

27.3.2025

Slutrapport för projektet Pidetty! inom justitieministeriets förvaltningsområde

Postiosoite
Postadress

Justitieministeriet
PB 25
FI-00023 Statsrådet
Finland

Käyntiosoite
Besöksadress

Sjötullsgatan 10
00170 Helsingfors
Finland

Puhelin
Telefon

0295 16001
Internat.
+358295 16001

Faksi
Fax

09160 67730
Internat.
+358 9160 67730

S-posti, internet
E-post, internet

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

Innehåll

Allmänt	3
Bedömning av hur projektet lyckades	4
Målsättningar och hur dessa uppnått	4
Verksamhetssätt	6
Resursfördelning	7
Projektkommunikation	8
Övrigt	8
Granskning av åtgärderna	9
Åtgärder för att öka kännedomen	9
<i>Tingshuset i Företagsbyn</i>	10
<i>Test: Vilket yrke inom rättstillämpning skulle passa dig?</i>	10
<i>Arbetslivspartnerskap med Paragraaffi</i>	12
<i>Podcaster</i>	13
<i>Karriärberättelser</i>	13
<i>Mässkoncept</i>	14
<i>Webbkursen Introduktion till den finländska rättsvården</i>	15
<i>Avsnittet Arbete inom rättsväsendet på webbplatsen oikeus.fi</i>	17
Övriga åtgärder	17
<i>Utbildningspaket för personer som deltar i rekryteringen</i>	18
<i>Rekryteringstjänster</i>	18
<i>Arbetsgemenskapscoacher</i>	19
<i>Mentorprogram</i>	20
<i>Samarbete med högskolor</i>	20
<i>Praktikperioder och beställningsundersökningar</i>	21
<i>Arbetsgivarlöfte</i>	22
<i>Ny entusiasm på jobbet – möjligheter att utveckla sig i arbetet</i>	23
<i>Karriärpalett</i>	23
<i>Utveckling av introduktionen för nyanställda</i>	24

Allmänt

Projektet Pidetty! var den första åtgärden som inleddes utifrån redogörelsen om rättsvården 11/2022. Ett gemensamt projekt för justitieministeriets förvaltningsområde inleddes på initiativ av justitieministeriets kanslichef för tiden 1 mars 2023–28 februari 2025. Genom projektet ville man svara på ämbetsverkens rekryteringsutmaningar som lyftes fram i redogörelsen och därigenom påverka både tillgången till personal och personalens varaktighet.

För projektet anvisades en heltidsanställd projektchef från justitieministeriets personalenhet och dessutom beslutade man att rekrytera en heltidsanställd projektkoordinator till Domstolsverket. Som arbetsgrupp för projektet fungerade nätverket för utveckling av personalledningen inom förvaltningsområdet (nedan HEKEVE). Projektets styrgrupp bestod av förvaltningsdirektörerna för verksamhetssektorerna inom justitieministeriets förvaltningsområde under ledning av chefen för justitieministeriets förvaltnings- och styrningsavdelning.

