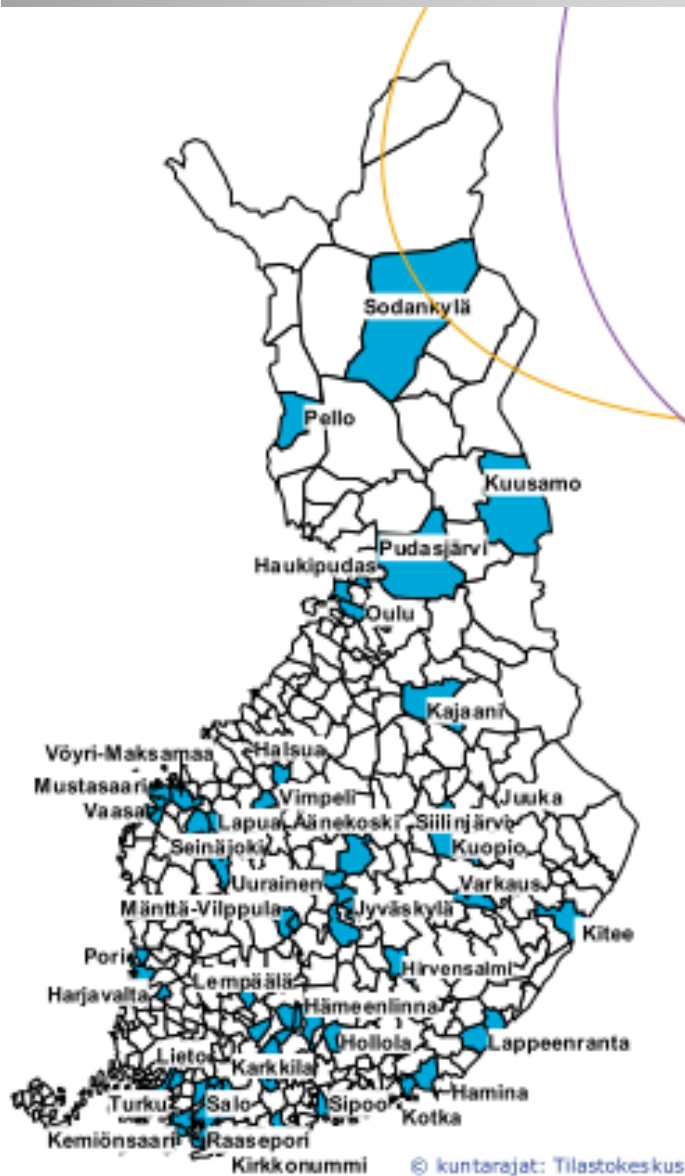
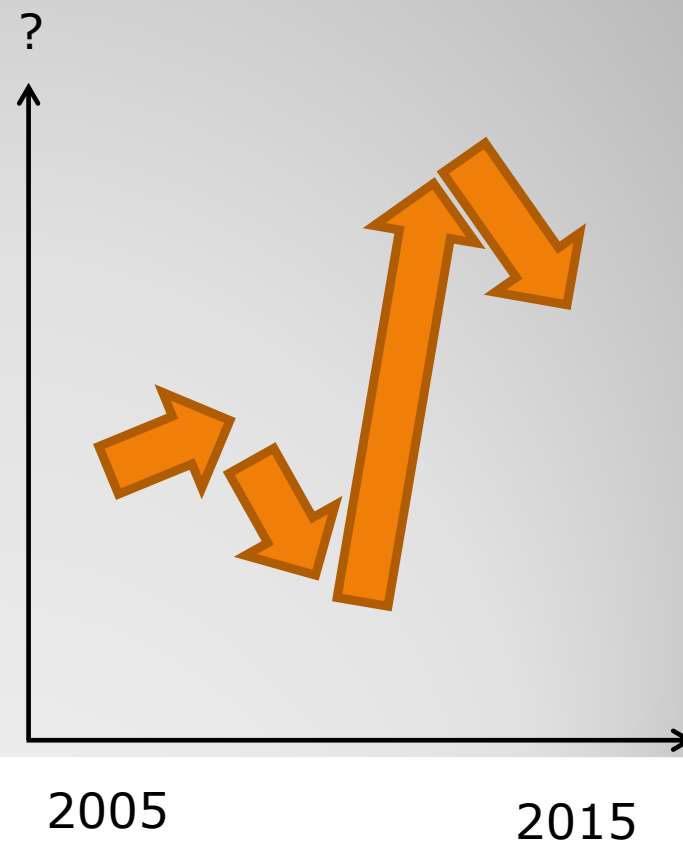
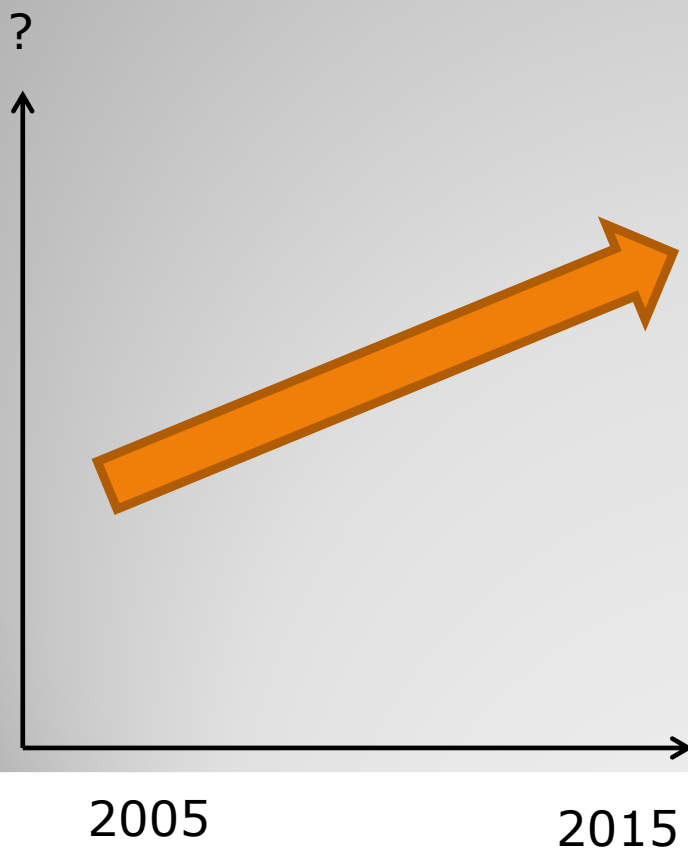


