

# Syyttäjälaitoksen toimintalinjat 2020



24.2.2012

Valtakunnansyyttäjänvirasto

Albertinkatu 25 A, PL 333

00181 Helsinki

[VKSV@oikeus.fi](mailto:VKSV@oikeus.fi)

[www.vksv.oikeus.fi](http://www.vksv.oikeus.fi)

# Sisällysluettelo

<b>LUKIJALLE</b>	<b>5</b>
<b>1 Mitä me tahdomme olla viimeistään vuonna 2020 – visiomme</b>	<b>6</b>
<b>2 Päätaavoitteemme</b>	<b>8</b>
I Toimimme tehokkaasti	8
II Meihin luotetaan	8
III Työnantajakuvamme on hyvä ja näkyvä	9
<b>3 Toiminnot ja prosessit</b>	<b>9</b>
Tavoitetila	9
Toimenpiteet	9
<b>4 Osaaminen</b>	<b>12</b>
Tavoitetila	12
Toimenpiteet	12
<b>5 Organisaatio- ja henkilöstörakenne</b>	<b>13</b>
Tavoitetila	13
Toimenpiteet	14
<b>6 Johtaminen</b>	<b>15</b>
Tavoitetila	15
Toimenpiteet	15
<b>7 Seuranta ja muutokset</b>	<b>16</b>

**VISIO:**  
**Olemme osaava, vahva ja vaikut-  
tava rikosvastuun toteuttaja.**  
**Meillä on hyvä tehdä työtä**  
**turvallisemman yhteiskunnan**  
**puolesta.**

**Toimimme  
tehokkaasti**

**Meihin luotetaan**

**Työnantajakuvamme  
on hyvä ja näkyvä**

**Toiminnot ja  
prosessit**

**Osaaminen**

**Organisaatio-  
ja henkilöstö-  
rakenne**

**Johtaminen**

# LUKIJALLE

Kädessäsi on kuvaus syyttäjälaitoksen lähivuosien toimintalinjoista. Tämä on laatuaan ensimmäinen kokonaisvaltainen esitys nykymuotoisen, vuodesta 1997 toimineen syyttäjälaitoksen aikana. Tarkoitus on näin pukea sanoiksi sekä omaa väkeämme että muita syyttäjälaitoksen asioista kiinnostuneita varten tulevaisuutemme kuva sellaisena, joksi itse pyrimme sitä tulevina vuosina rakentamaan.

Esitystapa etenee portaattain, ylhäältä alas. Alussa ja ylimpänä on syyttäjälaitoksen visio eli kuvaus siitä, mitä tahdomme olla vuonna 2020. Visiomme sisältö, joka on syntynyt henkilöstöä laajasti kuullen, tulee olemaan johtotähtenä kaikessa kehittämistyössämme ja johtamisessamme.

Visiosta on johdettu kolme päätavoitettamme. Haluamme niitä toteuttamalla erottua positiivisesti lainkäytön viranomaiskentästä ja yleisemminkin yhteiskunnallisena toimijana.

Seuraavalla tasolla ovat neljässä korissa konkreettiset kehittämiskohteemme: toiminnot ja prosessit, osaaminen, organisaatio- ja henkilöstörakenne sekä johtaminen. Jokaiseen niistä sisältyy tavoitetilan tiivis kuvaus ja siihen pääsemiseksi tarvittavien toimenpiteiden määrittely.

Osa toimenpiteistä on sisäisiä ja niihin ryhtyminen omissa käsissämme. Osassa voimme toimia aloitteellisesti päätösvallan kuuluessa jollekin muulle toimijalle, esimerkiksi lainsäätäjälle. Toimenpiteet ovat varsin erilaisia myös niiden asiallista laajuutta ja ajallista kestoa ajatellen, mutta tärkeitä ne ovat kaikki.

Tämän strategiahankkeen pohjatyön ovat tehneet asettamani neljä työryhmää, joissa on ollut kattava ammatillinen ja alueellinen syyttäjälaitoksen edustus. Työryhmissä hahmoteltuja tulevaisuuden toimintalinjojamme on luonnosvaiheessa esitelty henkilöstölle, tärkeille sidosryhmille ja lähitoimijoille. Haluan tässä vielä erikseen kiittää kaikkia edellä mainittuja arvokkaasta työstä ja palautteesta.

Lopullisista linjauksista päättäessäni olen saanut asiantuntevaa tukea johtoryhmältäni.

