



Extended DISC Finland
Henry
SSJS

Tutkimus suomalaisesta
johtamiskulttuurista
(3.11.2003)



Tilaisuuden sisältö

1. **Olemme suomalaisia**
2. **Tutkimuksen esittely: HR vs. linjajohto**
3. **Case –esimerkki strategian maastouttamisesta**
4. **Yleinen keskustelu aiheesta**



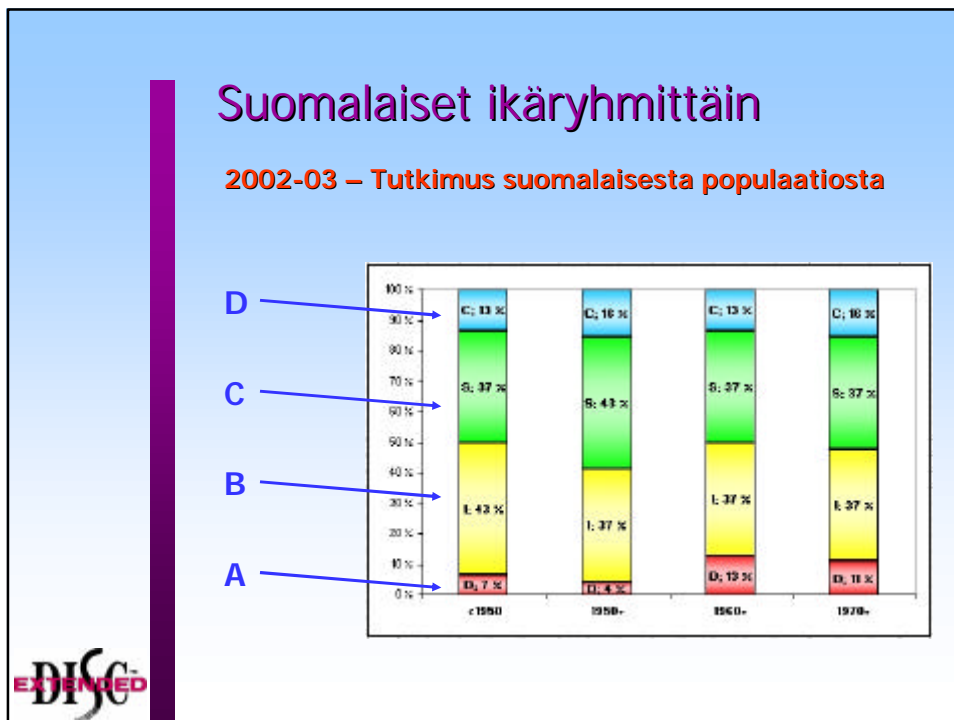
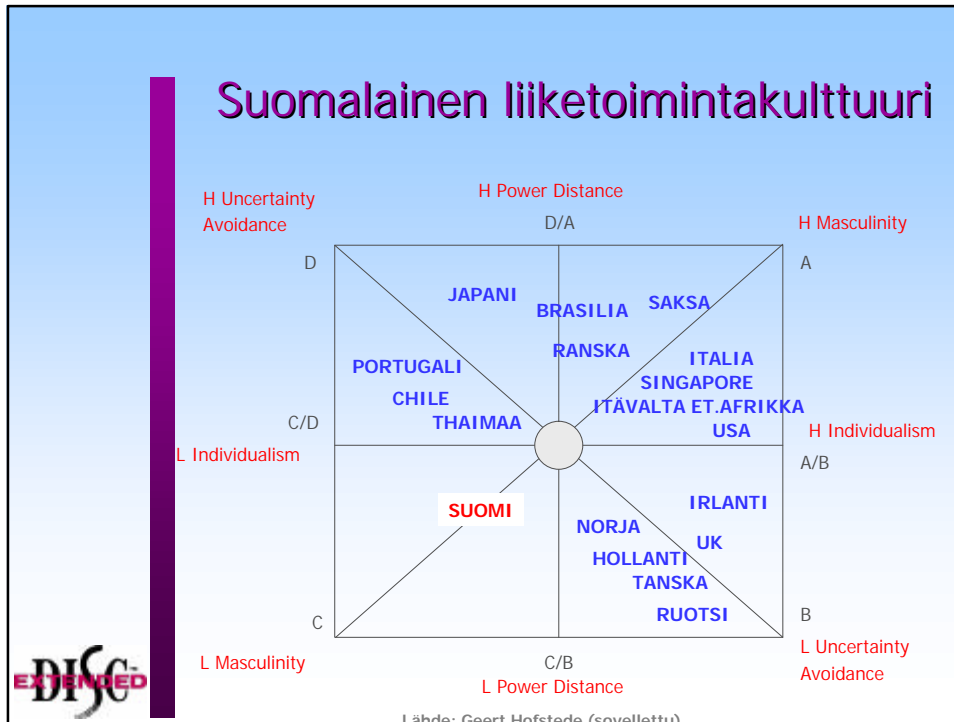
Olemme suomalaisia
-
Millaisia siis olemme?

