



## Johtajuuskysely 2010

### Kyselyn taustaa

Kysely toteutettiin huhtikuussa 2010 yhteistyössä Psycon Oy:n ja Suomen Nuorkauppakamarit ry:n kanssa.

Kysely kartoitti vastaajien omaa kiinnostusta erilaisiin johtamistehtäviin sekä niitä johtamisen alueita, joissa he näkivät suurimman tarpeen kehittää oman esimiehensä toimintaa. Kysely perustui Psyconin omaan johtamismalliin, jossa on erotettu neljä keskeistä johtamistehtävää: ihmis-, muutos-, toiminnan ja strateginen johtaminen.

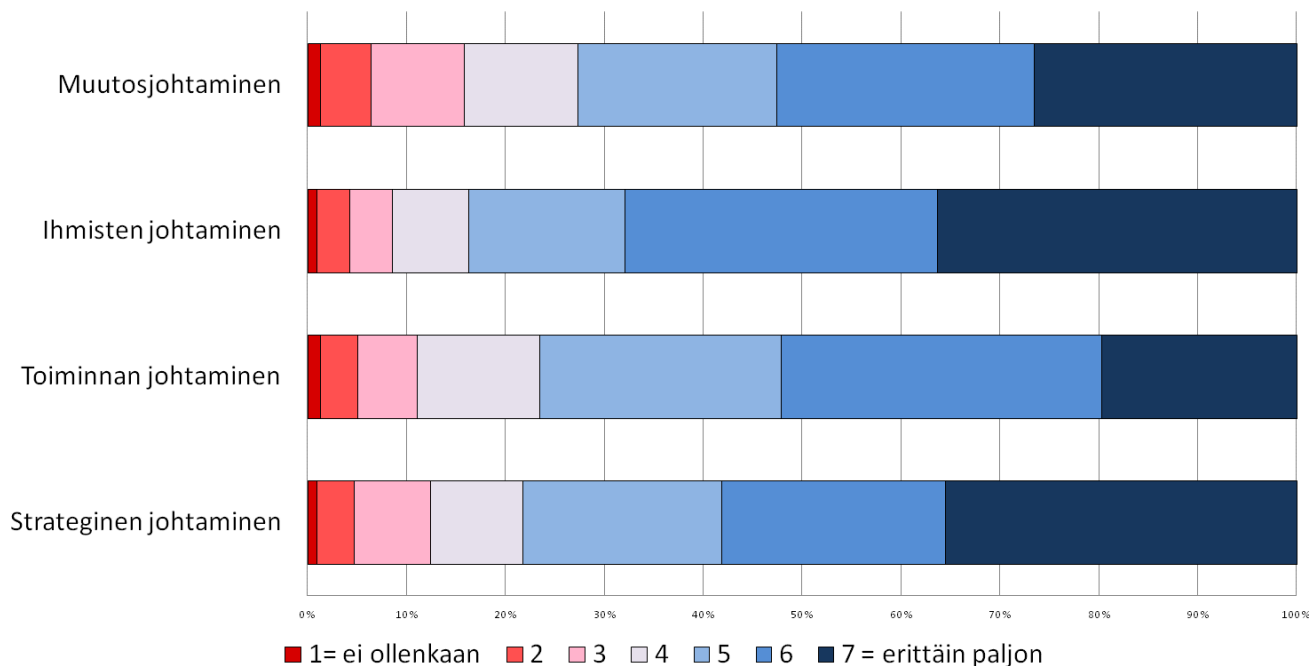
Vastauksia tuli yhteensä 230 kpl. Sukupuolijakauma oli hyvin tasainen, eli vastaajina oli miehiä ja naisia suurin piirtein yhtä paljon. Koulutuksen suhteen kaupallinen koulutus oli vahvimmin edustettuna, teknillisen ollessa seuraavaksi yleisin koulutustausta.

### Ihmisten johtaminen kiinnostaa kaikenikäisiä

Keskimäärin ihmisten johtamista pidettiin kaikkein mielenkiintoisimpana johtamistehtävien eri osa-alueista. Seuraavaksi kiinnostavin osa-alue oli strateginen johtaminen. Muutos- ja toiminnan johtaminen menivät kiinnostavuudessa hyvin lähelle toisiaan.

lällä tai sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä siihen, minkälaiseen johtamistehtävään henkilö on motivoitunut. Melkein merkitsevä yhteys löytyi strategisen johtamisen ja sukupuolen väliltä: miehet olivat hiukan kiinnostuneempia tästä osa-alueesta kuin naiset.

