

## **STATSRÅDETS PRINCIPBESLUT OM ORDNANDE AV STATSANSTÄLLDAS STÄLLNING VID ORGANISATIONSFÖRÄNDRINGAR**

### **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 produktivhetsprogrammet 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.

### **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.

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.

2. Tryggandet 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. Personen i fråga ska åtminstone följa med lediga uppgifter som har anmälts på webbplatserna [valtiolle.fi](http://valtiolle.fi) och [mol.fi](http://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 arbetssökande.

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.

### **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 iaktas 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.

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

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.

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.

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.

### **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.

## **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).