Paras / ARTTU- tutkimuksen tuloksia

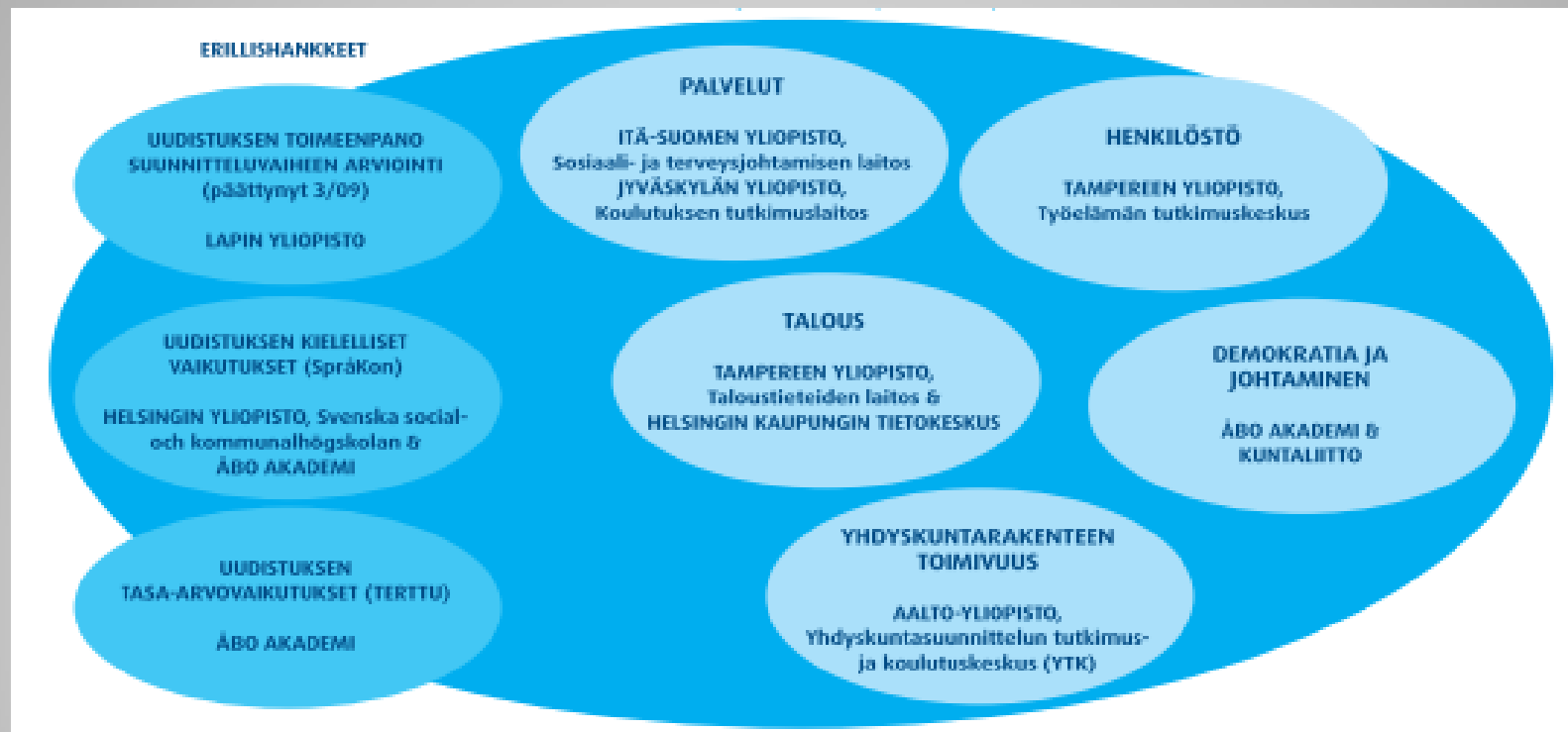


Muutosprosessi ja henkilöstö
17.4.2012 Mikkeli
Esa Jokinen
Työelämän tutkimuskeskus