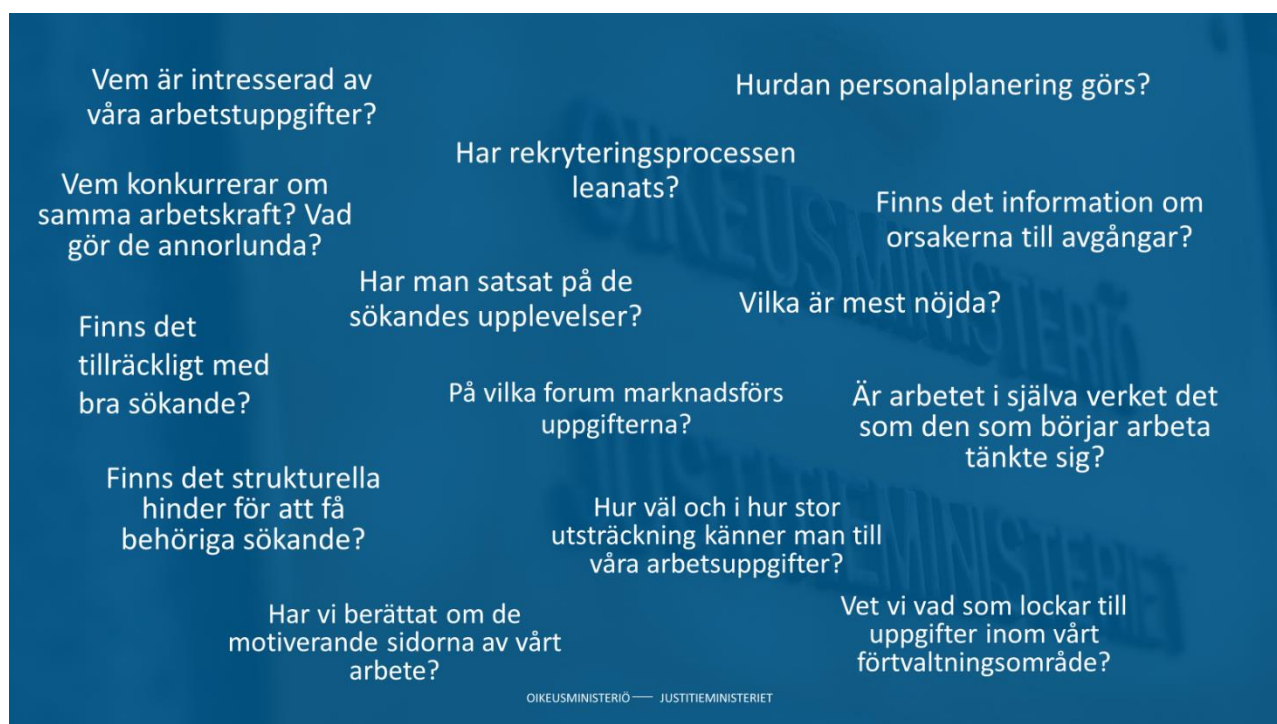
Enligt beslutet om tillsättande av projektet var det långsiktiga målet med projektet inom justitieministeriets förvaltningsområde att

- öka arbetsgivarens möjligheter att välja de bästa bland goda sökanden
- stärka arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats
- göra arbetet mer givande
- hantera personalomsättningen
- bidra till en mer verkningsfull inskolning av personal
- effektivt utnyttja de anslag som anvisats för personalresurser.

Utgångsläget samt orsakerna till personalomsättningen och rekryteringsutmaningarna varierade mellan olika sektorer och orter. I projektet var man tvungen att prioritera och fokusera på det man kunde påverka genom projektarbetet.

Frågor kring löner, ändringar av beteckningar och behörighetsvillkor uteslöts från projektet Pidetty! eftersom de inte ansågs ändamålsenliga eller möjliga att lösa genom projektarbete. De frågor som lämnades utanför projektet lyftes fram i den [arbetsgrupp inom rättsväsendet](#) som bedömde utvecklandet av rättsväsendet och som var verksam samtidigt som projektet Pidetty! och det antecknades flera åtgärdsförslag i anslutning till dessa frågor.

När projektet Pidetty! tillsattes beskrevs projektets innehåll med hjälp av bilden nedan.



Bedömning av hur projektet lyckades

Målsättningar och hur dessa uppnått

I projektet betonades främst åtgärder för att öka kännedomen, och dessa åtgärder var många till antalet. Genom dessa svarade man på projektets två första mål, det vill säga att stärka arbetsgivarbilden och ryktet samt att få bra sökande till olika arbetsuppgifter. Tyngdpunkten låg på åtgärder som ökar kännedomen eftersom de lämpar sig utmärkt som tväradministrativt projektarbete och eftersom det fanns gott om alternativ.

Det var svårare att hitta på åtgärder för att göra arbetet mer givande som kunde genomföras som projektarbete. Hur givande arbetet känns är mycket specifikt för varje individ och arbetsgemenskap. I projektet började man arbeta för att göra arbetet mer givande genom att utveckla ett coachande arbetssätt. Under projektet inleddes två Kaiku-finansierade projekt som syftade till att utöka det coachande chefsarbetet och arbetssättet i arbetsgemenskaperna. På slutrakan av projektet formulerades dessutom möjligheterna i fråga om att utvecklas i arbetet och avancera i karriären. Inom ramen för projektet beställdes en pro gradu-avhandling i syfte att få mer information om arbetets meningsfullhet ([läs pro gradu-avhandlingen](#) [på finska]).

