

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Sosiologian laitos
Tekijä-Författare-Author Taro, Eeva		
Työn nimi-Arbetets titel-Title Muutos vyöryy - suunta säilyy: Arvot ja muutos pankkitoimihenkilöiden kokemuksina		
Oppiaine-Läroämne-Subject Yleinen sosiologia		
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu	Aika-Datum-Month and year 2004-09-20	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 82 + liite 2s.
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Muutos on jatkuva olotila. Sen vauhti on viime aikoina lisääntynyt voimakkaasti kaikilla elämänalueilla, eikä vähiten työelämässä. Muutospaineet ja -vauhti asettavat haasteita nykypäivän työntekijöille. Miten työssä pärjätään ja millä keinoilla muutoksia hallitaan? Tässä tutkimuksessa kiinnostuksen kohteena on Nordea-konsernin Vähittäispankki Suomen pankkitoimihenkilöt, joille muutosvirassa työskenteleminen on arkipäivää. Tutkimuksessa keskitytään aluksi selvittämään, miten Nordean kolme arvoa näkyvät henkilöstön käytännön työssä ja minkä merkityksen henkilöstö yhteisille arvoille antaa. Lisäksi kiinnostus kohdistetaan henkilöstön muutoskokemuksiin sekä siihen, mikä muutoksissa on vaikeinta ja miten muutoksia voidaan yksilötasolla hallita. Lopuksi arvoja analysoidaan myös muutosten valossa ja tutkitaan sitä, voivatko organisaation arvot tukea ja auttaa muutosten läpivientä.</p> <p>Laadullisen tutkimuksen aineistona on käytetty kymmentä pankkitoimihenkilön teemahaastattelua sekä Nordean ja Meritan aikaisia henkilöstölle suunnattuja opasmateriaaleja: Teemme sen mahdolliseksi -vihkoa sekä Muutos-vihkoa.</p> <p>Keskeisinä lähdeaineistoina toimivat Richard Sennettin (1998) <i>The Corrosion of Character</i>, Matti Kortteisen (1992) tutkimus <i>Kunnian kenttä</i> sekä Noora Järnefeltin ja Anna-Maija Lehdon (2002) kiiretutkimus <i>Työhulluja vai hulluja töitä</i>, josta erityisesti Järnefeltin osuudet: <i>Työkiireen syiden jäljillä</i> sekä <i>Kiireen hallinta työn muutoksessa</i>.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella vaikuttaa siltä, ettei määritellyillä arvoilla ole erityisen suurta merkitystä henkilöstön käytännön työn kannalta. Arvojen rooli on tukea työnantajan visiota ja toimia johdon asettamien tavoitteiden ilmentäjinä. Arvoja tärkeämpänä pidetään omaa pankkilaista työhistoriaa ja sen myötä muovautunutta tapaa tehdä töitä. Tutkimuksen kohteena olevat pankkilaiset tuntuvat olevan sitoutuneempia itse työhön kuin organisaatioon.</p> <p>Vaikeinta muutoksissa on henkilöstön mielestä kiire. Vauhdissa pysymistä helpottaa, kun työ ja vapaa-aika pystytään pitämään selvästi toisistaan erillään. Vapaa-ajalla voidaan rentoutua ja ladata akkuja, jotta työssä taas jaksetaan. Tunnollisille ja tarkoille pankkilaisille ajoittainen työstä irrottautuminen on jaksamisen kannalta erityisen tärkeää.</p> <p>Jos organisaation arvot on sisäistetty, ne voivat arvojen sisällöstä riippuen tukea tai hidastaa muutosprosessien läpivientä. Ongelmana on, että johdon määrittelemät arvot jäävät usein melko pinnallisiksi ja ne mielletään henkilöstön keskuudessa pikemminkin tavoitteiksi kuin todellisen toiminnan ilmentäjiksi. Lisäksi kiire vaikeuttaa määriteltyjen arvojen omaksumista.</p>		
Avainsanat-Nyckelord-Keywords organisaatiomuutos arvot henkilöstö pankit - pankkitoimihenkilöt		
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited		
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information		