

VN/2768/2023

Hankepäällikkö
Taru Ritari

27.3.2025

Oikeusministeriön hallinnonalan Pidetty!-hankkeen loppuraportti

Postiosoite
Postadress

Oikeusministeriö
PL 25
FI-00023 Valtioneuvosto
Finland

Käyntiosoite
Besöksadress

Meritullinkatu 10
00170 Helsinki
Finland

Puhelin
Telefon

0295 16001
Internat.
+358 295 16001

Faksi
Fax

09 160 67730
Internat.
+358 9 160 67730

S-posti, internet
E-post, internet

kirjaamo.om@gov.fi
www.oikeusministerio.fi
www.justitieministeriet.fi

Sisällys

Yleistä	3
Arviota siitä, miten onnistuttiin	4
Tavoitteet ja niiden mittaaminen	4
Toimintatavat	6
Resursointi	7
Hankeviestintä	8
Muuta	8
Toimenpidekohtaiset tarkastelut	9
Tunnettuustoimenpiteet	9
<i>Yrityskylässä Oikeustalo</i>	10
<i>Mikä oikeusalan ammatti sopisi sinulle -testi</i>	10
<i>Työelämäkumppanuus Paragraaffin kanssa</i>	11
<i>Podcastit</i>	12
<i>Työntekijätarinat</i>	13
<i>Messukonsepti</i>	14
<i>Johdatus suomalaiseen oikeudenhoitoon -verkkokoulutus</i>	15
<i>Oikeus.fin Töihin oikeuslalle -osio</i>	16
Muut toimenpiteet	17
<i>Koulutuspaketti rekrytointiin osallistuville</i>	17
<i>Rekrytointipalvelut</i>	18
<i>Työyhteisöcoachit</i>	18
<i>Mentorointiohjelma</i>	19
<i>Korkeakouluyhteistyö</i>	20
<i>Harjoittelut ja tilaustutkimukset</i>	20
<i>Työnantajalupaus</i>	21
<i>Kipinää työhön – työssä kehittymisen mahdollisuuksia</i>	22
<i>Urapaletti</i>	22
<i>Perehdytyksen kehittäminen</i>	23

Yleistä

Pidetty!-hanke oli ensimmäinen 11/2022 annetun oikeudenhoidon selonteon perusteella käynnistetty toimenpide. Oikeusministeriön hallinnonalan yhteinen hanke käynnistettiin oikeusministeriön kansliapäällikön aloitteesta ajalle 1.3.2023 – 28.2.2025. Hankkeella haluttiin vastata selonteossa esille nostettuihin virastojen rekrytointihaasteisiin ja sillä haluttiin vaikuttaa sekä henkilöstön saatavuuteen että pysyvyyteen.

Hankkeelle osoitettiin oikeusministeriön henkilöstöyksiköstä päätoiminen hankepäällikkö ja lisäksi Tuomioistuinvirastoon päätettiin rekrytoida päätoiminen projektikoordinaattori. Hankkeen työryhmänä toimi hallinnonalan henkilöstöjohtamisen kehittämisverkosto (jatkossa HEKEVE). Hankkeen ohjausryhmänä toimivat oikeusministeriön hallinnonalan toimintasektoreiden hallintojohtajat oikeusministeriön hallinto- ja ohjausosaston päällikön johdolla.

Hankepäällikkö halusi hankkeen nimen olevan sävyltään myönteinen ja viestivän hankkeen sisällöstä. Hankkeen nimeksi valikoitui Pidetty!-hanke, koska tavoitteena oli saada rekrytoitu henkilöstö *pidettyä* työssään, työnantajallaan tai hallinnonalalla pidempään. Toisaalta haluttiin vahvistaa ja viestiä ulospäin kuvaa *pidetyistä* työnantajista, ammateista, työpaikoista ja työyhteisöistä.

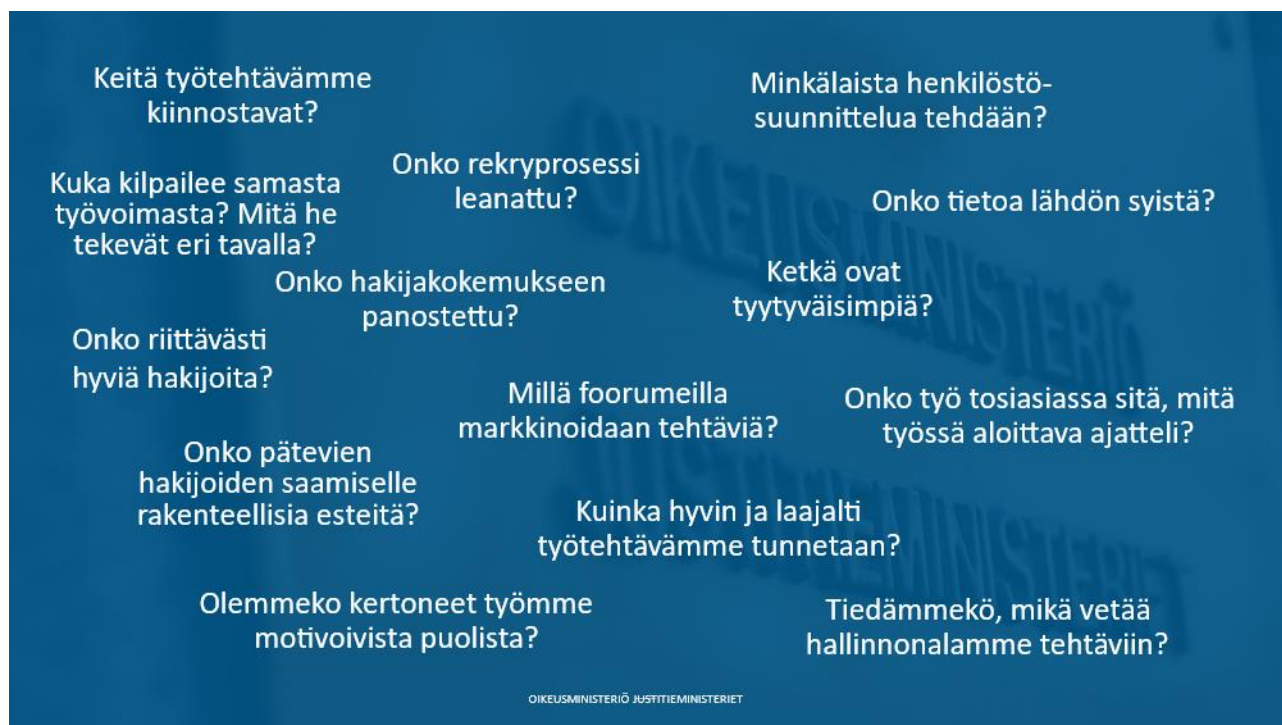
Asettamispäätöksen mukaan hankkeen pitkän aikavälin tavoitteena oli oikeusministeriön hallinnonalalla

- lisätä työnantajan mahdollisuutta valita hyvien hakijoiden joukosta parhaat
- vahvistaa työnantajakuva ja mainetta suositeltuna työpaikkana
- vahvistaa työn mielekkyyttä
- hallita vaihtuvuutta
- kehittää vaikuttavaa perehdyttämistä
- hyödyntää tehokkaasti henkilöstöresursseihin osoitetut määrärahat

Lähtötilanteet sekä syyt vaihtuvuudelle ja rekrytointihaasteille erosivat sektoreittain ja paikkakunnittain. Hankkeessa jouduttiin tekemään priorisointeja ja keskittymään siihen, mihin hanketyöllä pystyi vaikuttamaan.

Pidetty!-hankkeesta rajattiin ulos palkkaukseen, nimikemuutoksiin ja kelpoisuusvaatimuksiin liittyvät kysymykset, sillä niitä ei katsottu tarkoituksenmukaiseksi tai mahdolliseksi ratkaista hanketyöllä. Ulos rajatut asiat nousivat esille Pidetty!-hankkeen aikana toimineessa oikeuslaitoksen kehittämistä arvioivassa [oikeuslaitostyöryhmässä](#) ja näihin liittyen kirjattiin useita toimenpide-ehdotuksia.

Pidetty!-hanketta asetettaessa sen sisältöä kuvattiin alla olevan kuvan avulla.



Arviota siitä, miten onnistuttiin

Tavoitteet ja niiden mittaaminen

Hankkeessa painottuivat eniten tunnettuuden lisäämiseen liittyvät toimenpiteet, joita oli määrällisesti paljon. Näillä vastattiin hankkeen tavoitteista kahteen ensimmäiseen eli työnantajakuvaan ja maineen vahvistamiseen sekä siihen, että eri työtehtäviin saataisiin hyviä hakijoita. Tunnettuustoimenpiteet painottuivat, koska ne sopivat erinomaisesti poikkihallinnollisena hanketyönä tehtäväksi ja koska vaihtoehtoja oli tarjolla runsaasti.

Työn mielekkyyteen liittyvien hanketyönä toteutettavien toimenpiteiden keksiminen oli haastavampaa. Työn mielekkyys on hyvin yksilö- ja työyhteisökohtaista. Mielekkyyttä edistettiin hankkeessa ensinnäkin valmentavan työotteen kehittämisen kautta. Hankkeen aikana käynnistettiin kaksi Kaiku-rahoitteista hanketta, joilla pyrittiin lisäämään valmentavaa esihenkilötyötä ja työotetta työyhteisöissä. Lisäksi hankkeen loppumetreillä sanoitettiin työssä kehittymisen ja uralla etenemisen mahdollisuuksia. Työn mielekkyyden kokemuksista haettiin tietoa tilausgradun kautta ([tutustu graduun](#)).

Perehdyttäminen oli hankkeen aikana esillä monessa yhteydessä. Perehdyttämisen nykytilasta haettiin tietoa tilausgradun avulla ([tutustu graduun](#)). Hankkeen toimenpiteenä laadittu verkkokoulutus toi perehdyttämisohjelmiin toivotun täydennyksen käsitellessään hallinnonalan toimijoita ja yhteisiä prosessiketjujamme. Varsinainen konkreettinen perehdyttämisen kehittäminen jäi kuitenkin sektorikohtaisen työn varaan.

Vaihtuvuuden hallintaan vaikutettiin korkeintaan välillisesti tunnettuustoimenpiteiden, perehdyttämisen kehittämisen ja mielekkyyden edistämisen kautta: kun hakija tietää, millaiseen tehtävään ja työpaikkaan on hakeutumassa, jos hänet perehdytetään tehtäväänsä ja jos hän kokee työnsä

mielekkäänä, hän todennäköisesti pysyy tehtävässä kauemmin. Lisäksi rekrytointikoulutuksen yhteydessä nostettiin esille sitä, että virkasuhteeseen henkilöä valittaessa voidaan painottaa myös sopivuutta tehtävään (vrt. pelkkää pätevyyttä). Hankkeen kautta haluttiin myös lisätä hallinnonalan sisäisten uramahdollisuuksien tunnistamista ja nähdä vaihtuvuus hyvänä silloin, jos lähtijä pysyy hallinnon-alalla.