Strategiapapereista usein löytyvää toimintaympäristön analyysia ei erillisenä jaksona sisälly tähän asiakirjaan. Näkemysemme toimintaympäristöstämme on läpäisyperiaatteella otettu huomioon tavoitetilan kuvauksissa ja niiden edellyttämässä toimenpiteissä. Sitä kuvataan myös toiminta- ja taloussuunnitelmissa vuosittain.

Seuraamme ja arvioimme jatkuvasti toimintaympäristöämme. Tarkistamme tarvittaessa toimintalinjojamme, mikäli muutokset ympäristössämme sitä edellyttävät.

Otan mielelläni vastaan myös lukijapalautetta toimintalinjoistamme ja ideoita tulevaan kehittämistyöhömme. Ne voi lähettää osoitteella [palaute.vksv@oikeus.fi](mailto:palaute.vksv@oikeus.fi).

Helsingissä 24.2.2012

**Matti Nissinen**  
Valtakunnansyyttäjä

# 1 Mitä me tahdomme olla viimeistään vuonna 2020 – visiomme

*Olemme osaava, vahva ja vaikuttava rikosvastuun toteuttaja.  
Meillä on hyvä tehdä työtä turvallisemman yhteiskunnan puolesta.*

Visio on tahdon asia. Yllä on havainnollinen ja rajattu kuvaus siitä, mitä me haluamme olla tulevaisuudessa, vuonna 2020. Vision pitää tuntua omalta, energiseltä ja tavoittelemisen arvoiselta. Se ei toteudu ilman ponnisteluja arjessa, jossa toimintaympäristömme ja lait muuttuvat, työvälineemme kehittyvät ja kansainvälistyminen etenee.

## ***Osaava ja vahva***

Osaaminen on vahvuutemme. Jokaisen ammattitaidolla on ”parasta ennen -päiväys”. Sen vuoksi pidämme osaamistamme jatkuvasti ajan tasalla. Erikoistumiskehitys syyttäjälaitoksessa on pitkällä. Tarjoamme kaikille palveluksessamme oleville modernein keinoin toteutettua korkealaatuista sisäistä ja ulkoista koulutusta, johon jokainen hakeutuu tarpeen mukaan myös oma-aloitteisesti. Meillä voi kouluttautua huippuasiantuntijaksi asti.

Osaamisen vaatimus liittyy myös jokaisen työyhteisö- ja vuorovaikutustaitoihin sekä johtamiseen kaikilla tasoilla. Osaamme toimia työyhteisömme jäsenenä arvojemme edellyttämällä tavalla. Arvostamme toisiamme, annamme palautetta ja kehitämme johtamista jatkuvasti.

## ***Verkostoituva***

Olemme sitä vahvempia mitä paremmin onnistumme sidosryhmäyhteistyössämme. Erilaisten verkostojen merkitys on suuri. Olemme niissä aktiivisia ja näkyviä toimijoita - myös kansainvälisesti. Ohjausotteemme vaativien asioiden tutkintaan on vahva.

## ***Vaikuttava***

Vaikuttavuus syntyy toimintamme yhteiskunnallisista tuloksista. Syyttäjälaitokselle on annettu paljon valtaa. Kohdistamme työpanoksemme oikeisiin asioihin. Tulosohejaus toimii ja vaikuttaa. Teemme esimiesten tuella yhdenmukaisia linjauksia ja muita toimintamme edellyttämiä valintoja. Saamme aikaan tuloksia, joita yhteiskunta – toimeksiantajamme – meiltä oikeutetusti odottaa.

Julkinen kuvamme on hyvä. Viestintämme on aktiivista ja vuorovaikutteista. Olemme merkittävä kriminaalipoliittinen vaikuttaja. Toimimme ehdottoman puolueettomasti. Tehokkuutemme tunnetaan. Me palvelemme ja meihin luotetaan.

## ***Toteuttava***

Syyttäjälaitoksen tärkein tehtävä on rikosvastuun toteuttaminen. Sen päävaiheet työssämme ovat esitutkinnan ohjaaminen, syyteharkinta ja oikeudessa toimiminen. Syyttäjän toiminta on virtaviivaista ja asian laadun mukaan olennaiseen keskittyvää.

Muutoksenhauilla kehitämme myös oikeudenkäyttöä.

Rikosvastuun toteuttamista tukevat korkealaatuinen ja tehokas sihteerityö, tietopalvelu, koulutus, johtaminen, viestintä, hallinto ja tietotekniikka.