Kaksi kuvaa kehityksestä



Paras-arviointitutkimus 2008-12



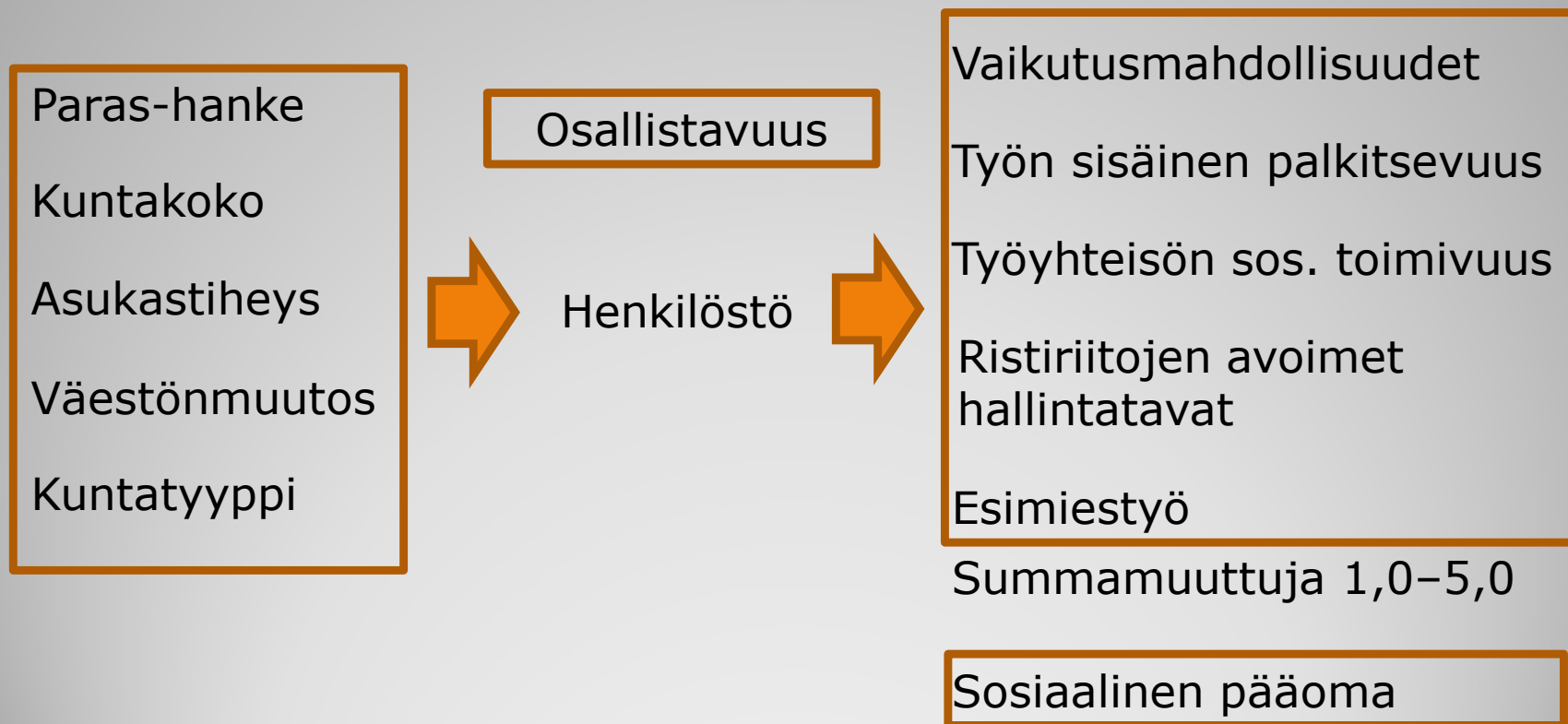
Henkilöstötutkimuksen lähtökohtia

- Arvioidaan palvelujen järjestämistapoja, uudistamista ja työhyvinvointiin liittyviä asioita henkilöstön kokemusten kautta.
- "Työelämän laatu" viittaa kirjallisuuteen, jossa työelämää pyritään mittaamaan kuitenkin yksilökokemusta laajemmin ja huomioiden organisointitavat ja johtaminen.