Hyvien hakijoiden määrän kasvattamisen näkökulmasta hankkeeseen toivottiin lisättävän jollakin tapaa hakijakunnan moninaisuuden edistäminen sekä monipaikkaisen työn näkökulmat. Näistä jälkimmäinen jäi kuitenkin kokonaan mahdollisen sektori- tai virastokohtaisen kehittämisen varaan, vaikkakin laajan etätyömahdollisuuden hyödyntämisestä keskusteltiin työnantajalupauksen laatimisen yhteydessä. Moninaisuutta käsiteltiin hankkeessa muutamassa eri yhteydessä. Ensinnäkin hankkeen ehdotuksesta oikeustieteen opiskelija teki positiivista erityiskohtelua koskevan kandidututkielman, jossa hän toi esille mahdollisuuksia tämän hyödyntämiseen valtion virkanimityksissä ([tutustu tutkielmaan](#)). Toisaalta Yrityskylä-kokeilu voi pidemmällä aikavälillä lisätä maahanmuuttajataustaisten ja ruotsinkielisten hakijoiden määrää. Kolmanneksi näkökulmaksi valikoitui ikä, minkä vuoksi päätettiin osallistua yli 45-vuotiaille suunnatuille UusioUra-messuille ja kannustaa tätä kohderyhmää hakeutumaan hallinnonalan tehtäviin.

Henkilöstöresursseihin osoitettujen määrärahojen tehokkaaseen hyödyntämiseen ei hankkeessa juurikaan pystytty vaikuttamaan. Asia nostettiin esille johdon tapaamisissa korostaen sitä, että rekrytoinnit, joihin hallinnonalalle on osoitettu pysyvää lisämäärärahaa, tulee käynnistää viipymättä ja mahdollisuuksien mukaan suosia vakituisia virkoja. Tuomioistuinlaitoksessa tehtiin rekrytointiprosessien leanauskokeilu, joka vähintäänkin välillisesti liittyy tavoitteeseen.

Hankkeelle asetetut tavoitteet ovat luonteeltaan sellaisia, että niihin vaikuttaa hyvin moni eri asia, eikä tiettyjen toimenpiteiden suoria syy-seuraussuhteita ole helppoa osoittaa. Hankkeen tavoitteiden mittaamista lähdettiin kuitenkin suunnittelemaan keväällä 2023 ja tuolloin määriteltiin mm. vaihtuvuutta, palvelussuhteiden kestoja ja hakijamääriä koskevia mittareita. Jotta näistä voitiin saada Kiekutai valtiolle.fi-dataa, tarvittiin kultakin virastolta suostumus tietojen luovuttamiseen Palkeista oikeusministeriön data-analyttikolle. Suostumusten saaminen oli hidasta, eikä niitä lopulta saatu kaikista virastoista. Myös tietojen saamisessa Palkeista kesti suhteellisen pitkään ja tarkennustarpeita oli useita. Niin ikään PowerBI-visualisointien muodostaminen ja muokkaaminen oikeusministeriössä oli muun työmäärän takia ennakoitua hitaampaa. PowerBI:lle koottu aineisto kuitenkin koettiin hyödylliseksi ja sen nähtiin tukevan tietojohdantamista.

Loppuvuodesta 2023 valtiolla otettiin käyttöön uusi rekrytointijärjestelmä, millä on vaikutusta hakijamääriä koskevien raporttien vertailtavuuteen eri vuosien välillä. Lisäksi hankkeen loppumetreillä valtiolla otettiin käyttöön uusi HenkilöstöBaro-työtyytyväisyyskysely, minkä vuoksi tulosten vertailtavuus aikaisempaan työtyytyväisyyskyselyjä koskevaan tietoaaineistoon katkesi. Myös valtionhallinnon yhteinen LähtöBaro-lähtökysely valmistui käyttöön otettavaksi ja hankkeessa sovittiin, että se otetaan hallinnonalan sektoreilla käyttöön mahdollisimman pian. Uudet kyselyt ovat laadukkaita ja nykyaikaisia ja niiden avulla voidaan saada arvokasta tietoa mm. lähdön syistä ja perehdyttämisen onnistumisesta, suositteluhaluudesta sekä kokemuksista työn mielekkyydestä. Datan saaminen jää kuitenkin hankkeen jälkeiseen aikaan ja edellyttäneen uusien tietojen luovuttamissuostumusten keräämistä.

Hallinnonalan ja valtionhallinnon sisäisestä liikkuvuudesta saatiin niin ikään hankkeen loppuvaiheessa dataa valtiovarainministeriön Vaihtajat valtiolla -tietoaineistosta. Keskeisimmät nostot liitetään osaksi Pidetty!-hankkeen tavoitteiden seurantaan käsittelevää PowerBI-aineistoa.

Yhteisten mittareiden ja tavoitetasojen määrittely ja niiden seuranta vastuutetaan oikeusministeriön hallinnonalan hallintojohtajafoorumille.

Koska Pidetty!-hanke toteutettiin oikeudenhoidon selonteon toimenpiteenä, tullaan sen tuloksia tarkastelemaan syksyllä 2026 annettavassa seurantaluonteisessa selonteossa.

Toimintatavat

Hankkeen haluttiin sisältävän paljon pieniä tekoja ja parannuksia, luovia ja rohkeita kokeiluja sekä uusia avauksia. Tässä onnistuttiin erinomaisesti. Tavoiteltuja ratkaisukeskeisiä keskusteluja ja kehittämis-orientoituneita kohtaamisia oli niin ikään paljon. Valmentavasta ja ratkaisukeskeisestä otteesta pystyttiin pääosin pitämään kiinni ainakin hankkeen työryhmän kokouksissa.

Sen sijaan tavoiteltua vähäisemmäksi jäi virasto- ja sektoritoimijoiden tukeminen keskeisimpien ja vaikuttavimpien kehittämiskohteiden tunnistamisessa ja luovienkin ratkaisujen löytämisessä. Pidetty!-hanke koostui lopulta hallinnonalan yhteisistä, pääosin hankepäällikön koordinoimista toimenpiteistä. Sektorikohtaisia, suoraan hankkeen ”nimissä” toteutettuja toimenpiteitä oli vain tuomioistuinlaitoksessa, jossa niiden toteuttamisesta vastasi hankkeeseen rekrytoitu projektikoordinaattori. Sektoritoimijat lähtivät mukaan hankkeen yhteisten kokeilujen ja toimenpiteiden toimeenpanoon vähintäänkin periaatteellisella tasolla. Koottua tietoa sektorikohtaisesta toimenpiteiden jalkauttamisesta tai valmistuneiden materiaalien, luentotallenteiden ym. markkinoinnista ei ole.

Hankkeen lähtökohdaksi kirjattiin vahvuuksien tunnistaminen ja niistä viestiminen benchmarkeina hallinnonalan sisällä. Samoin hankkeen visioitiin sisältävän runsaasti toisilta oppimista ja valmiin hyödyntämistä. Näissä onnistuttiin jossain määrin. Hankkeen yhdeksi toimintatavaksi otettiin hallinnonalan sisäisten Oivallettu!-tilaisuuksien järjestäminen neljä kertaa vuodessa. Nämä olivat kaikille avoimia teams-tilaisuuksia ja näissä oli tarkoitus esitellä hankkeen teemoihin liittyviä kokeiluja ja kehittämistoimenpiteitä monipuolisesti eri virastoista. Aiheiden löytäminen osoittautui hankalaksi ja monessa Oivallettu!-tilaisuudessa painottuikin suunniteltua enemmän hankkeen omien toimenpiteiden esitleminen. Kuulijoita oli paikalla vaihtelevasti, eikä keskustelua syntynyt. Intraan vietyjä tallenteita on kuunneltu erittäin vähän. Toisilta oppimista tapahtui jonkin verran hankkeen työryhmässä ja ohjausryhmässä. Hankkeen käynnistämisen vaiheessa pyydettiin valtionhallinnosta benchmarkeja ja joitakin vastaavia kehittämishankkeita löytyi.

Lähtökohtana oli myös vahvuuksien tunnistaminen ja niistä viestiminen ulospäin osana työnantaja-kuva- ja maineyötä. Hallinnonalan vahvuutena tunnistetusta työn merkityksellisyydestä ja mielekkyydestä viestittiin monipuolisesti useiden tunnettuustoimenpiteiden yhteydessä. Lisäksi vahvuuksia koottiin hallinnonalan työnantajalupaukseen, joka valmistui aivan hankkeen loppumetreillä.

Resursointi

Hankkeen resurssoinnissa onnistuttiin monellakin tapaa. Hankepäällikön ja projektikoordinaattorin päätoimisuus sekä hankkeeseen otettujen harjoittelijoiden työpanos mahdollisti useiden toimenpiteiden samanaikaisen toteuttamisen. Oikeusministeriön henkilöstöyksikössä tapahtuneiden useiden henkilövaihdosten vuoksi hankepäällikkö joutui maaliskuuhun 2024 käyttämään pääosan työajastaan muuhun kuin hankkeeseen, mutta muutoin hänen työaikansa kohdentui lähes yksinomaan hankkeelle.

Oli hyvä ratkaisu, että ohjausryhmä koottiin sektoreiden hallintojohtajista. Heillä oli riittävästi päätäntävaltaa hankkeessa edistettäviin asioihin ja käsiteltävät teemat olivat heille lähtökohtaisesti tuttuja. Jonkin verran epäselvyyksiä liittyi siihen, missä määrin linjattavia asioita olisi toivottu käsiteltävän hankkeen työryhmän HEKEVEN kanssa ennen niiden tuomista ohjausryhmään.

Viestinnälliset asiat painottuivat hankkeessa ennalta kuviteltua enemmän. Jälkikäteen ajateltuna hankkeen työryhmää olisi ollut järkevää täydentää muutamalla viestintätehtäviä hoitavalla henkilöllä. Nyt muutamat viestinnän osaajat osallistuivat aktiivisesti toimenpideryhmiin, vaikka heillä ei ollut ns. virallista asemaa hankkeessa.

