

9.5.2014

Valtiovarainministeriö
valtiovarainministerio@vm.fi

Lausunto aluehallintovirastojen hallinnollisten tehtävien kokoamisprojektin väliraportista

Valtiovarainministeriö on pyytänyt 14.4.2014 lausuntoa aluehallintovirastojen hallinnollisten tehtävien kokoamista valmistelleen työryhmän väliraportista (lausuntopyyntö VM112:00/2013).

Palkansaajajärjestö Pardia ry esittää lausuntonaan seuraavaa:

1. Yleisiä huomioita

Väliraportissa esitetään koottavat ja virastokohtaisesti hoidettavat hallinnolliset tehtävät työryhmän toimeksiannon mukaisesti. Työryhmä on arvioinut myös kokoamisen vaikutuksia ja riskejä. Jatkotyössä on tarkoitus kuvata toiminta- ja palvelumalli ja tehdä koottavien tehtävien sijoittamisselvitys.

Työtä on jäljellä vielä varsin paljon, kun otetaan huomioon toiminnan käynnistymiselle asetettu aikataulu vuoden 2015 alusta. Työryhmän ehdotus määräaikaisen projektihenkilöstön palkkaamisesta on kannatettava. Työn sujuvuuden varmistamiseksi olisi eduksi, jos projektin määräaikainen resurssi saadaan rekrytoitua aluehallinnon sisältä. Aikataulun osalta erityisesti taloustehtävissä työskentelevät kantavat huolta toiminnan käynnistämisen sijoittumisesta vuodenvaihteeseen. Esimerkiksi tilinpäätöksen valmistumiseen liittyvät riskit vähenisivät, jos toiminta käynnistyisi 1.3.2015.

Toiminta- ja palvelumallin kuvaamisessa on erityisen paljon tekemistä. Vaikka tehtävien valtakunnallisesta kokoamisesta on karttunut kokemusta nykyisten erikoistumisyksikköjen osalta, uuden vastuualueen toiminnan tavoitetila sekä saavutettavat hyödyt suhteessa nykytilaan on kyettävä esittämään toimeenpanosuunnitelmassa täsmällisesti. Aluehallintovirastot ja niiden vastuualueet (asiakkaat) on pystyttävä vakuuttamaan hallinto- ja tukipalvelujen tuottamisesta siten, etteivät virastojen toimintaedellytykset heikkene tai vaarannu.

Aluehallintovirastojen osin alustavissa henkilöstökehyksissä vuosille 2013–2017 on hallinnolle asetettu 30 henkilötyövuoden vähennystavoite. Väliraportissa todetaan, että hallinnon on kevennyttävä, jotta supistuvia resursseja voidaan kohdentaa aluehallintovirastojen kriittisempiin ja prioriteetiltaan tärkeämpiin tehtäviin. Väliraportissa ei ole käsitelty julkisen talouden suunnitelma vuosille 2015–2018 ja siihen sisältyvää kehyspäättöstä. Mitä ilmeisimmin työryhmä joutuu jatkotyössään pohtimaan näihin sisältyvää 0,5 %:n vuosittaisen tuottavuustavoitteen ja palkkaliukuman jäädyttämisen vaikutuksia.

Toiminnan tehostamishankkeiden uskottavuutta ja hyväksyttävyyttä lisääisi olennaisesti kestävien faktojen esittäminen tavoitteiden tueksi. Todellista tuottavuuskehitystä ei tapahdu epärealistisiin oletuksiin, katteettomiin lupauksiin tai kaavamaisiin laskentamalleihin tukeutuen. Ei voi olla niin, että lähes ainoa hallinnollisten tehtävien kokoamisesta euroina todennettu hyöty on henkilöstön määrän vähentämisestä saatava säästö (1,6 milj. euroa). Tässä yhteydessä on muistutettava eduskunnan aluehallintaselontekoon antamaan vastaukseen liittävästä toteamuksesta: aluehallinnon toiminta on olennaisesti riippuvainen henkilöstön asiantuntemuksesta ja riittävästä hallinnollisista resursseista. Tämä koskee myös koottavia hallinnollisia tehtäviä.