### ***Yhdistävä***

Syyttäjälaitos on kaikkien sen palveluksessa työskentelevien ihmisten yhteisö. Vahvuutemme on ihmisten osaamisessa ja yhteisöllisyydessä. Ketään ei jätetä yksin. Hyväksymme ihmisten ja tehtävien erilaisuuden ja kunnioitamme toistemme ammattitaitoa. Arvokeskustelumme on aitoa ja arvomme ovat ajan tasalla. Haluamme vaalia arvojamme kaikessa toiminnassamme.

Työskentely pareina, tiimeissä ja ryhmissä on tavallista. Suuri osa työstä on edelleen itsenäistä yksilötyötä. Myös etätyö on tarvittaessa mahdollista.

Syyttäjälaitos on työpaikkamme. Työmme on vaativaa. Esimiehet tukevat siinä onnistumista. Työhyvinvointi on meille tärkeä asia ja sen hyväksi tehdään työtä. Työvälineemme ja toimitilamme ovat ajanmukaiset. Työturvallisuusnäkökohdat on otettu kattavasti huomioon.

### ***Turvaava***

Turvallisessa yhteiskunnassa on pelisäännöt, joita kaikki noudattavat. Niitä rikkovia rangaistaan tarvittaessa. Syyttäjälaitos on siinä keskeinen toimija. Meillä on ajantasainen, toimintaamme ohjaava tilannekuva rikollisuuden aiheuttamista uhista ja ongelmista.

Yhteiskunnallista tehtäväänsä suorittaessaan syyttäjälaitos edistää oikeusturvan toteutumista. Oikeusturva on merkittävä osa turvallisuutta ja oikeudenmukaisuutta. Useat viranomaiset ja kolmannen sektorin toimijat työskentelevät yhteiskuntamme turvallisuuden puolesta. Syyttäjälaitos on osa tätä verkostoa, jonka yhteisellä vastuulla on, että Suomi on Euroopan turvallisimaa maa.

## 2 Päätaivoitteemme

Syyttäjälaitoksen strategisella johtamisella on kolme päätaivoitetta: toimimme tehokkaasti, meihin luotetaan ja työnantajakuvamme on hyvä ja näkyvä.

### I Toimimme tehokkaasti

Tehokkuus liittyy sekä ydintehtäväämme, rikosvastuun toteuttamiseen, että sen edellyttämiin erilaisiin tukitoimiin.

Syyttäjä on rikosvastuun toteuttamisen moottori. Hän toimii rikosvastuun toteuttamisen kaikissa vaiheissa – esitutkintayhteistyössä, syyteharkinnassa ja tuomioistuimen pääkäsitelyssä – aktiivisesti ja ammattitaitoisesti. Syyttäjä keskittyy olennaiseen ja huolehtii siitä, että rikosvastuu toteutuu tehokkaasti myös asioissa, joilla on kansainvälinen liityntä.

Esimiehet, hallinto, koulutus ja sihteerityö tukevat tässä onnistumista monin tavoin. Sisäisiä työprosesseja kehitetään aktiivisesti ja parhaita käytänteitä hyödynnetään.

### II Meihin luotetaan

Luottamus liittyy ennen muuta päätöksiimme ja toimintaamme ydintehtävässämme. Päätöksemme ovat ammatillisesti korkeatasoisia ja hyvin perusteltuja. Syyttäjälaitos on kaikessa toiminnassaan ehdottoman tasapuolinen ja puolueeton. Asiakkaidemme yhteiskunnallisella asemalla ja taustalla ei ole vaikutusta päätöksiimme. Emme suosi, emmekä syrji ketään.

Olemme myös luotettava yhteistyökumppani sidosryhmiemme ja lähitoimijoidemme näkökulmasta. Neuvottelemme asiallisesti ja teemme sen, mitä on luvattu ja sovittu.

Luottamus liittyy myös tulosohtaukseemme. Tuomme selkeästi esille resurssitarpeemme ja niihin perustuvat tuloksetkomahdollisuutemme. Sovitut taivoitteet pyrimme kaikin käytettävissä olevin keinoin saavuttamaan.



### III Työnantajakuvamme on hyvä ja näkyvä

Palveluksessamme jo olevat viihtyvät työssään ja se näkyy myös säännöllisesti tehtävien työilmapiirikyselyjen tuloksissa. Syyttäjälaitos on oikeusalan pidetyin ja halutuin työpaikka julkisella sektorilla. Voimme rekrytoida palvelukseemme uusia työntekijöitä suuresta ja motivoituneesta hakijajoukosta.

