



ALKU-hanke

Henkilöstötyöryhmä

Keskeiset ehdotukset 10.11.2008



Työryhmän tehtävät

- Täsmentää uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyvät henkilöstövaikutukset
- Valmistella suunnitelma henkilöstön sijoittumisesta uusiin aluehallintoviranomaisiin ja maakunnan liittoihin
- Valmistella uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyvät henkilöstöpoliittiset periaatteet keskitetysti
- Tehdä esitys jatkotyön organisoinnista siten, että siinä valmistellaan henkilöstöä koskevat muutokset yksityiskohtaisesti sekä uudistetaan henkilöstöä koskevat menettelytavat sekä palkkaus- ja muut järjestelmät
- Arvioida ehdotustensa kielelliset vaikutukset ja hankkeen sukupuolivaikutukset



Uudistuksen piiriin kuuluva valtion aluehallinnon henkilöstö

- Henkilöstötyöryhmä kartoitti hankkeen piiriin kuuluvien viranomaisen henkilötyövuosimäärät, niiden jakautumisen eri tehtäväryhmiin ja toimipisteisiin sekä poistumatiedot.
- Henkilötyövuodet tuli kohdentaa määräaikaisille tai vakinaisille työntekijöille.
- Kartoitus tehtiin vuoden 2007 lopun tilanteen mukaisena.
- Kartoitus ei koskenut tukityöllistettyjä eikä korkeakouluharjoittelijoita.



Uudistuksen piiriin kuuluva valtion aluehallinnon henkilöstö

- Hankkeessa mukana olevien viranomaisten htv-määrä on noin 5 870.
- Henkilöstöä työskentelee 33 paikkakunnalla.
- Htv-määrä vaihtelee Helsingin 684 pienimpien paikkakuntien 1 htv:een.
- Noin 75 % henkilöstöstä on sijoittunut niille kymmenelle paikkakunnalle, joissa henkilötyövuosia on yli 300.
- Ainoastaan kolmella paikkakunnalla (Helsinki, Kuopio ja Oulu) toimii kaikki kuusi hankkeessa mukana olevaa viranomaista.

Alku-hankkeen piiriin kuuluva henkilöstö Manner-Suomessa



Henkilötyövuotta TOIMIPAIKKA	VIRANOMAISET						YHTEENSÄ
	Lääninhallitukset	Tiepiirit	TE-keskukset	Työsuojelupiirit	Ympäristö- keskukset	Ympäristölupa- virastot	
Helsinki	131	97	169	101	142	44	684
Turku	162	75	182	45	118	0	582
Oulu	111	66	120	24	172	21	514
Rovaniemi	90	60	113	6	172	0	441
Tampere	40	95	125	57	131	0	448
Kuopio	77	64	121	22	111	25	420
Vaasa	73	65	110	15	153	0	416
Jyväskylä	57	39	123	27	145	0	391
Kouvola	71	73	86	8	93	0	331
Mikkeli	84	0	111	17	118	0	330
Joensuu	55	0	95	19	86	0	255
Hämeenlinna	122	0	37	11	79	0	249
Seinäjoki	0	0	136	12	54	0	202
Kajaani	2	0	71	4	77	0	154
Pori	4	0	105	19	11	0	139
Lahti	0	0	80	16	13	0	109
Kokkola	0	0	21	5	71	0	97
Lappeenranta	0	0	14	26	8	0	48
Ylivieska	0	0	23	4	0	0	27
Kemi	0	0	14	8	0	0	22
Iisalmi	0	0	0	3	0	0	3
Porvoo	0	0	0	3	0	0	3
Rauma	0	0	0	3	0	0	3
Salo	0	0	0	3	0	0	3
Savonlinna	0	0	0	3	0	0	3
Varkaus	0	0	0	2	0	0	2
Dragsfjärd	0	0	0	1	0	0	1
Inari	1	0	0	0	0	0	1
Närpiö	0	0	0	1	0	0	1
Pielavesi	0	0	0	1	0	0	1
Tammisaari	0	0	0	1	0	0	1
Virrat	0	0	0	1	0	0	1
YHTEENSÄ	1 079	633	1 858	461	1 751	90	5 872



Uudistuksen piiriin kuuluva valtion aluehallinnon henkilöstö

- Viranomaisten tuli jaotella henkilötyövuodet seuraaviin tehtäväryhmiin:
 - esimiestehtävät
 - asiantuntijat
 - toimeenpanevat työt
 - kenttätöitä (esim. rakentaminen, näytteiden otto ja paikan päällä tehtävät tarkastukset)
 - tukitehtävät
- Viranomaisten tehtäväryhmiä tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon, että tulkinta tehtäväryhmittäisessä sijoittelussa vaihteli viranomaisittain.