Inskolningen lyftes fram upp i många sammanhang under projektets gång. Inom ramen för projektet beställdes en pro gradu-avhandling för att inhämta information om nuläget ([läs pro gradu-avhandlingen](#) [på finska]). Den webbutbildning som utarbetats som en åtgärd inom projektet och som behandlade aktörer inom förvaltningsområdet och våra gemensamma processkedjor kompletterade på önskat sätt inskolningsprogrammet. Den egentliga konkreta utvecklingen av inskolningen ankom emellertid på varje enskild sektor.

Hanteringen av personalomsättningen påverkades högst indirekt genom åtgärder för att främja kännedomen, utvecklingen av inskolningen och arbetets meningsfullhet: när den sökande vet vilken uppgift och arbetsplats hen söker sig till, om den sökande inskolas i sin uppgift och upplever att arbetet är givande, kommer hen sannolikt att stanna kvar i uppgiften längre. I samband med rekryteringsutbildningen lyfte man dessutom fram att man vid valet av person för ett tjänsteförhållande också kan betona lämpligheten för uppgiften (jfr enbart behörighet). Genom projektet ville man också öka identifieringen av karriärmöjligheter inom förvaltningsområdet och betrakta omsättningen som en positiv sak om den person som avgår stannar inom förvaltningsområdet.

För att öka antalet goda sökande önskade man att projektet på något sätt skulle främja mångfald bland sökandena samt perspektiven för multilokalt arbete. Det senare var dock helt och hållet beroende av den eventuella utvecklingen inom varje sektor och vid varje ämbetsverk, även om det hade förts en diskussion om de omfattande möjligheterna att utnyttja distansarbete i samband med att arbetsgivarlöftet utarbetades. Mångfald behandlades i några olika sammanhang i projektet. För det första gjorde en juridikstuderande på förslag från projektet en kandidatavhandling om positiv särbehandling där hen lyfte fram möjligheterna att utnyttja detta i statens tjänsteutnämningar ([läs av-handlingen](#) [på finska]). För det andra kan ett Företagsby-försök på längre sikt öka antalet sökande med invandrarbakgrund och svenskspråkiga sökande. Som tredje perspektiv valdes ålder, och därför beslutade man att delta i UusioUra-mässan för personer över 45 år och uppmuntra denna målgrupp att söka sig till förvaltningsområdets uppgifter.

I projektet kunde man knappt alls påverka möjligheterna att på ett effektivt sätt utnyttja de anslag som anvisats för personalresurser. Ärendet lyftes fram vid ledningens möten med betoning på att rekryteringar för vilka förvaltningsområdet har anvisats permanenta tilläggsanslag ska inledas utan dröjsmål och i mån av möjlighet ska ordinarie tjänster gynnas. Inom domstolsväsendet gjordes ett försök att leana rekryteringsprocesserna, som åtminstone indirekt har en koppling till målet.

De mål som ställts upp för projektet är av sådan karaktär att de påverkas av många olika faktorer och det är inte lätt att påvisa direkta orsakssamband mellan vissa åtgärder. Våren 2023 började man dock planera hur projektets mål kan mätas, och då fastställdes indikatorer för bland annat omsättningen, anställningsförhållandenas längd och antalet sökande. För att kunna få Kieku- eller valtiolle.fi-data om dessa behövde varje ämbetsverk ge sitt samtycke till att uppgifterna lämnas ut från Palkeet till justitieministeriets dataanalytiker. Det tog lång tid att få samtycken och alla ämbetsverk gav sist och slutligen inte sitt samtycke. Det tog också relativt lång tid att få uppgifter från Palkeet och flera preciseringar behövde göras. Likaså gick utformningen och bearbetningen av PowerBI-visualiseringar långsammare än väntat vid justitieministeriet på grund av den övriga arbetsmängden. Det material som samlades i PowerBI upplevdes dock vara till nytta och det ansågs stödja informationsledningen.