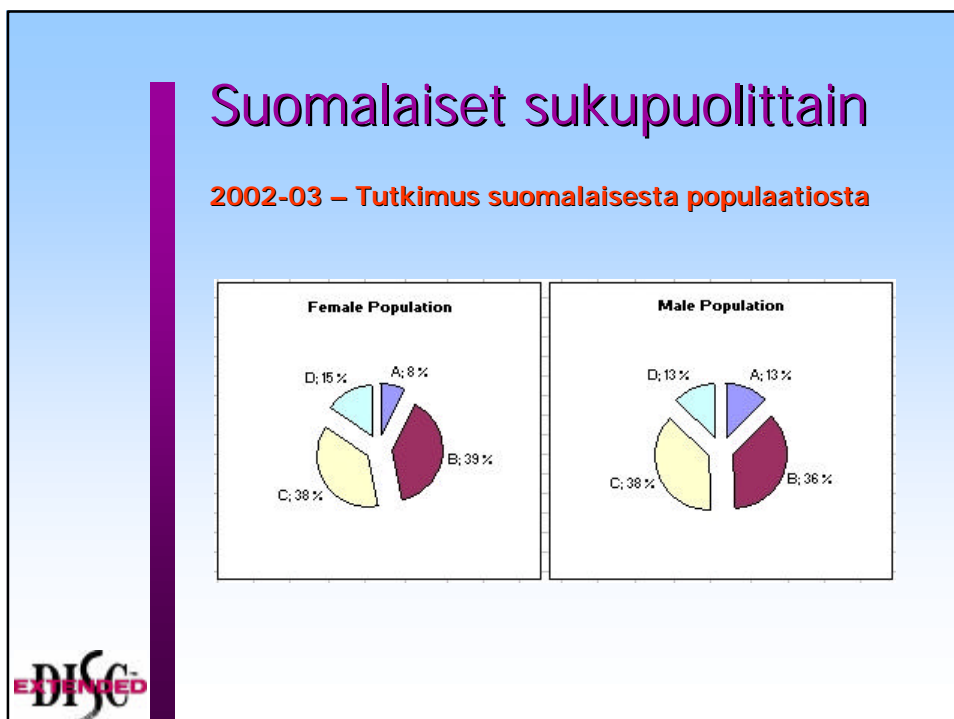
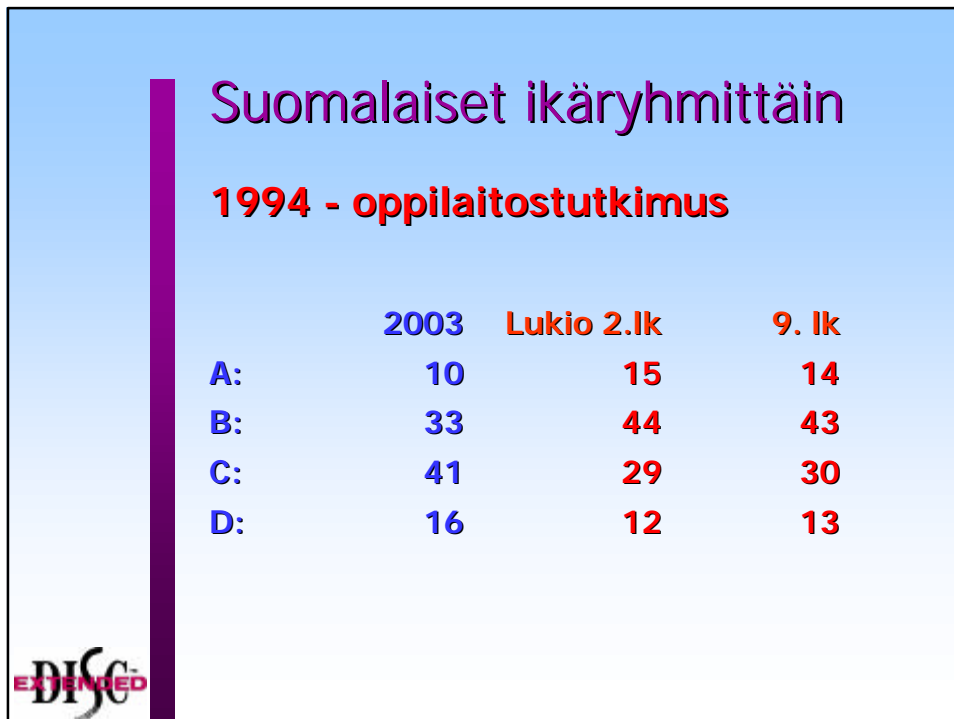


