

Esimiehestä kaikki irti?

Esimiestyön vaatimukset, aikapaine ja vaikutusmahdollisuudet



Johtaminen ja organisaatiot muuttuneet

- ENNEN

johtamistyyliä

tavoite- ja tulosjohtaminen,

prosessiajattelu ja matalat organisaatiot.

- NYT

Hierarkioiden purkamisen uskotaan jatkuvan ja rakenteiden uskotaan muodostuvan yhä hajautetummiksi.

- Työn organisointi tapahtuu organisaatioiden sisäisissä ja välisissä verkostoissa keskitetyn kontrollin sijaan.

- Työntekijöiltä odotetaan yhä sitoutuneempaa ja itseohjautuvampaa työtapaa.

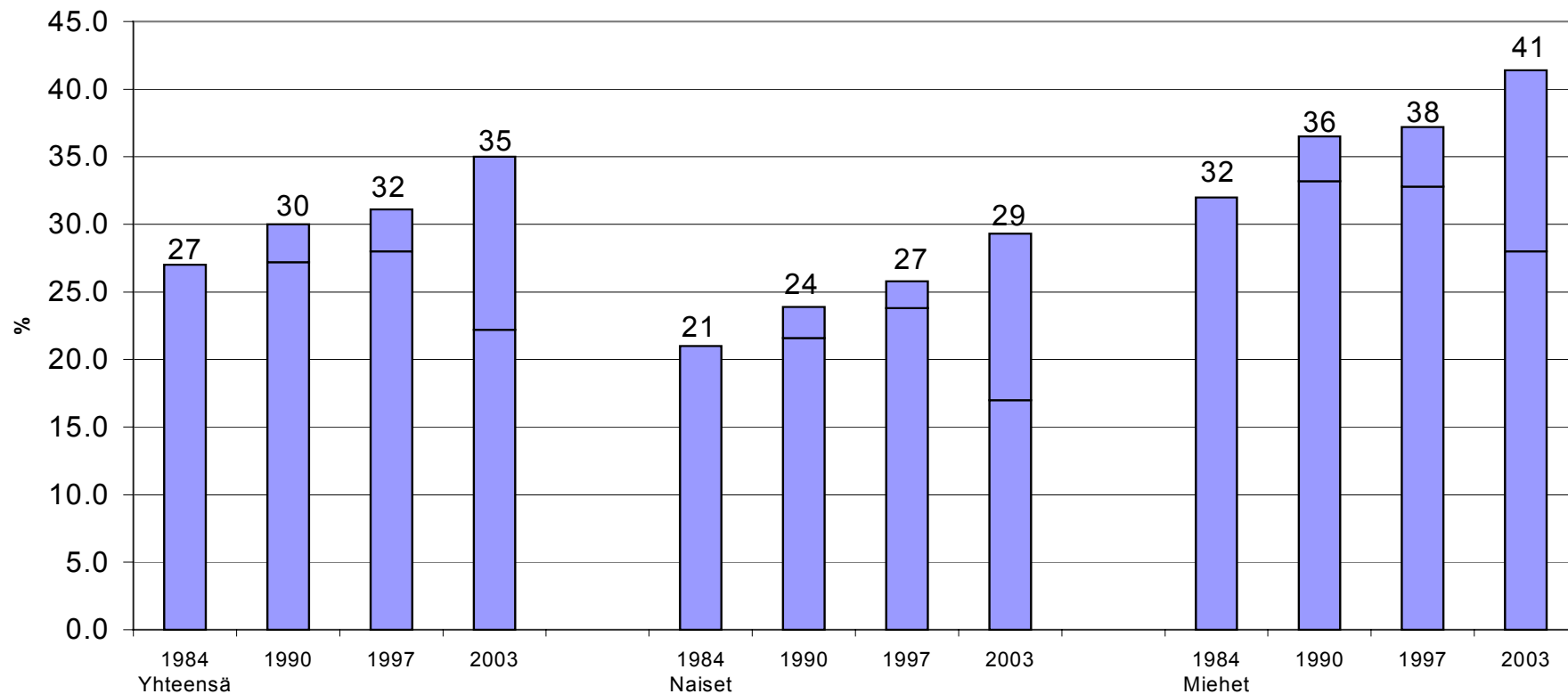
Kysymykset

- MITEN organisaatioiden muuttuminen näkyy työnjohdollisissa rakenteissa?
- MILLAISEKSI esimiehet kokevat työnsä ja työolonsa?
 - Työn vaatimukset ja kiirekokemukset
 - Vaikuttamismahdollisuudet
 - Psyykinen rasittuneisuus

Eroavatko esimiehet muista palkansaajista?
Onko työoloissa eroa esimiesten välillä?

