

SUUNNITELMA

Maaseutuviraston
alueellistamissuunnitelma
ja alueellistamisen
periaatteet

Sisältö

Sisältö	2
Johdanto	3
1. Maaseutuviraston yleiset periaatteet alueellistamisessa	4
Yleisiä periaatteita alueellistamisprosessiin	4
Maaseutuviraston alueellistamisaikataulun perusteet	4
Osastoittaiset järjestelyt	4
Henkilöstöryhmät	7
Etätyön ja hajautetun työn yleiset periaatteet sekä joustavat työaikajärjestelyt	8
Toimitilat	10
Maaseutuviraston alueellistamisen kustannukset	11
Viestintä	13
Jatkotoimenpiteet	14
2. Tukitoimenpiteet	15
Valtioneuvoston periaatteiden soveltaminen tukitoimissa	15
Tukitoimenpiteet minulle joka en lähde Seinäjoelle	16
Yhteistyö hallinnonalan sisällä sekä valtionhallinnossa	16
Oma aktiivisuuteni työn haussa sekä esimiehen tuki	17
Ulkopuoliset työnhakupalvelut	17
Virkasiirto	18
Virkavaihto	18
Työhyvinvointi muutoksessa	18
Joustavat virkavapaus- ja työaikajärjestelyt	19
Muutosvalmennus	19
Muutoskeskustelu	20
Mitä tapahtuu, jos en työllisty muualle	21
Eläkejärjestelyt	21
Uuden työpaikan etsintä ja palvelussuhteen jatkuminen	21
Siirryn Seinäjoelle etätyömahdollisuuksia hyödyntäen	22
Etätyö ja hajautettu työ	22
Etätyöperiaatteet Mavissa	22
Määräaikaisessa työsuhteessa olevat	23
Siirryn Seinäjoelle tai aloitan Seinäjoella	24
VES:n periaatteiden mukaiset muuttokustannukset	24
Tutustumisvuosi Seinäjoella	25
Tukitoimenpiteet alueellistamisprosessin edetessä	25

ISBN 978-952-453-358-4 (Painettu), ISSN 1797-4038 (Painettu)

ISBN 978-952-453-359-1 (Verkkojulkaisu), ISSN 1797-4046 (Verkkojulkaisu)

Julkaisija: Maaseutuvirasto, PL 256, 00101 Helsinki, Puh. 020 772 007, www.mavi.fi,

Helsinki 2/2008

Takakannen kuva: Comma Image Oy



Johdanto

Matti Vanhasen I-hallitus teki syyskuussa 2005 poliittisen päätöksen siirtää 1.5.2007 Helsingissä aloittanut Maaseutuvirasto (Mavi) Seinäjoelle. Viraston toiminnot siirtyvät Seinäjoelle vuosina 2008–2011. Silloisen hallitusohjelman mukaan ”valtion toimintojen sijoittaminen pääkaupunkiseudun ulkopuolelle toteutetaan maan tasapainoista kehitystä edistäen ja alueiden olemassa olevia vahvuuksia hyödyntäen ja tukien”. Lisäksi hallitus on todennut, että alueellistamisprosessit ovat suunnitelmallisia, valmistelun toimeenpano on avointa ja henkilöstön hyvinvoinnista huolehditaan.

Maaseutuviraston siirtäminen Helsingistä Seinäjoelle toimintotoineen on erittäin haasteellinen tehtävä ja suuri muutos. Tarvitaan etukäteissuunnittelua, jonka tavoitteena on viraston uudelleen sijoittaminen joustavasti, turvallisesti ja hallitusti. Tätä varten virasto on laatinut alueellistamissuunnitelman, joka sisältää yhtenäiset periaatteet alueellistamisen käytännön toteutukseen sekä esityksen toimintojen ja henkilöstön siirtämisen aikataulusta. Suunnitelma jakaantuu kahteen osaan:

1. Maaseutuviraston yleiset periaatteet alueellistamisessa
2. Tukitoimenpiteet

Suunnitelman tarkoituksena on antaa jokaiselle tarvittavaa tietoa omaa siirtymistä koskevan päätöksenteon pohjaksi.

Suunnitelma koskee vuosia 2007–2011 ja sitä tarkistetaan tarvittaessa toimintojen uudelleen sijoittamisen edetessä. Suunnitelman tarkoitus on toimia siirtymäajan yleisenä ohjenuorana ja tukena. Maatalous- ja maaseutupolitiikassa ja niiden toimeenpanossa toimintaympäristö on muuttuvaa ja muutoksilla voi olla omat vaikutuksensa alueellista-

misprosessiin. Prosessin kulkua voivat muokata muutkin välittömät ja välilliset tekijät, joista ei nyt ole tietoa. Virasto asettaa kuitenkin yhteisen alueellistamista koskevan tavoitteen ja päämäärän: ”Mavi joustavasti, turvallisesti ja hallitusti Seinäjoelle.” Muuttoaikatauluun ja siirtymiseen liittyvät yksityiskohtaiset suunnitelmat ja käytännöt täsmen-tyvät myöhemmin.

Suunnitelman toteutuminen edellyttää, että Maaseutuviraston alueellistaminen turvataan tarvittavin lisävaroin hallitusohjelman mukaisesti.

Alueellistamissuunnitelma täydentää osaltaan seuraavia asiakirjoja:

- Valtioneuvoston periaatepäätös valtion henkilöstön aseman järjestämisestä organisaation muutostilanteissa (VM 9/01/2006)
- Maa- ja metsätalousministeriön ja Maa- ja metsätalousministeriön tietopalvelukeskuksen henkilöstöpoliittiset periaatteet Maaseutuviraston perustamis- ja alueellistamishankkeessa (2828/09/2006, 15.6.2006)
- Muutosten johtaminen ja muutosturva valtionhallinnossa, VM:n päätös 10/2007, 6.11.2007
- Virkamieslaki
- Valtion virka- ja työehtosopimus.

Alueellistamissuunnitelmaa on käsitelty syksyn 2007 aikana yhdessä henkilöstön kanssa.

Helsingissä, joulukuun 28. päivänä 2007

Leena Tenhola

Ylijohtaja Leena Tenhola

1. Maaseutuviraston yleiset periaatteet alueellistamisessa

Yleisiä periaatteita alueellistamisprosessiin

Maaseutuviraston alueellistamisprosessi sisältää lähtökoh-
tia, jotka löytyvät myös henkilöstöpoliittisista periaatteista.

Yleisiä periaatteita:

- Vastuu muutoksen onnistumisesta on ensisijaisesti kaikilla prosessiin kuuluvilla osapuolilla.
- Vastuu muutoksen käytännön toteuttamisesta on valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan asianomaisella virastolla ja sitä ohjaavalla ministeriöllä. Erityisesti ministeriöllä on henkilöstön sijoittamisvastuu oman hallinnonalansa osalta. Työnantajalla on alueellistamiseen liittyvissä tilanteissa laissa edellytettyä laajempi velvollisuus tukea henkilöstön sijoittumista uusiin tehtäviin.
- Työntekijältä edellytetään muutostilanteissa myös valmiutta muutokseen ja aktiivista asennetta uusiin tehtäviin tai uuden työpaikan etsimiseen.
- Jokainen muutoksen kohteena oleva huomiodaan ja häntä kohdellaan yksilönä.
- Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan lähtökoh-
tana on, että alueellistamisprosessin aikana palvelus-
suhteiden jatkuvuus turvataan.
- Henkilöstön siirtyminen Seinäjoelle toteutetaan vapaa-
ehtoisuuden pohjalta. Vakinaista henkilöstöä ei siirretä
toiselle paikkakunnalle ilman suostumusta ja tämän
henkilöstön asema pyritään turvaamaan muutenkin
kulloinkin erikseen sovittavalla tavalla.
- Työnantaja ilmoittaa hyvissä ajoin työntekijälle tehtä-
vän alueellistumisesta, viimeistään vuotta ennen kuin
ko. tehtävä siirtyy toiselle paikkakunnalle.
- Maaseutuvirasto pyrkii toimimaan alueellistamispro-
sessissa esimerkillisen työnantajan tavoin ja tarvitta-
essa yhteistyössä ministeriöiden ja muiden virastojen
kanssa.
- Alueellistamisprosessin edetessä virasto tekee tiivistä
yhteistyötä paikallisten työvoimatoimistojen kanssa.

Maaseutuviraston alueellistamisaikataulun perusteet

- **Vuonna 2007–2008** Seinäjoelle siirtyvät uudet, vi-
rastoon rekrytoitavat henkilöt sekä muut Seinäjoelle
halukkaat. Tavoitteena on järjestää työtehtävät siten,
että kaikki halukkaat voivat siirtyä Seinäjoelle ha-
luamassaan aikataulussa. Nykyisiin tehtäviin saattaa siis
tulla muutoksia.
- **Vuonna 2009** Seinäjoelle siirretään muutamia toi-

mintoja. Niitä hoitavat henkilöt, jotka ovat halukkaita
siirtymään Seinäjoelle tai henkilöt, jotka ovat sitoutu-
neet siirtymiseen rekrytointivaiheessa.

- **Syksyllä 2010** valmistuu Seinäjoelle viraston pysyvä
toimitilarakennus. Tuolloin siirtyvät viraston kaikki
toiminnot vähäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta
Seinäjoelle. Virastolla on tehtäväkokonaisuuksia, joita
ei voida hoitaa kahdella paikkakunnalla. Tehtävät
ja uuden toimitilarakennuksen valmistuminen ovat
vahvana perusteena siirtää kaikki loput toiminnot yhtä
aikaa Seinäjoelle.
- **Vuonna 2011** Helsingin tai lähiseudun toimipistees-
sä hoidetaan joitakin toimintoja, muun muassa niitä
tarkastuksia, joiden kohdealueena on Uusimaa. Lisäksi
toimipisteeseen voi olla sijoitettu yksittäisiä vakinaisia
työntekijöitä, joiden osalta sijoitusprosessi viraston
tehtäviin on kesken.
- **Vuonna 2012** viimeistään eläkkeelle jääviä alueellis-
taminen ei koske. Työtehtävät (saattavat vaihtua) järjes-
tetään siten, että niitä on mahdollista hoitaa Helsingin
toimipisteessä eläkkeelle lähtöön saakka. Eläköityvillä
henkilöillä on kuitenkin oikeus siirtyä halutessaan
Seinäjoelle töihin.

Osastoittaiset järjestelyt

Viraston osastojen siirtymisessä Seinäjoelle on pyritty huo-
mioimaan ko. osaston toimintaa ja sen erityispiirteitä, toi-
mintaympäristössä tapahtuvia muutoksia ja tiedossa oleva
henkilöstön siirtyminen. Tavoitteena on toteuttaa siirtymi-
nen Seinäjoelle joustavasti ja pyrkiä välttämään siirtymisestä
toiminnoille mahdollisesti aiheutuvia haittoja. Kaikkia
toimintoja ja henkilöstöä ei voida siirtää samanaikaisesti,
siirtyminen tapahtuu vaiheittain noin neljän vuoden aikana
vuosina 2008–2011. Tämän jälkeen tapahtuvat siirtymiset
ovat yksittäistapauksia, joihin on olemassa vahvat perus-
teet.

Esimiestehtävissä toimivilla on alueellistamis- ja muu-
tostilanteissa suuri johtamishaaste; päivittäisjohtaminen,
ydyntöiminnoista huolehtiminen, muutoksen hallinta ja
esimerkin näyttäminen.

Viraston esikunnan, sisäisen tarkastuksen, hallintopalve-
lujen sekä osastojen osalta on tarkasteltu alustavia henki-
löiden siirtymämääriä 2007–2011 (taulukko 1 sivulla 6).
Tarkastelut on tehty Maaseutuviraston nykyisen organi-
saation ja tehtäväalueitten pohjalta. Vuosien 2007 ja 2008
osalta siirtyvät henkilömäärät on arvioitu tiedossa olevien
Seinäjoelle halukkaiden perusteella. Vuonna 2009 Seinäjo-



elle siirtyvät halukkaat tai Seinäjoen toimipisteeseen rekrytoitavat henkilöt hoitavat tiettyjä toimintokokonaisuuksia. Ennen vuotta 2010 perehdytystä uusiin työtehtäviin toteutetaan kuitenkin Helsingissä mahdollisuuksien ja tarpeen mukaan. Ylijohtaja työskentelee myös Seinäjoella vuonna 2008 ja osastonjohtajat sekä yksikön johtajat vuonna 2009 myös Seinäjoella, mahdollisesti aikaisemminkin työtehtäviin niin salliessa.

Tähän mennessä toteutettujen alueellistamishankkeiden eräänä onnistumisen edellytyksenä on ollut käyttää toimintojen jatkuvuuden turvaamiseksi kaksoismiehitystä. Maaseutuviraston joissakin toiminnoissa jouduttaneen turvautumaan kyseiseen menettelyyn alueellistamisprosessin aikana.

On toivottavaa, että viraston joustavat työaikajärjestelyt ja henkilöstölle suunnatut tukitoimenpiteet mahdollistavat vielä epävarmoille mahdollisuuden siirtyä työskentelemään Seinäjoelle.

Ylijohtaja ja esikunta

Osa esikunnasta (ylijohtaja, viestintäpäällikkö ja controller) siirtyy Seinäjoelle vuoden 2008 aikana ja loput viimeistään vuonna 2010.

Maaseutuelinkeino-osasto

- Osastolta on siirtymässä Seinäjoelle 2 henkilöä vuonna 2008. Etätöön ja joustavien työaikajärjestelyjen kautta vuonna 2009 siirtyjiä olisi mahdollisesti 5 henkilöä. Osaston uudet henkilöt rekrytoidaan Seinäjoelle 2009–2010.
- Osaston tehtäviä ei jää Helsingin toimipisteeseen, tehtävät on siirretty Seinäjoelle viimeistään silloin, kun uusi virastorakennus on valmistunut. Virkoihin liittyvissä yksittäistapauksissa voidaan joutua vuoden 2010 jälkeistä aikaa käyttämään vielä siirtymä kautena. Osastolla on sellaisia tehtäviä, joita voidaan hoitaa etätöinä tai hajautettuna työnä.

Markkinatukiosasto

- Osastolta on siirtymässä vuonna 2009 Seinäjoelle 5 vakituisessa virkasuhteessa olevaa henkilöä, joista 3 on esimiehiä (hajautetun työn periaattein). Siirtyvä toiminto on tuonti, jonka mukana siirtyy alustavasti 2 nykyisin tehtäviä hoitavaa vakituisessa virkasuhteessa olevaa henkilöä. Järjestelmän toiminnan varmistamiseksi Seinäjoelle on lisäksi rekrytoitava kaksi uutta henkilöä. Asiakaspalvelun parantamiseksi toteutetaan Lupanet-hanke, joka tukee tuontitoiminnon siirtymistä Seinäjoelle.

