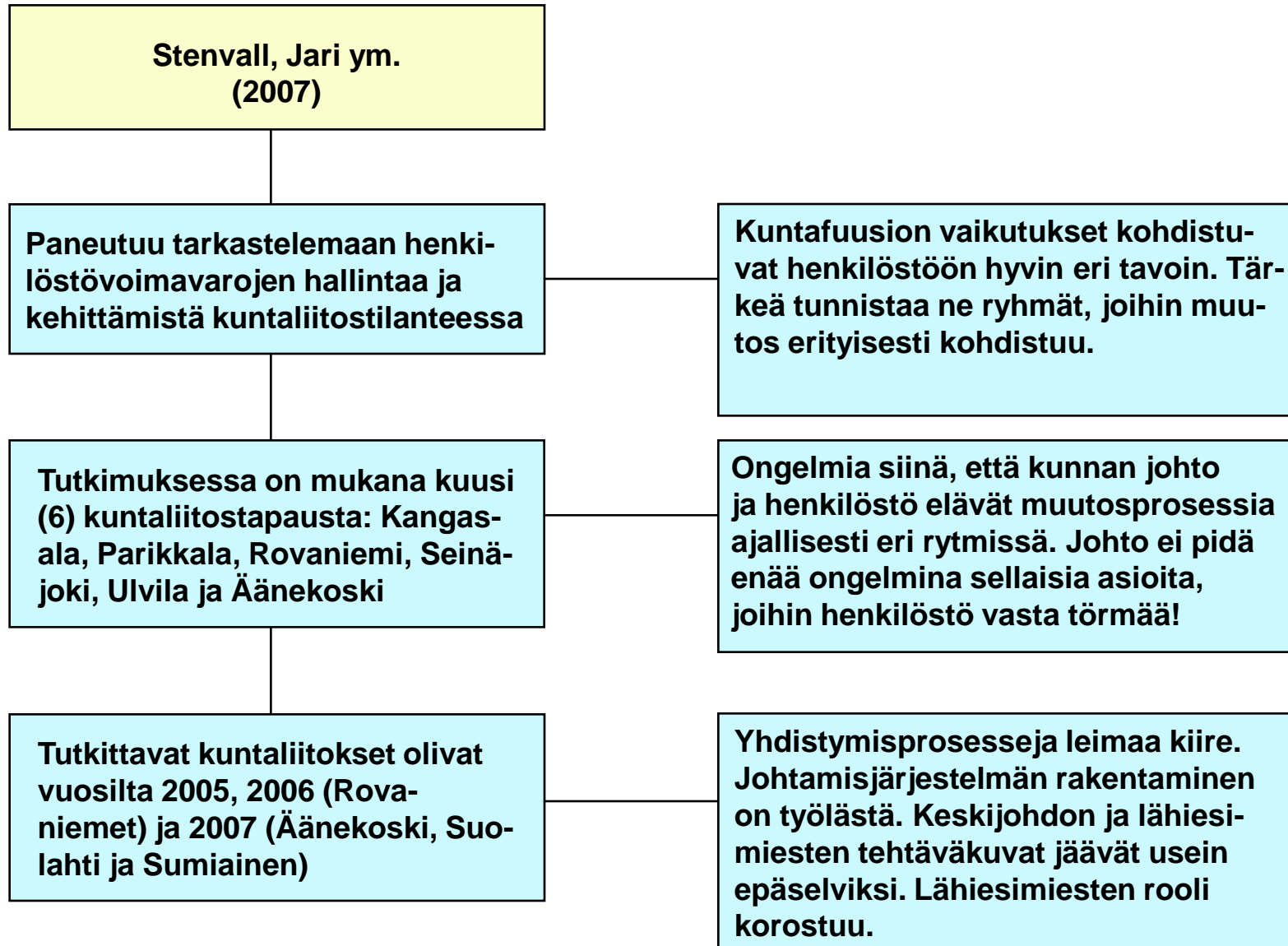


Mitä henkilöstöasioita kuntaliitostutkimukset (A) ja kuntajakoselvitykset (B) nostavat esille kuntaliitoksissa