I slutet av 2023 tog staten i bruk ett nytt rekryteringssystem, vilket påverkar jämförbarheten mellan rapporterna om antalet sökande mellan olika år. Dessutom tog staten på slutrakan av projektet i bruk en ny enkät om arbetstillfredsställelse (HenkilöstöBaro), och därför kunde resultaten inte längre jämföras med datamaterialet i tidigare enkäter om arbetstillfredsställelse. Även statsförvaltningens gemensamma startenkät LähtöBaro var klar att tas i bruk och i projektet kom man överens om att

den tas i bruk så snart som möjligt inom förvaltningsområdets sektorer. De nya enkäterna är högklassiga och moderna och med hjälp av dem kan man få värdefull information om bland annat orsakerna till avgångar och hur inskolningen lyckats, viljan att rekommendera samt upplevelser av hur givande arbetet är. Data kommer dock att fås först efter att projektet avslutats och förutsätter troligen att nya samtycken till utlämnande av uppgifter samlas in.

Likaså fick man i projektets slutskede data om mobiliteten inom förvaltningsområdet och statsförvaltningen från finansministeriets informationsmaterial *Vaihtajat valtiolla*. De viktigaste lyften fogas till PowerBI-materialet som behandlar uppföljningen av målen för projektet *Pidetty!*.

Ansaret för att fastställa och följa gemensamma indikatorer och målnivåer tilldelas forumet för förvaltningsdirektörer inom justitieministeriets förvaltningsområde.

Eftersom projektet *Pidetty!* genomfördes som en åtgärd kopplad till redogörelsen om rättsvården kommer resultaten av projektet att granskas i en uppföljande redogörelse som ges ut hösten 2026.

Verksamhetssätt

Man ville att projektet skulle innehålla många små handlingar och förbättringar, kreativa och modiga försök samt nya initiativ. Detta lyckades man utmärkt med. Det fördes också många eftersträlvade lösningsfokuserade diskussioner och ordnades många utvecklingsorienterade möten. Man lyckades i huvudsak hålla fast vid ett coachande och lösningsfokuserat arbetssätt, åtminstone vid projektets arbetsgrupps möten.

Däremot fick aktörer vid ämbetsverken och inom sektorerna mindre stöd för att identifiera de viktigaste och mest verkningsfulla utvecklingsobjekten och hitta även kreativa lösningar än vad som eftersträvats. Projektet *Pidetty!* bestod slutligen av förvaltningsområdets gemensamma åtgärder som i huvudsak koordinerades av projektchefen. Sektorspecifika åtgärder direkt i projektets "namn" genomfördes endast inom domstolsväsendet, där en projektkoordinator som rekryterats för projektet ansvarade för att genomföra dem. Aktörer inom sektorerna deltog i genomförandet av projektets gemensamma försök och åtgärder åtminstone på principiell nivå. Det finns ingen samlad information om hur sektorspecifika åtgärder förankrats eller hur färdiga material, inspelningar av föreläsningar osv. marknadsförts.

Utgångspunkten för projektet var att identifiera styrkor och kommunicera om dem som benchmark inom förvaltningsområdet. Likaså hade man en vision om att projektet skulle inbegripa mycket lärande av andra och utnyttjande av sådant som finns färdigt. Detta lyckades i viss mån. Ett av projektets verksamhetssätt var att ordna *Oivallettu!*-evenemang inom förvaltningsområdet fyra gånger per år. Dessa ordnades i form av Teams-evenemang som var öppna för alla och där avsikten var att på ett mångsidigt sätt presentera olika ämbetsverks försök och utvecklingsåtgärder med anknytning till projektets teman. Det visade sig vara svårt att hitta ämnen och vid många *Oivallettu!*-evenemang betonades presentationen av projektets egna åtgärder mer än planerat. Antalet åhörare varierade, och det uppstod ingen diskussion. Man har i mycket liten grad lyssnat på de inspelningar som lagts upp på intranätet. I projektets arbetsgrupp och styrgrupp lärde man sig i viss mån från andra. När projektet inleddes bad man om benchmarking inom statsförvaltningen och några motsvarande utvecklingsprojekt hittades.

Utgångspunkten var också att identifiera styrkor och kommunicera utåt om dem som en del av arbetet med arbetsgivarbilden och ryktet. Den betydelse och mening som arbetet har och som identifierats som förvaltningsområdets styrka kommunicerades på ett mångsidigt sätt i samband med flera åtgärder för att öka kännedomen om arbetet. Dessutom samlades styrkorna i förvaltningsområdets arbetsgivarlöfte, som färdigställdes alldeles på slutrakan av projektet.

