Valtiontalouden tarkastusviraston virkamiesyhdistys **23.9.2019**

LAUSUNTO

Tarkastusvaliokunnalle

K 6/2019 vp Eduskunnan tilintarkastajien tilintarkastuskertomus Valtiontalouden tarkastusviraston tilinpäätöksestä, toimintakertomuksesta ja kirjanpidosta sekä hallinnosta vuodelta 2018

Valtiontalouden tarkastusviraston toiminta ja vireillä olevan organisaatiouudistuksen hallinta henkilöstön näkökulmasta – VTV:n virkamiesyhdistyksen lausunto tarkastusvaliokunnalle

1. *Uudistuksen lähtökohtatilanne*

VTV on toteuttanut laaja-alaisia ja syvällisiä, tarkastustoiminnan ytimeen vaikuttavia muutoksia parin kolmen viime vuoden aikana. Vuonna 2017 virasto siirtyi Antinkatu 1:stä Porkkalankatu 1:een (Lepakko) avokonttoritiloihin. Kuluvan vuoden huhtikuun alussa toteutettiin kokonaisvaltainen organisaatiouudistus (jäljempänä ”uudistus”). Uudistus on parhaillaan toimeenpanovaiheessa, joten sen arvioinnissa on syytä noudattaa tietynlaista varovaisuutta. Laaja uudistus tuo mukanaan paljon uusia mahdollisuuksia, jotka tulisi hyödyntää. Taitamattomasti toteutettuna uudistus tuo mukanaan myös uudenlaisia riskejä.

Valtionhallinnossa on yleisesti omaksuttu se lähtökohta, että uudistusten vaikutuksia pyritään ennakoimaan. Koska laajemmat muutokset vain harvoin voivat perustua täsmälliseen ennakkotietoon, lähtökohdaksi on vakiintunut myös se, että uudistusten toteutuneita tuloksia ja vaikutuksia seurataan jo varhaisessa vaiheessa systemaattisesti ja monipuolisesti. Huolellisen valmistelun vaatimus korostuu tarkastusviraston kaltaisessa organisaatiossa.

2. *Uudistuksen hallinta muutoksen ja riskien hallintana*

Henkilöstölle on verrattain monipuolisesti tiedotettu uudistukseen sisältyvistä muutoksista mm. järjestämällä työpajoja ja henkilöstöinfoja. Uudistusta keväällä 2019 toteutettaessa järjestöt kiinnittivät kuitenkin huomiota siihen, että uudistuksen seurantaa ei ollut lainkaan suunniteltu. Viimeksi mainittuun sisältyy riskejä, joista tärkeimmät ovat seuraavat:

- viraston työhyvinvointikysely ParTyssa viime vuosina esille nousseet ongelmat, joita harkitulla muutoksella olisi mahdollista korjata, jäävät korjaamatta,

- taitamattomasti toteutettu muutos voi kärjistää ongelmia entisestään,

- viraston henkilöstön laaja ja monimuotoinen kokemus kohdeorganisaatioidensa muutosten toteuttamisesta lupauksineen ja riskeineen jää uudistuksen yhteydessä hyödyntämättä,

- muutoksen yksityiskohdat onnistumisina ja epäonnistumisina jäävät epäselviksi, koska seurannan uudistuksesta tuottama täsmätieto puuttuu, - ParTy-kyselyn kaltainen yleinen seuranta ei korvaa erikseen kohdennettua spesifiä uudistuksen seurantaa.

Huolellisesti hyvissä ajoin suunnitellulla ja harkitusti toteutetulla seurannalla nämä ja muutkin riskit voidaan rajata hyväksyttävälle tasolle. Hyödyntämällä henkilöstön osaamista ja kokemusta riskit voidaan kääntää joiltakin osin myös mahdollisuuksiksi.

3. *Henkilöstöjärjestöjen rooli uudistuksen seurannassa on tärkeä mutta myöhäsyntyinen ja epäselvä*

Koska seurantaa ei ollut suunniteltu, järjestöt ehdottivat maaliskuussa 2019 viraston YT-kokouksessa, että ne laatisivat syksyyn mennessä ehdotuksen uudistuksen seurantasuunnitelmaksi. YT-kokous hyväksyi ehdotuksen.

Järjestöjen jälkikäteinen ”palokunnan rooli” uudistuksen seurannan suunnittelussa ja toteuttamisessa oli ennakoitavissakin hankalaksi. Se on myös käytännössä osoittautunut vaikeaksi. Yleensähän lähtökohtana on se, että organisaation johto ottaa kokonaisvastuun uudistusten seurannan järjestämisestä. Lisäksi uudistusten seurannan toimivuuden varmistamiseksi seurannan suunnittelu aloitetaan jo hyvissä ajoin ennen muutosten toteuttamista siten, että seurannan ja arvioinnin tiedonhallinta on rakennettu jo etukäteen sisään uudistukseen. Laadukkaissa seurantamenettelyissä henkilöstöltä kerätään tietoa ennen uudistusta, uudistusta toteutettaessa ja uudistuksen tultua toteutetuksi. Parhaassa tapauksessa uudistuksen ratkaisuja peilataan jo uudistuksia toimeenpantaessa ajan tasalla olevaan seurantatietoon, tehden tarpeen mukaan hienosäätöjä ja korjauksia. Koska järjestöt tulivat mukaan uudistuksen seurannan suunnitteluun pikemminkin spontaanisti ja jälkikäteisinä korjaajina kuin ennakolta suunnitellulla tavalla, niiden mahdollisuudet uudistuksen seurannan laadukkaaseen suunnitteluun ovat jo lähtökohtaisesti heikot.

