

Dia 1 Tunteella ja taidolla johdetaan myös diakoniatyötä

Sysäyksen barometritutkimuksen johtamisosioon antoivat aikaisemmat barometritutkimukset. Viimeisimpien diakoniabarometrien mukaan diakoniatyöntekijöiden kokemukset esimiehiltä saamastaan tuesta olivat huonontuneet.

Dia 2 Vertailu

Verrataan aikaisempia tuloksia diakoniatyöntekijän kokemuksista esimiehiltä saadusta tuesta.

Ei riittävästi tai ei lainkaan tukea vuonna 2013 15,5 %; vuonna 2016 25 %; vuonna 2018 36 %.

Tutkimuksen kohteena johtamisessa myös esimiesten johtamisaaminen koulutuksen ja työkokemuksen kautta.

Tutkimuksen kohteena myös esimies-alaissuhde. Mikä siinä on tärkeintä ja miten se toteutuu työpaikoilla?

Dia 3 Tulokset

Diakoniatyöntekijät kokevat saavansa hyvin tukea esimiehiltään! Ei lainkaan, tai liian vähän tukea koki saavansa nyt 26 % vastaajista, riittävästi tai lähes riittävästi tukea sai peräti 74%. Tilanne on palannut vuoden 2016 tasolle.

Verrataan tuoreeseen tutkimustulokseen, jossa ilmenee, että suomalaisissa organisaatioissa n. 40 % koki saavansa tarvittaessa tukea esimieheltään.

Lähde: Petri Böckerman, Alex Bryson, Antti Kauhanen ja Mari Kangasniemi: Does Job Design Make Workers Happy? Scottish Journal of Political Economy, DOI:10.1111/sjpe.12211

Dia 4 Tuen tarve kohdentuu

Tutkimuksessa kysyttiin mitä tukea enemmän tarvitsisit esimieheltä. Vastauksia tuli 241, mikä on puolet kaikista vastaajista. Vastaukset jaettiin kolmeen luokkaan sen mukaan, mihin tuen tarve kohdentuu.

Tuen tarve kohdentuu organisointiin ja johtamiseen, ammatillisuuteen ja asiantuntijuuteen sekä työntekijään yksilönä.

Dia 05 Hyvää työn johtamista

Diakoniatyöntekijöistä noin kolmannes odottaa esimiehiltään hyvää työn johtamista. Vastaajien mielestä hyvä työn johtaminen on:

Työn organisointia, johtajuutta, työn rajaamista, resursseja ja priorisointia

Diakoniatyön puolustamista, johtajuutta suhteessa muuhun työyhteisöön

Kehittämistä ja visiointia

Esimieheltä odotetaan organisointitaitoja sekä jämäkästi ja turvallisesti tulevaisuuteen luotaavaa johtajuutta.

Dia 06 Esimies-alaissuhde

Esimies-alaissuhdetta tutkittiin antamalla viisitoista väittämää toimivan esimies-alaissuhteen kannalta. Vastaajat valitsivat näistä viisi tärkeintä. Sekä esimiehet että työntekijät arvioivat kolmeksi tärkeimmiksi samat tekijät.

Diakoniatyöntekijöistä 83 % ja esimiehistä 82 % arvioivat luottamuksen tärkeimmäksi tekijäksi toimivassa esimies-alaissuhteessa.

Diakoniatyöntekijöistä 62 % ja esimiehistä 69 % arvioivat hyvän vuorovaikutuksen toiseksi tärkeimmäksi tekijäksi toimivassa esimies-alaissuhteessa.

Diakoniatyöntekijöistä 55 % ja esimiehistä 51 % arvioivat tasapuolisen kohtelun kolmanneksi tärkeimmäksi tekijäksi toimivassa esimies-alaissuhteessa.

Dia 07 Esimies-alaissuhde jatkuu

Tutkimuksessa kysyttiin mikä näistä tärkeimmistä toteutuu parhaiten, mikä huonoiten työpaikoilla. Sekä diakoniatyöntekijät että esimiehet ilmoittivat, että luottamus toteutuu parhaiten. Kuitenkin se toteutuu parhaiten vain noin joka neljännessä työpaikassa. Näin arvioi 27 % diakoniatyöntekijöistä ja 26 % esimiehistä. Esimies-alaissuhteeseen vaikuttavista tekijöistä tärkein on luottamus, mutta se toteutuu ainoastaan noin neljänneksessä työpaikoista. Tämä on merkittävä tutkimustulos.

Dia 08 Tunteella ja taidolla

Kuva: kaksi henkilöä tervehtivät toisiaan käsiä yhteen läpsäyttämällä.

Diakoniaa johdetaan tunteella ja taidolla. Esimiehet ovat diakoniatyön ammattilaisia. Osaaminen koulutuksen ja työkokemuksen perusteella ovat hyvällä tasolla. Johtamiskoulutustakin löytyy. Mutta lisää kaivataan paitsi työn hyvää organisointia, myös luottamusta. Luottamusta työntekijän asiantuntija osaamiseen, luottamusta esimiehen taitoon tukea työntekijää ja kannatella työtä työelämän muutoksissa.

Tutkimusaineistoa läpikäydessä tuli vastaan esimiehille kohdistettuja toiveita ja odotuksia: Ole minusta kiinnostunut? Kysy, mitä minulle kuuluu! Näissä voisi olla ainesta siihen, miten luottamusta lisätään työyhteisöissä.