Työryhmä näyttää jossakin määrin tunnistaneen tarpeen selvittää perusteellisemmin rajapintaa in house-toimijoiden, kuten Valtion talous- ja henkilöstöhallinnon palvelukeskuksen (Palkeet) kanssa. Tämän näkyy mm. ehdotuksessa ottaa Palkeiden asiantuntijat mukaan jatkotyöhön. Yhteistyö Palkeiden kanssa on ehdottoman tärkeää. Ilmeisen selvää on, että Palkeiden ja virastojen työnjaossa on edelleen kehitettävää. Vastaavaa tarkastelutarvetta on tietohallinnon osalta (aluehallinnon yhteinen tietohallintopalveluyksikkö Ahti ja Valtion tieto- ja viestintätekniikkakeskus Valtori). Tietojärjestelmien ja sähköisten toimintaprosessien sujuvuus ovat tuottavuuden edistämisessä avainasemassa. Erityisesti hallinnon tehtävissä ollaan täysin riippuvaisia konsernitason tietojärjestelmäratkaisuksista.

Uusi vastuualue on tarkoitus koota yhden aluehallintoviraston yhteyteen. Väli raportissa tarkastellaan monipaikkaisen työn ja pohditaan ylijohtajien toiminnan tuen haasteita, mutta ei lainkaan arvioida mikä vaikutuksia hallinnollisten tehtävien kokoamisella on nykyisten aluehallintovirastojen rakenteeseen. Tarkastelu on suoritettava viimeistään vastuualueen sijoittamisesta laadittavan selvityksen yhteydessä. Erityisesti henkilöstömäärältään aluehallintovirastot ovat jo nykyisellään kovin eriparisia.

Väli raportissa viitataan lyhyesti keskus- ja aluehallinnon virastoselvityshankkeeseen (VIRSU). On tärkeää, että hallinnon kokoamisen ratkaisujen ovat linjassa muun valtionhallinnon sekä virastorakenteen ja aluehallinnon kehittämisen kanssa. Tästä syystä HALKO-projektin jatkotyö on tehtävä tiiviissä vuoropuhelussa ELY-keskuskusten KEHU-hankkeen kanssa. Benchmarking ei ole pahitteeksi myöskään valtioneuvoston hallintoyksikön perustamishankkeen (VNHY-hanke) kanssa.

Ehdotukset aluehallinnon ohjausjärjestelmän kehittämisestä ovat vastikään olleet lausuntokierroksella. Nämä säädösmuutokset on tavoitteena saada voimaan vuoden 2015 alusta. HALKO-projektin jatkotyössä on syytä pureutua ohjausjärjestelmässä ja suunnitteluasiakirjoissa esitettyihin muutoksiin. Uudella vastuualueella on vähintäänkin rooli ohjaustehtävien käytännöntoteuttamisessa (esim. asiakirjojen valmistelu, tietotuotanto, seuranta ja raportointi).

Projekti on saanut muutoksen kohteena olevalta henkilöstöltä kiitosta viestinnästä ja avoimesta työskentelytavasta. Henkilöstölle on tarjottu poikkeuksellisen laajasti mahdollisuus osallistua valmisteluun työpajatyöskentelyn ja kyselyjen avulla. Henkilöstöjärjestönä yhdyimme kiitukseen. Vastaavanlaisen, osallistavan valmistelun soisi saavan jalansijaa koko valtionhallinnossa. Henkilöstöllä on halu olla mukana uudistustyössä: Sen osoittaa työpajoihin osallistuneiden lukumäärä (115 henkilöä).

2. Yksityiskohtaiset kommentit työryhmän ehdotuksiin

Hallinnollisia tehtäviä tekevä henkilöstö ja henkilöstökehys

Vuonna 2013 hallintopalvelujen vastuuyksiköissä oli 132,7 henkilötyövuotta. Osuus suhteessa eri aluehallintoviraston koko henkilöstömäärään vaihteli merkittävästi 8-19 %. Valtakunnallisissa erikoistumisyksiköissä ja –tehtävissä henkilötyövuosimäärä oli 33,7. Yhteensä (pääosin) koottaviin hallintotehtäviin sitoutuu 166,4 henkilötyövuotta, joka on 13,8 % aluehallintovirastojen henkilöstömäärästä. Vastuualueilla hallintotehtävissä avustavaa henkilöstöä oli 41,4 henkilötyövuotta, joista pääosa työsuojelun vastuualueella.