Resursfördelning

Projektets resursfördelning lyckades på många sätt. Tack vare att projektchefen och projektkoordinatorn arbetade med projektet på heltid samt att praktikanter deltog i projektet var det möjligt att genomföra flera åtgärder samtidigt. På grund av flera personalbyten vid justitieministeriets personalenhet var projektchefen i mars–april 2024 tvungen att använda största delen av sin arbetstid till annat arbete än projektet, men i övrigt användes projektchefens arbetstid nästan uteslutande till projektet.

Det var en bra lösning att styrgruppen bildades av sektorernas förvaltningsdirektörer. De hade tillräcklig beslutanderätt i de frågor som främjades i projektet och de teman som behandlades var i regel bekanta för dem. Det rådde en del oklarheter om i vilken mån man hade önskat att de ärenden för vilka riktlinjer skulle dras upp skulle behandlas tillsammans med projektets arbetsgrupp HEKEVE innan de fördes till styrgruppen.

Kommunikationsfrågorna betonades mer i projektet än man trodde på förhand. I efterhand konstaterade man att det skulle ha varit förnuftigt att komplettera projektets arbetsgrupp med några personer som skötte kommunikationsuppgifter. Nu deltog några kommunikationsexperter aktivt i åtgärdsgrupperna även om de inte hade någon så kallad officiell ställning i projektet.

Även om medlemmarna i arbetsgruppen själva hade mycket varierande arbetstid för att delta i projektåtgärderna, fick man mycket berömligt tjänsteinnehavare från förvaltningsområdet att delta i genomförandet av olika åtgärder. I åtgärdsgrupperna ingick cirka 50 olika personer och indirekt möjliggjordes åtgärder av över 130 personer som arbetade på mässan (30), intervjuades för en karriärberrättelse (20) eller i podcasten Juristipodi (14) och fungerade som arbetsgemenskapscoacher (24), mentorer eller adepter (20+20). Dessutom bidrog knappt 300 personer på till beställningsundersökningarna.

Det var också mycket bra att det fanns anslag från justitieministeriet för att genomföra åtgärderna i projektet. Projektets åtgärder finansierades delvis med Kaiku-utvecklingspengar och finansiering från eOppiva. Tack vare den gemensamma finansieringen kunde man genomföra flera försök, eftersom sektorerna inte behövde förbinda sig till dem ekonomiskt.

Sammanlagt cirka 117 000 euro av justitieministeriets verksamhetsanslag 2023–2025 användes för att genomföra projektets åtgärder och för översättningar. Dessutom betalade justitieministeriet lönekostnaderna för projektchefen, projektkoordinatorn och praktikanterna. De kostnader som uppstod efter projektet, sammanlagt 11 500 euro, fördelades på förvaltningsområdets verksamhetssektorer.

I efterhand konstaterade man att det inte lönade sig att placera projektets första praktikant vid Domstolsverket. Detta var inte den mest fungerande lösningen eftersom största delen av praktikan- tens arbetsuppgifter handlade om att främja projektets gemensamma åtgärder, och då var det projektchefen och inte chefen vid Domstolsverket som var handledare. Därför beslutade man mitt under praktiken att överföra praktikantens tjänsteförhållande till justitieministeriet, där praktikanten också fick fortsätta arbeta som deltidsanställd arvodestagare under våren 2024.

Att placera projektkoordinatorn vid Domstolsverket var däremot lyckat i den bemärkelsen att koordinatorn också kunde främja målen med projektet i domstolarna. Projektkoordinatorn genomförde några sektorspecifika åtgärder (lean-projektet i anslutning till rekrytering, inskolningsmaterial, öppet hus-dagen) och deltog dessutom i flera av projektets åtgärdsgrupper.

Projektet hade två praktikanter, av vilka den ena först var praktikant i 7 månader och därefter arbetade 4 månader som projektkoordinator på deltid och den andra var praktikant i 5 månader. Ursprungligen var tanken att engagera fler än två praktikanter i projektet. Långa praktikperioder gav dock bättre möjligheter att genomföra ett effektivt projektarbete med tanke på uppnåendet av projektets mål.

