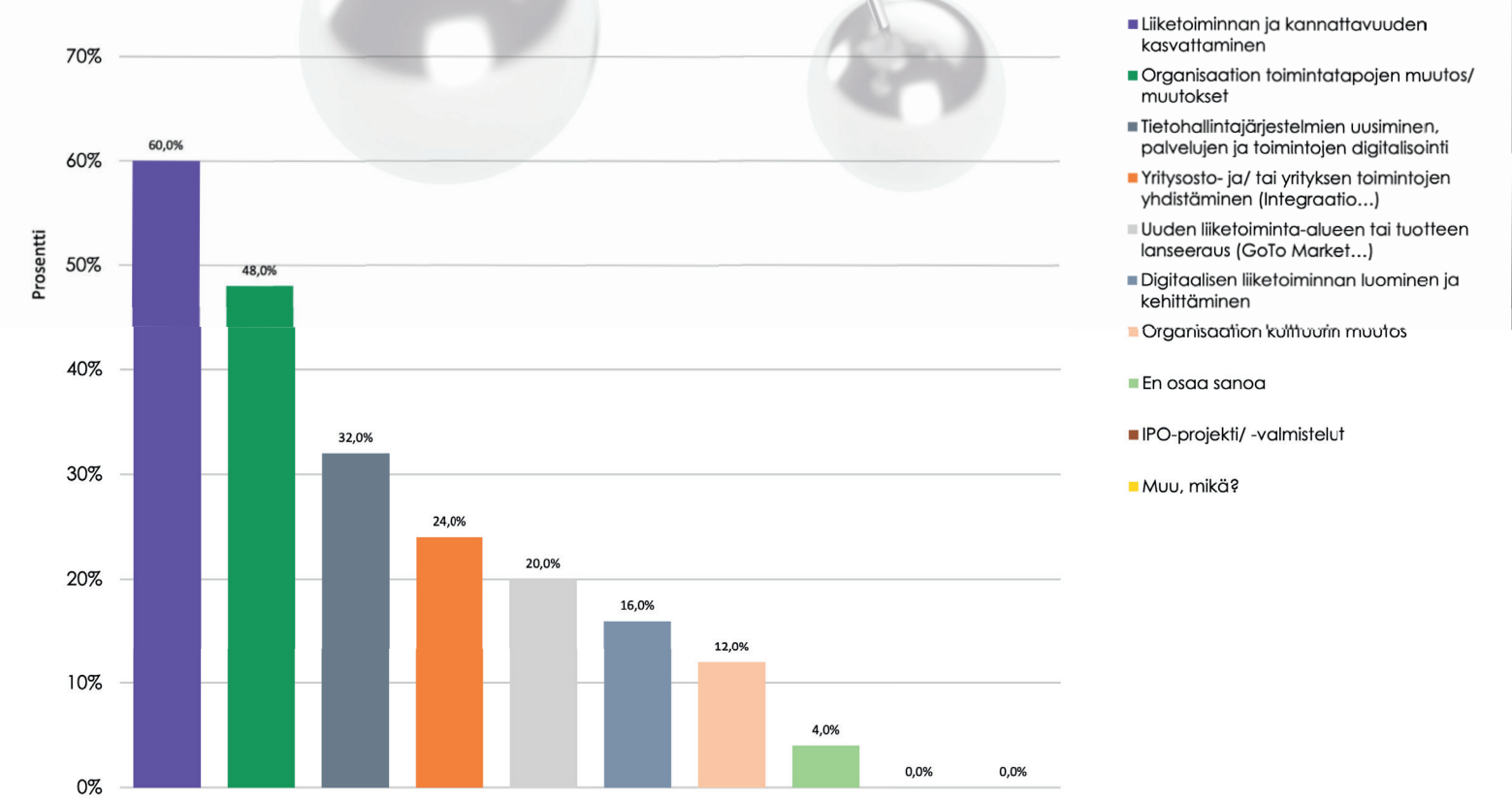
Vastaajien johdon agendalla on vuodelle 2023 vahvasti viisi (5) asiaa: kannattavuuden kasvu, toimintatapojen muutos, prosessien digitalisointi, uudet palvelut tai tuotteet sekä yrittäjäkaupat. Näihin kasvuun ja kehittämisen operaatioihin 20 % vastaajista harkitsee joko osittain tai erittäin todennäköisesti interim-palvelun hyödyntämistä.