Vaikka työryhmän jäsenillä itsellään oli hyvin vaihtelevasti työaikaa hankkeen toimenpiteisiin osallistumiseen, hallinnonalan virkamiehiä saatiin mukaan eri toimenpiteiden toteuttamiseen varsin kiitettävästi. Toimenpideryhmissä oli n. 50 eri henkilöä ja välillisesti toimenpiteitä mahdollisti yli 130 henkilöä suostumalla messuesittelijäksi (30), haastateltavaksi työntekijätarinaa (20) tai Juristipodiin (14), ryhtymällä työyhteisöoahiksi (24), mentoriksi tai aktoriksi (20+20). Tämän lisäksi vajaat 300 henkilöä antoi panoksensa tilaustutkimuksiin.

Oli myös erittäin hyvä, että hankkeen toimenpiteiden toteuttamiseen oli käytettävissä oikeusministeriön siirtyvää määrärahaa. Osittain hankkeen toimenpiteitä rahoitettiin Kaiku-kehittämisrahalla ja eOppivan rahoituksella. Yhteinen rahoitus mahdollisti useiden kokeilujen toteuttamisen, kun sektoreiden ei tarvinnut sitoutua niihin taloudellisesti.

Hankkeen toimenpiteiden toteuttamiseen ja käännöksiin käytettiin oikeusministeriön toimintamäärärahaa vuosina 2023–2025 yhteensä noin 117 000 €. Lisäksi oikeusministeriö maksoi hankepäällikön, projektikoordinaattorin ja harjoittelijoiden palkkakustannukset. Hankkeen jälkeiseen aikaan ajoittuvia kuluja jaettiin hallinnonalan toimintasektoreille yhteensä 11 500 €.

Jälkikäteen katsottuna hankkeen ensimmäistä harjoittelijaa ei olisi kannattanut sijoittaa Tuomioistuinvirastoon. Tämä ei ollut toimivin ratkaisu, sillä pääosa hänen työtehtävistään liittyi hankkeen yhteisten toimenpiteiden edistämiseen, joissa ohjaajana toimi hankepäällikkö, eikä esihenkilö Tuomioistuinvirastossa. Harjoittelijan virkasuhde päätettiin kesken harjoittelun siirtää oikeusministeriöön, missä hän sai myös jatkon osa-aikaisena palkkionsaajana kevään 2024 ajaksi.

Projektikoordinaattorin sijoittaminen Tuomioistuinvirastoon puolestaan oli onnistuminen siinä mielessä, että hänen ansiostaan hankkeen tavoitteita pystyttiin edistämään myös tuomioistuimissa. Hän toteutti muutamia sektorikohtaisia toimenpiteitä (rekrytoinnin lean-projekti, perehdyttämismateriaali, avoimien ovien päivä) ja osallistui näiden lisäksi useisiin hankkeen toimenpideryhmiin.

Hankkeessa oli kaksi harjoittelijaa, joista toinen ensin 7 kuukautta harjoittelijana ja sen jälkeen 4 kuukautta osa-aikaisena projektikoordinaattorina ja toinen 5 kuukautta. Alun perin ajatuksena oli ottaa hankkeeseen useampikin kuin kaksi harjoittelijaa. Hankkeen tavoitteiden toteutumisen näkökulmasta pitkät harjoittelut kuitenkin mahdollistivat tehokkaan hanketyöskentelyn.

Hankeviestintä

Hanketta esiteltiin ja toimenpiteitä käsiteltiin hankepäällikön johdolla sektoreiden omissa tilaisuuksissa ja johtoryhmissä, hallinnonalan johdon tapaamisissa sekä eri kohderyhmien, kuten viestijöiden kokouksissa. Näissä välittyi lähes poikkeuksetta kuva siitä, että Pidetty!-hanke toimenpiteineen ja ko-keiluineen oli tervetullut ja tarpeellinen.

Hankkeen etenemisestä ja ajankohtaisista toimenpiteistä viestittiin hallinnonalalle koko hankkeen ajan intranetissä julkaistuissa uutisissa sekä hankesivuilla. Lisäksi virastoposteihin jaettiin yhteensä seitsemän hankkeen uutiskirjettä välitettäväksi viraston johdolle. Uutiskirjeisiin koottiin tilannekuvaa meneillään olevista ja lähiaikoina käynnistyvistä toimenpiteistä.

Julkisista lähteistä hankkeesta löytyi perustiedot oikeusministeriön verkkosivuilta olevasta Hankkeet-osiosta (Hankeikkuna). Lisäksi Pidetty!-hankkeesta kirjoitettiin muutama blogi-kirjoitus valtiolla.fi-verkkosivuille ja verkkokoulutuksen julkaisemisesta tehtiin oikeusministeriön tiedote. Hankkeen toimenpiteinä työstettyä materiaalia koottiin oikeus.fi:n Töihin oikeusalalle -osioon.

Muuta

Vaikka hanke toteutettiin oikeudenhoidon selonteon toimenpiteenä, ei poliittista ohjausta hankkeelle tullut missään vaiheessa, eikä hankkeesta myöskään raportoitu poliittiselle johdolle sen kuluessa.

Hankkeen tavoitteita edistäviä mahdollisia toimenpiteitä ideoitiin enemmän kuin niitä lopulta toteutettiin. Osaa ehdittiin valmistella jo melko pitkällekin ja niiden käsittelyyn käytettiin työryhmän työaikaa. Joitakin niistä voidaan hyödyntää mahdollisessa jatkotyössä esimerkiksi oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstöstrategian toimeenpanon yhteydessä.

Toimenpidekohtaiset tarkastelut

Hankkeessa tehtyjä toimenpiteitä ja niiden luonnetta on kuvattu symboleiden avulla. Symbolit löytyvät toimenpidettä kuvaavan otsikon alta. Jokaiselle symbolille on oma merkityksensä:



= Toimenpide on toteutettu myös ruotsin kielellä



= Toimenpide oli uusi kokeilu



= Toimenpide oli työn perusluonteeseen kuuluvaa tekemistä



= Toimenpiteellä saavutettu vaikutus on pitempi aikainen



= Toimenpiteellä saavutettu vaikutus oli nopea



= Toimenpiteestä on kerrottu lisää Oivallettu!-tilaisuudessa



= Toimenpiteestä tuli kustannuksia

Toimenpiteet on jaettu kahteen kategoriaan, tunnettuustoimenpiteisiin ja muihin. Toimenpiteet on kuvattu suurin piirtein niiden toteuttamisjärjestyksessä. Kunkin toimenpiteen yhteydessä on kuvattu sitä, miten sen toteuttamiseen päädyttiin sekä mahdollisia matkan varrella tapahtuneita muutoksia, onnistumisia ja saatuja oppeja. Liitteenä olevassa PowerPoint-tiedostossa on esitetty tiivistelmä kustakin toimenpiteestä ja tarkasteltu sitä, miten toimenpide jää elämään hankkeen jälkeen.

Toimenpiteiden yhteydessä esitettyihin kustannuksiin ei ole laskettu mukaan käännoksistä aiheutuneita kustannuksia lukuun ottamatta verkkokoulutuksen sekä mikä oikeusalan ammatti sopisi sinulle -testin ruotsinkielisistä versioista aiheutuneita kuluja. Kaikki oikeus.fi:hin sekä hallinnonalan intranettiin viety materiaali käännettiin ruotsiksi, samoin hankkeen uutiskirjeet.

Tunnettuustoimenpiteet

Hankkeessa tehtiin useita toimenpiteitä oikeusministeriön hallinnonalan ja siihen kuuluvien virastojen sekä ammattien ja niiden työn arjen tunnettuuden lisäämiseksi.

Yrityskylässä Oikeustalo

    46 073€  12.9.2023

Alun perin lähestyimme Yrityskylää järjestävää toimijaa huomattuamme heidän järjestävän maailman suurinta etätETiä. Tähän mukaan pääseminen ei ollut mahdollista, mutta sen sijaan meille esiteltiin mahdollisuutta osallistua Yrityskylään.

Espoon Yrityskylä Alakoulu -oppimisympäristöön luotiin pienen yrityksen nimeltään Oikeustalo. Yrityskylässä kuudesluokkalaiset viettävät elämyksellisen koulupäivän heitä varten rakennetussa pienoiskaupungissa. Jokainen työskentelee omassa ammatissaan tehden ennalta käsikirjoitettuja työtehtäviä.

Nuorten yrittäjyys ja talous NYT ry ei ollut aikaisemmin tehnyt yhteistyösopimusta minkään valtion viraston kanssa. Heidän käyttämänsä sopimus pohjaa jouduttiinkin jonkin verran muokkaamaan, jotta se soveltui valtion viraston käytettäväksi. Sopimukseen tarvittiin liitteeksi palvelukuvaus. Nuorten yrittäjyys ja talous NYT ry:n kanssa tehtiin yhteistyösopimus, jossa sitouduttiin yhteistyöhön kolmivuotiskaudeksi. Oikeusministeriön sisällä voitiin tehdä suora hankintapäätös, koska muita kysymyksiin tulevia toimittajia ei ollut tiedossa (VN/23579/2023).

Yrityskylä on useilla paikkakunnilla. Espoo valittiin ensinnäkin siksi, että siellä kolmivuotiskausi oli päättymässä. Espoona kohteena puolsi alueen väestön monimuotoisuus: saisimme tehtyä oikeusalaan tunnetuksi esimerkiksi maahanmuuttajataustaisille lapsille ja välillisesti heidän perheilleen. Espoossa oppisisällöt on lisäksi käännetty ruotsiksi ja siellä käy laajalta alueelta ruotsinkielisten koulujen oppilaita.

Hankintakiemuroiden ratkettua pienen yrityksen suunnittelu ja työtehtävien käsikirjoitus tapahtui Yrityskylän johdolla suunnitellusti. Oikeusministeriön hallinnonalalta suunnittelutiimiin koottiin muutamia viestijöitä ja hankkeen työryhmän jäseniä. Kompromissien jälkeen ammattilaisiksi valikoituvat yrityksen johtajana toimiva laamanni sekä syyttäjä, ennakoiva talousneuvoja ja kansliatyöntekijä. Saadun palautteen perusteella Oikeustalo on ollut mielekäs työpaikka ja tehtävät ovat toimineet hyvin.

Yrityskylään saa mennä vapaaehtoiseksi ja muutama syyttäjä sekä hankkeen harjoittelija kävikin tätä kokeilemassa. Yrityskylään on myös mahdollista järjestää tutustumiskäyntejä. Pidetty!-hankkeen työryhmälle ja ohjausryhmälle järjestettiin kaksi tutustumiskäyntiä, joista toinen ei vähäisen osallistujamäärän vuoksi toteutunut. Oikeustalo on avoinna toukokuuhun 2026 asti. Mahdollisesta jatkokaudesta tulee päättää vuoden 2025 kuluessa.

