

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Outi Mehtonen	
Työn nimi Strategian muutosviestintä organisaatiossa	
Päiväys	31.5.2017
Sivumäärä/Liitteet	57 sivua+1 liite
Ohjaaja(t) Pentti Mäkelä ja Milla Siimekselä	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Organisaatio X	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tarkasteltiin kohdeorganisaation henkilöstön kokemuksia strategisen muutosviestinnän aikana. Muutoksen ollessa suuri, sisäisen viestinnän onnistuminen on erityisen tärkeää, sen vuoksi kohdeorganisaatio pitää tutkimusta aiheellisenä. Työn tavoitteena oli selvittää miten kohdeorganisaatio oli onnistunut valitsemaan sisäisen viestinnän välineet tarkastelujakson aikana ja miten johto ja esimiesviestinnässä oli onnistuttu strategisen muutosviestinnän aikana. Lisäksi tavoitteena oli ymmärtää miten kohdeorganisaatiossa käytetyt menetelmät ja toiminta oli vaikuttanut henkilöstön sitoutumiseen muutoksen alkuvaiheessa. Historiallinen muutos käynnistyi kohdeorganisaatiossa 2015 vuoden kolmannella neljänneksellä henkilöstön osalta. Sisäisellä viestinnällä ja muutosjohtamisella on tänä päivänä suuri merkitys henkilöstön sitoutumiseen ja organisaation tavoitteiden saavuttamiseen.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys keskittyy taustatietojen läpikäyntiin ja sisäisen viestinnän onnistumisen elementteihin, joilla tavoitellaan voimakasta henkilöstön sitoutumista. Erityisesti keskitytään muutosjohtamiseen strategisessa muutostilanteessa ja johdon viestimisessä erityistä huomioita kaipaaviin tekijöihin, jotta viestinnällä päästään toivottuihin tavoitteisiin. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena, jossa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin kyselylomaketta. Kysely lähetettiin kohdeorganisaation henkilöstölle tutkitulla alueella.</p> <p>Tutkimustuloksien mukaan organisaatio on onnistunut sisäisessä viestinnässä keskiarvon mukaan kohtalaisen hyvin. Organisaatio on käyttänyt paljon aikaa viestinnän suunnitteluun ja avainhenkilöiden sitouttamiseen ennen muutoksen viestimistä henkilöstölle. Muutokseen sitoutumiseen vaikuttavat eniten tiedon riittävä saanti, muutoksien vaikutus omaan asemaan ja lähiesimieheltä saatu tuki asioiden ymmärtämisessä.</p> <p>Kehityskohteiksi nousi muutokseen osallistamisen mahdollisuus, sekä negatiivisten asioiden käsitteleminen ja palautteen eteenpäin vieni. Sitoutumisen näkökulmasta katsottuna viestintää olisi hyvä lisätä jokaisen työntekijän henkilökohtaisen tilanteen kannalta. Muutoksen käsittelemiseen on annettava aikaa ja tarjottava tukea enemmän tai vähemmän henkilöstä riippuen.</p>	
Avainsanat Sisäinen viestintä, strategia viestintä, muutosviestintä, muutosjohtaminen	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business Management and Entrepreneurship			
Author(s) Outi Mehtonen			
Title of Thesis Strategy change communication in organization x			
Date	31.5.2017	Pages/Appendices	57 pages, 1 insert
Supervisor(s) Pentti Mäkelä and Milla Siimekselä			
Client Organisation /Partners Organization X			
Abstract <p>This thesis studies the experiences of the target organization's personnel during a strategic change communication period. The success of the internal communication is especially important when the change happens in a large scale, therefore the target organization finds this study relevant. The primary objective of the study is to investigate how the target organization had succeeded in choosing the channels for internal communication during the observation period, and in the leadership and superior-subordinate communication during the strategic change communication phase. In addition, the study aims at understanding how the methods used in the target organization as well as the actions applied have had an effect on the personnel's commitment during the early stages of the change. The historical change began in the target organization on the third quarter of 2015 for the personnel's part. Internal communication and change management have today a great importance for the commitment of the personnel and the achievement of the organization's targets.</p> <p>The theoretical framework of the thesis focuses on studying the background information and the eliciting the elements of success in the internal communication, which aim at strong commitment of the personnel. Special emphasis is placed on the change management in the strategic change situation, as well as the factors that require special attention in the management communication process to be able to reach the desired targets with communication. The research was carried out as a quantitative study, in which the research material was collected using a questionnaire. The questionnaire was sent to the target organization's personnel in the research area.</p> <p>Based on the research results the organization has succeeded in the internal communication implementation rather well on average. The organization has used a lot of time for communication planning and committing key personnel before communicating the change to the personnel. The factors that have the most effect on the commitment to a change include a sufficient amount of information received, the impact of the change to one's own position and the support from one's superior in understanding the issue.</p> <p>As development objectives, the possibility to engage in change, as well as the processing of negative issues and feedback, were pinpointed. From the point of view of engagement, communication should be increased based on each employees personal situation. One needs time to deal with the change, and more or less support, depending on the person in question.</p>			
Keywords internal communications, strategy communications, change communications, change management			