

Jussi Halonen

**YLEISEN EDUNVALVONNAN SIIRTYMINEN KUNNILTA VALTION
OIKEUSAPUTOIMISTOIHIN HENKILÖSTÖN NÄKÖKULMASTA**

Opinnäytetyö

Kajaanin ammattikorkeakoulu

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Liiketalouden koulutusohjelma

Kevät 2010



Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma
Tekijä(t) Jussi Halonen	
Työn nimi Yleisen edunvalvonnan siirtyminen kunnilta valtion oikeusaputoimistoihin henkilöstön näkökulmasta	
Vaihtoehtoiset ammattiopinnot Oikeudelliset opinnot	Ohjaaja(t) Matti Haataja Toimeksiantaja Kainuun maakunta - kuntayhtymä/Kajaanin oikeusaputoimisto, yleinen edunvalvonta
Aika Kevät 2010	Sivumäärä ja liitteet 39 + 3
<p>Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten henkilöstö koki yleisen edunvalvonnan muutoksen kunnilta valtion oikeusaputoimistoihin. Opinnäytetyö sisältää kyselytutkimuksen, joka toteutettiin vuoden 2009 aikana. Tämän opinnäytetyön toimeksianto Kainuun yleinen edunvalvonta, joka toimi toimeksiantohetkellä Kainuun maakunta -kuntayhtymän alaisuudessa ja vuoden 2009 alusta se on toiminut Kajaanin oikeusaputoimiston alaisuudessa.</p> <p>Opinnäytetyön teoriaosuudessa käydään tiiviisti läpi, mitä edunvalvonta tarkoittaa. Teoriaosuudessa kerrotaan myös perusteita, joiden takia yleinen edunvalvonta siirrettiin kunnilta valtion oikeusaputoimistoihin. Tämän lisäksi työn teoriaosuudessa kerrotaan yksilöiden suhtautumisesta organisaatiomuutokseen ja siitä selviämiseen. Nämä asiat auttavat ymmärtämään tutkimustuloksia.</p> <p>Kyselytutkimus toteutettiin huhti- joulukuun aikana 2009. Kysely lähetettiin kymmeneen oikeusaputoimistoon yleisen edunvalvonnan henkilökunnalle. Oikeusaputoimistot, joihin kysely lähetettiin, sijaittivat Itä-Suomen ja Rovaniemen oikeusapupiirissä. Kysely lähetettiin kahdella ensimmäisellä kerralla sähköpostilla ja kolmannella kerralla postissa.</p> <p>Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että yleisen edunvalvonnan henkilökunta suhtautui organisaatiomuutokseen erittäin positiivisesti. Henkilökunta ei kokenut pelkoja ennen yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymistä ja näki asian hyvin. Suhtautuminen asiaan ei ole muuttunut yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen jälkeen. Työntekijät olivat tyytyväisiä ensijaisesti palkankorotuksiin ja he pitivät valtiota myös turvallisempana työnantajana. Haittana osa henkilöstöstä näki päämiesten määrän kasvun ja byrokratian lisääntymisen.</p>	
Kieli	suomi
Asiasanat	yleinen edunvalvonta, organisaatiomuutos
Säilytyspaikka	<input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun Kaktus-tietokanta <input type="checkbox"/> Kajaanin ammattikorkeakoulun kirjasto

School Business	Degree Programme Business Administration
Author(s) Jussi Halonen	
Title Transition of General Trusteeship from Municipalities to the State Legal Aid Offices from the Staff Perspective	
Optional Professional Studies Financial Administration and Law	Instructor(s) Matti Haataja
	Commissioned by Joint Authority of Kainuu Region/ Legal Aid Office in Kajaani, general trusteeship
Date Spring 2010	Total Number of Pages and Appendices 39 + 3
<p>The purpose of this research was to study how the staff experienced the change of general trusteeship from municipalities to the legal aid offices. The study included a survey which was carried out in 2009. The study was commissioned by Kainuu general trusteeship which was arranged by the Joint Authority of Kainuu Region until the end of 2008. From the beginning of 2009 general trusteeship has been available at the legal aid office in Kajaani.</p> <p>The beginning of the theoretical part tells briefly what trusteeship means. It also presents the arguments why general trusteeship was transferred from municipalities to the state legal aid offices and describes the attitudes of individuals to an organizational change and how they cope with it. These matters help to understand the results.</p> <p>The survey was carried out between April and December 2009. The questionnaire was sent to the general trusteeship staff of ten legal aid offices. The offices are located in Eastern Finland and Rovaniemi legal aid district. The questionnaire was sent for the first and the second time by e-mail and the third time by mail.</p> <p>Based on the research results, the general trusteeship staff responded very positively to the organizational change. The staff did not experience fear before the transition to the state. The attitudes have not changed after the transition. The staff was primarily satisfied with pay rises, and they regarded the state as a safer employer. The staff regarded as a disadvantage the growing number of the clients and the increase of bureaucracy.</p>	
Language of Thesis	Finnish
Keywords	general trusteeship, organizational change
Deposited at	<input type="checkbox"/> Kaktus Database at Kajaani University of Applied Sciences <input type="checkbox"/> Library of Kajaani University of Applied Sciences

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 EDUNVALVONTA	3
2.1 Holhoustoimen historiaa	4
2.2 Edunvalvontaoikeus	5
2.3 Edunvalvojat	5
2.4 Yleinen edunvalvonta	7
2.5 Yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen perusteita	7
2.6 Yleisen edunvalvonnan siirtyminen valtion oikeusaputoimistoihin	9
2.7 Edunvalvontahenkilöstön virkanimikkeet ja päätehtävät valtiolle siirtymisen jälkeen	10
2.8 Ennakko-odotukset Kainuun yleisessä edunvalvonnassa	12
3 MUUTOKSEN VAIKUTUKSET HENKILÖSTÖÖN	14
3.1 Muutoksessa tärkeää	14
3.2 Muutokseen sopeutuminen	15
4 HENKILÖSTÖTUTKIMUKSEN TULOKSET	17
4.1 Kyselyn onnistumisen arviointi henkilöstön perustietojen perusteella	17
4.2 Henkilöstön perustiedot	19
4.3 Henkilöstön tuntemukset yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisestä	24
4.4 Työtehtävien muutokset ja palkkaratkaisut	26
4.5 Työmatkan muutokset	28
4.6 Oikeusministeriön tiedottaminen	32
4.7 Avoimet kysymykset	33
5 POHDINTA.	36
LÄHTEET	38
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Yleinen edunvalvonta siirtyi kunnilta valtion oikeusaputoimistoihin 1.1.2009. Samalla myös yleisen edunvalvonnan henkilökunta sai halutessaan siirtyä valtion oikeusaputoimistojen virkoihin. Virkanimikkeet muuttuivat useilla yleisen edunvalvonnan työntekijöillä. Tämän jälkeen myös yleisen edunvalvojan ja edunvalvontasihteerin virkanimikkeillä on kaksi eri palkkaluokkaa.

Työn toimeksiantajana oli Kainuun maakunta –kuntayhtymän yleinen edunvalvonta, joka uuden järjestelylain myötä siirtyi Kajaanin oikeusaputoimiston alaisuuteen. Toimeksiantaja halusi tietää, miten samoista viroista maksettavien palkkojen erilaisuus vaikuttaa yleisen edunvalvonnan henkilökuntaan. Toimeksiantaja halusi myös tietää, millaisia ajatuksia yleisen edunvalvonnan siirtyminen valtion oikeusaputoimistoihin ylipäättänsä henkilökunnassa herättää.

Opinnäytetyön tutkimusongelma keskittyy yleisen edunvalvonnan siirtymiseen valtion oikeusaputoimistoihin henkilöstön näkökulmasta. Kajaanin toimipisteen yleisen edunvalvonnan henkilöstöä ovat askarruttaneet toimeksiantajan mukaan virkanimikkeiden muutokset, palkkauksen eriarvoistuminen ja mahdolliset työtehtävien muutokset. Henkilöstön palkka ei laske, kun yleinen edunvalvonta siirtyy valtiolle. Virkanimikkeet vaihtuvat kuitenkin ja samalla nimikkeellä työskentelevillä on eri palkkaluokkia. Kun nimikkeet muuttuvat, saattavat myös työtehtävät muuttua.

Tutkimuksessa lähetettiin kysely jokaiselle yleisen edunvalvonnan henkilökunnan työntekijälle kaikkiaan kuuteen Rovaniemen oikeusapupiirin alueella edunvalvontapalveluita tarjoavaan oikeusaputoimistoon. Tämän lisäksi kysely lähetettiin yleisen edunvalvonnan henkilökunnalle neljään Itä-Suomen oikeusapupiirin oikeusaputoimistoon, jotka olivat Iisalmessa, Joensuussa, Kajaanissa ja Kuopiossa. Kysely tehtiin huhti-joulukuun 2009 aikana, sen jälkeen kun yleinen edunvalvonta oli siirtynyt valtion oikeusaputoimistojen hoidettavaksi. Kyselyssä kysyttiin henkilökunnalta, miten valtiolle siirtyminen oli vaikuttanut muun muassa heidän palkkoihin ja työtehtäviin. Tutkimustulokset osoittautuivat erittäin positiivisiksi.

Opinnäytetyössä on selitetty yleisen edunvalvonnan merkitys, mitä edunvalvonta tarkoittaa. Opinnäytetyössä on myös pohdittu, mitä muutos aiheuttaa työyhteisössä. Tämä oli tutkimuksen analysoinnin kannalta tärkeää, koska silloin on helpompi ymmärtää henkilöstön suhtautumista organisaation vaihtumiseen.

2 EDUNVALVONTA

Edunvalvonta on käsitteenä varsin uusi. Käsite on mainittu vasta ensimmäistä kertaa vuonna 1999 säädetyssä holhustoimilaissa. Tätä ennen edunvalvonnasta käytettiin nimitystä holho-us. Edunvalvojasta käytettiin nimitystä holhooja ja päämiehestä holhouksenalainen. Nämä nimitykset käsitettiin alistaviksi. Holhous-käsitteestä ei ole kuitenkaan kokonaan luovuttu. Sitä käytetään hallintoa ja edunvalvonnan kokonaisuutta koskevilla termeillä. (Saarenpää 2006, 348 - 349; Välimäki 2008, 6.)

Edunvalvonta ymmärretään yleensä päämiesten taloudellisten asioiden hoitamisena. Edunvalvonta voi koskea myös päämiehen huoltoasioita ja hänen henkilökohtaisten asioiden päät-tämistä. Päämiehen edustaminen ja hänen puhevallan käyttäminen oikeudellisissa toimitissa ovat myös edunvalvontaa. Edunvalvonnan tarkoitus on siis tukea yksilöä, joka ei itse kykene hoitamaan kaikkia pakollisia päivittäisiä käytännön asioita. Edunvalvonnan syynä voi olla sairaus tai vajaavaltaisuus. (Heikkinen, Heusala, Mäkelä & Nuotio 2003, 3 ja 9; HolTL 422/1999, 1 §; Saarenpää 2006, 349; Välimäki 2008, 17.)

Alaikäisellä henkilöllä edunvalvonta alkaa automaattisesti jo hänen syntyessään, jolloin hänen edunvalvojinaan toimivat hänen huoltajansa. Tarvittaessa tuomioistuin voi kuitenkin vapaut-taa huoltajat edunvalvojan tehtävästä ja määrätä alaikäiselle ulkopuolisen henkilön edunvalvojaksi. Täysi-ikäisen henkilön edunvalvonta alkaa, kun tuomioistuin tai holhousviranomainen määrää asianosaiselle edunvalvojan. On löydettävä jokin syy, kun edunvalvon-ta aloitetaan täysi-ikäiselle. (Saarenpää 2009, 315; HolTL 422/1999, 4, 10 - 12 §.)

Alaikäisellä henkilöllä edunvalvonta automaattisesti loppuu, kun henkilö täyttää 18 vuotta. Täysi-ikäisellä edunvalvonta loppuu, kun määräaikaisessa edunvalvonnassa määräaika um-peutuu. Edunvalvonta päättyy myös täysi-ikäisellä, jos edunvalvojalle on määrätty tietty teh-tävä ja tehtävä on suoritettu loppuun. Edunvalvonta loppuu myös, kun päämies kuolee. Toistaiseksi voimassa edunvalvonnassa olevalle päämiehille maistraatti tekee joka neljäs vuo-si selvityksen edunvalvonnan tarpeellisuudesta. Holhousviranomainen eli maistraatti lähettää hakemuksen tuomioistuimelle edunvalvojan tehtävän lopettamiseksi, jos holhousviran-omainen ei katso olevan tarvetta edunvalvonnan jatkamiseen. Toistaiseksi voimassa oleva

edunvalvonta päättyy, jos tuomioistuin hyväksyy holhousviranomaisen tekemän hakemuksen. (HolTL 422/1999, 15 - 17 §; Välimäki 2008, 65 – 67.)

2.1 Holhoustoimen historiaa

Holhoustoimintaa on ollut Suomen alueella jo keskiajalta lähtien. Keskiajalla holhousta koskeva lainsäädäntö oli vähäistä. Ensisijaisina holhoojina olivat sukulaiset vanhojen maakuntalakien ja maalakien mukaan, ja holhouksen valvonta kuului myös sukulaisille. Näiden säännösten ensisijainen tarkoituskin oli turvata holhouksenomaisen omaisuus perillisille perinnönjaon yhteydessä.

Holhouslainsäädäntöön tuli uudistuksia keskiajan loppupuolella, kun Maunu Eerikinpojan laki tuli voimaan. Tämän lain uudistuksena oli: kaupungin raadin oli määrättävä holhouksenomaiselle kaksi holhoojaa, jos holhouksenomaisella ei ole sukulaisholhoojaa. Vuonna 1734 säädetyn lain säännöksissä uudistuksena oli, että tuomioistuimella on valta valvoa vuositilien tarkastusta, jonka sukulaiset edelleen tekivät.

Vuoden 1898 holhouslaki siirsi vuositilien tarkastuksen sukulaisilta viranomaistoiminnaksi. Tämän lain mukaan kunnan tuli perustaa holhouslautakunta, joka tarkasti holhouksenomaisen vuositilit. Tässä laissa oli vain kaksi holhouksen muotoa, jotka olivat uskotun miehen määrääminen asianosaiselle ja asianosaisen julistaminen holhouksenomaiseksi.

Vasta vuonna 1999 tuli seuraava laki holhoustoimesta. Tämän lain suurin uudistus oli vuositilien tarkastuksen siirtyminen kunnan holhouslautakunnilta maistraatille. Tässä laissa vaihdettiin nimityksiä tasapuolisimmiksi, esimerkiksi holhoojasta tuli edunvalvoja. Samana vuonna tuli myös laki holhoustoimen edunvalvontapalveluiden järjestämisestä, jossa oli tarkemmat velvoitteet kunnille edunvalvontapalveluiden järjestämisestä. Vuonna 2008 säädettiin uusi järjestelylaki, jonka muutoksena oli siirtää holhoustoimen edunvalvontapalvelut kunnilta valtion oikeusaputoimistoihin. (Välimäki 2008, 2 - 7, katso myös HolhL 34/1898, HolTL 442/1999, JärjestelyL 433/1999, JärjestelyL 575/2008.)

