

Lähijohtajuus korona-aikana

Hilpi Kangas

Vallitseva koronapandemia on muuttanut työelämäämme ennennäkemättömällä tavalla. On siirrytty laajasti etätöihin, joka on vaikuttanut monella tavalla työsuhteisiimme vuorovaikutuksen ja kommunikaation siirtyessä virtuaalisten viestintäkanavien ja -menetelmien varaan. Fyysinen etäisyys johtajuudessa on usein liitetty haasteisiin, esimerkiksi eristyneisyyden ja yksinäisyyden kokemukseen. Vaikka teknologian voidaan nähdä tuovan fyysisesti etäällä olevia ihmisiä lähemmäksi toisiaan, on virtuaalisten kommunikaatiokanavien myös nähty muuttavan vuorovaikutusta, ja lisäävän siihen kompleksisuutta ja haasteita. Yksi tärkeimmistä suhteista organisaatiossa on suhde lähijohtajan ja tämän tiiminjäsenten välillä, ja perinteisesti näissä suhteissa on tärkeänä nähty kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus ja vaihdanta. Nykyisen tilanteen vuoksi on kuitenkin laajasti siirrytty etätöihin, jonka myötä vuorovaikutus ja kommunikaatio on laajasti virtuaalista myös näissä suhteissa.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sitä, millaisia haasteita ja muutoksia tämä korona-aika on tuonut työsuhteisiin, erityisesti lähijohtajan ja tämän alaisten välisiin suhteisiin ja kommunikaatioon. Esitelmä perustuu käynnissä olevan haastattelututkimusaineiston alustaviin tutkimustuloksiin. Tutkimuksessa haastatellaan teemahaastatteluin kokonaisuudessaan 89 henkilöä. Haastateltavien joukossa oli niin lähijohtajia kuin heidän suoria alaisiaan. Haastattelut toteutetaan tämän syksyn aikana. Haastatteluissa havaittiin, että korona-aika on monelta osin muuttanut kommunikaatiota ja vuorovaikutusta osapuolten välillä. Ei pelkästään virtuaalisuuden näkökulmasta, vaan myös osittain kommunikaation määrän ja sisällön puolesta. Kiinnostavaa oli, että jotkut alaiset kokivat tämän etätöajan ja virtuaalisen kommunikaation jopa lähentäneen heidän suhdettaan lähijohtajan kanssa. Tärkeinä asioina nostettiin esiin se, että lähijohtaja oli tavoitettavissa, ja se, että oltiin säännöllisesti yhteydessä. Tärkeää oli myös kokemus siitä, että lähijohtaja kohtasi jokaisen alaisensa yksilönä ja aikaa oli kahdenkeskeiseen vuorovaikutukseen. Lähijohtajien suunnalta suurimpana haasteena koettiin kokonaiskuvan luominen virtuaalisesti. Myös työhyvinvointiin liittyvät asiat ja omien alaisten hyvinvoinnin arvioiminen koettiin haastavana virtuaalisesti. Mielenkiintoista oli myös se, että lähijohtajan hallinnollinen rooli korostui etätöössä. Koettiin, että etätöaikana korostui itsenäinen ja autonominen työskentely, ja koettiin tärkeäksi saada tähän tuki ja luottamus lähijohtajalta.