4. *Kesällä 2019 toteutettu Pulssi-kysely viittaa siihen, että uudistuksen riskejä ei ole täysin hallittu*

Samalla kun uudistuksen seurantaa VTV:llä vasta myöhäsyntyisesti pohditaan, viraston henkilöstölle alkukesällä tehdyn ns. Pulssi–työhyvinvointikyselyn tulokset herättävät lisää huolia. Kyselyn tuloksissa ilmenevät pääosin samat ongelmat, joita ParTy-työhyvinvointikyselyssä on viraston kohdalla tullut esille jo muutaman vuoden ajan ja joita henkilöstöjärjestöt ovat raportoineet valiokunnalle jo aiemmissa lausunnoissaan. Pulssi-kyselyn ydinviesti on seuraava:

- lähiesimiesten toiminta on koettu asianmukaiseksi,

- johtamisessa 47 % kyselyyn osallistuneista on täysin tai lähes eri mieltä siitä, että viraston johto viestii ja näyttää suuntaa toiminnalle

- työyhteisön toimivuudessa on menty selvästi alaspäin,

- myös henkilöstön motivaatiossa ja työkyvyssä on menty taaksepäin: negatiivisuus on selvästi lisääntynyt ja positiivisuus vähentynyt.

Vaikka jokin osa Pulssi-kyselyssä havaittavasta tulosten alamäestä varmaan liittyy myös muutokseen itsessään, tuloksissa havaittava suunta on huolestuttava. Lisäksi kyselytulosten negatiivinen kehitys ParTy-kyselyn mittareissa käynnistyi VTV:llä jo ennen vireillä olevien organisaatiomuutosten käynnistämistä. Pulssi-kyselyssä näkyvillä olevassa tulosten heikentymisessä ei siten ole kyse pelkästään muutosprotestista tai -vastarinnasta. Pulssi-kyselyn tuoma tieto on ”herätyskellotietoa”. Yllä esitetyn perusteella sitä tulisi nyt ryhtyä VTV:llä kiireesti konkretisoimaan ja tarkentamaan. Tämä ei voi olla ensisijaisesti järjestöjen vastuulla.

5. *VTV:n virkamiesyhdistyksen kokonaisarvio uudistuksen hallinnasta*

VTV:llä parhaillaan toteutettavana olevia uudistuksia havainnoimalla kuka tahansa voi todeta, onko edellä mainitut muutoksiin sisältyvien riskien hallinnan ja uudistusten hyvän seurannan vaatimukset otettu riittävästi huomioon. Koska seurannan lähtökohtia ei ole pohdittu ja selkeytetty, seurantaa pohtivat henkilöstöjärjestöt ovat joutuneet ”juoksemaan muutoksen perässä” ilman selvyyttä siitä, kuka tekee mitäkin ja miten varmistetaan henkilöstön näkökulmasta olennaisen seurantatiedon laadukkuus, riittävyys ja oikea ajoitus. Kun tähän yhdistetään uudistuksen laaja-alaisuus ja sen toimeenpano ”yhdellä kertaa” ilman pilotointeja, seurannan puutoksesta muodostuvat riskit kasvavat entisestään. Näin merkittävän asian ei tulisi

olla yksinomaan järjestöjen aktiivisuuden varassa. Järjestöillä ei ole, eikä voikaan olla, sellaisia resursseja, joita laaja-alaisen ja syvällisen organisaatiomuutoksen seurannan yksityiskohtainen suunnittelu vaatii.

Laajan ja syvällisen uudistusten seurannan jääminen henkilöstöjärjestöjen aktiivisuuden ja niiden aloitteellisuuden varaan pakottaa kysymään, onko 1.4.2019 toteutetun uudistuksen hallinta VTV:llä ollut riittävää. Järjestöjen tulee kantaa uudistusten seurannassa oma vastuunsa. Järjestöt eivät voi toimia vastuullisesti ja kestävällä tavalla henkilöstönkään näkökulmasta, keskittymällä yksinomaan muutosten vastustamiseen. Järjestöjen yhteistoiminnassa viraston kanssa ei voida kuitenkaan lähteä siitä, että järjestöt ottavat itselleen tai niille siirretään vastuita asioissa, joihin niillä ei ole toimivaltaa, vaikutuskeinoja ja resursseja. Yhdistys pitää tärkeänä, että eri toimijoiden roolit selkeytetään, ja että tarkastusvaliokunta osallistuu jatkossakin aktiivisesti VTV:llä toteutettujen muutosten seurantaan.

Helsingissä 23.9.2019

VTV:n virkamiesyhdistyksen hallitus