- Muihin järjestelmiin tarvittavat uudet henkilöt rekrytoidaan Seinäjoelle (osalla perehdytys Helsingissä) vuosina 2009–2010, mikäli nykyisestä vakinaisesta henkilöstöstä siirtohalukkuutta ei em. laajemmin esiinny. Rekrytoitavien määrään vaikuttaa hallinnoitavien ohjelmien laajuus siirtymäaikana ja myöhemmin Seinäjoella.
- Osaston tällä hetkellä hallinnoitavien ohjelmien pysyvyydestä jatkossa ei ole tietoa. Komission linjausten mukaan vientitukijärjestelmä lopetetaan vuoteen 2013 mennessä. Komissio poisti vientituen maidolta väliaikaisesti 6/2007. Myös muihin tukijärjestelmiin saattaa tulla nopeitakin muutoksia. Komission ns. maatalouspolitiikan terveystarkastus eli Health Check suoritetaan vuonna 2008. Tarkastuksen perusteella suoritetaan linjauksia mm. maidon eri tukijärjestelmien jatkosta ja oletettavasti osa tukijärjestelmistä katsotaan tarpeettomiksi. Toisaalta näkyvissä on joissakin toiminnoissa laajentumista.
- Alueellistamissuunnitelma laaditaan kuitenkin siltä pohjalta, että nykyiset hallinnoitavat järjestelmät ja ohjelmat ovat käytössä myös myöhemmin. Vapaaehtoisuutta hyödyntäen toimintojen siirtäminen aloitetaan tuontitoiminnosta. Muut toiminnot vientiä lukuun ottamatta siirtyvät vuonna 2010 uuden toimitilarakennuksen valmistuttua Seinäjoelle. Vientitukijärjestelmän osalta mahdollista siirtymistä ja siirtymisen aikataulua tarkastellaan vuonna 2010, mikäli järjestelmä on tuolloin vielä käytössä.
- Mikäli osaston tehtävät vähenevät, pyritään virastossa järjestämään uusia tehtäviä töiden vähenemisen kohteena olevalle osaston vakinaiselle henkilöstölle. Mahdolliset lähestyvät eläkkeelle siirtymiset huomioidaan toimintojen uudelleen järjestelyissä.
- Osastolla on joitakin sellaisia tehtäviä, joita voidaan hoitaa etätöinä tai hajautettuna työnä.

Varainhoito-osasto

- Osastolta on siirtymässä Seinäjoelle 2 vakituisessa virkasuhteessa olevaa henkilöä vuonna 2008.
- Osaston uudet henkilöt rekrytoidaan Seinäjoelle.
- Osaston toimintojen alueellistamisaikatauluun vaikuttavat maksatus- ja HANKE-järjestelmien kehittämishankkeitten päättymisen. Tavoitteena on, että uudet järjestelmät toimivat tuotantokäytössä viimeistään vuoden 2010 loppupuolella ja että uudet henkilöt koulutetaan näihin uusiin järjestelmiin Helsingissä vastaavasti viimeistään alkusyksystä 2010 (vähintään 3 kuukautta). Perehdytys tehtäviin on toimintojen jatkuvuuden kannalta ehdoton edellytys. Rinnakkaismiehitystä joudutaan toteuttamaan perehdyttämisajan.

- Osaston yksikköjen toiminnot kytkeytyvät toisiinsa. Toimintokokonaisuudet siirretään samanaikaisesti vuonna 2010, kun tarvittava perehdytys on uusille työntekijöille Helsingissä annettu. Osaston toiminnan luonteesta johtuen toimintojen loppuessa Helsingissä ne alkavat heti täysipainoisesti Seinäjoella, jossa ammattitaitoinen henkilöstö ja tarvittava tekniikka ovat valmiina.
- Joitakin osaston tehtäviä voidaan hoitaa etätyönä tai hajautettuna työnä.

Valvontaosasto

- Osasto toimii hajautetusti. Aluetoimipisteissä Vaasassa, Jyväskylässä, Tampereella, Porissa, Turussa ja Hämeenlinnassa työskentelee tällä hetkellä yhteensä 10 henkilöä.
- Osastolta on siirtymässä Seinäjoelle arviolta 3 henkilöä vuonna 2008.
- Vuonna 2009 osastolta arvioidaan siirtyvän 6 henkilöä Seinäjoelle.
- Helsingin toimipisteeseen jää vuoden 2010 jälkeen 2–3 htv:tä Etelä-Suomeen suuntautuviin tarkastustehtäviin.
- Loput osaston henkilöt siirtyvät Seinäjoelle uuden toimitilan valmistuttua.

- Etätyö ja hajautettu työ sopivat pääosin osaston toimintaan.

Tietohallinto-osasto

- Osastolle kuuluvissa tehtävissä Seinäjoella on ollut 3 työntekijää vuodesta 2006 lähtien.
- Syksyllä 2007 Seinäjoella on 5 henkilöä.
- Vuonna 2008 Seinäjoelle siirtyy 3 henkilöä ja vuoden 2009 aikana 2 henkilöä.
- Vuonna 2010 siirtyvät osaston kaikki loput henkilöt ja tehtävät Seinäjoelle, henkilöstöä rekrytoidaan tarvittaessa suoraan Seinäjoelle.
- Etätyö ja hajautettu työ sopivat osaston toimintaan.

Hallintopalvelut-yksikkö

- Yksiköstä siirtyy Seinäjoelle 2 henkilöä vuonna 2007 ja 1 henkilö vuonna 2008. Vuoden 2009 alusta siirtymävelvollisia on 3 henkilöä. Uudet henkilöt rekrytoidaan Seinäjoelle vuosina 2009–2011.
- Hallintopalveluissa pyritään pitämään yhteyshenkilö Helsingissä mahdollisimman pitkään.
- Osa yksikön tehtävistä voidaan hoitaa etätyönä tai hajautettuna työnä.

Taulukko 1. Seinäjoelle siirtyvät henkilöt osastoittain.

OSASTO	2007	2008	2009	2010	2011	Yht.	2012
Ylijohtaja ja esikunta		3	1	2		6	
Maaseutuelinkeino-osasto		2	9	28	5	44	
Markkinatukiosasto *)			7	20	0-14	<41	
Varainhoito-osasto		2		32		34	
Valvontaosasto **)		3	6	11		35 **)	2-3+10
Tietohallinto-osasto	5	3	2	14	1	25	
Hallintopalvelut	2	1	4	7	1	15	
Sisäinen tarkastus	1		5			6	
Yhteensä	8	14	34	114	21	~ 191	9 ***) eläköityvät
Seinäjoella/muulla yht. Kumulatiivinen	8/198	22/184	56/150	170/36	191/15	~ 206	

*) Markkinatukiosaston henkilömäärään (sis. siirtyvät/rekrytoitavat) vaikuttaa tukijärjestelmien kehitys. Vuonna 2011–2012 osaston henkilömäärä on todennäköisesti alle 41 (v. 2008 htv-kehys).

**) Valvontaosastolta 10 htv:tä hajasijoitettuna. Seinäjoelta v. 2011–2012 katsottuna hajasijoitettuja on ~14 henkilöä, joista pääkaupunkiseudun toimipisteessä 2-3 tarkastajaa.

***) Vuonna 2012 eläköityy 9 henkilöä, joiden tilalle rekrytoidaan uudet työntekijät.



	2008	2009	2010	2011	2012	Yht.
Htv-vähennys	0	-4	-9	-7	0	-20
Htv yht.	210	206	197	190	190	

Taulukko 2. Tuottavuusohjelmaan liittyvä henkilötövuosien (htv) väheneminen vuosina 2008–2012.

Sisäinen tarkastus -yksikkö

Yksiköstä on siirtynyt Seinäjoelle 1 htv vuonna 2007.

- Yksikköön rekrytoidaan 2 htv:tä Seinäjoki-ehdolla vuonna 2008, siirtyminen Seinäjoelle viimeistään vuonna 2009.
- Vuoden 2009 aikana Seinäjoelle siirtyy 3 htv:tä.
- Yksikön tehtäviä voidaan hoitaa etätöinä.

Maaseutuviraston henkilöresurssit ja tuottavuus

Maaseutuviraston henkilökehys vuodelle 2008 on MMM:n kehyskirjeessä 25.9.2007 todettu 210 henkilötövuodeksi. Virastolle on kehyskaudelle 2009–2012 osoitettu tuottavuusohjelmaan liittyvä 20 henkilötövuoden vähennysvaatimus tavoitteena henkilökehyskeksi 190 henkilötövuotta vuonna 2011 (taulukko 2). Taulukon 1 Seinäjoelle siirtyvissä henkilömäärissä ei ole mukana virastolle osoitettuja htv-vähennysvaatimuksia, niitä ei tässä vaiheessa voi vielä osastoittain esittää. Tuottavuusohjelman mukaiset htv-vähennykset pyritään suorittamaan vuosien 2009–2011 aikana joustavasti ja hallitusti. Viraston kokonaishenkilömäärä kasvaa lähivuosina väliaikaisesti, koska virasto tarvitsee alueellistamisen ajaksi lisätyövoimaa toiminnan turvaamiseksi.

Maaseutuviraston alueellistamisen kustannuksista kerrotaan enemmän sivulla 11.

Henkilöstöryhmät

Maaseutuviraston nykyinen henkilöstö voidaan jakaa alueellistamiseen liittyen kolmeen ryhmään virka- ja työsu-

Ikäjakausma	Lukumäärä
25–29	20
30–34	33
35–39	28
40–44	34
45–49	29
50–54	21
55–59	21
60–64	21
Yht.	207

Taulukko 4. Maaseutuviraston ikärakennetaulukko (9/2007).

teen osalta ja edelleen alaryhmiin siirtymishalukkuuden/-mahdollisuuden osalta. Lisäksi ovat eläkkeelle siirtyvät.

Viraston tarjoamat työaikajärjestelyt ja tukitoimenpiteet tukevat eri ryhmiin kuuluvien henkilöiden siirtymistä Seinäjoelle. Jos siirtyminen ei ole mahdollista, viraston ja ministeriön toimenpiteillä tuetaan näitä henkilöitä.

1. Nykyiset ”vanhat” vakinaiset

- siirtyvät Seinäjoelle 2007–2011
- siirtyvät Seinäjoelle etätömahdollisuuksia hyödyntäen (esim. työaikajoustojen kautta)
- eivät siirry Seinäjoelle > uusi työpaikka pääkaupunkiseudun työssäkäyntialueelta
- eivät siirry Seinäjoelle, eivät työllisty pääkaupunkiseudun työssäkäyntialueelle > muu ratkaisu.

2. Uudet vakinaiset

- aloittavat (perehdytyksellä) Helsingissä ja siirtyvät Seinäjoelle tai aloittavat suoraan Seinäjoella 2007–2011.

3. Nykyiset määräaikaiset

- jos sijaisuus eikä taustavirkaa > palvelussuhde päättyy automaattisesti määräajan lopussa
- vakinaistetaan ehdolla ”1.1.2009 alkaen Seinäjoella” ja siirtyvät Seinäjoelle
- eivät siirry Seinäjoelle > määräaikaista virkasuhdetta ei jatketa siinä vaiheessa, kun virka siirtyy Seinäjoelle.

Vuosi	2008	2009	2010	2011	2012	Yht.
Htv	1	4	6	3	9	23

Taulukko 3. Eläköitymisennuste vuosina 2008–2012 (vuosi, jolloin 65 vuotta täyttyy).

Etätyön ja hajautetun työn yleiset periaatteet sekä joustavat työaikajärjestelyt

Henkilöstölle suunnatun muuttohalukkuuskyselyn tulokset sekä kokemukset muista valtionhallinnossa jo toteutetuista alueellistamishankkeista ovat osoittaneet, että muuttohalukkuus uudelle paikkakunnalle työtehtävien perässä on vähäistä. Alueellistamistoimenpiteiden yhteydessä yksi keskeisimpiä tehtäviä on viraston toiminnan turvaaminen sekä asiantuntijuuden säilyttäminen. Jotta nämä asiat voidaan muutosvaiheen aikana sekä sen jälkeenkin turvata, tulee Maaseutuviraston alueellistamistoimenpiteiden kohteena olevalle henkilöstölle turvata joustavat mahdollisuudet tehdä töitä myös muualla kuin Seinäjoen toimipisteessä. Tästä syystä on laadittu etätyön, hajautetun työn sekä työajan joustojen hyödyntämiseen liittyvät yhteiset ja yhdenmukaiset toimintaperiaatteet.

Etätyö

Etätyö on työn uudelleenjärjestämisen yksi vaihtoehto. Työntekoa organisoidaan uudella tavalla toiminnan tehostamiseksi, virkamiehen tai työntekijän elämänlaadun parantamiseksi ja organisaation kilpailukyvyyn säilyttämiseksi työmarkkinoilla. Tavoitteena on ylläpitää työkykyä ja lisätä henkilöstön motivaatiota erilaisissa elämäntilanteissa ja organisaation toiminnan muutoksissa kuten alueellistamisprosessin siirtymävaiheessa. Kustannussäästöä etätyössä voivat saada ennen kaikkea ne henkilöt, jotka asuvat kaukana virkapaikalta.

Etätyö sopii henkilölle, joka pystyy itsenäisesti organisoimaan työtehtäviensä hoitamisen sekä työskentelemään osittain erillään viraston toimitilojen, virastopalvelujen ja työyhteisön henkilökohtaisen yhteydenpidon piiristä. Etätyötä arvioitaessa on harkittava, missä määrin töiden tekemiseen tarvitaan muun muassa työtovereiden apua (posti, puhelut, toimistotyöt jne.) tai työpaikalta saatavaa erityyppistä lähte- ja arkistotietoa.

Etätyö ei ole mahdollista tehtävissä, jotka edellyttävät työn tekemistä tai jatkuvaa henkilökohtaista tavoitettavuutta Maaseutuviraston toimitiloissa.

Esimiestyössä etätyön osalta tulee erikseen korostaa, että esimiehen tulee olla myös etäpäivinä tavoitettavissa. Erityisesti muutosvaiheessa henkilöjohtamisen kannalta on oleellista, että toimistopäivinä esimiehet hoitavat nimenomaan henkilöjohtamiseen liittyviä tehtäviä. Toimistopäiviä ei tule varata ainoastaan kokouspäiviksi. Henkilöstöjohtamiseen kuluva työaika tulee viraston taholta seurata muutosvaiheen aikana.

Etätyöstä sovitaan työnantajan ja etätyötä tekevän henkilön vapaaehtoisella sopimuksella. Esimies arvioi aina tapauskohtaisesti mahdollisuuden etätyöhön. Arvioinnissa otetaan huomioon sekä tehtävän että henkilön soveltuvuus etätyöhön samoin kuin yksikön kokonaistilanne. Näin ollen subjektiivista oikeutta etätyön tekemiseen ei ole. Etätyö loppuu, kun sovittu määräaika on kulunut loppuun eikä uutta sopimusta ole tehty. Etätyö voidaan myös sopia lopetettavaksi työnantajan tai virkamiehen tai työntekijän vaatimuksesta perustellusta syystä. Etätyön lopettamista koskeva sopimus on tehtävä kirjallisesti. Etätyösopimuksessa sovitaan, milloin ja miten työntekijän tulee olla tavoitettavissa.