Yrityskylään osallistuvat lapset saattavat kiinnostua oikeusalaan ja aikanaan hakeutua oikeusministeriön hallinnonalalle tet-harjoitteluun, työharjoitteluun tai jopa töihin.

Mikä oikeusalan ammatti sopisi sinulle -testi

    14 880€  12.12.2023

Jo heti hankkeen käynnistämisvaiheessa tunnettuustoimia suunniteltaessa heitettiin ajatus pelillisestä toteutuksesta. Tähän saatiin benchmarkia sisäministeriöstä, jossa oli toteutettu hallinnonalan

ammattien tunnettuutta lisäävä opetuspeli. Vastaavan toteuttamista ei meillä katsottu mahdolliseksi, mutta tässä yhteydessä saatiin vinkkiä Oikotien pelillistämispalveluista.

Mikä oikeusalan ammatti sopisi sinulle -testi toteutettiin yhteistyössä Oikotien kanssa. Testiin saatiin mukaan parikymmentä oikeudellista ammattia oikeusministeriön hallinnonalalta.

Oikotie teki oikeusministeriölle tarjouksen rekrytointipelin toteuttamisesta ja kävijäohjauskampanjasta. Oikeusministeriön sisällä tehtiin suoramankintapäätös suomenkielisen rekrytointipelin hankinnasta (VN/18575/2023). Myöhemmin Oikotieltä tilattiin erikseen ruotsinkielinen rekrytointipeli.

Oikeusministeriön hallinnonalalta koottiin pieni suunnittelutiimi, joka koostui hankkeen työryhmäläisistä ja yhdestä viestijästä. Testi laadittiin Oikotien johdolla. Kysymysten ja eri vastausvaihtoehtojen laatimiseen, testin tuloksena tulevien ammattiesittelytekstien kirjoittamiseen ja testin toimintalogiikan miettimiseen vaadittu työmäärä yllätti sekä Oikotien että oikeusministeriön edustajat. Haastetta aiheutti myös testin kuvitus, sillä oikeusministeriön hallinnonalalla ei ollut kuvapankkikuvia, joita tähän tarkoitukseen olisi voitu käyttää. Lopulta päädyttiin graafisiin kuvapankkikuviin, jotka jälkikäteen tarkasteluna ovat täysin irrallisia hankkeen muusta visuaalisesta ilmeestä.

Alusta lähtien oli selvää, että testiin haluttiin mukaan oikeusministeriön hallinnonalalle tyypillisiä ammatteja mahdollisimman laajasti. Jotta rekrytointipeli saatiin käytännössä toimimaan, piti profiilien määrää rajoittaa. Tästä syystä tehtiin päätös tiettyjen ammattien ns. niputtamisesta yhteen. Samasta syystä tehtiin rajausta, että mukaan otettiin vain oikeudellisia ammatteja.

Kesken rekrytointipelin laatimista sitä päätettiin lyhyellä varoitusajalla testata Oikkari-päivän rekrymessuilla, joilla olimme mukana valtionhallinnon yhteisellä ständillä. Pilottiversion tekemisestä aiheutui lisäkuluja, mutta saatu palaute oli erittäin hyödyllistä ja kannusti tekemään testin valmiiksi.

Testin tekemiseen käytetty työmäärä ei mennyt hukkaan, sillä testin avulla olemme saavuttaneet runsaasti näkyvyyttä: testi tehty 25.3.2025 loppuun 7100 kertaa, mikä on huikea saavutus. Testi on myös juuri sopiva aktiviteetti oikeusministeriön hallinnonalan yhteiselle messupisteelle. Sen avulla voidaan herättää messukävijän kiinnostus ja saada sisältöä keskusteluavauksiin. Testiä varten tehtyjä ammattikuvauksia on voitu hyödyntää muissakin yhteyksissä ja ne on sellaisenaan lisätty oikeus.fi:n Töihin oikeusalalle -osioon.

Joulukuussa 2024 Schibsted Marketplaces päätti yllättäen luopua Oikotie Työpaikat liiketoiminnasta Suomessa. Tehty peli säilyy pelattavana vähintään 20.11.2025 asti, mutta muutoksen vuoksi pelin admin-oikeudet jouduttiin siirtämään tilaajalle, tässä tapauksessa Pidetty!-hankkeen hankepäällikölle. Tämä toisaalta helpottaa mm. pelaajamäärien seuranta ja mahdollisten rikkinäisten linkkien korjaamista.

Työelämäkumppanuus Paragraaffin kanssa

 13 772€

Idea yhteistyöhön Juridiikan alaan erikoistuneen työelämäatalo Paragraaffin kanssa syntyi alkaesamme selvittää erilaisia mahdollisuuksia podcastin tekemiseen. Paragraaffin Juristipodi-sarja herätti kiinnostuksen. Paragraaffista kerrottiin heidän työelämäkumppanuus"konseptistaan" ja he toivat esille hyvin vahvan motivaationsa yhteistyöhön oikeusministeriön hallinnonalan kanssa. Kaikki muut

Paragraaffin työelämäkumppanit ovat yksityisen sektorin asianajotoimistoja ja yhteistyön laajentaminen julkiselle sektorille ja etenkin meidän hallinnonalallemme oli myös heidän intressinsä. Meille Paragraaffi-yhteistyö näyttäytyi mahdollisuutena lisätä näkyvyyttä vaihtoehtona yksityisen sektorin työpaikoille.

Työelämäkumppanuudesta tehtiin sopimus, jossa yhteistyöstä sovittiin ensin vuodeksi 2024 ja myöhemmin vuodeksi 2025. Kumppanuussopimukseen kuuluvia elementtejä muokattiin toiveidemme mukaisesti ja lopulta se sisälsi podcast-jaksojen ohella yhden hallinnonalan yhteisen profiilisivun, artikkelinostoja sekä osallistumisen Paragraaffin työelämätapautumaan. Oikeusministeriössä asiasta tehtiin suorahankintapäätös (VN/29952/2023).

Työelämäkumppanuus pakotti meidät miettimään, miten haluamme hallinnonalamme tälle kohde-ryhmälle kiteyttää ja miltä toivomme profiilisivun visuaalisesti näyttävän. Kuvituksessa pystyttiin hyödyntämään messukonseptia varten laadittua graafista ilmettä. Paragraaffin profiilisivun kautta saimme lisänäkyvyyttä työntekijätarinoille, Mikä oikeusalan ammatti sopisi sinulle -testille sekä Johdatus suomalaiseen oikeudenhoitoon -verkkokoulutukselle. Paragraaffi muokkasi sivustoa toiveidemme mukaisesti: esimerkiksi työntekijätarinoita vaihdettiin vuoden 2024 aikana kolmesti.

Työelämäkumppaneille on maksutonta ilmoittaa avoimista tehtävistä Paragraaffin hallintopörssissä. Vaikka tästä mahdollisuudesta infottiin hallinnonalan virastoja, ei tätä vuoden 2024 aikana hyödynnetty.

Erityisesti Paragraaffin keväällä 2024 järjestämä työelämätapautuma oli kävijämäärältään verrattain pieni, mutta tunnelmaltaan intiimi ja mahdollisti pidempien keskustelujen käymisen hallinnonalamme kiinnostuneiden opiskelijoiden ja vastavalmistuneiden juristien kanssa. Oikeusministeriön hallinnonalalla oli tapahtumassa messukonseptin mukainen ständi. Oikeusministeriön hallinnonalalle tarjottiin mahdollisuutta pitää vuoden 2024 tilaisuudessa keynote-puheenvuoro. Erinäisten sisäisten väärinymmärrysten vuoksi emme kuitenkaan onnistuneet vahvistamaan puheenvuoron pitäjää riittävän hyvissä ajoin ja mahdollisuus jäi hyödyntämättä. Vuoden 2025 tilaisuudessa oikeusministeriön hallinnonalalle oli varattu tilaisuuden ainoa keynote-puheenvuoro. Vuoden 2025 tilaisuus poikkesi edellisestä siinä, että se striimattiin eli kuulijajoukko oli edellistä vuotta laajempi.

Pohdimme hankkeen aikana, olisimmeko voineet monipuolistaa yhteistyötä Paragraaffin kanssa esimerkiksi yhteisiin aamukahvitilaisuuksiin tai korkeakoulukohtaiseen yhteistyöhön. Näihin ehdotuksiin emme Paragraaffista saaneet toivottua vastakaikua.

Paragraaffin kautta saatu lisänäkyvyys voi pidemmällä aikavälillä lisätä kiinnostavuutta hallinnonalaan kohtaan ja lisätä työnhakijoiden määrää.

Podcastit



Paragraaffin työelämäkumppanuuteen sisältyi v.2024 kuusi ja v.2025 kaksi podcast-jaksoa heidän Juristipodi-sarjaansa. Me pystyimme työelämäkumppaneina itse päättämään, mitä jaksoissa haastatellaan ja mitä haluamme jaksoissa painottaa. Paragraaffin podcast-host käsikirjoitti jaksot antamiemme speksien pohjalta ja saimme käsikirjoitukset kommentoitavaksi. Paragraaffi huolehti nauhoitusaikojen

sopimisesta haastateltavien kanssa sekä podcastin tuottamisesta nauhoituksineen, editoimisineen ja julkaisuineen. Me tilaajina ja jaksoissa esiintyvät haastateltavat kuulumme valmiit jaksot samaan aikaan, kun ne julkaistiin Juristipodissa.

Podcast-jaksoja ideoimaan etsittiin oikeusministeriön hallinnonalalta vapaaehtoisia. Asiasta laitettiin intraan uutinen ja lisäksi mahdollisuudesta viestittiin hankkeen työryhmälle ja hallinnonalan viestijöille. Suunnittelutiimiin löydettiin muutamia nimenomaan podcastien tekemisestä kiinnostuneita henkilöitä, jotka eivät muutoin olleet Pidetty!-hankkeessa mukana. Joukkoa täydensi muutama ns. hankkeen vakiokasvo. Suunnittelutiimissä oli sekä osaamista podcastien suunnitteluun että monipuolista hallinnonalan ja työtehtävien tuntemusta. Tiimi onnistui hyvin haastateltavien löytämisessä.

Podcastien avulla haluttiin tehdä tunnetuksi oikeusministeriön hallinnonalan monipuolista tehtäväkenttää. Jaksoihin valittiin haastateltaviksi eri ammateissa toimivia ja jaksot teemoitettiin työn luonteen mukaan. Joidenkin jaksojen valmistelun kanssa tuli turhan kiire, mutta ennalta sovitus julkaisuaikataulussa onnistuttiin pysymään.