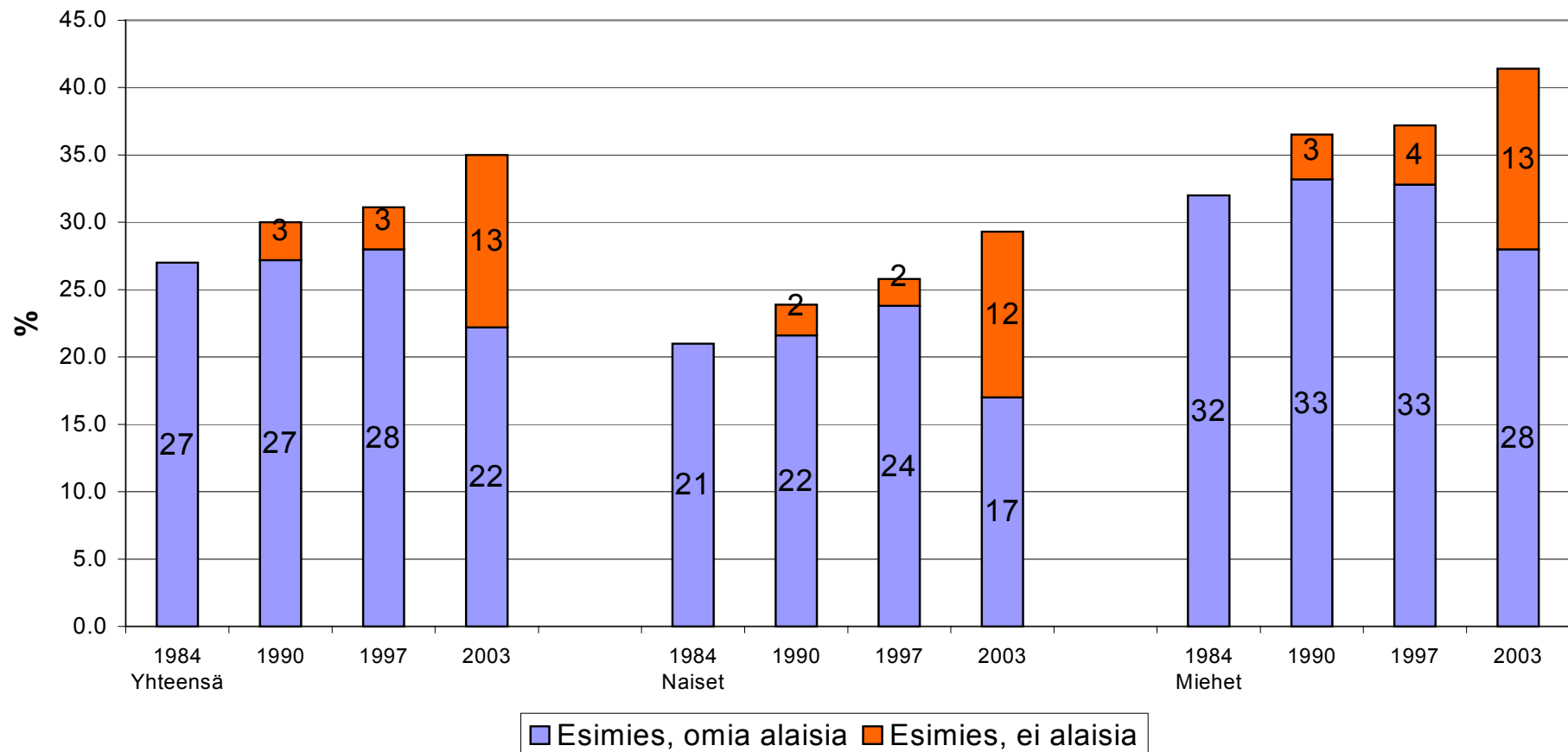
Esimestyön rakennemuutos 1

Työhön kuuluu esimiestehtäviä. Osuus palkansaajista sukupuolen mukaan 1984-2003.