Uudistuksen piiriin kuuluva valtion aluehallinnon henkilöstö

- Tehtävien keskimääräinen jakautuminen viranomaisissa:
 - Esimiestehtävät noin 10% (n. 570 htv:tta)
 - Asiantuntijat/toimeenpanevat työt noin 65% (n. 3950 htv:tta)
 - Kenttätyöt noin 2% (n. 225 htv:tta)
 - Tukitehtävät noin 18% (n. 1 030 htv:tta)



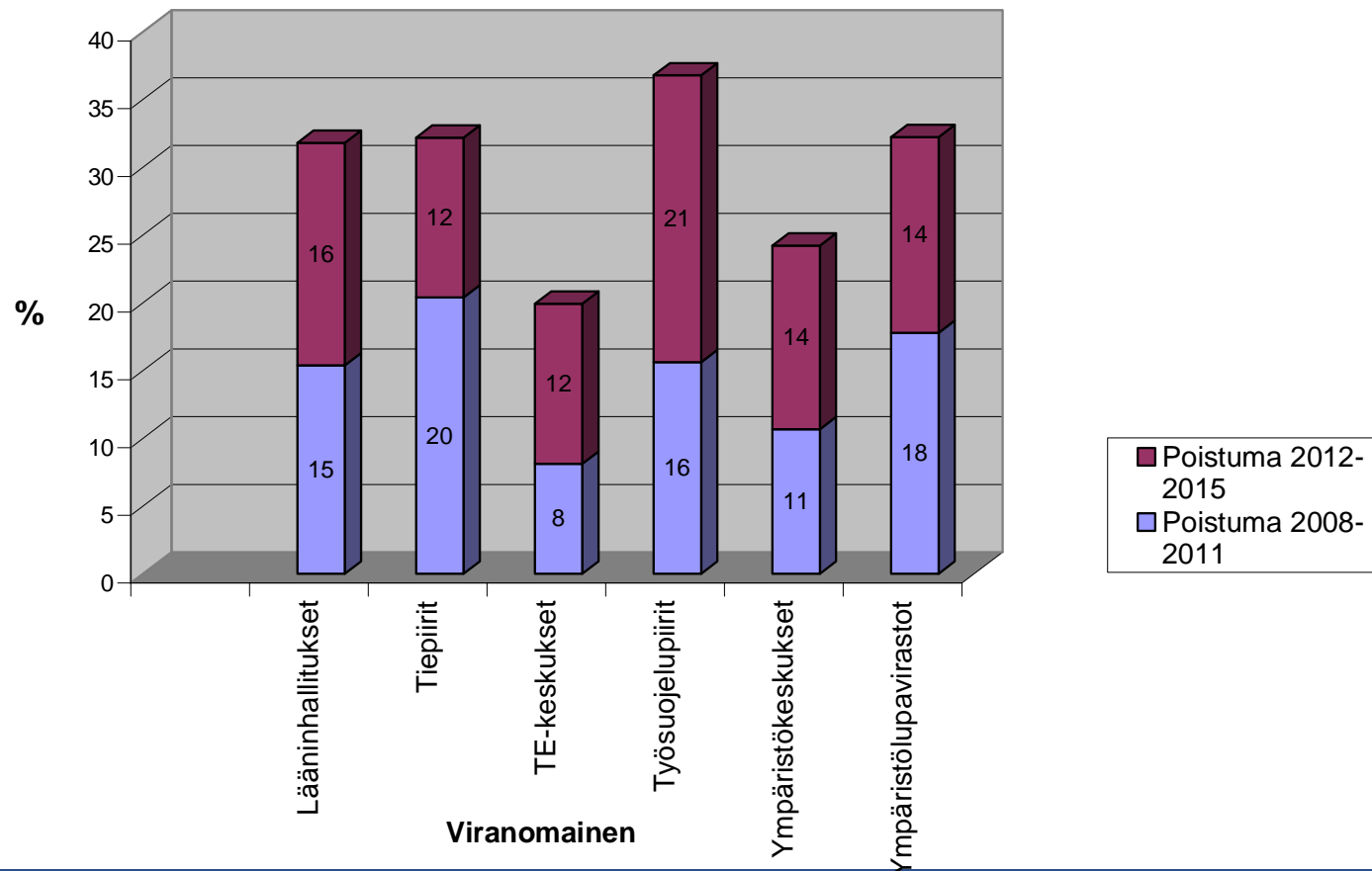
Uudistuksen piiriin kuuluva valtion aluehallinnon henkilöstö

- Vanhuuseläkepoistuma on
 - vuosina 2008–2011 yhteensä 721 henkilöä ja
 - vuosina 2012–2015 yhteensä 838 henkilöä.
- ➔ Yhteensä vuosina 2008–2015 viranomaisilta poistuu 1559 henkilöä, joka on noin 27 % nykyhenkilöstöstä.
 - Tarkastelun kohteena olivat vuosina 2008–2015 64 vuotta täyttävät henkilöt, joiden oletetaan siirtyvän tuolloin eläkkeelle.
 - Vanhuuseläkepoistumatiedot annettiin henkilöinä.
 - Näin ollen prosentuaalisia poistumatietoja voidaan tulkita ainoastaan suuntaa-antavina.

