



Personal- och förvaltningspolitiska avdel-  
ningen  
Statens arbetsmarknadsverk

26.1.2012

Ordnande av statsanställdas ställning vid organisationsförändringar

## STATSRÅDETS PRINCIPBESLUT INKLUSIVE FINANSMINISTERIETS TILLÄMPNINGSANVISNINGAR

### 1 INLEDNING

Statsrådet fattade den 23 mars 2006 ett principbeslut om ordnande av statsanställdas ställning vid organisationsförändringar. Genom detta principbeslut revideras och preciseras innehållet i principbeslutet från 2006.

Syftet med detta principbeslut är att fastställa enhetliga förfaringssätt för organisationsförändringar inom statsförvaltningen och för tryggheten av personalens ställning samt att stödja hanterandet av förändringar och en högklassig ledning.

De förfaringssätt som anges i principbeslutet från 2006 är fortfarande aktuella. Enligt statsminister Jyrki Katainens regeringsprogram av den 22 juni 2011 ersätts produktivetsprogrammet inom statsförvaltningen med ett effektivitets- och resultatprogram. Genomförandet av de förändringar som beslutades under föregående regeringsperiod fortgår även under den pågående regeringsperioden, om inte nya beslut fattas. Genomförandet av besluten om att utlokalisera funktioner fortgår likaså under åren 2012–2015 i enlighet med övergångsperioderna. Förfaringssätten enligt principbeslutet från 2006 har tillämpats i stor utsträckning och med hjälp av dem har staten kunnat bära det övergripande ansvaret för sin personal. Av dessa förfaringssätt har man under de senaste fem åren fått praktisk erfarenhet som har beaktats i innehållet i detta principbeslut så att statens övergripande ansvar ytterligare stärks.

I fråga om skyldigheten att flytta för personalen vid försvarsmakten och gränsbevakningsväsendet gäller vad som särskilt bestäms om den.

#### **Tillämpningsanvisning:**

I fråga om skyldigheten att flytta för försvarsmaktens och gränsbevakningsväsendets personal iakttas vad som sagts ovan. Dessutom beaktas det som konstateras i detta beslut.



## 2 PRINCIPER FÖR LEDNING VID OMSTÄLLNINGAR

Vid organisationsförändringar inom statsförvaltningen är den allmänna principen att statens riktlinjer för personalledning iakttas och att personalens ställning ordnas enligt gällande lagstiftning. Bestämmelser om statstjänstemäns ställning finns i statstjänstemannalagen och bestämmelser om ställningen för personal i arbetsavtalsförhållande i arbetsavtalslagen. Bestämmelser som ska tillämpas vid omställningar är t.ex. de bestämmelser som gäller nya anställningsförhållanden, överföring av tjänster och avslutande av anställningsförhållanden. Statstjänstemannalagen innehåller bestämmelser om tjänstemäns ställning vid förändringar som genomförs mellan ämbetsverken och vid överlåtelse av rörelse.

### Tillämpningsanvisning:

De förfaringssätt som nämns i principbeslutet ska iakttas i samband med olika organisationsförändringar inom statsförvaltningen. Genom de ändringar som i statstjänstemannalagen trädde i kraft den 1 januari 2012 (1548/2011, 5 a–5 f §) föreskrivs det om tjänstemäns ställning i samband med interna organisationsförändringar och överlåtelse av rörelse inom statsförvaltningen. Genom dessa bestämmelser regleras i första hand ordnandet av personalens ställning. Förfaringssätten enligt principbeslutet betonas vid sådana förändringar som gäller överföring av en tjänstemans uppgifter till enheter som ligger utanför tjänstemannens pendlingsregion.

Förfaringssätten enligt principbeslutet tillämpas på personal i både tjänsteförhållande och arbetsavtalsförhållande.

Ett anställningsförhållande hos staten är huvudsakligen ett tjänsteförhållande. Anställningsförhållandets art kan ändras i samband med omställningar, om anställningsförhållandet i den övertagande organisationen är av en annan art än i den överlåtande organisationen. En övergång från arbetsavtalsförhållande till tjänsteförhållande förutsätter att den arbetstagare som varit anställd i arbetsavtalsförhållande utnämns till tjänsteförhållande. När personen i fråga har utnämnts till tjänsteförhållande säger han eller hon upp sitt arbetsavtalsförhållande och börjar arbeta i tjänsteförhållande.