Esimiestyön rakennemuutos 1

**Työhön kuuluu esimiestehtäviä.
Osuus palkansaajista sukupuolen mukaan 1984-2003.**



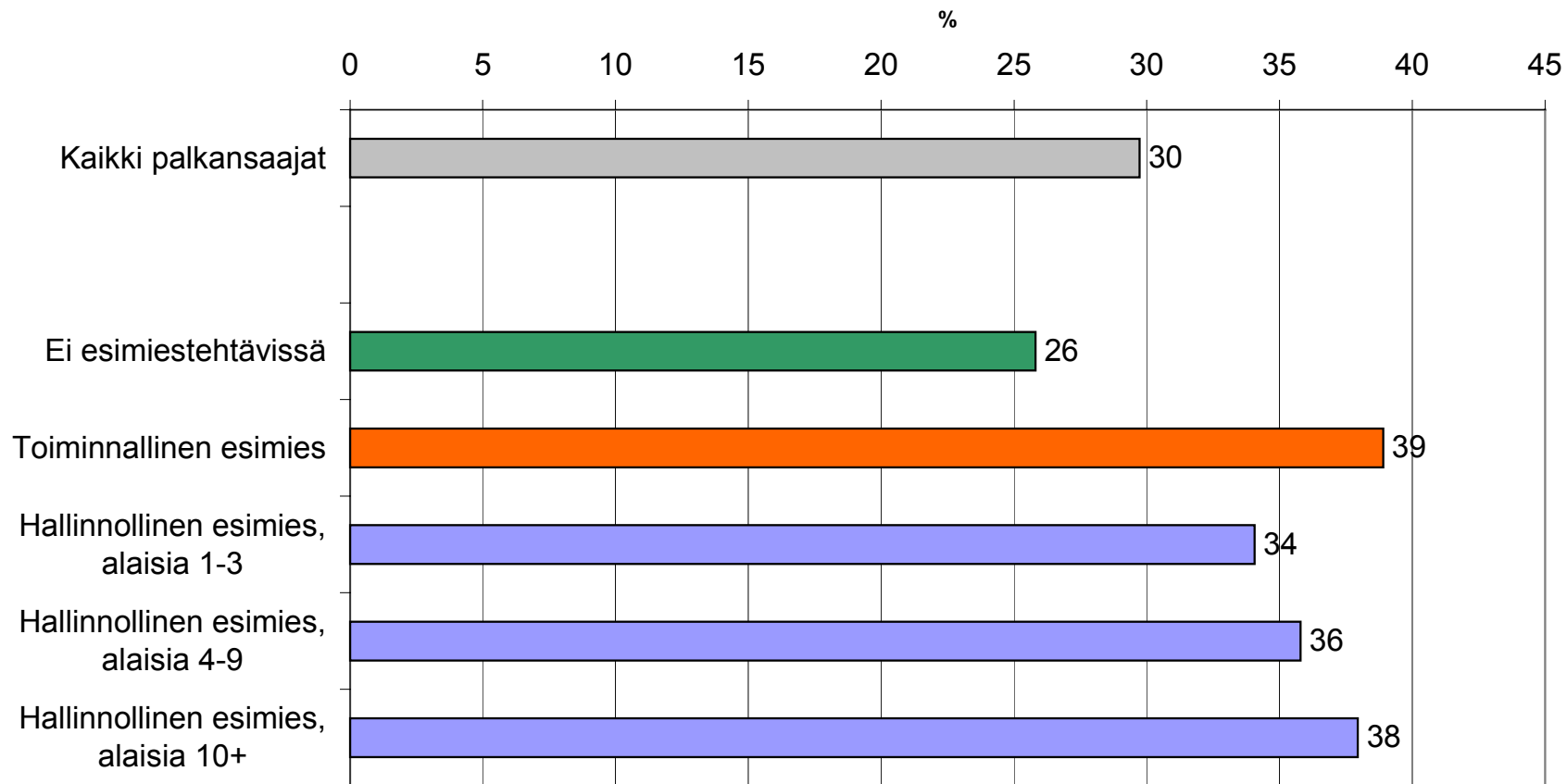
Esimiestyön rakennemuutos 2

Esimiesasemassa olevat alaisten lukumäärän mukaan, osuus (%) esimiehistä. Työolotutkimukset 1984- 2003.