”On mietitty, että rooleihin, joissa johdon tekeminen on enemmän pitkän aikavälin kehittämistä interim-palvelut eivät istu parhaalla mahdollisella tavalla. Toisaalta moneen projektiin omaa osaamista ei ole riittävästi jotta se etenisi rivakasti.”

Vastaajan kommentti

”On selvää, että osa tarpeista liittyy yrityksen johdon pitkäjänteiseen tekemiseen ja kuuluvat tehtävähaltijan ydintekemiseen. Toisaalta on todettava, että tekemisestä on aina pilkottavissa osa-alueita, joiden edistämistä voidaan vauhdittaa tilapäisellä ammattiosaamisella. Näen tässä edelleen rohkeuden puutetta ja uudistumisen hidasteita, jotka ovat asenteellisia.”

Leena Salo, Senior Advisor, StaffPoint Executive



Kaavio 10: ”Mihin osa-alueisiin/toimenpiteisiin tulevan vuoden kehitysprojektitne tulevat painottumaan? Valitse 1-3 osa-aluetta” (Vastaajaryhmä yritykset, jotka eivät ole käyttäneet interim-palveluita)

7

Interim-markkinan kasvu jatkuu trendien tukemana

Kaikki vuoden 2022 kyselyyn osallistuneet arvioivat markkinan kasvavan. Yrityksistä jopa 80 % (2021: 53,6 %) tulee hyödyntämään interim-ammattilaisen palveluita jokseenkin tai erittäin todennäköisesti. Toimeksiantajien tyytyväisyys interim-ammattilaisen suoriutumiseen on edelleenkin kasvanut. Käyttökokemukset ovat vahvoja ja määrä kasvanut. Toimeksiantajista 86,7 % (2021: 71,4 %) valitsisi saman interimin uuteen projektiin. Myös ei-interim-palvelua käyttäneistä vastaajista entistä suurempi osa harkitsee interimin käyttöä.

Kyselyn perusteella myönteistä kehitystä tapahtuu myös tilaajien tai sitä harkitsevien omassa toiminnassa. Vaikka interimin on edelleen haastavin osa-alue, on huomio onneksi siirtynyt myös omien valmiuksien kehittämiseen. Tavoitteiden pohdinta ja seurannan järjestäminen ovat nousseet vahvemmin johdon agendalle.

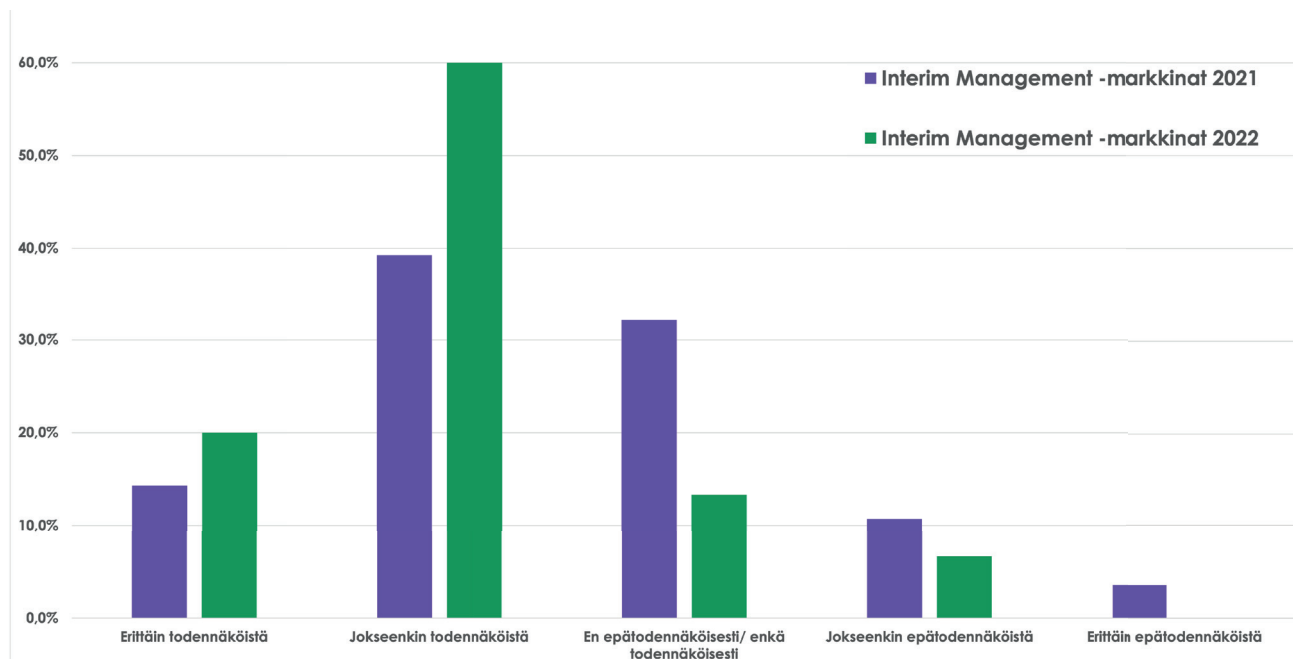
Trendejä nostettiin esiin tutkimuksen avoimissa vastauksissa mm. näin:

"PK-sektorin menestyksen haasteena on laaja-alaisesti kyvykkäiden esihenkilöiden ja liiketoimintajohtajien vähäisyys. Yritystoiminnan staattisuus vähenee ja erilaiset kehitys-, murros- ja siirtymävaiheet ovat tarpeen kannattavan kasvun saavuttamiseksi. Nämä tekijät yhdessä lisäävät merkittävästi interim management -resurssien kysyntää."

"Organisaatioiden johtamis- ja toimintamallit muuttuvat digitaalisuuden myötä. Joustavuudesta ja kyvystä hypätä johtamaan epävarmuutta tai hanketta on jatkossa entistä enemmän pulaa."

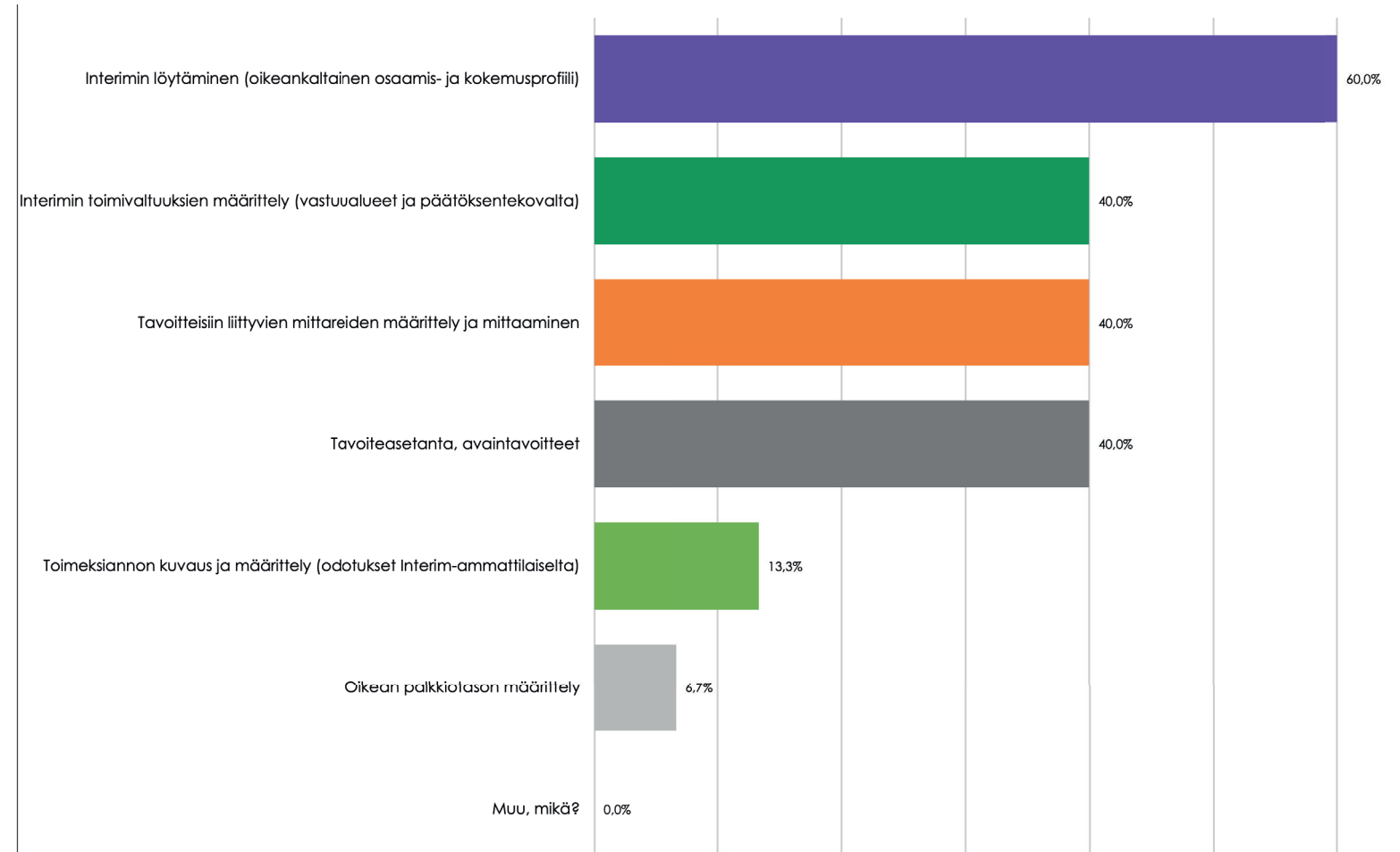
"Markkina kehittyy, ollaan tässäkin suhteessa muuta Eurooppaa jäljessä."