Då man övergår från tjänsteförhållande till arbetsavtalsförhållande undertecknas ett arbetsavtal under pågående tjänsteförhållande. Efter det att arbetsavtalet ingåtts, säger tjänstemannen upp sitt tjänsteförhållande och börjar arbeta i arbetsavtalsförhållande vid den tidpunkt då ändringen träder i kraft.

Med verksamhetsenhet avses här ett ministerium och ämbetsverk under det eller andra verksamhetsenheter inom statens budgetekonomi. Begreppen organisation och verksamhetsenhet används synonymt. Begreppen ministerium och ämbetsverk används när det blir nödvändigt att skilja mellan dessa verksamhetsenheter i texten.

Följande principer för personalledning är centrala i samband med de förändringar som genomförs åren 2012–2015:

1. Då staten rekryterar ny personal åren 2012–2015 inleds rekryteringsförfarandet genom en utredning av om det inom statsförvaltningen finns personal som frigörs till

följd av omställningar. Ministerierna ansvarar inom sina förvaltningsområden för att utredningarna utförs.

Det ämbetsverk som saken gäller ska informera om en ledig uppgift genom statsförvaltningens interna tjänstearrangemangsfunktion innan uppgiften kan förklaras ledig. Syftet med detta är att till en uppgift som är ledig finna en tjänsteman eller arbetstare inom statsförvaltningen som på grund av en pågående omställning vid sitt ämbetsverk har fått rätt att söka uppgifter inom ramen för tjänstearrangemangsfunktionen. Detta förfarande innebär att ämbetsverket i första hand intervjuar alla personer som har anmält intresse genom tjänstearrangemangsfunktionen och som uppfyller de behörighetskrav och andra krav som gäller den lediga uppgiften. Om det finns grundad anledning är en intervju ändå inte nödvändig.

Tjänsten eller uppgiften förklaras ledig offentligt endast om det bland de intervjuade personerna inte funnits någon som uppfyller kraven för uppgiften. Ämbetsverket är skyldigt att i en promemoria motivera bedömningen av de intervjuade personerna och orsakerna till att man eventuellt avstått från intervjuer. Ämbetsverket underrättar dem som anmält intresse för uppgiften om sitt beslut.

#### **Tillämpningsanvisning:**

Utredningen görs med hjälp av förfaringssätt om vilka det finns anvisningar i det elektroniska rekryteringssystemet Heli, som Statskontoret svarar för. Nedan används begreppet tjänstearrangemangsfunktionen för tjänstearrangemang inom ramen för Heli.

Tjänstearrangemangsfunktionen får användas endast av företrädare för arbetsgivaren. Till dem hör ämbetsverkets ledning, cheferna vid ämbetsverket, tjänstemännen inom personalförvaltningen och de tjänstemän som enligt särskild bestämmelse är arbetsgivartjänstemän.

Alla statens verksamhetsenheter tillämpar de ovannämnda förfaringssätten. Lediga tjänster och uppgifter ska således i första hand tillsättas genom tjänstearrangemang och i andra hand genom ett öppet och offentligt ansökningsförfarande. Tjänsten eller uppgiften ska vara anmäld genom tjänstearrangemangsfunktionen i sju arbetsdagar innan den förklaras ledig.

I det reviderade principbeslutet understryks det att de personer som anmält intresse inom ramen för tjänstearrangemangsfunktionen ska intervjuas. Det ska reserveras tillräckligt med tid för intervjuerna efter det att anmälningstiden har gått ut. Vid ämbetsverket kan man överväga om intervjuerna kan inledas redan innan tidsfristen gått ut. Huvudregeln är att de personer som uppfyller behörighetskraven och de andra krav för att tjänsten ska kunna skötas med framgång som nämns i anmälan ska intervjuas. En grundad anledning till att en person inte intervjuas kan vara att personen redan tidigare har intervjuats eller att ämbetsverket annars har uppdaterad information om personens yrkesskicklighet och lämplighet för uppgiften. Antalet personer som intervjuas kan begränsas på det sätt som iakttas vid gängse förfarande för tillsättande av tjänster, om så många har anmält intresse att alla inte kan intervjuas.