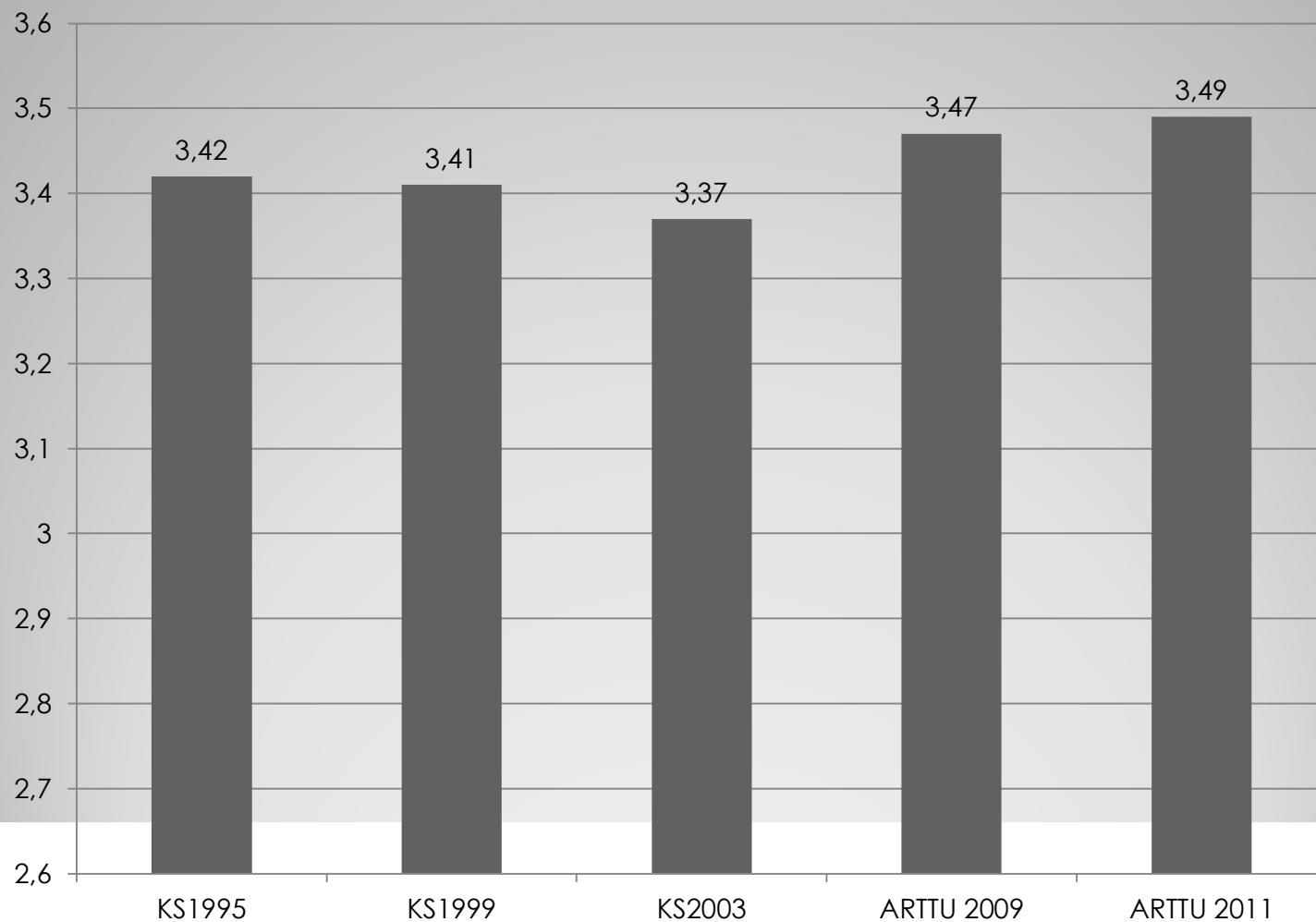
Henkilöstötutkimuksen lähtökohtia

- 2009 ja 2011 kysely 40 (38) ARTTU-kunnan henkilöstön sosiaali-, terveys- ja koulutoimen henkilöstölle, vuonna 2011 yleishallinnolle
- Vuonna 2009 n=3710 (60 %)
- Vuonna 2011 n=4618 (52 %)