2.2 Edunvalvontaoikeus

Edunvalvontaoikeuteen kuuluu holhoustoimi ja edunvalvontavaltuus. Holhoustoimi ymmärretään nykyisin usein edunvalvonnan synonyymina. Tätä käsitettä käytetään nykyisin hallinnollisissa ja institutionaalisissa yhteyksissä. Käsitettä käytetään nykyisin esimerkiksi lainsäädännön yhteydessä. Holhoustoimi käsittää kokonaan etujen ja oikeuden valvonnan henkilöille, jotka eivät siihen itse kykene. Holhoustoimi koskee ennen kaikkea henkilöiden taloudellisten asioiden ja omaisuuden hoitoa, mutta se voi olla myös tukevaa toimintaa päämiesten asioiden hoitamisessa. Holhoustoimen ajatuksena on siis päämiehen omaisuuden hoitaminen hänen omien etujen mukaisesti. (Heikkinen, Heusala, Mäkelä & Nuotio 2003, 29; HoTL 422/1999, 1 §; Saarenpää, 2009, 298 - 300 ja 323 ja 324; Välimäki 2008, 1 ja 17 - 25.)

Holhoustoimi on kuitenkin vain osa edunvalvontaoikeutta. Nykyisin holhoustoimen lisäksi edunvalvontaoikeuteen kuuluu edunvalvontavaltuus, joka on yksityisosoikeudellisen valtuutuksen erityismuoto. Tämä täydentää holhoustoimen edunvalvontaa ja on ensisijainen vaihtoehto edunvalvonnalle. Tässä marraskuussa 2007 voimaan tulleessa laissa henkilö itse voi antaa edunvalvontavaltuutuksen sairauden tai vanhuuden varalta. Tämä vahvistaa nykyaikaista oikeusvaltiota. (Saarenpää 2009, 300; Välimäki 2008, 8 – 9 ja 27.)

2.3 Edunvalvojat

Edunvalvoja on henkilö, joka hoitaa päämiehen taloudellisia asioita ja edustaa päämiehen omaisuutta koskevissa oikeustoimissa. Edunvalvoja voidaan määrätä ainoastaan taloudellisissa asioissa tukevaksi henkilöksi päämiehelle, joka ei ole vajaavaltainen. Alaikäisen edunvalvojina toimivat pääsääntöisesti hänen huoltajansa. Tuomioistuin voi kuitenkin tarvittaessa määrätä alaikäiselle henkilölle muun henkilön edunvalvojaksi ja vapauttaa huoltajan tästä tehtävästä. Täysi-ikäiselle henkilölle määrää edunvalvojan joko tuomioistuin tai holhousviranomaisen eli maistraatti. Edunvalvojalla tulee olla riittävä taito ja kokemus tehtävään sopivuutta arvioidessa. (HoTL 422/1999, 3 - 5 ja 12 §.)

Päämiehellä voi olla joko yksityinen tai yleinen edunvalvoja. Laki ei kuitenkaan erottele edunvalvojia toisistaan. Yksityiset edunvalvojat ovat yksityisiä henkilöitä, usein päämiehen lähisukulaisia, jotka ovat itse ilmaisseet halunsa maistraatille ryhtyä päämiehen edun-

valvojaksi. Yksityiset edunvalvojat hoitavat kaikista edunvalvontatapauksista noin 40 %. (Heikkinen, Heusala, Mäkelä & Nuotio 2003, 11; Saarenpää 2006, 371 - 372; HE 45/2008, 3.1.)

Yleisenä edunvalvojana toimii valtion oikeusaputoimiston virkamies, jolle on tehtävä määrätty vastaanotettavaksi. Edunvalvojan määräys tehtävään toimitetaan päämiehen alueella sijaitsevalle oikeusaputoimistolle tai muulle palvelun tuottajalle, kun kyseessä on yleinen edunvalvoja. Oikeusaputoimisto on myös velvollinen ottamaan tehtävän vastaan. Oikeusaputoimisto voi myös ostaa kyseisen palvelun ulkopuoliselta. Palveluita voidaan ostaa vain siltä tuottajalta, jolla on riittävä taito ja voimavarat, eikä palvelujen luonne saa vaarantaa edunvalvontaa. Yleiset edunvalvojat hoitavat kaikista edunvalvontatapauksista noin 60 %. (JärjestelyL 575/2008, 2, 6 §; HE 45/2008, 3.1)

Edunvalvoja on velvollinen pitämään kirjaa päämiehensä varoista, jos hänen tehtäviinsä kuuluu päämiehen taloudellisten asioiden hoitaminen. Edunvalvojan on tehtävä holhousviranomaiselle vuositili, joka on toimitettava viimeistään kolmen kuukauden kuluttua tilikauden päättymisestä. Tilikausi kestää vuoden, ellei edunvalvoja holhousviranomaisen kanssa toisin sovi. (HolTTL 422/1999, 50 §.)

Edunvalvojia valvoo holhousviranomainen, joka on maistraatti. Maistraatin tehtävänä on tarkastaa edunvalvojen tekemät tilit. Maistraatti noudattaa samoja periaatteita tilien tarkastamisessa riippumatta, onko kyseessä yksityinen tai yleinen edunvalvoja. Holhousviranomaisen tehtävänä on myös neuvoa ja opastaa edunvalvojaa. (Heikkinen, Heusala, Mäkelä & Nuotio 2003, HolTTL 422/1999, 46 §)

Edunvalvojilla on oikeus saada myös kohtuullinen palkkio. Palkkion suuruus määräytyy tehtävän laajuuden ja päämiehen varallisuuden mukaan. Edunvalvojat ovat myös vahingonkorvausvelvollisia päämiehilleen aiheuttamistaan vahingoista, jotka he ovat aiheuttaneet tahallisuudellaan tai huolimattomuudellaan. (HolTTL 422/1999, 44 - 45 §.)

2.4 Yleinen edunvalvonta

Yleinen edunvalvonta on nykyisin valtion oikeusaputoimistojen järjestämä palvelu. Palvelun tarkoituksena on järjestää edunvalvonta henkilöille, jotka itse eivät kykene hoitamaan asioitaan ja joilla ei ole omaisia, jotka suostuisivat päämiehen edunvalvojaksi. Palvelun järjestämisellä myös huolehditaan siitä, että alueellisesti koko maan alueella on riittävästi edunvalvontapalveluita. Tämän vuoksi Suomi on jaettu edunvalvonta-alueisiin, joihin kuuluu yksi tai useampi kunta. Oikeusaputoimisto voi ostaa palvelun palveluntuottajalta, jolla on riittävä taito ja voimavarat. Palvelujen toiminnan luonne ja tarkoitus eivät saa haitata edunvalvonnan puolueettomuutta. (JärjestelyL 575/2008, 1 - 2 §; Saarenpää 2006, 371 – 372.)

Yleisen edunvalvonnan eri toimipaikoissa työskentelee yksi tai useampi yleinen edunvalvoja. Tämän lisäksi oikeusaputoimistoissa työskentelee yleisen edunvalvonnan avustavaa henkilökuntaa. Monissa yksiköissä työskentelee johtava yleinen edunvalvoja. Myös julkinen oikeusavustaja voi hoitaa muun virkansa ohella yleisen edunvalvojan tehtäviä. Oikeusaputoimiston johtava julkinen oikeusavustaja nimittää kaikki yleisen edunvalvonnan virat. (JärjestelyL 575/2008, 2 §.)

Palvelun järjestivät kunnat vuoteen 2008 asti. Joulukuusta 1999 asti kunnat pystyivät ennen sopimaan maistraatin kanssa, että palvelun järjestää ulkopuolinen palveluntuottaja. Tällöinkin palveluntuottajalla tuli olla riittävä taito ja voimavarat, eikä palveluiden luonne ja tarkoitus saaneet haitata edunvalvonnan puolueettomuutta. (HolhL 34/1898 1 §; JärjestelyL 433/1999, 1 - 3 §; Saarenpää 2006, 371 - 372.)

2.5 Yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen perusteita

Edunvalvonnassa olevien päämiesten määrä on rajusti kasvussa. Sen odotetaan kasvavan vielä vuosikymmeniä. Yleisten edunvalvojen päämiesten määrä oli 20 229 vuoden 2000 alussa, kun se oli jo vuoden 2007 alussa 30 053. Edunvalvonnan tarvetta lisäävät ikääntyvän väestön määrän kasvu ja yleisen varallisuustason noususta johtuen vanhemmalla väestöllä on enemmän varallisuutta. Muuttoliikkeen takia monet asuvat eri pakkakunnilla kuin vanhempansa,

eivätkä itse sen takia pysty huolehtimaan vanhemmistaan. Myös nuorten mielenterveysongelmien lisääntyminen on kasvattanut edunvalvonnan tarvetta. (Sisäasiainministeriö 43/2007, 11; HE 45/2008, 2.2; Välimäki 2008, 11 ja 12.)

Valtiolle siirtymisen keskeisenä perusteena on edunvalvontapalveluiden tasapuolinen saataavuus koko maassa. Suurin osa maistraateista oli tyytyväisiä tapaan, jolla kunnat hoitivat edunvalvontapalveluita. Osa maistraateista katsoi kuitenkin, etteivät kunnat panostaneet riittävästi edunvalvontapalveluiden tuottamiseen. Syynä tähän pidettiin liian pientä korvausta, jota valtio maksoi palvelun tuottamisesta. Osassa kunnissa koettiin palvelun tuottaminen todella pieneksi tehtäväksi. Monissa kunnissa palvelu tuotettiin sosiaalitoimen alaisuudessa, jonka takia syntyi paljon esteellisyysilanteita. Maistraatit kokivat myös, ettei heillä ollut mahdollisuutta vaikuttaa palvelun laatuun. (HE 45/2008, 2.3.)

Yleisen edunvalvonnan henkilöstön rakenteessa oli kunnallisella sektorilla alueellisesti suuria eroja. Päämiesten määrä vaihteli yleistä edunvalvojaa kohden paljon. Tämän takia suurimmissa toimintayksiköissä oli avustavaa henkilökuntaa ja pienimmissä yksiköissä oli tyydytty yhdistelmävirkaan. Henkilöstön koulutustaso vaihteli alueellisesti hyvin merkittävästi, esimerkiksi Lapin läänin henkilöstöstä oli vuonna 2007 peräti 38 % suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, kun taas ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneita Oulun läänissä oli vain alle 10 %. (Sisäasiainministeriö 43/2007, 14.)

Yleisen edunvalvonnan bruttokustannukset olivat 19,3 miljoonaa euroa vuonna 2006. Kunnat saivat edunvalvontapalkkioina 11,8 miljoonaa euroa ja valtio maksoi korvausta 3,7 miljoonaa euroa kunnille palvelun järjestämisestä. (Sisäasiainministeriö 43/2007, 15.)

Useat kunnat olivat järjestäneet palvelun yhteistyössä muiden kuntien kanssa ja Kainuussa palvelun oli järjestänyt Kainuun maakunta -kuntayhtymä. Tämä johtui siitä, että päämiesten määrät vaihtelivat alueittain. Eri kunnilla vaihtelivat myös edunvalvonnan tietojärjestelmät, joten kunnollisia tilastoja päämiehistä ei voitu pitää koko maan alueella. (Sisäasiainministeriö 43/2007, 12 - 13 ja 15.)

On pohdittu myös, mihin valtion virastoon yleinen edunvalvonta tulisi sijoittaa, jos se siirretäisiin valtiolle. Tähän oli kolme vaihtoehtoa, jotka olivat maistraatti, uuden toimielimen perustaminen ja oikeusaputoimisto. Maistraatti ei sopinut, koska se toimii holhousviranomaise-

na ja valvoo edunvalvojien toimintaa. Uuden toimielimen perustaminen olisi vaatinut palvelun maantieteellisen tasapuolisuuden turvaamiseksi vajaan sadan toimipisteen perustamista. Suuri osa yksiköistä jäisi todella pieniksi ja henkilökunta jäisi ilman ammatillista tukea. Todella pienien yksiköiden perustaminen olisi ollut vastoin hallinnon kehittämisen periaatetta. Yleinen edunvalvonta sopi parhaiten oikeusaputoimistojen alaisuuteen monestakin syystä. Julkisen oikeusavustajan ja yleisen edunvalvojan työ nähtiin monissa asioissa samanlaisina: näillä molemmilla tulee toimia päämiestensä etujen mukaisesti ja molempien tehtävä on hoitaa yksityisoikeudellisten ihmisten asioita. Myös oikeusaputoimistojen määrä ja sivupisteiden määrä koettiin sopivana. Tämän jälkeen oikeusaputoimistoilla olisi kaksi tehtävää oikeusapu ja yleinen edunvalvonta. (Sisäasiainministeriö 2007, 34; HE 45/2008, 3.1.)

2.6 Yleisen edunvalvonnan siirtyminen valtion oikeusaputoimistoihin

Yleisen edunvalvojan tehtävät siirtyivät järjestelylain mukaan 1.2.2009 ja 1.4.2009 välisenä aikana kunnalliselta palveluntuottajalta valtion oikeusaputoimistojen tuotettaviksi. Oikeudet ja velvollisuudet edunvalvojan tehtäviin lakkasivat kunnilta siirron aikana. Tehtävän jättävä palveluntuottaja vastasi kaikesta toiminnasta ollessaan edunvalvoja, ellei toisin oltu sovittu uuden palvelun tuottajan kanssa. Tätä edunvalvontatoimintaa oli muun muassa vuositilien 2008 teko.

Yleisen edunvalvonnan henkilökunnan virat voitiin täyttää julkistamatta auki, kun palvelu siirtyi oikeusaputoimistoille. Oikeusaputoimiston virkaan voitiin nimittää suostumuksellaan vakinainen viranhaltija, joka oli hyväksytty ennen 1.4.2008 perustettuun vähintään 70 % edunvalvonnan tehtäviä sisältävään virkaan. Viranhaltija nimitettiin entisellä työssäkäyntialueella sijaitsevan oikeusaputoimiston virkaan, jos tämä oli mahdollista. Viranhaltijalla oli myös halutessaan mahdollisuus siirtyä eri oikeusapupiirissä sijaitsevan oikeusaputoimiston perustettavaan yleisen edunvalvonnan virkaan. Samat siirtymäehdot koskivat myös kunnilla yleisessä edunvalvonnassa työsuhteessa olleita. Kunnilta valtion oikeusaputoimiston yleisen edunvalvonnan henkilöstön virkaan nimitti oikeusaputoimenjohtaja.