Ulkoisen viestinnän eri keinoin syyttäjälaitos näkyy julkisuudessa muutenkin kuin rikosuutisoinnin yhteydessä, esimerkiksi osallistumalla toimintaympäristöämme koskevaan yhteiskunnalliseen keskusteluun.

## 3 Toiminnot ja prosessit

### Tavoitetila

Rikosvastuu toteutuu tehokkaasti, kun syyttäjä pystyy hoitamaan tehtävänsä olennaiseen keskittyen ja sujuvasti tukeutumalla tarvittaessa yhteistyöhön muiden viranomaisten ja tahojen kanssa.

Syyttäjä on ratkaisija, joka määrittelee kantansa esitutkinta-aineistossa oleviin syyteharkintakysymyksiin. Esitutkintayhteistyössä pöytäkirjan johdanto-osa on laadittu sellaiseksi, että sen perusteella voidaan tehdä syyte tai syyttämättäjäyttämispäätös. Siinä on otettu huomioon myös asiaesittelyn tarpeet.

### Toimenpiteet

#### 3.1 Syyttäjän asema syyteprosessin johtajana vakiinnutetaan

Syyttäjä on ainoana viranomaistoimijana mukana rikosasian käsittelyn kaikissa vaiheissa: esitutkinnassa, syyteharkinnassa ja oikeudenkäynnissä. Syyteprosessin johtajuus tarkoittaa ajallisesti tutkinnanjohtajuutta laajempaa ja asiallisesti sitä syvempää syyttäjän oikeutta ja velvollisuutta huolehtia rikosvastuun tehokkaasta toteutumisesta. Se pitää samanaikaisesti sisällään vaatimukset tasapuolisesta, joutuisasta ja taloudellisesta sekä asianosaisten oikeusturvan ja yleisen edun huomioonottavasta menettelystä. Se ilmentää myös syyttäjälle kuuluvaa vastuuta siitä, että rikosepäily selvitetään esitutkinnassa syyteharkinnan ja pääkäsittelyn perusteeksi riittävässä laajuudessa. (3.1.1) (Sulkeissa olevat numerot viittaavat sivulla 16 mainittuun taulukkoon).

Syyttäjät osallistuvat aktiivisesti esitutkintayhteistyöhön. He käyttävät tarvittaessa täysimääräisesti esitutkinta- ja pakkokeinolainsäädäntöön perustuvia toimivaltuuksiaan

esitutkinnan toimittamiseen, sisältöön, kohdentamiseen ja päättämiseen sekä pakkokeinoihin liittyen. (3.1.1)

Syyttäjille ja esitutkintaviranomaisille järjestetään yhteistä koulutusta, joka vahvistaa myös yhteistä käsitystä syyttäjän tehtävistä esitutkinnassa. (3.1.2)

Valtakunnansyyttäjä pyrkii edistämään syyteneuvottelujärjestelmän ("syytteestä sopiminen") jatkovalmistelua ja hyväksymistä. (3.1.3)

Syyttäjälaitos valmistautuu koulutuksen ja johtamisen keinoin ottamaan syyteneuvottelujärjestelmän täysimääräiseen käyttöön välittömästi uudistuksen tultua voimaan. (3.1.4)

Yhteistyössä tuomioistuimen kanssa vahvistetaan syyttäjän roolia pääkäsittelyn suunnittelussa ja valmistelussa. Menettelyn edellyttämästä työprosessista eri toimenpiteineen neuvotellaan ja sovitaan alueellisesti syyttäjänvirastojen ja tuomioistuinten kanssa. (3.1.5)

### **3.2 Nopeutetun oikeudenkäyntimenettelyn käyttöönottoa edistetään**

Nopeutetussa oikeudenkäyntimenettelyssä on kyse päivystystyyppisestä tuomioistuin käsittelystä välittömästi epäillyn rikoksen esitutkinnan valmistumisen ja syyteharkinnan jälkeen, kun vastaaja vielä on läsnä (ns. yhden asiointikerran tai yhden kosketuksen periaate). Rikosoikeudenkäyntiä koskeviin säännöksiin tulee tehdä nopeutetun menettelyn edellyttämät muutokset. Tämä koskee erityisesti epäillyn puolustuksen järjestämistä ja asianomistajan korvausvaatimusten esittämistä ja käsittelyä. Summaarisen menettelyn käyttöalaa voidaan laajentaa. (3.2)

Valtakunnansyyttäjä toimii asiassa aloitteellisesti lainvalmistelutoimien käynnistämiseksi. (3.2)