Henkilöstön vähennystavoitteen ilmoitetaan olevan 30 htv (23 %) ja hallintotehtävissä eläköityvien arvioidaan olevan 33 htv (20 %). Muun poistuman on arvioitu olevan kuusi henkilötyövuotta. Luonnollinen poistuma kohdistuu hyvin epätasaisesti eri tehtäviin (0-34 %). Uusrekrytoinnilta tuskin vältytään täysin. Uudella vastuualueella voi olla vaikeuksia vähennystavoitteen toteuttamisessa erityisesti, jos lisävähennysvelvoitteita uuden kehyspäättöksen vuoksi annetaan, ellei prosessien ja/tai tietojärjestelmien kehittyminen johda pikaisesti olennaiseen ja aitoon toiminnan tehostumiseen. Lisäksi tarvittaneen resurssien uudelleen kohdentamista eri toimialojen välillä. Resurssin joustavampi käyttö taas vaatii panostusta henkilöstön osaamisen kehittämiseen ja kouluttamiseen.

Väli raportissa ei ole arvioitu tai esitetty säästöpotentiaalia toimialoittain. Jos tämä on tietoinen valinta, ansaitsee työryhmä kiitoksen. Järkeviä arvioita säästöpotentiaalista voi esittää vasta kun tavoitetila ja toimintamalli on kuvattu toimialoittain täsmällisemmin.

Kootusti ja virastokohtaisesti hoidettavat tehtävät

Väli raportissa esitetään koottavat ja virastokohtaisesti hoidettavat tehtävät seitsemän toimialan jaottelulla (henkilöstöhallinto, taloushallinto, tietohallinto, viestintä, toimitilat, hankinnat ja virastopalvelut, yleishallinto ja muut tehtävät sekä toiminnan kehittäminen).

Tässä vaiheessa jää epäselväksi, kuinka paljon uuden toiminta- ja palvelumallin ollessa käytössä vastuualueilla on tarkoitus tehdä hallinnollisia tehtäviä. Raportissa viitataan vaiheittaiseen kokoamiseen (mm. asiakirjahallinto) ja jatkoselvityksiin (mm. vastuualueiden esimiesten hallinnollisen työn osuus ja yleishallinnollisten tehtävien kokoamisen mahdollisuudet). Työsuojelun osalta viitataan aiemmin tehtyyn työryhmätyöhön ja sen ehdotusten toteuttamiseen. Vaikka yksittäisissä tehtäväkokonaisuuksissa henkilötyövuosien määrä on pieni, on henkilötyövuosien kokonaismäärällä merkitystä. Hallintopalvelut -vastuuyksiköiden lakkauttaminen virastoista ei saa johtaa hallinnollisen työn lisääntymiseen vastuualueilla. Jatkotyössä vastuualueilla tehtävän hallinnollisen työn osuus tavoitetilassa on kuvattava täsmällisesti ja jatkoselvitykset laadittava nopeasti. Tehtävien kokoamista ei ole syytä jättää puolitiehen.

Koska henkilötyövuosimäärät vastuualueilla ovat pieniä, hoidetaan hallinnollisia tehtäviä ilmeisesti substanssitehtävien rinnalla. Osittain hallinnollisia tehtäviä suorittavan henkilöstön asema muutoksessa on selvitettävä jo nyt, vaikka kokoaminen tapahtuisi myöhemmin ja vaiheistettuna.

Vaikka ehdotettua jakoa koottaviin ja virastokohtaisesti hoidettaviin tehtäviin ei ole tarpeen kiistää, muutamaa yleisempään havaintoon on aihetta.