Kunnilta valtion oikeusaputoimiston virkaan siirtyvällä henkilöllä vaihtui kunnallisten virka- ja työehtosopimusten soveltaminen valtion voimassaolevaan virkaehtosopimukseen. Tähän liittyivät palkkauksen perusteet ja palvelusuhteen ehdot. Siirtyvän henkilön palkka ei kuitenkaan voinut laskea. Siirtyvällä henkilöllä säilyy myös oikeus kunnallisessa eläkelaisissa säädyttyyn lisäeläkeosuuteen, jos palvelus jatkui valtion eläkelaisissa määrättyllä tavalla.

Oikeusaputoimisto pystyi tekemään sopimuksen edunvalvontapalvelujen tuottamisesta sen palveluntuottajan kanssa, joka oli ennen uuden järjestelylain voimaantultua tuottanut edunvalvontapalvelut, ilman tarjouskilpailua. Tämä oli mahdollista vain vuosi lain voimaantulemisen jälkeen.

Edunvalvontapalveluita tuottanut kunta tai kuntayhtymä oli lain mukaan velvollinen oikeusaputoimiston vaatimuksesta luovuttamaan omistamansa kalusteet, laitteet ja atk-ohjelmat ilman korvausta oikeusaputoimistolle, kun yleinen edunvalvonta siirtyi valtiolle. Palveluntuottajan oli myös luovutettava ilman korvausta päämiestä tai hänen asioitaan koskeneista asiakirjoista ja kaikesta muusta pelkästään edunvalvontatehtävissä käytetystä viranomaisten kannalta tarpeellisesta irtaimistosta. Kunta tai kuntayhtymä joutui myös luovuttamaan toimitilat ja tietoliikenneyhteydet, joita oli ainoastaan käytetty edunvalvontapalveluissa, oikeusaputoimistoille kolmen vuoden ajaksi kohtuullista korvausta vastaan. Vaatimus omistus- ja käyttöoikeuden luovuttamisesta voitiin tehdä lain vahvistamisen 29.8.2008 ja ennen lain voimaantuloa 1.1.2009 välisenä aikana. (JärjestelyL 575/2008, 13 §.)

2.7 Edunvalvontahenkilöstön virkanimikkeet ja päätehtävät valtiolle siirtymisen jälkeen

Johtava yleinen edunvalvoja Y16

- vastaa edunvalvontayksikön toiminnan johtamisesta ja kehittämisestä suuressa yksikössä
- yleisen edunvalvojan virkaan kuuluvat tehtävät

Johtava yleinen edunvalvoja Y15

- vastaa edunvalvontayksikön toiminnan johtamisesta ja kehittämisestä keski- ja aliosastossa
- hoitaa yleisen edunvalvojan virkaan kuuluvat tehtävät.

Yleinen edunvalvoja Y14

- hoitaa yleisen edunvalvojan tehtävät käräjäoikeuden tai maistraatin määräyksen mukaisesti
- hoitaa koko yksikköä palvelevat neuvonta ja kehittämistehtävät, juridiset toimeksiannot, sekä asiantuntijatehtävät
- hoitaa vaativat erityistehtävät
- hoitaa tarvittaessa johtavan edunvalvojan sijaisuudet tai
- hoitaa yleisen edunvalvojan tehtävät käräjäoikeuden tai maistraatin määräyksen mukaisesti
- hoitaa päämiesmäärää, joka ylittää selvästi ja jatkuvasti OM:n asettaman tavoitetasoa

Yleinen edunvalvoja Y12

- hoitaa yleisen edunvalvojan tehtävät käräjäoikeuden tai maistraatin määräyksen mukaisesti

Edunvalvontasihteeri Y8

- avustaa yleistä edunvalvojaa päämiesten asioiden hoitamisessa käyttäen delegoitua ratkaisutoimivaltaa vähintään 2/3 tehtävistä

Edunvalvontasihteeri Y7

- tavanomaiset toimistotehtävät päämiesten asioiden hoitamisessa

Virastomestari Y7

- avustavat tehtävät päämiesten asioiden hoitamisessa
- asiakasvastaanoton turvallisuuteen liittyvät tehtävät
- vastaa toimistorutiinien hoitamisesta

Vahtimestari Y7/ Y6

- hoitaa toimistorutiineja
- muut avustavat tehtävät

(OM, 2008.)

2.8 Ennakko-odotukset Kainuun yleisessä edunvalvonnassa

Kainuussa holhoustoimen edunvalvontapalveluita hoiti Kainuun maakunta –kuntayhtymä. Yleisellä edunvalvonnalla oli kolme toimipistettä, jotka sijaitsivat Kajaanissa, Kuhmossa ja Hyrynsalmella. Kajaanista hoidettiin Kajaanin, Paltamon ja ennen kuntaliitosta Kajaaniin (1.1.2007) myös Vuolijoen päämiesten asiat. Kuhmossa käsiteltiin Kuhmon ja Sotkamon päämiesten asiat. Hyrynsalmen toimipisteessä hoidettiin Hyrynsalmen, Puolangan, Ristijärven ja Suomussalmen päämiesten asiat. Kajaanin toimipisteessä oli kaksi yleistä edunvalvojaa ja viisi edunvalvontasihteeriä. Kuhmon toimipisteessä työskenteli yleinen edunvalvoja ja kaksi edunvalvontasihteeriä. Hyrynsalmen toimipisteessä teki töitä kaksi yleistä edunvalvojaa ja kaksi edunvalvontasihteeriä.

Kainuussa edunvalvontapalvelut siirtyivät kunnilta Kainuun maakunta -kuntayhtymälle 1.1.2005. Tässä vaiheessa yleisen edunvalvojia oli yhdeksän ja sihteereitä neljä. Organisaatiomuutos 1.4.2006 edunvalvonnassa merkitsi sitä, että osa edunvalvonnan tehtävistä muuttui avustaviksi tehtäviksi. Samalla osa henkilökunnan virkanimikkeistä vaihtui yleisestä edunvalvojasta edunvalvontasihteeriksi. Työtehtävien muutoksen myötä myös palkkauksessa tapahtui eroja, joten tehdyt työtehtävien ja palkkojen muutokset aiheuttivat katkeruutta henkilökunnassa. Samalla edunvalvonta siirtyi sosiaali- terveydenhoidon vastuualueelta hallinnon vastuualueelle hallintojohtajan alaisuuteen.

Oikeusministeriö ilmoitti uudet virkanimikkeet ja palkkaluokat ennen yleisen edunvalvonnan valtion oikeusaputoimistoihin siirtymistä. Samalla virkanimikkeissä oli kuvaus työtehtävistä.

Oikeusministeriö ilmoitti myös, kuinka monta yleisen edunvalvonnan virkaa perustetaan mihinkin oikeusaputoimistoon. Kajaanin oikeusaputoimistoon oli ilmoitettu tulevan yksi Y14 yleistä edunvalvojaa ja neljä Y12 yleistä edunvalvojaa johtavan yleisen edunvalvojan lisäksi. Edunvalvontasihteereitä Kajaanin oikeusaputoimiston henkilökunnasta olisi palkkaluokaltaan kahdeksan Y8:aa ja kaksi Y7:ää.

Työtehtävät eivät muuttuisi ainakaan heti oikeusministeriön tiedotteen mukaisiksi, kun yleinen edunvalvonta siirtyi kunnilta valtiolle. Nämä ratkaisut lisäsivät huomattavasti kateutta henkilökunnassa, kun palkkaerot samaa työtä tekevillä olisivat suuret. (Helmi Moilanen, 2008.)

3 MUUTOKSEN VAIKUTUKSET HENKILÖSTÖÖN

Organisaatiossa muutos tarkoittaa henkilökunnalle ja johdolle eri asioita. Johto haluaa yleensä parannuksia muutoksen avulla riippumatta siitä, onko kyseessä julkinen vai yksityinen sektori. Eri yksilöt reagoivat muutokseen eri tavalla. Muutos aiheuttaa henkilöstössä erilaisia tunteita, kuten innostuneisuutta, kateutta ja kilpailunhalua. Tämän takia työilmapiirissä usein tapahtuu muutosta, joka voi ilmetä työilmapiirin parantumisenä tai heikkenemisenä. Muutosprosessi on siis yksilön ja työyhteisön kannalta erittäin tärkeä tapahtuma. (Juuti, Rannikko & Saarikoski 2004, 9; Ylikoski, 1993, 14 - 15.)

Ihmiselle muutostilanne herättää erilaisia tunteita. Tunteet perustuvat ihmisen aikaisempiin kokemuksiin, jotka saattavat olla arkielämästä, vaikka kyseessä on organisaatiomuutos. Ihmiset pystyvät tulkitsemaan kokemuksensa vasta jälkeenpäin. Tämän takia ihmiset kokevat uudet tilanteet yleensä uhkaavina. Muutostilanne aiheuttaa ihmisissä epävarmuutta ja pelkoja. Ihminen haluaa varmistaa, että hänen tulevaisuutensa on turvallista ja selkeää. Muutos heijastuu yksilöiden kautta työyhteisöön. Työyhteisöllä voi olla sama suhtautuminen muutokseen, vaikka jopa samaa työtä tekevillä on vaikea ymmärtää toistensa suhtautumista muutokseen. Tämä selittyy keskustelulla ja mielipiteiden vaihdoilla, jota samassa työyhteisössä olevat yksilöt harjoittavat. (Juuti & Virtanen 2009, 110 - 111 ja 118 - 119; Ylikoski, 1993, 21 - 22 ja 26 - 27.)

3.1 Muutoksessa tärkeää

Johdolla on jo käsitys tulevan muutoksen tarpeellisuudesta. Muutos pyritään sulauttamaan tapahtuvaan tilanteeseen. Työilmapiirissä tapahtuu yleensä kiristymistä ennen tulevaa muutosta ja avoimuus vähenee. Työilmapiirissä alkaa tulla tilaa huhuille ja kilpailu työntekijöiden välillä lisääntyy. Levottomuus ja turvattomuuden tunne kasvaa työntekijöissä. Esimiesten paine lisääntyy ja vaikeiden päätösten tekeminen viivästyy. Esimiesten tulisi siis puuttua heti henkilöstössä näkyviin signaaleihin, jotka aiheutuvat tulevasta muutoksesta. Nopeasti tehdyt päätökset ja oikeanlainen muutossuunnittelu nopeuttavat muutosta ennakoivaa tilaa. Lisäksi henkilöstön olisi hyvä käydä yhteinen keskustelu työilmapiiriin hyvinvoinnin turvaamiseksi. (Ylikoski 1993, 29 - 32.)

Muutosprosessin tärkeimmät tekijät ovat aika ja muutoksen laajuus. Yksilöt kokevat muutosprosessin ajankulun erilailla. Joidenkin mielestä sama muutosprosessi sujuu hyvin nopeasti ja toisten yksilöiden mielestä sama muutosprosessi kestää hyvin kauan. Tämä taas johtuu siitä, kun osa henkilökunnasta kokee muutoksen mahdollisuutena ja osa kokee muutoksen uhkana. Muutosprosessin läpiviennin ajasta on kaksi erilaista näkökulmaa. Yhden näkökulman mukaan se kannattaisi viedä nopeasti läpi, vaikka muutos olisikin laaja. Pitkittänyt muutosprosessi aiheuttaa henkilöstössä negatiivisia tunteita, koska pitkittänyt muutosprosessi lisää epävarmuutta henkilökunnassa. Tosin kaikkia muutosprosesseja ei voida toteuttaa nopeasti. Toisen näkökulman mukaan muutosprosessi kannattaisi toteuttaa hitaasti askel kerrallaan. Tätä on perusteltu sillä, että muutos aiheuttaa ihmisissä aluksi haikeuden tunteen, joka johtuu entisestä luopumisesta. Tämä voi tarkoittaa työelämässä entisistä työkavereista luopumista tai turvallisesta työympäristöstä luopumisesta. Yleensä iäkkäämmillä työntekijöillä nämä tunteet ovat voimakkaampia. Tämän teorian mukaan hitaasti entisestä luopuminen tapahtuu yleensä kivuttomammin kuin nopeasti luopuminen. (Juuti & Virtanen 2009, 28; Ylikoski 1993, 37, 46 – 47 ja 50 - 51.)

Tärkein asia muutoksessa on hyvä tiedottaminen. Epävarmuus henkilöstössä kasvaa usein tiedottamisen puutteen vuoksi. Tietoisuus tulevasta lisää henkilöstössä turvallisuuden tunnetta. Tiedottaminen on myös tärkeää, vaikka kyseessä olisi henkilöstön kannalta ikävä muutos. Tässäkin tapauksessa tieto tulevasta ikävästä tapahtumasta on parempi vaihtoehto kuin tietämättömyys. (Ylikoski 1993, 38, 40 ja 61.)

3.2 Muutokseen sopeutuminen

Muutokset on vain pakko hyväksyä, koska itse emme voi niihin yleensä vaikuttaa. Ei ole yhtä oikeaa tapaa sopeutua muutoksiin, koska eri yksilöt sopeutuvat muutoksiin eri tavalla. Erilaiset tunnereaktiot valtaavat ihmisen muutoksen keskellä. Toiset vastaustavat muutosta ja tämän takia he saattavat alkaa pelätä tulevaa muutosta. Ihminen saattaa joutua umpikujaan, jos hän ei kykene sopeutumaan muutokseen. Toiset suhtautuvat muutoksiin taas positiivisesti.

Ihmisellä on voimavaroja asioiden myönteiseen suhtautumiseen. Voimme suhtautua muutoksiin myönteisesti, vaikka ne aiheuttaisivat meissä negatiivisia tunteita. Tämä on välttämätöntä, jos muutos on tullut tullakseen. Tunteita ei voida kuitenkaan kieltää. Negatiiviset tunteet ovat hyväksyttävä, vaikka kuinka yritettäisiin suhtautua muutoksiin positiivisesti. Niitä

voidaan käsitellä omien arkielämän kokemusten kautta. Sopeutumista auttaa myös negatiivisten tunteiden jakaminen työkavereiden kanssa.

Vähitellen työntekijät alkavat hyväksyä välttämättömän muutoksen joko luonnollisesti tai pakolla. Muutoksen hyväksymistä helpottaa työyhteisen yhdentyminen toistensa tukemiseen. Tämä onkin yleistä. Avoimuus on myös sopeutumisessa tärkeää. Keskustelulla poistetaan kaikilta huuilta aiheet ja työpaikalla vallitsee vapautuneempi ilmapiiri. (Juuti & Virtanen 2009, 123 - 128; Ylikoski, 73 ja 74.)