Det ämbetsverk som är arbetsgivare ska se till att en tjänst eller uppgift inte förklaras ledig offentligt, om det genom tjänstearrangemangsfunktionen går att hitta en lämplig person. Ämbetsverket ser också till att alla an-

mätningar som kommit in genom tjänstearrangemangsfunktionen behandlas och att intervjuer görs innan en uppgift förklaras ledigt offentligt.

Ämbetsverket ska säkerställa att man följer med de platsannonser som lämnats på tjänstearrangemangsfunktionens webbplats och att de egna verkets annonser läggs ut på webbplatsen. Detta är viktigt för att syftet med tjänstearrangemangsfunktionen ska förverkligas. Förfarandet inbegriper kontakt till enheten Statens personaltjänster i frågor som hänger samman med tjänstearrangemangsfunktionen.

Tjänstearrangemangsfunktionen används inte på det sätt som nämns i principbeslutet, om det är fråga om tjänster som omfattas av republikens presidents eller statsrådets utnämning befogenheter. Den används inte heller när benämningen på en uppgift som förklaras ledig vid ett ämbetsverk används bara vid det verket.

Skyldigheten att anmäla en ledig uppgift genom tjänstearrangemangsfunktionen gäller inte korta visstidsutnämningar som varar kortare tid än ett år. Om man ändå har för avsikt att offentligt ledigförklara ett tidsbegränsat anställningsförhållande som varar kortare tid än ett år, ska anställningsförhållandet anmälas genom tjänstearrangemangsfunktionen innan det förklaras ledigt offentligt.

Andra tidsbegränsade anställningsförhållanden vid en verksamhetsenhet än de som sköts med stöd av permanent finansiering kan efter ämbetsverkets övervägande anmälas genom tjänstearrangemangsfunktionen.

En tjänst behöver inte heller i följande fall anmälas genom tjänstearrangemangsfunktionen: Om en tjänst som anmälts genom tjänstearrangemangsfunktionen har tillsatts genom gängse förfarande så att den ledigförklarats offentligt, och en tjänsteman vid ämbetsverket i fråga har utnämnts till tjänsten, behöver den tjänst som blir ledig vid verket till följd av utnämningen inte anmälas genom tjänstearrangemangsfunktionen. Den tillsatta tjänsten hade anmälts genom tjänstearrangemangsfunktionen innan gängse förfarande tillgreps, och därför kan ämbetsverket med tanke på den tjänst som blivit ledig ta reda på vilka som anmält intresse för den tillsatta tjänsten genom tjänstearrangemangsfunktionen. En förutsättning för att avstå från att anmäla en tjänst är således att ämbetsverket klarlägger vilka möjligheter de som inom ramen för tjänstearrangemangsfunktionen har anmält intresse för den tillsatta tjänsten har att övergå till uppgiften genom tjänsteöverföring.

2. Tryggheten av kontinuiteten i anställningsförhållanden hos staten främjas av att personalen är beredd att flytta till en ny enhet eller nya uppgifter inom sin egen pendlingsregion i enlighet med arbets- och näringsförvaltningens bestämmelser och praxis.

Arbetsgivaren ska ange de personer som berörs av den kommande förändringen. Arbetsgivaren ser till att dessa personer får tillträde till och rätt att söka de uppgifter som inom ramen för tjänstearrangemangsfunktionen har anmälts inom statsförvaltningen. Varje person som har fått dessa rättigheter ska följa med lediga uppgifter som anmälts genom statsförvaltningens tjänstearrangemangsfunktion och anmäla intresse för uppgifter som motsvarar den egna yrkesskickligheten och som finns inom den egna pendlingsregionen. Detta ska så långt det är möjligt göras dagligen. Perso-

nen i fråga ska åtminstone följa med lediga uppgifter som har anmälts på webbplatserna valtiole.fi och mol.fi. Arbetsgivaren stöder en omplacering av anställda till nya uppgifter. Det ämbetsverk som är arbetsgivare tar vid dimensioneringen av en persons arbetsuppgifter hänsyn till den tid som behövs för arbetsökande.

#### **Tillämpningsanvisning:**

Med beredskap avses en positiv inställning till förändringar, även om en förändring ofta orsakar känslor av rädsla och osäkerhet. En samarbetsinriktad förändringshantering på organisations- och individnivå förutsätter information om bl.a. förändringens personaleffekter. Informationen gör det möjligt för varje person vars uppgifter berörs av förändringen att bedöma sin framtida situation i statsförvaltningens tjänst.