A. Kolme tärkeää tutkimusraporttia:

- A1. Stenvall, Jari & Majoinen, Kaija & Syväjärvi, Antti & Vakkala, Hanna & Selin, Antti (2007). "Mees romppeines siihen". Henkilöstövoimavarojen hallinta ja muutoksen johtaminen kuntafuusiassa. 132 s. Lapin yliopisto ja Suomen Kuntaliitto. Acta-sarja nro191.
- A2. Stenvall, Jari & Syväjärvi, Antti & Vakkala, Hanna (2008). "Kun romppeet ovat paikoillaan". Onnistunut kuntafuusio - pehmeä vai kova henkilöstövoimavarojen johtaminen. 124 s. Lapin yliopisto ja Suomen Kuntaliitto. Acta-sarja nro 204.
- A3. Nakari, Risto & Sjöblom, Stefan (2009). Toimiva kunnallinen palveluorganisaatio. Työelämän laadun, asiakastyytyväisyyden ja palvelukustannusten väliset yhteydet strategisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. 180 s. Tampereen yliopisto, Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet ja Suomen Kuntaliitto. Acta-sarja nro 209.

A1. Stenvall, Jari & Majoinen, Kaija & Syväjärvi, Antti & Vakkala, Hanna & Selin, Antti (2007). "Mees romppeines siihen". Henkilöstövoimavarojen hallinta ja muutoksen johtaminen kuntafuusiassa. 132 s. Lapin yliopisto ja Suomen Kuntaliitto. Acta-sarja nro191.



”Mees romppeines siihen”. Henkilöstövoimavarojen hallinta ja muutoksen johtaminen kuntafuusiossa.

Havaintoja:

1. Henkilöstö sopeutuu verrattain hyvin uuteen tilanteeseen. Monesti kunnat valitsevat melko varovaisen toteutuksen.

2. Vaikutukset kohdistuvat eri tavoin. Suurimmat muutokset koskevat yleishallintoa ja yleisesti esimiestehtävissä olevia. Muutokset yleensä pienimpiä sivistystoimessa.

3. Suunnitteluvaiheella (valmisteluvaiheella) on kuntafuusioiden suuri merkitys. Yhdistymispäätöksistä yhdistymisen toteuttamiseen, esim. Seinäjoella 1,5 vuotta

4. Kuntafuusioiden alkuvaiheelle on kiire leimallista. Se kuormittaa erityisesti avainhenkilöitä.

5. Vastuu henkilöstövoimavarojen hallinnasta tulee varsinkin esimiehille ja erityisesti lähiesimiehille.

6. Varsinkin suuria muutoksia kokevat työntekijät odottavat esimiehiltä läsnäoloa ja vuorovaikutusta. Esimiehillä on tavallista enemmän kiireitä!