Kulttuurin tasot

	Kansallinen liiketoimintakulttuuri
	Yrityskulttuuri
	Ryhmäkulttuuri
	Yksilöllinen johtamiskulttuuri eli toimintatapa








HR vs. Linjajohto

Luontainen toimintatapa:

	Suomi	HR	Linjajohto
A:	10	7	<u>23</u>
B:	33	<u>43</u>	24
C:	41	37	<u>42</u>
D:	16	13	11




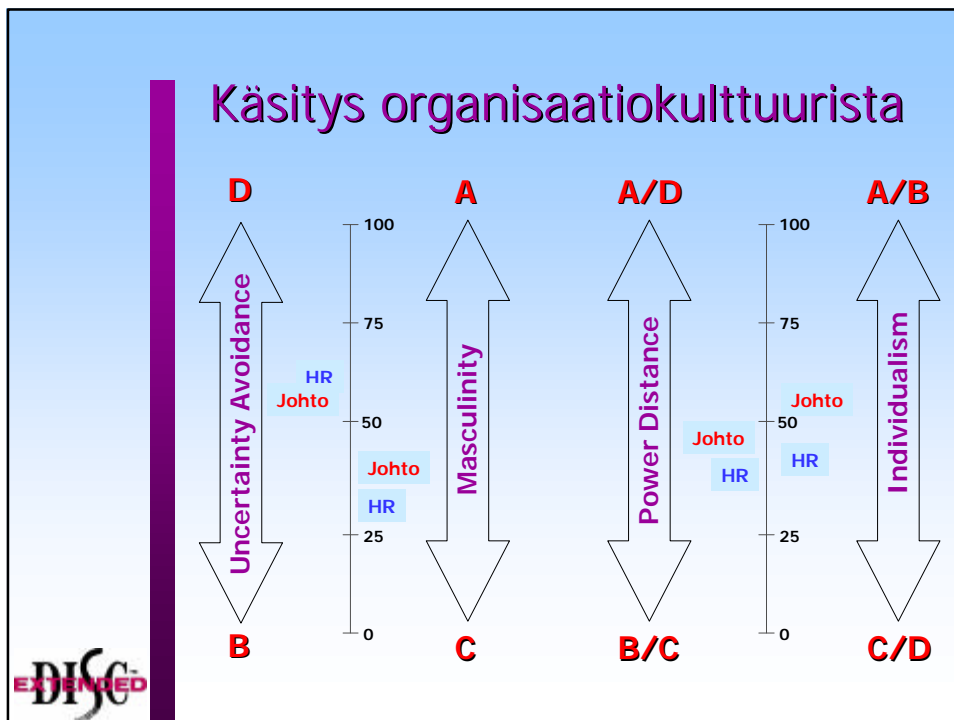
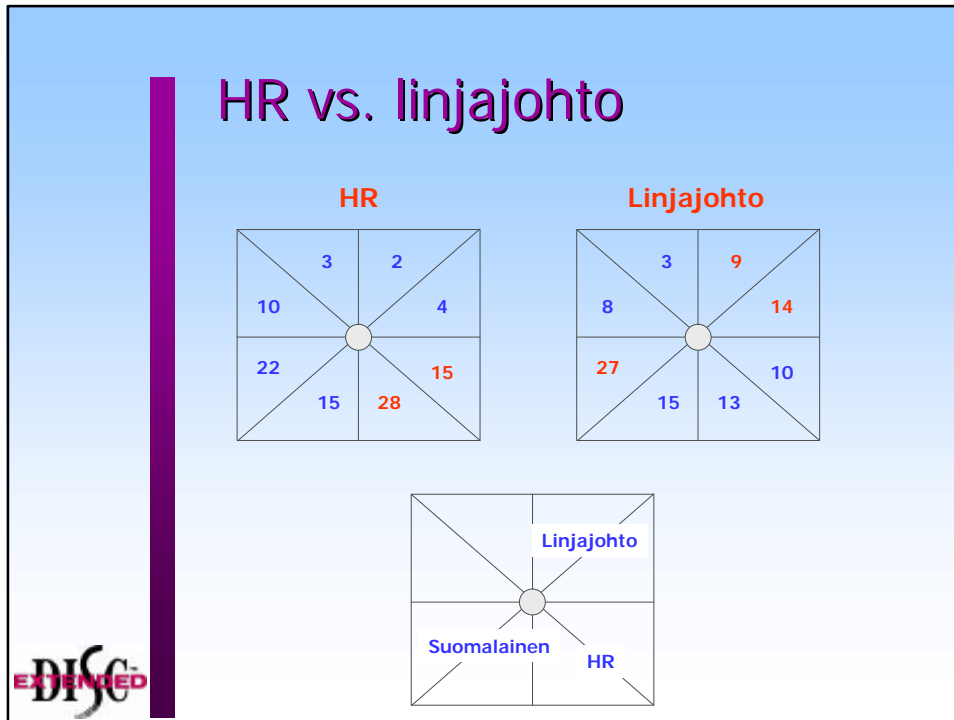
HR vs. Linjajohto