Etätyön tekijöille on järjestettävä riittävän kattava etätyön käyttäjätuki. Minimissään tämä on päivystävä puhelinnumero, mutta mitä laajempaa ja yleisempää etätyö on, sitä suuremmat ovat tarpeet käyttäjätuelle. Etätyöntekijöiden vaatima tuki sekä etätyössä käytettävien laitteiden ja ohjelmistojen ylläpito sitoo tietohallinnon resursseja. Tämä seikka saattaa aluksi olla merkitykseltään vähäinen, mutta etätyön yleistyessä se saattaa kuormittaa tietohallintoa merkittävästi.

Ketkä saavat tehdä etätyötä

Etätyö soveltuu parhaiten sellaisiin tehtäviin, joissa ei edellytetä työntekijän jatkuvaa saavutettavuutta. Työn tulee myös olla itsenäisesti suunniteltavissa ja toteutettavissa eikä se edellytä jatkuvaa työtovereiden apua.

Esimiestyön osalta etätyöpäätöksiä tehtäessä tulee erityisesti huolehtia siitä, ettei esimiesten ja alaisten kanssakäymismahdollisuuksien väheneminen heikennä esimiestyön kehittämistavoitteita. Myös tukipalveluiden suorittaminen etätyönä on ongelmallista. Esimiesten on tapauskohtaisesti harkittava tehtävän edellyttämää saavutettavuutta.

Etätyön piiriin kuuluvat lisäksi ensisijaisesti vain tehtävät, joissa käsitellään julkisia tietoaineistoja. Tietoturvallisuuskäsitteet on jokaisessa yksittäisessä etätyösopimuksessa harkittava erikseen. Kukin työntekijä vastaa laitteensa tietoturvallisuudesta. Tietohallinto antaa tukea tarvittavien ohjelmistojen asennukseen ja ylläpitoon. Uuden virkakorttijärjestelmän käyttöönoton jälkeen myös tietoturvaan liittyvät ongelmat pienenevät. Normaleja tiukempia tietoturvaluustoimia edellytetään kuitenkin aina kun kyseessä on:

- Järjestelmien etähallinta ja etähuolto
- Ohjelmistopäivitykset ja järjestelmien kehitystyö
- Henkilötietojen käsittely
- Viraston, sen asiakkaiden tai kolmansien tahojen kan-



nalta luottamuksellisten tietojen käsittely

- Taloushallinnon järjestelmät, erityisesti maksuliikenne.

Näiden etäkäyttö edellyttää tietoliikenteen vahvaa salausta sekä käyttäjien riittävän vahvaa tunnistusta. Myös etätyöympäristön on oltava tehtävien vaatimalla tasolla. Kokonaan kiellettyä on salaisten tai erittäin salaisten tietojen käsittely.

Koulutus

Etätyöhön siirtyminen edellyttää henkilöstön kouluttamista. Koulutuksessa tulee käydä läpi ainakin seuraavat asiat:

- Etätyön käytännön järjestelyt (sopimukset, laitteet, ohjelmat, kustannukset)
- Etätyöhön liittyvät ohjeet ja suositukset erityisesti etätyön tietoturvasuhteet. Erityisesti on korostettava fyysiseen tietoturvaan ja tietoa-ineistoihin liittyviä kysymyksiä
- Selvitetään etätyöhön liittyvien tukipalveluiden käyttö (keneen otetaan yhteyttä, miten tunnistaudutaan jne.), sekä käsitellään etätyössä olevien laitteiden hallinnon vaikutukset (ohjelmien asennukset, käytön valvonta jne.).

Missä etätyötä on mahdollista tehdä

Tyypillinen etätyö on kotoa käsin tehtävää toimistotyötä. Etätyössä henkilön virallinen toimipiste on Seinäjoki, mutta etätyösopimuksen perusteella henkilö on oikeutettu tekemään töitä muualla kuin toimipisteessään. Etätyöpi-
steestä toimipisteeseen tapahtuvia matkoja sekä päivärahajoja ei korvata.

Maaseutuvirastolla on mahdollisuus säästää myös tilakustannuksissa etätyön avulla. Tämä edellyttää kuitenkin, että etätyöntekijöitä on riittävän monta ja etätyötä tehdään säännöllisesti jaksotettuna siten, että mavislaiset pystyvät käyttämään yhteisiä työtiloja vuoropäivin.

Etätyö ei saa aiheuttaa virastolle ylimääräisiä kustannuksia.

Etätyöpäivien määrä suhteessa lähityöpäiviin

Useimpien ihmisten motivaatio etätyön aloittamiseen liittyy työmatkassa säästettävään aikaan ja rahaan. Toinen tärkeä seikka on joustavuus. Kun työpaikka on kotona tai lähellä kotia, on helpompi tasapainottaa perhe- ja työelämä entistä tyydyttävämmiin. Myös työrauha on kotona usein parempi kuin työpaikalla. Etätyötä tehtäessä työn sisältö korostuu, koska ihminen on työnsä kanssa yksin. Kun matka ei rajoita työntekoa, ihmisten työllistettävyyttä parane-
e, eikä aina tarvitse vaihtaa asuinpaikkaa työn perässä. On kuitenkin huomattava, että loppuun palamisen vaara ja eristäytyminen sosiaalisesti muusta maailmasta korostuu kokopäiväisesti etätyötä tekeillä henkilöillä.

Etätyöpäivien määräksi suositellaan yleisesti kahta päivää viikossa, jolloin sosiaaliset kontaktit työyhteisöön säilyvät. Alueellistamistoimenpiteiden yhteydessä on syytä pohtia tapauskohtaisesti myös useampien etätyöpäivien mahdollisuutta.

Hajautettu etätyö

Etätyö edellyttää työntekijältä asianmukaisia työtiloja. Henkilöille, joilla työtiloja ei ole mahdollista järjestää kotona, Maaseutuvirasto tarjoaa tiloja etätyön tekemiseen Tampereella, Vaasassa ja Helsingissä. Muilta osin hajautettuun etätyöhön sovelletaan etätyön periaatteita, jotka on edellä esitetty.

Hajautettu työ

Maaseutuvirastossa on kokemusta myös hajautetusta työstä, muun muassa tarkastuksia tekevien henkilöiden osalta. Hajautettua työtä tehdään aluetoimipisteistä käsin. Aluetoimipiste on osa Maaseutuvirastoa.

Myös muilla kuin tähän asti hajautettua työtä tehneillä henkilöillä on mahdollisuus hajautettuun työhön alueellistamisen siirtymäaikana eli vuoteen 2011 asti. Maaseutuvirastolla on tällaiset hajautetun työn aluetoimipisteet Tampereella, Vaasassa ja myös Helsingissä toimiva viraston osa, joka pienenee alueellistamisen edetessä.

Hajautettuna työnä voidaan tehdä johdon kanssa erikseen sovittuja tehtäviä, jotka eivät edellytä jatkuvaa läsnäoloa Seinäjoella. Hajautettua työtä tekevienkin tulee kuitenkin lähtökohtaisesti työskennellä viikoittain Seinäjoella. Virastossa on joitakin tehtäviä, jotka eivät edellytä säännöllisiä käyntejä Seinäjoella. Tällaisia ovat esimerkiksi puhelimitse tapahtuva Help Desk -toiminto.

Matkakustannusten korvaaminen aluetoimipisteen ja viraston välillä riippuu matkustamisen luonteesta. Mikäli matkan tarkoitus on tilapäinen ja satunnainen matka, kuten esimerkiksi kokousmatka, noudatetaan normaaleja matkakustannusten korvausperiaatteita. Tällöin korvataan matkat, majoitus ja päivärahat. Mikäli virkamies tai työntekijä joutuu säännöllisesti ja useamman kerran kuukaudessa hoitamaan normaaleja työtehtäviään kahdessa toimipisteessä, hänellä on kaksi työpaikkaa: varsinainen työpaikka ja toissijainen työpaikka. Matkat toissijaiseen työpaikkaan oikeuttavat verovapaaseen matkakustannusten korvaukseen ja majoittumiskorvaukseen. Sen sijaan verottomia päivärahajoja ei voida maksaa. Myöskään matkoja majoittumispaidan ja toissijaisen työpaikan välillä ei voi korvata (esim. matka hotellista työpaikalle). Se mikä on varsinainen

ja mikä toissijainen työpaikka, määritellään yleensä perheen asuinpaikan perusteella. Tehtävän työn luonne voi aiheuttaa tähän tulkintaan poikkeuksia.

Verohallitus on antanut päätöksen (1192/2006) verovapaista matkakustannusten korvauksista vuonna 2007.

Kaikissa edellä mainituissa vaihtoehdoissa normaalien virkamatkojen korvaamisessa noudatetaan virka- ja työehtosopimuksen ehtoja. Näin ollen esimerkiksi tilanteessa, jossa Tampereella hajautettua etätöitä tekevä henkilö tekee kokousmatkan Helsinkiin, hänelle korvataan matkat, majoittuminen ja päivärahat.

Työajan joustot

Maaseutuvirastossa tullaan tarjoamaan henkilöstölle muutosvaiheen tukea myös joustavien työaikajärjestelyjen avulla. Työaikajärjestelyjen osalta noudatetaan kuitenkin myös siirtymävaiheen aikana valtion virka- ja työehtosopimuksia. Näin ollen esimerkiksi virastotyöajan (7 h 15 minuuttia) ylittävää matkustusaikaa ei voida katsoa työajaksi. Myöskään kodin ja työpaikan välistä matkaa ei voida katsoa työajaksi.

Työaikalukumat ovat seuraavat:

- tuloliukuma klo 6–10 ja maanantaisin 6–11
- lähtöliukuma klo 14–19 ja perjantaisin klo 13–19.

Liukuvan työajan tasointajakso on 6 kuukautta 1.2.–31.7. ja 1.8.–31.1. Tasointajakson lopussa työaikasaldon tulee olla +40/-10 tuntia.

Liukumien käyttö ei saa heikentää asiakaspalvelua. Viraston aukioloaikoina klo 8–16.15 on riittävän määrän henkilökuntaa oltava tavoitettavissa. Tämä voi edellyttää, että virkamies on puhelimitse tavoitettavissa virka-aikana myös silloin, kun hän ei ole vielä saapunut virastoon tai on jo poistunut sieltä.

Valmennus hajautetun työn johtamiseen ja tekemiseen

Maaseutuvirasto tulee hajautetun työn lisääntyessä panostamaan myös henkilöstön valmentamiseen kohtaamaan hajautetun työn tekemiseen ja johtamiseen liittyviä haasteita. Maaseutuvirasto on yhdessä TKK:n työpsykologian ja johtamisen laboratorion kanssa hakemassa rahoitusta Mobiilivirasto-hankkeelle. Maaseutuviraston toimintamalliksi kaavaillaan hajautetusti monessa paikassa toimivaa organisaatiota. Mavista halutaan rakentaa monessa paikassa ja mobiilisti toimiva valtion virasto. Myös varsinaisen siirtymävaiheen jälkeen viraston halutaan toimivan perinteisestä valtion hallinnon virastosta poikkeavalla tavalla. Näin 'Mo-

biili Maaseutuvirasto' voisi toimia toimintatapaesimerkkinä myös monille muille valtion virastoille.

Hajautetun työn haasteet voidaan tutkimusten (mm. Hyrkkänen, Vartiainen 2005) mukaan tiivistää neljään eri kategoriaan:

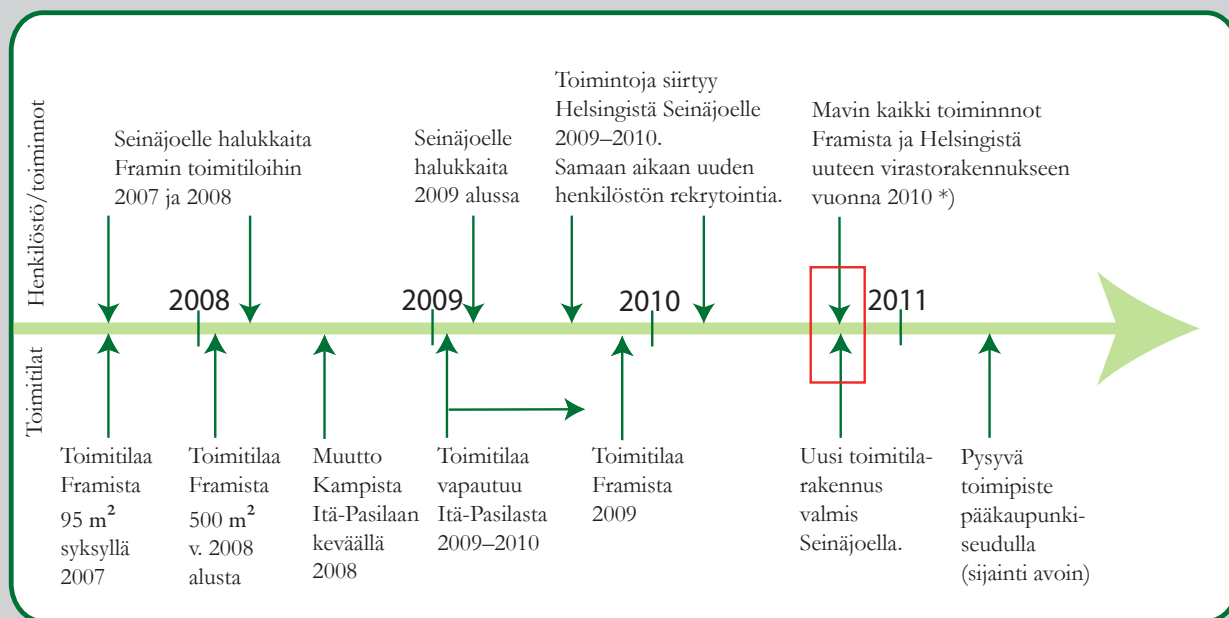
1. Työntekijän vastuulleen ottamien tehtävien määrittely ja sen onnistuminen
2. Työyhteisöön/yhteisöihin kuulumiseen liittyvät tekijät
3. Työvälineiden ja -tilojen sopivuus, käytettävyyden ja tarkoituksenmukaisuus
4. Työntekijän hyvinvoinnin seuranta ja tukeminen.

Maaseutuviraston toimintojen siirtämisessä Seinäjoelle on useita riskejä. Riskeinä nähdään mm. seuraavat asiat: onnistuuko virasto säilyttämään avainhenkilönsä toimintojen siirtyessä toiselle puolelle Suomea, kärsiikö toiminnan tehokkuus ja kasvavatko kustannukset toimittaessa hajautetussa organisaatiossa sekä onnistuuko viraston johtaminen hajautetussa ympäristössä? Riskien toteutumisen todennäköisyyttä halutaan pienentää käynnistämällä viraston rakentamista tukeva tutkimus- ja kehittämishanke. Tutkimushankeen yhtenä osiona tulee olemaan hajautetun työn johtamiseen ja tekemiseen valmentava koulutus. Koulutuksen tavoitteena on valmentaa Mavia hajautetun ja verkostomaisen työkuultuuriin kehittymiseen kaikilla tasoilla (yksilö, ryhmä, organisaatio). Koulutuksen sisältöön kuuluu myös hajautetun työn - tavoitteiden, ihmisten, ajan ja työtilojen johtaminen sekä virtuaalisten työvälineiden käytön ja virtuaalisen viestinnän - kehittäminen Maaseutuvirastossa.