Uudistuksen piiriin kuuluva valtion aluehallinnon henkilöstö



Poistuman %-osuus viranomaisten kokonaishenkilötyövuosista





Uudistuksen piiriin kuuluva valtion aluehallinnon henkilöstö

Määräaikaiset työ- tai virkasuhteet

- Viranomaisten kokonaishenkilötyövuosimäärästä noin 19 % koostuu määräaikaisista työ- tai virkasuhteista.
- Henkilötyövuosien jakaantuminen määräaikaisten ja vakinaisten kesken vaihtelee viranomaisittain.
 - Esimerkiksi tiepiireillä henkilöstöstä noin 98 % on vakinaisessa työ- tai virkasuhteessa, kun TE-keskuksilla vastaava luku on noin 70 %.



Uudistuksen piiriin kuuluva valtion aluehallinnon henkilöstö työllistämistukitoimenpiteillä palkatut

- Työllistämistukitoimenpiteillä palkattua henkilöstöä on hankkeeseen kuuluvissa viranomaisissa yhteensä noin 283 htv:tta.
- Työllistämistukitoimenpiteillä palkatun henkilöstön henkilötyövuodet viranomaisittain

Viranomainen	henkilötyövuodet
Läänin hallitukset	14
Tiehallinnon tiepiirit	5
Työvoima- ja elinkeinokeskukset	52
Työsuojelun piirihallinto	1
Alueelliset ympäristökeskukset	211
Ympäristölupavirastot	0
Yhteensä	283

Lähde: Työnantajan henkilötietojärjestelmä



Uudistuksen piiriin kuuluva valtion aluehallinnon henkilöstö työsuhteinen henkilöstö

- Noin 14 % (809 htv:tta) hankkeen viranomaisten henkilötyövuosista koostui **työsuhteisen henkilöstön** henkilötyövuosista.
- Viranomaisten työsuhteisen henkilöstön henkilötyövuosijakaumat vuonna 2007:

Viranomainen	Henkilötyövuodet	% kokonaishenkilötyövuosimäärästä
Lääninhallitukset*	0	0,0 %
Tiehallinnon tiepiirit	5	0,8 %
Työvoima- ja elinkeinokeskukset	174	9,4 %
Työsuojelun piirihallinto	1	0,2 %
Alueelliset ympäristökeskukset	629	35,9 %
Ympäristölupavirastot	0	0,0 %

Lähde: Työnantajan henkilötietojärjestelmä / *perustuu lääninhallitusten selvitykseen



Henkilöstön sijoittuminen uusiin aluehallintoviranomaisiin ja maakunnan liittoihin

- Hankkeessa esitetyn tehtäväjaon mukaan
 - Elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskuksiin siirtyy 4 376 henkilötyövuotta ja
 - Aluehallintovirastoihin 1 474 henkilötyövuotta.
- Tässä vaiheessa sijoittumista tarkastellaan henkilötyövuosina.
- Sijoittumissuunnitelma täsmennetään henkilöperusteiseksi hankeen jatkotyössä.

Henkilöstötyöryhmä esittää sijoittumissuunnittelun lähtökohdiksi seuraavia periaatteita:



- Henkilöstö, joka työskentelee elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskuksiin/aluehallintovirastoihin siirrettävissä tehtävissä paikkakunnalla, jonne on esitetty perustettavaksi ao. viranomaisen pää- tai sivutoimipaikka, **sijoitetaan henkilöstö kyseisen elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskuksen tai aluehallintoviraston toimipaikkaan.**
- Jos paikkakunnalle on esitetty perustettavaksi **aluehallintoviraston työpiste**, sinne sijoitetaan se paikkakunnalla työskentelevä henkilöstö, jonka tehtävien hoitaminen **edellyttää asiakkaan luona käyntiä** (tarkastuksia, valvontaa ja katselmuksia). Muu henkilöstö sijoitetaan siirtymäkauden aikana ensisijaisesti päätoimipaikkaan tai sivutoimipaikkaan.

