



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

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	23.10.2007
Tekijä(t)	Riitta Suvanto	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	122
Otsikko	Jatkavan henkilöstön työhyvinvointi saneeratussa organisaatiossa		
Ohjaaja(t)	KTT Jouko Toivonen, KTT Tomi Kallio		

Tiivistelmä

Työhyvinvoinnin merkitys kasvaa työelämän epävakaisuudessa. Saneerauksesta on tullut yleinen toimintavaihtoehto organisaatioiden toiminnan tehokkuuden ja tuottavuuden kehittämiseksi. Sen toteuttaminen ja tavoitteiden saavuttaminen voi olla haasteellista, ja osa tätä haastetta on saneerauksen jälkeen organisaatiossa jatkavien työntekijöiden hyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen. Tutkimuksessa selvitetään jatkavan henkilöstön käsityksiä työhyvinvoinnistaan ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tarkastelu on toteutettu laadullisin menetelmin. Tutkimuksen empiirinen aineisto hankittiin teemahaastatteluin eräässä suomalaisessa organisaatiossa. Saneerauksen myötä kyseisen organisaation toimintaa kehitettiin mittavalla investoinnilla uuteen teknologiaan, ja samalla toteutettiin merkittävä rakenteellinen organisaatiomuutos. Näiden tapahtumien yhteydessä noin puolet organisaation henkilöstöstä irtisanottiin.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että useissa työhyvinvoinnin osatekijöissä on ongelmia, jotka vaikuttavat heikentävästi työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin. Tiedonkulussa on puutteita, mikä riittämättömän palautteen kanssa lisää epävarmuuden tunnetta. Organisaation ilmapiiri- ja ihmishuuhdeongelmat heikentävät tyytyväisyyttä ja hyvinvointia. Saneerauksen toteutuksen ongelmat ovat paitsi lisänneet epävarmuutta, myös heikentäneet koettua arvostuksen ja oikeudenmukaisuuden tunnetta. Henkinen kuormitus on lisääntynyt. Muutosväsymys on hyvin yleistä ja tilanteen pitkään jatkunut selkiytymättömyys on vaikuttanut negatiivisesti työhyvinvointiin. Muutoksen kokeminen on kuitenkin subjektiivista, mikä näkyy joidenkin muutosten kaksisuuntaisina vaikutuksina. Myönteiset vaikutukset voivat kompensoida työhyvinvointitekijöissä havaittuja puutteita, jolloin tyytyväisyys lisääntyy.

Tutkimuksessa nousi esiin kolme erityisen merkittävää jatkavan henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavaa tekijää: 1) kommunikaatio, 2) arvostus ja 3) ilmapiiri. Näitä kehittämällä voitaisiin vaikuttaa positiivisesti useisiin muihinkin työhyvinvoinnin osa-alueisiin. Yhteistyötä ja avointa vuorovaikutusta lisäämällä voidaan vähentää epävarmuutta ja sitä kautta henkistä kuormitusta. Organisaation johto ja työntekijöiden esimiehet voivat vaikuttaa merkittävästi hyvinvointitekijöihin ja siten henkilöstön kokemaan työhyvinvointiin. Saneerauksen toteuttamistapa on aina organisaatio- ja tilannekohtainen, joten myös työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja kehittäminen muutostilanteessa riippuu useista tilanetekijöistä. Patenttiratkaisuja ei ole. Tämän tutkimuksen perusteella on ilmeistä, että saneeraus vaikuttaa jatkavan henkilöstön työhyvinvointiin, joten siihen panostaminen on saneerauksen aikana ja sen jälkeen hyvin tärkeää.

Asiasanat	työhyvinvointi, saneeraus, jatkava henkilöstö, saneerauksesta selviytyjä
Muita tietoja	