Toimitilat

Alueellistamisprosessin yhtenä onnistumisen edellytyksenä on valmiit toimitilat siirtopaikkakunnalla. Tähän Maaseutuvirastossa on varauduttu. Ennen Seinäjoelle siirtymistä virasto muuttaa keväällä 2008 Kampin toimitiloista väliaikaisesti toimitiloihin Helsingin Itä-Pasilaan, josta viraston toiminnot siirtyvät vaiheittain Seinäjoelle vuosina 2008–2011.

Etelä-Pohjanmaan TE-keskuksen toimitiloissa Seinäjoella on ollut muutama viraston etätöntekijä vuodesta 2006. Näiden toimitilojen käyttötarvetta tarkastellaan vuoden 2008 alkupuolella. Maaseutuvirasto on vuokrannut vuonna 2007 Seinäjoelta teknologia- ja innovaatiokeskus Framista toimitilaa 95 m² Seinäjoelle sijoittuvien mavilaisten käyttöön. Framin alueelle valmistuu tammikuussa 2008 uudisrakennus, josta virasto vuokraa toimitilaa 500 m² ja lisätilaa



*) Viraston kaikki toiminnot (vähäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta) on sijoitettu Seinäjoelle syksyllä 2010.

Kuva 1. Toimitilat ja henkilöstön/toimintojen siirtyminen Seinäjoelle vuosina 2007–2011.

tarpeen mukaan vuonna 2009. Tähän uudisrakennukseen keskitetään viraston väliaikainen toiminta Seinäjoella. Maaseutuvirastolle valmistuu syksyllä 2010 Seinäjoen keskustaan Alvar Aallon kadun varrelle pysyvä toimitilarakennus, johon virasto toimintoihinsa lopullisesti siirtyy Framista ja Helsingistä.

Tavoitteena on mitoittaa ja täyttää Seinäjoen väliaikaiset toimitilat optimaalisesti ja sopivasti siten, että siirtyville ja Seinäjoelle rekrytoitaville löytyy työpiste. Toimitiloja vuokrataan Framista vaihteittain vuosina 2007–2009 suhteessa henkilöstön siirtymiseen ja rekrytoitavien henkilöiden sijoittamiseen virastossa (osalla perehdyttäminen Helsingissä). Syksyllä 2007 väliaikaisissa toimitiloissa työskentelee 7–8 henkilöä ja vuonna 2008 arviolta 25 henkilöä. Vuosina 2009–2010 väliaikaisissa toimitiloissa työskentelevien määrä tarkentuu myöhemmin.

Maaseutuviraston alueellistamisen kustannukset

Maaseutuviraston perustehtävien, EU:n yhteisen sekä kansallisen maatalouspolitiikan hallinto- ja toimeenpanotehtävien häiriötön hoitaminen edellyttää viraston alueellistamista hallitusti ja suunnitelmallisesti. Suurimmat alueellistamisen toimenpiteet ja kustannukset kohdistuvat vuosille 2009 ja 2010. Alueellistamissuunnitelmaa hyväksyessä sen rahoitus on vielä avoinna.

Henkilöstön alueellistamiskustannukset ja tarvittava lisähenkilöstö

Maaseutuviraston alueellistamisessa suurin haaste tulee olemaan työvoiman hallittu vaihtuvuus ja saatavuus sekä uuden henkilöstön riittävä perehdytys uusiin tehtäviin.

Maaseutuvirastossa on ydintoimintoihin liittyviä kriittisiä prosesseja, joiden toiminnan turvaamiseksi tulee voida palkata uusi henkilöstö perehdytyksen kannalta riittävän pitkäksi aikaa, jo ennen nykyisen henkilöstön siirtymistä muihin tehtäviin viraston ulkopuolelle. Tällaisia toimintoja ovat maksujen hyväksyntä, maksujen suoritus ja kirjanpito sekä raportointi. Näiden toimintojen osalta tarvitaan 8

htv:tä vuodelle 2010 ja 3 htv:tä vuodelle 2011 tietotaidon siirtämiseen hallitusti uudelle henkilöstölle. Muiden ydintoimintojen varmistamiseksi tehtäviä alueellistettaessa tarvitaan lisätyövoimaa 8 htv:tä vuodelle 2009 ja 5 htv:tä vuodelle 2010 sekä 2 htv:tä tarvitaan hoitamaan alueellistamisprosessin toimeenpanoa vuosina 2009–2010.

Maaseutuviraston nykyisestä henkilökunnasta odotetaan noin 40 henkilön siirtyvän Seinäjoelle vuonna 2009, vuosina 2007–2008 jo siirtyneen 20–25 henkilön lisäksi. Valtion virkaehtosopimuksen mukaisesti työnantaja on velvollinen maksamaan muuttavan henkilöstön tutustumis- ja muutokulut sekä tietyissä tapauksissa ylimääräisiä asumiskuluja VES:n periaatteiden mukaisesti.

Alueellistamisesta aiheutuva normaalitilannetta merkittävästi suurempi henkilöstön vaihtuvuus lisää myös rekrytointikustannuksia erityisesti vuosina 2009–2010.

Toimenpiteet ei-alueellistuville henkilöille

Maaseutuvirastossa on sitouduttu noudattamaan hyvää työnantajapolitiikkaa valtioneuvoston periaatepäätösten (VNp 30.8.2001, VNp 23.3.2006, VM päätös 6.11.2007) ja linjausten ja ohjeiden mukaisesti (Suunta alueelle: Valtioneuvoston linjaukset ja ohjeet valtion toimintojen sijoittamiselle, Valtioneuvoston kanslia 2001/4).

Periaatepäätöksessä määriteltyjen toimintatapojen tarkoituksena on turvata henkilöstön palvelussuhteiden jatkuvuus muutostilanteissa. Tavoitteena on, että taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tapahtuvat irtisanomiset voidaan välttää periaatepäätöksessä mainittuja toimintatapoja noudattaen.

Henkilöstön sijoittuminen Maaseutuviraston ulkopuolelle tilanteissa, joissa alueellistuminen ei ao. henkilön kohdalla ole henkilökohtaisista syistä mahdollinen, edellyttää konk-

	2008	2009	2010	2011	Yhteensä
Tarvittava lisähenkilöstö/htv	1	10	15	3	29
Tarvittava lisähenkilöstö/€	55 000 €	550 000 €	825 000 €	165 000 €	1 595 000 €
Henkilöstön alueellistamiskustannukset	110 000 €	620 000 €	480 000 €	170 000 €	1 380 000 €
Matkakustannukset	99 000 €	200 000 €	260 000 €	260 000 €	819 000 €
Tukitoimenpiteet ei-alueellistuville henkilöille	140 000 €	240 000 €	210 000 €	160 000 €	750 000 €
Toimitilakulut	285 000 €	265 000 €	700 000 €	255 000 €	1 505 000 €
Tietoliikenne- ja tietotekniikkakulut	435 000 €	600 000 €	680 000 €	410 000 €	2 125 000 €
Yhteensä	1 124 000 €	2 475 000 €	3 155 000 €	1 420 000 €	8 174 000 €

Taulukko 5 Yhteenveto Maaseutuviraston alueellistamisen kustannuksista vuosina 2008–2011.

reettisten tukitoimien tarjoamista, kuten mahdollisuutta henkilökohtaisiin urasuunnittelupalveluihin, koulutukseen sekä rekrytointipalveluihin.

Matkustuskustannukset

Maaseutuviraston sijoittuminen Seinäjoelle nostaa viraston matkustuskustannuksia. Vaikka matkustustarpeita pyritään vähentämään tietotekniikan tarjoamien palveluiden avulla, tulee virkamatkapäiviä olemaan vuosittain huomattavasti nykyistä enemmän. Maaseutuviraston yhteistyökumppanit sijaitsevat vastaisuudessaakin pääasiassa Helsingissä, eikä videoneuvottelutekniikan käyttäminen läheskään kaikissa tilanteissa ole mahdollista.

Toimitilakulut

Viraston toimiminen kahdella paikkakunnalla aiheuttaa päällekkäisiä toimitilakustannuksia vuokrien, sähkön, siivouspalveluiden ja virastopalveluiden ostoissa. Vuonna 2009 jouduttaneen tilanteeseen, että Seinäjoelta vuokrataan lisätilaa siihen asti kunnes Maaseutuviraston uusi toimitila valmistuu syksyllä 2010 Seinäjoen keskustaan. Muuttokustannuksia lisää Maaseutuviraston muutto Voimatalon remontin takia Pasilaan keväällä 2008. Pasilan toimitilojen vuokrasopimus solmitaan vuoden 2010 loppuun asti. Myös Seinäjoen uuden toimitilan kalustaminen aiheuttaa kustannuksia.



Alueellistamisesta johtuvat tietoliikenne- ja tietotekniikkakulut

Maaseutuviraston toimiminen hajautettuna organisaationa aiheuttaa kustannuksia tietoliikenteen järjestämiselle, kuten paikasta riippumattoman VPN-verkkoratkaisun toteutusta komission edellyttämän ISO 27002 -tietoturvastandardin mukaisesti sekä toimivien etäkokousjärjestelmien toteutusta ja investointeja videoneuvottelujärjestelmiin. Toimivien etäyhteys- ja etäkokousjärjestelmien myötä saadaan kustannussäästöjä (pienemmät matkakustannukset ja henkilöresurssien tehokkaampi käyttö).

ICT-asiantuntemusta tarvitaan mm. hankesuunnittelussa, sisäverkon ja infran suunnittelussa, tietoturva-asioissa sekä tietoliikenne- ja mobiilitekniikan suunnittelussa. Nämä realisoituvat erityisesti alueellistamisen yhteydessä ja siirryttäessä Seinäjoella toimipaikasta toiseen. ICT-asiantuntijapalvelut hankitaan konsulttistoina. Viraston muuttaessa Pasilan toimitiloihin ja myöhemmin Seinäjoelle tuki joudutaan hankkimaan ostopalveluna ulkopuolelta. Tällä hetkellä lähiverkkotuen toimittaa Tike.

Viestintä

Tavoite

Maaseutuviraston alueellistamisessa keskeistä on, että alueellistaminen toteutetaan hallitusti ja että alueellistamisesta huolimatta Maaseutuvirasto ja sen henkilöstö pystyvät hoitamaan tehtävänsä. Viestintä välittää ajankohtaista tietoa ja pitää eri kohderyhmät tietoisina alueellistamisen tilanteesta ja tulevista vaiheista. Viestinnän tavoitteina on:

- täyttää henkilöstön tiedonsaannin ja vuorovaikutuksen tarpeita
- tukea alueellistamisen toteuttamista
- edesauttaa viraston toimintojen ylläpitämistä alueellistamisen aikana
- tukea viraston sidosryhmäsuhteiden ylläpitoa.

Alueellistamisen edetessä ja henkilöstömäärän kasvaessa Seinäjoella viestintä tukee organisaation yhtenäisyyttä ja palvelee henkilöstön tiedontarpeita.

Periaatteet

Viestinnän periaatteita sekä sisäisessä että ulkoisessa viestinnässä ovat

- avoimuus
- ajankohtaisuus
- vuorovaikutus
- samanaikaisuus
- säännöllisyys.

Alueellistamiseen liittyvät ratkaisut niihin vaikuttavine seikoina kerrotaan avoimesti ja tuoreeltaan. Viestintä tukee vuorovaikutusta ja keskustelua valmistelu- ja toimeenpanovaiheissa. Sisällöltään viestintä on tasapuolista, ja asioista kerrotaan eri kohderyhmille yhtäaikaaisesti. Henkilöstöä koskevista alueellistamisratkaisuista kerrotaan kuitenkin aina ensin viraston sisäisessä viestinnässä ennen ulkoisen viestinnän toimenpiteitä.

Sisäisessä viestinnässä otetaan huomioon sekä Seinäjoelle alueellistuva henkilöstö että ne, jotka eivät siirry uuteen toimipaikkaan tehtävien siirtyessä. Viestinnän sisällöissä otetaan huomioon eri tilanteissa olevan henkilöstön toiveet ja tiedontarpeet. Henkilökohtaisten, kunkin elämäntilanteeseen liittyvien ratkaisujen tekemisessä viestinnän tehtävänä on tarjota yksilölliselle päätöksenteolle mahdollisimman hyvät tiedolliset valmiudet.

Ulkoisessa viestinnässä, asiakkaille ja sidosryhmille kohdistettavassa viestinnässä, keskeistä on luottamuksen säilyttäminen Maaseutuviraston toimintojen jatkuvuuteen. Alueellistamiseen liittyy kohdealueella positiivisia odotuksia, joilla on myös viraston yhteisökuvaan alueella myönteisiä ja vahvistavia vaikutuksia. Viraston toimintaan alueella kohdistuva mielenkiinto otetaan yhtenä näkökulmana huomioon ulkoisessa viestinnässä.

Kohderyhmät

Viestinnän painopiste on sisäisessä viestinnässä. Sisäisen viestinnän kohderyhmänä on Maaseutuviraston oma henkilöstö. Ulkoisessa viestinnässä kohderyhmiä ovat hallinnonala, sidosryhmät ja yhteistyökumppanit sekä tiedotusvälineet. Alueellistamisen näkökulmasta erikseen huomioitavia kohderyhmiä ovat alueelliset toimijat kuten Seinäjoen kaupunki, Etelä-Pohjanmaan maakuntaliitto, alueen tiedotusvälineet ja paikalliset kumppanit.

Välineet, keinot ja resurssit

Sisäisessä viestinnässä hyödynnetään monipuolisesti eri tiedonvälityskanavia: viraston sisäisiä kokouksia, esimiesviestintää, Mavi-infoja, tiedotteita ja Massia (Mavin intranet). Viraston johtoryhmä-, osasto- ja yksikkökokoukset ovat tärkeitä tiedonvälityskanavia samoin kuin esimiesviestintä. Säännöllisesti kahden viikon välein järjestettävissä, koko henkilöstön Mavi-infoissa käsitellään alueellistamista koskevia asioita. Massissa raportoidaan Mavi-infojen sisällöstä ja ylläpidetään alueellistamisesta tietoa tarjoavia sivuja. Sivuille tehdään linkityksiä myös muihin tietolähteisiin kuten esimerkiksi Seinäjoen kaupungin ja työvoimahallinnon palveluihin sekä hallinnonalan avoimiin työpaikkoihin.

Massi (intranet)	• Massissa aineiston lisääminen Alueellistaminen-sivulle • Massin perustaminen ja uudet alueellistamiseen liittyvät osiot; alustava valmistumisajankohta 2008 alussa
Mavi-info	• Henkilöstötilaisuus säännöllisesti joka toinen viikko, alueellistamisen ajankohtaisasiat
Esimiesviestintä, johtoryhmä, osasto- ja yksikkökokoukset Henkilöstötilaisuudet Sisäiset tiedotteet	• Alueellistamisen toteutus: päätösviestintä, toimenpiteet, järjestelyt, aikataulu
WWW-sivusto	• Alueellistamissuunnitelman toteutuksesta tiedottaminen
Ulkoiset tiedotteet	

Taulukko 6. Viestinnän kanavat ja sisällöt.