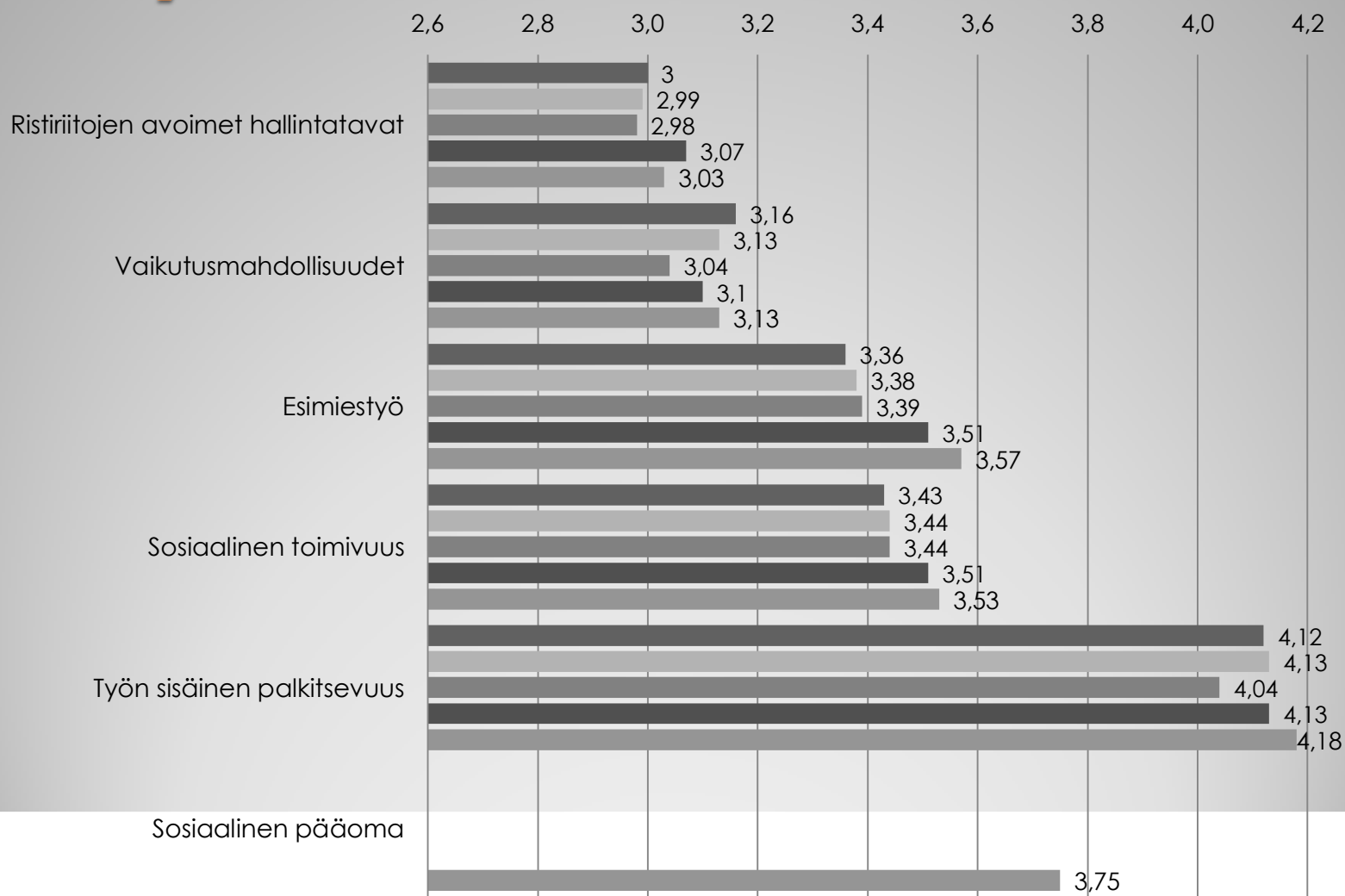
Henkilöstötutkimuksen lähtökohtia



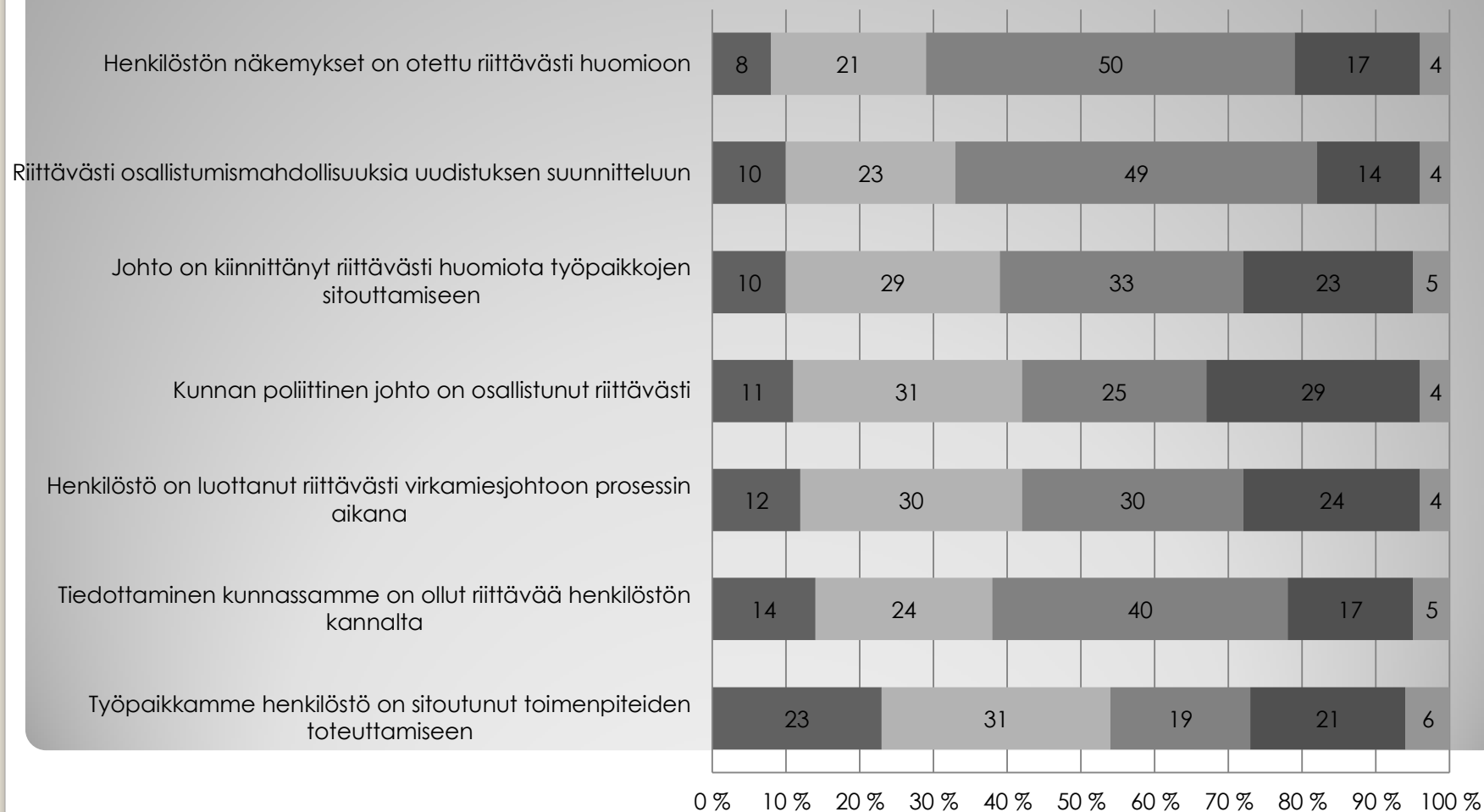