Henkilöstötyöryhmä esittää sijoittumissuunnittelun lähtökohdiksi seuraavia periaatteita:



- Jos aluehallintoviranomaisen toimipaikkaa tai työpistettä ei esitetä perustettavaksi sellaiselle paikkakunnalle, jossa on tällä hetkellä niiden toimintoja, tarvittava palveluiden tarjonta järjestetään **TE-toimistojen** tai **yhteispalvelupisteiden** yhteyteen. Henkilöstön sijoitetaan mahdollisuuksien mukaan niihin. Muu henkilöstö sijoitetaan siirtymäkauden aikana kyseisen aluehallintoviranomaisen pää- tai sivutoimipaikkaan.
- Jos henkilöstöä siirtyy lääninhallituksista maakunnan liittoihin, lähtökohta on, että henkilöstö siirtyy nykyisen lääninhallituksen toimipaikkaa vastaavan maakunnan liiton palvelukseen.

Henkilöstötyöryhmä esittää sijoittumissuunnittelun lähtökohdiksi seuraavia periaatteita:



- Sijoittelussa täytyy huomioida aluejakoihin ehdotettujen muutosten vaikutus kunkin aluehallintoviranomaisten toimipaikan **resurssitarpeeseen**.
 - Resurssitarvearviot tehdään jatkotyönä.
 - Resurssitarvearvio koskevat erityisesti tiepiirien, ympäristökeskusten, lääninhallitusten ja työsuojelupiirien toimintoja sekä ympäristölupa-asioita.



Uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyvät muutoksen johtamisen ja henkilöstöpolitiikan periaatteet

- Aluehallinnon uudistuksen yhteydessä noudatetaan hyvää henkilöstöpolitiikkaa ja johtamista valtion yhteistoimintalain (651/1988) ja -sopimuksen mukaisesti.
- Henkilöstön tiedonsaannista ja vaikutusmahdollisuuksista huolehditaan uudistusta toteutettaessa.



Henkilöstöpolitiikkaa valtionhallinnon muutoksissa koskevat...

- valtioneuvoston 23.3.2006 tekemä periaatepäätös valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa soveltamisohjeineen (VM 9/01/2006) sekä
- valtiovarainministeriön päätös 6.11.2007 koskien muutoksen johtamista ja muutosturvaa valtionhallinnossa (VM 10/2007).

→ Näitä päätöksiä noudatetaan myös Aluehallinnon uudistamishankkeessa.

- Keskustasolla on lisäksi sovittu virka- ja työehtosopimuksin muutosturvan toimintamallista sekä sopimuskaudelle 1.10.2007–31.1.2010 palkkauksesta eräissä siirtymätilanteissa.



Uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyvät muutoksen johtamisen ja henkilöstöpolitiikan periaatteet

- Uudistuksella vastataan viranomaistoiminnan tulevaisuuden haasteisiin.
- Muutos on mahdollisuus myös henkilöstölle.
- Laajemman toimialan omaavat viranomaiset tarjoavat henkilöstölle mahdollisuuden monipuolisiin työtehtäviin sekä osaamisen ja asiantuntijuuden kehittämiseen ja siten uralla etenemiseen.



Uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyvät muutoksen johtamisen ja henkilöstöpolitiikan periaatteet

1. Johtamisen roolit ja vastuut muutoksessa
2. Henkilöstön asema
3. Yhteistoiminta ja osallistumismahdollisuudet
4. Viestintä
5. Työhyvinvointi
6. Osaamisen kehittäminen



1. Johtamisen roolit ja vastuut muutoksessa

” Muutoksen hallinta ja laadukas johtaminen”

- Kokonaisuutta ohjaa ALKU-hankkeen **ohjaus- ja valmisteluryhmä** ja mukana olevien ministeriöiden johto.
- Ohjaus- ja valmisteluryhmä tekee hanketta linjaavat ratkaisuehdotukset ja määrittävät hankkeen etenemisen ja suunnan.
- **Valmisteluryhmä ja ministeriöiden johto** vastaavat osaltaan sovittujen periaatteiden ja menettelytapojen toteuttamisesta.
- **Ministeriöt ja virastojen johto** turvaavat ohjauksellaan virastojen häiriöttömän toiminnan, asioiden käsittelyn ja päätöksenteon uudistusten valmistelun aikana.



1. Johtamisen roolit ja vastuut muutoksessa

- **Virastojen johto** vastaa muutosprosessin eteenpäin viemisestä ja tiedon kulusta omassa organisaatiossaan.
- Jokainen **johtaja** vastaa yksikössään muutoksen toteutumisesta ja tiedottaa henkilöstölle hankkeen etenemisestä.
- Suurimpana haasteena päivittäisjohtaminen – lähiesimiehen rooli



1. Johtamisen roolit ja vastuut muutoksessa

- **Vuorovaikutus** on onnistuneen muutoksen edellytys.
 - Mitä enemmän henkilöstö tietää hankkeesta, sitä paremmin se voi olla mukana suunnittelun ja toteutuksen kaikissa vaiheissa.
- Aito keskustelu edellyttää avoimuutta ja aktiivisuutta myös henkilöstöltä.
- Henkilöstön edustajat tuovat edustamansa henkilöstöryhmän näkemykset esille.