Ulkoisessa viestinnässä sidosryhmille, yhteistyökumppaneille ja tiedotusvälineille viestinnän välineitä ovat tiedotteet, tiedotustilaisuudet, Maaseutuviraston www-sivusto sekä hallinnonalan sähköiset uutiskirjeet.

Ajankohtaisia, alueellistamista koskevia viestintäasioita käsitellään Maaseutuviraston johtoryhmässä. Sisällöntuotannosta viraston sisäisessä viestinnässä vastaavat viestintäpäällikkö, hallintopalvelut ja esimiehet yhdessä ja ulkoisessa viestinnässä viestintäpäällikkö yhdessä asiantuntijoiden kanssa.

Seuranta

Sisäisessä viestinnässä jatkuvasti luodetaan henkilökunnan toiveita siitä, mitä viestinnässä tulisi käsitellä ja millaisia tiedontarpeita syntyy. Esimiehet ja viestintäpäällikkö seuraavat viestinnän onnistumista ja siitä saatua palautetta. Viestintää tarkistetaan ja resursseja arvioidaan tarvittaessa alueellistamisen edetessä.

Jatkotoimenpiteet

Maaseutuviraston alueellistamissuunnitelmaa on käsitelty syksyn 2007 aikana virastossa ja jokaisella mavilaisella on

ollut mahdollisuus tuoda esille omat näkemyksensä. Suunnitelma vahvistetaan käsittelyjen jälkeen ennen vuodenvaihdetta 2007/2008.

Vuoden 2008 alussa toteutettavissa kehityskeskusteluissa tiedustellaan jokaisen mavilaisen omaa henkilökohtaista suunnitelmaa alueellistamisen suhteen. Myöhemminkin on mahdollista ilmaista halukkuutensa siirtyä Seinäjoelle, jos kehityskeskustelujen aikaan on epävarma omasta tilanteestaan.

Lakeus-projekti

Viraston alueellistamisprosessia varten asetetaan vuoden 2008 alussa Lakeus-projekti, jonka kautta toteutetaan muun muassa toimintojen siirtoja, henkilöiden uudelleensijoittamista ja uusien henkilöiden rekrytointia sekä toimilajajärjestelyjä. Projekti vapauttaa viraston keskittymään ydintehtäviensä hoitamiseen alueellistamisprosessin aikana. Alueellistamissuunnitelma on pohjana projektisuunnitelmalle. Projektissa toimivat ainakin määräaikaikaiset projekti-päällikkö ja henkilöstöasiamies.

Alueellistamissuunnitelmaa päivitetään ja tarkennetaan tarvittavilta osin alueellistamisprosessin edetessä.

2. Tukitoimenpiteet

Valtioneuvoston periaatteiden soveltaminen tukitoimissa

Pohjana tukitoimenpiteille on Valtioneuvoston periaatepäätös: Valtion henkilöstön aseman järjestäminen organisaation muutostilanteissa.

- Palvelussuhteen jatkuvuuden turvaamista valtiolla edesauttaa, että henkilöstö on valmis siirtymään uuteen yksikköön tai uusiin tehtäviin omalla työ-säkäyntialueellaan.
- Kun valtiolle rekrytoidaan uutta henkilöstöä vuosina 2006–2011, henkilöstön valintatilanteet käynnistetään selvittämällä, onko valtionhallinnossa tarjolla alueellistamis- tai tuottavuustoimien vuoksi vapautuvaa henkilöstöä. Ministeriöiden vastuulla on huolehtia hallinnonalallaan siitä, että selvitykset tehdään.
- Toimintayksiköissä (esim. Mavi) nimetään vähintään yksi työnantajan edustava henkilö, jonka tehtävänä on toimia yhdyshenkilönä Valtion työmarkkinalaitoksen virkajärjestelyt -toimintoa koskevilla asioilla.

Henkilöstön tukemisessa noudatetaan asteittaista toimintatapaa

1. Se toimintayksikön palveluksessa oleva henkilöstö, jonka tehtäviä muutos koskee ja jolle on tarjottavissa tehtäviä uudessa tai siirtyvässä organisaatiossa, siirtyy

tämän organisaation palvelukseen. Tämä on ensisijainen tavoite.

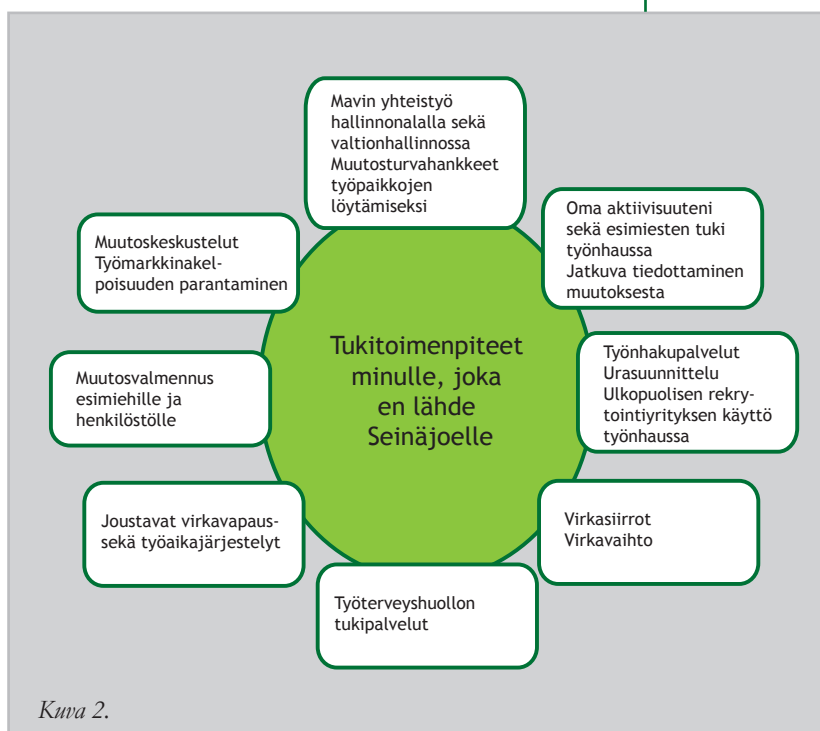
2. Jos henkilö ei siirry, hänelle etsitään samanlaisia tai vastaavia tehtäviä asianomaisessa toimintayksikössä tai muussa saman hallinnonalan toimintayksikössä.
3. Jollei samalla hallinnonalalla ole tarjottavissa työtä tai



jollei samalla hallinnonalalla tarjottava työ ole samalla työssäkäyntialueella, etsitään työtä toisen hallinnonalan toimintayksiköstä samalla työssäkäyntialueella.

Työssäkäyntialueet

- Työttömyysturvajärjestelmässä työssäkäyntialueen käsite on keskeinen, koska työssäkäyntialueelta tarjotusta työpaikasta työnhakijalla on vain rajalliset mahdollisuudet kieltäytyä työttömyysturvaansa menettämättä. Työministeriö vahvistaa kuntakohtaiset työssäkäyntialueet työministeriön asetuksella. Asetusta muutetaan tarvittaessa.
- Työssäkäyntialueeseen kuuluvat pääsääntöisesti henkilön asuinpaikkakunta sekä paikkakunnat, joilla henkilön asuinpaikkakunnalta yleisesti käydään työssä tai joissa asuinpaikkakunnalta tavanomainen päivittäinen työssäkäynti on mahdollista. Työssäkäyntialueet on määritelty työvoima- ja elinkeinokeskuksittain Työministeriön nettisivuilla osoitteessa www.mol.fi.



Valtiovarainministeriön 6.11.2007 antaman päätöksen mukaan tilanteessa, jossa uusia tehtäviä saman hallinnonalan tai muun

työnantajan palveluksessa ei ole voitu osoittaa kohtuullisessa ajassa edellä kuvattua asteittaista toimintatapaa noudattaen, on työnantajan valmisteltava suunnitelma toimenpiteistä, mukaan lukien irtisanomiseen johtavat toimenpiteet. Viraston vastuulla on hankkia tietoa avoimiksi tulevista tehtävistä ja välittää niistä tietoa työnhakijoille. Erityisesti ministeriöllä on henkilöstön sijoittumisvastuu omalla hallinnonalallaan.

Valtio tukee työnantajana henkilöstön aktiivisuutta työpaikan löytämiseen. Muutostilanteessa myös työntekijältä edellytetään valmiutta muutokseen ja aktiivista asennetta uusiin tehtäviin siirtymiseen tai uuden työpaikan etsimiseen.

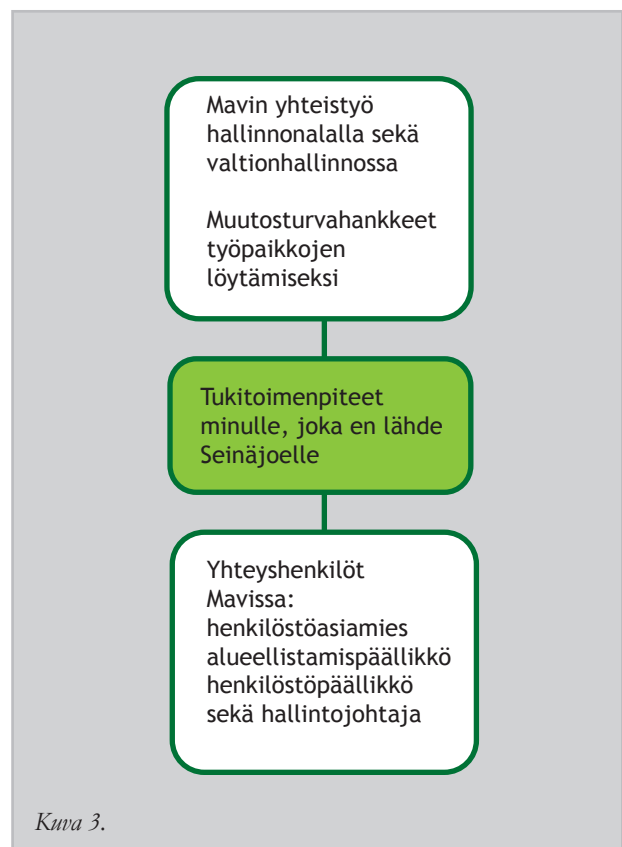
Tukitoimenpiteet minulle joka en lähde Seinäjoelle

Yhteistyö hallinnonalan sisällä sekä valtionhallinnossa

- Maaseutuvirastossa seurataan ja päivitetään aktiivisesti valtion yhteisiä työnhakukanavia (mm. HELI ja Extranet). Oma aktiivisuus on tärkeää, koska kukin itse tietää, mitkä paikat kiinnostavat ja millaista työtä on hakemassa. Extranetin työpaikat tulevat olemaan näkyvillä Massissa. Ennen paikan hakemista tulee olla yhteydessä henkilöstöasiamieheen.
- Valtionhallinnosta on mahdollisuus etsiä myös omaaloitteisesti kiinnostusta vastaavaa työtä ja anoa virkasiirtoa. Virkoja voidaan siirtää toiseen virastoon tai toiselle hallinnonalalle valtion virkamieslain ja talousarviolain nojalla. Lisäksi virkamieslain nojalla virkamies voidaan suostumuksellaan siirtää määräajaksi työskentelemään toisessa virastossa tai muun työnantajan palveluksessa (20§). Yhteyshenkilönä Mavissa virkasiirtojen osalta ovat henkilöstöasiamies sekä henkilöstöpäällikkö. Virkasiirtoihin liittyy myös uudelleenkouluttaminen. Koulutuksen on edistettävä uudelleensijoittumista. Vastaanottava virasto arvioi, minkälaista osaamista ja sen mukaista koulutusta virastossa tarvitaan. Virkasiirtoon määrärahoineen ei

kuitenkaan tässä vaiheessa ole mahdollisuutta

- Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti valtion virastojen tulee ilmoittaa henkilöstötarpeistaan muille virastoille ennen kuin virka tai tehtävä voidaan ilmoittaa haettavaksi. Alueellistamistoimenpiteiden kohteena olevat henkilöt ovat pätevyysvaatimusten toteutuessa etusijalla täytettäessä avoimia tehtäviä valtionhallinnossa. Mavin henkilöstöasiamies sekä alueellistamis-päällikkö seuraavat mahdollisuuksiensa mukaan tämän periaatteen toteutumista Mavista tehtyjen hakujen osalta. Tästä syystä on tärkeää ottaa heihin yhteyttä haettaessa valtionhallinnossa avoinna olevaa työpaikkaa. Henkilöstöasiamies sekä alueellistamis-päällikkö huolehtii myös ajantasaisesta tiedottamisesta koskien avoimia tehtäviä Maaseutuviraston, ministeriön sekä muiden virastojen välillä. (Kuva 3).



Kuva 3.

Oma aktiivisuuteni työn haussa sekä esimiehen tuki

- Sijoittumista edesauttava tukeminen alkaa viimeistään silloin, kun henkilöstön siirtymisestä tehdään päätös. Työnantaja tukee vähintään vuoden ajan tästä päätöksestä niiden henkilöiden sijoittumista muihin tehtäviin, jotka eivät siirry ja jäävät ilman tehtäviä. Tukivuoden laskeminen alkaa viimeistään vuotta ennen kun tehtäväsi siirtyy Seinäjoelle. Ensimmäiset esimiehen kanssa käytävät keskustelut tehtävien siirtymisestä Seinäjoelle käydään alkuvuodesta 2008 tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä.
- Viraston vastuulla on hankkia tietoa avoimeksi tulevista tehtävistä ja välittää niistä tietoa työnhakijalle. Henkilölle etsitään samanlaisia tai vastaavia avautuvia tehtäviä omalla hallinnonalalla tai muualla valtionhallinnossa. Sijoittumista edistävä tukeminen voi päättyä, jos henkilö kieltäytyy vastaanottamasta tarjottua mahdollisimman hyvin vaatavuudeltaan vastaavaa työtä.
- Muutosta koskevan suunnittelun ja toteuttamisen yhteydessä käytetään hyväksi tietoa henkilöstön poistumasta. Tämän vuoksi on tärkeää, että esimerkiksi tieto eläkkeelle siirtymisestä tulee esille mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Tieto voidaan saada esim. tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Myös osa-aikaeläke-

ratkaisut huomioidaan muutoksessa. (VNK alueellistamiskatsaus.)

