Ihannejohtajan profiili

– Johtajuustutkimuksen tulokset

Niilo Mäkelä
People Analytics Director | MPS Prewise



Tutkimuksen tiedot

MPS-Yhtiöt tutkii vuosittain ajankohtaisia johtajuuden ilmiöitä. Tänä vuonna selvitimme johtajiin kohdistettuja odotuksia niin yksityishenkilöinä, yrityksen keulakuvina kuin työyhteisön jäseninä.

Tutkimus toteutettiin lokakuun alussa 2022 ja vastaamaan kutsuttiin suomalaisia johtajia ja työntekijöitä.

Kysy lisää tutkimuksesta

Niilo Mäkelä
Director, MPS People Analytics
niilo.makela@mps.fi | +358 20 746 9578



1 Tutkimukseen osallistujat



Johto 1028 vastaajaa

Asema

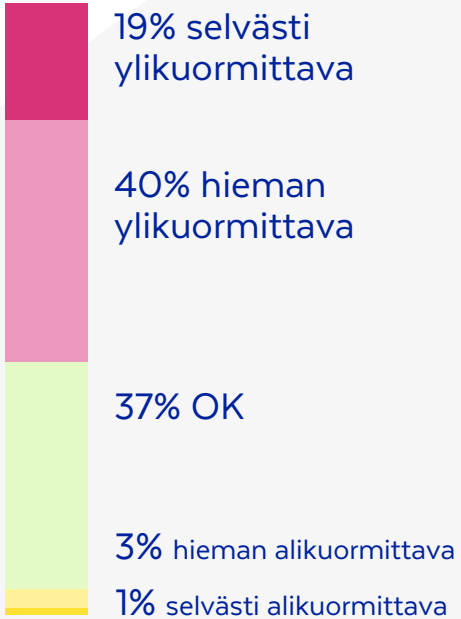


Sukupuoli

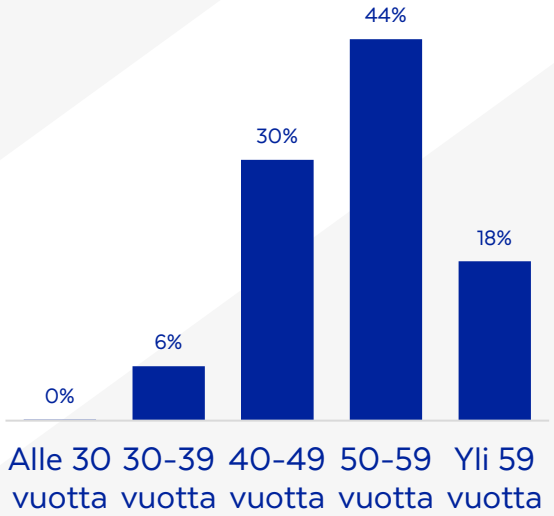
44 %

56 %

Kuormitus



Ikäjakauma



Työntekijä 633 vastaajaa

Asema

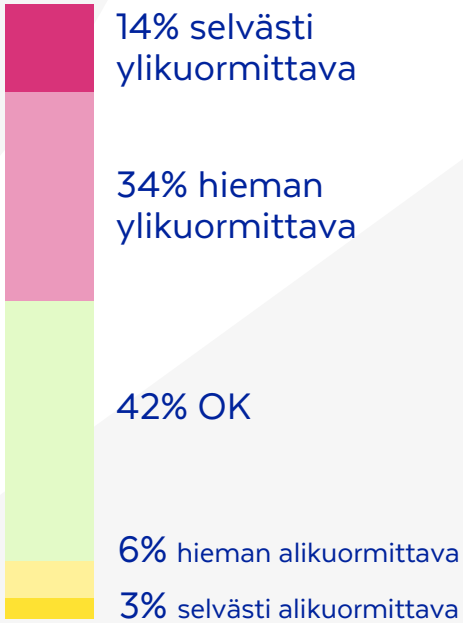


Sukupuoli

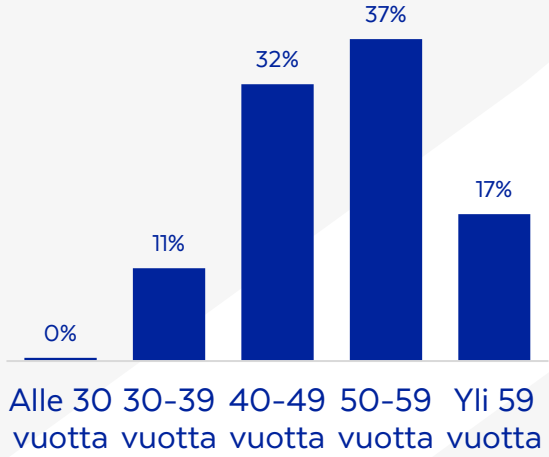
68 %

32 %

Kuormitus

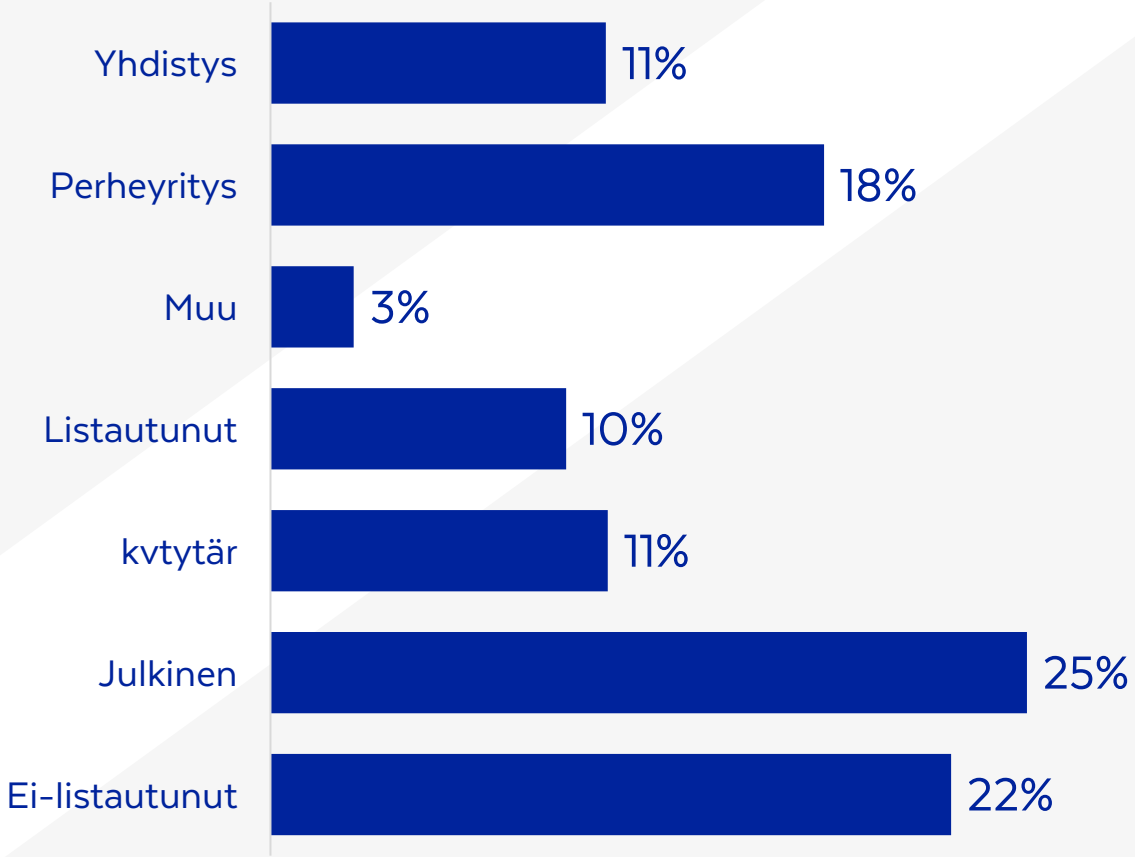


Ikäjakauma

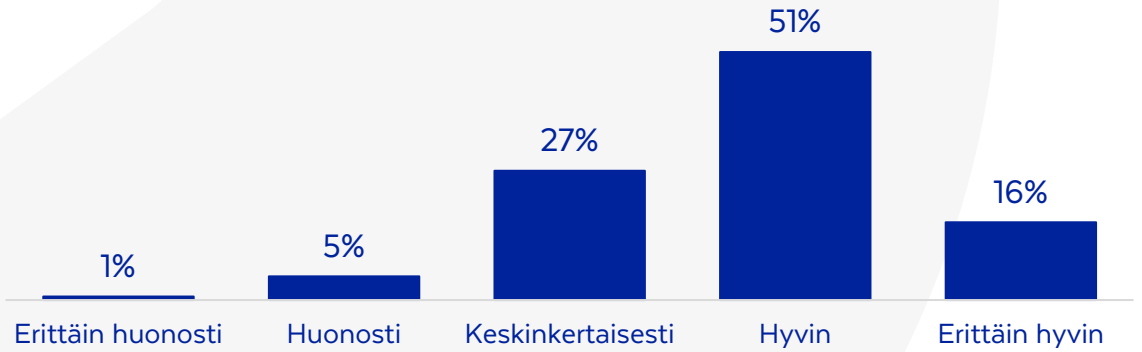


Organisaatio

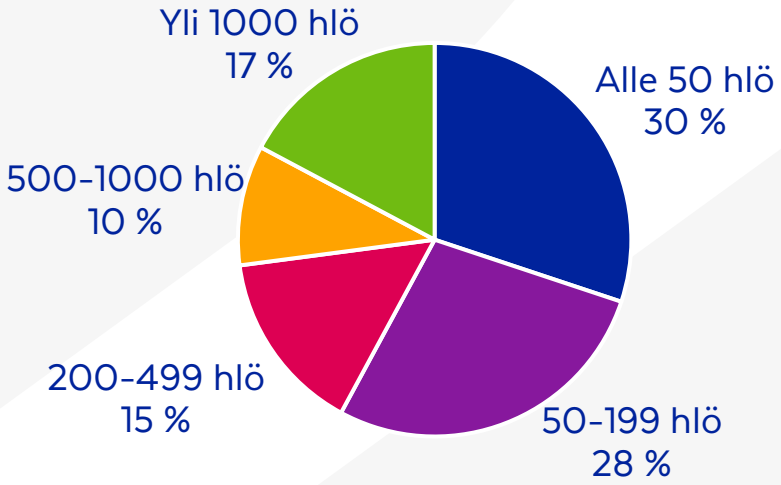
1661 vastaajaa



