

Lehdistötiedote

Celerant: Talouskriisi toimii muutuskatalyyttinä

Puolet suomalaisjohtajista pitää henkilöstön sitouttamista muutosten vaikeimpana osana

Yli puolet yritysjohtajista (59 prosenttia) kertoo talouskriisin paljastaneen heikkouksia heidän organisaatioissaan. Lisäksi kaksi kolmasosaa (66 prosenttia) johtajista arvelee, että taantuma tarjoaa mahdollisuuden viedä eteenpäin sellaisia muutoksia, joiden toteuttaminen olisi hyvinä aikoina vaikeaa. Konsulttiyhtiö Celerant Consultingin teettämässä kansainvälisessä tutkimuksessa haastateltiin yli 560 yritysjohtajaa Euroopassa ja Yhdysvalloissa, myös Suomessa. Tutkimuksen toteutti arvostettua The Economist -lehteä julkaisevan The Economist Groupin omistama tutkimusyhtiö Economist Intelligence Unit (EIU).

Tutkimuksen mukaan yritysjohtajat kokevat taantuman toimivan muutuskatalyyttinä, sillä enemmistö (60 prosenttia) yrityksistä on jatkanut ja jopa nopeuttanut käynnissä olleita muutosprojekteja sekä käynnistänyt uusia. Ainoastaan 6 prosenttia vastanneista yritysjohtajista kertoi yrityksen lopettaneen käynnissä olleet muutosprojektit taantuman vuoksi.

”Taantuma on yrityksille mahdollisuus. Epävakaina aikoina ei kannata pistää ovia ja ikkunoita kiinni ja odotella myrskyn menevän ohi, vaan marssia tuulta päin ja kiihdyttää muutoksen vauhtia. Tehokkaampi organisaatio ja tehokkaammat työtavat auttavat taantuman yli ja antavat varusteet uuteen nousuun, kun aurinko alkaa taas paistaa”, toteaa Celerant Consulting Nordicin johtaja **Sten-Erik Molander**.

”Vaarana on, että yritykset käyttävät talouskriisiä liian voimakkaana vipuvartena ja runnovat muutokset läpi keskittyen ainoastaan lyhyen aikavälin tuloksiin. Ne yritykset, joissa lyhyen ja pitkän aikavälin muutokset ovat tasapainossa, ja joissa henkilöstö saadaan mukaan muutokseen, saadaan parhaat tulokset nyt ja taataan hyvät kasvunäkymät talouden kääntyessä nousuun”, Molander jatkaa.

Suomalaisten haasteena henkilöstön sitouttaminen

Yritysjohtajat pitävät muutosprosessien vaikeimpana osana henkilöstön sitouttamista. 33 prosenttia kaikista vastaajista nimesi henkilöstön mukaan saamisen muutoksen hankalimmaksi osa-alueeksi. Suomalaisjohtajista 50 prosenttia nimesi sitouttamisen vaikeimmaksi osa-alueeksi.

”Viime aikoina on keskusteltu paljon siitä, miten turhautuneita yritysjohtajat ovat muutosvastarintaan. Tämä tutkimus selkeästi tukee nyt julkisuuteen astuneiden johtajien näkemyksiä. Kyky saada ja sitouttaa henkilöstö mukaan muutokseen on yhä keskeisempi osa johtajuutta”, Molander toteaa.

Tutkimusraportti ja toimialakohtaiset tulokset englanniksi osoitteessa [insert web address].

Lisätietoja:

*Sten-Erik Molander, Celerant Consulting Nordic
Puh. 040 5143 858
Email [sten-erik.molander \(at\) celerantconsulting.com](mailto:sten-erik.molander@celerantconsulting.com)*

*Susanna Isohanni, Netprofile Finland
Puh. (09) 6812 080
Email [susanna \(at\) netprofile.fi](mailto:susanna@netprofile.fi)*

Celerant Consulting on kansainvälinen konsulttiryitys, joka tarjoaa asiakkailleen muun muassa toimintaprosessien tehostamiseen ja muutosjohtamiseen liittyviä palveluita. Celerant auttaa asiakkaitaan viemään strategian käytäntöön ja saamaan aikaan pysyviä ja mitattavissa olevia muutoksia. Celerantin toimintamalli perustuu läheiseen yhteistyöhön asiakasorganisaatioiden kaikkien henkilöstöryhmien kanssa johtotasolta työntekijöihin saakka. Vuonna 2008 Celerant auttoi asiakkaitaan saavuttamaan yhteensä 600 miljoonan euron vuosisäästöt. Celerant on 110 miljoonan euron liikevaihdolla maailman suurin itsenäinen operations management -alueeseen keskittynyt konsulttiryitys. Lisätietoa: www.celerantconsulting.com.