Vaikka hallinnollisten tehtävien hoidossa on organisatorinen sidonnaisuus tai paikkariippuvuus (fyysinen läheisyys) menettänyt ja menettämässä merkitystään, on asiakasnäkökulman säilyttävä vahvana. Työryhmän tehtävä on kehittää virastojen tavoitteita tukevia ratkaisuja ja tukea toiminnan laadun parantamista. Koottavat ja virastokohtaisesti hoidettavat tehtävät perustellaan asiakasnäkökulmasta kovin yleisellä tasolla. Väliraportissa ei vielä kuvata, miten palvelujen tuottaminen tai sisältö nykyisestä muuttuu (vai muutuuko). Se onkin jatkotyön suurin ponnistus ja olennaisin kysymys virastoille. Virastojen vaikutusmahdollisuuksia ja tarpeiden huomioimista koottujen palvelujen kehittämisessä tarkastellaan hyvin ohuesti. Jatkotyössä asiakasnäkökulman vahvistamista on erityisesti pohdittava. Palkeiden toimintaan kohdistuu virastoissa kaiken aikaa (osin aiheesta ja osin aiheetta) kritiikkiä. Tästä on otettava opiksi uutta vastuualuetta perustettaessa.

Joidenkin toimialojen osuudessa viitataan yhteisten tietojärjestelmien käyttöönottoon (asiakirjahallinto), mutta muutoin viittauksia sähköisen palvelun kehittymisnäkömiin on vähän. Kieku-järjestelmän käyttöönotto tuskin ratkaisee kaikkea. Tietojärjestelmien ja sähköisen asioinnin hyödyntämisen mahdollisuuksiin on jatkossa keskityttävä perusteellisemmin.

Henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeita ja/tai osaamisvaatimusten muutoksia ei jaotellun yhteydessä ole tarkasteltu lainkaan. Se on jatkotyössä välttämätöntä.

Virastopalvelujen kohdalla tuodaan selkeästi esille ostopalvelujen (ulkoistamisen) mahdollisuudet ja mallin selvittäminen jo vuoden 2015 aikana. Toimitilat, hankinnat ja virastopalvelut kokonaisuudessa on yhteensä 31 henkilötyövuotta. Arvion mukaan vuoteen 2017 mennessä eläkeiän saavuttaa kahdeksan henkilötyövuotta. Ostopalvelujen käyttö ei saa olla minkään tehtäväkokonaisuuden osalta itsetarkoitus. Ratkaisujen on aina perustuttava perusteelliseen kustannus-hyötyanalyysiin ja kustannus-hyöty-laskelmiin. Ensisijaisesti on turvatta henkilöstön työn jatkuminen aluehallintovirastoissa tai muualla valtionhallinnossa.

Henkilöstöhallinnon osuudessa ehdotetaan aluehallintovirastoille yhtä yhteistä työsuojelupäällikköä ja työsuojelutoimikuntaa. Tekstissä todetaan, että jatkotyössä selvitetään onko kokoamiselle olemassa lainsäädännöllistä estettä. Työsuojelun valvontalaissa on yhteistoimintaa varten määritelty työpaikan käsite, jolla tarkoitetaan yhteistoiminnan kannalta tarkoituksenmukaista kokonaisuutta. Pardia muistuttaa, että työsuojelun yhteistoiminnasta on voimassaoleva sopimus, jonka sisällöstä neuvotellaan henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Koottujen hallintotehtävien organisointi

Aluehallintovirastojen hallinto- ja kehittämispalvelut –vastuualue ehdotetaan perustettavaksi yhden aluehallintoviraston alaisuuteen. Ilmaisuu on harhaanjohtava, koska uuden vastuualueen on tarkoitus toimia sijoitusviraston yhteydessä suoraan valtiovarainministeriön tulosohjauksessa sekä ylijohtajan tukitoiminnoista erillisenä ja tehtäviensä hoidossa itsenäisenä vastuualueena. Peruslähdekohta uuden vastuualueen sijoittamisesta yhden aluehallintoviraston yhteyteen on kuitenkin kannatettava, koska aluehallinnon kehittämisen laajemmat linjaratkaisut puuttuvat.