Miten on pärjännyt kuluvana vuonna?



Henkilöstömäärä



2 Johtajaprofiilit



5 erilaista johtajaprofiilia

Vastaajille kuvattiin yhteensä 25 johtajan ominaisuutta tai toimintatapaa esittävällä kuvauksella. Valita sai 3-5 mielestään parhaiten sopivaa.



Uudistaja

Pitkän tähtäimen hahmottaja, riskinottaja, muutosta ajava & inspiroiva esiintyjä



Suorittaja

Huippuosaaja, tekee itse, aktiivinen & energinen, kovat tavoitteet asettava



Auktoriteetti

Vastuunkantoa korostava, epäkohtiin tarttuva, suora & kaunistelematon vuorovaikuttaja, itsenäinen päättäjä



Valmentaja

Aito, empaattinen, osallistava, kehittää & tukee muita

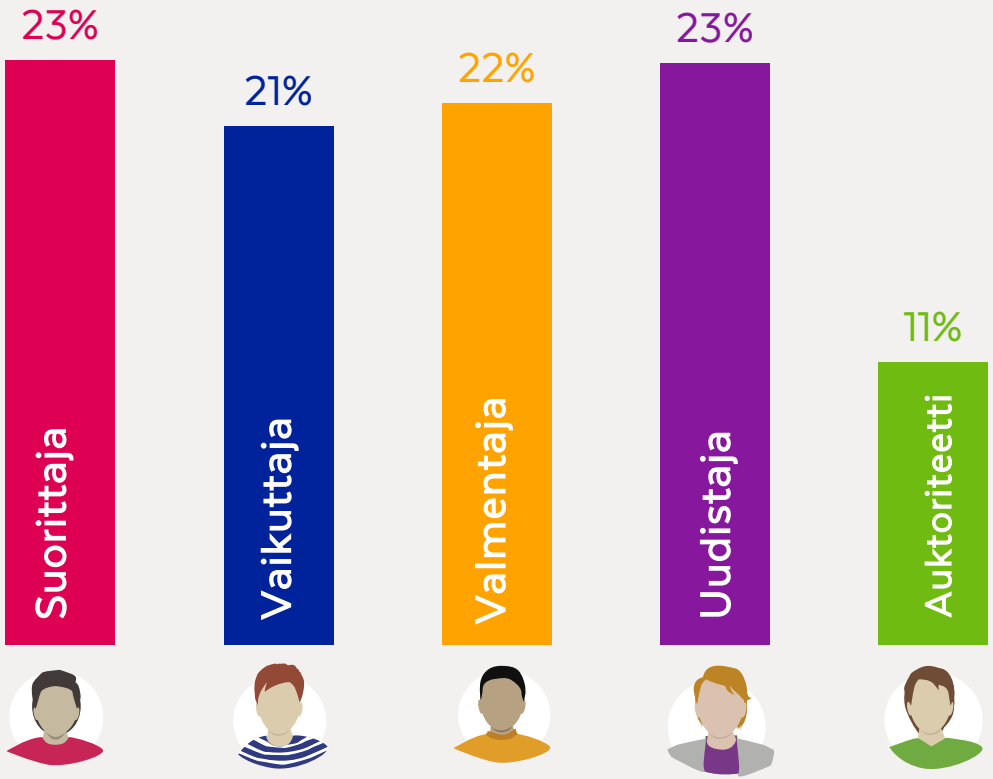


Vaikuttaja

Muiden etua ajava, oikeudenmukainen, ihmiskeskeinen & eettinen

Ideaalijohtajaprofiilit ja ominaispiirteet

Johtajana minä haluaisin olla...



Top 6 – Eniten valitut ominaisuudet

- Oikeudenmukainen ja reilu
- Inspiroiva visionääri
- Ihmiskeskeinen ja henkilöstöstä välittävä
- Keskusteleva ja kommunikoiva, sosiaalinen
- Energinen ja jaksava
- Aloitteellinen ja tuloksellinen