4 HENKILÖSTÖTUTKIMUKSEN TULOKSET

Opinnäytetyö sisältää kvantitatiivisen tutkimuksen. Tutkimus tehtiin vuoden 2009 aikana. Tutkimus tehtiin kyselylomakkeella, joka kahdella ensimmäisellä kerralla laitettiin sähköpostilla ja kolmannella kerralla postissa. Ensimmäinen sähköpostikysely lähetettiin huhtikuussa 2009 ja toinen lokakuussa 2009. Kolmannella kerralla marraskuussa 2009 kysely lähetettiin postissa. Kysely tuli palauttaa joulukuussa 2009. Kysely oli kohdistettu yleisen edunvalvonnan työntekijöille, jotka olivat töissä yleisessä edunvalvonnassa ennen sen siirtymistä valtiolle. Kysely lähetettiin kaikkiin seitsemään Pohjois-Suomessa sijaitsevaan edunvalvontapalveluita järjestävään oikeusaputoimistoon. Pohjois-Suomen edunvalvonnan lisäksi kysely lähetettiin Iisalmen, Joensuun ja Kuopion edunvalvontapalveluita tuottavaan oikeusaputoimistoon. Kysely lähetettiin jokaiselle 147 yleisen edunvalvonnan työntekijälle, jotka työskentelevät yleisessä edunvalvonnassa kyseisissä kymmenessä oikeusaputoimistossa. Kyselyyn vastasi 71 yleisen edunvalvonnan työntekijää, joten vastausprosentiksi muodostui 48.

4.1 Kyselyn onnistumisen arviointi henkilöstön perustietojen perusteella

Kyselyn onnistumista on arvioitu henkilöstön perustietojen prosentillisen jakauman perusteella lähetettyjen ja vastanneiden välillä. Tiedot tutkimukseen on saatu oikeusministeriön tiedotteesta ja oikeuslaitoksen internetsivuilta yleisen edunvalvonnan osiosta. Opinnäytetyöntekijä on tehnyt myös omia johtopäätöksiä osasta henkilöstön perustiedoista.

Kysely lähetettiin kymmenen oikeusaputoimiston yleisen edunvalvonnan työntekijöille, joista 86 prosenttia oli miehiä ja 14 prosenttia naisia. Tiedot oli saatu oikeuslaitoksen internetsivuilta. Kyselyyn vastanneista yleisen edunvalvonnan henkilökunnasta 84,5 % oli naisia ja 15,5 % miehiä. Tämä prosenttisuhde poikkeaa ainoastaan 1,5 prosenttiyksikköä siitä suhteesta, mille joukolle kysely lähetettiin.

Henkilöiden oikeasta ikäjakaumasta on vaikea arvioida tutkimuksen absoluuttista paikkaansa pitävyyttä suhteessa oikeaan henkilökunnan ikäjakautumaan. Kyselyyn vastanneista yleisen edunvalvonnan työntekijöistä peräti 82 prosenttia oli iältään 41 - 60-vuotiaita. Vastanneista

oli vain 10 prosenttia alle 41-vuotiaita. Tämän voidaan olettaa olevan kuitenkin suhteellisen lähellä oikeaa ikäjakaumaa, sillä tämä vastaa opinnäytetyöntekijän mielikuvaa yleisen edunvalvonnan henkilöstön iästä hänen oltua työharjoittelussa yleisessä edunvalvonnassa.

Kysely lähetettiin kymmeneen oikeusaputoimistoon yleisen edunvalvonnan henkilökunnalle. Oikeusministeriön tiedotteen mukaan lasketut henkilömäärät jakaantuvat tutkimuksessa olleissa oikeusaputoimistoissa seuraavasti: Joensuu 19 %, Oulu 19 %, Kuopio 18 %, Kajaani 11 %, Rovaniemi 10 %, Iisalmi 8 %, Kemi 5 %, Haapajärvi 4 %, Sodankylä 4 % ja Ylivieska 3 %. Kyselyyn vastanneiden henkilöstön määrä jakaantui seuraavasti: Joensuu 18 %, Oulu 17 %, Kajaani 14 %, Kuopio 13 %, Iisalmi 9 %, Sodankylä 6 %, Haapajärvi 6 %, Kemi 4 % ja Ylivieska 3 %. Tässä osiossa poikkeukset vaihtelevat 0 – 2 prosenttiyksikköä lähetettyjen ja vastausten määrän välillä kahta poikkeusta lukuun ottamatta. Poikkeuksista Kuopion oikeusaputoimistosta kyselyyn vastanneiden osuus on viisi prosenttiyksikköä pienempi kuin lähetettyjen ja Kajaanin oikeusaputoimiston vastanneiden osuus on kolme prosenttiyksikköä suurempi kuin vastanneiden.

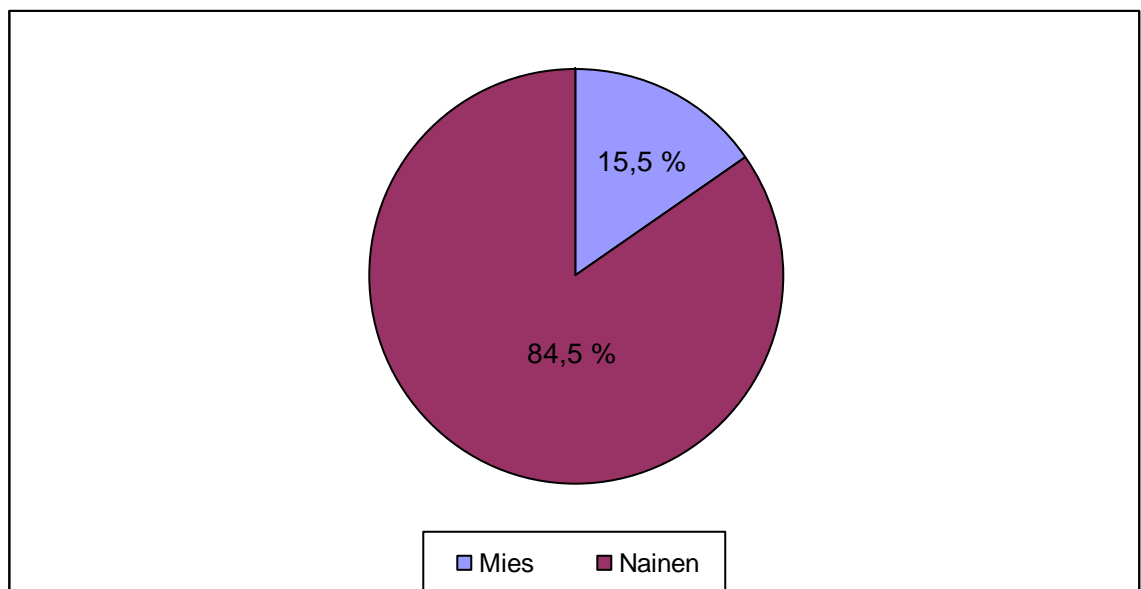
Kyselyyn vastanneiden yleisen edunvalvonnan henkilöstön koulutustasosta vastauksia sai selkeästi eniten opisto-, AMK- tai alempi korkeakoulututkinto. Seuraavaksi eniten viidennes vastanneista työntekijöistä oli käynyt toisen asteen koulutuksen. Tuloksesta voidaan kuitenkin päätellä, että ainakin enemmistö yleisen edunvalvonnan henkilökunnasta suorittanut vähintään opisto-, AMK- tai alemman korkeakoulututkinnon.

Henkilöstö, jolle kysely lähetettiin, jakaantui virkanimikkeiltään seuraavasti: edunvalvontasihteeri (Y8) 47 %, yleinen edunvalvoja (Y12) 38 %, yleinen edunvalvoja (Y14) (17) %, edunvalvontasihteeri (Y7) 13 %, johtava yleinen edunvalvoja (Y15) 6 %, virastomestari (Y7) 1 % ja vahtimestari (Y6) 1 %. Vastanneiden osalta virkanimikkeet jakautui seuraavasti: edunvalvontasihteeri (Y8) 44 %, yleinen edunvalvonta (Y12) 32 %, yleinen edunvalvoja (Y14) 10 %, edunvalvontasihteeri (Y7) 9%, johtava yleinen edunvalvoja (Y15) 4 %, virastomestari (Y7) 1 % ja vahtimestari (Y6) 0%. Näissä tiedoissa poikkeus oli hieman suurempi lähetettyjen ja vastanneiden määrässä, joka poikkesi suurimmillaan 9 prosenttiyksikköä. Virkanimikkeiden määrän järjestys oli kuitenkin sama.

4.2 Henkilöstön perustiedot

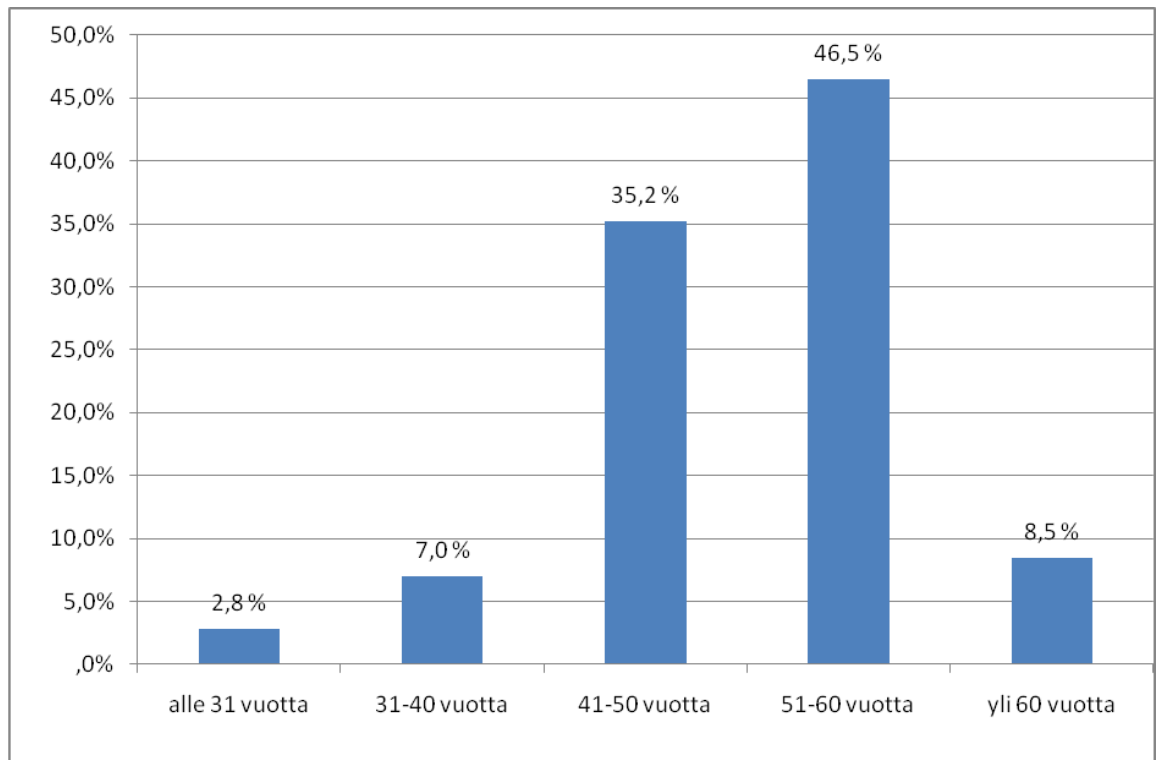
Kyselylomakkeen alussa yleisen edunvalvonnan henkilökunnalta tiedusteltiin perustietoja. Heiltä kysyttiin sukupuolta, ikää, koulutustasoa, virkanimikettä ja oikeusaputoimistoa, jossa he työskentelevät.

Kyselyyn vastanneista selkeä enemmistö (84,5 %) oli naisia. Loput 15,5 % vastanneista oli miehiä.



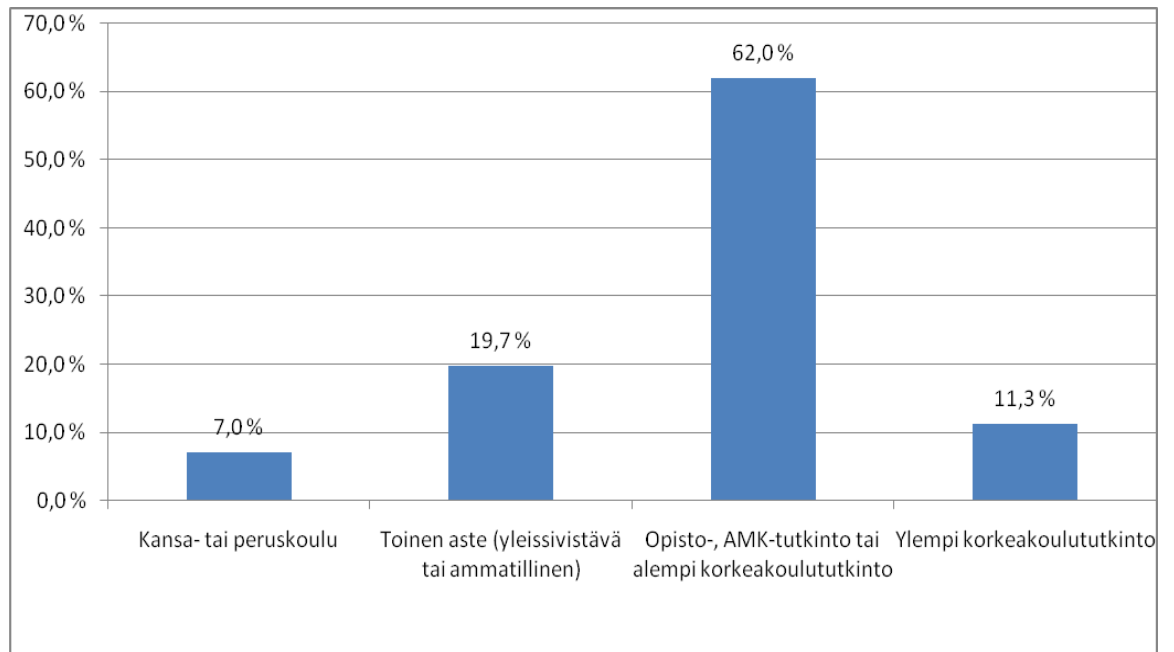
Kuvio 1. Mikä on vastaajan sukupuoli? (n=71)

Kyselyn alussa kysyttiin yleisen edunvalvonnan työntekijöiltä vastaajien ikää. Kyselyyn vastanneista yleisen edunvalvonnan työntekijöistä oli 10 % enintään 40-vuotias. Reilu kolmannes (35 %) kyselyyn vastanneista oli iältään 41-50-vuotiaita. Lähes puolet (47 %) kyselyyn vastanneista oli iältään 51-60-vuotiaita ja loput (9 %) yli 60-vuotiaita.