### **3.3 Syyttäjän mahdollisuudet välittömästi hoitaa hänelle ilmoitetun rikosasian edellyttämät toimet esitutkinnassa, syyteharkinnassa ja oikeudenkäynnissä varmistetaan**

Välittömän toiminnan työprosessista eri toimenpiteineen ja vaiheineen neuvotellaan ja sovitaan alueellisesti syyttäjänvirastoissa yhteistyössä esitutkintaviranomaisten, tuomioistuinten ja muiden syyteprosessiin liittyvien toimijoiden kanssa. (3.3.1)

Esitutkinta-aineiston tietoteknisen käsittelyn ja hallinnan osaaminen varmistetaan aineistopankkia (AIPA) ja muita tietojärjestelmiä koskevalla koulutuksella. (3.3.2)

Päivystys- ja varallaolojärjestelmän kehittäminen, Eurojust mukaan lukien, ja siihen liittyvä syyttäjälaitoksen sisäinen hallinnollinen ohjeistus valmistellaan työryhmätyönä. (3.3.3)

Valtakunnalliset linja- ja yhteistyökysymykset käsitellään rikosoikeudenhoidon viranomaisten (RIVI-) neuvottelukunnassa. (3.3.4)

### **3.4 Syyttäjien työmenetelmiä kehitetään**

Syyttäjäparien ja -ryhmien käytöstä ja niiden sisäisen työnjaon järjestämisestä annetaan valtakunnansyyttäjän yleinen ohje. Syyttäjäpareja ja -ryhmiä avustavissa tehtävissä hyödynnetään myös aloittelevien syyttäjien, apulaissyyttäjien ja harjoittelijoiden työpanosta. (3.4.1)

Yksinkertaisten asioiden pääkäsittelyjä sekä käräjä- että hovioikeuksissa keskitetään tarvittaessa muiden kuin syyteharkinnan tehneen tai asiassa muuten aiemmin toimineen syyttäjän hoidettavaksi. (3.4.2)

Muutoksenhakua korkeimpaan oikeuteen ohjataan syyttäjän toiminnan kannalta tärkeisiin linjakysymyksiin. (3.4.3)

### **3.5 Syyttäjälaitoksen tietotekniikka ja tietojärjestelmät palvelevat ydintehtäväämme**

Syyttäjän tulee syyteprosessin johtajana voida seurata reaaliajassa rikosasioissa kertyviä tietoja ja tehtyjä toimenpiteitä tarkoitukseen parhaiten soveltuvalla päätelaitteella, sekä suorittaa työtehtäviään tarkoitukseen soveltuvalla työskentelytavalla. (3.5.1)

Puheentunnistusjärjestelmän käytön hyödyt sekä käyttö- ja hankintamahdollisuudet selvitetään. (3.5.2)

Syyttäjälaitos osallistuu aktiivisesti tietotekniikkaa kehittäviin työryhmiin ja muuhun sellaiseen työhön, joilla voidaan varmistaa tai edistää syyttäjälaitoksen tarpeiden huomioonottamista alan kehittämistyössä, päätöksenteossa ja toimenpiteissä. (3.5.3)

### **3.6 Syyttäjältä karsitaan rikosvastuun toteuttamiseen sisältymättömät tehtävät**

Valtakunnansyyttäjä toimii aloitteellisesti syyttäjän ydintehtävään sisältymättömien tehtävien siirtämiseksi muille toimijoille. Tällaisia tehtäviä ovat muun muassa täytäntöönpanoon kuuluvat sakon muuntoasiat ja valtion taloudellisen edun valvomisen piiriin kuuluva oikeudenkäyntiavustajien valvonta. (3.6)

## 4 Osaaminen

### Tavoitetila

Syyttäjälaitos on korkeatasoinen hyvien ammattiosaajien asiantuntijaorganisaatio. Osaaminen perustuu jatkuvaan koulutukseen, joka on suunniteltu nousujohteiseksi ja yksilölliseksi, ja joka rakentuu työssä oppimisen perustalle. Asiantuntijuus on yhteistä osaamista.

Osaavalla henkilöstöllä on halu ja kyky oppia, kehittyä ja uudistua. Työn hallinnan tunne on hyvä ja työssä voidaan hyvin.

Koulutus kannustaa ja innostaa jatkuvaan uuden oppimiseen sekä vertaistuen ja osaamisen jakamiseen.

Osaamisen johtaminen on laadukasta ja ennakoivaa. Syyttäjälaitoksessa tarvittavien osaamisten määrittely tapahtuu myös vahvistetut toimintalinjat huomioon ottaen. Koulutusohjelma varmistaa vaikuttavuuden ja erikoistumisjärjestelmä tukee parhaalla mahdollisella tavalla organisaation tehokasta toimintaa.