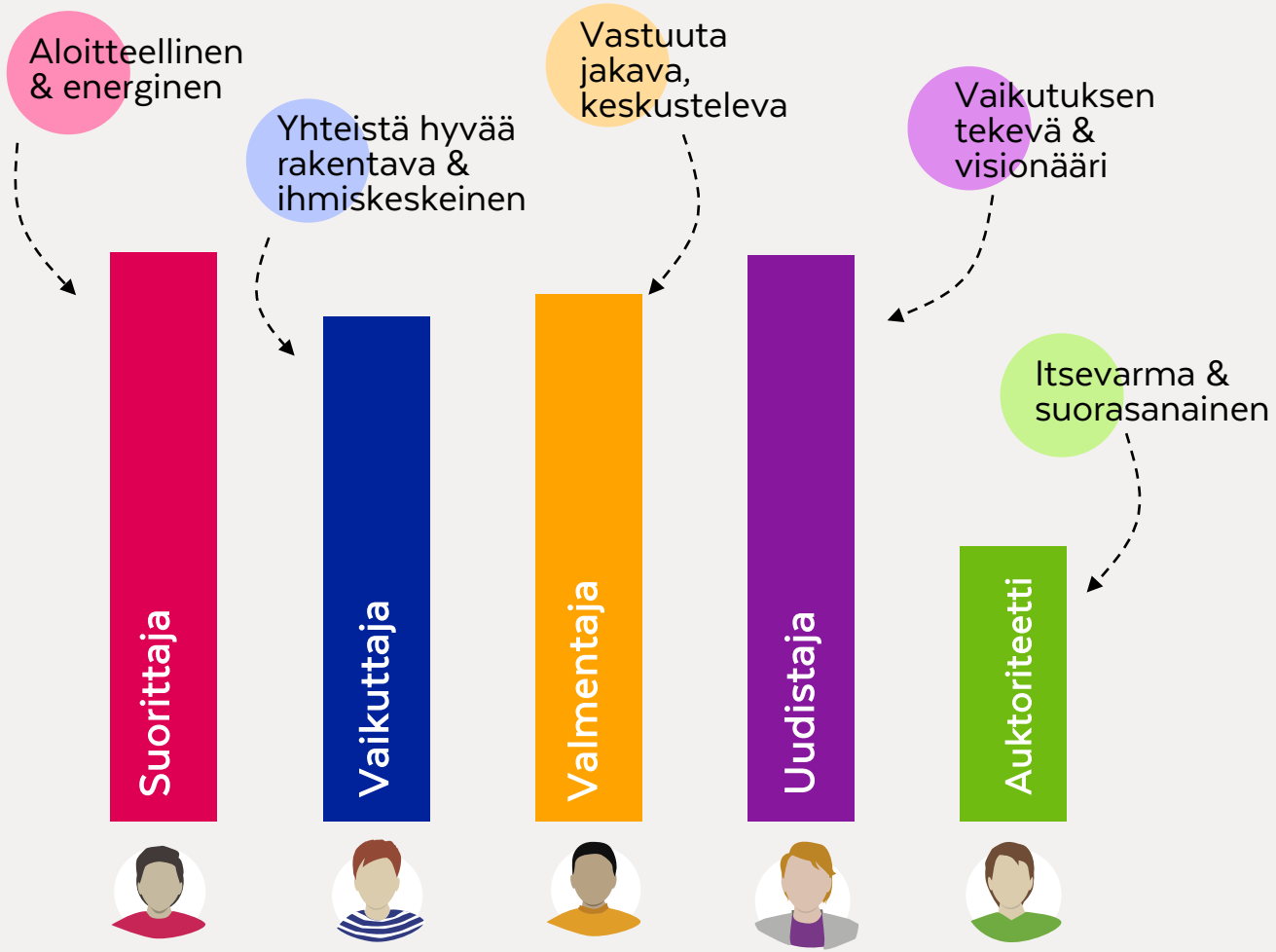
Bottom 6 – Vähiten valitut ominaisuudet

- Huoliteltu ja edustava, yrityksen kasvot
- Järjestystä ylläpitävä
- Vastuunkantoa ja tilivelvollisuutta korostava
- Rohkea riskinottaja
- Kovat tavoitteet asettava ja kunnianhimoinen
- Ekologinen ja ympäristöä huomioiva

Johtajat, n=1028, MPS Johtajuustutkimus 11/2022

Ideaalijohtajaprofiilit ja ominaispiirteet

Johtajana minä haluaisin olla...



Eri ryhmien odotukset ideaalijohtajasta

Hallitus



Suorittaja

Ylin johto



Suorittaja



Uudistaja

Keskijohto



Uudistaja

Työntekijät

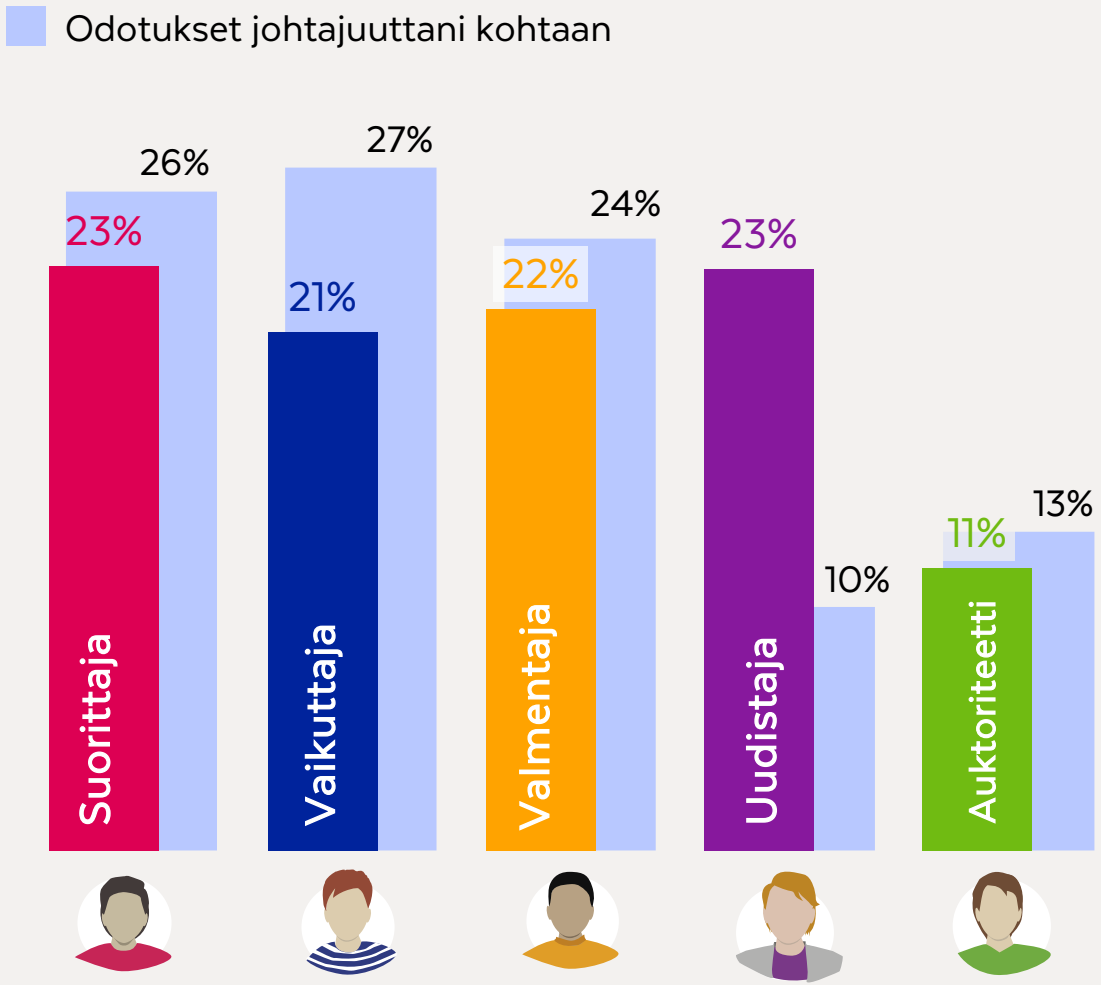


Vaikuttaja

Johtajat, n=1028, MPS Johtajuustutkimus 11/2022

Ideaalijohtajaprofiilit ja ominaispiirteet

Johtajana minä haluaisin olla...



Odotetaan enemmän

- ▲ Aloitteellinen ja tuloksellinen
- ▲ Keskusteleva ja kommunikoiva, sosiaalinen
- ▲ Ihmiskeskeinen ja henkilöstöstä välittävä
- ▲ Oikeudenmukainen ja reilu
- ▲ Asiakaskeskeinen ja myynnillinen