2. Henkilöstön asema

- Kaikkia uudistuksessa mukana olevien viranomaisten henkilöstöä koskevat yhtenevät periaatteet ja menettelytavat.
 - Kaikissa nykyisissä valtion aluehallinnon organisaatioissa noudatetaan ja sovelletaan yhtenäisiä muutoksen johtamisen ja henkilöstöpolitiikan periaatteita ja menettelytapoja.
- Tärkeää on kertoa avoimesti henkilöstön asemassa tapahtuvista muutoksista.
 - Muutokseen liittyvien mahdollisuuksien tunnistaminen



2. Henkilöstön asema

- Viranomaisten virka- ja työsopimussuhteinen henkilöstö sekä vastaavat virat ja tehtävät, lukuun ottamatta lakkautettavia erittelyvirkoja ja muita lakkautettavia johtajien virkoja, siirtyvät asianomaiseen elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskukseen, aluehallintovirastoon tai maakunnan liittoon.
- Lakkautettavien virkojen tilalle perustetaan uudet virat, joihin kyseinen henkilöstö suostumuksensa mukaan nimitetään.
- Myös määräaikaiset henkilöt siirtyvät asianomaiseen viranomaiseen palvelussuhteensa keston ajaksi.



2. Henkilöstön asema

- Virkojen siirtymiseen ei tarvita virkamiehen suostumusta, ellei virka siirry työssäkäyntialueelta toiselle.
- Siirtyvä henkilöstö säilyttää siirtymähetkellä palvelussuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet sekä euromääräisen palkkansa.
- 6.11.2007 annetun valtiovarainministeriön päätöksen ja valtioneuvoston 23.6.2006 antaman periaatepäätöksen mukaan turvataan:
 - muutoksen johtaminen
 - muutosturvan toteutus
 - nykyisen henkilöstön aseman järjestäminen ja
 - palvelussuhteen pysyvyys
- Henkilöstön asema tullaan määrittelemään tarkemmin henkilöstöä koskevissa siirtymäsäännöksissä.



3. Yhteistoiminta ja osallistumismahdollisuudet

- Noudatetaan yhteistoimintalain mukaista menettelyä kaikissa valmistelun vaiheissa.
- Asioista neuvotellaan virastokohtaisesti yhteistoimintasopimuksen mukaisesti vaiheessa, jossa asioihin vaikuttaminen voi aidosti tapahtua.
- Henkilöstö otetaan mukaan yhteistoimintaelimiin ja muihin valmisteleviin ryhmiin.
- Lisäksi on järjestettävä sopimuksenmukainen yhteistoimintamenettely asiaa valmistelevan ministeriöiden kanssa.
- Henkilöstölle järjestetään muutokseen valmistavaa koulutusta ja valmennusta.



4. Viestintä

- Keskeinen osa muutosjohtamista ja päätöksentekoa
- Lisätään tietoa uudistuksen:
 - TAVOITTEISTA
 - VALMISTELUVAIHEISTA
 - VAIKUTUKSISTA
 - TOIMINTOJEN UUELLEEN ORGANISOIMISEN HYÖDYISTÄ
- Viestinnän tulee olla avointa, oikea-aikaista, avointa, aktiivista, säännöllistä, vuorovaikutteista, selkeää ja perustua oikeaan tietoon.



4. Viestintä

- Muutosviestinnän tavoitteet ovat, että mukana olevat...
 - ymmärtävät uudistuksen perustelut ja tavoitteet,
 - kokevat saavansa tarpeeksi tietoa ja
 - voivat vaikuttaa ja osallistua uudistuksen valmisteluun.
- Eritystä huomiota kiinnitettävä johdon ja henkilöstön samanaikaiseen ja -sisältöiseen informoimiseen.
- Myös epävarmoista asioista kerrottava.
- ➔ Noudatetaan hankkeen muutosviestintäsuunnitelmaa.



5. Työhyvinvointi

- Työhyvinvoinnin säilyminen on muutoksen onnistumisen edellytys.
- Pohjautuu johtamiseen, osaamiseen ja osallisuuteen.
- Jokaisessa työyhteisössä kiinnitetään erityistä huomiota työhyvinvointiin ja pyritään kehittämään sitä muutoksen aikana.
- Vastuu työhyvinvoinnin edellytysten luomisessa on johdolla ja siellä, missä sitä koskevia päätöksiä tehdään.
 - Työhyvinvoinnin asiantuntemuksen saaneet Kaiku-kehittäjät tukevat esimiehiä käytännön toiminnassa.



5. Työhyvinvointi

- Alueille nimetään henkilöstökoordinaattori edistämään henkilöstön tukitoimenpiteiden valmistelua ja toteuttamista.
 - Heidän tehtävänä on **tukea ja edistää** henkilöstön **liikkuvuutta** ja **osallistua** muutoksen hallinnan **työkalujen käytännön soveltamisessa**.
- Työhyvinvointia seurataan hankeen aikana hyödyntäen esim. organisaatioiden henkilöstöbarometrikyselyjä.



