

METSÄHALLITUSSEMINAARI

30.8.2011

HENKILÖSTÖN PUHEENVUORO

Liiketoimintojen reunaehdoissa omistaja
määritellyt mm:

- Luonnon monimuotoisuus
- Metsien virkistyskäyttö
- Luontomatkailu
- Työllisyyden edistäminen
- Saamelaiskulttuurin huomioiminen
- porotalous

- Yhteiskunnallisten velvoitteiden määräksi arvioitu 40 – 50 milj. euroa/vuosi. V. 2010 ne arvioitiin 53 milj. euroksi.
- Tuloutettu noin 100 milj. euroa vuosittain osinkona valtiolle.
- Tuloutus v. 2012 110 milj. euroa ja 2013 jo 122 milj. euroa.

Tavoitteiden saavuttamiseksi tärkeää:

- Metsähallituksen yhtenäisyyden säilyttäminen
- Metsien eri käyttömuotojen yhteensovitt.
- Alueiden yhteiskäytön varmistaminen
- Yhteinen johtamisjärjestelmä, toimintatapa ja henkilöstöpolitiikka
- Omistajaohjaus Metsähallituksen hallituksen kautta johdolle

- **Henkilöstön edustajien kannanotto 10.11.2010:**

Me henkilöstön edustajat tuemme tavoitetta, että Metsähallitukselle vahvistetaan tulevassa lainsäädännössä eri sektoreiden yhteistyötä edistävä malli, joka tukee johdon ja henkilöstön yhdessä valmistelemaa Metsähallituksen synergiaan ja yhtenäisyyteen pohjautuvaa kehittämisstrategiaa. Haluamme painottaa niitä laajoja yhteiskunnallisia hyötyjä, joita yhtenäinen Metsähallitus tarjoaa harjoittaessaan liiketoimintaa sekä tuottaessaan monipuolisia luontopalveluja budjettirahoitteisesti.

Yhtenäinen, Metsähallituksen nykyiset toiminnot sisältävä organisaatio, tarjoaa henkilöstölle parhaat edellytykset monipuoliseen ja tulokselliseen työhön, samalla se turvaa myös henkilöstön asemaa. Yhtenäinen organisaatio antaa omistajalle edelleen hyvät mahdollisuudet nykyisen tasoiseen toimivaan yhteiskunnalliseen ohjaukseen. Henkilöstön kuuleminen sekä innoituksellinen organisaation muutoksessa on ensiarvoisen tärkeää sekä hyvän hallintotavan mukaista.

Metsähallituksen kehittäminen yhteisesti valmistellun strategian pohjalta nykyistä yhtenäisempänä kokonaisuutena tulee ottaa lainsäädännön lähtökohdaksi.

- Henkilöstön osamaamisen hyödyntäminen tärkeää
- Siirtyminen talon sisällä tehtävistä ja toiminnoista toiseen
- Henkilöstön yhdenvertaisuuden edistäminen muutoksissa
- Pitkäjänteinen ja yhtenäinen henkilöstöpolitiikka