



<input checked="" type="checkbox"/>	Pro gradu -tutkielma
<input type="checkbox"/>	Lisensiaatintutkielma
<input type="checkbox"/>	Väitöskirja

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	7.3.2005
Tekijä(t)	Antti Kultanen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	124+7
Otsikko	YHDEN KORTIN VARASSA? Avainhenkilön poistumiseen liittyvät riskit ja niiden hallinta suomalaisyrityksissä		
Ohjaaja(t)	KTT Anne Kovalainen, KTM Piia Markkanen		

Tiivistelmä

Tutkielman tarkoituksena on tarkastella sitä problematiikkaa, joka liittyy yrityksen avainhenkilöiden poistumisesta aiheutuviin riskeihin. Varsinaisena tutkimusongelmana tutkitaan avainhenkilön poistumisesta aiheutuvia riskejä sekä keinoja hallita näitä riskejä. Tutkimuskohteena ovat vähintään 30 työntekijän suomalaisyritykset. Pörssiyritykset on rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Tutkimus on luonteeltaan laadullinen.

Avainhenkilöllä tarkoitetaan tässä tutkielmassa työntekijää, jonka korvaaminen olisi yritykselle vaikeaa tai mahdotonta ja jonka taidoilla ja osaamisella on huomattava merkitys yrityksen toimintaan. Usein avainhenkilö on johtavassa asemassa oleva työntekijä, mutta yhä useammin myös asiantuntija on avainhenkilö. Avainhenkilön poistuminen yrityksen palveluksesta voi tapahtua ainakin eläkkeelle lähdön, irtisanoutumisen, kuoleman, sairastumisen tai työtaturman seurauksena. Riskejä, joita avainhenkilön poistumisesta voi yritykselle seurata, ovat esimerkiksi tietotaidon siirtyminen pois yrityksestä, tärkeiden kontaktien menettäminen, johtajuustyhjiö tai organisaatorakenteeseen liittyvät ongelmat.

Avainhenkilön poistumiseen liittyvien riskien hallintakeinot on tutkimuksessa jaettu kahteen:

1. Keinoihin, jotka ehkäisevät avainhenkilön lähtöä
2. Keinoihin, joiden avulla minimoidaan näiden poistumisesta aiheutuvat ongelmat.

Hallintakeinot on tarkemmin jaettu kuuteen alalukuun; henkilöstösuunnitteluun, tiedon johtamiseen, motivointiin ja palkitsemiseen, työyhteisöjohtamiseen, urajohtamiseen sekä vakuutus- ja työsuhteasioihin. Tutkielman empiirisessä osuudessa haastatellaan viiden suomalaisyrityksen johtajaa. Haastattelujen avulla pyritään vertailemaan erikokoisten ja eri aloilla toimivien yritysten eroavaisuuksia niin riskien kuin niiden hallinnan osalta. Haastattelujen tarkoituksena ei ole saada yksiselitteisiä vastauksia tutkimuskysymyksiin, vaan saada lisäymmärrystä tutkimusongelmaan liittyvään problematiikkaan sekä tarkastella suomalaisten yritysten suhtautumista avainhenkilöriskeihin. Haastattelut osoittavat, että erot riskienhallinnassa ovat eri aloilla ja erikokoisissa yrityksissä varsin suuria. Usein yrityksissä riskit tiedostetaan melko hyvin, mutta niiden hallinta on melko passiivista, eikä systemaattiseen avainhenkilöriskien hallintaan ole ryhdytty. Suurena ongelmana kohdeyrityksissä avainhenkilön poistuessa nähdään niin sanotun hiljaisen tiedon katoaminen. Myös tilanne, jossa ainoana henkilönä tiettyä erityisosaamista omaava työntekijä lähtee yllättäen, koetaan vaikeaksi. Tärkeimpinä kyseisten riskien hallintakeinoina nähdään yrityksissä tiedon jakaminen, hyvän työilmapiirin luominen sekä oikeiden motivointi- ja palkitsemiskeinojen löytäminen.

Asiasanat	avainhenkilö, riskienhallinta, henkilöriski, henkilöstöjohtaminen, henkilöstösuunnittelu, tietämyksenhallinta, osaamisen siirto, motivaatio, palkitseminen, työhyvinvointi, urasuunnittelu
Muita tietoja	