Projektkommunikation

Projektet presenterades och åtgärderna behandlades under ledning av projektchefen vid sektorernas egna evenemang och i sektorernas ledningsgrupper, vid möten för förvaltningsområdets ledning samt vid möten för olika målgrupper, till exempel informatörer. I samband med dessa förmedlades nästan utan undantag en bild av att projektet Pidetty! och dess åtgärder och försök var välkommet och nödvändigt.

Under hela projektets gång informerades förvaltningsområdet om hur projektet framskrider och om aktuella åtgärder i nyheter som publicerades på intranätet samt på projektsidorna. Dessutom delades sammanlagt sju nyhetsbrev om projektet till ämbetsverkens post för distribution till ämbetsverkets ledning. I nyhetsbreven sammanställdes en lägesbild över pågående åtgärder och åtgärder som kommer att inledas inom kort.

I offentliga källor fanns grundläggande information om projektet på sidan Projekt (i projektfönstret) på justitieministeriets webbplats. Dessutom skrevs det några blogginlägg om projektet Pidetty! på webbplatsen valtiolla.fi och justitieministeriet publicerade ett meddelande om att webbutbildningen publicerats. Material som bearbetats som projektåtgärder samlades på sidan Arbete inom rättsväsendet på webbplatsen oikeus.fi.

Övrigt

Även om projektet genomfördes som en åtgärd kopplad till redogörelsen om rättsvården fick projektet inte i något skede någon politisk styrning och det rapporterades inte heller till den politiska ledningen under projektets gång.

Det lades fram fler idéer om eventuella åtgärder som främjar projektets mål än vad som slutligen genomfördes. En del hann redan beredas ganska långt och arbetsgruppen använde sin arbetstid för att

behandla dem. En del av åtgärderna kan utnyttjas i det eventuella fortsatta arbetet, till exempel i samband med genomförandet av personalstrategin för justitieministeriets förvaltningsområde.

Granskning av åtgärderna

De åtgärder som genomförts inom projektet och deras karaktär har beskrivits med hjälp av symboler. Symbolerna hittas under rubriken som beskriver åtgärden. Varje symbol har sin egen betydelse:



= Åtgärden har genomförts också på svenska



= Åtgärden var ett nytt försök



= Åtgärden ingick i det grundläggande arbetet



= Genom åtgärden har mer långsiktiga effekter uppnåtts



= Genom åtgärden har snabba effekter uppnåtts



= Mer information om åtgärden har getts vid ett Oivallettu!-evenemang



= Åtgärden medförde kostnader

Åtgärderna har delats in i två kategorier, åtgärder för att öka kännedomen och andra åtgärder. Åtgärderna beskrivs i stort sett i den ordning de genomförts. Vid varje åtgärd beskrivs hur man fattade beslut om att genomföra den samt eventuella förändringar, framgångar och lärdomar som skett under resan. I den bifogade PowerPoint-filen finns en sammanfattning av varje åtgärd och en granskning av hur åtgärden lever efter projektet.

I de kostnader som presenteras i anslutning till åtgärderna har inte räknats med kostnaderna för översättningar, med undantag av kostnaderna för de svenskspråkiga versionerna av webbutbildningen och av testet Vilket yrke inom rättstillämpning skulle passa dig?. Allt material som lagts upp in på oikeus.fi och på förvaltningsområdets intranät har översatts till svenska, likaså projektets nyhetsbrev.

Åtgärder för att öka kännedomen

Inom projektet genomfördes flera åtgärder för att öka kännedomen om justitieministeriets förvaltningsområde och de ämbetsverk som hör till det samt om yrkena och det dagliga arbetet.

Tingshuset i Företagsbyn

    46 073€  12.9.2023

Ursprungligen tog vi kontakt med den aktör som ordnar Företagsbyn efter att vi hade märkt att de ordnar världens största distansPRAO. Det var inte möjligt att få delta i detta, men i stället fick vi möjlighet att delta i Företagsbyn.

I inlärningsmiljön Företagsbyn för lågklasserna i Esbo skapade vi ett miniatyrföretag, Tingshuset. I Företagsbyn får sjätteklassister tillbringa en upplevelserik skoldag i en miniatyrstad som byggts för dem. Var och en arbetar i sitt eget yrke och utför arbetsuppgifter som handskrivits på förhand.