Eräs työn aikana haasteena esille noussut asia oli se, etteivät Juristipodin jaksot ole saavutettavia. Niitä voi ainoastaan kuunnella, eikä niitä ole tekstitetty. Oikeusministeriön ja yhdenvertaisuusvaltuutetun toimialaan kuuluu yhdenvertaisuuden edistäminen ja ristiriitaisena nähtiin se, että olemme mukana tekemässä ei-saavutettavaa sisältöä. Emme kuitenkaan tilaajina voineet tähän asiaan vaikuttaa ja olimme jo sopineet yhteistyöstä Paragraaffin kanssa, joten podcastien tekemistä päätettiin jatkaa.

Podcastien kautta saatu lisänäkyvyys voi pidemmällä aikavälillä lisätä kiinnostavuutta hallinnonalaan kohtaan ja lisätä työnhakijoiden määrää.

Työntekijätarinat



Hankkeen alkuvaiheessa käytiin sektoreittain keskustelua mm. siitä, mistä mahdollisten rekrytointihaasteiden arveltiin johtuvan. Joillakin sektoreilla syynä arveltiin olevan ammattien ja työnkuvien heikko tunnettuus. Erityisesti näiden osalta ideoitiin konkreettisia keinoja tunnettuuden lisäämiseksi ja havaittiin, ettei esimerkiksi ura- tai työntekijätarinoita kyseisistä ammateista ole lainkaan, eikä niistä myöskään löydy esimerkiksi Työmarkkinatori-sivustolta kuin korkeintaan vajavaista tietoa.

Hankkeessa päätettiin tehdä uusia työntekijätarinoita. Ne painottuivat vahvasti oikeusavun, yleisen edunvalvonnan ja talous- ja velkaneuvonnan ammatteihin sekä tietosuojavaltuutetun toimiston työkuviin. Työntekijätarinat tehtiin tietyllä sapluunalla, joka oli sama, mitä Työmarkkinatorin sivustolla käytetään. Ideana oli, että tarinoita voidaan julkaista sekä hallinnonalan omilla sivustoilla että Työmarkkinatorissa.

Haastateltavia löytyi helposti ja tarinoita tehtiin lopulta parikymmentä. Ihan kaikkia aloitettuja tarinoita ei saatu valmiiksi.

Haastatteluiden tekeminen, tarinoiden puhtaaksi kirjoittaminen, kuvien pyytäminen, tarinoiden hyväksyttäminen haastateltavilla ja sektoreiden viestinnässä sekä käännettäminen oli hyvin työlästä. Lisämausteen prosessiin toi tarinoiden julkaiseminen Työmarkkinatorissa, sillä he halusivat vielä editoida kertaalleen haastatelluilla hyväksytyjä tarinoita. Lisäksi jonkin verran epäselvyyttä aiheutui

siitä, missä tarinoita voidaan tai halutaan julkaista, jos haastateltava ei ole halunnut esiintyä tarinassa nimellään tai jos hän ei ole halunnut liitettävän siihen omaa kuvaansa. Lisäksi jouduttiin keskustelemaan siitä, halutaanko samasta ammatista julkaistavan useampaa tarinaa ja jos ei, niin mikä tarinoista priorisoidaan. Kun tarinoita muutenkin oli työn alla paljon, aiheutui kaikesta tästä runsaasti lisätyötä.

Valmistuneet ja jo aikaisemmin sektoreiden itse tekemät tarinat koottiin oikeus.fi:hin yhdelle sivulle. Tarinoita pystyttiin hyödyntämään Mikä oikeusalan ammatti sopisi sinulle -testin ammattikuvauksissa ja niitä nostettiin mm. Paragraaffin profiilisivun sisällöksi. Työntekijätarinoita hyödynnettiin somekampanjassa markkinoitaessa oikeus.fi:n täydentynyttä Töihin oikeusalalle -osiota.

Hankkeen loppuvaiheessa nousi esille, että osa työntekijätarinoihin haastatelluista oli vaihtanut työpaikkaa tai eläköitynyt. Tässä yhteydessä tuli ratkaistavaksi se, onko kyseisiä tarinoita tarkoituksenmukaista pitää verkkosivuilla. Eräänä ehdotuksena nousi työntekijätarinoiden anonymisointi eli että tarinoista poistettaisiin henkilöä kuvaavia osuuksia, mutta hyödynnettäisiin työn arkea kuvaavat osuudet. Vaihtoehtoisesti tarina voitaisiin jo alun perin tehdä yleisemmällä tasolla, jolloin tarina ei henkilöityisi keneenkään. Tämä vaihtoehto voisi olla tarkoituksenmukainen siksikin, että monet hallinnon-alamme työnkuvat ovat luonteeltaan sellaisia, ettei henkilö turvallisuussyistä halua itseään nostettavan esiin.

Työntekijätarinat voivat pidemmällä aikavälillä lisätä kiinnostavuutta tiettyä ammattia kohtaan ja lisätä työnhakijoiden määrää.

Messukonsepti

 16 987€

Ajatus oikeusministeriön hallinnonalan yhteisestä messukonseptista kypsyi vähitellen. Jo hankkeen käynnistämisvaiheessa ideoitaessa keinoja hyvien hakijoiden määrän lisäämiseksi yhdeksi keinoksi ehdotettiin hallinnonalan yhteistä messupistettä. Päätimmekin keuhällä 2023 ottaa tammikuussa 2024 järjestettävälle Contact Forum -messuille yhden yhteisen messuosaston (vrt. virasto- / sektori-kohtaiset osastot valtion alueelta), jota lähdimme suunnittelemaan. Vähitellen muodostui ajatus siitä, että Contact Forum -messut olisivat pilotti, joilla koeponnistettaisiin yhteistä messuosastoa.

Messuosastojen varaamisesta ja messuihin liittyvistä käytännön asioista sovittiin messujen yhteyshenkilöiden kanssa sähköpostitse. Oikeusministeriössä tehtiin suora hankintapäätös Contact Forum 2024-messuista (VN/30736/2023) sekä UusioUra 2024 -messuista (VN/10540/2024).

Messukonseptia miettimään koottiin hallinnonalalta suunnittelutiimi, joka koostui viestijöistä ja hankkeen työryhmän jäsenistä. Ryhmän piti mm. päättää, miltä messuosastomme näyttää. Verrattain isoon messuosastoomme kuului mm. kaksi brändätyä seinäkangasta, eikä yhteistä visuaalista ilmettä hallinnonalallamme ollut. Toisaalta piti lähteä miettimään sitä, miten erottaudumme muista messuosastoista, mitä messuosastollamme käytännössä tapahtuu ja miten messuille tulevia esittelijöitä informoidaan.

Konseptista tuli toimiva ja sitä pystyttiin luontevasti täydentämään hankkeen kuluessa hankkeessa valmistuneella materiaalilla. Konseptia myös hiottiin ja toisaalta mahdollistettiin sen varioiminen

esimerkiksi kohderyhmän mukaan. Seinäkankaiden lisäksi tilattiin yhteensä kolme roll upia, joista etenkin yksi oli suunnattu tilaisuuksiin, joiden pääasiallinen kohderyhmä eivät ole juristit tai OTM-opiskelijat.

Konsepti helpottaa merkittävästi messuille lähtemistä. Asioita voidaan tehdä rutinilla, eikä uusia hankintoja tarvita. Myös messuesittelijöiltä on saatu hyvää palautetta. Messukonseptia varten suunniteltua seinäkankaan ja PowerPoint-pohjan oikeusvaakakuva, värimaailmaa ja fontteja on voitu hyödyntää muussa yhteydessä, kuten roll upeissa, Paragraaffin profiilisivulla ja rekrytointikoulutuspaketin Moodle-alustalla. Graafinen suunnittelu tehtiin virkatyönä.

Konsepti kuvattiin intrassa ja idea oli, että sitä voi vapaasti hyödyntää. Hankepäällikön tietoon ei ole tullut, että materiaaleja olisi juurikaan käytetty. Ainakaan messupaitoja, roll upeja tai seinäkankaita ei ole pyydetty lainaksi oikeusministeriöstä. Haalarimerkkejä on jaettu hallinnonalalla jonkin verran.

Syksyllä 2024 osallistuttiin ensimmäistä kertaa yli 45-vuotiaille alan vaihtajille suunnatuille UusioUra-messuille. Valtion toimijoita oli messuilla edustettuna verrattain vähän. Kokeilu oli erinomainen ja messuilla tavoitettiin runsaasti potentiaalisia tulevaisuuden työntekijöitä. Oikeusministeriön hallinnonalalle on varattu messualue myös syksyn 2025 UusioUra-messuille.

Johdatus suomalaiseen oikeudenhoitoon -verkkokoulutus



15 884€



10.12.2024

Osana hallinnonalan tutummaksi tekemisen toimenpiteiden ideointia heräsi ajatus maksuttoman MOOC-kuristikurssin tekemisestä korkeakouluopiskelijoille. Erilaisten vaiheiden jälkeen päädyttiin siihen, että Johdatus suomalaiseen oikeudenhoitoon -verkkokoulutus toteutetaan ensisijaisesti eOppiva-tuotantona, mutta tämän jälkeen MOOC-koulutuksena yhteistyöoppilaitoksen toimesta. Tämä tarkoittaa, että koulutuksen voi suorittaa ilmaiseksi kuka tahansa ja liittämällä sen osaksi vapaavalintaisia opintojaan siitä voi saada yhden opintopisteen. Kyseessä on ensimmäinen eOppiva-koulutus, jonka osalta näin on koskaan tehty.

Digitaalisen koulutustuotannon ostamisesta tehtiin HAUSin kanssa hankintasopimus. Lisäksi oikeusministeriön sisällä asiasta tehtiin hankintapäätös, vaikkei tarjouskilpailua tarvittu. (VN/16721/2024) Verkkokoulutuksen toteuttamiseen haettiin eOppiva-toimituskunnan rahoitusta ja se saatiin osittaisena (8000€). Tästä on maininta hankintasopimuksessa.

HAUS vastasi yhteistyöstä korkeakoulun, tässä tapauksessa Laurean kanssa. Oikeusministeriön hallinnonalan verkkokoulutus yksinään olisi tuskin saanut HAUSia ottamaan asiassa roolia ja viemään kokeilua eteenpäin. Onneksemme valtion henkilöstöstrategian toimenpiteeksi oli kirjattu Työtä Suomen parhaaksi -verkkokoulutuksen laatiminen, mikä oli tarkoitus toteuttaa samalla tavoin. Näitä projekteja edistettiin rinnakkain.