Työelämän laatu kunnissa 1995–2011



Työelämän laadun ulottuvuuksien kehitys 1995–2011

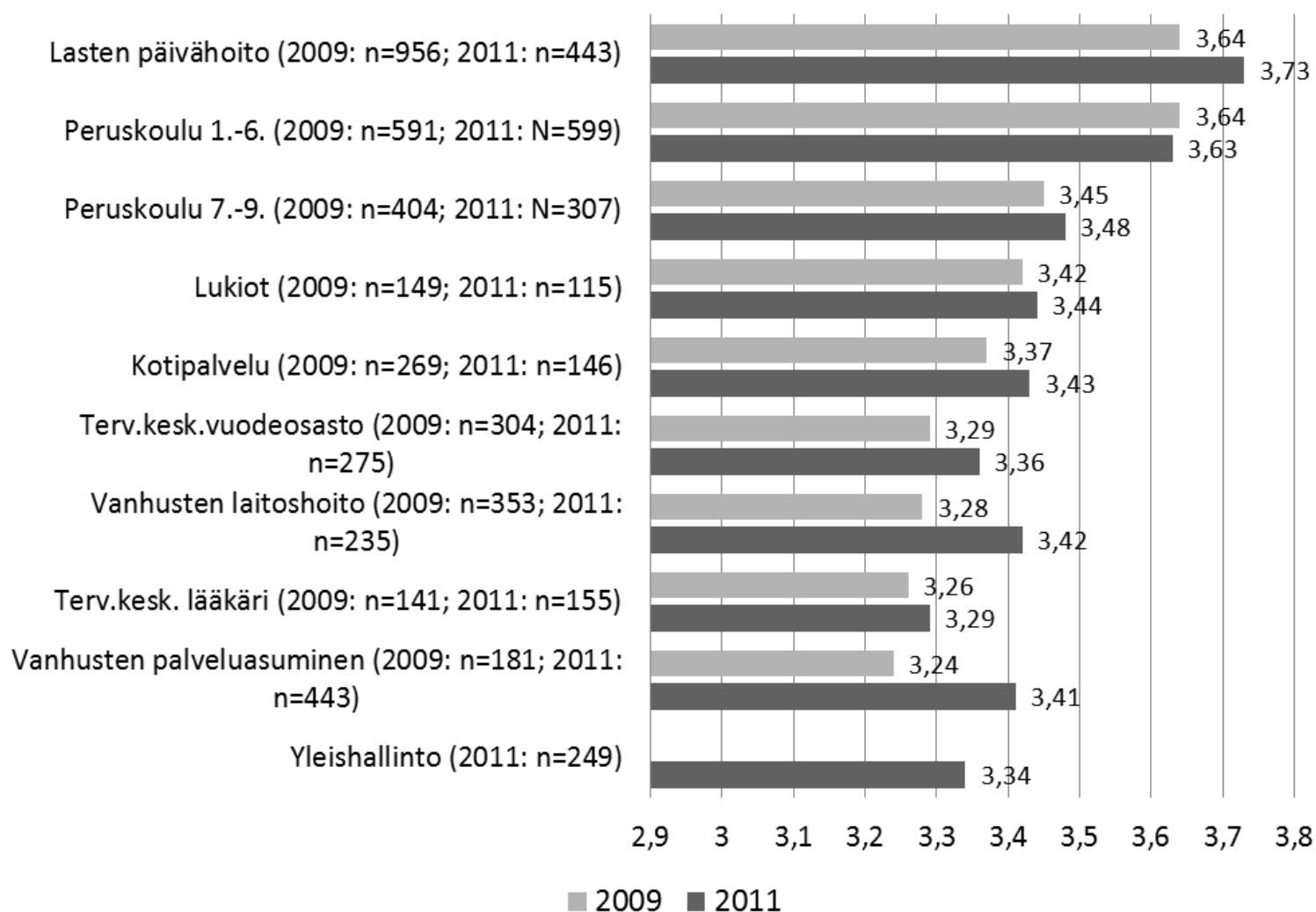


Uudistuksen osallistavuus