6. Osaamisen kehittäminen

- Tulokset syntyvät osaavalla henkilöstöllä.
- Henkilöstön osaamista pystytään parhaiten hyödyntämään ja kehittämään, kun johtaminen, toimintamallit ja järjestelmät on suunniteltu edistämään viraston ydintehtävien hoitamista ja oppimista.
- Apuna tieto onnistuneista ratkaisuksista
- Henkilöstölle tarjotaan muutosprosessin aikana tukea omien vaihtoehtojensa kartoittamiseen ja kehityssuunnitelmien laadintaan.



6. Osaamisen kehittäminen

- Tarvittava osaaminen on varmistettava.
- Osana virastojen toiminnan suunnittelua virastoille laaditaan henkilöstösuunnitelmat, joissa määritellään:
 - minkälaista osaamista virastoilla tulee olla ja
 - minkälainen henkilöstörakenne niissä tarvitaan.
- Lisäksi käynnistetään tarvittava perehdyttäminen ja tutustuminen uuteen virastoon.
- Lisäksi suunnitellaan osaamisen siirtämisen ja muut osaamisen turvaamisen keinot, jotta tarvittava osaaminen voidaan turvata.



Uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyvät henkilöstövaikutukset

- ALKU-hanke aiheuttaa valtion aluehallinnossa merkittävän organisaatorakenteellisen muutoksen.
 - Vaikutuksia toimintaan, tehtäviin ja henkilöstöön
- Erityisesti muutos kohdistuu niiden viranomaisten henkilöstöön, jossa tehtävät jakaantuvat osin kumpaankin viranomaiseen ja mahdollisesti maakunnan liittoihin.
 - Lääninhallitukset, TE-keskukset ja ympäristökeskukset



Uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyvät henkilöstövaikutukset

- Hankkeen vaikutuksesta ylimmän johdon määrä tulee vähenemään.
- Henkilöstövaikutukset tukitehtävien osalta selviävät jatkotyössä, kun koottavat tehtävät määritellään ja niiden sijoituspaikka selviää.
- Määräaikaisissa palvelussuhteissa olevaa henkilöstöä tulee kohdella tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti muutoksessa.
- Muutos ja tehtävien siirtäminen uusiin viranomaisiin ei sinällään ole peruste olla jatkamatta määräaikaista palvelussuhdetta.



Uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyvät henkilöstövaikutukset

Aluejaot ja toimipaikkaverkosto merkitsevät henkilöstösiirtoja seuraavissa tapauksissa:

- a) Paikkakunnalla nyt toimipaikka, uudistuksen jälkeen aluehallintoviraston työpiste
 - Esim. Joensuu, Kouvola ja Jyväskylä
- Paikkakunnalla nyt toimipaikka, uudistuksen jälkeen Ellun ko. palvelua tarjoaa henkilöstöä
 - Esim. Mikkeli, Kajaani, Joensuu, Vaasa/Seinäjoki
- a) Paikkakunnalla ei nyt kaikkien Ellun vastuualueiden toimintoja, uudistuksen jälkeen kaikki kolme vastuualuetta
 - Esim. Seinäjoki
- b) Paikkakunnalla nyt sivutoimipaikka, uudistuksen jälkeen ei Ellun toimipaikkaa
 - Lappeenranta, Kemi, Ylivieska



Uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyvät henkilöstövaikutukset

- Aluehallintoviranomaisten toimipaikkaverkoston perustaminen muodostuu henkilöstön näkökulmasta haasteelliseksi erityisesti koskien aluehallintovirastoja, joiden toimipaikkojen määräksi ministerityöryhmä on linjannut kuusi päätoimipaikkaa ja kolme sivutoimipaikkaa.
 - Toimipaikkaverkko supistuu.

Henkilöstön sijoittamisessa otetaan huomioon, että tarkastus-, valvonta- ja katselmuskäyntejä/asiakkaan luona käyntiä edellyttävät tehtävät vaativat tiheämpää toimipaikkaverkostoa.

- Nykyisiä toimipaikkoja muuttuu työpisteiksi.



Uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyvät henkilöstövaikutukset

- Elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskusten osalta jatkotyössä tulee määritellä sen henkilöstön tehtävät, joka tarjoaa palveluja niissä elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskuksissa, joissa ei ole kaikkien vastuualueiden tehtäväkokonaisuuksia. Tältä osin henkilöstövaikutukset koskien henkilöstön tarvetta siirtyä elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskusten päätoimipaikkoihin voidaan arvioida näiden tehtävien määrittelyn jälkeen.
- Täyden palvelun elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskusten sijoittaminen



Uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyvät henkilöstövaikutukset

- Aluejakoihin ehdotetut muutokset vaikuttavat myös kunkin alueen aluehallintoviranomaisten toimipaikan resurssitarpeeseen.
 - henkilöstövaikutukset täsmentyvät resurssitarvearvioinnin jälkeen jatkotyön aikana.
- Tavoitteena on tarvittavan henkilöstön hallittu sijoittaminen uusiin toimipaikkoihin siirtymäkauden aika.
- Hankkeen välittömänä seurauksena ei ole henkilöstön määrän supistuminen tai lisääntyminen.
- Välillisesti hanke mahdollistaa henkilöstön määrän vähenemistä (-625 htv:tta) aluehallinnossa, sillä se on yksi vuoden 2008 kehyspäätöksen sisältämistä valtiohallinnon tuottavuutta lisäävistä toimenpiteistä.



Hankkeen sukupuolivaikutukset

- Hankkeessa mukana olevien viranomaisten henkilöstöstä on miehiä 47 % ja naisia 53 %. (henkilötyövuodet laskentaperuste)
- Pääsääntöisesti lähes jokaisella hankkeen viranomaisella viraston johdossa ja esimiestehtävissä kaksi kolmasosaa on miehiä.
- Asiantuntija- ja toimeenpanotehtävissä sukupuolijakauma vaihtelee viranomaisittain.
- Tukitehtävissä työskentelee suurimmaksi osaksi (keskimäärin kahdeksan kymmenestä) naisia.
- Yleisimpänä syynä tehtäväryhmien sisäiseen sukupuolijakaumaan pidetään töiden luonteen jakautumista koulutustaustan takia ns. miesten ja naisten töihin.



Hankkeen sukupuolivaikutukset

- Viranomaisittain tarkasteltuna suurin osa määräaikaisesta henkilöstöstä on naisia.
- Mikäli tukitehtäviä keskitetään hankkeen myötä fyysisesti, henkilöstösiirrot tulevat koskemaan erityisesti näissä tukitehtävissä työskenteleviä henkilöitä, jotka ovat pääosin naisia.
- Koska hankkeessa mukana olevien viranomaisten tehtävät ja henkilöstö siirtyvät uusiin viranomaisiin, voidaan olettaa, että sukupuolijakaumassa ei tule olemaan merkittävää eroa nykytilanteeseen.
- Tasa-arvoa pyritään ylläpitämään turvaamalla yhtenäiset mahdollisuudet miehille ja naisille sekä uusia viranomaisia muodostettaessa että niiden perustamisen jälkeen.
- Uusien viranomaisten on laadittava tasa-arvolain 6 §:n mukainen tasa-arvosuunnitelma.



Ehdotusten kielelliset vaikutukset

- Henkilöstön asemasta tarkasteltuna kielellisten vaikutusten arviointi kohdistuu lähinnä...
 - kielellisen osaamisen ja sen vahvistamisen arviointiin ja
 - siihen, miten henkilöstöpoliittisilla toimenpiteillä voidaan varmistaa henkilöstön tarvittavat kielelliset valmiudet palvella kansalaisia omalla äidinkielellään.
- Kielellisten oikeuksien toteutumista voidaan tukea henkilöstön kielitaitoa vahvistavan koulutuksen avulla.
- Kielellisten valmiuksien ja osaamisen arviointi tulisi olla osa henkilökohtaista tulos- ja kehityskeskustelua ja suoritustason arviointia.



Ehdotus jatkotyön organisoinnista

- Työryhmä ehdottaa, että sen määräaika jatkettaisiin vuoden 2010 tammikuun loppuun saakka tai perustettaisiin uusi työryhmä, jonka tehtävänä on valmistella ja koordinoita henkilöstöasioita.
- Lisäksi henkilöstötyöryhmä esittää toimenpiteitä jatkotyön organisoimiseksi, jotka koskevat
 - muutostyöryhmien perustamista,
 - henkilöstön sijoittamista,
 - hakumenettelyn järjestämistä tehtäviin,
 - uusien aluehallintoviranomaisten palkkausjärjestelmien valmistelemista,
 - henkilöstösuunnitelmien laatimista,
 - yhteistoiminnan järjestämistä,
 - tukitoimenpiteiden suunnittelemista siirtymäkaudelle ja
 - koulutuksen järjestämistä.