Med pendlingsregion avses ett område enligt 1 kap. 9 § i lagen om utkomstskydd för arbetslösa (1290/2002). Pendlingsregionen sträcker sig 80 kilometer från en persons faktiska bostad.

Huvudregeln är att uppgifter inom pendlingsregionen ska tas emot. Bestämmelser om detta finns även i den nya 5 a § i statstjänstemannalagen. Enligt denna bestämmelse överförs i samband med omstrukturering av funktioner inom statsförvaltningen tjänsterna och förflyttas de tjänstemän som utnämnts till tjänsterna till samma ämbetsverk som uppgifterna överförs till. En tjänst får överföras utan samtycke av den tjänsteman som har utnämnts till tjänsten, om tjänsten överförs inom eller till tjänstemannens pendlingsregion. Arbets- och näringsförvaltningens bestämmelser och praxis beaktas när definitionen av pendlingsregion tillämpas i särskilda fall.

Det ämbetsverk som är arbetsgivare och som förbereder en omställning ska se till att personalen känner till vilka rättigheter och skyldigheter den enligt lagstiftningen och detta principbeslut har vid omställningar. Det är i praktiken chefernas sak att informera om detta.

3. I samband med organisationsförändringar ska inom den organisation där förändringen förbereds utses en ledare som ansvarar för genomförandet av den vid verksamhetsenheten. Hur väl förändringen har utfallit utvärderas som en del av ledarens resultatansvar.

Vid ministerierna och ämbetsverken finns det personalsamordnare med tillräckliga befogenheter och handlingsmöjligheter som har till uppgift att stödja genomförandet av förändringar och omplaceringen av personal till nya uppgifter.

#### **Tillämpningsanvisning:**

Åtgärder för genomförande av en omställning ska vidtas i ett så tidigt skede som möjligt. Åtgärdsplaner som gäller omplacering av personal bereds i samband med beredningen av beslut om organisationsförändringar.

Om en ny verksamhetsenhet ska inrättas i samband med en omställning, ska tidpunkten för inledande av verksamheten beaktas i planeringen av den nya enheten. Tryggande av verksamheten, val av ledningen och arrangemang som inverkar på personalens ställning är faktorer som påverkar valet av lämplig tidpunkt. När en ny verksamhetsenhet inrättas ska mi-

nisteriet se till att enhetens chef väljs i god tid. Han eller hon kan anställas vid ministeriet för en bestämd tid i beredningsskedet.

Ämbetsverket ska genast informera personalen om planeringen och beredningen av en omställning samt om de planer som gäller omplacering av personalen. Information ska ges regelbundet under hela omställningsprocessen.

Ministerierna utser en personalsamordnare för sitt ministerium och sitt förvaltningsområde (nedan personalsamordnare inom förvaltningsområdet). En personalsamordnare inom förvaltningsområdet ska leda och samordna hela personalsamordningsfunktionen inom förvaltningsområdet i samband med organisationsförändringar inom förvaltningsområdet och i förhållande till omställningar inom andra förvaltningsområden.

Varje ämbetsverk utser en personalsamordnare för verket som ska sörja för att de personalpolitiska principer som gäller verkets personal följs. Ett verks personalsamordnare är verkets kontaktperson mot personalsamordnaren inom förvaltningsområdet.

Personalsamordnarna inom såväl förvaltningsområdet som ämbetsverket ska ha tillräckliga befogenheter för att kunna sköta samordnarens uppgifter. Uppgifterna ska också inbegripas i uppgiftsbeskrivningen, för att den tid som de kräver ska kunna beaktas vid dimensioneringen av arbetsuppgifterna.

### 3 ENHETLIGA FÖRFARINGSSÄTT

#### 3.1 Personalens ställning vid interna förändringar inom statsförvaltningen

I fråga om personalarrangemang vid interna organisationsförändringar inom statsförvaltningen iakttas åren 2012–2015 de förfaringssätt som anges nedan. Syftet med dem är att stödja en omplacering i arbetslivet och i främsta hand inom statsförvaltningen, när det gäller anställda som berörs av omställningar. Omplaceringen främjas av att personalen är redo för förändringar och förflyttning till en ny enhet eller nya arbetsuppgifter inom sin egen pendlingsregion. Dessutom är det viktigt att trygga och utöka den berörda personalens kompetens så att omplaceringen till nya uppgifter utfaller väl.