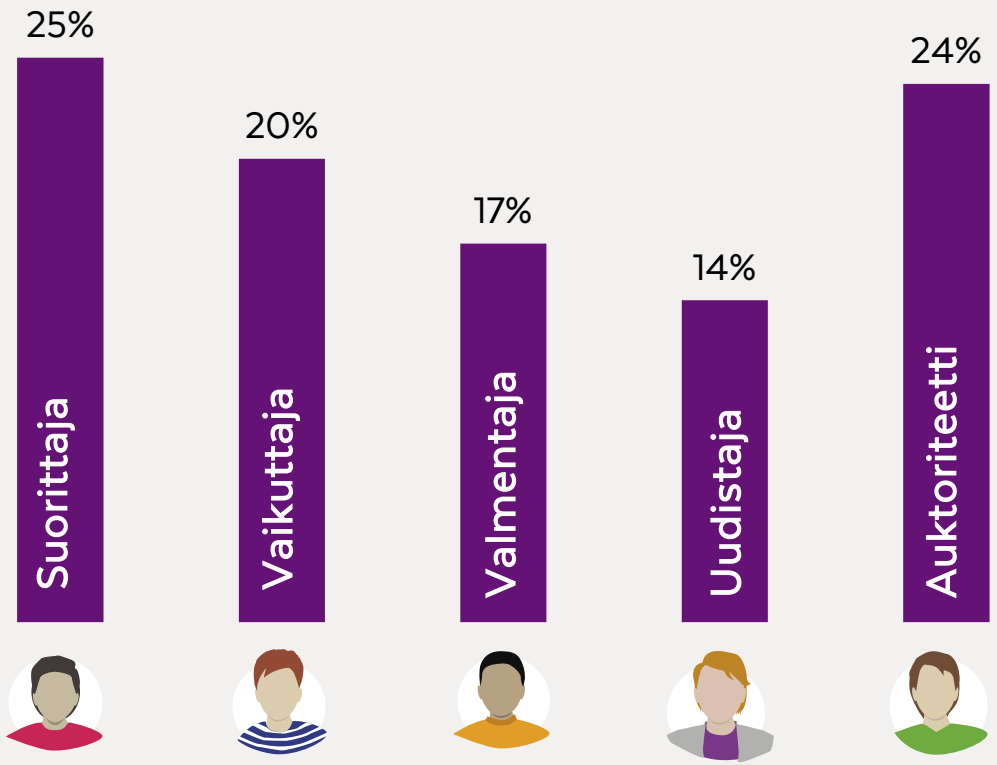
Odotetaan vähemmän

- ▼ Vaikutuksen tekevä, taitava esiintyjä
- ▼ Inspiroiva visionääri

Johtajat, n=1028, MPS Johtajuustutkimus 11/2022

Henkilöstön kokemus ja odotukset

Johtomme on...



Johtomme on

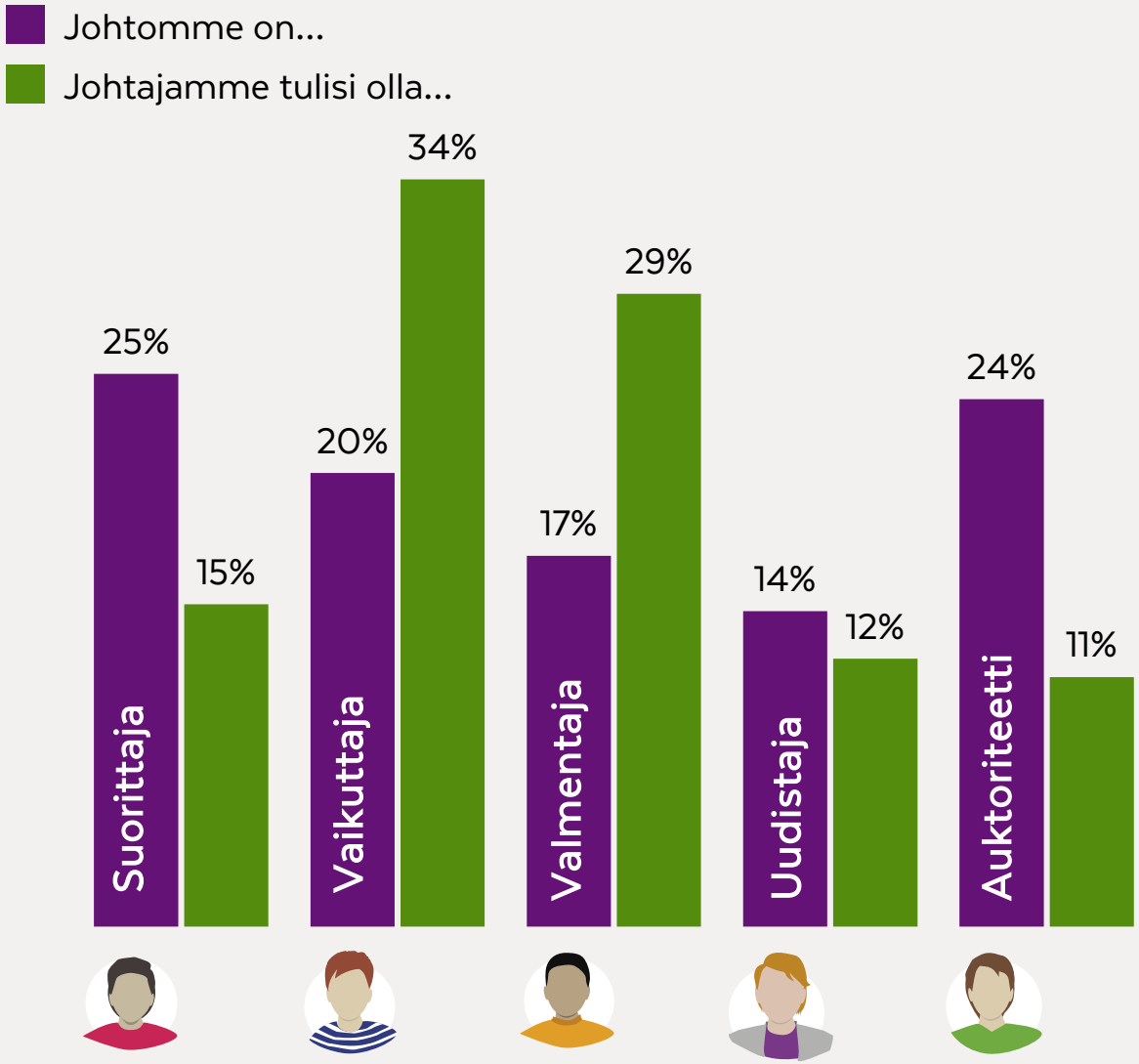
+ Keskusteleva ja kommunikoiva, sosiaalinen
+ Itsevarma ja päättäväinen
+ Kovat tavoitteet asettava ja kunnianhimoinen

Johtomme ei ole

− Ihmissuhdetuntija ja -taitaja
− Rohkea riskinottaja
− Inhimillinen, aito ja herkkyytensä näyttävä

Työntekijät, n=633, MPS Johtajuustutkimus 11/2022

Henkilöstön kokemus ja odotukset



Johtomme tulisi olla

+ Oikeudenmukainen ja reilu
+ Ihmiskeskeinen ja henkilöstöstä välittävä
+ Keskusteleva ja kommunikoiva, sosiaalinen

Johtomme ei tulisi olla

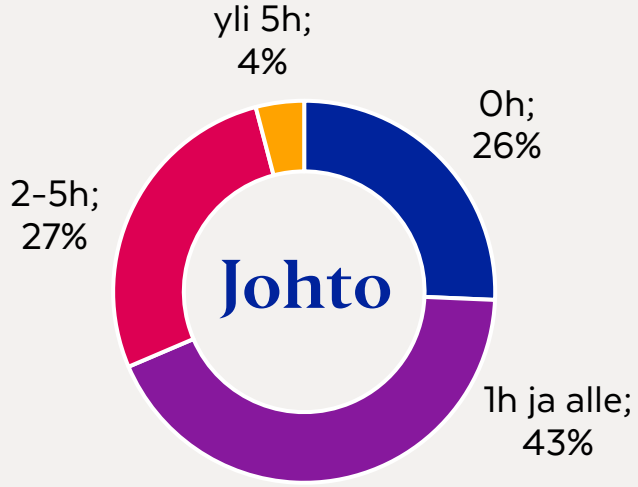
− Kovat tavoitteet asettava ja kunnianhimoinen
− Vastuunkantoa ja tilivelvollisuutta korostava
− Rohkea riskinottaja

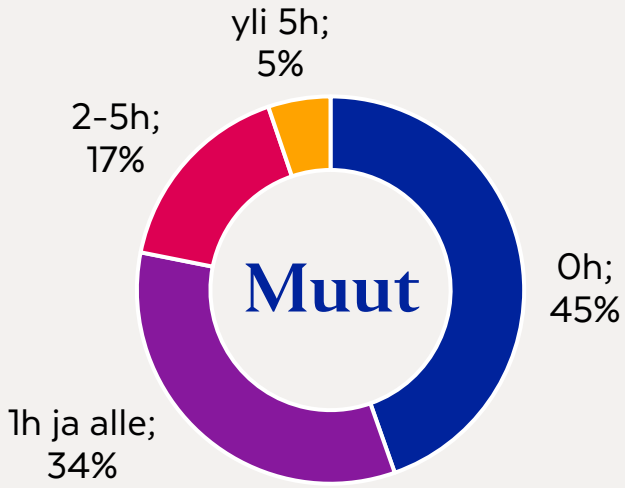
Työntekijät, n=633, Johtajat, n=1028, MPS Johtajuustutkimus 11/2022