7. Toimintakulttuureihin liittyvät jännitteet ovat merkittävimpiä haasteita henkilöstövoimavarojen hallinnassa.

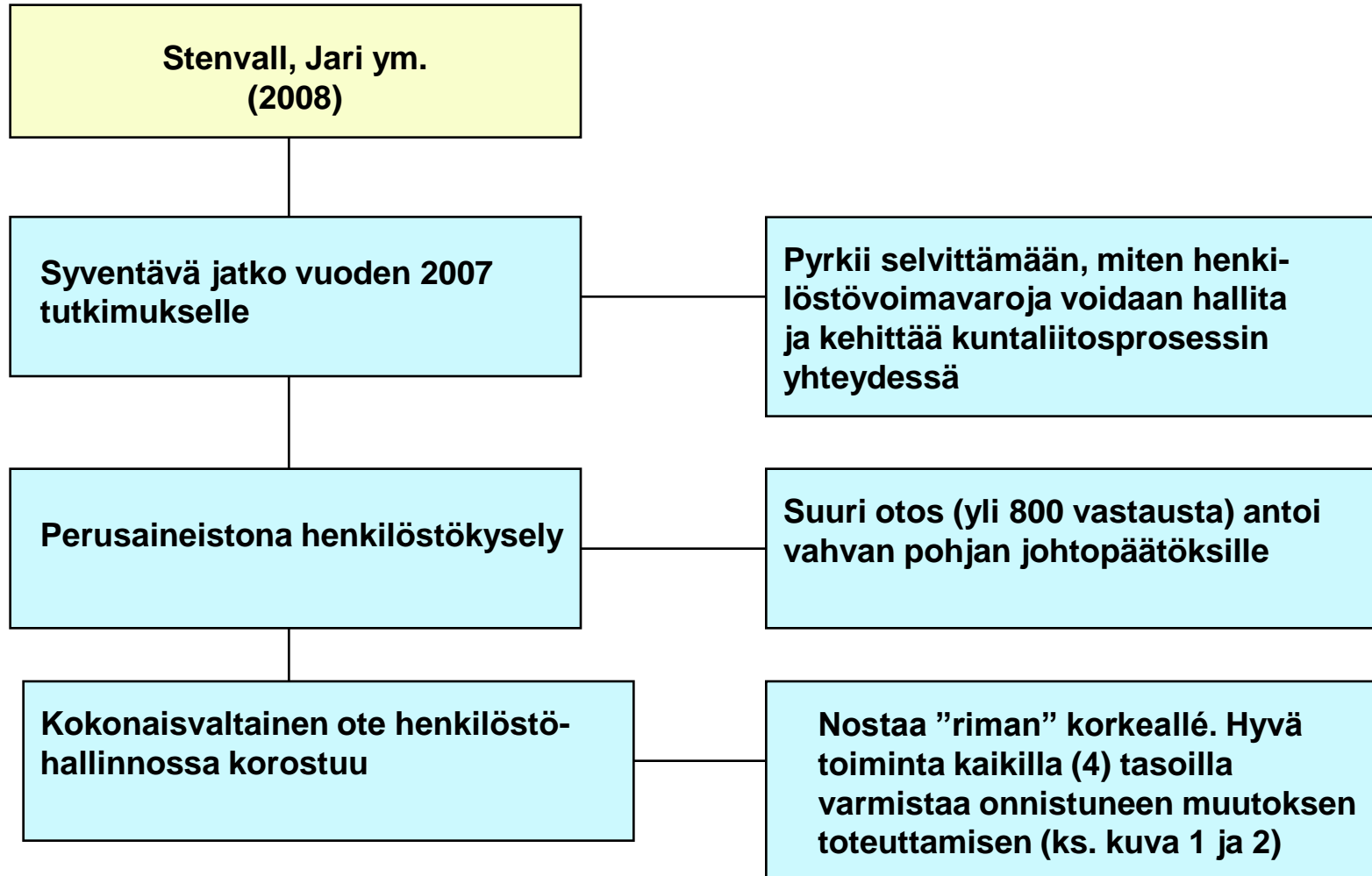
8. Johtajat elävät ja läpikäyvät muutosta eri tahtiin kuin alaiset. Heidän voi olla vaikea asettua henkilöstön asemaan, koska he ovat jo aikoja sitten ohittaneet puheena olevat asiat.