"Arvioin, että markkinan koko tulee kasvamaan ja erityisesti niissä yrityksissä, jotka ovat pitkään olleet tekemisissä saman toimialan, asiakaskunnan tai tuotannon kanssa."



Kaavio 11: "Kuinka todennäköisenä pidät, että yrityksenne tulee hyödyntämään interim-ammattilaisen palveluita seuraavan vuoden aikana?" (Vastaajaryhmä interim-palveluita käyttäneet)

Kaavio 12: "Mitkä hakuprosessiin liittyvät vaiheet koet haastavimmiksi? Valitse 1-3 vaihetta. (Vastaajaryhmä interim-palveluita käyttäneet)"



YHTEENVETO

Tulosten perusteella voidaan todeta, että useampi trendi kohtaa tässä yhteydessä ja kehittää markkinaa:

1

Kovia osaajia interim-projektien toteuttamiseen löytyy koko ajan enemmän. Meille tulee viikoittain useita uusia yhteydenottoja johtajilta ja asiantuntijoilta, jotka ovat kiinnostuneita interim-projekteista. Moni haluaa rakentaa itselleen portfolion erilaista tekemistä mieluummin kuin sitoutua yhteen työsuhteeseen.

2

Rekrytointivaikeudet osaajapulan vuoksi kasvavat koko ajan. Tämän vuoksi yritysten tulisikin ravistella itseään ja siirtyä käyttämään tilapäistä osaamista pysyvien roolien rinnalla. Yritykset monella alalla muuntuvat sopimuslustoiksi, joissa voi toimia osaajia erilaisilla sopimusmalleilla.

3

Tyytyväisyys ja suosittelu ovat korkealla tasolla niiden osalta, jotka ovat interim-palvelua käyttäneet.



Pasi Honkalahti
Johtaja StaffPoint Executive

Haluamme näin lopuksi vielä kiittää kaikkia Interim Management -markkinat 2022 -kyselyyn vastanneita!

Olemme tässä yhteenvedossa nostaneet esille Interim Management -markkinat 2022 -kyselyn mielenkiintoisimpia havaintoja ja toivomme niiden antavan myös sinulle vastauksia kysymyksiisi.

Keskustelemme mielellämme verkoston kanssa ja kehitämme yhdessä työelämää ja johtamista.

StaffPoint Executive

StaffPoint-konserniin kuuluva StaffPoint Executive on erikoistunut johdon suorahaku- ja interim management -palveluihin.

Lue lisää: www.staffpoint-executive.fi

StaffPointin muista palveluista löydät tietoa osoitteesta www.staffpoint.fi



Pasi Honkalahti

Director, StaffPoint Executive
040 844 7707
pasi.honkalahti@staffpoint.fi



Tiina Kansanen

Senior Executive Consultant
050 330 3964
tiina.kansanen@staffpoint.fi



Mikko Kemiläinen

Senior Advisor
040 451 4156
mikko.kemilainen@staffpoint.fi



Leena Salo

Senior Advisor
040 570 5964
leena.salo@staffpoint.fi



Pasi Theman

Senior Advisor
050 366 1006
pasi.theman@staffpoint.fi

Henrico Digital

Digitaalisen liiketoiminnan kehitykseen erikoistunut sisartiimimme Henrico Digital palvelee omalla erikoisosaamisen alueellaan sekä interim-ammattilaisten löytämisessä että rekrytoinneissa.

Katso lisää www.henrico.fi.

StaffPoint

Executive

www.staffpoint-executive.fi