Alaisten lkm	Toiminnalliset esimiehet	Hallinnolliset esimiehet			Yhteensä %
	ei alaisia	1-3	3-9	10+	
2003	37	22	20	21	100
1997	10	40	26	24	100
1990	9	35	25	31	100
1984		40	24	35	100

Esimiesten työolot 1

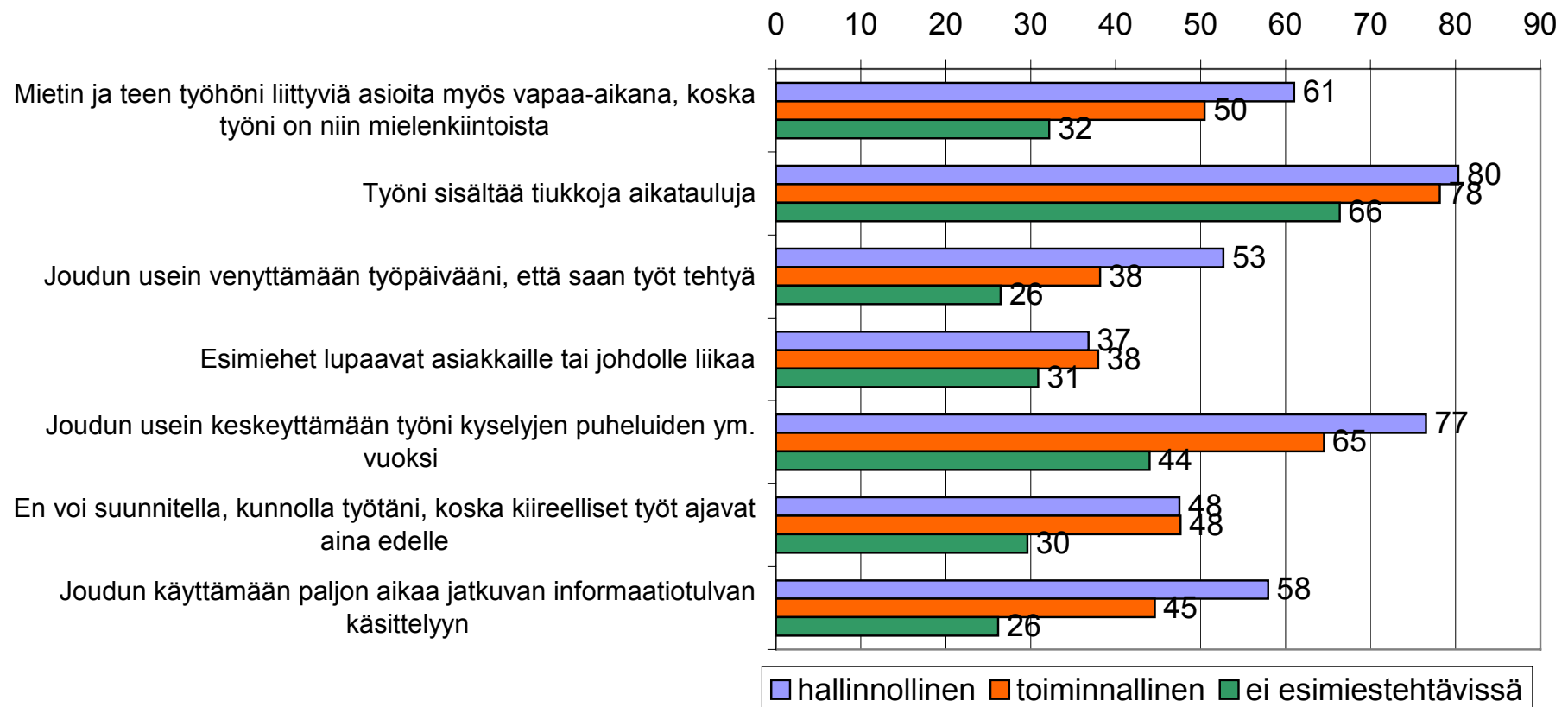
**Kiireen haittaavuus esimistyyppin ja alaisten lukumäärän mukaan 2003.
Kiire ja kireät aikataulut haittaavat erittäin tai melko paljon.**