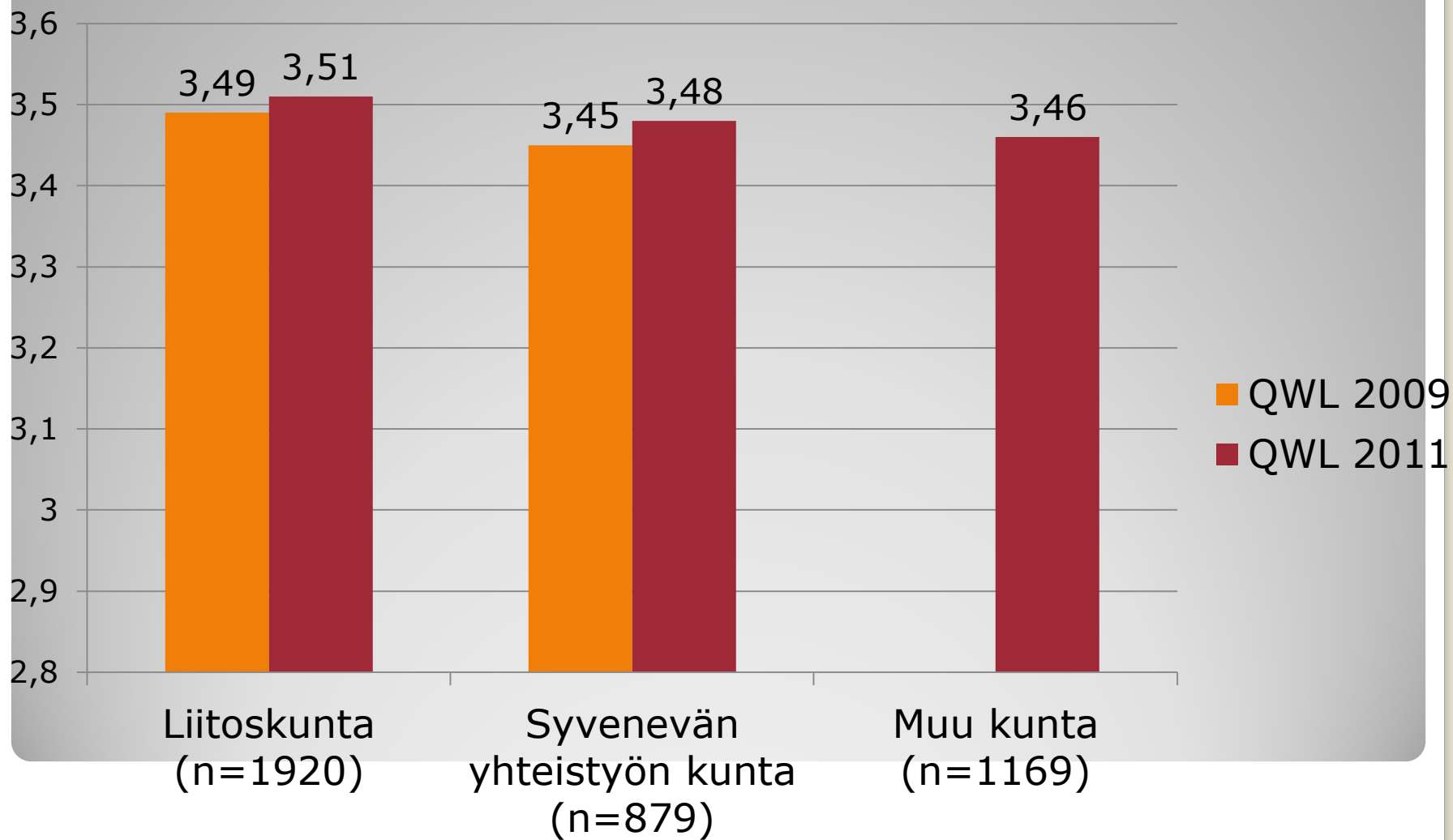


■ Samaa mieltä ■ Ei samaa eikä eri mieltä ■ Eri mieltä ■ En osaa sanoa ■ Puuttava tieto