- Henkilöstösuunnittelussa on tärkeää seurata myös osastokohtaisesti siirtymävaiheen vaikutusta henkilöstön määrään ja asiantuntijuuden säilymiseen. Muutoksiin tulisi mahdollisuuksien mukaan varautua ennakoiden, jolloin ehditään järjestää riittävää perehdytystä uusille työntekijöille sekä varmistua siitä että muiden työtehtävien hoitaminen osastoilla ei häiriinny liiallisen työkuormituksen takia. Henkilöstösuunnittelun avulla voidaan myös edesauttaa työkiertoa talon sisällä muutostavaiheen aikana.
- Maaseutuvirastossa tullaan edelleen järjestämään muutostavalmennusta henkilöstölle ja esimiehille erilaisten yhteiskoulutusten sekä pienryhmävalmennusten avulla. Osana valmennusta tulee olemaan oman itsensä johtamiskoulutus – tämän valmennuksen yhtenä tarkoituksena on oman aktiivisuuden herättäminen oman työuran ja tulevaisuuden suunnittelussa.
- Johdolla ja erityisesti lähimmillä esimiehillä on tärkeä rooli tukiessaan henkilöä sijoittumaan uusiin tehtäviin. Esimiesten tulee sitoutua ja kannustaa alaisiaan uudelleensijoittumista tukevien tukipalveluiden käyttöön.
- Jatkuvan ja ajantasaisen tiedottamisen merkitys on huomioitava ja toteutettava samansisältöisenä organisaation kaikilla tasoilla. (Kuva 4).

Ulkopuoliset työnhakupalvelut

Edellä mainittujen valtionhallinnon yhteisten työnhakukanavien lisäksi Maaseutuvirasto hankkii henkilöstölle koulutusta myös yksityisten verkkomediapalveluiden käyttöön työnhaun avuksi. Tarkoituksena on ostaa myös rekrytointiyhtyritysten palveluita yksityiselle sektorille sijoittumisen helpottamiseksi.

Maaseutuvirasto on sopimassa räätälöidystä työvoimahalinnon palveluista Mavin henkilöstölle. Työvoimatoimiston kanssa sovitaan työnhakuun sekä muutosturvapalveluihin liittyvästä koulutuksesta.

Ammattiliittojen urasuunnittelupalveluiden käyttöön on mahdollista saada rahallista tukea Maaseutuvirastolta. Maaseutuvirasto tarjoaa henkilöstölle urasuunnittelupalvelua myös muiden ulkopuolisten palveluntuottajien toimesta.

Henkilöstölle järjestetään lisäksi pienimuotoisia koulutustilaisuuksia liittyen työnhakukanavien käyttöön, työhakemuksen sekä ansioluettelon laatimiseen ja valmistautumisesta työpaikkahaastatteluun. (Kuva 5).



Kuva 4.

Työnhakupalvelut
Urasuunnittelu
Ulkopuolisen rekry-
tointiyrityksen käyttö
työnhaussa

Tukitoimenpiteet
minulle, joka en lähde
Seinäjoelle

Yhteyshenkilöt:
henkilöstöasiamies
alueellistamispäällikkö

Kuva 5.

Virkasiirto
Virkavaihto

Tukitoimenpiteet
minulle, joka en lähde
Seinäjoelle

Vastuuhenkilö:
Oma aktiivisuus paikan
hankinnassa
Oma esimies
Henkilöstöasiamies
Alueellistamispäällikkö
Hallintojohtaja

Kuva 6.

Virkasiirto

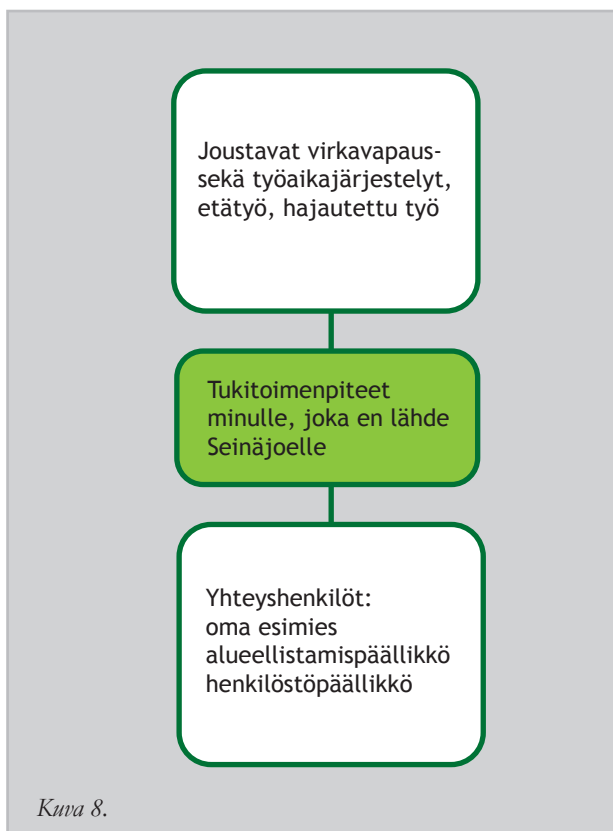
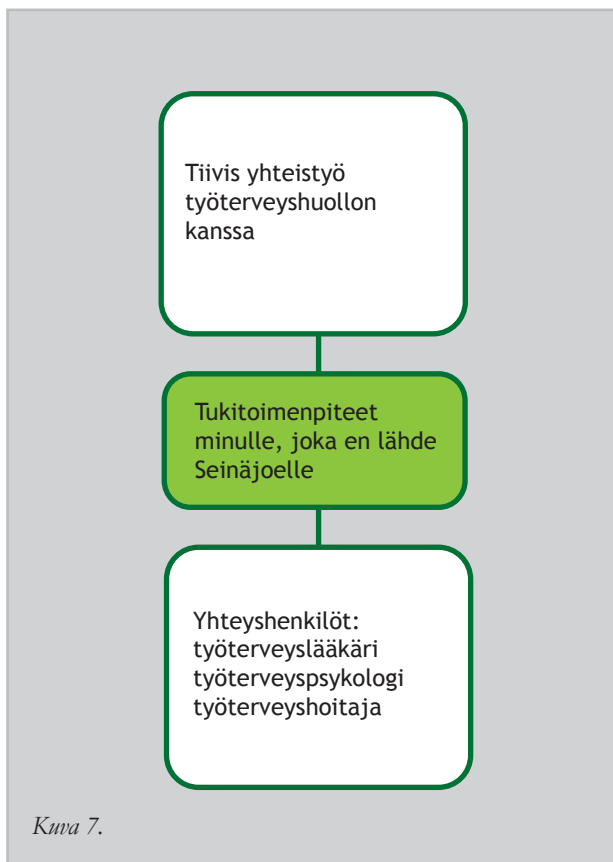
Kuten jo aiemmin kohdassa yhteistyö valtionhallinnossa kerrottiin, valtionhallinnosta on mahdollisuus etsiä oma-aloitteisesti kiinnostusta vastaavaa työtä ja anoa virkasiirtoa. Virkoja voidaan siirtää toiseen virastoon tai toiselle hallinnonalalle valtion virkamieslain ja talousarviolain nojalla. Lisäksi virkamieslain nojalla virkamies voidaan suostumuksellaan siirtää määräajaksi työskentelemään toisessa virastossa tai muun työnantajan palveluksessa (20§). Yhteyshenkilönä Mavissa virkasiirtojen osalta ovat henkilöstöasiamies sekä henkilöstöpäällikkö. Virkasiirtoihin liittyy myös uudelleen kouluttaminen. Koulutuksen on edistettävä uudelleensijoittumista. Vastaanottava virasto arvioi, minkälaista osaamista ja sen mukaista koulutusta virastossa tarvitaan. Virkasiirrot eivät kuitenkaan ainakaan vielä tässä vaiheessa ole mahdollisia määrärahoineen tapahtuvina siirtoina. (Kuva 6).

Virkavaihto

Mikäli muista valtion virastoista löytyy vastaavan pätevyyden omaavia Seinäjoelle haluavia henkilöitä ja oma pätevyys vastaa toisen viraston edellyttämää osaamistasoa, tulee mahdolliseksi suorittaa myös virkavaihto. Tässä tapauksessa tarvitaan luonnollisesti molempien virastojen hyväksyntä vaihdolle. Paikan hakemisessa vaaditaan omaa aktiivisuutta, mutta paikan löydyttyä yhteyshenkilönä Mavissa ovat alueellistamispäällikkö, henkilöstöasiamies sekä henkilöstöpäällikkö. (Kuva 6).

Työhyvinvointi muutoksessa

- Maaseutuvirasto laatii yhdessä työterveyshuollon kanssa muutossuunnitelman, jolla pyritään reagoimaan muutostilanteeseen.
- Työterveyshuolto antaa pienryhmävalmennusta sekä koulutusta sekä esimiehille että henkilöstölle työssä jaksamiseen sekä ongelmatilanteista selviämiseen ja niiden havaitsemiseen ja ennaltaehkäisyyn
- Keväällä 2007 tehdyn stressikyselyn pohjalta työterveyshuolto on lisäksi yhteydessä henkilökohtaisesti niihin henkilöihin, joilla uupumusta aiheuttavat indeksiluvut olivat kyselyn mukaan kohonneet yli riskirajan.
- Mavin henkilöstön hyvinvointia seurataan jatkuvasti ja ongelmien ennaltaehkäisemiseksi tähtääviä toimenpiteitä suunnitellaan yhdessä työterveyshuollon ammattilaisten kanssa. (Kuva 7).



Joustavat virkavapaus- ja työaikajärjestelyt

- Uudelleensijoittumista tuetaan antamalla tarvittaessa kohtuullisia virkavapauksia ammattitaidon parantamiseen toisessa ministeriössä/virastossa tai yksityisen työnantajan palveluksessa. Siirtymistä toisella työssäkäyntialueella sijaitsevaan valtion toimintayksikköön voidaan tukea myöntämällä virkavapautta tai työstä vapautusta alkuvaiheessa (enintään kolmeksi vuodeksi). Virkavapautta voidaan myöntää silloin, kun henkilö työllistyy määräaikaiseen tehtävään. Virkavapautta ei sen sijaan voida myöntää vakinaiseen virkaan siirtymistä varten koeaikaa lukuun ottamatta. Henkilöllä ei ole oikeutta palata vanhoihin tehtäviinsä Helsinkiin, mikäli organisaation muutoksessa tehtävät ovat siirtyneet uuteen yksikköön Seinäjoelle. Tällaisessa tilanteessa hänelle voidaan osoittaa muita vaativuudeltaan vastaavia tehtäviä viraston sisältä Helsingissä tai hän voi siirtyä vanhoihin tehtäviinsä Seinäjoelle. Tällaista henkilöä tuetaan sijoittumaan valtionhallintoon samalla tavalla kuin muitakin mavilaisia, joka ei siirry alueellistettavan tehtävänsä mukana. Henkilön ollessa virkavapaalla tehtävien siirtymisestä sovitaan samalla tavoin kuin muunkin henkilöstön kohdalla. Tästä syystä henkilön jäädessä virkavapaalle siirtymäkauden aikana on ennen virkavapaalle siirtymistä sovittava esimiehen kanssa, miten henkilö on tavoitettavissa siirtymiskeskustelua varten virkavapaan aikana.

Työaikajärjestelyt ja työn hakeminen

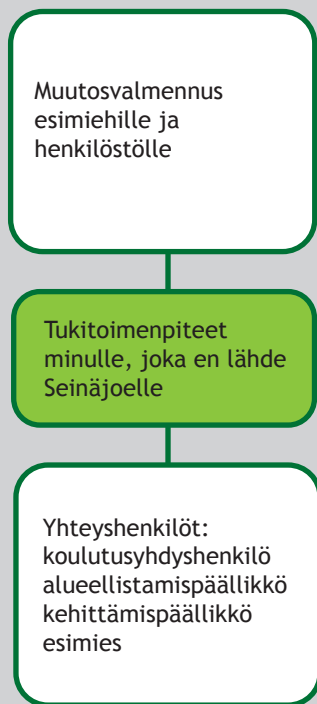
- Maaseutuvirastossa tullaan tarjoamaan henkilöstölle muutosvaiheen tukea myös joustavien työaikajärjestelyjen avulla. Työaikajärjestelyistä kerrotaan enemmän alueellistamissuunnitelman kohdassa etätyö, hajautettu työ sekä työajan joustot Mavissa, mutta tässä yhteydessä todetaan, että työnhaku sekä työpaikkahaastatteluisa ja niihin liittyvissä testeissä käyminen on mahdollista työaikana.

Etätyö sekä hajautettu työ

- Mavissa on siirtymävaiheen ajaksi laadittu joustavat etätyön ja hajautetun työn periaatteet. Tarkemmat tiedot löytyvät erillisestä alueellistamissuunnitelman kohdasta; Etätyön ja hajautetun työn yleiset periaatteet sekä joustavat työaikajärjestelyt. (Kuva 8).

Muutosvalmennus

- Muutoksen etenemistä ja henkilöstön jaksamista prosessin aikana tuetaan muutosvalmennuksella sekä



Kuva 9.

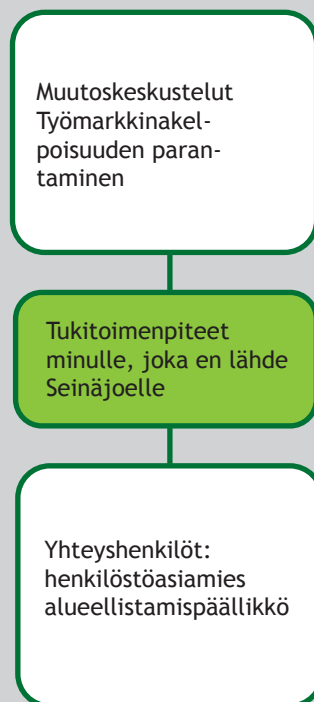
henkilöstölle että esimiehille muutoksen eri vaiheissa. Pääpaino valmennuksessa on organisaation ja henkilökohtaisten muutosvalmiuksien lisääminen. Esimiesten osalta valmennuksessa painotetaan henkilöstön tukemisessa muutostilanteessa vaadittavia taitoja.

- Muutosvalmiutta parannetaan erilaisilla pienimuotoisilla ryhmäkoulutuksilla sekä koko henkilöstölle suunnatuilla yhteisillä tilaisuuksilla. Muutosvalmennusta järjestetään myös yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.
- Muutosvalmennusta tullaan järjestämään myös osastotasolla. Osastoilla kiinnitetään huomiota erityisesti perehdyttämiskulttuuriin sekä lähitulevaisuuden yhteiseen suunnitteluun tehtäväkohtaisesti. Muutosvalmiutta parantaa myös esimiesten tuki henkilöstön aktivointiin oman tulevaisuuden suunnittelussa ja työnhaussa sekä aktiivinen tuki työnhaun yhteydessä. Osastoilla pyritään suunnittelemaan tehtävät ja varamiesjärjestelyt sekä rekrytoinnit ennakoiden niin, että tehtävien hoitaminen ei ole riippuvainen henkilön työllistymisestä talon ulkopuolelle.
- Alueellistamiseen liittyvässä muutostilanteessa vaaditaan myös valmennusta erityisesti hajautetun työn tekemisessä ja johtamisessa sekä uudenlaisen organisaatiokulttuurin omaksumisessa. Tällaista valmennusta

varten ollaan hakemassa rahoitusta Mobiilivirasto-hankkeelle. Hankkeen tarkoituksena on paitsi tuottaa tietoa koko alueellistamisprosessin toteutumisesta, myös saada tukea ja valmennusta prosessin läpiviemiseksi asteittain siirtymävaiheen aikana. (Kuva 9).

