



Oppiaine	Johtaminen ja organisointi	Päivämäärä	15.11.2004
Tekijä(t)	Miina Koponen	Matrikkelinumero	
		Sivumäärä	88
Otsikko	Tiimiorganisaation muutosprosessi henkilöstön näkökulmasta - Case tutkimus		
Ohjaaja(t)	KTT Jarna Heinonen KTM Piia Markkanen		

Tiivistelmä

Tässä tutkimuksessa kuvattiin muutosprosessia henkilöstön näkökulmasta. Tutkimukseen liittyi case -tutkimus eräässä yrityksessä, jossa toteutettiin työntekijöiden toimenkuvien muutos. Muutosprosessi lähtee liikkeelle muutostarpeen havaitsemisesta ja sen analysoinnista. Tässä vaiheessa pohditaan, onko muutos syytä toteuttaa eli saadaanko jolloin toisella tavalla parempia tuloksia aikaan. Tämän jälkeen päätetään muutokseen liittyvistä vastuuhenkilöistä, muodostetaan visio eli tulevaisuudenkuva ja keinot siihen pääsemiseksi eli strategia. Kun näin on määritelty mitä ja miten muutokselta halutaan, voidaan aloittaa muutoksen toteuttaminen. Ensin osallistetaan henkilöstöä ja pyritään löytämään tekijöitä, joilla henkilöstö motivoituisi muutoksesta, tämän jälkeen järjestetään koulutusta, toteutetaan varsinaiset käytännön muutokset ja ohjataan sekä seurataan muutosta. Kun muutos on toteutettu, päätetään muutosprosessi ja sen onnistuminen arvioidaan. Muutos pyritään vakiinnuttamaan yrityskulttuuriin, jotta muutosprosessin päättämisen jälkeen ei palattaisi vanhoihin tapoihin.

Muutosprosessi on kaiken kaikkiaan hyvin monimuotoinen kokonaisuus. Onnistunut muutos syntyy johdon ja alaisten onnistuneesta vuorovaikutuksesta, jolloin organisaatio saadaan kulkemaan haluttuun suuntaan. Kaikkia muutokseen liittyviä tekijöitä ei voi ennakoida, mutta hyvin toteutetussa muutoksessa, muutoksen suuntaa voi vaihtaa ja jos reagointi on nopeaa, niin voidaan muutoksiin liittyvät vaikeudet pitää pieninä. Jos alaisten ja johdon vuorovaikutus on hyvä, on johdon helpompi saada tietoa muutoksiin liittyvistä vaikeuksista. Tämä helpottaa reagointia ja estää tilanteen, jossa henkilöstö ajautuu kriisiin muutoksen vuoksi.

Muutosprosessi on aina ainutlaatuinen tilanne. Muutokset ovat sekä organisaatioiden työntekijöiden että johtajien kasvunpaikkoja. Eri henkilöt kokevat myös muutokset eri tavoin, jotkut nauttivat uuden oppimisesta, toiset pelkäävät ammattitaitonsa menettämistä. Henkilöstön kokemukset riippuvat paljon siitä, miten asiat esitetään heille ja siitä luottavatko he johtoon. Jos organisaatiossa on avoin viestintäkulttuuri on henkilöstön helpompi luottaa johtoon ja silloin he eivät koe niin suurta epävarmuutta tulevasta. Ainoa oikeaa tapaa toteuttaa muutos ei ole. Muutokset aiheuttavat lähes aina joidain vaikeuksia, muutoksien onnistuminen riippuukin paljon siitä tavasta, miten nämä ongelmat ratkaistaan.

Asiasanat	Muutos, muutosjohtaminen, tiimi, henkilöstö, oppiminen, koulutus, kehitys
Muita tietoja	