Vastuualueelle ehdotetaan perustetavaksi kuusi yksikköä (henkilöstöyksikkö, talousyksikkö, viestintäyksikkö, yleishallintoyksikkö, tietoyksikkö, toimitila- ja materiaalihallintoyksikkö). Jatkotyössä on syytä tarkoin harkita voidaanko yksikköjen määrää lopullisessa esityksessä vähentää.

Asiakirjahallinto on sijoitettu yleishallintoyksikköön. Luontevampaa olisi koota tehtävät samaan kokonaisuuteen tietoyksikköön sijoitettujen tehtävien kanssa. Sähköinen asiointi ja tieto- ja asianhallintajärjestelmien kehittäminen sekä viranomaisten ja asiakkaiden ohjaaminen sähköisten palvelujen käyttämiseen on lähivuosina yhä suuremmassa roolissa. Yksikön nimi voisi olla tieto- ja tiedonhallintayksikkö.

Yleishallintoyksikköön sijoitetut vastuualueen johtajan toimintaedellytysten turvaamiseen liittyvät tehtävät, muut yleishallinnolliset tehtävät sekä aluehallintovirastojen toiminnan kehittämiseen liittyvät yhteiset tehtävät voisivat muodostaa kehittämissyksikön. Yleishallintoyksikkö on nimenä vanhanaikainen, eikä kuvaa tehtävien sisältöä.

Ohjausta ja johtamista koskeviin perusehdotuksiin ei ole huomautettavaa. Tarkoitus on, että vastuualueen johtaja nimittää yksiköiden päälliköt. Koska vastuualueen rakentamisessa on voitettava kaikkien aluehallintovirastojen luottamus, on syytä harkita, nimittäisikö valtiovarainministeriö yksiköiden päälliköt ensimmäisellä kerralla.

Väliraportissa kerrotaan, että uuden vastuualueen henkilöstökehiksestä on tarkoitus sopia vuosittain sen aluehallintoviraston tulossopimuksessa, johon vastuualue sijoittuu. Aluehallinnon virastoissa on jatkossa tarkoitus laatia yksi tulossopimus koko hallituskaudeksi ja tarkistaa se vuosittain vastamaan kehyspäätöksessä ja talousarviossa kulloinkin osoitettuja resursseja. Ilmeisesti näin on tarkoitus menetellä myös uuden vastuualueen osalta, jos kaksiportaisuuteen tulosohejausasiakirjoissa siirrytään?

Sijoittamisselvityksen tekee valtiovarainministeriö. Korostamme, että selvitys on laadittava samanlaisen avoimuuden ja vuoropuhelun vallitessa, kun projektissa valmistelu muutoinkin on tapahtunut.

Aluehallintovirastojen johdon tuki

Johdon tuki -toimintoa ei ole varaa yliesursoida. Lähtökohtana voidaan hyvin pitää 2 henkilötyövuotta.

Johdon tuki -toiminnon yhteydessä käsitellyt yleishallinnon ja muut tehtävät ovat henkilötyövuosimääriltään hyvin pieniä. Aluehallintovirastojen ”sekalaisia ja harvinaisia” tehtäviä ja niiden kokoamisen mahdollisuuksia on vuosien varrella selvitetty lukemattomia kertoja. Nyt on syytä saattaa työ päätökseen.

Lausuntojen laatimisen osalta pohdiskelu on hyvää. Yhteisten lausuntojen antamisella voidaan aluehallintovirastojen profiilia nostaa, kannanottojen painoarvoa lisätä ja säästää työtä.

Toiminnallisen tasa-arvotyön koordinointi sopii koottaviin henkilöstöhallinnon tehtäviin. Vaikka Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirastolla on nykyisin tehtävän hoitamiseen tarvittava osaaminen, ei tasa-arvotyötä voida hoitaa irrallaan muusta keskitetysti hoidetusta työntäjä-, henkilöstö- ja palkkapolitiikasta.

3. Hallinnollisten tehtävien kokoamisen vaikutukset

Toiminnalliset vaikutukset

On selvää, että kokoamiseen liittyy mahdollisuuksia, jotka hyvällä toteutuksella voivat johtaa toivottuun toiminnan tuottavuuden ja tehokkuuden lisääntymiseen. Paljon riippuu siitä miten hyvin palvelu- ja toimintamallin kehittämisessä onnistutaan ja kuinka nopeasti se saadaan käyttöön.