Muutoskeskustelu

- Maaseutuviraston lähtökohta on, että kaikki ne henkilöt, jotka eivät ole siirtymässä Seinäjoelle, osallistuvat muutoskeskusteluihin. Vähintään vuotta ennen tehtävien siirtymistä tulee niiden henkilöiden jotka eivät ole siirtymässä Seinäjoelle, osallistua henkilöstöasiamiehen kanssa käytävään muutoskeskusteluun. Tästä keskustelusta syntyy dokumentti, jota voidaan hyödyntää henkilöstösuunnittelun pohjana sekä haettaessa henkilölle työtä hallinnonalalta tai muualta valtionhallinnosta, kuten HEPO-periaatteet työnantajalta edellyttävät.
- Muutos-/uudelleensijoittumiskeskustelussa henkilö saa myös luottamuksellista ja henkilökohtaista tukea muutostilanteen käsittelyyn. Henkilöitä pyritään auttamaan omien tavoitteidensa täsmentämisessä ja tulevaisuuden suunnittelussa sekä avustamaan uuden työn haussa (työhakemuksen laadinnassa avustaminen ja valmistautuminen työhönottotilanteeseen).



Kuva 10.

Työmarkkinakelpoisuuden parantaminen

- Työmarkkinakelpoisuuden parantamiseen tähtäävällä henkilöstön kehittämisellä tarkoitetaan kehittämistä, jossa henkilö kouluttaa itseään pystyäkseen hakemaan ja saamaan paremmin töitä myös muualta kuin omalta osastoltaan/yksiköstään, ei siis normaalia omaan työhön liittyvää täydennyskoulutusta. Nämä kaksi asiaa voivat yhdistyäkin eli samaan aikaan voi vahvistaa nykyisessä työssään tarvittavia ominaisuuksia ja parantaa työmarkkinakelpoisuuttaan. Kehittämisen tulee perustua urasuunnitelmaan/henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan, joka laaditaan yhdessä henkilöstöasiamiehen kanssa. Tuettavina asioina voivat tulla kyseeseen; koulutusmaksut sekä koulutukseen liittyvä työaika ts. voidaan myöntää palkallista vapaata koulutukseen sekä osallistumiseen työnhakuvalmiuksien parantamiseen liittyvään valmennukseen (esim. Työvoimahallinto). (Kuva 10).

Mitä tapahtuu, jos en työllisty muualle

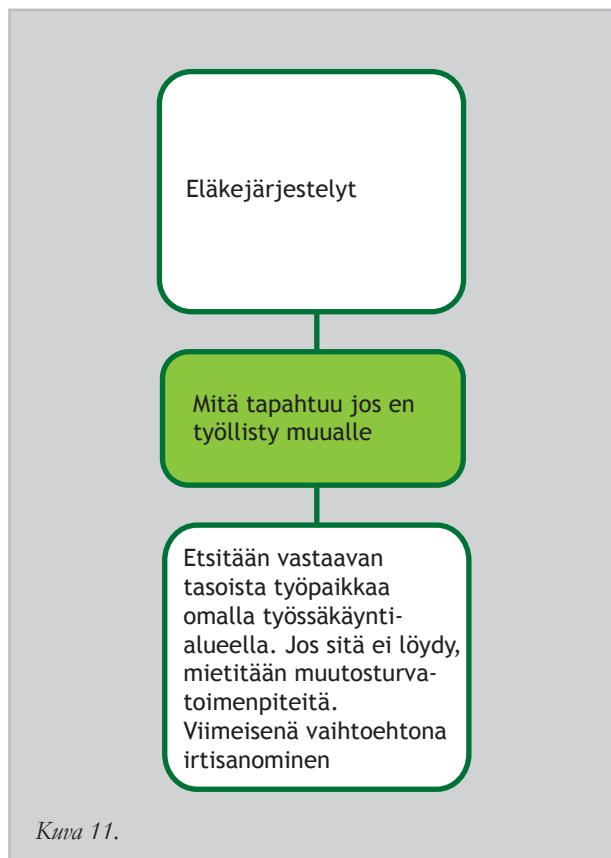
Eläkejärjestelyt

Alueellistamistoimenpiteet eivät koske henkilöitä, jotka jäävät eläkkeelle vuoden 2012 loppuun mennessä. Tämä järjestely ei kuitenkaan tarkoita sitä, että henkilön työtehtävät säilyvät samoina eläkeikään saakka, vaan virasto voi osoittaa henkilölle muita tehtäviä, mikäli tehtävien siirtyminen Seinäjoen toimipisteeseen on tarpeellista. (Kuva 12).

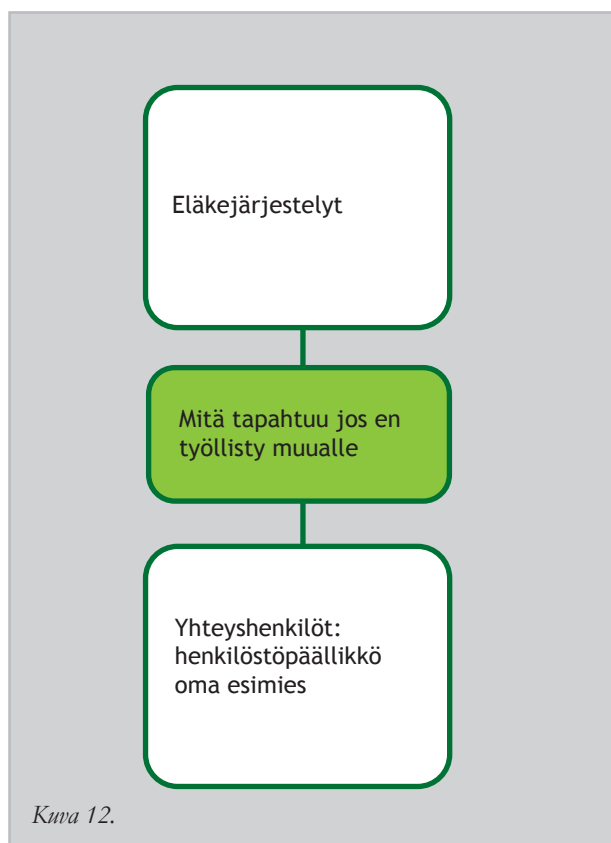
Uuden työpaikan etsintä ja palvelussuhteen jatkuminen

Työnantajan velvollisuus on etsiä työpaikkaa omalla työssäkäyntialueella. Ministeriöllä on henkilöstön sijoittamisvastuu omalla hallinnonalallaan. Työntekijän velvollisuus on osallistua aktiivisesti uusien työtehtävien etsimiseen ja uusiin tehtäviin siirtymiseen.

Työnantajan velvollisuus tukea sijoittumista päättyy työn löytymiseen toiselta hallinnonalalta tehtäviä hakevan henkilön omalla työssäkäyntialueella. Henkilöä on luonnollisesti tuettu sijoittumaan tätä ennen omaan virastoon ja sen jälkeen omalle hallinnonalalle. Sijoittumista edistävä tukeminen voi päättyä myös aikaisemmin, jos henkilö kieltäytyy vastaanottamasta löytynyttä vaativuudeltaan mahdollisimman hyvin vastaavaa työtä. Palvelussuhde voi myös päättyä mikäli henkilö kieltäytyy tarjotusta työpaikasta. Jos henkilölle ei etsinnöistä huolimatta löydy vastaavaa työtä em.



Kuva 11.



Kuva 12.

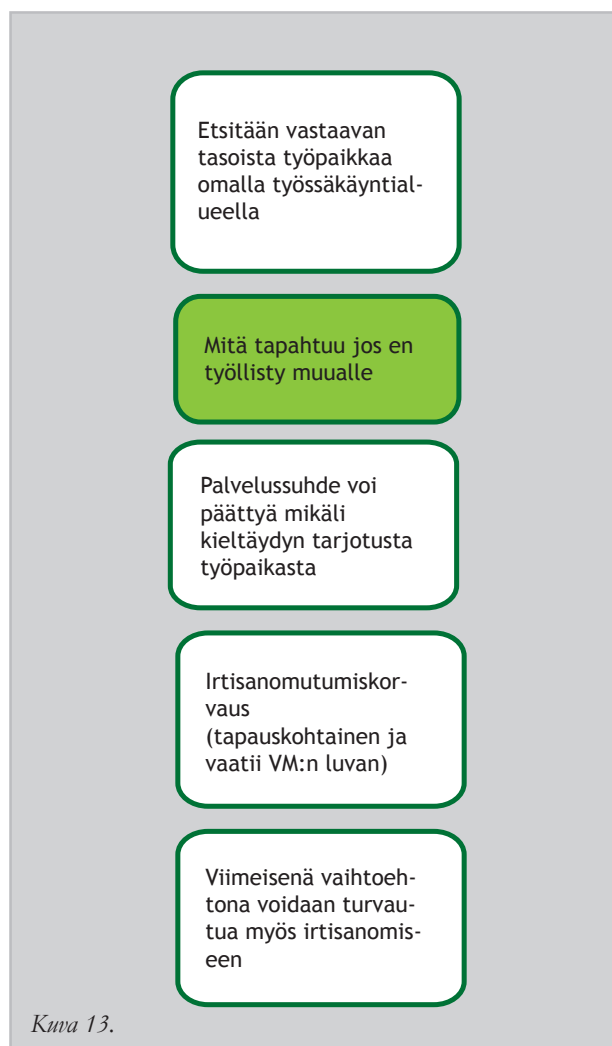
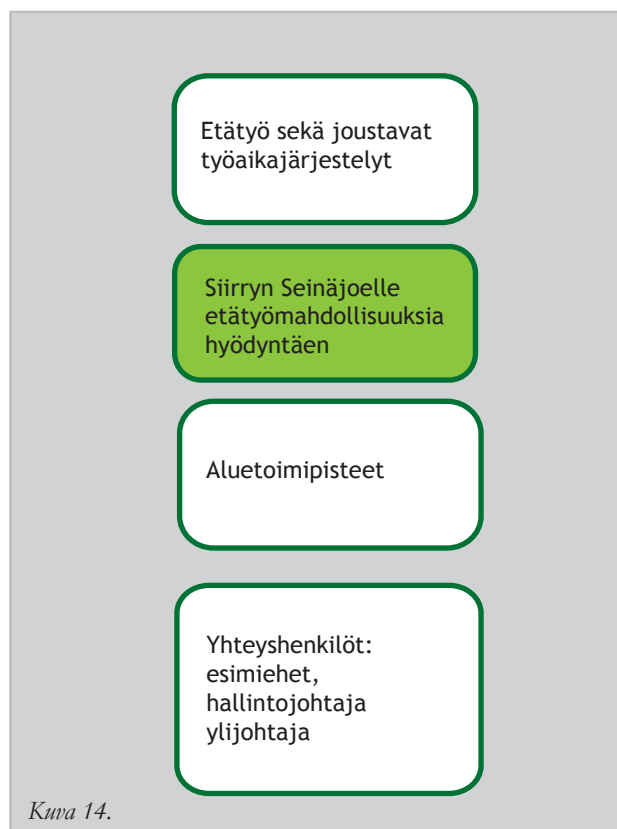
tavoin, työsuhde voidaan viimeisenä vaihtoehtona myös irtisanoa.

Valtiovarainministeriön 6.11.2007 antaman päätöksen mukaan vapaaehtoisesti irtisanoutuvalle henkilölle voidaan myöntää irtisanoutumiskorvauksena enintään henkilön irtisanomisajan palkkaa + 4 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Irtisanoutumiskorvauksesta päätetään aina tapauskohtaisesti ja se edellyttää, että henkilön työtehtävät ovat loppuneet tai loppumassa eikä hänelle ole voitu osoittaa uusia tehtäviä aiemmin mainitun kolmiportaisen menettelytavan avulla. Irtisanoutumiskorvauksen maksaminen edellyttää VM:n lupaa ja sen voi saada henkilö, joka on työskennellyt valtion palveluksessa vähintään 5 vuotta. (Kuva 13).

Siirryn Seinäjoelle etätyömahdollisuuksia hyödyntäen

Etätyö ja hajautettu työ

Henkilöstölle suunnatun muuttohaluuskyselyn tulokset sekä kokemukset muista valtionhallinnossa jo toteutetuista alueellistamishankkeista ovat osoittaneet, että muuttohalukkuus uudelle paikkakunnalle työtehtävien perässä on



vähäistä. Alueellistamistoimenpiteiden yhteydessä yksi keskeisimpiä tehtäviä on viraston toiminnan turvaaminen sekä asiantuntijuuden säilyttäminen. Jotta nämä asiat voidaan muutosvaiheen aikana sekä sen jälkeenkin turvata, tulee Maaseutuviraston alueellistamistoimenpiteiden kohteena olevalle henkilöstölle turvata joustavat mahdollisuudet tehdä töitä myös muualla, kuin Seinäjoen toimipisteessä. Tästä syystä on laadittu etätyön, hajautetun työn sekä työajan joustojen hyödyntämiseen liittyvät yhteiset ja yhdenmukaiset toimintaperiaatteet.

Etätyöperiaatteet Mavissa

Etätyö on mahdollista niille henkilöille joiden työtehtävät soveltuvat etätyöskentelyyn. Mavin etätyömahdollisuuksista siirtymävaiheen aikana ja osana alueellistamisen tukitoimenpiteitä on laadittu erillinen ohjeistus, jonka löydät alueellistamissuunnitelman kohdasta; Etätyön ja hajautetun työn yleiset periaatteet sekä joustavat työaikajärjestelyt. Oh-

jeistuksessa otetaan tarkemmin kantaa millaisia edellytyksiä etätyölle asetetaan. Etätyömahdollisuudesta samoin kuin hajautetun työn tekemisestä päätetään yhdessä esimiehien sekä hallinto- ja ylijohdajan kanssa aina tapauskohtaisesti. (Kuva 14).