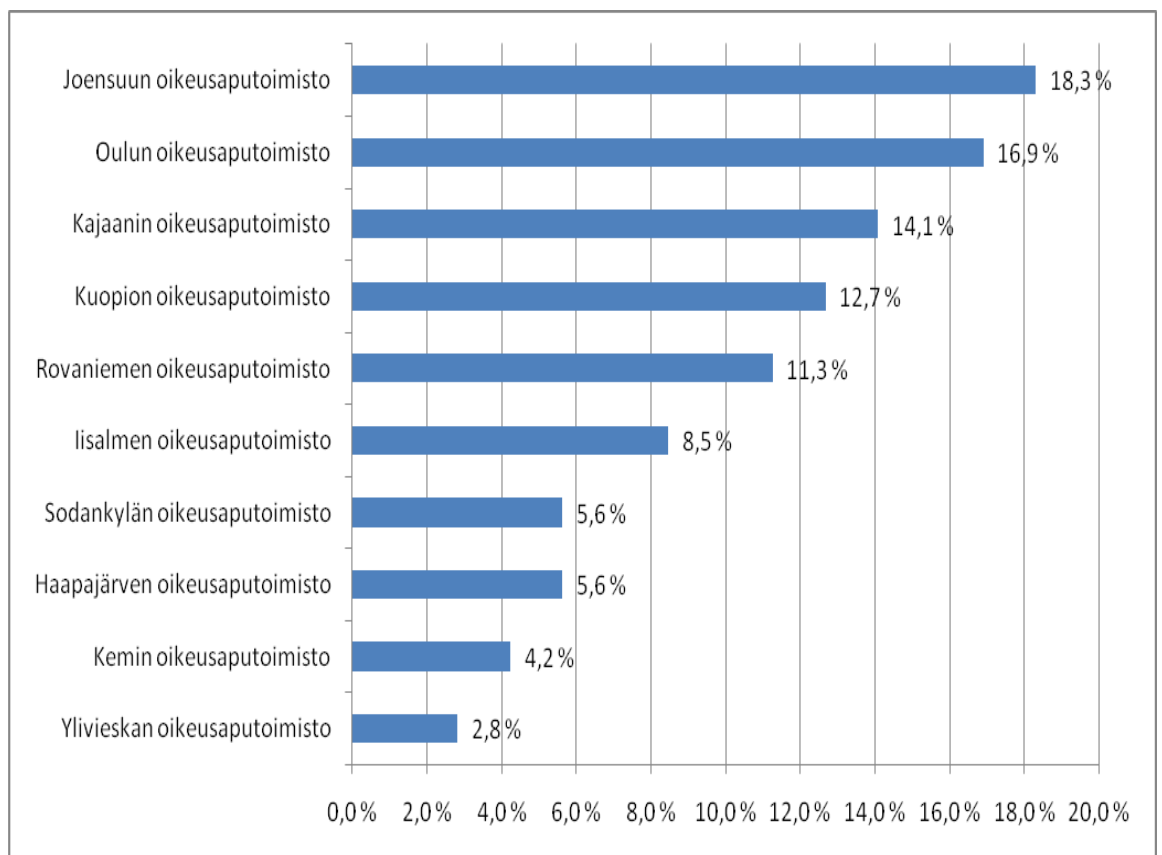
Kuvio 2. Mikä on vastaajan ikä? (n=71)

Yleisen edunvalvonnan työntekijöiltä kysyttiin myös koulutustasoa. Enemmistö työntekijöitä (62 %) oli suorittanut opisto-, AMK- tutkinnon tai alemman korkeakoulututkinnon. Viidennes (20 %) heistä oli suorittanut toisen asteen tutkinnon ja 11 % heistä oli suorittanut ylemmän korkeakoulu tutkinnon. Vastaajista 7 % oli käynyt kansa- tai peruskoulun.



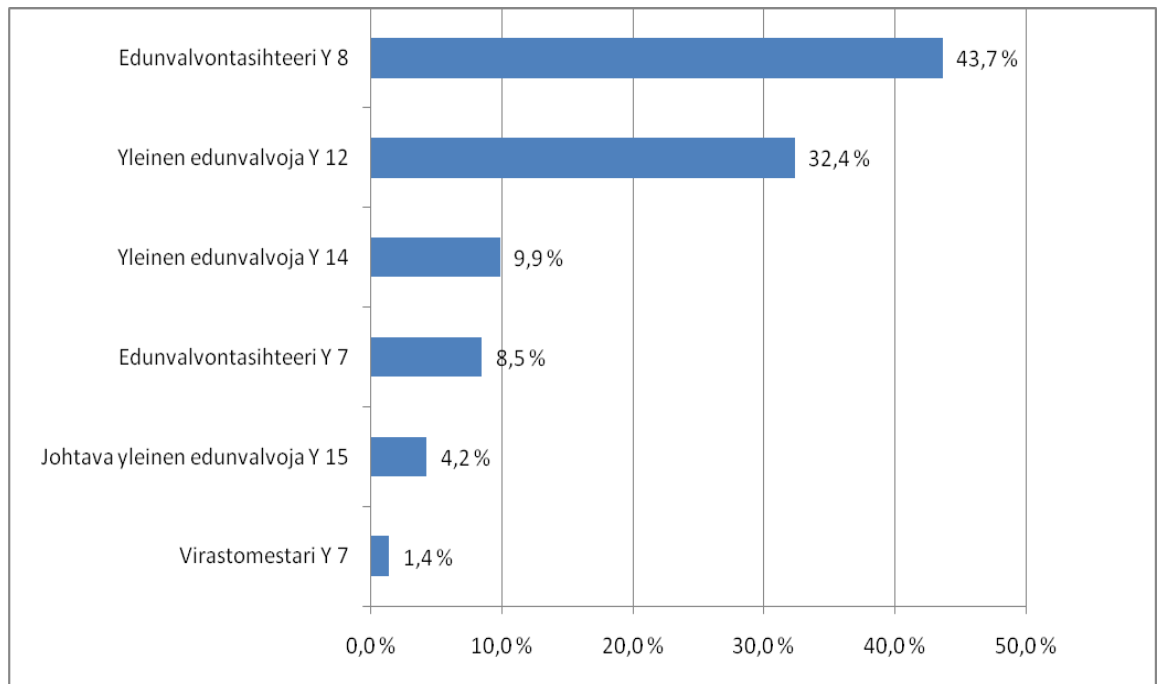
Kuvio 3. Mikä on vastaajan koulutustaso? (n=71)

Kyselyyn vastanneista yleisen edunvalvonnan työntekijöistä eniten (18 %) työskenteli Joensuun oikeusaputoimistossa ja toiseksi eniten (17 %) vastaajista teki työtä Oulun oikeusaputoimistossa. Paljon vastauksia tuli myös Kajaanin (14 %), Kuopion (13 %) ja Rovaniemen (11 %) oikeusaputoimiston työntekijöiltä. Vastaajista 9 % työskenteli Iisalmen oikeusaputoimistossa. Sodankylän ja Haapajärven oikeusaputoimistoissa työskentelevien osuus vastaajista oli molemmista oikeusaputoimistoista 6 %. Kemin oikeusaputoimiston (4 %) ja Haapajärven oikeusaputoimiston (3 %) osuus vastanneista oli 7 %.



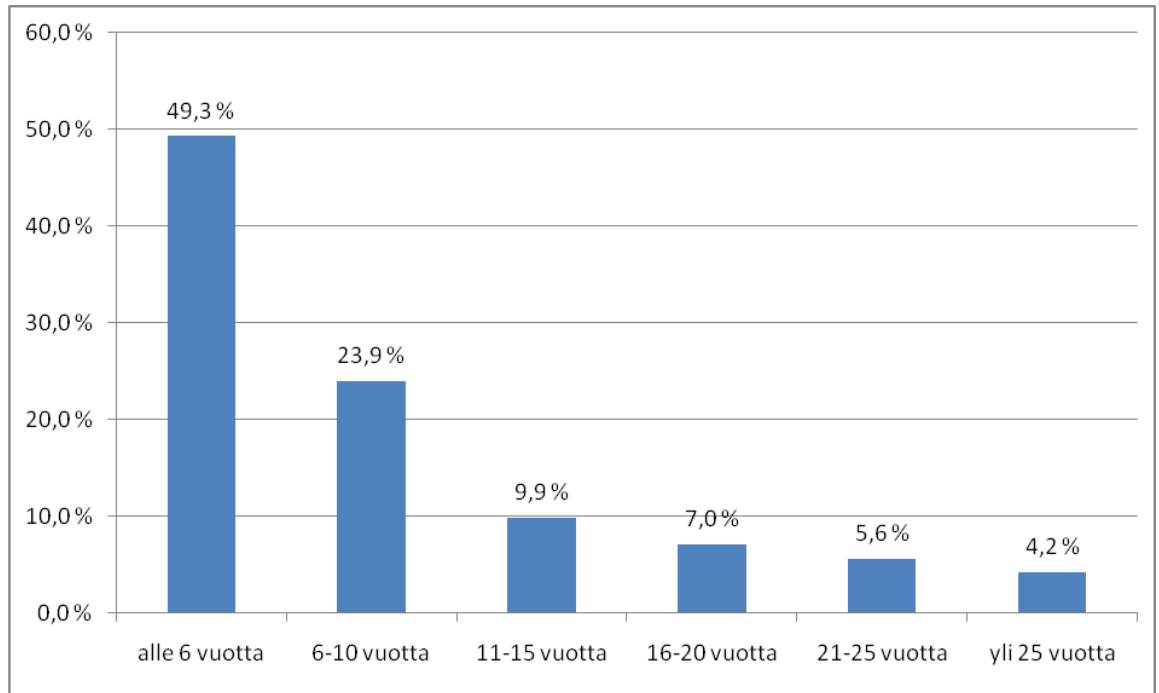
Kuvio 4. Missä oikeusaputoimistossa vastaaja työskentelee? (n=71)

Eniten kyselyyn vastanneista (44 %) oli virkanimikkeeltään edunvalvontasihteereitä Y 8 ja 32 % oli virkanimikkeeltään yleisiä edunvalvoja Y 12. Vastajista 10 % oli virkanimikkeeltään edunvalvontasihteeri Y 7 ja vastajista 9 % oli virkanimikkeeltään yleinen edunvalvoja Y 14. Vastajista 1 % oli virastomestareita, eikä kukaan vastaaja ollut vahtimestari. Kyselyyn vastanneista oli 4 % johtavia yleisiä edunvalvoja.



Kuvio 5. Vastajan virkanimike (n=71)

Vastanneista lähes puolet (49 %) oli ollut töissä yleisessä edunvalvonnassa alle kuusi vuotta. Vastanneista noin kolmannes (33 %) oli ollut töissä yleisessä edunvalvonnassa 6-15 vuotta. Loput 17 % vastanneista oli ollut töissä yleisessä edunvalvonnassa yli 15 vuotta.

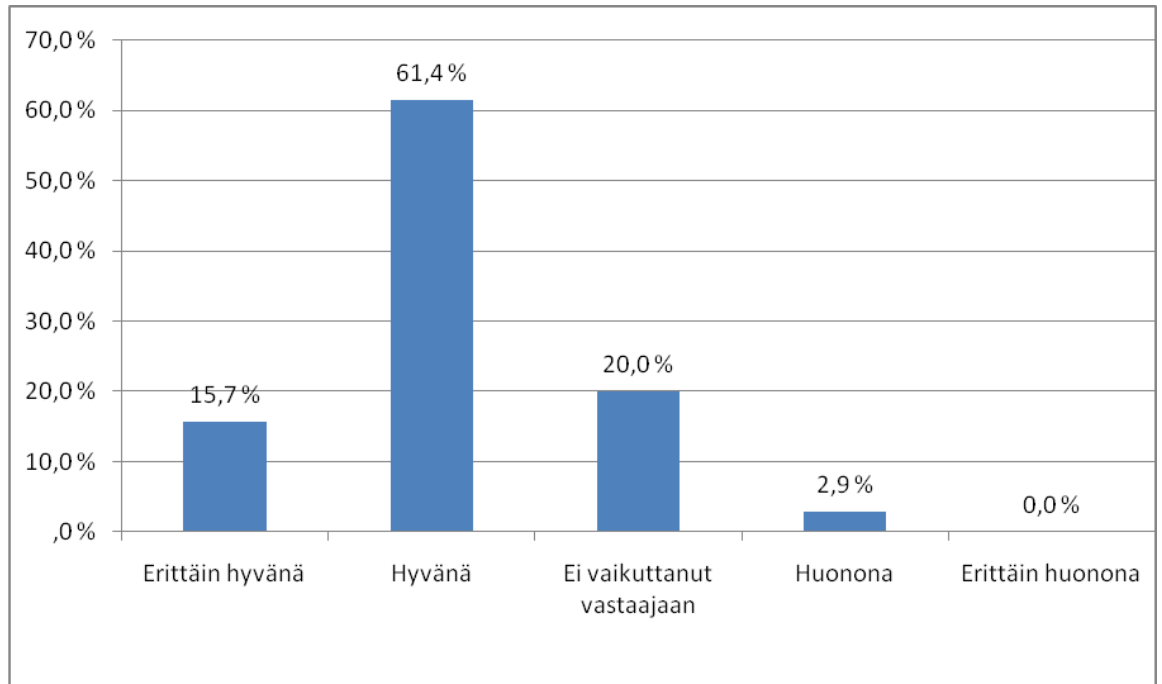


Kuvio 6. Kuinka kauan vastaaja on ollut töissä yleisessä edunvalvonnassa? (n=71)

4.3 Henkilöstön tuntemukset yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisestä

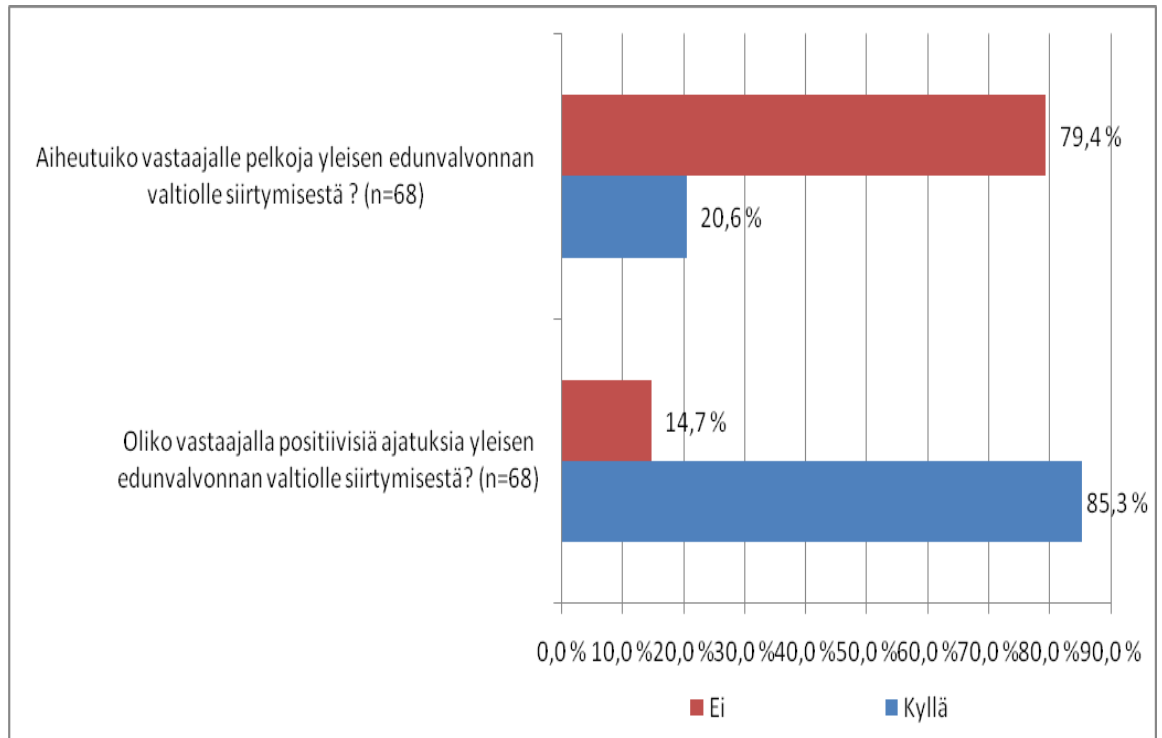
Tutkimuksessa tiedusteltiin seuraavaksi yleisen edunvalvonnan työntekijöiltä heidän tuntemuksiaan yleisen edunvalvonnan siirtymisestä valtion oikeusaputoimistoihin. Heiltä kysyttiin, millaisena he kokivat yleisen edunvalvonnan valtion oikeusaputoimistoihin siirtymisen, ja oliko heillä positiivisia ajatuksia tai pelkoja valtiolle siirtymisen johdosta.