### Minkälainen johtamisen alue kiinnostaa ja motivoi eniten?



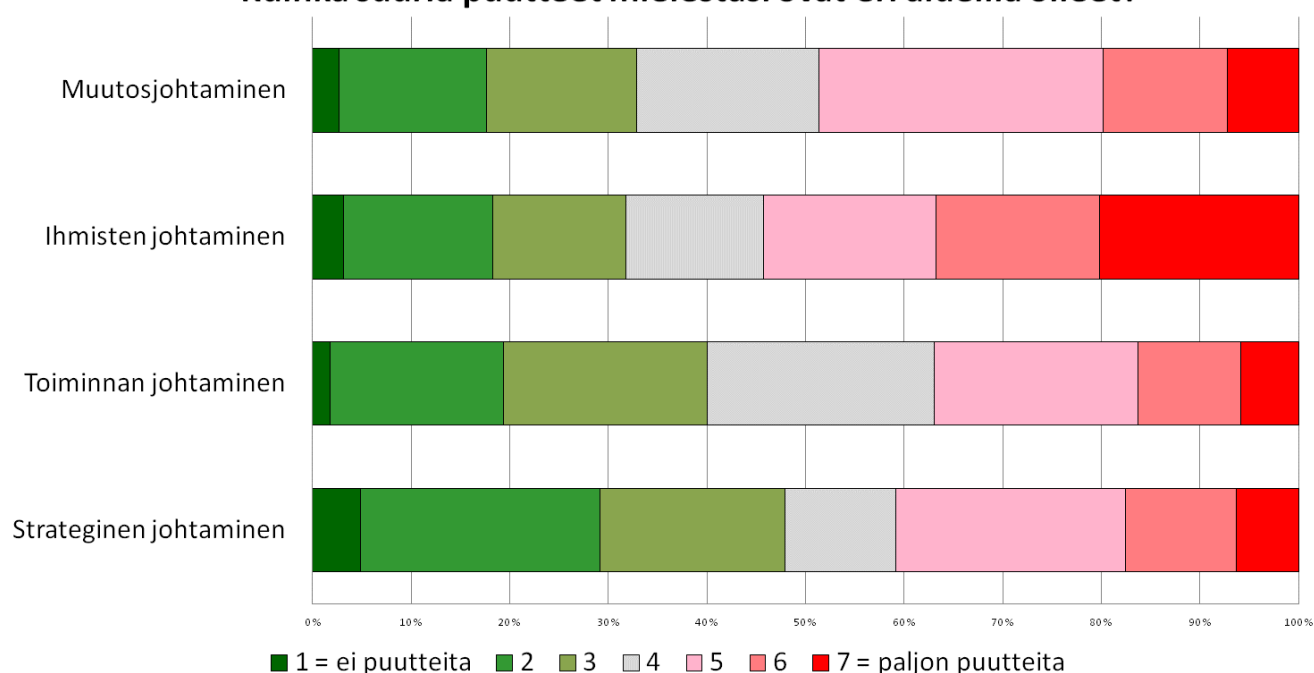
Kuva: Neljä johtamisen osa-alueita. Kysymys: Minkälainen johtamisen alue sinua itseäsi kiinnostaisi ja motivoisi eniten?

## Suurimmat puutteet nähtiin ihmisten johtamisessa

Keskimäärin selvästi tyytymättömiä oman esimiehen kohdalla oltiin ihmisjohtamisen suhteen. Jopa **42 prosenttia** vastaajista mainitsi tämän osa-alueen suurimpana ongelmana. Selkeää eroa muihin johtamisen alueisiin tukivat sekä selvästi korkein keskiarvo tyytymättömyydessä että vastausten jakauman huippu. Myös avoimissa vastauksissa korostuivat ihmisten johtamisen taidot (palautteen antaminen, avoimuus, viestintätaidot, kyky kuunnella ym.).

lällä tai sukupuolella ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä edelliseen havaintoon. Käytännössä siis kaikissa ryhmissä oltiin kriittisimpiä nimenomaan ihmisten johtamisen suhteen.

### Kuinka suuria puutteet mielestäsi ovat eri alueilla olleet?



*Kuva: Neljä johtamisen osa-alueita. Kysymys: Kuinka suuria puutteet mielestäsi ovat eri alueilla olleet?*

## Mitä taitoja tulevaisuuden johtajalta kaivataan?

Kyselyn avoimissa vastauksissa keskityttiin kuvailemaan ihmisten johtamistaitoja. Yleisimpiä taitoja, joita johtajalta odotetaan ovat:

- palautteen antaminen
- avoimuus
- viestintätaidot
- kyky kuunnella

Nämä taidot ovat samoja, jotka nousevat esille keskusteltaessa yhteisöllisyydestä. Tulevaisuuden johtajalta tunnutaan kaipaavan yhä parempia yhdessä tekemisen ja yhteisöllisen toiminnan taitoja. Hänen tulee pystyä viestimään ja jakamaan tietoa, keskustelemaan aktiivisesti sekä reagoimaan nopeasti muuttuviin tilanteisiin. Kaiken ytimessä on viestintä erilaisissa muodoissaan.

## Onko siis tulevaisuuden menestyvä johtaja se, joka hallitsee viestinnän?