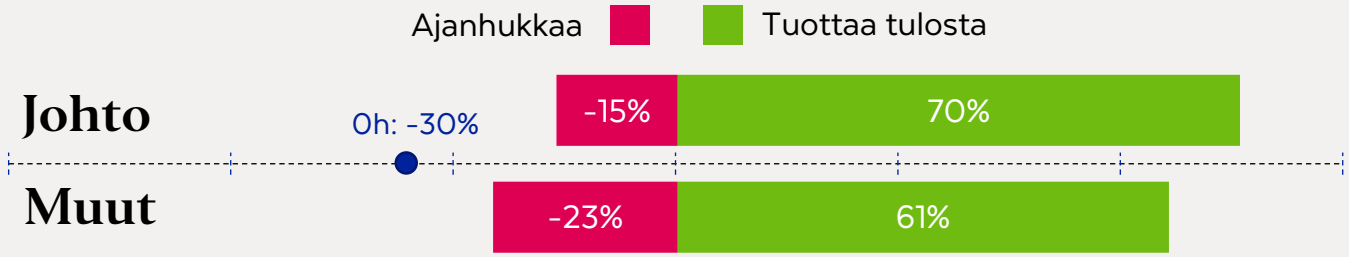
3 Julkisuus ja sosiaalinen media

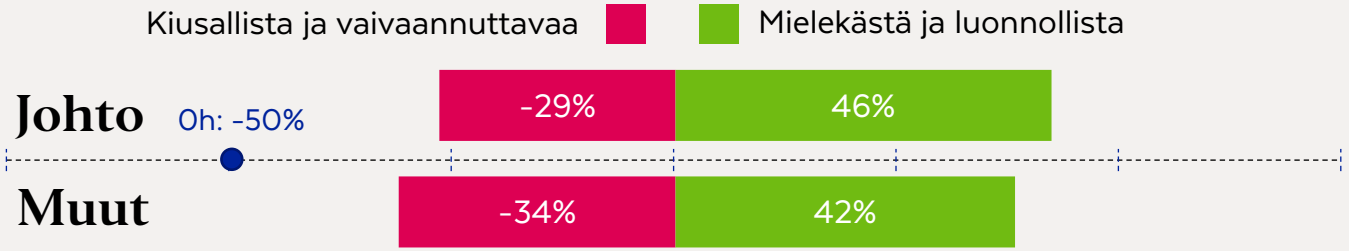


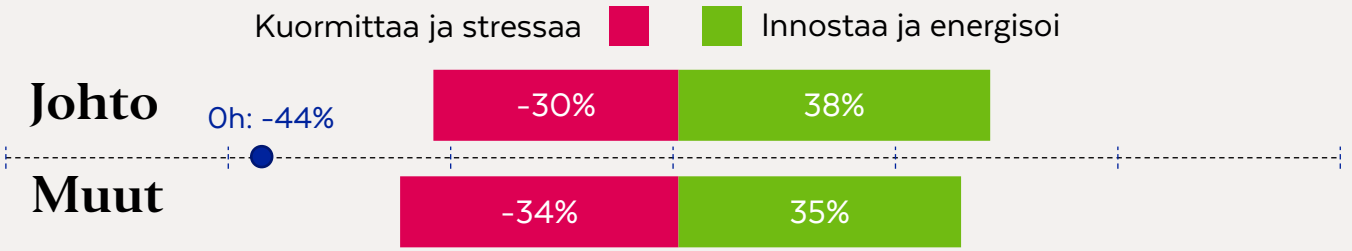
Ajankäyttö sosiaalisen median sisällöntuottoon





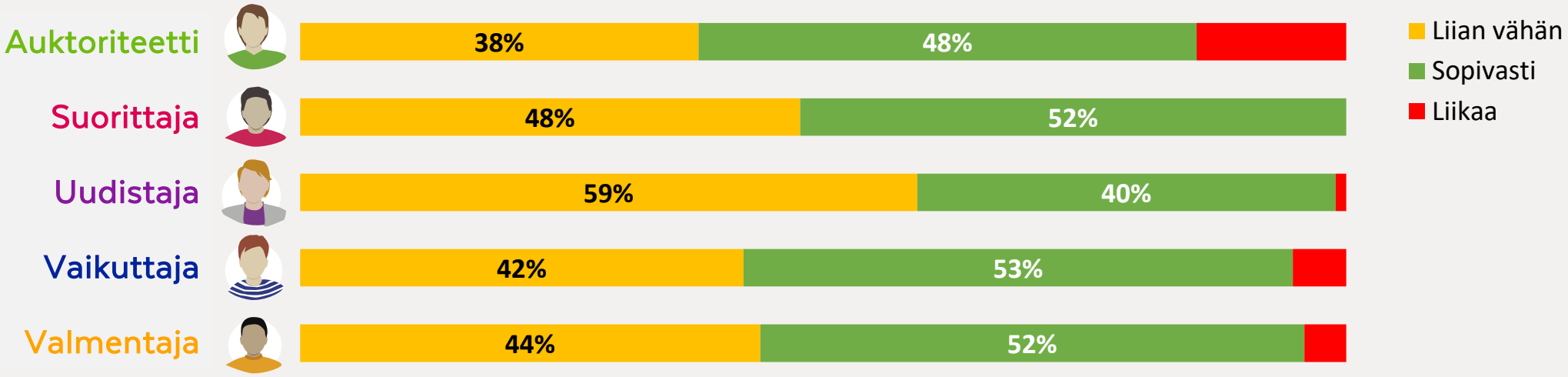






Työntekijät, n=633, Johtajat, n=1028, MPS Johtajuustutkimus 11/2022

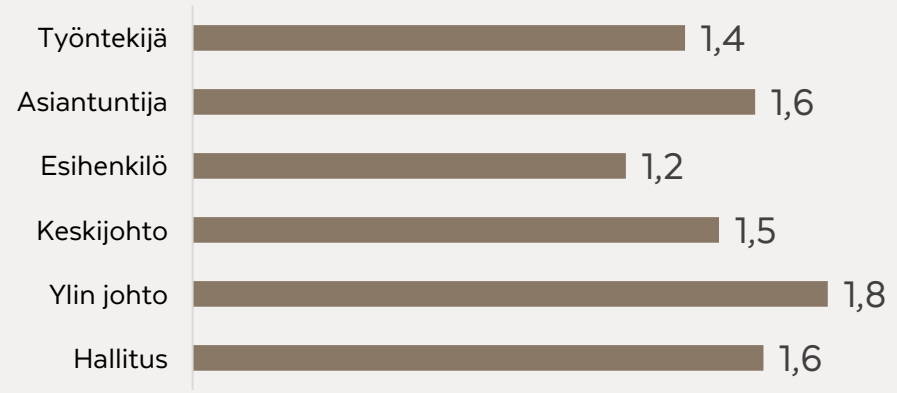
Sosiaaliseen mediaan käytetty aika



Johtajaprofiilit | käytetty aika (h/viikko)



Asema | käytetty aika (h/viikko)



Työntekijät, n=633, Johtajat, n=1028, MPS Johtajuustutkimus 11/2022

Avoimissa kommenteissa esiin nousseet teemat

Suhtautuminen sosiaaliseen mediaan

- Henkilöbrändin rakentaminen
- Verkostoituminen, vuorovaikutus ja dialogi
- Informaatiokanava – pysyy asioista perillä
- Yrityksen näkyvyyden ja tunnettuuden parantaminen – viestintäkanava
- Edullisuus, nopeus, tehokkuus