Vastaajista reilusti suurin osa (77 %) koki yleisen edunvalvonnan kunnilta valtiolle siirtymisen hyvänä tai erittäin hyvänä asiana. Huonona yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen koki ainoastaan 3 %, eikä kukaan kokenut sitä erittäin huonona asiana. Viidennekselle (20 %) ei ollut muutoksella vaikutusta.



Kuvio 7. Millaisena vastaaja koki yleisen edunvalvonnan siirtymisen valtion oikeusaputoimistoihin? (n=70)

Vastaajista 85 % koki yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen positiivisena asiana ja 15 %:lla vastaajista ei ollut positiivisia ajatuksia yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen johdosta. Vastanneista 21 % koki pelkoja, kun yleinen edunvalvonta siirtyi valtiolle. Vastanneista 79 %:lle yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtyminen ei aiheuttanut pelkoja.

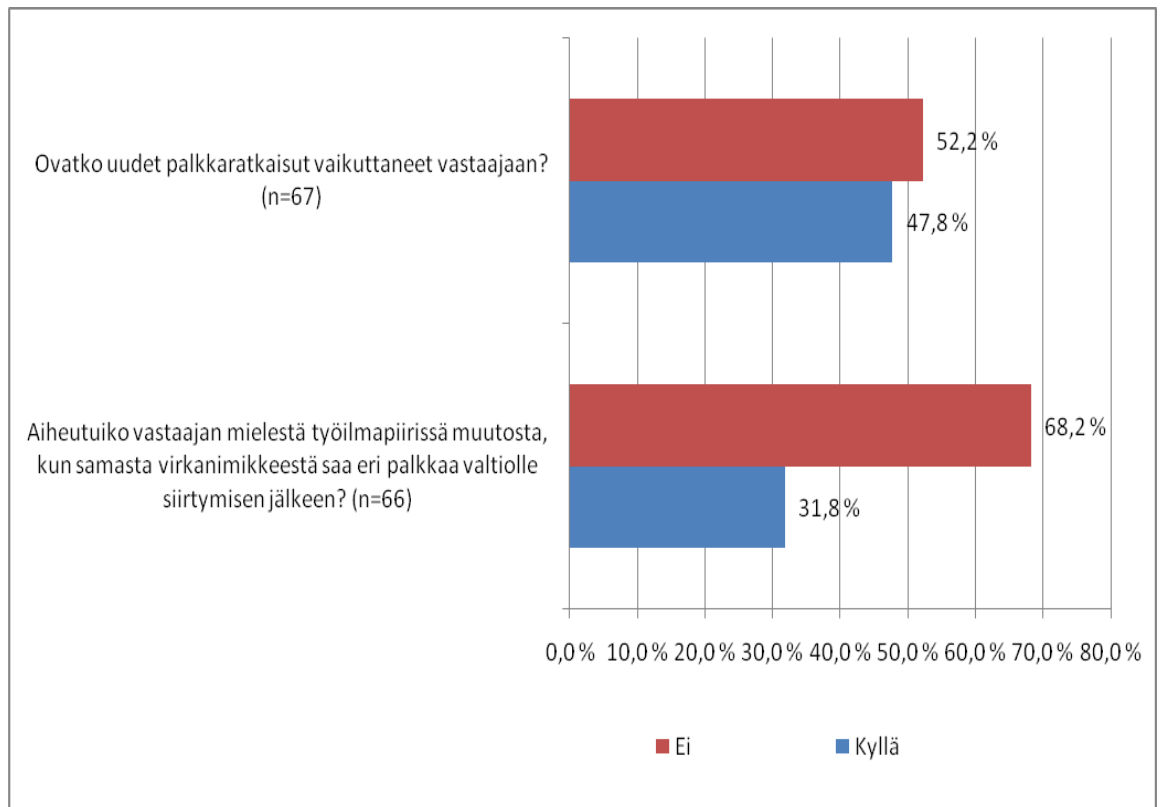


Kuvio 8. Henkilökunnan odotukset valtiolle siirtymisestä

4.4 Työtehtävien muutokset ja palkkaratkaisut

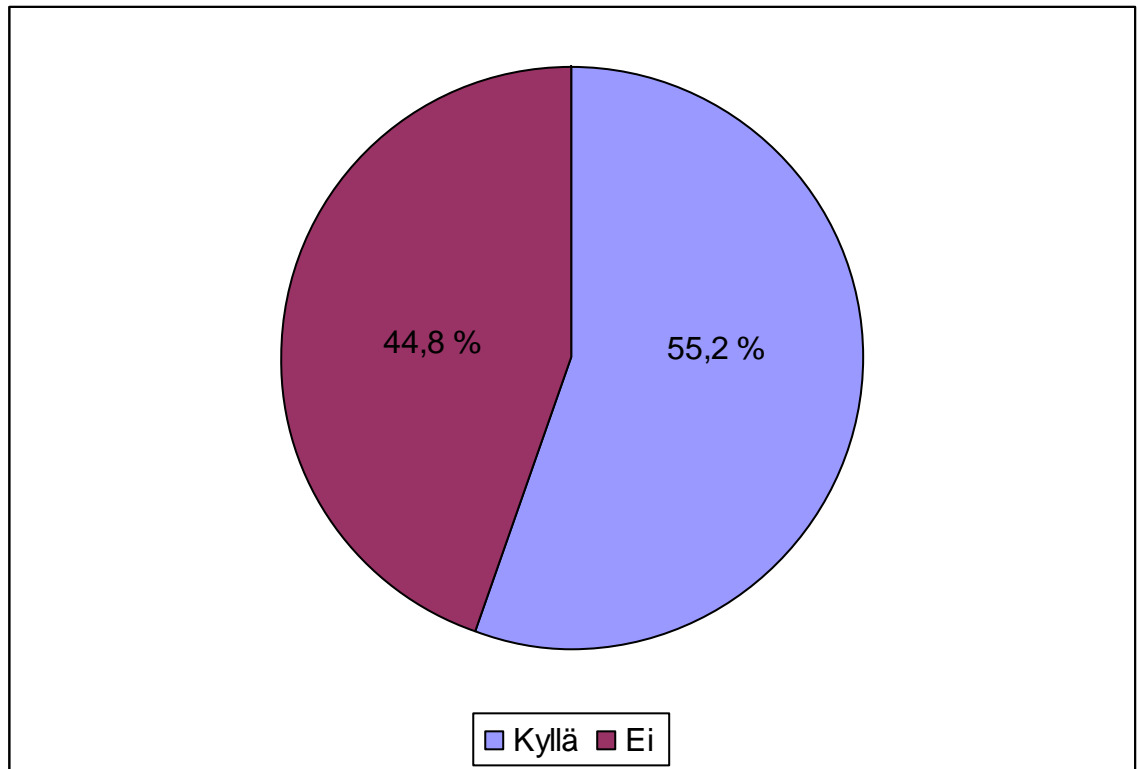
Seuraavassa kyselylomakkeen kohdassa kysyttiin palkkaratkaisuista ja työtehtävien muutoksista. Yleisen edunvalvonnan henkilökunnalta tiedusteltiin, millaisia vaikutuksia heihin näillä ratkaisuilla oli.

Vastanneista enemmistö (52 %) ei kokenut uusien palkkaratkaisuiden vaikuttaneen itseensä ja 48 % vastanneista koki uusien palkkaratkaisujen vaikuttaneen itseensä. Yli kaksi kolmanesta (68 %) vastanneista ei kokenut uusien palkkaratkaisujen aiheuttaneen muutosta työpaikkansa ilmapiirissä. Vastaajista noin kolmannes (32 %) mielestä uudet palkkaratkaisut aiheutti muutosta työpaikan ilmapiirissä.



Kuvio 9. Palkkaratkaisuiden vaikutukset.

Vastaajista 55 % koki työtehtäviensä muuttuneen, kun yleinen edunvalvonta siirtyi valtiolle. Vastaajista 45 % ei kokenut työtehtäviensä muuttuneen yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen yhteydessä.

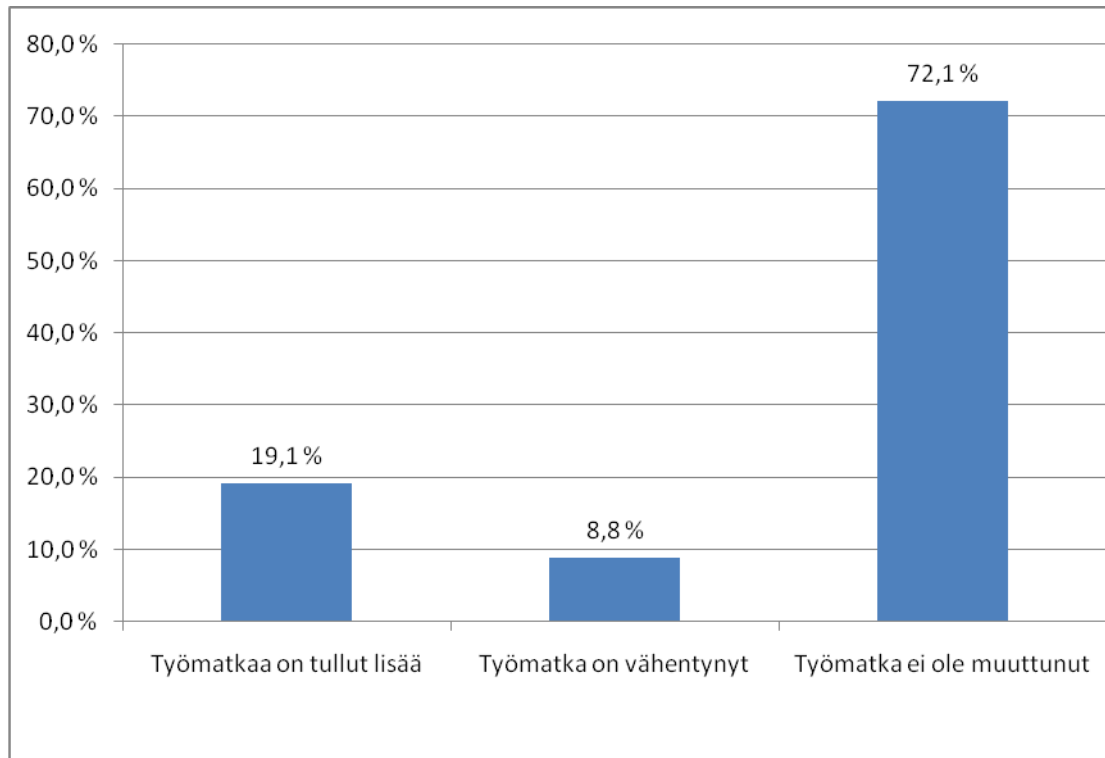


Kuvio 10. Ovatko vastaajan työtehtävät muuttuneet yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen jälkeen? (n=67)

4.5 Työmatkan muutokset

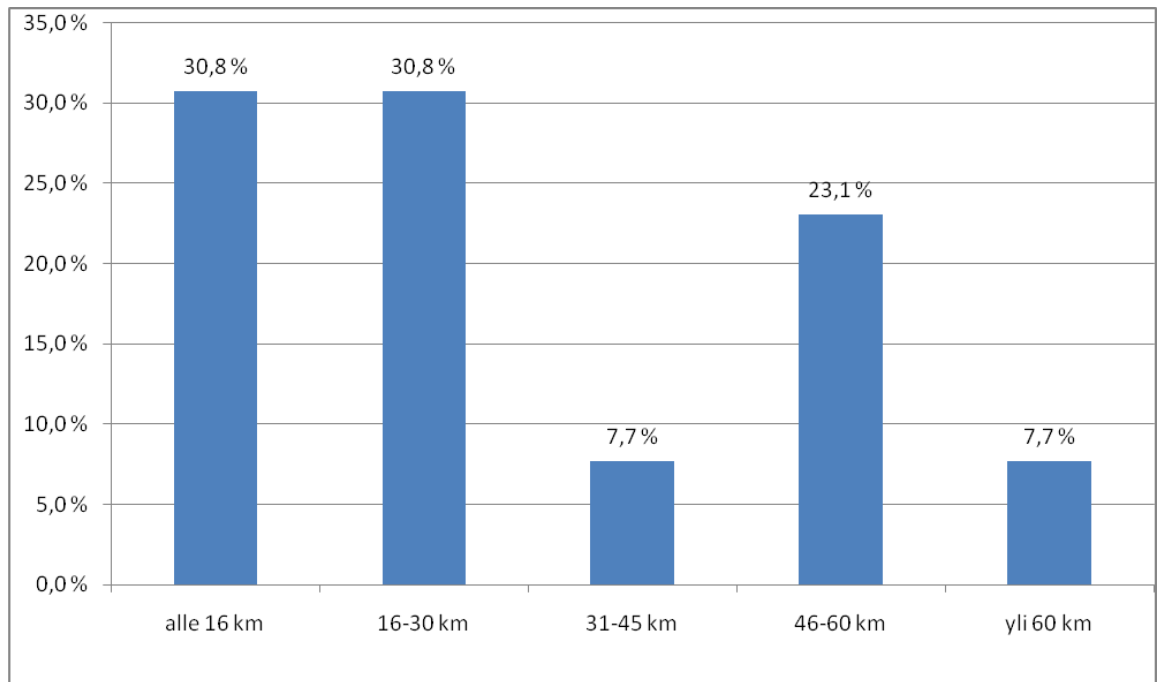
Kyselyn seuraavassa kohdassa kysyttiin yleisen edunvalvonnan henkilökunnalta työmatkan muutosta, kun yleinen edunvalvonta siirtyi valtion oikeusaputoimistoihin. Osiossa kysyttiin, onko työmatka lisääntynyt, vähentynyt tai säilynyt ennallaan. Osiossa myös kysyttiin, kuinka paljon työmatka lisääntynyt tai vähentynyt, jos oli muuttunut.