Se, että olimme pilotti, heijastui verkkokoulutuksen toteutukseen. Laurean edustajan rooli verkkokoulutuksen käsikirjoituksessa oli jossain määrin epäselvä. Lisäksi epätietoisuutta liittyi siihen, milloin Laurea julkaisee koulutuksen verkkokaupassaan ja mitä koulutuksen suorittaminen vaatii, jotta se tulee suoritetuksi hyväksyttävästi. Koulutus saatiin Laurean verkkokauppaan lopulta 4.2.2025, jolloin kurssille pystyi ilmoittautumaan. Sitä pääsi suorittamaan 3.3. lukien. Kolme viikkoa myöhemmin

MOOC-kurssin oli suorittanut 13 opiskelijaa. Laurea ei pysty raportoimaan sitä, minkä verran koulutuksen suorittaneissa on yliopisto-opiskelijoita. Yhteistyö Laurean kanssa jatkuu vähintään vuoden 2026 loppuun ja HAUSinkin tavoite on laajentaa sitä myös muihin korkeakouluihin.

Ruotsinkielisen koulutuksen kääntämisessä ja julkaisussa oli niin ikään käänteitä. Laurea ei julkaise ruotsinkielisiä MOOC-kursseja, mikä tuli HAUSille yllätyksenä. Ruotsinkielisen MOOCin osalta yhteistyökumppani halusi odottaa suomenkielisen koulutuksen julkaisua ja tehdä vasta sitten päätöksensä. Ruotsinkielinen yhteistyökumppani vahvistui lopulta maaliskuussa 2025, kun Arcada ilmoitti lähtevänsä mukaan projektiin.

Koulutuksen kääntämisestä oli alustavasti sovittu Tuomioistuinviraston kääntäjän kanssa, mutta teknisten syiden takia käänös jouduttiin tilaamaan valtioneuvoston käännöspalveluiden kautta käännöstoimistosta, mikä lisäsi kuluja ja hidasti kääntämistä. Ruotsinkielinen koulutus julkaistiinkin vasta muutama viikko suomenkielisen jälkeen, mikä ei alun perin ollut tarkoitus.

Koulutuksen käsikirjoittamiseen koottiin hallinnonalalta pieni tiimi, joka työskenteli tiiviisti kuuden viikon ajan. Käsikirjoittamista johti HAUSin projektipäällikkö. Tiimin kokoamisessa oli jonkin verran haasteita ja vaadittu työmäärä yllätti tiimin jäsenet, vaikka tästä oli informoitu etukäteen. Tiimi onnistui kuitenkin työssään erinomaisesti ja hieno, tarinallinen koulutus saatiin julkaistua suunnitellussa aikataulussa. Tiimin keskinäistä yhteistyötä vahvistettiin mm. ylimääräisen livepäivän avulla.

Koska koulutuksen tuli antaa kattava kuva koko oikeusministeriön hallinnonalan toimijoista, sektoreilta pyydettiin etukäteen materiaalia työn tueksi. Tämä oli erityisen tarpeellista, sillä tiimin tuli pysyä pienenä, eikä edes kaikilta sektoreilta mahtunut edustajaa tiimiin.

eOppiva-koulutuksesta saatiin ensimmäiset palautteet helmiskuussa 2025. Akuutteja tarpeita koulutuksen muokkaamiselle ei tullut, vain muutama pieni yksityiskohta korjattiin. Seuraavan kerran sisällön päivittämiseen palataan vuoden kuluttua julkaisusta eli marraskuussa 2025. Kaiken kaikkiaan koulutuksesta oli saatu hyvää palautetta.

Ennen koulutuksen julkaisua listattiin tahoja, joille sitä voisi markkinoida. Ensimmäinen markkinointikierros tehtiin eOppiva-koulutuksen julkaisun aikoihin marraskuussa 2024 ja toinen MOOC-koulutuksen julkaisun aikoihin helmikuussa 2025. Saimme aktiivisesta markkinoinnista kiitosta HAUSista.

eOppiva-koulutus on heti käytettävissä osana hallinnonalan perehdyttämistä. Koulutus voi pidemällä aikavälillä lisätä kiinnostavuutta hallinnonalaan kohtaan ja lisätä työnhakijoiden määrää.

Oikeus.fiin Töihin oikeusalalle -osio



Oikeusministeriön hallinnonalan yhteisellä oikeus.fi-sivustolla on ollut Töihin oikeusalalle -osio. Kun hankkeessa alkoi valmistua toimenpiteitä, lähdettiin miettimään, missä niistä viestittäisiin. Luontevaksi vaihtoehdoksi osoittautui kerta toisensa jälkeen kyseinen osio.

Hankkeen kuluessa sivuston rakennetta uudistettiin, virastoesittelyjä yhdenmukaistettiin ja omalle sivulleen koottiin kaikki hallinnonalalla aikaisemmin ja hankkeen toimenpiteenä tuotetut työntekijätarinat. Lisäksi kotipesän Töihin oikeusalalle -osiosta löysivät Mikä oikeusalan ammatti sopisi sinulle -testi sekä sitä varten laaditut ammattikuvaukset. Juristipodi-jaksoista sekä Johdatus suomalaiseen

oikeudenhoitoon -verkkokoulutuksesta tehtiin nostot omille alisivuilleen. Osiota täydentävät hankkeen loppumetreillä valmistunut hallinnonalan yhteinen työnantajalupaus sekä uusi Opiskelijalle-sivu, jonka sisällön osalta jouduttiin tosin tekemään kompromisseja.

Koska osio on täydentynyt ja sieltä löytyy jo melko kattavasti oikeusministeriön hallinnonalan työn arkea kuvaavaa sisältöä, sitä voitiin saman tien mainostaa ja hyödyntää messuilla ja tapahtumissa. Osiota markkinoitiin hallinnonalan yhteisellä some-kampanjalla keväällä 2024.

Koko oikeus.fi-sivusto siirrettiin uudelle alustalle maaliskuussa 2025, mutta tämä ei vaikuttanut Töihin oikeusalalle -osion sisältöihin.

Muut toimenpiteet

Tunnettuustoimenpiteiden lisäksi hankkeessa toteutettiin työn mielekkyyteen, valmentavaan työotteeseen, rekrytointiin ja perehdyttämiseen liittyviä toimenpiteitä. Näitä toimenpiteitä kuvataan seuraavaksi.

Lisäksi esitellään hankkeen korkeakouluyhteistyöhön liittyvät toimenpiteet, jotka osin liittyvät myös tunnettuuden edistämiseen.

Koulutuspaketti rekrytointiin osallistuville

∞ ⚡ 💰 20 832€

Hankkeen aikana käsiteltiin monen toimenpiteen yhteydessä ammattien ja työnkuvien tunnettuuden lisäämistä sekä sitä, mikä tekee hallinnonalastamme houkuttelevan. Hankkeen yhtenä lähtökohtana oli myös toive vähentää vaihtuvuutta. Näitä teemoja pohdittaessa esille nousi yhä uudestaan rekrytointiprosessi ja sen eri vaiheet. Olemmeko hyödyntäneet kaikki siihen sisältyvät mahdollisuudet? Saammeko jopa omaa oksamme joissakin prosessin vaiheissa?

Hallinnonalalla rekrytointiprosessiin osallistuville päätettiin järjestää koulutuspaketti, jonka tarkoitus oli herätellä, kyseenalaistaa ja haastaa. Koulutuspakettia ja sen hankintaa suunnittelemaan koottiin hallinnonalalta suunnittelutiimi, jossa oli mukana muutamia rekrytoinnin ammattilaisia sekä hankkeen työryhmästä viestinnän, koulutussuunnittelun ja henkilöstöhallinnon osaajia. Alkukankeuksien jälkeen apua suunnitteluun päätettiin pyytää HAUSista. Koulutus päätettiin lopulta toteuttaa yhteistyössä HAUSin kanssa.

HAUS ehdotti tarjouksessaan työnantajakuva ja hakijakokemusta käsitteleviin moduuleihin muutamia vaihtoehtoisia kouluttajia, joista tilaajana valitsimme yhden. Kahteen muuhun moduuliin koulutajaehdokkaista oli vain yksi kumpaankin. Oikeusministeriössä koulutuksen hankinnasta tehtiin suora hankintapäätös (VN/29954/2023). Hankintaan sisältyi koulutusmoduulien tallennus ja editointi sekä Moodle-alustan rakentaminen.

Koulutuksen toteutus eteni suunnitelmien mukaisesti hyvässä yhteistyössä HAUSin kanssa. Moduuleista kerättiin palautetta ja etenkin 1. ja 4. moduuli saivat todella hyvät palautteet.

Koulutustilaisuudet toteutettiin Teamsillä alkuvuodesta 2024. Osallistujamäärä vaihteli 95–175 henkilön välillä. Moodle-alustalla eri moduulien koulutusmateriaaleja on käynyt katsomassa 11-44 eri

käyttäjää. Kaiken kaikkiaan alustalla on käynyt vain 182 henkilöä. Huomioiden hallinnonalan koon ja pelkästään rekrytoivien esihenkilöiden määrän, olisivat osallistujamäärät voineet olla huomattavasti suuremmatkin. Tallenteet ja materiaalit jäävät hankkeen jälkeen käyttöön vielä seuraavan 12 kuukauden ajaksi.

Rekrytointipalvelut

∞ ♣ ⚡ 💰 5500€ ☀ 10.12.2024

Yhteistyössä oikeusministeriön hankintajuristin kanssa toteutettiin nykytilaa kartoittava kysely oikeusministeriön hallinnonalalle. Kyselyllä haettiin kokonaiskuvaa siitä, minkä verran hallinnonalalla käytetään Palkeiden rekrytointipalveluita, Hanselin kilpailuttamia soveltuvuusarviointoja tai suora hakupalveluita sekä maksullisia työnhakumedioita. Lisäksi haluttiin kartoittaa näistä saatuja kokemuksia. Kaikki toimintasektorit vastasivat kyselyyn, mutta jaettavia benchmarkeja saatiin niukasti. Palveluja oli käytetty verrattain vähän.

Itä-Suomen hallinto-oikeus lähti omasta aloitteestaan kokeilemaan hallintopäällikön rekrytoinnissaan Paragraaffin suora hakupalvelua. Hallinnonalalla ei em. kyselyn perusteella ole aikaisemmin käytetty suora hakupalveluita. Hallinto-oikeus rahoitti itse kokeilunsa, mutta halusi jakaa kokemukset Pidetty!-hankkeen kautta laajemmin hallinnonalalle. Kokemukset olivat myönteisiä ja hyvien hakijoiden määrän uskottiin kasvaneen palvelun käyttämisen ansiosta.