### Toimenpiteet

#### 4.1 Virastojen ja henkilöstön osaamiset kartoitetaan

Luodaan osaamiskartoitusjärjestelmä. Osaamiskartoituksen tulokset muodostavat syyttäjälaitoksen yhteisen osaamiskartan, jossa kuvataan nykyinen ja tulevaisuudessa tarvittava osaaminen, kielitaito ja vuorovaikutustaidot mukaan lukien. Tulevaisuuden osaamistarpeet huomioidaan jo rekrytoinnissa. (4.1)

#### 4.2 Henkilökohtaiset osaamis- ja urapolkusuunnitelmat laaditaan

Henkilöstön pitkäjänteisen työ-, osaamis- ja urasuunnittelun perusta rakennetaan kehityskeskusteluissa. Kiinnostus erikoistumiseen sekä esimiestehtäviin ja niitä varten tarvittava osaaminen arvioidaan ja tarvittavasta erikoiskoulutuksesta huolehditaan. (4.2)

#### 4.3 Uusia työntekijöitä tuetaan monipuolisella perehdyttämisohjelmalla ja henkilökohtaisella ohjauksella

Perehdyttämisohjelmalla taataan kaikille yhdenmukainen osaaminen heti uran alusta lähtien. (4.3)

#### 4.4 Osaamisen siirtäminen ja jakaminen työyhteisössä varmistetaan

Jatkuvaan osaamisen jakamiseen työyhteisössä kannustetaan. Osaamisen siirtämisessä käytetään monipuolisia kanavia. Hyvissä ajoin ennen työntekijän uran päättymistä suunnitellaan, miten varmistetaan hänen osaamisensa siirtyminen työyhteisölle. (4.4)

## 4.5 Koulutusjärjestelmä tukee osaamisten toteutumista

Koulutusohjelmat suunnitellaan vastaamaan osaamistarpeita. Koulutus toteutetaan käyttämällä monipuolisia menetelmiä ja välineitä niin, että jokaisella on mahdollisuus osallistua koulutukseen. (4.5.1)

Koulutusyhteistyö on tiivistä yliopistojen, oikeusministeriön, esitutkintaviranomaisten ja muiden sidosryhmien kanssa. Kansainvälistä koulutusyhteistyötä kehitetään. (4.5.2)

Monipuolisia virkamiesten vaihto-ohjelmia kehitetään ja käytetään osaamisen vahvistamisen apuna. Kansainvälisiin tehtäviin on mahdollista harjaantua erityisesti Eurojustissa. (4.5.3)

## 4.6 Vahvan ja osaavan sisäisen ja ulkoisen kouluttajavoiman saatavuus varmistetaan

Kouluttajien osaamisesta ja työhyvinvoinnista huolehditaan. Uusien kouluttajien rekrytointiin panostetaan urasuunnitteluvaiheessa. (4.6)

# 5 Organisaatio- ja henkilöstörakenne

## Tavoitetila

Syyttäjälaitoksella on käytettävissään riittävä henkilöstö, joka on sijoittunut alueellisesti tarkoituksenmukaisella ja tehtävämäärien edellyttämällä tasapuolisella tavalla.

Toimivin rakennemalli on 25–45 syyttäjän yksikkö sijoittuneena samaan toimipisteeseen. Tästä voidaan poiketa suuntaan tai toiseen, jos tehtävämäärät, etäisyydet, pitkään voimassaolevat vuokrasopimukset tai muut alueelliset erityispiirteet sitä välttämättä edellyttävät. Myös keskeisten sidosryhmiemme – poliisin ja tuomioistuineläytöksen – organisaatiomuutosten sekä kunta- ja maakuntarakenteen muutosten mahdolliset vaikutukset syyttäjälaitoksen rakenteeseen on arvioitava ja otettava huomioon.

Rakenteiden muuttamista harkittaessa henkilöstön näkemykset selvitetään kuulemalla heitä laajasti jo asian valmistelun eri vaiheissa.

Hyvään vuorovaikutuskäyttäytymiseen perustuvalla esimiestyölle on parhaat rakenteelliset edellytykset, kun yhtä lähiesimiestä kohden on enintään 15 johdettavaa henkilöä.

Syyttäjien sihteereiden osuus henkilöstöstä on mitoitettu silmälläpitäen työskentelyä tietotekniikkaan vahvasti perustuvassa AIPA (aineistopankki) -ympäristössä, jossa työkäytännöt ovat yhtenevät, ja ottaen huomioon sihteereiden mahdolliset erityistehtävät.