Esimiesten työolot 2

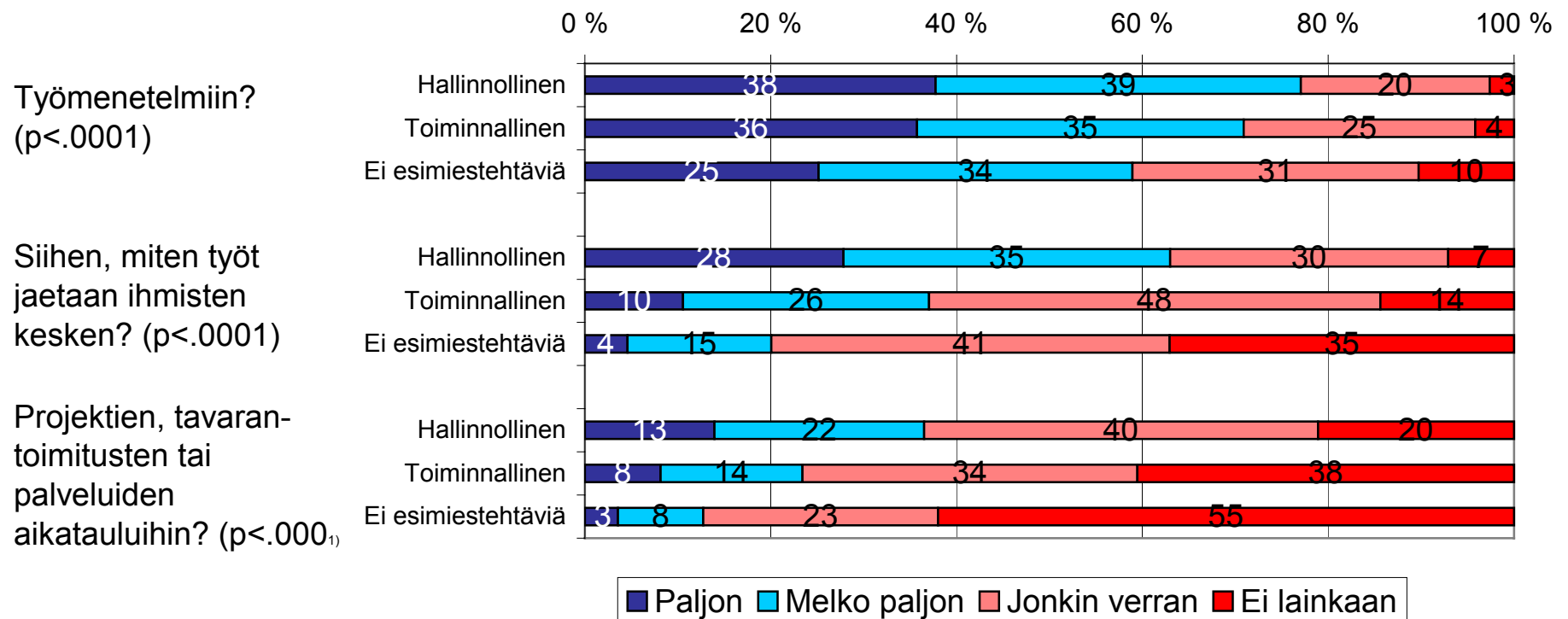
Kiirettä koskevat väittämät 2003.

Pitää täysin tai jokseenkin paikkansa -vastanneet %.