9. Vain osassa kuntia on järjestetty muutosvalmennusta ja silloinkin pääasiassa johdolle:

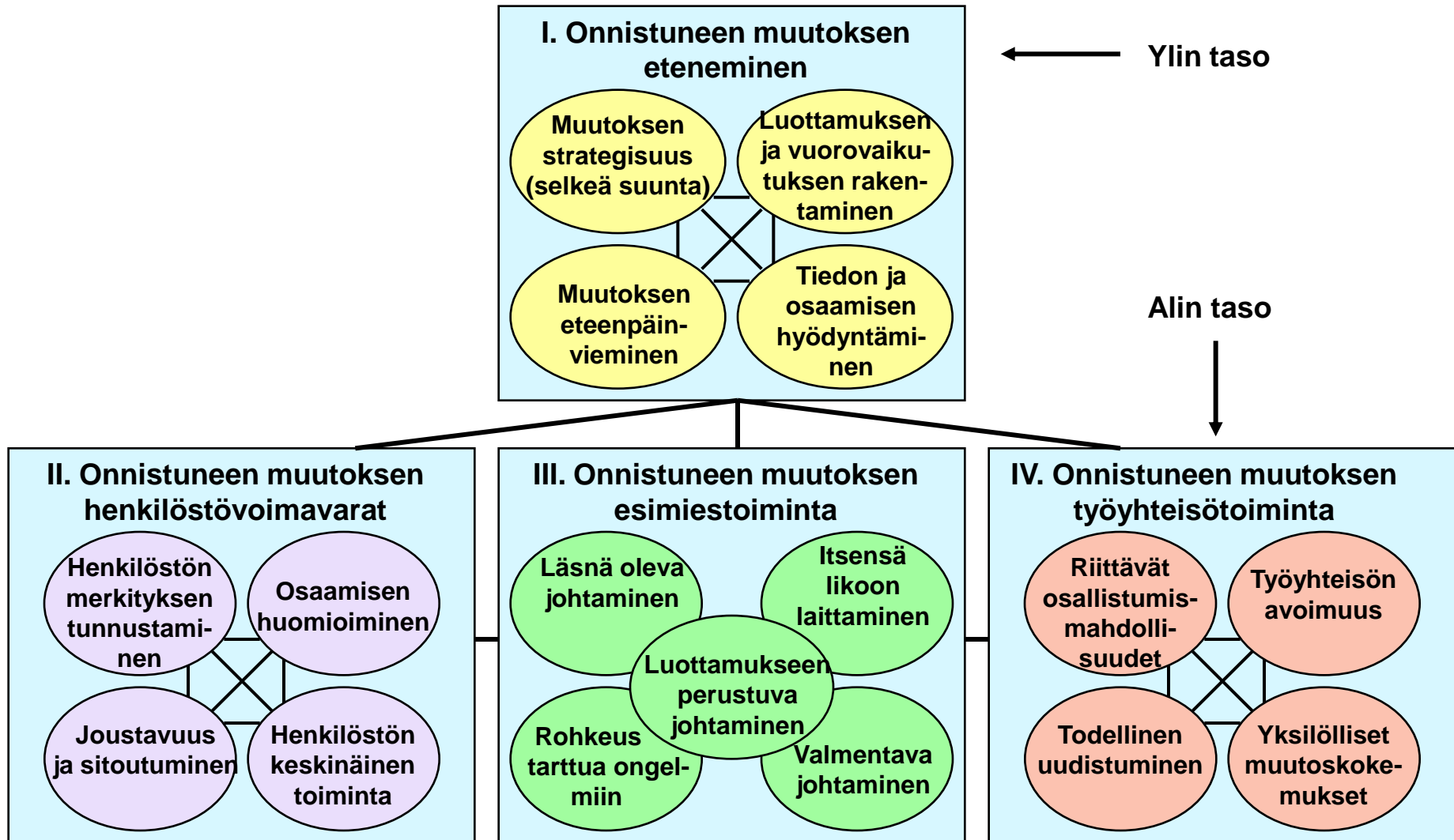
10. Vuorovaikutteinen ja neuvotteleva henkilöstövoimavarojen hallinta on onnistuneen kuntafuusion perusedellytyksiä.

Vuoden 2009 liitoksissa jo enemmän!