Selkeällä enemmistöllä (72 %) vastanneista työmatka ei ollut muuttunut. Vastajista 19 %:lla oli tullut työmatkaa lisää ja 9 %:lla työmatka oli vähentynyt.



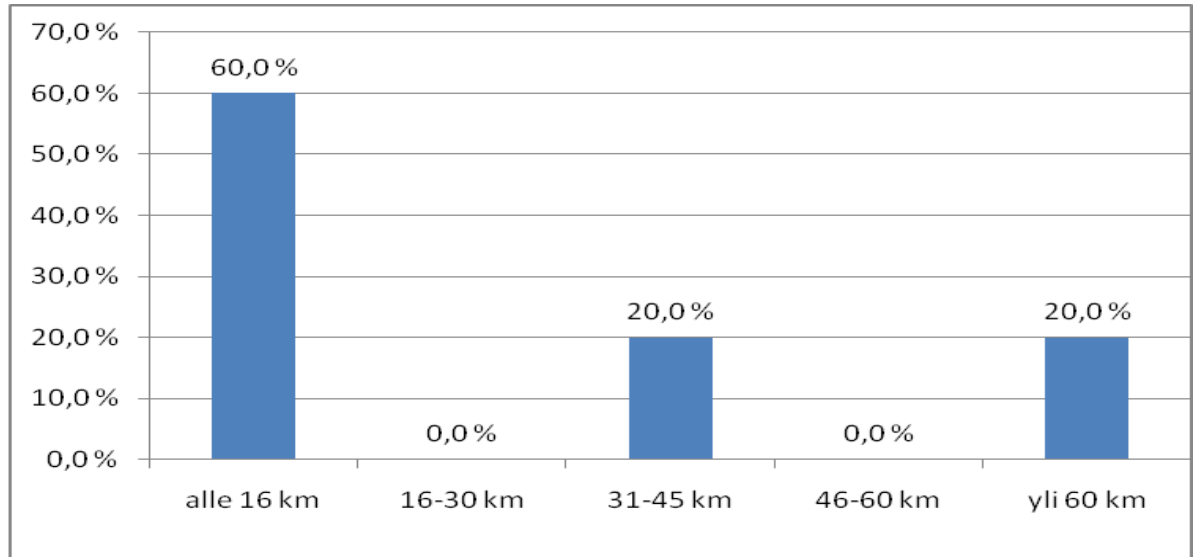
Kuvio 11. Miten vastaajan työmatka on muuttunut? (n=68)

Työmatkaa oli tullut lisää 31 %:lle vastanneista alle 16 kilometriä ja myös 31 %:lle vastaajista oli tullut työmatkaa lisää 16-30 kilometriä. Vastanneista 8 %:lle työmatkaa oli tullut lisää 31-45 kilometriä ja 23 %:lle vastanneista työmatkaa oli tullut lisää 46-60 kilometriä. Vastaajia, joiden työmatka oli lisääntynyt yli 60 kilometriä, oli 8 %.



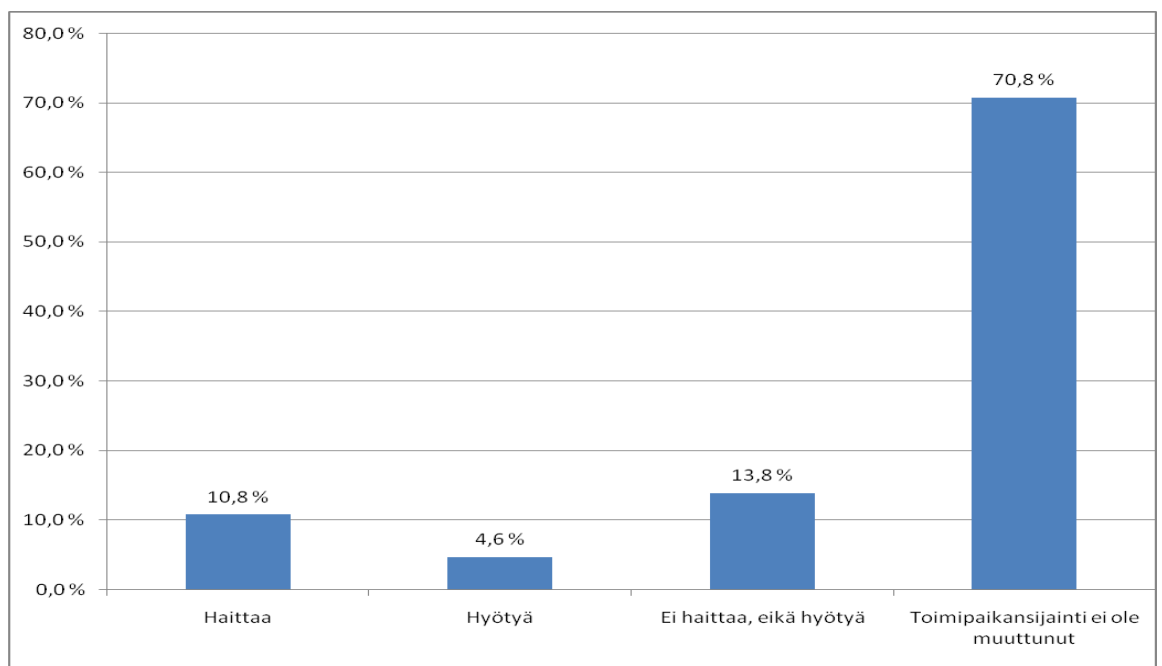
Kuvio 12. Paljonko vastaajalle on tullut työmatkaa lisää? (n=13)

Vastaajista 60 %:lle työmatka oli lyhentynyt alle 16 kilometriä. Vastaajista viidenneksen (20 %) työmatka oli lyhentynyt 31-45 kilometriä ja samoin viidenneksellä (20 %) työmatka oli vähentynyt yli 60 kilometriä.



Kuvio 13. Paljonko vastaajan työmatka on vähentynyt? (n=5)

Vastaajista selkeän enemmistön (71 %) toimipaikka ei ollut muuttunut. Haittaa toimipaikan muutoksesta koki 11 % vastaajista ja hyötyä toimipaikan muutoksesta koki vastaajista 14 %. Vastaajista 5 % ei kokenut toimipaikan muutoksesta olevan hyötyä eikä haittaa.

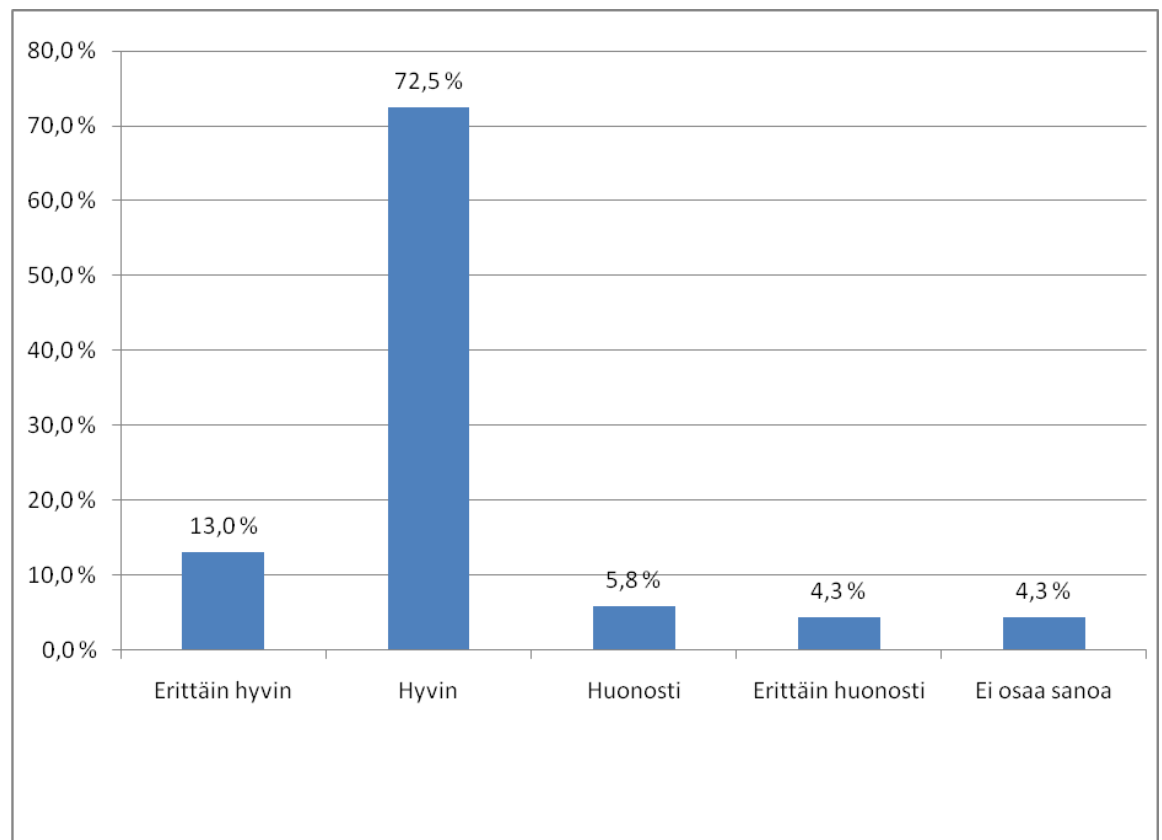


Kuvio 14. Onko toimipaikan muutoksesta ollut vastaajalle hyötyä tai haittaa? (n=65)

4.6 Oikeusministeriön tiedottaminen

Kyselylomakkeen viimeisessä osiossa kysyttiin yleisen edunvalvonnan henkilökunnalta, miten he kokivat oikeusministeriön tiedottamisen laadun.

Vastaajista selkeän enemmistön (86 %) mielestä oikeusministeriön tiedottaminen sujui hyvin tai erittäin hyvin. Vain 10 % vastaajista piti oikeusministeriön tiedottamista huonona tai erittäin huonona. Loput 4 % vastaajista ei osannut sanoa, miten oikeusministeriö tiedottaminen sujui.



Kuvio 15. Miten vastaajan mielestä oikeusministeriön tiedottaminen sujuu? (n=69)

4.7 Avoimet kysymykset

Kyselyssä oli seitsemän avointa kysymystä, joista kuusi oli perusteluja vaihtoehtokysymyksiin. Viimeinen kysymys oli kokonaan avoin kysymys, jossa kysyttiin vastaajilta heidän sopeutumista muutokseen yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen jälkeen.

Ensimmäisenä avoimena kysymyksenä oli kyselylomakkeen kahdeksas kysymys (Kuvio 8). Kysymyksessä vastaajalta tiedusteltiin, oliko hänellä positiivisia ajatuksia ennen yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymistä. Vastaajalta pyydettiin perusteluja, jos hän vastasi kyllä. Vastaa- jista 58 vastasi kyllä kysymykseen ja heistä 56 perusteli vastauksensa. Perusteluina vastanneil- la oli yksi tai useampi asia. Perusteluissa nousi esille kolme keskeistä asiaa, jotka olivat yleisen edunvalvonnan käytäntöjen yhtenäistyminen koko Suomessa, henkilökunnan palkkojen nou- su ja uusien työkavereiden saaminen. Näitä kutakin asiaa mainittiin noin 15:ssä vastauksessa. Noin kolmanneksessa palkkojen nousuna perustelluissa vastauksissa mainittiin myös negatiiviseen sävyyn, ettei yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtyminen herättänyt muita positiivisia ajatuksia. Vastaajat pitivät myös tärkeinä asioina, että valtio on vakaa työnantaja ja pitää huo- len henkilökunnastaan. Nämä asiat mainittiin noin viidessä vastauksessa. Saman verran vas- tauksia sai myös valtion järjestämät koulutukset ja oikeudellinen apu oikeusaputoimistoilta, kun yleinen edunvalvonta siirtyy niiden alaisuuteen. Tämän lisäksi perusteluissa oli erilaisia yksittäisiä vastauksia.

Seuraavaksi kysyttiin perusteluja kaikilta vastaajilta, jotka vastasivat kysymykseen, aiheuttiko yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtyminen pelkoja (Kuvio 8). Kaikki 14 vastaajaa, jolla oli pelkoja yleisen edunvalvonnan siirtymisestä, perusteli vastauksensa. Eniten pelkoja vastaajis- sa herätti toimipaikan mahdollinen vaihtuminen. Myös päämiesmäärän mahdollinen lisään- tyminen, työn jatkuvuus ja epävarmuus muutoksesta selviämisestä herätti useammalla vastaa- jalla pelkoja.

Kyselylomakkeessa kysyttiin, onko työilmapiirissä tapahtunut muutosta, kun samasta vir- kanimikkeestä saa eri palkkaa. (Kuvio 9). Vastaajilta, jotka vastasivat kysymykseen kyllä, pyy- dettiin kertomaan, miten muutos on työilmapiirissä ilmennyt. Kaikki 21 vastaajaa, jotka vas- tasivat kyllä tähän kysymykseen, perustelivat mielipiteensä. Vastaajista 17 näki palkkauksen eriarvoisuuden vaikuttavan negatiivisesti työilmapiiriin. Näissä vastauksissa mainittiin syyksi työilmapiirin yleisen heikkenemisen, kateuden, eri palkkaluokkien välille tulevat riidat ja vir-

kananimikkeiden vaihtuminen yleisestä edunvalvojasta edunvalvontasihteeriksi. Vastaajista kolme näki tässä myös positiivista.

Kyselylomakkeen 11. kysymyksessä tiedusteltiin yleisen edunvalvonnan henkilökunnalta, ovatko uudet palkkaratkaisut vaikuttaneet työntekijään itseensä. Vastaajia pyydettiin kertomaan, miten palkkaratkaisut ovat vaikuttaneet heihin itseensä (Kuvio 8), jos he olivat vastanneet kyllä. Vastaajista 32 vastasi kyllä. Näistä 31 vastaajaa perusteli vastauksensa. Noin 20 perustelussa mainittiin suoraan palkkojen nousu, joka oli ylivoimaisesti eniten annettu perustelu. Myös noin viidessä vastauksessa viitattiin epäsuorasti palkkojen nousuun ja viisi vastaajaa koki uudet palkkaratkaisut epäoikeudenmukaisina.