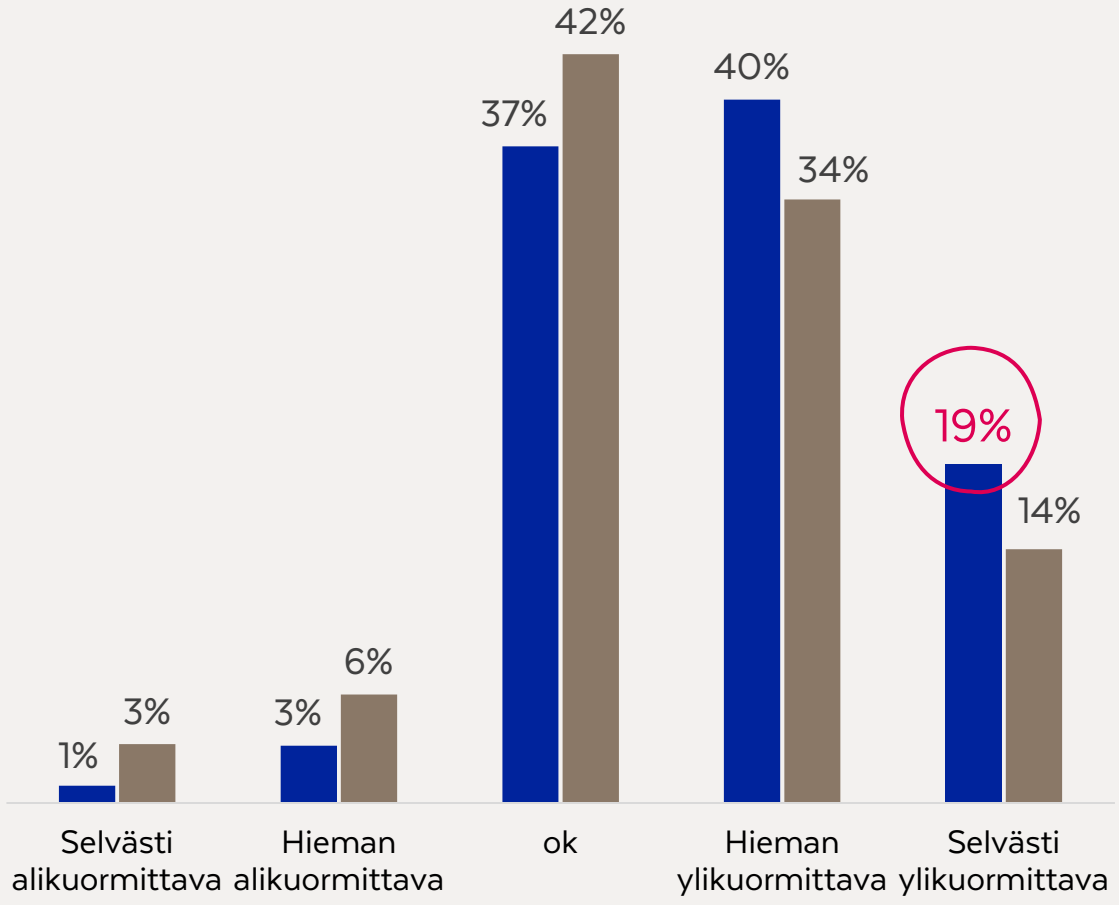
Sosiaalisen median haitat

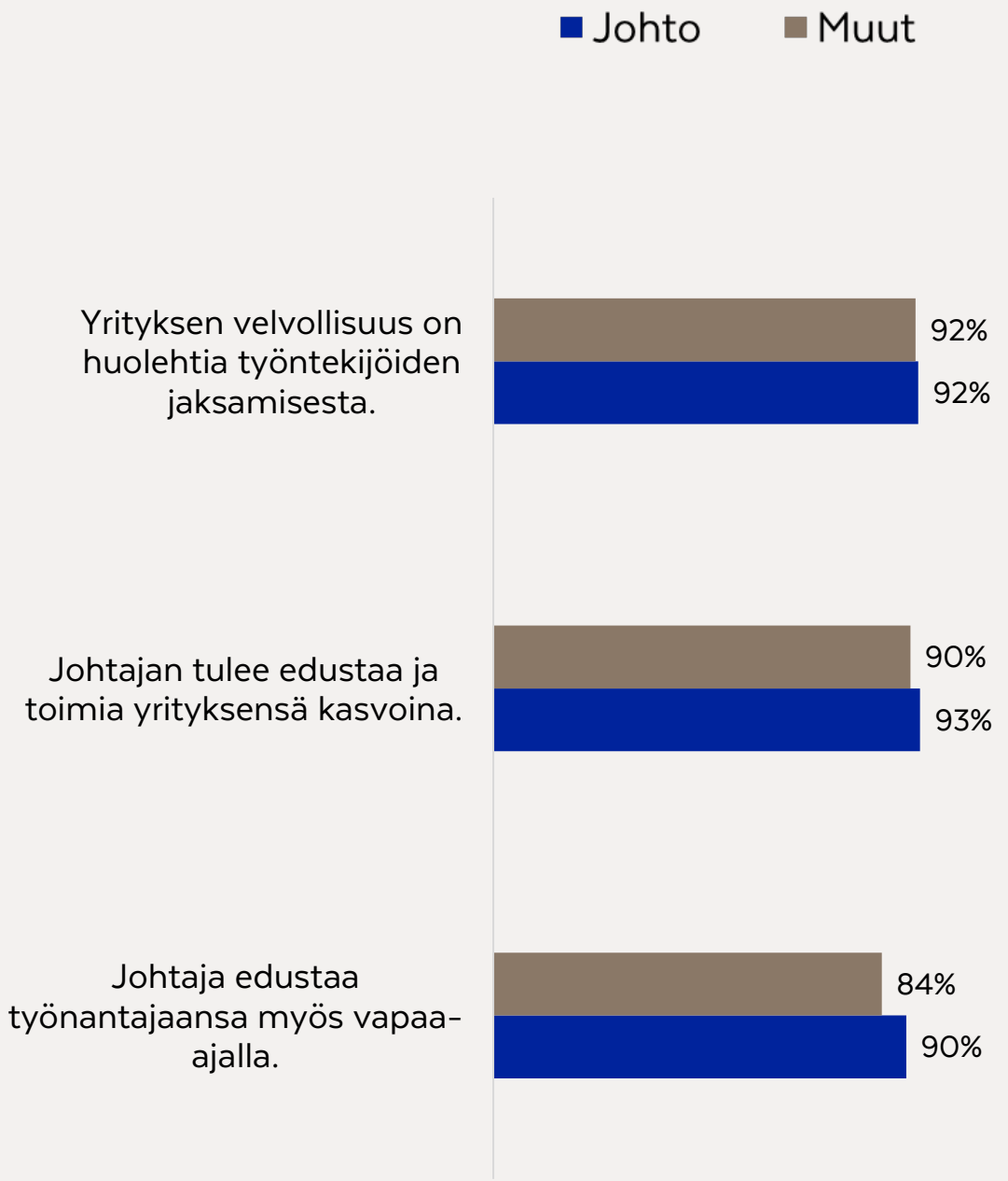
- Vie paljon aikaa, kuormittaa
- Tietotulva, infoähky
- Uuden mielenkiintoisen sisällön tuottamisen vaikeus, vaatimus säännöllisyydestä
- Pinnallisuus
- Pitäisi reagoida nopeasti
- Tavoitetaanko oikeat kohderyhmät, vaikea mitata tuloksia
- Vastakkainasettelu, häiriköinti, negatiivisuus