Syftet med förfaringssätten är också att trygga att äldre personer hålls kvar i arbetslivet.

Då det gäller att stödja personalen iakttas ett förfaringssätt i steg.

1. Den personal vid en verksamhetsenhet vars uppgifter förändringen gäller och som erbjuds uppgifter inom en ny organisation eller en organisation som överförs övergår i tjänst hos denna organisation. Detta är det primära målet.
2. Om en person inte flyttar försöker man hitta likadana eller motsvarande uppgifter vid den nuvarande verksamhetsenheten.
3. Om det inte finns sådana uppgifter att erbjuda, ges personen de hjälpmedel och den vägledning som behövs för att söka nytt arbete vid en annan verksamhetsenhet inom statsförvaltningen inom samma pendlingsregion. Arbetsgivaren stöder genom till buds stående stödåtgärder personen i hans eller hennes försök att hitta nytt arbete.

**Tillämpningsanvisning:**

Vid organisationsförändringar bestäms personalens ställning såsom ovan konstaterats i enlighet med 5 a–5 f § i statstjänstemannalagen. Vid interna organisationsförändringar inom statsförvaltningen förflyttas personalen till samma organisation som uppgifterna överförs till, och förflyttningen kräver inte tjänstemannens samtycke, om de nya uppgifterna finns inom tjänstemannens pendlingsregion.

Arbetsgivarens skyldigheter är enligt detta principbeslut mera omfattande än den skyldighet att omplacera en tjänsteman som avses i 27 § i statstjänstemannalagen (samma ämbetsverk). Förfaringssätten enligt principbeslutet är primära när det gäller stödet för omplacering av personal inom statsförvaltningen.

Målet är i första hand att personalen ska vara redo att flytta till en ny enhet. Om detta inte är möjligt, strävar man efter att personen ska vara redo att om möjligt ta emot andra uppgifter. Att personalen är redo för förändringar är av betydelse för att möjligheterna att aktivt söka nya uppgifter ska utfalla väl.

Det stegvisa förfarandet enligt principbeslutet har ändrats i detta principbeslut jämfört med föregående beslut; ämbetsverken har inte längre en separat skyldighet att leta efter arbetsuppgifter vid andra ämbetsverk inom samma förvaltningsområde. Strävan är enligt detta principbeslut att först finna uppgifter vid det egna ämbetsverket och därefter vid andra statliga verksamhetsenheter inom den berörda personens egen pendlingsregion.

Det stöd som syftar till att främja en omplacering upphör emellertid, om personen i fråga frånsäger sig ett arbete med samma kravnivå inom sin pendlingsregion.

**Tillämpningsanvisning:**

Det stöd som syftar till att främja en omplacering inleds senast när ett beslut om omplacering av personal fattas. Arbetsgivaren stöder i ungefär ett års tid omplaceringen av de personer som inte förflyttas eller som blir utan uppgifter. Regionalt sett upphör arbetsgivarens skyldighet att stödja en omplacering när arbete erbjuds inom ett annat förvaltningsområde inom den arbetssökande personens egen pendlingsregion.

Det stöd som syftar till att främja en omplacering kan upphöra också tidigare, om personen i fråga inte tar emot ett arbete med samma kravnivå inom sin egen pendlingsregion. Huvudregeln är att personen förflyttas till samma organisation som uppgifterna överförs till, om sådana uppgifter finns att erbjuda där. Ett ämbetsverk som är arbetsgivare anses ha fullgjort de skyldigheter som det ålagts, om personen inte tar emot en uppgift med samma kravnivå eller om han eller hon inte anmäler intresse för motsvarande uppgifter som har anmälts inom ramen för tjänstearrangemangsfunktionen. Stödåtgärderna fortgår dock med avvikelse från huvudregeln, om det finns grundad anledning till att personen inte tar emot uppgiften. Denna anledning bedöms särskilt i varje enskilt fall.

Syftet med de förfaringssätt som fastställs i detta principbeslut är att trygga kontinuiteten i personalens anställningsförhållanden vid förändringar. Statsrådet har som mål att uppsägningar på ekonomiska och produktionsmässiga grunder ska kunna begränsas till ett så litet antal anställda som möjligt genom iakttagande av de förfaringssätt som nämns i detta principbeslut.