Kyselylomakkeen 12. kysymyksessä kysyttiin edunvalvonnan henkilökunnalta, ovatko työtehtävät muuttuneet yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen jälkeen (Kuvio 9). Vastaajilta, joilla työtehtävät olivat muuttuneet, kysyttiin, miten ne ovat muuttuneet. Vastanneista 37:llä työtehtävät olivat muuttuneet. Kaikki heistä kertoivat, miten työtehtävät olivat muuttuneet. Noin 20 vastauksessa kerrottiin työtehtävien lisääntyneen. Näissä vastauksissa selitettiin työtehtävien lisääntymistä päämiesmäärän lisääntymisellä, hallinnollisten asioiden lisääntymisellä sekä byrokratian lisääntymisellä. Vajaassa 10 vastauksessa kerrottiin osan työtehtävistä jääneen pois. Näitä työtehtäviä olivat muun muassa rutiininomaiset ja hallinnolliset työtehtävät. Viidellä vastaajalla olivat työt muuttuneet rutiininomaiseksi työksi. Osassa mainittiin suoraan myös virkanimikkeen vaihtuminen yleisestä edunvalvojasta edunvalvontasihteeriksi, mikä selittää työtehtävien muutoksen.

Kyselylomakkeen 14. kysymyksessä henkilökunnalta tiedusteltiin, oliko heille ollut yleisen edunvalvonnan toimipaikan vaihtumisesta hyötyä tai haittaa (Kuvio 14), jos heillä toimipaikka oli muuttunut. Vastaajilta tiedusteltiin, millaista haittaa tai hyötyä heille toimipaikan vaihtumisesta on aiheutunut, jos he olivat vastanneet haittaa tai hyötyä kohtiin. Seitsemälle vastaajalle oli ollut haittaa toimipaikan muutoksesta. Heistä kaikki perustelivat vastauksensa. Kuuden vastaajan mielestä haittaa oli aiheuttanut työmatkan pidentyminen ja kahdessa vastauksessa mainittiin myös uuden työpaikan rakennuksessa oleva huono ilmanlaatu. Kolmen vastaajan mielestä työmatkan muuttumisesta oli ollut hyötyä. Kaikki kertoivat, millaista hyötyä toimipaikan muutoksesta oli ollut. Näissä vastauksissa tuli esille työmatkan lyhentyminen ja työparin saaminen. Kaksi vastaajaa oli vastannut 14. kysymyksessä hyötyä ja haittaa kohtaan. Näitä vastauksia ei huomioitu kuviossa 14, koska vastauksessa tuli antaa vain yhteen kohtaan vastaus. Ensimmäinen näin vastanneista näki haittana toimipaikan muutoksessa, että

yhteistyökumppanit ovat kauempana. Hyötynä hän näki, etteivät päämiehet ole jatkuvasti häiritsemässä työntekoa. Toinen vastaaja näki vaihdoksesta haittana työpäivän pitenemisen työmatkan takia ja uusien päämiesten asioiden sisälle pääsemisen vaikeuden uusien päämiesten runsaan määrän vuoksi. Hyötynä hän koki saaneensa haluamansa viran.

Viimeinen 16. kysymys kyselylomakkeessa oli kokonaan avoin. Siinä kysyttiin yleisen edunvalvonnan henkilökunnalta, miten he ovat sopeutuneet muutokseen yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen jälkeen. Tähän kysymykseen vastasi 64 yleisen edunvalvonnan työntekijää. Vastaajista 51:llä sopeutuminen oli sujunut onnistuneesti. Vastaajista kahdeksan oli sopeutunut huonosti muutokseen ja viisi vastaajaa oli sopeutumassa muutokseen. Useassa vastauksessa mainittiin ongelmaksi uudet atk-ohjelmat ja byrokratia, vaikka sopeutuminen muutokseen oli sujunut hyvin.

5 POHDINTA.

Tutkimuksessa pyrittiin selvittämään, miten yleisen edunvalvonnan siirtyminen kunnilta valtion oikeusaputoimistoihin on vaikuttanut yleisen edunvalvonnan henkilökuntaan. Tutkimuksessa oli kysely, joka tehtiin huhti- joulukuun 2009 aikana. Kysely lähetettiin yleisen edunvalvonnan henkilökunnalle kaikkiin Pohjois-Suomen edunvalvontapalveluita tuottaviin oikeusaputoimistoihin. Tämän lisäksi kysely lähetettiin myös Iisalmen, Joensuun ja Kuopin oikeusaputoimiston henkilökunnalle. Kyselyn vastausprosentti oli 48. Henkilöstön perustietojen jakauman vertailemisen perusteella lähetettyjen ja vastanneiden välillä kyselyn tulokset ovat hyvin luotettavia.

Kyselyyn vastanneista yleisen edunvalvonnan henkilökunnasta yli kolme neljännestä koki yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen positiivisena asiana. Tätä voidaan pitää pienenä yllätyksenä, sillä ennakko-odotukset Kainuun yleisessä edunvalvonnassa olivat ristiriitaiset.

Selkeä enemmistö yleisen edunvalvonnan henkilökunnasta on suhtautunut positiivisesti yleisen edunvalvonnan siirtymiseen kunnilta valtion oikeusaputoimistoihin jo ennen sen siirtymistä. Tähän selkeät syyt selvisivät kyselyn perusteluissa, joista selkeimmät olivat palkkojen nousu, vaaka työntantaja ja uusien työkavereiden saaminen. Pelkoja oli vain viidenneksellä vastaajista. Perusteluissa suurin syy pelkoihin oli toimipaikan vaihtuminen. Tästä voidaan todeta, että henkilöstöllä oli erittäin positiivinen kuva jo ennen yleisen edunvalvonnan siirtymistä. Oikeusministeriö oli tiedottanut näistä muutoksista jo etukäteen.

Vastaajista lähes kolmanneksen mielestä vaikutti työilmapiiriin, kun samassa virkanimikkeessä on kaksi palkkaluokkaa. Sanallisista perusteluista kävi ilmi, että tämän vaikutus työilmapiiriin on negatiivinen. Lähes puolet kokivat uusien palkkaratkaisujen vaikuttavan itseensä. Perusteluista kävi ilmi, että selkeä enemmistö heistä, joihin uudet palkkaratkaisut olivat vaikuttaneet, olivat tyytyväisiä uusiin palkkaratkaisuihin. Tämä selittyi palkkojen nousulla. Yllättävän suuri joukko vastaajista suhtautui positiivisesti uusiin palkkaratkaisuihin ja yllättävän harvan mielestä uudet palkkaratkaisut vaikuttivat työilmapiiriin negatiivisesti.

Yli puolella yleisen henkilökunnan työntekijällä olivat työtehtävät muuttuneet yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen jälkeen. Näiden vastaajien perusteluista kävi ilmi, että selkeällä enemmistöllä työtehtävät olivat lisääntyneet. Vain pienellä osalla työtehtävät olivat vähentyneet tai muuten helpottuneet. Työtehtävien muutos yli puolella vastanneista oli yllätys. Työ-

tehtävien muutos ei kuitenkaan ollut enemmistöllä positiivinen asia, koska monella oli päämiesten määrä noussut ja byrokraatiaan kului paljon aikaa.

Työmatka oli vain harvalla muuttunut. Työmatka oli vajaalla viidenneksellä pidentynyt ja vajaalla 10 prosentilla työmatka oli lyhentynyt. Lähes kolmella neljänneksellä työmatka ei ollut muuttunut. Tämä ei tullut yllätyksenä, koska työntekijät pyrittiin pääsääntöisesti työllistämään samalle paikkakunnalle valtiolle siirtymisen yhteydessä. Vastajat kokivat yleensä työmatkan pitenemisen haittana ja työmatkan lyhenemisen hyötynä. Työmatkan pituuden muutokset eivät olleet pitkiä henkilöillä, joiden työmatka on muuttunut. Työmatkojen pituuden lisääntyminen oli suurimmalla osalla alle 30 kilometriä ja samoin työmatkan lyhentyminen oli suurimmalla osalla alle 30 kilometriä. Henkilöstön työmatkan muutoksissa ei ollut mitään yllättävää.

Vastajista yli 85 prosentin mielestä oikeusministeriön oli toiminut hyvin. Tätä voidaan pitää myös yllätyksenä, sillä monen mielestä Kainuun yleisessä edunvalvonnassa oikeusministeriön tiedottamisessa oli ollut puutteita. Myös sopeutuminen muutokseen kunnilta valtiolle oli sujunut erittäin hyvin suurimmalta osalta henkilöstöä. Tämäkin oli myös pieni yllätys.

Tutkimustuloksista voidaan yleisesti todeta, että yleisen edunvalvonnan siirtyminen kunnilta valtion oikeusaputoimistoihin on sujunut erinomaisesti. Kyselyyn vastanneista yllättävän suuren osan mielestä muutos koitui positiivisissa merkeissä. Palkkauksen eriarvoisuus näkyi toki monen vastanneen työpaikalla työilmapiiriä heikentävänä tekijänä. Suuri osa henkilöstöstä oli tyytyväisiä omaan palkankorotukseen. Haittaa muutoksesta kuitenkin koitui työmäärän lisääntymisen muodossa. Lähes kaikki kokivat työnantajan vaihdoksen erittäin positiivisena asiana. Valtio koettiin ylipäätään kuntia turvallisempänä työnantajana. Muutama poikkeus oli kuitenkin joukossa. He olivat erittäin pettyneitä uuteen työnantajaan ja palkkaratkaisuihin.

LÄHTEET

HE 45/2008. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi holhoustoimen edunvalvontapalveluiden järjestämisestä sekä holhoustoimesta annetun lain 8 §:n ja valtion oikeusaputoimistoista annetun lain 6 §:n muuttamisesta.

Heikkinen, A., Heusala A., Mäkelä, S & Nuotio K. 2003. Holhoustili. WSOY. Helsinki.

HolhL 34/1898. Holhouslaki 34/1898.

HolTL 442/1999. Laki holhoustoimesta 1.4.1999/422

Juuti, P., Rannikko H. & Saarikoski, H. 2004. Muutospuhe: muutoksen retoriikka johtamisen ja organisaatioiden välillä. Otava. Helsinki.

Juuti P & Virtanen P. 2009. Organisaatiomuutos. Otava. Helsinki.

JäjestelyL 433/1999. Laki holhoustoimen edunvalvontapalveluiden järjestämisestä 1.4.1999/433.

JäjestelyL 575/2008. Laki holhoustoimen edunvalvontapalveluiden järjestämisestä 575/2008.

Moilanen, Helmi. Kajaanin oikeusaputoimiston johtava yleinen edunvalvoja. Keskustelu lokakuu 2008.

Saarenpää, A. 2009. Henkilö- ja persoonallisuus oikeus. Teoksessa Saarenpää, A., Mattila, M., Kuusikko, K., Halttunen, R., Mäkelä, S., Niemi, M. I., Juanto, L., Andem M. N. & Mikkola, T. Oikeusjärjestys 2000 osa I. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä

Saarenpää, A. 2006. Henkilö- ja persoonallisuus oikeus. Teoksessa Halttunen, R., Kuusikko, K., Eilavaara, Andem M. N., Karhu, J. & Saarenpää, A. Oikeusjärjestys 2000 osa III. Lapin yliopistopaino. Rovaniemi

Oikeusministeriö. 2008. Ilmoittautuminen oikeusaputoimistojen yleisen edunvalvonnan virkoihin. OM 12/33/2007

Sisäasiainministeriö. 2007. Eräiden tehtävien organisointi valtion paikallishallinnossa. Sisäasiainministeriö

Välimäki, P. 2008. Holhustoimen perusteet. WSOY. Helsinki

Ylikoski, M. 1993 Työyhteisö muutosmurroksessa. Työturvallisuuskeskus. Helsinki

LIITTEIDEN LUETTELO

LIITE 1, KYSELYLOMAKE

Kyselyn jokaiseen kysymykseen tulee vastata vain yksi annetuista vaihtoehtoista

1. Sukupuolesi?

Mies Nainen

2. Ikäsi?

_____ vuotta

3. Koulutustasosi?

Kansa- tai peruskoulu

Toinen aste (yleissivistävä tai ammatillinen)

Opisto-, AMK-tutkinto tai alempi korkeakoulututkinto

Ylempi korkeakoulututkinto

4. Minkä oikeusaputoimiston alaisuudessa työskentelet?

Haapajärven oikeusaputoimiston

Iisalmen oikeusaputoimiston

Joensuun oikeusaputoimiston

Kajaanin oikeusaputoimiston

Kemin oikeusaputoimiston

Kuopion oikeusaputoimiston

Oulun oikeusaputoimiston

Rovaniemen oikeusaputoimiston

Sodankylän oikeusaputoimiston

Ylivieskan oikeusaputoimiston

5. Mikä on nykyinen virkanimikkeesi tehtäväkohtaisen vaativuustason mukaan?

Johtava yleinen edunvalvoja Y 15

Yleinen edunvalvoja Y 14

Yleinen edunvalvoja Y 12

Edunvalvontasihteeri Y 8

Edunvalvontasihteeri Y 7

Virastomestari Y 7

Vahtimestari Y 6/ Y 7

6. Kuinka kauan olet ollut yleisen edunvalvonnan palveluksessa?

_____ vuotta

7. Millaisena asiana koit yleisen edunvalvonnan siirtymisen kunnilta valtion oikeusaputoimistoihin?

Erittäin hyvänä

Hyvänä

Ei vaikuttanut mitään

Huonona

Erittäin huonona

8. Oliko sinulla positiivisia ajatuksia valtiolle siirtymisestä?

Kyllä, millaisia? _____

Ei

9. Aiheuttiko valtiolle siirtyminen sinulle pelkoja?

Kyllä, millaisia? _____

Ei

10. Onko työpaikkasi ilmapiirissä tapahtunut muutosta, kun samasta virkanimikkeestä saa eri palkkaa valtiolle siirtymisen jälkeen?

Kyllä, miten muutos työpaikkasi ilmapiirissä on ilmennyt? _____

Ei

11. Ovatko uudet palkkaratkaisut vaikuttaneet itseesi?

Kyllä, miten? _____

Ei

12. Ovatko työtehtäväsi muuttuneet yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen yhteydessä?

Kyllä, miten? _____

Ei

13. Onko toimipaikkasi sijainti muuttunut yleisen edunvalvonnan siirryttyä valtiolle?

- Kyllä, työmatkaa on tullut lisää, paljonko? _____
- Kyllä, työmatka on vähentynyt, paljonko? _____
- Ei

14. Onko sinulle aiheutunut haittaa tai oletko hyötynyt toimipaikkasi sijainti muutoksesta?

- Haittaa, millaista haittaa? _____

- Hyötynyt, miten olet hyötynyt? _____

- Ei haittaa, eikä hyötyä
- Toimipaikkani sijainti ei ole muuttunut

15. Oikeusministeriön tiedottaminen toimii mielestäsi,

- erittäin hyvin hyvin huonosti erittäin huonosti en osaa sanoa

16. Miten olet sopeutunut muutokseen yleisen edunvalvonnan valtiolle siirtymisen jälkeen?

Kiitos vastauksestasi ja muistathan tallentaa vastauksen ennen lähettämistä!

Tämä on liite 2.