Toiminnallisten vaikutusten arviointia on jatkotyössä syvennettävä erityisesti vastuualueiden palvelutarpeiden ja -kysynnän tyydyttämisen näkökulmasta (asiakkaat). Väli-raportissa keskitytään pikemminkin ”myymään” uudistus ylijoh-tajille. Esimerkiksi AHTi-yksikön palvelujen saavutettavuudesta ja laadusta on vuosien varrella kantautunut paljon kritiikkiä. Huoli palvelujen saavutettavuudesta ja laadusta on myös hallinnollisten tehtävien keskittämisessä aiheellinen ja otettava vakavasti.

Henkilöstövaikutukset

Tärkein henkilöstölle annettu lupaus on työn jatkuminen hajautelulla toimintamallilla. Lupauksesta on pidettävä kiinni myös jatkossa, jos halutaan pitää sitoutunut ja osaava henkilöstö palkkalistoilla. Valitettavasti on olemassa esimerkkejä, että toimintaa halutaan voimakkaasti keskittää, vaikka tehtävien luonne ei sitä millään tavoin edellytä (esim. Palkeiden yksikköjen lakkauttaminen).

Väli-raportissa annetaan kuva, että menettelytavat henkilöstön siirtymiselle uudelle vastuualueelle, ovat täysin selvät. Päätoimenaan koottavia tehtäviä hoitavien osalta säädökset ovat työnantajaviraston muuttuessa selkeitä (virkamieslaki 5 a-c pykälät), sen jälkeen kun tehtävämäärittelyt (koottavat ja virastoihin jäävät) saadaan lopullisesti vahvistettua. Edellä on jo todettu, että vastuualueilla osittain hallinnollisia tehtäviä tekevien asema on selvitettävä jo projektin tässä vaiheessa (esim. mahdollisuus ilmoittautua uuden vastuualueen tehtäviin).

Henkilöstön huoleen tehtäväkuvien kaventumisesta on annettava selkeä vastaus. Työnantaja- ja henkilöstöpolitiikassa tulee olla tavoite rakentaa uudessa toiminta- ja palvelumallissa tehtäväkuvat, jotka tukevat henkilöstön osaamisen kehittymistä, uralla etenemistä ja vaativampiin tehtäviin siirtymistä.

Tekstissä todetaan, että saman palkkausjärjestelmän sisällä siirtyminen ei aiheuta palkkatason turvaamiseen liittyviä toimenpiteitä. Vaikka tässä tapauksessa ei ole kyse valtion virka- ja työehtosopimuksen allekirjoitus-pöytäkirjan pykälän 9 liitteen kohdassa 2 kuvatus-ta tilanteesta, on syytä selkeästi todeta, että tehtävien mahdollisesti muuttuessa lähtökohta on tarjota vähintään vastaavan vaativuustason tehtäviä (saman liitteen kohta 1). Kaikkea tarpeetonta huolenaihetta on kaikin tavoin vältettävä. Asia on todettu väli-raportin luvun 10 kohdan 10.2 viimeisessä kappaleessa, mutta palkkaturvan sisältö on syytä tuoda esille kaikessa henkilöstölle suunnatussa viestinnässä.

Olonsa turvalliseksi tunteva työntekijä on tuottava. Uuden vastuualueen rakentamisessa tarvitaan jokaisen hallintotehtävissä työskentelevän innovatiivisuutta ja toimintatapaan sitoutumista. Virastoissa työskentelemään jäävä henkilöstö on palvelun paras markkinoija.

Taloudelliset vaikutukset

Uudistukset aiheuttamat lisäkustannukset arvioidaan vähäisiksi. Jatkotyössä tilanne on syytä tarkistaa, ettei aluehallintovirastojen muutoinkin tiukkaa kehystä rasiseta ennustamattomilla kustannuksilla.

4. Kokoamisen oikeudelliset toteuttamiskeinot

Oikeudellisiin toteuttamiskeinoihin ei ole lähtökohtaisesti huomautettavaa.

