

## **VALTIONEUVOSTON PERIAATEPÄÄTÖS VALTION HENKILÖSTÖN ASEMAN JÄRJESTÄMISESTÄ ORGANISAATION MUUTOSTILANTEISSA**

### **1 Johdanto**

Valtioneuvosto teki 23.3.2006 periaatepäätöksen valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa. Tällä periaatepäätöksellä uudistetaan vuoden 2006 periaatepäätöksen sisältö, jota on eräiltä kohdin tarkennettu.

Tämän periaatepäätöksen tarkoituksena on vahvistaa yhtenäiset toimintatavat valtionhallinnon organisaatioiden muutostilanteisiin ja henkilöstön aseman turvaamiseen ja tukea muutosten hallintaa ja laadukasta johtamista.

Vuoden 2006 periaatepäätöksessä esitetyt toimintatavat ovat edelleen ajankohtaisia. Pääministeri Jyrki Kataisen hallitusohjelman 22.6.2011 mukaan valtionhallinnon tuottavuusohjelma korvataan vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmalla. Edellisellä hallituskaudella päätettyjen muutosten toteutukset jatkuvat kuluvallakin hallituskaudella, jollei uusia päätöksiä tehdä. Myös toimintojen alueellistamista koskevien päätösten toimeenpano jatkuu siirtymäkausien mukaisesti vuosina 2012–2015. Vuoden 2006 periaatepäätöksen mukaiset toimintatavat ovat olleet laajasti käytössä ja niiden avulla valtio on voinut kantaa kokonaisvastuuta henkilöstöstään. Toimintatavoista on kuluneen viiden vuoden aikana saatu käytännön kokemuksia, jotka on otettu huomioon tämän periaatepäätöksen sisällössä siten, että valtion kokonaisvastuuta edelleen vahvistetaan.

Puolustusvoimien ja rajavartiolaitoksen henkilöstön siirtymisvelvollisuudesta on voimassa, mitä siitä on erikseen säädetty.

### **2 Johtamisen periaatteet muutostilanteissa**

Yleisenä periaatteena on, että valtionhallinnon organisaation muutostilanteissa noudatetaan valtion henkilöstöjohtamisen linjauksia ja henkilöstön asema järjestetään voimassa olevan lainsäädännön mukaisesti. Valtion virkamiesten asemasta säädetään valtion virkamieslaissa ja työsopimussuhteisen henkilöstön asemasta työsopimuslaissa. Muutostilanteissa sovellettavia säännöksiä ovat esimerkiksi palvelussuhteeseen ottamista, virkojen siirtämistä ja palvelussuhteen päättämistä koskevat säännökset. Valtion virkamieslakiin on sisällytetty säännökset virkamiesten asemasta virastojen välisissä muutoksissa ja liikkeenluovutuksessa.

Seuraavat henkilöstöjohtamisen periaatteet ovat keskeisiä vuosina 2012–2015 toteutettavissa muutoksissa:

1. Kun valtiolle rekrytoidaan uutta henkilöstöä vuosina 2012–2015, henkilöstön valintatilanteet käynnistetään selvittämällä, onko valtionhallinnossa tarjolla muutosten vuoksi vapautuvaa henkilöstöä. Ministeriöiden vastuulla on huolehtia hallinnonaloillaan siitä, että selvitykset tehdään.

Asianomaisen viraston vastuulla on ilmoittaa avoimena olevasta tehtävästä valtionhallinnon sisäisessä virkajärjestelytoiminnossa ennen kuin hakuilmoitus voidaan julkaista. Tavoitteena on löytää avoimena olevaan tehtävään valtionhallinnon virkamies tai työntekijä, joka on virastossaan vireillä olevan muutoksen vuoksi saanut oikeudet virkajärjestelytehtävien etsimistä varten. Tähän menettelyyn kuuluu se, että virasto ensisijaisesti haastattelee kaikki virkajärjestelyn kautta ilmoittautuneet henkilöt, jotka täyttävät avoimeksi ilmoitetun tehtävän kelpoisuus- ja muut vaatimukset. Perustellusta syystä haastattelu ei kuitenkaan ole välttämätön.

Virka tai tehtävä ilmoitetaan julkisesti haettavaksi vain siinä tapauksessa, että haastatelluista ei ole löytynyt tehtävän vaatimukset täyttävää henkilöä. Viraston vastuulla on laatia muistio perusteluista, joista käy selville haastateltujen arviointi ja haastatteleminen jättämisen syyt. Virasto antaa tehtävään ilmoittautuneille tiedon ratkaisustaan.

2. Palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamista valtiolla edesauttaa, että henkilöstö on valmis siirtymään uuteen yksikköön tai uusiin tehtäviin omalla työssäkäyntialueellaan työ- ja elinkeinohallinnon säännösten ja käytäntöjen mukaisesti.

Työnantajan tehtävänä on nimetä ne henkilöt, joita tuleva muutos koskee. Työnantaja järjestää näille henkilöille oikeudet valtionhallinnon sisällä ilmoitettavien virkajärjestelytehtävien katseluun ja niihin hakeutumiseen. Jokaisen henkilön, joka on saanut nämä oikeudet, vastuulla on seurata valtionhallinnon virkajärjestelytoiminnossa ilmoitettuja avoimia tehtäviä ja ilmoittautua omaa ammattitaitoaan vastaaviin tehtäviin omalla työssäkäyntialueella. Tämä tulisi tehdä mahdollisuuksien mukaan päivittäin. Lisäksi henkilön omalla vastuulla on seurata vähintään [valtiolle.fi](http://valtiolle.fi) ja [mol.fi](http://mol.fi) -sivustoilla ilmoitettuja avoimia tehtäviä. Työnantaja tukee henkilöstön sijoittumista uusiin tehtäviin. Työnantajavirasto ottaa huomioon työnhakuun tarvittavan ajan henkilön työtehtävien mitoituksessa.

3. Organisaation muutostilanteessa nimetään muutosta valmistelevalle organisaatiossa johtaja, joka vastaa muutoksen toteutuksesta toimintayksikössä. Muutoksen onnistuneisuutta arvioidaan osana johtajan tulosvastuuta.

Ministeriöissä ja virastoissa on riittävät toimivaltuudet ja toimintamahdollisuudet omaavia henkilöstökoordinaattoreita, joiden tehtävänä on tukea muutosten toteuttamista ja henkilöstön sijoittumista uusiin tehtäviin.

### **3 Yhtenäiset toimintatavat**

#### **3.1 Henkilöstön asema valtionhallinnon sisäisissä muutoksissa**

Valtionhallinnon sisäisten organisaatiomuutosten henkilöstöjärjestelyissä noudatetaan vuosina 2012–2015 seuraavia toimintatapoja. Niiden tarkoituksena on tukea muutoksen kohteena olevan henkilöstön sijoittumista työelämään ja ensisijaisesti valtionhallintoon. Sijoittumista edesauttaa, että henkilöstöllä on valmius muutoksiin ja siirtymiseen uuteen yksikköön tai uusiin työtehtäviin omalla työssäkäyntialueella. Lisäksi on tärkeää varmistaa ja laajentaa muutoksen kohteena olevan henkilöstön osaamista niin, että sijoittuminen uusiin tehtäviin onnistuu.

Toimintatavoilla pyritään turvaamaan myös ikääntyneen henkilöstön pysyminen työssä.

Henkilöstön tukemisessa noudatetaan asteittaista toimintatapaa.

1. Se toimintayksikön palveluksessa oleva henkilöstö, jonka tehtäviä muutos koskee ja jolle on tarjottavissa tehtäviä uudessa tai siirtyvässä organisaatiossa, siirtyy tämän organisaation palvelukseen. Tämä on ensisijainen tavoite.
2. Jos henkilö ei siirry, hänelle pyritään löytämään samanlaisia tai vastaavia tehtäviä nykyisessä toimintayksikössä.
3. Jollei niitä ole tarjottavissa, henkilölle annetaan tarvittavat välineet ja opastus uuden työpaikan etsimiseen valtionhallinnon muusta toimintayksiköstä samalla työssäkäyntialueella. Työnantaja tukee uuden työpaikan saamista käytettävissään olevin tukitoimin.

Sijoittumista edistävä tukeminen päättyy kuitenkin, jos henkilö kieltäytyy vastaanotamasta tarjottua, vaativuudeltaan vastaavaa työtä omalla työssäkäyntialueellaan.

Tässä periaatepäätöksessä määriteltyjen toimintatapojen tarkoituksena on turvata henkilöstön palvelussuhteiden jatkuvuus muutostilanteissa. Valtioneuvoston tavoitteena on, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvat irtisanomiset voidaan rajoittaa koskemaan mahdollisimman pientä henkilömäärää tässä periaatepäätöksessä mainittuja toimintatapoja noudattaen.