#### **Tillämpningsanvisning:**

I principbeslutet beskrivs ett stegvis förfaringssätt som är avsett att trygga personalens ställning och stödja personalens möjligheter till omplacering inom statsförvaltningen. Tryggandet av personalens ställning innefattar att personerna också själva aktivt deltar i att söka nya uppgifter.

Personalen har rätt att få information om arbetsgivaråtgärdernas omfattning, alternativen och följderna av att inte ta emot arbete som erbjudits. Cheferna ska sörja för att information om dessa frågor ges.

Statsrådets strävan är att en person som berörs av en omställning omplaceras till sådana nya uppgifter som i fråga om svårighetsgrad, arbetets natur och avlöning så bra som möjligt motsvarar personens uppgifter före omställningen.

I egenskap av arbetsgivare stöder staten personalens aktivitet när det gäller att hitta nytt arbete. Ämbetsverket i fråga och det ministerium som styr ämbetsverket ansvarar för genomförandet av omställningen. I synnerhet ministerierna ansvarar för omplaceringen av personal inom sina egna förvaltningsområden. Verksamhetsenheten ansvarar för stödåtgärderna, som ska syfta till att trygga kontinuiteten i verksamheten. De stödåtgärder som står till förfogande omfattar bl.a. flyttning av tjänster, samarbete mellan verksamhetsenheterna när det gäller tjänstearrangemang, omskolning, tjänstledigheter, flexibla arbetstidsarrangemang, utnyttjande av datatekniken, incitament för personalen att söka arbete hos andra arbetsgivare, ersättning vid uppsägning och tillräckliga personresurser för att ordna stödåtgärder.

#### **Tillämpningsanvisning:**

Omställningsskyddsåtgärder ska inledas i god tid innan uppgifterna överförs eller upphör. Det rekommenderas att åtgärderna påbörjas senast ett år innan verksamheten inleds vid den nya verksamhetsenheten. Med omställningsskyddsåtgärder avses att arbetsgivaren är skyldig att stödja personalen vid omplacering samt att de berörda personerna aktivt söker sig till nya uppgifter.

De ämbetsverk som är arbetsgivare ska iaktta de förfaringssätt som beskrivits inom ramen för tjänstearrangemangsfunktionen när de fullgör sin skyldighet att vidta åtgärder.

Information om eventuell personalavgång utnyttjas i samband med planeringen och genomförandet av en omställning. Därför är det viktigt att information om pensionering kommer fram så tidigt som möjligt. Sådan information kan ges t.ex. i samband med resultat- och utvecklingssamtal. Också deltidspensionsarrangemang beaktas i samband med omställningar.

Tjänster och uppgifter vid en verksamhetsenhet som berörs av en omställning tillsätts vid behov för viss tid (av grundad anledning som hänger



samman med ämbetsverkets verksamhet, 9 § 2 mom. i statstjänstemannalagen) tills omställningen har genomförts. På så sätt kan man samla en reserv av lediga tjänster och uppgifter för den nya organisationen och utnyttja naturlig avgång.

Stödåtgärderna påbörjas i ett så tidigt skede som möjligt. Inom statsförvaltningen ordnas handledning i omplacering innan en omställning genomförs. Syftet med handledningen är att uppmuntra de anställda att hitta nytt arbete och göra det lättare för dem att lyckas med detta.

### **Tillämpningsanvisning:**

De stödåtgärder som nämns i principbeslutet är endast en uppräknning av exempel på åtgärder som kan vidtas. En verksamhetsenhet kan även planera stödåtgärder som inte nämns här, förutsatt att de främjar en persons aktivitet att söka nytt arbete och bli omplacerad. De stödåtgärder som vidtas ska dessutom ligga inom ramen för verksamhetsenhetens befogenheter, och de ska finansieras med tillgängliga anslag. Verksamhetsenhetens specifika stödåtgärder ska alltid diskuteras med det ministerium som saken gäller.

De stödåtgärder som ska vidtas vid omställningar planeras vid ett samarbetsförfarande tillsammans med företrädare för personalen.

De planerade stödåtgärderna fogas till de planer som görs upp i samband med beredningen av omställningarna inom organisationen. När en omställning genomförs under en tillräckligt lång tid, är det möjligt att utreda vilka stödåtgärder som behövs.

Vid omplaceringsträning utnyttjas arbets- och näringsförvaltningens tjänster.