4 Jaksaminen ja motivaatio



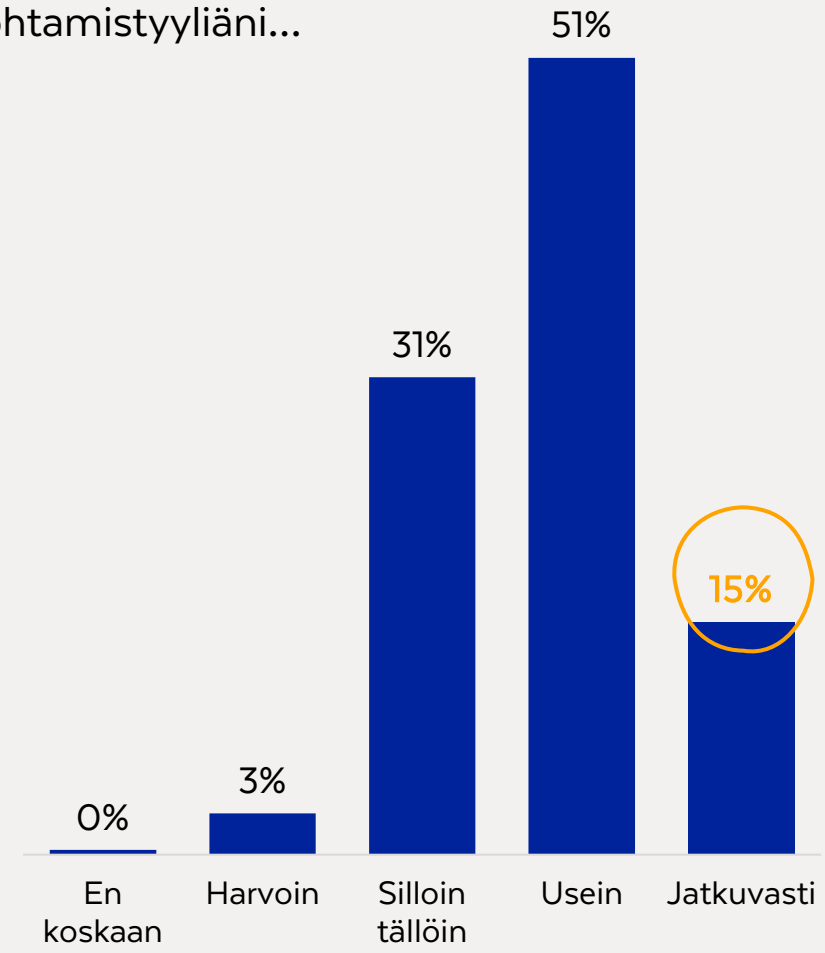
Työn kuormittavuus

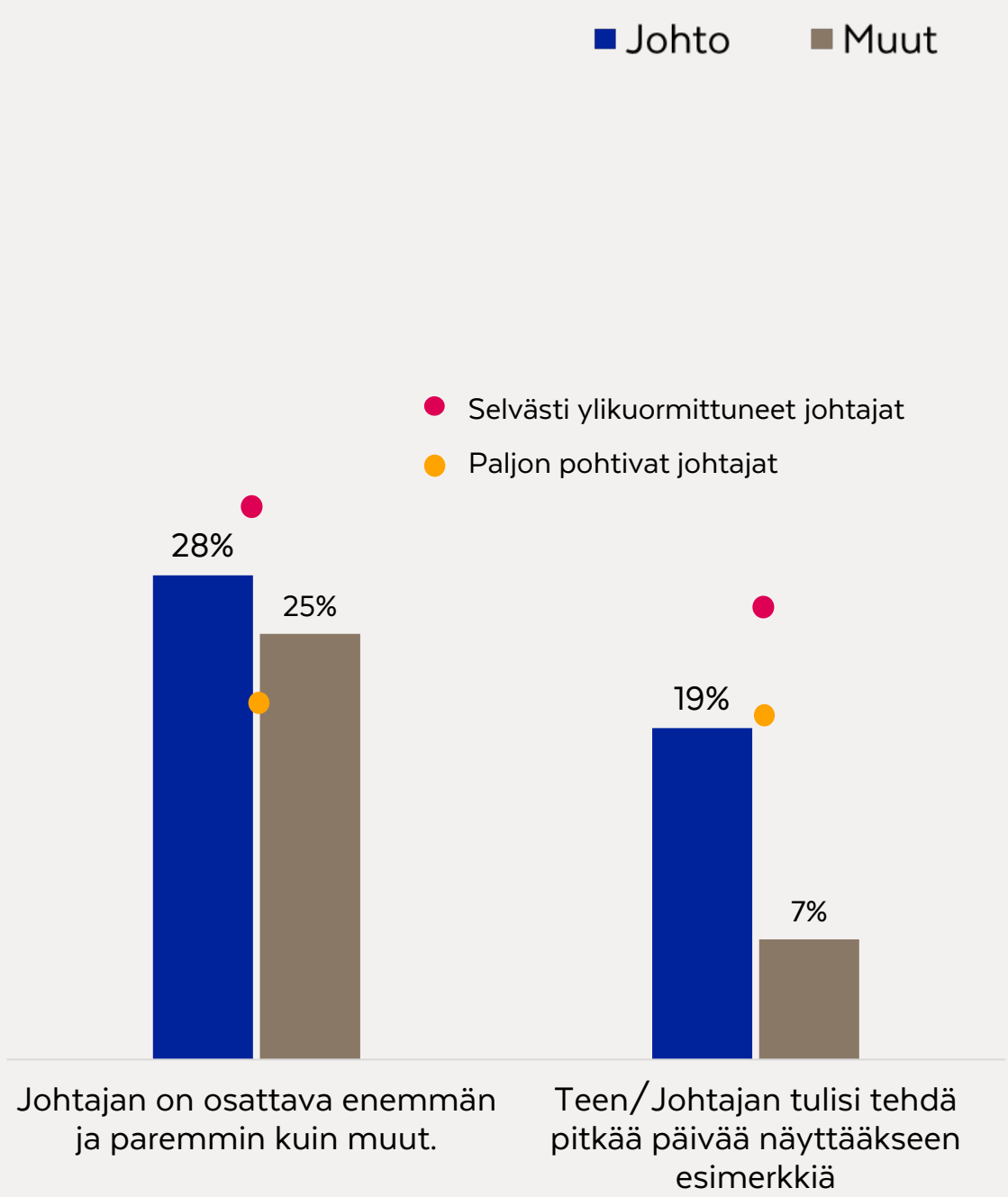




Reflektio ja esimerkillisyys

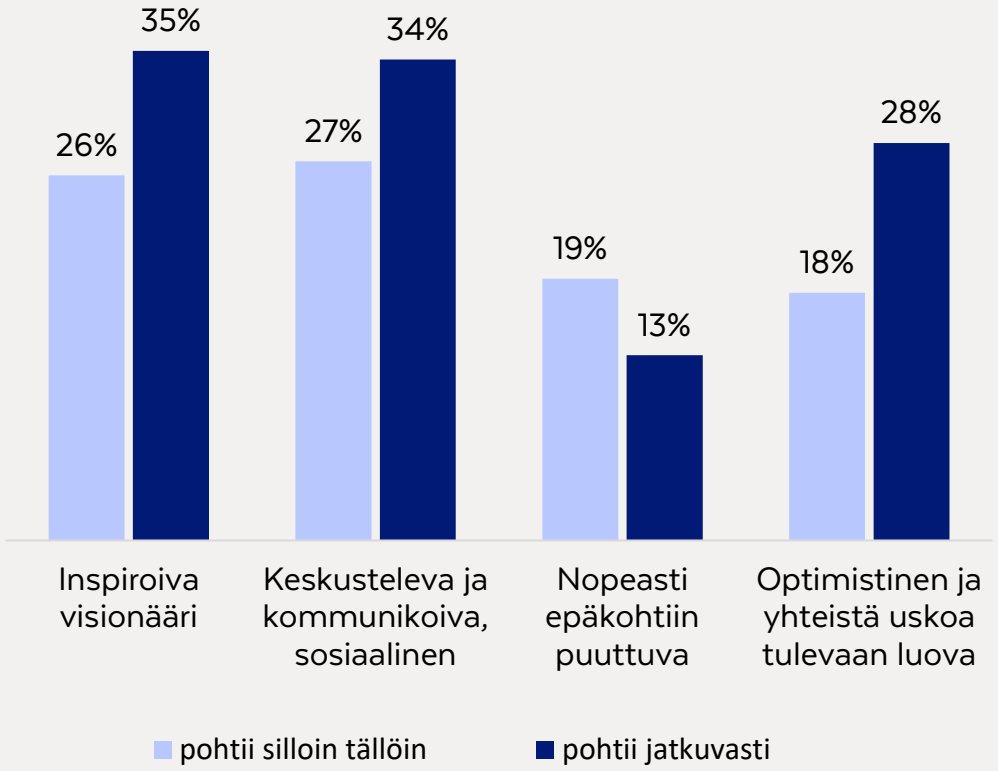
Pohdin omaa johtamistyyliäni...



