



<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	23.4.2008
Tekijä(t)	Sari Sykkö	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	124
Otsikko	”Kunhan ei lisää tuu” – Työntekijöiden näkökulma organisaation rakennemuutosprosessin johtamisessa		
Ohjaaja(t)	KTT Arto Suominen ja KTM Essi Saru		

#### Tiivistelmä

Suomen paperiteollisuus on viime aikoina ollut liiketoimintaympäristön muuttumisen myötä suurten muutosten edessä. Liiketoimintaympäristön muutoksesta johtuen tämän tutkimuksen toimeksiantajayrityksessä lakkautettiin yksi paperikone. Tutkimuksen kohteena olivat lakkautetun paperikoneen työntekijöiden kokemukset ja mielipiteet muutosprosessin eri osa-alueiden toteuttamisesta. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten henkilöstön johtamisella voidaan vaikuttaa organisaation rakennemuutosprosessin onnistuneisuuteen. Lisäksi henkilöstöjohtamisessa huomioitavina seikkoina tarkasteltiin yksilön sopeutumista muutokseen, perehdyttämistä osana muutosprosessia sekä sitä, miten uudet työryhmät muodostuvat organisaation rakennemuutoksessa.

Tutkimuksessa yhdistettiin sekä kvantitatiivinen että kvalitatiivinen tutkimusote. Lakkautetun osaston työntekijöille tehtiin kokonaistutkimuksena kyselytutkimus. Lisäksi tehtiin kahdeksan yksilöhaastattelua, joilla saatiin syvällisempi kuva tutkittavasta tapauksesta kuin lomakekyselyllä, jolla muodostettiin kokonaisvaltainen kuva tutkittavasta tapauksesta. Molempia aineistoja käytettiin aineistotriangulaation periaatteiden mukaisesti aineiston analyysissä ja tulkinnassa.

Muutoksen johtaminen ei ole helppoa ja se vaatii johtajilta monen asian yhtäaikaista hallintaa onnistuakseen. Tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että toimeksiantajayrityksessä esimiehet olivat onnistuneet kohtaamaan työntekijät tunteineen muutoksessa parhaiten, kun taas ylimmän johdon näkyemisessä työntekijöille olisi ollut parannettavaa. Tulosten mukaan työntekijän sopeutuminen organisaatiomuutokseen seuraa Carnallin (1990) yksilön muutokseen sopeutumisen kaarta. Työryhmien muodostumisen havaittiin puolestaan seuraavan Tuckmanin (1965) luoman mallin vaiheita. Molempien mallien vaiheiden läpikäyminen tapahtui kuitenkin eri tahtiin riippuen yksilöstä ja työryhmästä. Toimeksiantajayrityksessä todettiin toteutetun säilyttävää perehdyttämistä, sillä uudistavan perehdytyksen vaatimukset eivät täyttyneet muun muassa strategisten tavoitteiden saavuttamisen osalta.

Asiasanat	Muutosjohtaminen, työntekijät, sopeutuminen, perehdyttäminen, työryhmät
Muita tietoja	