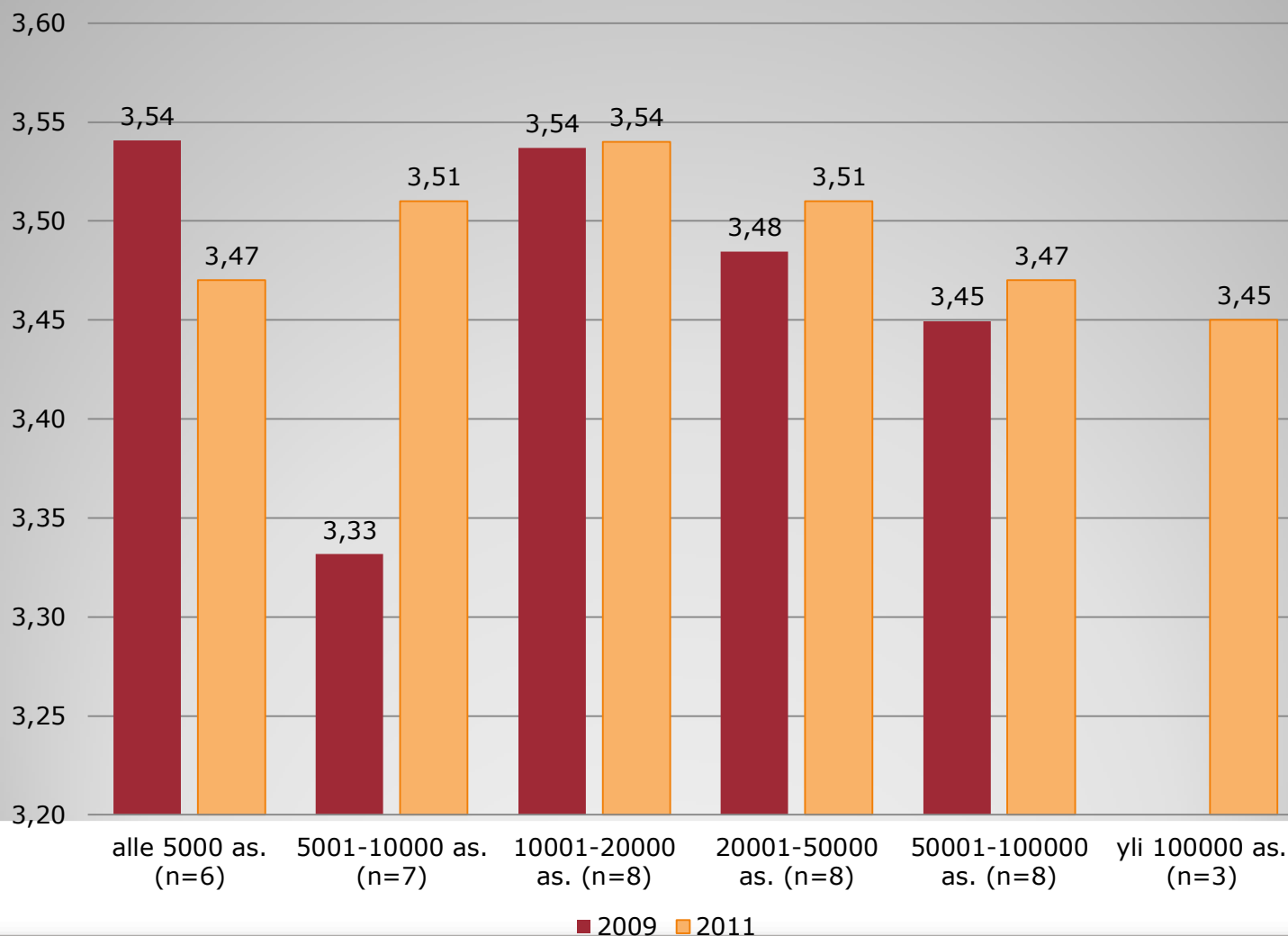
Työelämän laatu toiminnoissa 2009–2011



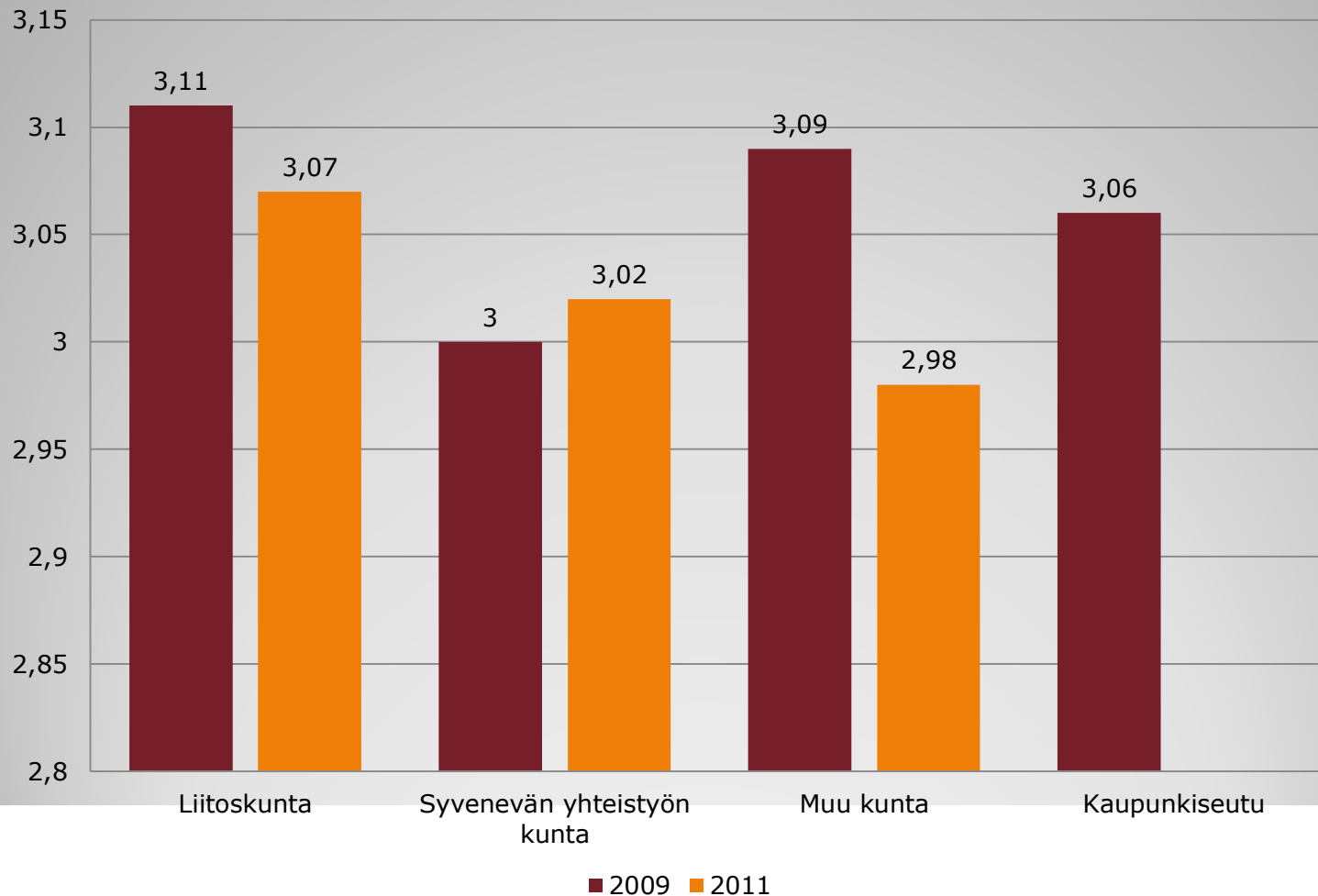
Työelämän laatu ja Paras-hanke, 2009 ja 2011



Työelämän laatu ja kuntakoko, 2009 ja 2011



Ristiriitojen avoimet hallintatavat ja Paras-hanke, 2009 ja 2011



Yhteenvetoa

- Työelämän laatu on säilynyt lähes ennallaan 2009–2011. Sen ulottuvuudet ovat varsin pysyviä eri kunnissa ja toiminnoissa, kun tarkastellaan aikaväliä 1995–2011.
- Paranemista on tapahtunut erityisesti esimiestyössä, mutta ristiriitojen avoimet hallintatavat vähentyneet
- Eräänlainen kehittämismyönteisyys näyttää lisääntyneen, mutta toisaalta ristiriitoja on entisen verran
- Paras-uudistuksen osallistavuus on säilynyt heikolla tasolla. Vain 8 % kokee riittävää osallisuutta.
- Tämä kertonee myös uudistuksen ajankohtaisuuden vaihtelusta eri kunnissa.
- Tiedonsaanti on säilynyt ennallaan.
- Koulutusmahdollisuudet ovat jatkuvasti parantuneet.

Tulokset HR:n kannalta

- Henkilöstö ei reagoi rakenteellisiin uudistuksiin säännönmukaisesti.
- Henkilöstö kuitenkin vastustaa "pelinappulana" olemista, ja Paras-uudistus on osa tätä "objektivointia".
- Toisaalta uudistuksen osallistavuus näyttää olevan yhteydessä työelämän laatuun.
- Muistettava kaksi kuvaa – toisaalta rationaalinen malli ja toisaalta henkilöstön todellisuus.
- Mikä tahansa rakenteellinen muutos on "tulkattava" henkilöstölle.
- Miten henkilöstö tulisi orgaanisemmin osaksi kuntaorganisaatiota?

- Jokinen, Esa & Heiskanen, Tuula (2012)
Henkilöstö uudistusten pyörteissä. Paras-ARTTU-ohjelman tutkimuksia nro 19.
http://shop.kunnat.net/uploads/arttu_henkilostoraportti.pdf