Luontainen toimintatyyli vastualueittain:

HR	Paikallinen	Suomi	Kv
A:	12	5	3
B:	42	45	48
C:	35	44	24
D:	11	6	24

Johto	Paikallinen	Suomi	Kv
A:	17	24	31
B:	28	29	20
C:	50	46	40
D:	6	2	9





HR vs. Linjajohto – Johtopäätöksiä

Käsitys yrityskulttuurista


- Linjajohto kokee kulttuurin
 - Aktiivisemmaksi
 - “Johdetummaksi”
 - Yksilölle vapautta antavaksi
- HR kokee kulttuurin
 - Rauhallisemmaksi
 - Tasavertaisemmaksi
 - Ryhmähenkiseksi



HR vs. Linjajohto – Huomioita...

Kommunikointia ylhäältä alaspäin organisaatiossamme kuvaa parhaiten:

	HR	Linjajohto
Sanelu:	11	14
Suurpiirteisyys:	31	<u>41</u>
Tiedon viivyttäminen:	<u>10</u>	3
Kirjallinen tiedottaminen:	<u>48</u>	42



HR vs. Linjajohto – Esimerkkejä

Esimiesten ja alaisten välillä on (verrattuna muihin yrityksiin) enemmän mielipiteiden jakamista:

HR:	59%
Linjajohto:	77%

DISC
EXTENDED

HR vs. Linjajohto – Huomioita...

Yrityksessämme tärkein motiivi ryhtyä esimieheksi on henkilökohtaiseen tahtoon perustuva / kilpailu:


HR:	62%
Linjajohto:	72%

DISC
EXTENDED

HR vs. Linjajohto – Huomioita...

Yrityksemme henkilökunnalle työ on keskeinen osa elämää:

HR:	75%
Linjajohto:	81%



HR vs. Linjajohto – Johtopäätöksiä

Luontainen toimintatyyli

- Linjajohto korostaa enemmän
 - Tulokset, kovat arvot
 - Vastuujako
 - Asioiden yksioikoisuus
- HR korostaa enemmän
 - Kanssakäyminen, keskustelu
 - Vuorovaikutus, ilmapiiri
 - Vaikuttamismahdollisuus
 - Osallistuminen



HR vs. Linjajohto – Johtopäätöksiä

Rooli strategian maastouttajana

- Linjajohto
 - Suunnan näyttäjä
 - Vastuun kantaja
 - “Numeroiden laskija”
- HR
 - Viestintästrategian valitsija
 - Kaksipuolisen kommunikaation varmistaja
 - Konfliktien ennalta estäjä / hoitaja