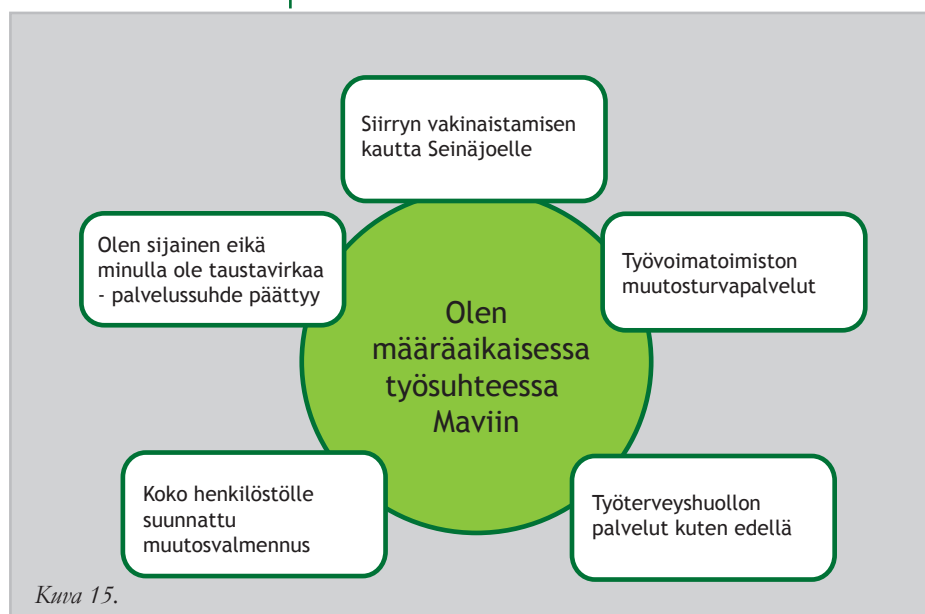
Määräaikaisessa työsuhteessa olevat

Työvoimatoimiston muutosturvapalvelut

- Maaseutuvirastolla on työvoimahallinnossa omat yhdyshenkilöt jotka huolehtivat viraston henkilöstön tiedottamisesta muutosturvapalveluiden osalta.
- Työvoimatoimiston muutosturvapalvelut koskevat varsinaisten irtisanomistilanteiden lisäksi myös pidemmän määräaikaisen työsuhteen päättyessä ilman töitä jääviä ihmisiä.
- Irtisanomistilanteiden muutosturvan tavoitteena on nopeuttaa ja helpottaa irtisanotun pääsyä uuteen työhön. Muutosturvan uusi toimintamalli on voimassa 1.7.2005 lukien. Toimintamalli sisältää irtisanotun palkallisen vapaan uuden työn etsimistä varten, työnantajan tehostunutta tiedotusta, henkilöstön kanssa tehtävän toimintasuunnitelman ja työvoimatoimistojen kanssa laadittavat työllistymisohjelmat.
- Muutosturvan piiriin kuuluvat työntekijät, joilla on kolmen vuoden työhistoria ja irtisanominen tapahtuu tuotannollisen tai taloudellisen syyn perusteella. Muutosturvan piirissä ovat myös määräaikaisessa työsuhteessa olleet, jos työsuhde samaan työnantajaan on jatkunut keskeytyksettä 3 vuotta tai yhteensä vähintään 36 kuukautta viimeksi kuluneen 42 kuukauden aikana.
- Irtisanotulla on oikeus palkalliseen vapaaseen irtisanomisaikana hakiessaan töitä, osallistuessaan työllistymisohjelman tekoon tai siinä sovittuihin toimenpiteisiin. Vapaan pituus määräytyy työsuhteen keston mukaan (5–20 päivää). Vapaasta ei saa aiheutua merkittävää haittaa yritykselle ja siitä on ilmoitettava työnantajalle niin hyvissä ajoin kuin mahdollista. Irtisanotulla on myös oikeus työvoimatoimiston kanssa yhteistyössä tehtävään henkilökohtaiseen työllistymisohjelmaan. Ohjelmassa sovitaan omatoimisesta työhausta ja sen tukemisesta sekä

julkisen työvoimapaikannuksen palveluista, joilla parhaiten edistetään työnhakijan pikaista ja pysyvää työllistymistä uuteen työpaikkaan.

- Irtisanotulla on mahdollisuus saada työllistymisohjelmaan liittyvien toimenpiteiden ajalta työttömyysaikana tietyin edellytyksin työllistymisohjelmallisaa, joka on nykyistä työttömyysturvaa selvästi korkeampi. Esimerkiksi 2000 euron bruttokuukausipalkalla korotettu työttömyysturva olisi 70 prosenttia bruttopalkasta, kun ansiopäiväraha on nykyisin vastaavilla tuloilla 56 prosenttia bruttopalkasta.
- Työllistymisohjelmallisaa voidaan maksaa työttömyyspäivärahan ja koulutustuen korotuksena muutosturvan piiriin kuuluville irtisanotuille, joille on laadittu henkilökohtainen työllistymisohjelma. Edellytyksenä on, että henkilöllä on oikeus jompaan kumpaan etuuteen, joiden saamisedellytykset eivät muutu. Työllistymisohjelmallisaa maksettaisiin työllistymisohjelmaan merkittyjen toimenpiteiden sekä työsuhteen päättymisen jälkeisen omatoimisen työpaikkojen haun ajalta (työnhakuun 20 päivän ajalta ja sen lisäksi toimenpiteiden väliseltä omatoimisen työpaikkojen haun ajalta, joka on enintään seitsemän päivän pituinen). Lisää voisi saada maksimissaan 185 päivän ajalta.
- Työllistymisohjelmaan ja työllistymisohjelmallisään on oikeus irtisanottujen ja määräaikaisten lisäksi itse irtisanoutuneella, jos irtisanominen tapahtuu vähintään 200 päivää kestäneen lomautuksen jälkeen
- Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa irtisanottujen työsuhteen päättymisestä työvoimatoimistoon ja tiedottaa työntekijöille heidän oikeuksistaan muutosturvaan. Vähintään 10 henkilön irtisanomisissa työnantaja



Kuva 15.

tekee henkilöstön kanssa toimintasuunnitelman ja alle kymmenen henkilön irtisanomisissa esittää toimintaperiaatteet irtisanomisajan tukipalveluista.

- Lähde: www.mol.fi.

Siirryn Seinäjoelle tai aloitan Seinäjoella

VES:n periaatteiden mukaiset muuttokustannukset

- Seinäjoelle siirtyvät ovat oikeutettuja Valtion yleisen virka- ja työehtosopimuksen mukaisiin muuttokustannusten korvauksiin.
- Valtion yleisten virka- ja työehtojen (liite 4, Muuttokustannukset, 1§) perusperiaate on, että ”Muuttokustannukset korvataan virkamiehelle, joka viraston tai sen osan siirtämisen taikka uudelleen järjestelyn, asianomaisella hallinnonalalla voimassa olevien siirtymisvelvollisuutta koskevien säännösten mukaisen siirron tai pysyvän komennuksen taikka valtion virkamieslain (750/94) 5 §:n mukaisen viran siirron johdosta joutuu muuttamaan toiselle paikkakunnalle.”

2 § Muuttokustannuksina korvataan:

1. virkamiehen ja hänen perheenjäsentensä matkakustannukset muuttomatkalta matkakustannusten korvaamisesta sovittujen määräysten mukaisesti,

2. tavanomaisen koti-irtaimiston kuljetuksesta aiheutuneet välttämättömät, kohtuulliset ja kuljetukseen välittömästi liittyvät kustannukset,
3. muuttoraha korvauksena muista tarpeellisista muutosta aiheutuneista kustannuksista,
4. päiväraha virkamiehelle muuttoon käytetyltä ajalta matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti,
5. virkamiehen ja hänen perheenjäsenensä uudelle sijoituspaikkakunnalle tekemistä tutustumismatkoista aiheutuvat matkakustannukset ja majoittumiskorvausta erityisistä asumiskustannuksista.

3 § Muuttorahan suuruus määräytyy muuttavien henkilöiden lukumäärän mukaan.

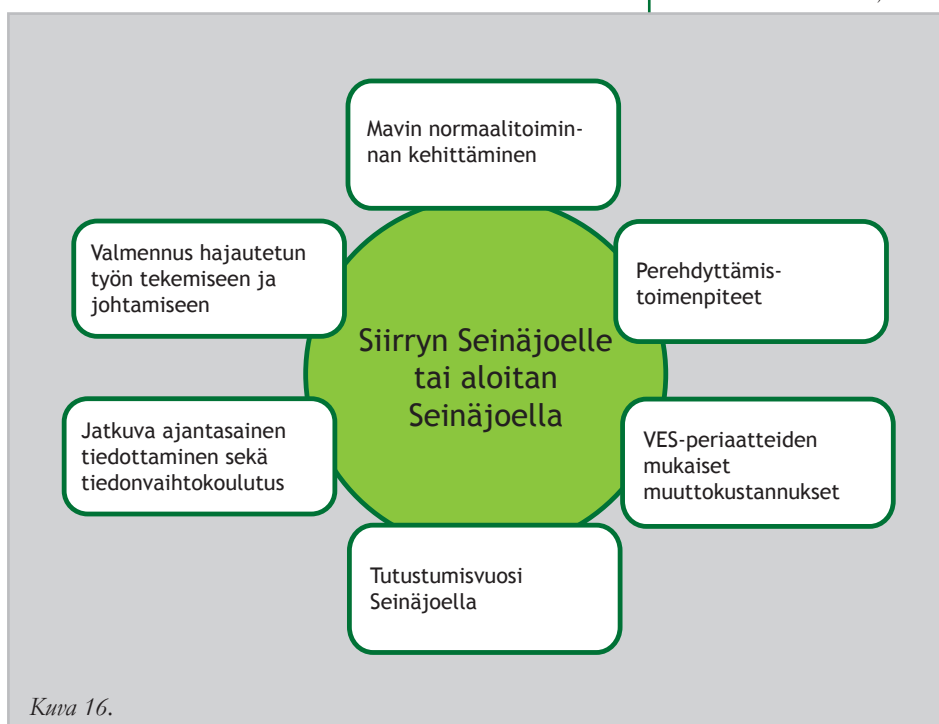
- Muuttavien henkilöiden lukumäärän ollessa yksi suoritetaan muuttorahaa 1009,13 euroa, sen ollessa kaksi 1345,50 euroa ja sen ollessa kolme tai enemmän 1681,88 euroa.
- Jos siirto kohdistuu kumpaankin aviopuolisoon samanaikaisesti, suoritetaan muuttoraha vain toiselle. Jos siirtymisajankohtien välinen aika kuitenkin on vähintään kuusi kuukautta, suoritetaan lisäksi toiselle aviopuolisolle 50 % muuttorahasta.
- Muuttorahan markkamäärän tarkistamisesta sovitaan yleisessä kustannustasossa tapahtuneet muutokset huomioon ottaen sopimuskausittain. (YK:04340)

4 § Tutustumismatkat

- Virkamiehelle ja hänen perheenjäsenelleen suoritetaan

matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti korvaus kuudesta joko nykyiseltä sijoituspaikkakunnalta uudelle sijoituspaikkakunnalle tehdystä tahi kahden siirtoa seuraavan vuoden aikana uudelta sijoituspaikkakunnalta alkuperäiselle sijoituspaikkakunnalle tehdystä matkasta.

- Soveltamisohje: Yhdellä virkamiehen perheenjäsenellä on kullakin tutustumismatkalla oikeus matkakustannustenkorvaukseen. Matkat voivat kestää yhteensä enintään yhdeksän vuorokautta.



Kuva 16.



5–6 § Majoittumiskorvaus

- Siinä tapauksessa, että muutto uudelle sijoituspaikkakunnalle on hyväksyttävän syyn takia tapahtunut ennen varsinaista siirtymisajankohtaa tai varsinaisen siirtymisajankohdan jälkeen, suoritetaan virkamiehelle majoittumiskorvausta matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesti muuttoajan kohdan ja varsinaisen siirtymisajankohdan väliseltä ajalta niistä kustannuksista, jotka hänelle aiheutuvat tilapäisestä asumisesta alkuperäisellä tai uudella sijoituspaikkakunnalla.

Soveltamisohje:

- Hyväksyttävällä syyllä tarkoitetaan ensi sijassa vaikeutta asunnon hankkimisessa virkamiehen uudella sijoituspaikkakunnalla.
- Hyväksyttävänä syynä voidaan pitää myös sitä, että virkamies siirtää muuttoa perheeseensä kuuluvien lasten koulujen lukuvuosien alkamis- tai päättymisajankohdan mukaisesti, ei kuitenkaan pitemmälle kuin siirtymisajankohtana kulumassa olevan lukuvuoden loppuun.
- Puolison työpaikasta tai opiskelusta johtuvia syitä voidaan pitää hyväksyttävinä, jos ennenaikainen tai vasta siirtymisajankohdan jälkeen tapahtuva muuttaminen uudelle sijoittumispaikkakunnalle on puolison vakinaisen työpaikan vastaanottamisen tai muun puolison vakinaisesta työpaikasta tai päätoimisesta opiskelusta johtuvan syyn vuoksi välttämätöntä. Virkamies voi tällä perusteella lykätä tai siirtää muuttoa enintään kolmella kuukaudella.
- Perheelliselle virkamiehelle suoritetaan niiltä työssäolovuorokausilta, jotka hän on 1 momentissa mainituissa tapauksissa joutunut asumaan erillään perheestään 30 prosenttia matkakustannusten korvaamista koskevien sopimusmääräysten mukaisesta päivärahasta. Sinä aikana, jona virkamiehelle suoritetaan 1 momentissa sovitun mukaisesti majoittumiskorvausta, hän on oikeutettu saamaan edellä mainittujen määräysten mukaan määräytynyttä matkustamiskustannusten korvausta yhdestä edestakaisesta matkasta viikossa perheensä asuinpaikkakunnalle.
- Tässä pykälässä tarkoitettuja korvauksia suoritetaan korkeintaan kuuden kuukauden ajalta. Milloin virka-

miehelle tarjotaan valtion toimesta tyydyttävä asunto, tämän pykälän mukaisia korvauksia ei suoriteta.

6 § Virkamiehelle, joka on ostanut tai vuokrannut asunnon uudelta paikkakunnalta ennen siirtymisajankohtaa, mutta joka hyväksyttävän syyn vuoksi siirtää muuttoaan tähän asuntoon, suoritetaan korvausta uuden asunnon hallintakustannuksista asunnon ostamis- tai vuokraamisajankohdan ja siirtymisajankohdan väliseltä ajalta.

Tutustumisvuosi Seinäjoella

Seinäjoella on myös mahdollisuus tutustua elämiseen ja työskentelyyn ns. tutustumisvuoden aikana. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että voi siirtyä työskentelemään vuodeksi Seinäjoelle (viimeistään vuoden 2009 alussa). Mikäli vuoden jälkeen päättää, ettei Seinäjoki ole tuleva kotikaupunki, voi palata takaisin Helsinkiin ja Mavin tarjoamat tukitoimenpiteet koskevat tästä hetkestä myös palaavaa. Tutustumisvuoden osalta edellä mainittuja muuttokustannuksia ei korvata.

Tukitoimenpiteet alueellistamisprosessin edetessä

- Tukitoimenpiteet elävät ja kehittyvät alueellistamisprosessin edetessä. Maaseutuviraston tavoitteena ja suunnittelun lähtökohtana on tarjota henkilöstölle henkistä, taloudellista, tiedollista ja osallistuvaa tukea muutosvaiheen aikana. Henkilöstön osallistuminen tukitoimenpiteiden suunnitteluun on muutosprosessin onnistumisen kannalta olennaista.
- Tässä suunnitelmassa ei ole mainittu esimerkiksi muutostilanteessa tärkeänä tukena olevaa virkistystoimintaa tai henkistä tukea ja läsnäoloa, koska niitä on vaikea erottaa organisaation normaalista toiminnasta ja toiminnan kehittämisestä. Näihin asioihin kiinnitetään kuitenkin muutosvaiheen aikana erityistä huomiota Maaseutuviraston kehittämis- ja koulutussuunnitelmia laadittaessa.

www.mavi.fi