Ung företagsamhet och ekonomi NYT rf hade inte tidigare ingått ett samarbetsavtal med ett statligt ämbetsverk. Vi var tvungna att i viss mån bearbeta den avtalsmall de använde för att den skulle lämpa sig för ett statligt ämbetsverk. Det behövdes en servicebeskrivning som bilaga till avtalet. Vi ingick ett samarbetsavtal med Ung företagsamhet och ekonomi NYT rf där vi förband oss till samarbete under en treårsperiod. Inom justitieministeriet kunde fattas ett beslut om direktupphandling, eftersom vi inte kände till några andra leverantörer som kunde komma i fråga (VN/23579/2023).

Det finns Företagsbyar på flera orter. Esbo valdes främst för att en treårsperiod höll på att ta slut där. Att vi valde Esbo understöddes av mångfalden bland befolkningen i området: vi skulle kunna öka kännedomen om det rättsliga området till exempel bland barn med invandrarbakgrund och indirekt bland deras familjer. I Esbo hade läroinnehållet dessutom översatts till svenska och dit kommer elever från svenskspråkiga skolor från ett stort område.

Efter att alla upphandlingsrelaterade frågor lösts planerades miniatyrföretaget och skrevs manuskriptet till arbetsuppgifterna under ledning av Företagsbyn enligt plan. Från justitieministeriets förvaltningsområde samlade vi några kommunikatörer och medlemmar i projektets arbetsgrupp till ett planeringsteam. Efter kompromisser valdes en lagman som leder företaget samt en åklagare, en förutseende ekonomisk rådgivare och en kansliarbetare som yrken. Utifrån responsen har Tingshuset varit en givande arbetsplats och uppgifterna har fungerat bra.

Man får arbeta som volontär i Företagsbyn och några åklagare och en projektpraktikant prövade på det. Det finns också möjlighet att ordna studiebesök till Företagsbyn. För arbetsgruppen och styrgruppen för projektet Pidetty! ordnades två studiebesök, av vilka det ena inte genomfördes på grund av det låga deltagarantalet. Tingshuset är öppet till maj 2026. Beslut om en eventuell fortsättning ska fattas inom 2025.

Barn som deltar i Företagsbyn kan fatta intresse för det rättsliga området och i sinom tid söka sig till justitieministeriets förvaltningsområde för prao, arbetspraktik eller till och med arbete.

Test: Vilket yrke inom rättstillämpning skulle passa dig?

    14 880 €  12.12.2023

Redan när projektet startades kastades idén om spelifiering fram när man planerade åtgärder för att öka kännedomen om projektet. Här fick man benchmarking från inrikesministeriet, där man hade gjort ett undervisningsspel som ökade kännedomen om yrkena inom förvaltningsområdet. Hos oss

ansågs det inte vara möjligt att genomföra ett motsvarande spel, men i samband med detta fick vi tips om Oikoties spelifieringstjänster.

Testet Vilket yrke inom rättstillämpning skulle passa dig? genomfördes i samarbete med Oikotie. Ett tjugotal juridiska yrken inom justitieministeriets förvaltningsområde inkluderades i testet.

Oikotie gav justitieministeriet ett anbud om att genomföra ett rekryteringsspel och en kampanj för styrning av besökare. Inom justitieministeriet fattades ett beslut om direktupphandling av ett finskspråkigt rekryteringsspel (VN/18575/2023). Senare beställdes ett separat svenskspråkigt rekryteringsspel av Oikotie.

Inom justitieministeriets förvaltningsområde samlades ett litet planeringsteam som bestod av medlemmar i projektets arbetsgrupp och en informatör. Testet utarbetades under ledning av Oikotie. Den arbetsmängd som krävdes för att utarbeta frågor och olika svarsalternativ, skriva de yrkespresentationstexter som testet resulterade i och fundera på testets funktionslogik överraskade både Oikoties och justitieministeriets representanter. En annan utmaning var illustrationen av testet eftersom det inom justitieministeriets förvaltningsområde inte fanns bildbanksbilder som kunde användas för detta ändamål. Till slut beslutade man att använda grafiska bildbanksbilder som i efterhand konstaterades vara helt lösryckta jämfört med projektets övriga visuella uttryck.