Esimiesten työolot 3

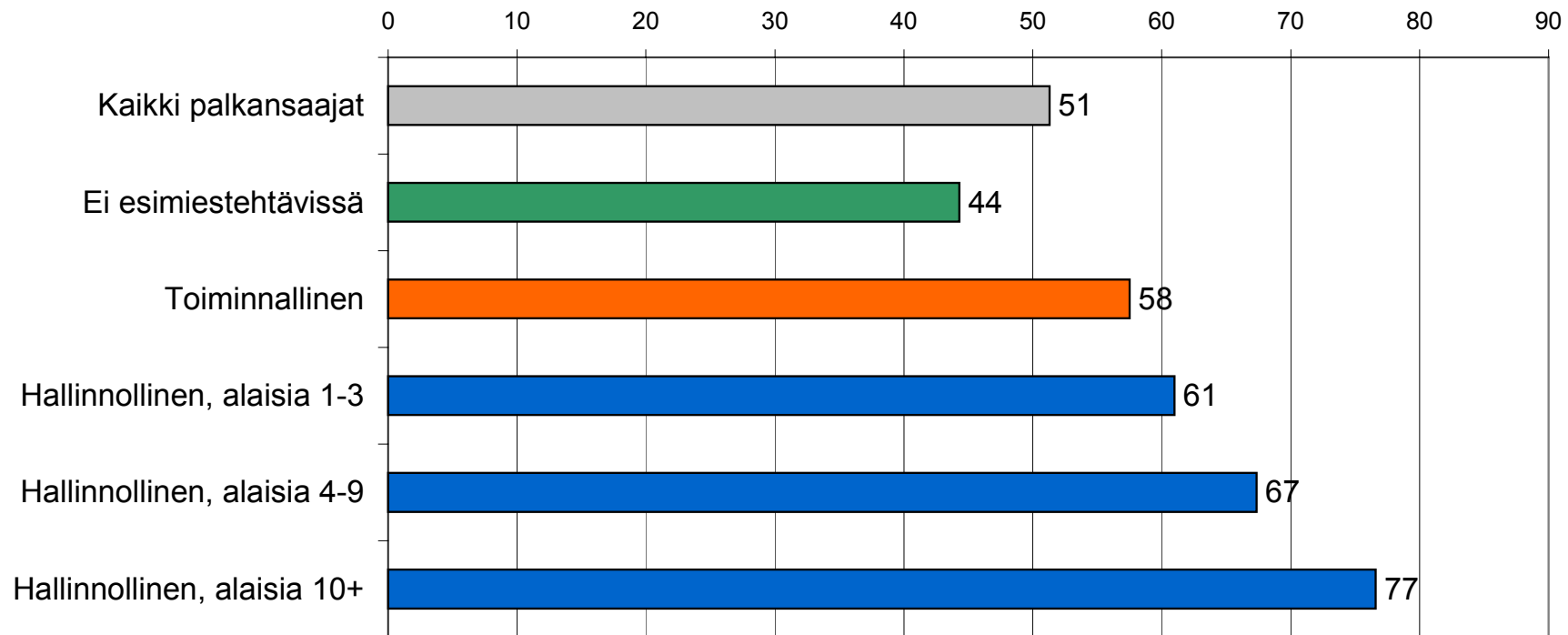
Vaikutusmahdollisuudet työssä organisatorisen aseman mukaan 2003, prosentteina %.



Esimiesten työolot 4

Työn henkinen raskaus 2003.

Työtään erittäin tai melko raskaana pitävien osuudet, %.