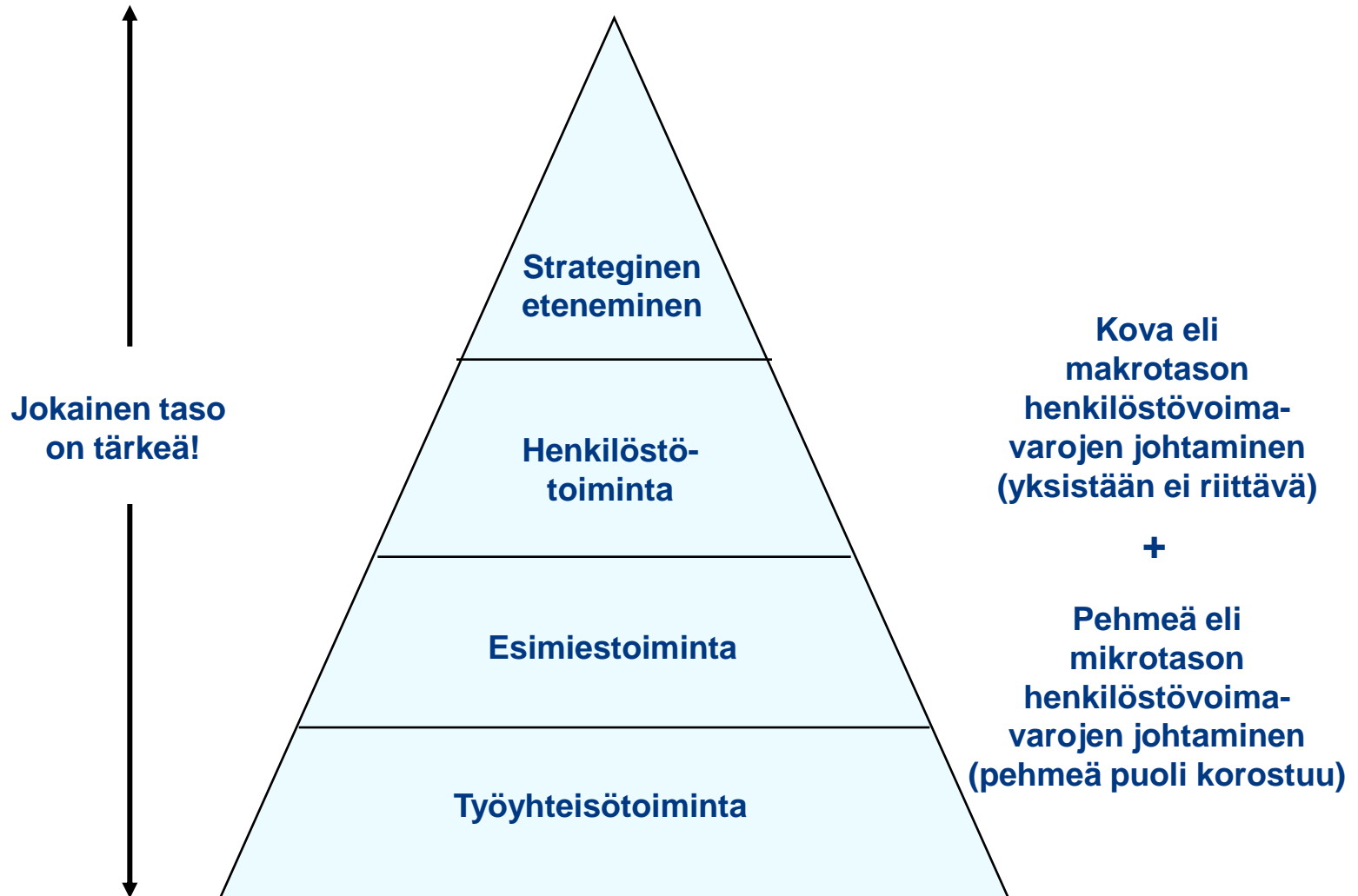
A2. Stenvall, Jari & Syväjärvi, Antti & Vakkala, Hanna (2008). "Kun romppeet ovat paikoillaan". Onnistunut kuntafuusio - pehmeä vai kova henkilöstövoimavarojen johtaminen. 124 s. Lapin yliopisto ja Suomen Kuntaliitto. Acta-sarja nro 204.



Kuva 1. Onnistunut muutos kuntafuusiossa Jari Stenvallin, Antti Syväjärven ja Hanna Vakkalan tutkimuksen (2008) tulosten visualisointia (Arto Koski)



Kuva 2. Onnistunut muutos kuntafuusiossa Jari Stenvallin, Antti Syväjärven ja Hanna Vakkalan tutkimuksen (2008) tulosten visualisointia (Arto Koski)



A3. Nakari, Risto & Sjöblom, Stefan (2009). Toimiva kunnallinen palveluorganisaatio. Työelämän laadun, asiakastyytyvyyden ja palvelukustannusten väliset yhteydet strategisen henkilöstöjohtamisen näkökulmasta. 180 s. Tampereen yliopisto, Svenska social- och kommunalhögskolan vid Helsingfors universitet ja Suomen Kuntaliitto. Acta-sarja nro 209.