Valtioneuvosto pyrkii siihen, että muutoksen kohteena oleva henkilöstö sijoittuu sellaisiin uusiin tehtäviin, jotka vastaavat mahdollisimman hyvin vaativuudeltaan, työn luonteeltaan ja palkkaukseltaan henkilön tehtäviä ennen muutosta.

Valtio tukee työnantajana henkilöstön aktiivisuutta uuden työpaikan löytämiseen. Vastuu muutoksen toteuttamisesta on asianomaisella virastolla ja sitä ohjaavalla ministeriöllä. Erityisesti ministeriöllä on henkilöstön sijoittamisvastuu omalla hallinnonalallaan. Tukitoimenpiteet ovat toimintayksikön vastuulla, ja niiden tarkoituksena on turvata toiminnan jatkuvuus. Käytettävissä oleviin tukitoimiin kuuluvat muun muassa virkasiirrot, toimintayksiköiden välinen yhteistyö virkajärjestelyissä, uudelleen kouluttaminen, virkavapaus, joustavat työaikajärjestelyt, tietotekniikan hyödyntäminen, kannustimet henkilöstön hakeutumiseen muiden työnantajien palvelukseen, irtisanoutumiskorvaus ja riittävät henkilöresurssit tukitoimien järjestämiseen.

Tukitoimet käynnistetään niin aikaisin kuin mahdollista. Valtionhallinnossa järjestetään uudelleensijoitusvalmennusta, jota annetaan ennen muutoksen toteutumista. Valmennuksen tarkoituksena on kannustaa henkilöstöä uuden työn löytämiseen ja helpottaa sellaisen saantia.

### **3.2 Henkilöstön asema liikkeenluovutuksessa**

Henkilöstön asema liikkeenluovutustilanteissa määräytyy valtion virkamieslain tai työsopimuslain säännösten mukaan.

### **3.3 Henkilöstön asema muiden organisaatiomuutosten yhteydessä**

Muissa kuin edellä kohdissa 3.1 ja 3.2 tarkoitetuissa tilanteissa, joissa viraston tehtäviä siirretään toiselle organisaatiolle, henkilöstön aseman järjestämisessä otetaan huomioon edellä mainitut periaatteet.

## **4 Yhteistyötahot**

Organisaation muutostilanteessa on tärkeää tehdä yhteistyötä niiden tahojen kanssa, joissa on muutosten toteuttamiseen liittyvää asiantuntemusta. Tässä periaatepäätöksessä mainituissa muutoksissa yhteistyötahoja ovat ainakin Valtion henkilöstöpalvelut -yksikkö ja sen ylläpitämä henkilöstökoordinaattoriverkosto sekä työ- ja elinkeinotoimistojen työnantajapalvelut.

Valtion henkilöstöpalvelut -yksikkö tarjoaa asiantuntijapalveluja ministeriöiden, virastojen ja laitosten henkilöstömuutoksiin sekä käytännön työvälineitä henkilöstösuunnittelun tueksi ja liikkuvuuden edistämiseksi. Sen ylläpitämä henkilöstökoordinaattoriverkosto kattaa kaikki hallinnonalat ja valtaosan virastoista.

Yhteistyö työ- ja elinkeinotoimiston kanssa tarjoaa mahdollisuuden hyödyntää kattavasti niiden palveluvalikoimaa. Työ- ja elinkeinotoimisto nimeää kuhunkin muutostilanteeseen yhdys henkilön muutoksen toteutuksesta vastaavan ministeriön tai viraston pyynnöstä.

## **5 Yhteistoiminta**

Yhteistoiminta aloitetaan asian sellaisessa suunnittelu- ja valmisteluvaiheessa, jossa yhteistoiminnan tarkoituksena oleva vuorovaikutus sekä vaihtoehtoihin ja asiaan vaikuttaminen voi myös käytännössä toteutua. Menettelyn tarkoituksena on lisätä osapuolten tietoja sekä yhteneviä käsityksiä asiasta ja edistää yhteisymmärrykseen pääsyä.

Henkilöstön edustajat otetaan mukaan henkilöstön asemaan vaikuttavien muutosten valmistelu- ja suunnitteluryhmiin.

Yhteistoimintamenettelyssä on kiinnitettävä huomiota siihen, että mukana ovat ne tahot, joita yhteistoiminta-asia koskee.

## **6 Soveltamisohjeet**

Valtiovarainministeriö antaa periaatepäätöksen soveltamisohjeet.

## **7 Kumottavat periaatepäätökset**

Päätöksellä kumotaan valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa VM 9/01/2006.