

Mikä johtamisessa huolestuttaa?

Johtajien kokemuksia fokusryhmäkeskusteluissa

Abstrakti

Tässä tutkimuksessa selvitettiin suomalaisten johtajien kokemuksia johtamiseen liittyvistä huolista. Lisäksi näitä kokemuksia verrattiin aiemmassa tutkimuksessa kehitettyyn johtamisen huolenaiheiden malliin ja sen kolmeen ulottuvuuteen: huoli epäonnistumisesta, huoli itsen tai muiden vahingoittamisesta sekä huoli työn ja muun elämän epätasapainosta. Tutkimuksen laadullinen aineisto koostui johtajien välisistä fokusryhmäkeskusteluista, joihin osallistui yhteensä 17 johtajaa. Aineistolähtöisen luokittelun tuloksena havaittiin yhteensä 12 erilaista huoliteemaa, joista enemmistö luokiteltiin johtamisen huolenaiheiden mallin kahden alaulottuvuuden alle. Epäonnistumisen huolen alle kuului yksi luokka: vastuu ja riskit. Huoli itsensä vahingoittamisesta sisälsi kuusi luokkaa: omien taitojen riittämättömyys, käyttämättä jäävät omat vahvuudet, omien arvojen vastainen toiminta, odotusten ristitulesa toimiminen, resurssien puute sekä vertaistuen puute. Huoli muiden vahingoittamisesta sisälsi kolme luokkaa: alaisten tukeminen, viestintä, vuorovaikutus ja palautteenanto sekä henkilöstön motivointi muutoksissa. Lisäksi aineistosta havaittiin kaksi uutta huoliteemaa: luottamus alaisten ja esimiehen välillä sekä organisaatiokulttuurin johtamiseen liittyvät haasteet. Johtajien huolenaiheiden tunnistaminen on tärkeää johtajien työhyvinvoinnin, työyhteisön toimivuuden sekä organisaation menestyksen kannalta. Tietoa johtajien huolenaiheista voidaan hyödyntää suunniteltaessa tukitoimia johtajille ja johtotyöhön aikoville asiantuntijoille.