Muutamia täydentäviä ajatuksia:

- Valtioneuvoston asetukseen on tarpeen selkeästi kirjata, että vastuualueen henkilöstö työskentelee alueellisesti hajautettuna.
- Uuden vastuualueen tulosohtaus on tarkoitus hoitaa samoilla periaatteilla ja menettelytavoilla kuin muukin aluehallintovirastojen tulosohtaus. Vastuualue tuottaa laajasti hallinto-, tuki- ja kehittämispalvelut aluehallintovirastoille. Jotta virastojen tarpeet välittyvät vastuualueelle, on syytä pohtia perusteellisesti yhteisen ”foorumin” perustamista. Esimerkiksi aluehallinnon tietohallinnolla on yhteinen johtoryhmä. Useimmilla vastaavatyypistä palvelutehtävää hoitavilla organisaatiolla on erilaisia asiakasneuvottelukuntia tai vastaavia (esim. Palkeet). Aluehallintovirastojen tulosohtausryhmä ei ole tähän tehtävään sopiva toimielin (eikä mikään muukaan jo olemassa oleva).
- Miten uusi vastuualue huomioidaan tulossuunnitteluasiakirjoissa?

5. Riskianalyysi

Väliraportissa on tunnistettu olennaisia riskejä ja esille nostettu asiat, joihin täytyy erityisesti paneutua.

Tulevissa työpajoissa voitaisiin pohtia ratkaisumalleja jokapäiväisessä työssä esille nouseviin asioihin. Näitä kysymyksiä ovat mm. seuraavat: Miten fyysisesti satojen kilometrien päässä oleva sijainen hoitaa tehtävät poissaolon aikana? Miten vastuualueen henkilöstön tasapuolinen osallistuminen koulutuksiin/kokouksiin varmistetaan? Kenen kanssa hoidetaan esim. työtiloissa olevat ongelmat? Miten tulos- ja kehityskeskustelut hoidetaan, jos virkamies tekee sekä koottuja että virastokohtaisesti hoidettavia tehtäviä? Kenen toimianto priorisoidaan?

6. Henkilöstön asemaan liittyvät periaatteet ja menettelytavat

Muutosturvan periaatteita ja menettelytapoja sekä palkkaturvaa on kuvattu voimassa olevin päätösten, ohjeiden ja sopimusten mukaisesti, mutta kovin teknisluonteisesti.

Ehdotamme, että henkilöstölle suunnatussa viestinnässä (ml. infotilaisuudet) perusviestit tiivistetään helposti ymmärrettävään muotoon.

Muutoksen läpivientiä tukemaan on tarkoitus hakea Kaiku-rahaa. Yleiseen muutosvalmennukseen ei lukemattomat erilaiset uudistukset läpikäyneellä henkilöstöllä ole tarvetta. Mahdollinen Kaiku-raha on syytä kohdentaa käytännön toimiin, joilla tuetaan monipaikkaisen organisaation ja ”etäjohtamisen” arjen käytäntöjen löytämistä ja työhyvinvointia.

Esitämme pohdittavaksi muutokseen liittyvien kysymysten sisällyttämistä VMBaro-työtyytyväisyyskyselyyn, jolloin muutoksesta saadaan dokumentoitua kokemukseräistä tietoa.

7. Toimeenpanosuunnitelma

Projektiryhmässä on ollut henkilöstöjärjestöjen edustus. Pidämme tärkeänä, että muutoksen toteuttavalla henkilöstöllä on myös jatkotyössä hyvät osallistumismahdollisuudet. Alatyöryhmien työssä tarvitaan paitsi aluehallintovirastojen myös eri henkilöstöryhmien tasapuolinen edustus. Virastojen yhteistoimintaelimissä jatkotyön on luonnollisesti oltava kestoaihe.

Muutoksella on vaikutuksia aluehallintovirastojen luottamusmies-, yhteistoiminta- ja työsuojelusopimusten sisältöön. Neuvottelutoiminta muutostarpeista on aloitettava niin ajoissa, että sopimukset saadaan uudistettua vastuualueen toiminnan käynnistymisen mennessä.



Harri Sirén
Neuvottelujohtaja



Pirkko Janas
Lakimies