Työyhteisöcoachit

♣ ⌚ ⚡ ☀ 10.12.2024

Ajatus työyhteisöjen valmentamisesta ja sisäisten työyhteisöcoachien kouluttamisesta syntyi kartoitettaessa hallinnonalan tilannetta valmentavan työotteen edistämisessä. Valmistelua tehtiin oikeusministeriössä alkuvuodesta 2023 ennen Pidetty!-hankkeen alkamista. Työyhteisövalmennusten toteuttaminen päätettiin myöhemmin liittää osaksi hanketta.

Toteutukseen päätettiin hakea Kaiku-kehittämisrahaa, jota saatiinkin 27 500€ (VN/5016/2024). Rahoituksen varmistuttua voitiin lähteä etsimään ulkopuolista palveluntuottajaa sisäisten työyhteisöcoachien kouluttamiseen sekä innostajaluennon toteuttamiseen. Yhteistyökumppaniksi valittiin HAUS, jonka kanssa tehtiin sopimus. Oikeusministeriössä palvelun hankinnasta tehtiin päätös (VN/9181/2024). Toisen valmentavaa työtettä käsittelevän luennon piti Jyväskylän yliopistosta Kaija Collin, jolle maksettiin luentopalkkio (VN/17160/2024).

Kokonaisuutena työyhteisöcoachien kouluttaminen, työyhteisöjen ilmoittautuminen valmennettavaksi, työyhteisöjen ja coachien parittaminen sekä työyhteisöjen valmentaminen onnistuivat erinomaisesti. Kokeilu onnistui ja toimintamallia päätettiin jatkaa Pidetty!-hankkeen päättymisen jälkeenkin.

Mikäli työyhteisöcoachien koulutus joskus toistettaisiin, siihen tehtäisiin osallistujilta saadun palautteen perusteella joitakin muutoksia. Näillä näkymin koulutusta ei kuitenkaan olla sellaisenaan

toistamassa. Mikäli jokin toinen valtion organisaatio haluaa toteuttaa vastaavantyyppisen hankkeen, HAUS voi hyödyntää pilotista saatuja oppeja.

Kokeilusta on kerrottu työyhteisöcoachien näkökulmasta blogikirjoituksessa: <https://www.valtiolla.fi/hallinnonalan-sisaisilla-coacheilla-valmentavaa-tyootetta-tyoyhteisoihin/>.

Kokeilusta laaditaan loppukeväästä 2025 Kaiku-kehittämishankkeen loppuraportti. Tällöin pääosa käynnistetyistä n.30 työyhteisövalmennuksesta on ehtinyt päättyä ja niistä on saatu kerättyä kokemuksia sekä valmennettavien työyhteisöjen yhteyshenkilöiltä että kaikilta valmennuksiin osallistuneilta.

Alun perin suunnitelmana oli, että tähän kokonaisuuteen sisällytettäisiin luento, joka käsitelisi Osaava-järjestelmän hyödyntämistä valmentavan työotteen tukena. Tämä jäi toteuttamatta. Kaksi muuta koko oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstölle avointa luentoa toteutettiin suunnitellusti. Näiden osallistujamäärä jäi kuitenkin verrattain matalaksi: ensimmäiselle luennolle osallistui n. 200 henkilöä ja toiselle n. 100 henkilöä. Kumpikin luento tallennettiin, mutta tallenteita on katsottu vain muutamia kymmeniä kertoja.

Mentorointiohjelma



Ajatus mentorointiohjelmasta syntyi kartoitettaessa hallinnonalan tilannetta valmentavan työotteen edistämisessä. Tässä yhteydessä tuli toiveita esihenkilöiden tukemisesta valmentavassa työotteessa ja johtamisessa ja yhdeksi konkreettiseksi keinoksi ehdotettiin hallinnonalan yhteistä mentorointiohjelmaa. Valmistelua tehtiin oikeusministeriössä alkuvuodesta 2023 ennen Pidetty!-hankkeen alkamista. Mentorointiohjelman toteuttaminen päätettiin myöhemmin liittää osaksi hanketta.

Mentorointiohjelman toteuttamisesta vastasi oikeusministeriön hallinnonalan koulutustoimijoiden verkostosta valikoitu suunnittelutiimi. Osa heistä kuuluu Pidetty!-hankkeen työryhmään. Mentorointiohjelman toteutukseen päätettiin hakea Kaiku-kehittämisrahaa, jota saatiinkin 19 000€ (VN/5018/2024). Rahoituksen varmistuttua voitiin lähteä etsimään ulkopuolista palveluntuottajaa mentori-aktori-tapaamisten fasilitointiin, tietoiskujen suunnitteluun ja toteutukseen sekä muihin käytännön asioihin. Yhteistyökumppaniksi valittiin HAUS, jonka kanssa tehtiin sopimus. Oikeusministeriössä palvelun hankinnasta tehtiin päätös (VN/9181/2024).

Esihenkilöiden mentorointiohjelma onnistui suunnitelmallisesti. Onnistumista tuki parien huolellinen valinta ja ohjelmaan valittujen kouluttajien ammattitaito. Ensimmäistä tapaamista lukuun ottamatta mentorointiohjelma järjestettiin etänä. Kouluttaja keräsi palautetta osallistujilta. Osallistujat olisivat toivoneet enemmän läsnätapaamisia, mutta tähän ei pystytty enää toteutusvaiheessa vaikuttamaan.

Mentorointiohjelma päättyy toukokuussa 2025, jonka jälkeen laaditaan sitä koskeva Kaiku-kehittämishankkeen loppuraportti. Tässä kohtaa osallistujilta kerätyn palautteen lisäksi on tarpeen koota palautetta myös suunnitteluryhmän jäseniltä. Keväällä 2025 arvioidaan tarve vuonna 2026 toteutettavalle mentorointiohjelmalle. Mentoroinnin työkirja koettiin hyvänä työkaluna myös tulevaisuuden mentorointiohjelman järjestämisiä ajatellen.

Korkeakouluyhteistyö



Ajatus korkeakouluyhteistyön vahvistamisesta nousi esille jo hankkeen käynnistämisvaiheessa ideoitaessa keinoja hyvien hakijoiden määrän lisäämiseksi.

Hanketyönä toteutettiin haastattelut oikeustieteen maisterin tai oikeustradenomin tutkintoa toteutaville korkeakouluille. Haastatteluaineisto koottiin ja sitä hyödyntäen käynnistettiin joitakin toimenpiteitä, kuten MOOC-koulutuksen valmistelu. Pohdinnassa oli vastaavien haastatteluiden toteuttaminen myös hallintotieteiden tutkintoa toteuttaville yliopistoille, mutta tähän ei lopulta ryhdytty.

Ammattikorkeakoulujen suuntaan saatiin haastattelukierroksen seurauksena luotua toimiva keskusteluyhteys, jota hyödynnettiin mm. verkkokoulutuksen (MOOC) markkinoinnissa sekä kyselytutkimuksen toteuttamisessa.

Yliopistojen kanssa ei jatkettu keskusteluja eikä käynnistetty yhteistyötä, vaikka joitakin ideoita tähän hankkeen aikana heräsikin. Myöskään ainejärjestöjen kanssa ei tehty varsinaista yhteistyötä lukuun ottamatta heille esitettyä toivetta markkinoida verkkokoulutusta (MOOC).

Haastattelukierroksen toteuttamisen ja keskusteluyhteenvedon kokoamisen vaatimaan työmäärään nähden sen antia hyödynnettiin hankkeessa turhan vähän.

Korkeakouluyhteistyön edistämiseen liittyen varsin erityyppisenä näkökulmana nousi useaan otteeseen esille se, kenen vastuulle tähän liittyvät työtehtävät kuuluvat ja kuka tehtäviä hoitaa käytännössä. Korkeakouluyhteistyöhön liittyviä työtehtäviä saatiin nostettua esille osaksi työssä kehittymisen mahdollisuuksia. Lisäksi hankkeessa valmistunutta materiaalia vinkattiin hyödynnettäväksi myös korkeakouluyhteistyön yhteydessä, esimerkiksi opiskelijavierailuilla. Hankkeen jatkotoimenpiteenä hallinnonalan intranettiin koostetaan oma sisältösivunsa korkeakouluyhteistyöstä.

Harjoittelut ja tilaustutkimukset



11.6.2024

Oikeusministeriön hallinnonalalle työllistytään usein harjoittelun seurauksena. Hankkeen aikana koottiin hieman yleiskuvaa siitä, minkä verran ja minkä tyyppisiä harjoittelijoita hallinnonalalla on vuosittain ja miten harjoittelupaikoista ilmoitetaan. Lisäksi teetettiin amk-projektityönä koonti siitä, minkä verran ja mistä aiheista hallinnonalalle tehdään opinnäytetöitä. Hankkeen loppumetreillä tehtiin oikeus.fi:n Töihin oikeusallalle -osioon uusi Opiskelijalle-sisältösivu, jolla kerrotaan yleisellä tasolla mahdollisuuksista suorittaa harjoittelu tai tehdä tilaustutkimus. Tässä yhteydessä havaittiin, että harjoittelupaikkojen ilmoittamiskanavissa on variaatiota ja että tilaustutkimusprosessit ovat hallinnonallamme pääsääntöisesti jäsentymättömiä ja sattumanvaraisia. Tästä syystä sivun sisältö jäi hyvin yleiselle tasolle.

Pidetty!-hankkeelle tehtiin tilaustutkimuksia. Kaikki tutkimukset aloitettiin riittävän hyvissä ajoin, jolloin ne ehtivät valmistua hankkeen aikana ja niistä saatuja tuloksia pystyttiin hyödyntämään. Tutkimuksista ei maksettu palkkioita. Tilaajana rooliimme kuului tutkimusaiheiden ja -kysymysten ideointi ja toisaalta autoimme viestimään avoimena olevasta kyselystä sekä etsimään haastateltavia.

Kyselytutkimukseen vastauksia saatiin odotettua enemmän, sen sijaan haastateltavien löytämisessä oli jonkin verran haasteita.

Yhdessä tilaustutkimuksista tarkasteltiin, millaisina opinnäytetyöprosessit näyttäytyvät hallinnonalan sektorilla. Lisäksi selvitettiin, voitaisiinko opinnäytetöiden avulla kehittää aktiivisesti työnantajakuva ([tutustu opinnäytetyöhön](#)). Osittain tutkimuksessa nousseiden havaintojen vuoksi hankkeen toimenpiteenä tehtiin harjoitteluja ja opinnäytetöitä ohjaaville työn tueksi muistilistat.