Muutostyöryhmien perustaminen

- Kuhunkin nykyiseen aluehallinnon virastoon
 - Tehtävänä valmistella ja koordinoida uusien aluehallintoviranomaisten perustamiseen liittyviä tehtäviä nykyisessä organisaatiossa kuten:
 - varmistaa tiedonkulku ja viestintä
 - koordinoida ja valmistella organisaation tehtävien osalta tarvittavia selvityksiä ja suunnitelmia.
- Lisäksi kutakin elinkeino-, liikenne- ja luonnonvarakeskusta ja aluehallintovirastoa vastaavat muutosryhmät.
- Tehtävänä suunnitella uusien aluehallinnon virastojen toiminnan käynnistämistä



Henkilöstön sijoittaminen

- Henkilöstön sijoittamisen jatkovalmistelusta vastaavat valtiovarainministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö.
- Työryhmä esittää, että huhtikuun 2009 loppuun mennessä laaditaan tarkennettu henkilöstön sijoittamissuunnitelma kutakin henkilöä koskevaksi suunnitelmaksi.
- Sijoittelut tehdään mahdollisimman nopeasti, kuitenkin vuoden 2009 loppuun mennessä.
- Sijoittamissuunnitelma laaditaan viranomaisia koskevissa alatyöryhmissä.
- Työ koordinoidaan ja yhteen sovitetaan henkilöstötyöryhmässä tai perustettavassa uudessa henkilöstöasioita koordinoivassa työryhmässä



Hakumenettelyn järjestäminen tehtäviin

- 31.5.2009 mennessä tulee tehdä ehdotus suunnitelmaksi hakumenettelyn järjestämisestä niissä tapauksissa, joissa tämä on tarpeen.
- Kaikkia uusia tehtäviä ei tule laittaa hakumenettelyn piiriin. Tulee toteuttaa vain niiden tehtävien osalta silloin, kun se on välttämätöntä ja tuottaa lisäarvoa.
- Tällöin hakumenettely koskisi johtajia, vastualueiden päälliköitä sekä niitä tehtäviä, joihin tulee muutoksia uudistuksen johdosta.
- Yksiköiden päälliköt määrätään tehtävään käyttäen ilmoittautumismenettelyä.



Uusien aluehallintoviranomaisten palkkausjärjestelmän valmistelu

- Työryhmä esittää, että uusien aluehallintoviranomaisten palkkausjärjestelmän/-järjestelmien valmistelu käynnistetään ensi tilassa.
- Perustetaan valmisteluryhmä, joka informoi perustettavaa henkilöstöasioita koordinoivaa ryhmää työn etenemisestä.



Henkilöstösuunnitelmien laatiminen

- Henkilöstöpoliittisten periaatteiden mukaan osana uusien viranomaisten toiminnan suunnittelua on tarpeen laatia henkilöstösuunnitelmat organisaation strategisten tavoitteiden toteuttamiseksi ja toiminnan vaatiman henkilöstön määrän ja osaamisen määrittämiseksi.
- Tulisi sisältää ainakin osan näistä seikoista:
 - Osaamisen nykytila ja tulevaisuuden osaamistarpeet
 - Henkilöstön määrä ja sijoittelu
 - Henkilöstön työhyvinvointi
 - Henkilöstösuunnittelun arviointi
- Luonnokset henkilöstösuunnitelmiksi tulee tehdä syyskuun 2009 loppuun mennessä.
- Laaditaan osana muutosryhmien työtä ja työ koordinoidaan virastoja/keskuksia koskevissa alatyöryhmissä.



Yhteistoiminnan järjestäminen

- Uudistuksen yhteydessä huolehditaan siitä, että työnantajan ja henkilöstön yhteistoiminta järjestetään lain yhteistoiminnasta valtion virastoissa ja laitoksissa (651/1988) mukaisesti.
- Työryhmä esittää, että yhteistoiminnan järjestäminen hankkeessa määritellään ja todetaan hankkeen valmistelu- ja/ tai ohjausryhmässä.



Tukitoimet siirtymävaiheessa

TUKITOIMET SIIRTYMÄVAIHEESSA

- **Jatkotyössä suunnitellaan tarvittavat siirtymävaiheen tukitoimenpiteet. Näitä toimenpiteitä voivat olla esimerkiksi:**
 - Uudelleensijoitusvalmennus
 - perehdytys uusiin tai muuttuviin tehtäviin
 - virkavapaus (enintään 3 vuotta) toisissa tehtävissä toimimista varten
 - joustavat työaikajärjestelmät
 - etätyön järjestäminen
 - käytettävät työvoimahallinnon palvelut
 - virkasiirrot
 - irtisanoutumiskorvaus sekä
 - sopeuttamismäärärahan 28.40.20 tukiohjelman käyttäminen
- **Alueille tulee nimetä henkilöstökoordinaattorit edistämään henkilöstön tukitoimenpiteiden valmistelua ja toteuttamista.**



Koulutus

- Muutosprosessin aikana järjestetään henkilöstölle muutokseen valmistavaa koulutusta tai valmennusta.
- Tilaisuuksissa käsitellään muutosprosessin tavoitteita, sisältöä, aikatauluja ja hankkeen etenemistä.