

Muutoksen johtamisen ja henkilöstöpolitiikan periaatteet



Muutoksen johtamisen periaatteet 1/2

Henkilöstösiirrot ja palvelukyvyt turvaaminen

- 1) Hallitusti toteutettu muutos edellyttää nykyisten virastojen johdon vahvaa sitoutumista muutokseen.
- 2) Huolehdittava siitä, että virastojen palvelukyky säilyy muutoksen aikana ja myös uusien maakuntien toiminnan alkuvaiheessa.
- 3) Muutoksen kohteena olevat nykyiset virastot voivat niille osoitettujen määrärahojen puitteissa sekä tuleva organisaatorakenne huomioiden täyttää vapautuvia virkoja siten, että virastojen palvelukyky turvataan.
- 4) Henkilöstön osaamista ylläpidetään mm. henkilöstökoulutuksen avulla viraston tehtävien edellyttämällä tasolla.

Tehtäväjärjestelyt ennen siirtoja

- 5) Virastojen nykyjohdon tulisi järjestellä tehtäviä siten, että henkilöiden tehtävät siirtyvät mahdollisimman kattavasti kokonaisina tehtävinä uudelle toimijalle. Tehtäväjärjestelyissä on tavoitteena säilyttää tehtävien vaativuustasot vähintään ennallaan.

Muutoksen johtamisen periaatteet 2/2

Yhteistoimintamenettelyt ja muutoskeskustelut

- 6) YT-menettelyiden toteutus on tehtävä niin aikaisessa vaiheessa, että siirtyvän henkilöstön kanssa voidaan myös käydä muutoskeskustelut. Muutoskeskustelu käydään kaikkien muutoksen kohteena olevien henkilöiden kanssa ensisijaisesti henkilökohtaisina keskusteluina.
- 7) Muutoskeskustelujen toteutuksessa noudatetaan nykyvirastojen olemassa olevia ohjeistuksia.

Työhyvinvoinnin turvaaminen

- 8) Muutos on haaste henkilöstön työhyvinvoinnin kannalta. Muutoksen johtamisessa on mahdollista tukea esimiehiä ja henkilöstöä hakemalla mm. Kaiku-rahoitusta.

Avoimuus, vuorovaikutus ja viestintä

- 9) Onnistunut muutoksen johtaminen edellyttää avoimuutta ja henkilöstön osallistamista muutoksen toteutukseen.
- 10) Henkilöstölle on viestittävä muutoksen lähtökohdista, tavoitetilasta, valmistelun etenemisestä, muutoksen toteutustavasta vaikutuksineen sekä päätösten sisällöstä ja perusteluista. Viestinnän on oltava avointa, osuvaa, tasapuolista, yhtenäistä ja selkeää.



Henkilöstöpolitiikan periaatteet 1/2

Siirrot valtion sisällä

- 1) Valtion virastojen välillä tapahtuvissa henkilösiirroissa noudatetaan valtion virkamieslain 5a – 5c §:issä säädettyjä periaatteita

Siirrot maakuntiin, maakuntien palvelulaitoksiin ja yhtiöihin

- 2) Henkilöstön siirtyminen maakuntiin, niiden palvelulaitoksiin ja yhtiöihin katsotaan liikkeenluovutukseksi riippumatta siitä, täytyvätkö yksittäisissä siirroissa liikkeenluovutukselle säädetyt tunnusmerkit.

Siirrot ja henkilöstövähennykset

- 3) Henkilöstö siirtyy uuteen organisaatioon tehtävien mukana
- 4) Maakuntauudistuksen johdosta ei tavoitella henkilöstövähennyksiä.
- 5) Uudistuksen yhteydessä ei ole tarkoitus säätää erityisestä irtisanomissuojasta tietyksi määräajaksi

Henkilöstöpolitiikan periaatteet 2/2

Siirtyvien tehtävien määrittely

- 6) Jos henkilön tehtävät jakautuvat eri toimialoihin henkilö siirtyy siihen organisaatioon, jonka tehtävät muodostavat vähintään 50 % hänen koko tehtävistään.

Osaamisen kehittäminen

- 7) Osaamisen kehittämisessä panostetaan erityisesti uusien organisaatioiden asiakkuuksien, vuorovaikutuksen ja toimintatapojen kehittämiseen uudistuksen onnistumisen kannalta keskeisiksi määritellyillä avainalueilla.





VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Tuomas Pöysti
Alivaltiosihteeri, projektinjohtaja
Puh. 02951 63012
tuomas.poysti@stm.fi

Päivi Laajala
Ylijohtaja, Sote- ja maakuntauudistuksen henkilöstöpolitiikkaryhmän puheenjohtaja
Puh. 02955 30026
paivi.laajala@vm.fi

Kimmo Puolitaival
Ylijohtaja, henkilöstösiirrot valtiolta -valmisteluryhmän puheenjohtaja
Puh. 02950 22588
kimmo.puolitaival@ely-keskus.fi