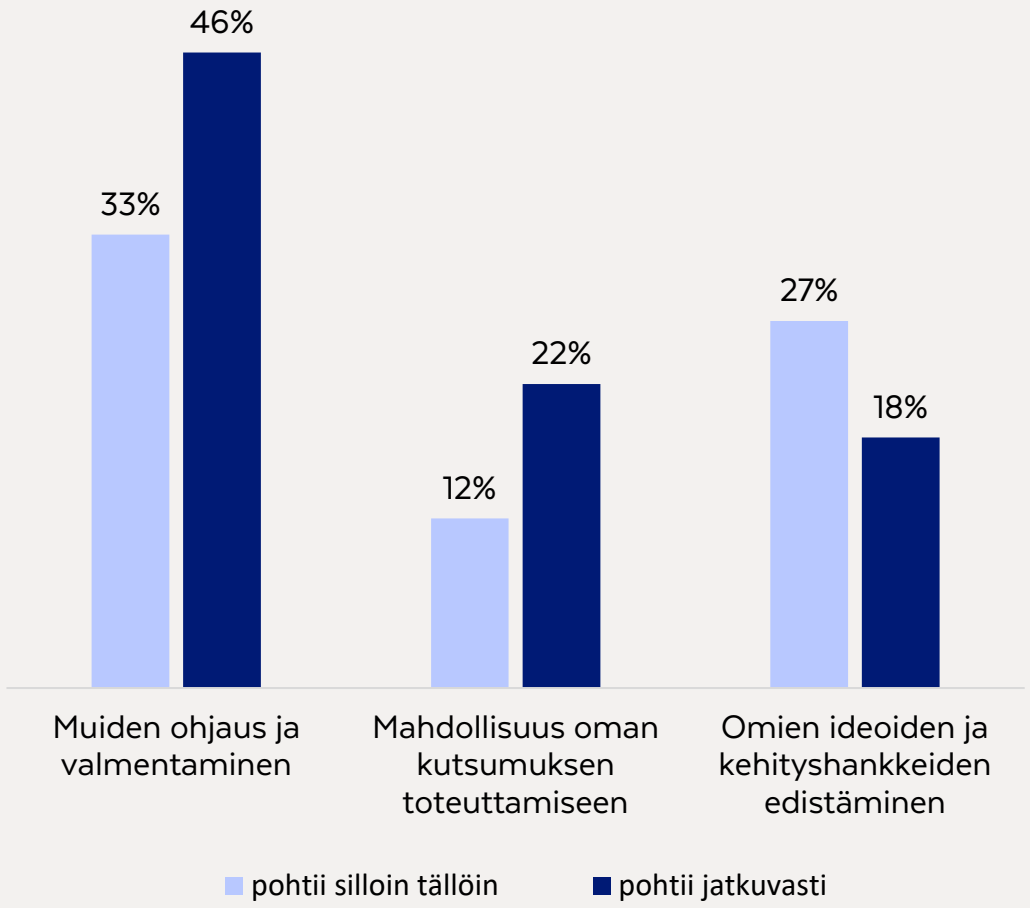


Reflektointi – johtamistyyli ja motivaatio

Merkittävimmät erot
– millainen johtaja haluaa olla



Merkittävimmät erot
– Mikä motivoi



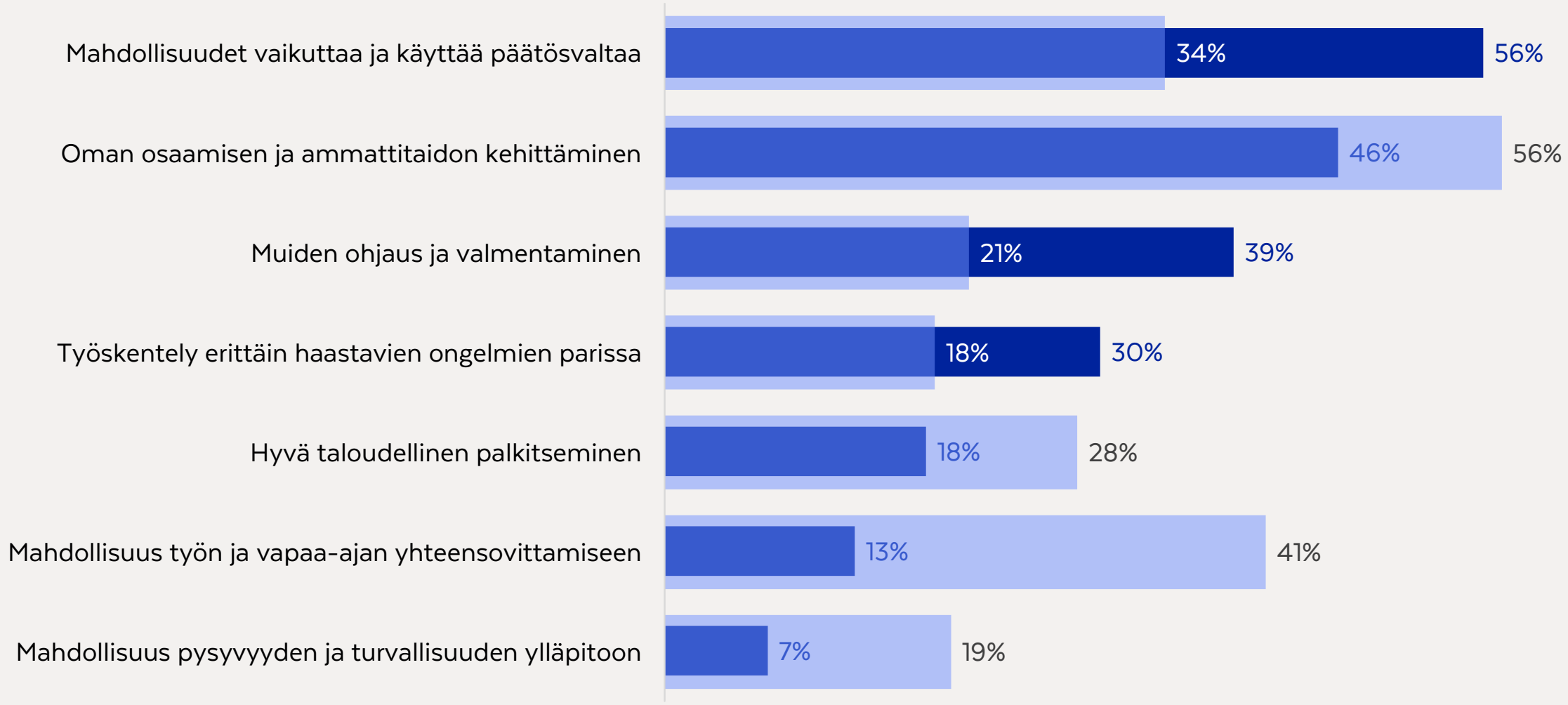
Motivaattorit - Johto



Motivaattorit - Johto



Motivaattorit - Johto vs muut



Johtajilta odotetaan paljon

- Johtajien kokemien odotusten kirjo on erittäin laaja. Painotukset vaihtelevat tilanteen ja roolin mukaan
  - Ideaalijohtajan profiilissa korostuu visionäärisyys, esiintymiskyky ja jaksaminen & energisyys
- Henkilöstön näkemät ominaisuudet korostuvat ”yksipuolisemmin” kuin johtajien kokemat odotukset
  - Toivotussa johtamisessa korostuu ihmiskeskeisyys, oikeudenmukaisuus ja keskustelevuus



Lyhyellä vai pitkällä tähtäimellä?

- Uudistamisen ja muutoksen johtamisen tarve nousee esiin ideaalijohtajan profiilissa
- Johtajat kokevat että tätä ei kuitenkaan juuri heiltä odoteta
- Henkilöstön mielestä tämä ei myöskään johtamisessa tällä hetkellä juurikaan näy



Motivaatio ja kuormitus

- Motivaattorina korostuu vaikuttamiseen ja kehittymiseen liittyvät elementit
- Vaatimustaso itselle on korkealla, sekä osaamisen että panostuksen osalta
- Ylikuormitus lisää kokemusta vaativuudesta ja tasapainottavia tekijöitä on vähemmän
  - Oman toiminnan pohdinta vähäisempää
  - Elämän tasapainon arvostus matalampi



Because companies are made up of people™