Kokeilimme hankkeessa projektityön tilaamista Oulun ammattikorkeakoulusta. Tehtäväksi annettiin koonnin tekeminen oikeusministeriön hallinnonalalle tehdyistä opinnäytetöistä. Kaksi opiskelijaa aloitti kokoamistyön keväällä 2024 ja koska työ jäi kesken, kaksi opiskelijaa jatkoi koonnin tekemistä syksyllä 2024. Koonnin tekeminen oli varsin työlästä, eikä vastaavan tekemiseen virkatyönä olisi ollut mahdollisuutta. Projektityön ohjaaminen tapahtui muutamien teams-tapaamisten muodossa. Projektityönä yritettiin tilata myös oikeustradenomiopiskelijoille suunnatun kyselyn tekeminen, mutta tämän kanssa oli merkittäviä haasteita. Kysely päättyi lopulta toteuttamaan virkatyönä. Kaiken kaikkiaan projektitöiden teettämistä voi kuitenkin suositella.

Työnantajalupaus



Työnantajalupauksen tekemiseen päädyttiin erinäisten vaiheiden jälkeen. Jo hankkeen alkuvaiheessa hankkeelta toivottiin toimenpiteitä uralla etenemiseen ja hallinnonalan sisäisen liikkuvuuden lisäämiseen liittyen. Loppukevästä 2024 lähdimme hahmottelemaan uralupausta, jossa olisi sanoitettuna lupauksen muotoon asioita, joilla edistämme ammatillista kehittymistä ja uralla etenemistä. Työn edetessä tunnistimme tämän tyyppisiä hallinnonalan yhteisiä asioita vain muutaman. Sen sijaan tätä pohdittaessa tunnistimme joukon muita meitä yhdistäviä asioita, joista olisi mahdollista muodostaa lupauksia. Samalla teimme havainnon, ettei tämäntyyppisiä vahvuuksia ja kilpailukykytekijöitä ole sanoitettu yhteisesti esimerkiksi oikeus.fi:n Töihin oikeusalalle -osiossa. Näkökulma vaihtui siis työnantajalupaukseen, johon sisällytettiin muutama ammatilliseen kehittymiseen liittyvä kohta.

Työnantajalupauksesta tehtiin useita versioita, joita hiottiin monien kommenttikierrosten perusteella. Työnantajalupauksen haluttiin pysyvän persoonallisena ja erottuvana tiivistämisestä huolimatta. Luonnosta käsiteltiin jouluihelmikuussa sektoreiden yt-kokouksissa. Näiden käsittelyiden tarkoitus on hakea varmistusta siihen, ettei lupauksessa olisi kohtia, jotka ovat pahasti ristiriidassa työn arjen kanssa. Lisäksi kartoitettiin asioita, joita lupaukseen toivottaisiin lisättävän. Lupausluonnokseen ei ollut kierroksen jälkeen tarvetta tehdä suuria muutoksia.

Työn aikana tunnistimme ison joukon asioita, jotka liittyvät toimintakulttuuriin (keskinäinen arvostus, ilmapiiri, työntekijäkokemus, henkilöstön osallistaminen, yhteisöllisyys jne) ja esihenkilötyöhön. Totesimme näiden olevan valtavan tärkeitä pitovoimatekijöitä, mutta koska toimintakulttuuriin liittyvät asiat ovat vahvasti virasto- ja toimipaikkakohtaisia, ei näistä saatu muodostettua hallinnonalan yhteisiä lupauksia. Näistä sekä yt-kierroksella esille nousseista perehdyttämisestä ja uuden virkamiehen vastaanottamisesta sekä ikäjohtamisesta voidaan halutessa muotoilla tavoitteita hallinnonalan henkilöstöstrategiaan tai ne voidaan nostaa esille sektoreiden tai virastojen omissa työnantajalupauksissa.

Hallinnonalan yhteinen työnantajalupaus valmistui aivan hankkeen lopulla, joten sitä ei ehditty lanseerata hankkeen aikana. Luonnollisesti myös mahdollisten sektori- tai virastokohtaisten työnantajalupausten tekeminen jäi jatkotyöhön.

Kipinää työhön – työssä kehittymisen mahdollisuuksia



Työssä kehittymisen mahdollisuuksista päädyttiin tekemään koonti pohdittaessa uralla etenemisen ja ammatillisten kehittymismahdollisuuksien kokonaisuutta. Tätä tarkasteltaessa tunnistimme erityyppisiä asioita, joista osa liittyi viraston sisäiseen pitovoimaan ja vaihtuvuuteen ja osa hallinnonalan pitovoimaan ja vaihtuvuuteen.

Työssä kehittymisen mahdollisuuksissa tavoite on viraston sisäisen pitovoiman vahvistaminen. Millä keinoin työn mielekkyyttä ja ammatillista kasvua voidaan edistää siten, että henkilö haluaa jatkaa työskentelyään nykyisessä virastossa ja jopa nykyisessä työtehtävässään. Koontiin listattiin erilaisia työtehtäviä, joita voi hoitaa oman työn ohella. Lisäksi listattiin yleisellä tasolla erilaisia koulutusmahdollisuuksia. Tehtäviä tunnistettiin melko paljon ja koontia tehdessämme havahduimme siihen, että se hyödyttää myös työnantajaa: monet koontiin sisällytetyistä tehtävistä ovat sellaisia, että niitä on virastoissa jonkun hoidettava, mutta niihin ei välttämättä aina helposti löydetä tekijöitä.

Koontiin saatiin liitettyä hankkeessa moneen kertaan esille nousseet korkeakouluyhteistyöhön ja perehdyttämiseen liittyvät työtehtävät sekä harjoittelijoiden ja opinnäytetyöntekijöiden ohjaaminen.

Koonti jäi kuitenkin hyvin yleiselle tasolle, sillä konkretiaa esimerkiksi siitä, kuka voi hakeutua tiettyyn tehtävään ja millä aikataululla, ei hallinnonalan yhteisesti ole mahdollista sanoittaa. Koonnista tulee hyödyllisempi vasta, kun näistä tehdään virastokohtaisia konkretisointeja. Hallinnonalan yhteinen koonti valmistui aivan hankkeen lopulla, joten edes sen markkinointia ei ehditty tehdä hankkeen aikana. Luonnollisesti myös sektorikohtaisten konkretisointien tekeminen jäi jatkotyön varaan.

Työn aikana tunnistettiin joukko sellaisia toimenpiteitä tai asioita, joita voisimme tehdä edistääksemme asiantuntijuutta ja uraa toisaalta viraston sisällä ja toisaalta hallinnonalan sisällä. Läheskään kaikkia näistä ei pystytty sisällyttämään työssä kehittymisen mahdollisuuksiin eikä seuraavaksi esiteltävään urapalettiin. Näitä asioita voidaan mahdollisesti nostaa esille hallinnonalan henkilöstöstrategiatyön yhteydessä.

Urapaletti



Urapaletti eriytyi omaksi toimenpiteekseen uralla etenemisen ja ammatillisten kehittymismahdollisuuksien kokonaisuudesta. Urapaletissa tavoite on hallinnonalan yhteisen pitovoiman vahvistaminen eli se, että henkilö löytäisi seuraavan työtehtävänsä hallinnonalan sisältä.

Urapalettia koostettiin aivan hankkeen lopulla, eikä sitä ehditty saada valmiiksi loppukiristä huolimatta. Urapalettiin lähdettiin kokoamaan ainakin osa niistä hallinnonalamme tehtävistä, joihin amk-taustainen voi hakeutua ja kustakin tehtävästä on jonkinlainen tarkempi kuvaus. Vastaavaa koontia ei ole aikaisemmin ollut.

Urapaletti muodostui lopulta melko erilaiseksi, mitä jossain kohtaa olimme visioineet. Halusimme välttää sellaisen viestin välittymistä, että kokemus toisesta hallinnonalan tehtävästä kohottaisi automaattisesti mahdollisuutta tulla valituksi toiseen hallinnonalan tehtävään.

Urapalettia laatiessamme halusimme pitää kiinni siitä, ettei hallinnonalan eri tehtäviä arvoteta keskenään, emmekä siksi muodostaneet niistä urapolkuja. Urapaletissa tehtävät kuitenkin jaoteltiin toimeenpaneviin, asiantuntija- ja esihenkilötehtäviin.

Urapaletin viimeistely on vastuutettu henkilöstöjohtamisen kehittämisverkostolle, joka asetetaan uudelleen maaliskuun 2025 kuluessa.

Perehdytyksen kehittäminen



Perehdytys tunnistettiin hanketta käynnistettäessä keskeiseksi kehittämiskohteeksi, jolla voidaan vaikuttaa pitovoimaan ja sitä kautta vähentää vaihtuvuutta. Vaikuttavan perehdyttämisen kehittäminen nostettiin omaksi tavoitteekseen. Perehdyttämistä kehitettiin hankkeen aikana koko hallinnonalan laajuisesti, mutta yhteisiä hanketoimenpiteitä tähän liittyi vain joitakin ja nekin verrattain välillisiä.

Hankkeen työryhmässä jaettiin perehdyttämisen kehittämisen benchmarkeja ja koostettiin perehdyttämistä kehittävien huoneentaulu. Tuomioistuimille laadittiin virkatyönä varsin kattava tukimateriaali perehdyttämisen kehittämiseen.

Osana perehdyttämistä voidaan hyödyntää hankkeen aikana valmistunutta materiaalia. Johdatus suomalaisen oikeudenhoitoon -verkkokoulutus lienee näistä relevantein, vaikka sen pääkohderyhmäksi valikoituivatkin oppijat, jotka ovat kiinnostuneet oikeuslaitoksesta työnantajana ja osana suomalaista yhteiskuntaa. Koulutus antaa kuitenkin erinomaisen kokonaiskuvan myös omalle henkilöstöllemme hallinnonalastamme ja siitä, miten työtehtävämme ja prosessimme liittyvät toisiinsa. Koulutuksen lisäksi perehdyttämisohjelmiin suositellaan lisättäväksi työnantajalupaus sekä koonti työssä kehittymisen mahdollisuuksista.

Laadukkaan perehdyttämisen tärkeys nostettiin esille hankkeen loppuvaiheessa työnantajalupausta käsiteltäessä. Siitä ei kuitenkaan tehty omaa kirjaustaan lupaukseen, sillä hankkeen aikana saadut viestit hallinnonalalta ja mm. hallinnonalan perehdyttämisen tilaa koskeva graduaineisto antavat osviittaa siitä, ettei perehdyttäminen ole läheskään aina toivotulla tasolla.

Sektori- ja virastokohtaisen perehdyttämisen kehittämisen tilanteen seuraaminen ja benchmarkien jakaminen on vastuutettu henkilöstöjohtamisen kehittämisverkostolle, joka asetetaan uudelleen maaliskuun 2025 kuluessa. Laadukkaan ja vaikuttavan perehdyttämisen kehittäminen voisi lisäksi olla tarpeen nostaa tulevan oikeusministeriön hallinnonalan henkilöstöstrategian tavoitteeksi.