Valtakunnansyyttäjänvirastossa ja syyttäjänvirastoissa johtamisen tukitehtävien edellyttämä asiantuntijaosaaminen on laaja-alaista.

Opiskelijoiden harjoittelujärjestelmä vahvistaa syyttäjälaitoksen hyvää työnantajakuva.

## Toimenpiteet

### **5.1 Syyttäjäntoiminta Kanta-Hämeessä ja Keski-Suomessa koskevat organisatoriset järjestelyt arvioidaan**

Laajapohjaiset ja eri henkilöstöryhmiä edustavat työryhmät arvioivat virastorakenteen kehittämistä alueellisesti riittävän laajasta näkökulmasta eri vaihtoehtoja punniten. Työryhmät tekevät tarpeelliseksi katsomansa esitykset valtakunnansyyttäjälle. (5.1.1a) (5.1.1b)

Valtakunnansyyttäjä ryhtyy tarvittaviin jatkotoimiin. (5.1.2a) (5.1.2b)

### **5.2 Palvelutoimistojen tarve määritetään**

Eri henkilöstöryhmiä edustava työryhmä selvittää asian ja tekee valtakunnansyyttäjälle esityksen niistä kriteereistä, joiden mukaisesti palvelutoimistoverkostomme pitkällä tähtäimellä tulisi rakentaa. (5.2.1)

Valtakunnansyyttäjä vahvistaa kriteerit virastojen päälliköiden käyttöön. (5.2.2)

### **5.3 AIPA -ympäristön vaikutus syyttäjän ja sihteerin työhön sekä sihteereiden määrään selvitetään**

Eri henkilöstöryhmiä edustava työryhmä selvittää asian ja tekee valtakunnansyyttäjälle esityksen siitä, millaisiin työprosesseihin ja -käytäntöihin perustuen syyttäjän ja sihteerin työ tässä ympäristössä on tarkoituksenmukaisinta rakentaa, ja näkemyksensä siitä, mitä se syyttäjien lukumäärään suhteutettuna sihteeriresurssina tarkoittaa. (5.3.1)

Valtakunnansyyttäjä vahvistaa tavoiteltavan syyttäjien ja sihteereiden virkojen suhdeluvun talous- ja henkilöstösuunnittelussa noudatettavaksi. (5.3.2)

### **5.4 Valtakunnansyyttäjänviraston henkilöstö- ja osaamistarve selvitetään**

Työryhmä selvittää asian ja tekee valtakunnansyyttäjälle esityksen niistä osaamisalueista ja kehittämistarpeista, jotka huomioonottaen viraston osaamista ja henkilöstörakennetta tulisi kehittää. Huomioon otettavaksi tulee myös osaaminen, jota valtionsyyttäjän tehtäviin kuuluva valtakunnansyyttäjän avustaminen syyttäjäntoiminnan ohjauksessa, kehittämisessä ja seurannassa edellyttää. Työssä hyödynnetään vuonna 2011 tehdyn palvelukyselyn tuloksia. (5.4.1)

Valtakunnansyyttäjä vahvistaa tavoitteet viraston henkilöstön osaamisen ja rakenteen kehittämiseksi. (5.4.2)

### **5.5 Korkeakouluharjoittelijoille tarjotaan laajasti mahdollisuuksia tutustua syyttäjän työhön**

Tässä onnistuminen edellyttää koordinoitua ja suunnitelmallista yhteydenpidon ja yhteistyön tiivistämistä oikeustieteellistä opetusta järjestävien yliopistojen suuntaan. (5.5.1)

Korkeakouluharjoittelun syyttäjälaitoksessa suorittaneella opiskelijalla on konkreettinen kuva syyttäjän työstä ja syyttäjälaitoksesta työnantajana, mikä tukee myöhemmissä rekrytoinneissa onnistumista. (5.5.2)

## 6 Johtaminen

### Tavoitetila

Syyttäjälaitoksen sisäinen ohjausjärjestelmä toimii sujuvasti ja työhyvinvointia edistäen kaikilla tasoilla. Vahvistetut toimintalinjat näkyvät johtamisessa. Lisäksi johtamisessa hyödynnetään ajantasaista tilannekuvaa rikollisuudesta ja muusta toimintaympäristöstä. Erikoistuneiden syyttäjien sijoittuminen, tehtävät ja työn toiminnallinen ohjaus on järjestetty tarkoituksenmukaisesti.

