



Aine	Tietojärjestelmätiede	Päivämäärä	3.10.2004
Tekijä(t)	Saku Päivärinta	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	86
Otsikko	Muutosjohtaminen ERP-järjestelmän käyttöönotossa – CASE Noiro Oy		
Ohjaaja(t)	KTT Hannu Salmela		

Tiivistelmä

Kiristynyt kilpailu markkinoilla on asettanut yritykset uudenlaisten haasteiden eteen. Yritysten tulee tehostaa prosessejaan ja kehittää toimintaansa jatkuvien muutosten mukana. Tätä varten yritykset ovat ottaneet käyttöönsä ERP-järjestelmiä (Enterprise Resource Planning), jotka muuttavat organisaation toimintatapoja merkittävästi. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia, millaisia menetelmiä voidaan käyttää muutosjohtamisessa yleisesti sekä toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönotossa toteuttavien työprosessien muutosten hallinnassa.

Muutosjohtaminen on kirjallisuudessa esitettyjen teorioiden mukaan pääasiassa ihmisten johtamista, motivointia, sitouttamista, viestintää, kouluttamista ja muutosvastarinnan voittamista. Yrityksellä tulee olla selvä visio muutoksesta ja toimintaa tulee ohjata kohti tavoitetilaa askel kerrallaan. Muutoksen laajuus ja syvyys vaikuttavat siihen, millaista johtajuutta muutoksessa tarvitaan. Muutosjohtaminen voi olla transformationaalista, osallistuvaa tai diktatoraalista. Myös tietojärjestelmätieteen alueella on esitetty hyviä menetelmiä tietojärjestelmämuutosten johtamiseen. Koulutus, käyttäjien tukeminen, johdon sitouttaminen ja riittävien resurssien asettaminen järjestelmän käyttöönottoprojektiin ovat tärkeitä menetelmiä muutosten hallinnassa. Käyttäjien motivointia ja sitouttamista voidaan edistää järjestelmäkehitysmenetelmillä, joissa käyttäjät osallistuvat järjestelmäkehitykseen. Menetelmät ottavat huomioon myös käyttäjien henkilökohtaisia tarpeita ja kykyjä. Tässä tutkimuksessa esiteltiin eräs tällainen menetelmä.

Tutkimuksen empiirisessä osuudessa tutkittiin Noiro Oy:n muutosjohtamisen menetelmiä ERP-järjestelmäprojektissa. Tutkimuksessa haastateltiin yhtätoista yrityksen ylimpään johtoon tai operatiiviseen johtoon kuuluvaa henkilöä, jotka kuuluivat hankkeen ydinryhmään. Haastattelut tehtiin joulukuun 2003 ja helmikuun 2004 välisenä aikana.

Yrityksessä oli visioitu tulevat muutokset ja kuvattu ydinprosessit tarkasti. Hankkeen ydinryhmä olisi voinut olla vieläkin laaja-alaisemmin koottu. Nyt siinä oli mukana vain johtotason henkilöitä. Tietojärjestelmäprojektina hanke oli tarkoin organisoitu ja johdettu. Organisaatio oli monitasoinen ja ydinjoukon jäsenet motivoituneita. Haasteita tulevat kohdeyritykselle aiheuttamaan varmasti ydinryhmän aikaresurssien sekä tietojärjestelmäkoulutuksen riittävyys. Viestintään tulisi myös kiinnittää enemmän huomiota. Osallistuminen sekä ongelmien selvittäminen keskusteluilla nähtiin tärkeinä menetelminä muutosten hallinnassa.

Koska tutkimus tehtiin hankkeen alkuvaiheessa, yrityksessä ei vielä ollut selvää kuvaa kaikista käytettävistä muutosjohtamisen menetelmistä. Tämän vuoksi lisätutkimus olisi mielenkiintoista myöhemmin hankkeen edettyä pidemmälle. Tulokset kuvastavat kuitenkin tutkimushetken tilannetta yrityksessä.

Asiasanat	ERP, muutosjohtaminen, tietojärjestelmämuutosten johtaminen
Muita tietoja	