I samband med stödåtgärder vid utlokalisering kan en övergångsperiod tillämpas. Med övergångsperiod avses en tidsperiod på högst tre år, under vars lopp man vidtar olika stödåtgärder för att genomföra omställningen.

Syftet med stödåtgärder är å ena sidan att hjälpa personalen att övergå till nya uppgifter och å andra sidan att göra det lättare att hitta uppgifter inom statsförvaltningen för dem som inte kan flytta.

Användningen av stödåtgärder blir effektivare genom att verksamhetsenheterna samarbetar sinsemellan vid omställningar. Samarbetet inleds av den verksamhetsenhet, vars personal berörs av omplaceringen och aktivt söker sig till nya uppgifter. Samarbetet inleds t.ex. genom att man vid verksamhetsenheten ser till att tjänster och uppgifter som blir lediga anmäls.

Ministeriet ska ordna samarbetet mellan ämbetsverken inom sitt förvaltningsområde. Ministerierna sörjer för det samarbete som behövs för detta ändamål, så att möjligheterna till aktivt sökande efter nya uppgifter och till omplacering mellan olika förvaltningsområden förverkligas.

### 3.2 Personalens ställning vid överlåtelse av rörelse

Personalens ställning vid överlåtelse av rörelse bestäms enligt statstjänstemannalagen eller arbetsavtalslagen.

### 3.3 Personalens ställning i samband med andra organisationsförändringar

I andra situationer än sådana som avses i avsnitten 3.1 och 3.2, där ett ämbetsverks uppgifter överförs till en annan organisation, iakttas de ovannämnda principerna när det gäller att ordna personalens ställning.

## 4 SAMARBETE

I samband med organisationsförändringar är det viktigt att samarbeta med dem som har sådan sakkunskap som behövs vid genomförandet av förändringar. Samarbetspartner vid sådana förändringar som avses i detta principbeslut är åtminstone enheten Statens personaltjänster och det nätverk av personalsamordnare som enheten upprätthåller samt arbets- och näringsbyråernas arbetsgivartjänster.

Enheten Statens personaltjänster erbjuder sakkunnighjälp vid personalomställningar vid ministerier, ämbetsverk och inrättningar samt praktiska hjälpmedel som stöd för personalplanering och främjande av rörlighet. Det nätverk av personalsamordnare som enheten upprätthåller omfattar alla förvaltningsområden och merparten av ämbetsverken.

Samarbetet med arbets- och näringsbyråerna erbjuder möjlighet att på ett heltäckande sätt utnyttja byråernas tjänsteutbud. Arbets- och näringsbyrån utser en kontaktperson för varje omställning på begäran av det ministerium eller verk som ansvarar för genomförandet av omställningen.

## 5 SAMARBETSFÖRFARANDE

Samarbetsförfarandet inleds i en sådan fas av planeringen och beredningen av ärendet där den växelverkan som samarbetet syftar till kan genomföras i praktiken och där det finns realistiska möjligheter att påverka alternativen och sakförhållandena. Avsikten med förfarandet är att öka parternas kunskaper och samstämmighet i fråga om ärendet och att främja möjligheterna att uppnå samförstånd.

Företrädare för personalen tas med i grupper som bereder och planerar förändringar som inverkar på personalens ställning.

Under samarbetsförfarandet ska uppmärksamhet fästas vid att de parter deltar som samarbetsärendet gäller.

### **Tillämpningsanvisning:**

Ministeriet ska sörja för samarbetet inom sitt förvaltningsområde. Varje ämbetsverk ska vid ett eget samarbetsförfarande behandla omställningar som berör personalen.

Finansministeriet stöder cheferna vid genomförandet av de viktigaste organisationsförändringarna. Ministeriet utreder och utvecklar i samarbete

med statens verksamhetsenheter fungerande praxis vid förändringsledning och informerar förvaltningen om den.

## **6 TILLÄMPNINGSANVISNINGAR**

Finansministeriet utfärdar anvisningar för tillämpning av principbeslutet.

## **7 PRINCIPBESLUT SOM UPPHÄVS**

Genom detta beslut upphävs statsrådets principbeslut om ordnande av statsanställdas ställning vid organisationsförändringar (FM 9/01/2006).

Avdelningschef,  
statens arbetsmarknadsdirektör

Teuvo Metsäpelto

Regeringsråd

Kirsi Äijälä