Hyvä johtajuus on varmistettu. Hyvän johtamisen keskeiset osat ovat: erinomaisiin vuorovaikutustaitoihin tukeutuva henkilöjohtaminen, kyky osaamisen ja muutoksen johtamiseen, halu ja kyky työprosessien ja työyhteisön kehittämiseen syyttäjälaitoksen vision ja arvojen suuntaisesti, tuloksetekokyky, yhteistyötaidot eri suuntiin, julkishallinnon ja sen ohjausprosessien tuntemus sekä halu ja kyky oman johtamisen kehittämiseen.

Tulosohjaussuhde oikeusministeriön kanssa on avoin, keskusteleva ja syyttäjälaitoksen toiminnan vaikuttavuutta edistävä.

### Toimenpiteet

#### 6.1 Erikoistumisjärjestelmän rakenne arvioidaan

Laajapohjainen työryhmä arvioi tarpeet nykyisen – erikoissyyttäjistä, avainsyyttäjistä ja yhteydenpidosta vastaavista syyttäjistä koostuvan – erikoistumisjärjestelmän kehittämiseksi ottamalla huomioon niin rikosvastuun tehokkaan toteuttamisen, selkeän toiminnallisen ohjauksen ja oikeudenmukaisen palkkauksen vaatimukset. Työssä hyödynnetään vuonna 2011 tehdyn erikoistumiskyselyn ja tekeillä olevan talousrikossyyttäjätoiminnan selvityksen tuloksia. (6.1.1)

Valtakunnansyyttäjä vahvistaa erikoistumisjärjestelmän rakenteen. (6.1.2)

#### 6.2 Sihteereiden asema ja lähiesimiehisyydet järjestetään selkeällä tavalla

Virastot huolehtivat työjärjestyksiään päivittäessään siitä, että sihteereiden lähiesimiehisyydet on järjestetty tavalla, joka on selkeä ja tarjoaa heille mahdollisuuden riittävään toiminnalliseen ja henkilöstöhallinnolliseen tukeen ja ohjaukseen. (6.2)

### **6.3 Esimiesten rekrytoinnissa kaikilla tasoilla painotetaan johtamistaitoja**

Hyvän johtamisen eri osat korostuvat eri tavoin sen mukaan, mistä syyttäjälaitoksen esimiestehtävästä on kysymys. Kaikkien esimiesten nimitysharkinnassa painotetaan näitä taitoja ja kykyjä. (6.3)

### **6.4 Oikeusministeriön hallinnonalan rakenteiden muutoksia seurataan**

Valtakunnansyyttäjänvirastossa seurataan mahdollisen tuomioistuinviraston perustamisen etenemistä sekä mahdollisia muita muutoksia oikeusministeriön sisäisessä organisaatiossa ja työnjaossa. Seurannan perusteella arvioidaan niiden vaikutuksia tulosoikeusjauksemme ja toimintoihimme. (6.4)

## **7 Seuranta ja muutokset**

Tässä asiakirjassa mainittujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista tullaan seuraamaan Valtakunnansyyttäjänviraston johtoryhmän vuosittaisissa strategiakokouksissa. (7.1)

Strategiakokouksissa ja päälliköiden kokouksissa keskustellaan vuosittain toimintaympäristömme muutoksista ja niiden vaikutuksista tavoitteisiimme ja niiden aikatauluihin. Toimintaympäristön muutosten havainnoinnin tulee olla herkkää ja laaja-alaista, mm. talouden kehitysnäkymiin ulottuvaa. (7.2)

Päätettyjen toimenpiteiden toteuttamisen seurannan tekniseksi apuvälineeksi laaditaan taulukko, josta käyvät toimenpiteittäin ilmi vastuut, aikataulut ja resurssit. (7.3) (Edellä sulkeissa olevat numerot viittaavat tähän taulukkoon). Taulukko mahdollistaa myös sen, että toimintalinjoista ilmenevän strategian toimeenpanossa edistymistä voidaan mitata.

Seurannan ja arvioinnin apuvälineinä käytetään erilaisia tilastotietoja sekä toimintamme tehokkuuteen, työnantajakuvaamme ja meihin kohdistuvaan luottamukseen liittyviä, suunnattuja kyselyjä ja mahdollisesti käytettävissä olevia ulkopuolisia arviointeja (evaluointeja). (7.4)

Kokonaisarviointi tämän asiakirjan toteutumisesta ja tarkistamistarpeista on aiheellista tehdä viimeistään vuonna 2015. (7.5)

