


Olenko harhaanjohtaja, haamujohtaja vai itse vain innostunut asiasta? Tarkastelukohteena johtajuus STM:n Lapsi KASTE- kehittämishankkeissa

Sonja Manssila

Lapin yliopisto, Lisensiaatintutkimus
”johtaminen on joukkuepeliä”



Tutkimuksen kohde: STM:n Kaste-ohjelman lasten, nuorten ja lapsiperheiden palvelujen kehittämishankkeet 5 kpl


 Lapsen ääni Etelä-Suomessa ->31.10.2011

LAPSEN ÄÄNI

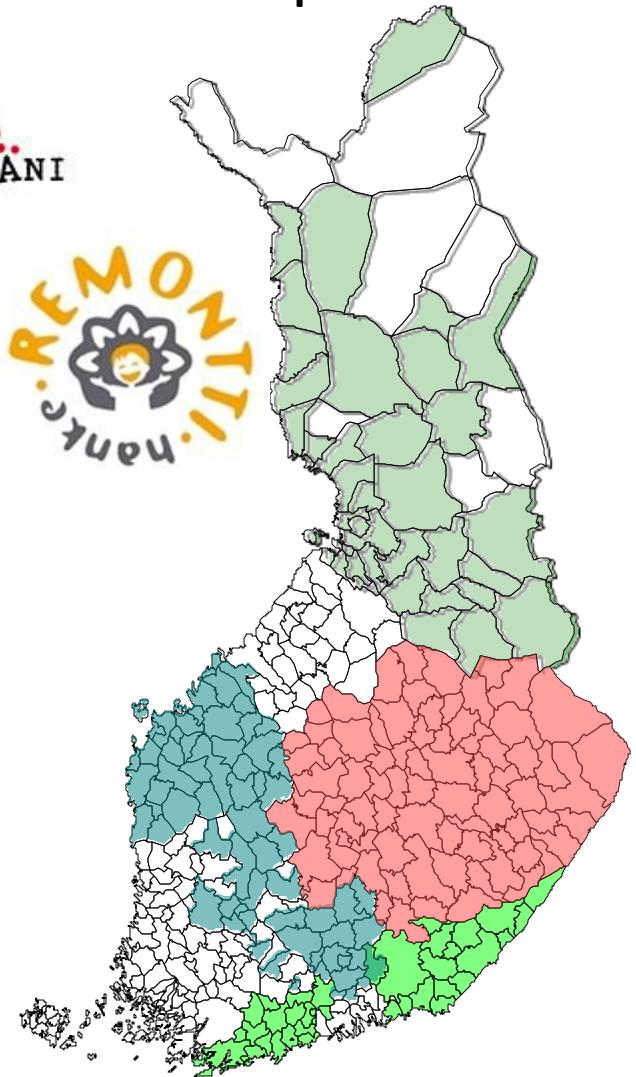


 Kasperin Väli-Suomessa ->31.10.2013

 REMONTTI Varsinais-Suomessa ja Satakunnassa ->31.10.2012

 Lasten ja perheiden hyvinvointipalveluiden kehittäminen Itä- ja Keski-Suomessa ->31.10.2012

 TUKEVA Pohjois-Suomessa ->31.10.2012



Teoriatausta, Syväjohtamisen malli (Nissinen 2000, 2004)

1. Ammattitaito

- Johtajan nykyisessä tehtävässään tarvitsemat tiedot sekä käytännölliset taidot

2. Luottamuksen rakentaminen

Syväjohtaja tarjoaa alaisilleen käyttäytymismallin, johon voi samaistua.

3. Inspiroiva tapa motivoida

- Syväjohtaja saa alaisensa löytämään omasta työstään uutta sisältöä, uusia piirteitä ja haasteita sekä kehittämään sitä.

4. Älyllinen stimulointi

- Tämä näkyy siten, että syväjohtaja tukee alaistensa innovatiivisuutta ja luovuutta asettamalla perusoletukset kyseenalaisiksi, hakemalla ongelmiin uusia ratkaisumahdollisuuksia

5. Ihmisen yksilöllinen kohtaaminen

- Johtaja on aidosti kiinnostunut alaisistaan ja häntä on helppo lähestyä. Syväjohtaja havaitsee ihmisten yksilölliset tarpeet heidän kasvussaan ja kehitymisessään.