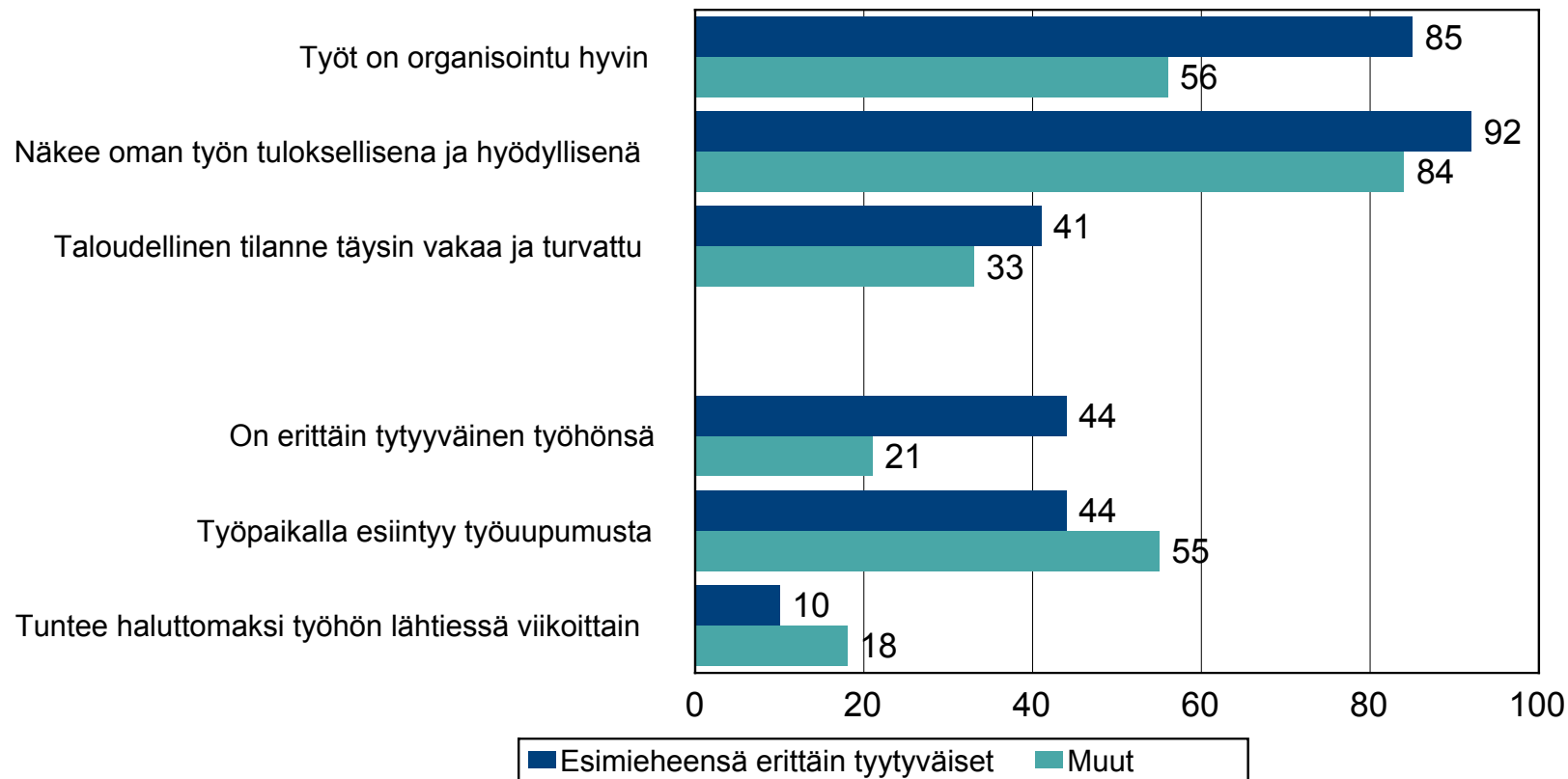
Erot ovat tilastollisesti merkitsevät (Chi-toiseen p-arvo <0.0001) sekä organisatorisen aseman että alaisten lukumäärän mukaan.

Yhteenvetoa

- Kokonaisuutena esimiesten määrä on lisääntynyt, samalla työnjohdolliset yksiköt ovat pienenemään päin.
- Organisaatioihin on muodostunut merkittävä uudenlainen esimiesten ryhmä: toiminnalliset esimiehet.
- Erityisen kireällä työn vaatimusten ja kiirekokemusten suhteen ovat suurten yksiköiden esimiehet.
- Ei kuitenkaan aiheuta psyykkistä yllirasittuneisuutta.
- Toiminnallisten esimiesten asema ongelmallinen: paljon vaatimuksia - vähän vaikutusmahdollisuuksia

Esimiehen vaikutus alaisten työoloihin 1

Esimiestyön vaikutus työviihtyvyyteen ja työn organisointiin eri mittarein mitattuna. Väitteen kanssa samaa mieltä olevien osuudet.



Lähde: Työolotutkimus 2003, Tilastokeskus

Esimiestyön rakennemuutos 3

Vähintään 10 alaisen esimiehet eri sektoreilla, prosenttia (%) esimiehistä. Työolotutkimukset 1984 - 2003.

	1984	1990	1997	2003
valtio	35	32	22	26
kunta	33	33	27	23
yksityinen	36	27	23	20

Esimiesten työolot 1

Työn vaatimusten lisääntyminen organisatorisen aseman mukaan 2003.