6. Kontrolloitu johtaminen

- Johtaja kontrolloi alaisiaan vaikeuttaen heidän toimintaansa ja halua osallistua ja kehittää organisaatiota.

7. Passiivinen johtaminen

- Passiivinen johtaminen on käytännössä ei-johtajuutta. Tällainen johtaja työskentelee omissa oloissaan.

8. Tehokkuus

- Syväjohtaja vaikuttaa koko organisaation tehokkuuteen, mikä näkyy asetettujen tavoitteiden saavuttamisena jopa ylittymisenä. Tehokasta ryhmää ohjaa sujuva ja rakentava yhteistyö, avoin vuorovaikutus ja toisten auttaminen.

9. Tyytyväisyys

- Ihmiset ovat tyytyväisiä siitä, että saavat työskennellä juuri hänen kanssaan.

10. Yrittämisen halu

- Syväjohtaminen saa aikaan aitoa sitoutumista työyhteisöön, johtajaan ja toiminnan tavoitteisiin.

- **Syväjohtaja käyttää omassa työssään kaikkia ominaisuuksia, mutta passiivisen ja kontrolloivan johtamisen roolia tulisi pyrkiä tietoisesti vähentämään, koska ne johtavat organisaatiossa avoimuuden vähenemiseen ja kommunikointiongelmiin.**

Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

- Tutkimuksen tehtävänä on tarkastella laajojen hankekokonaisuuksien johtamistapaa ja muodostaa käsityksiä onko tarkastelluissa hankekokonaisuuksissa hyödynnetty erilaisia tai vaihtoehtoisia johtamistapoja.
- Tarkastelussa keskiön muodostaa johtaminen, toiminto, jonka avulla voidaan ohjata ihmisiä päämääränä saada jokaisen vahvuudet ja tiedot tuottavaan työhön
- Tutkimus ei pyri osoittamaan missä hankkeessa johtaminen on parasta, vaan tarjoamaan **näkökulmia johtajuuteen kehittämistoiminnan osana**.
- Tarkastelun avulla voidaan havainnoida tekijöitä jotka **lisäävät tai vastaavasti vähentävät työntekijöiden sitoutumista** kehittämistoimintaan.
- Tarkastelu selvittää myös, miten kehittämishankkeissa työntekijöiden **osaamiseen ja kehittymiseen on kiinnitetty huomiota** ja missä **roolissa** projektiin kiinnitetty henkilöstö on hallinnoivassa organisaatiossa.
- Tutkimuksessa tarkastellaan myös johtajan **ominaisuuksien vaikutusta työntekijöiden toimintaan**, johtamisen rakenteita erilaisissa KASTE -hankeorganisaatioissa sekä **syväjohtamisen ilmenemismuotoja** hanketyössä



Tutkimusryhmä ja tutkimuksen analysointi

- Tutkimusjoukon muodostavat Lapsi KASTE- hankkeiden projektijohtajat ja työntekijät sekä hallinnoijatahon edustajat/hallinnolliset esimiehet kaikilla hankealueilla. Tutkimuksen piiriin liitetään myös hankkeiden ohjausryhmät
- Tutkimus analysoidaan laadullisella tutkimusotteella, sisällönanalyysimenetelmänä. Sisällöstä nostetaan esille käsitteitä tai aihekokonaisuuksia, jotka lisäävät tekstin ymmärrettävyyttä selkeyttäen entisiä tulkintoja (Varto 1992, 64-68.) Sisällönanalyysi menetelmänä pyrkii lisäämään uutta tuoretta näkökulmaa johtamisesta. Rytilän 2011 mukaan analyysi antaa tietoa johtajapersoonan kyvystä siirtää omaa tietoansa johtamistyön osaksi (Rytilä 2011, 35-36.)



Tutkimusaineiston keräys

1. syväjohtamiseen suunnitellulla strukturoidulla lomakkeelle joka suunnataan työntekijätasolle, projektijohtajille sekä hallinnoijatahon edustajille
 2. kyselylomakkeella ohjausryhmän jäsenille
 3. ryhmähaastattelulla (projektijohtajat)
- Kyselyyn vastaaminen tapahtuu sähköisesti (zef-työkalu).
 - Vastausaikaa kyselyyn annetaan 2-viikkoa

Lomake lähetetään tutkimukseen osallistujille sähköpostilla helmikuun ensimmäisellä viikolla.



kiitos

Lisätietoja Sonja Manssila
sonja.manssila@ouka.fi, 044 703 1279