Det var redan från början klart att man i så stor utsträckning som möjligt ville ha med yrken som är typiska för justitieministeriets förvaltningsområde i testet. För att rekryteringsspelet skulle fungera i praktiken måste antalet profiler begränsas. Därför beslutade man att så att säga bunta ihop vissa yrken. Av samma anledning gjordes begränsningen att endast juridiska yrken ingick i testet.

Mitt under arbetet med rekryteringsspelet beslutade man med kort varsel att testa det på rekryteringsmässan på Oikkari-dagen, där vi deltog i statsförvaltningens gemensamma stånd. Pilotversionen orsakade extra kostnader, men responsen var till stor nytta och uppmuntrade oss att slutföra testet.

Den arbetsmängd som användes för testet gick inte till spillo eftersom vi med hjälp av testet har fått mycket synlighet: den 25 mars 2025 hade testet gjorts 7 100 gånger, vilket är en enorm framgång. Testet är också en lämplig aktivitet vid den gemensamma monter för justitieministeriets förvaltningsområde på mässan. Med hjälp av testet kan vi väcka mässbesökarnas intresse och få innehåll för att inleda en diskussion. De yrkesbeskrivningar som gjorts för testet har också kunnat utnyttjas i andra sammanhang och de har som sådana lagts till på sidan Arbete inom rättsväsendet på webbplatsen oikeus.fi.

I december 2024 beslöt Schibsted Marketplaces plötsligt att avstå från affärsverksamheten Oikotie Arbetsplatser i Finland. Spelet som gjorts kan spelas åtminstone fram till den 20 november 2025, men på grund av förändringen var man tvungen att överföra spelets admin-rättigheter till beställaren, i detta fall projektchefen för projektet Pidetty!. Å andra sidan har detta gjort det lättare att bland annat följa antalet spelare och rätta till eventuella trasiga länkar.

Arbetslivspartnerskap med Paragraaffi

 13 772 €

Idén till samarbete med arbetslivshuset Paragraaffi, som specialiserat sig på det juridiska området, uppstod när vi började utreda olika möjligheter att skapa en podcast. Paragraaffis podcastserie Juristpodi väckte vårt intresse. Paragraaffi berättade om sitt ”koncept” för arbetslivspartnerskap och de lyfte fram att de har en mycket stark motivation att samarbeta med justitieministeriets förvaltningsområde. Alla andra arbetslivspartner som Paragraaffi har är advokatbyråer inom den privata sektorn och en utvidgning av samarbetet till den offentliga sektorn och i synnerhet vårt förvaltningsområde låg också i deras intresse. För oss var samarbetet med Paragraaffi en möjlighet att öka synligheten och visa ett alternativ till arbetsplatser inom den privata sektorn.

Vi ingick ett avtal om arbetslivspartnerskap där vi först kom överens om att samarbeta under 2024 och senare under 2025. Elementen i partnerskapsavtalet bearbetades enligt våra önskemål och till sist innehöll det vid sidan av poddavsnitt även en gemensam profilsida för förvaltningsområdet, lyft av artiklar samt deltagande i Paragraaffis arbetslivsevenemang. Justitieministeriet fattade ett beslut om direktupphandling i ärendet (VN/29952/2023).

Arbetslivspartnerskapet tvingade oss att fundera på hur vi vill sammanfatta vårt förvaltningsområde för denna målgrupp och hur vi önskar att profilsidan ska se ut visuellt. I illustrationerna kunde vi utnyttja den grafiska layout som skapats för mässkonceptet. Via profilsidan på Paragraaffi fick vi mer synlighet för våra karriärberättelser, testet Vilket yrke inom rättstillämpning skulle passa dig? samt webbutbildningen Introduktion till den finländska rättsvården. Paragraaffi redigerade webbsidan enligt våra önskemål: till exempel byttes karriärberättelserna ut tre gånger under 2024.

Det är avgiftsfritt för arbetslivspartner att annonsera om lediga jobb på Paragraaffis förvaltningsbörss. Även om ämbetsverken inom förvaltningsområdet informerades om denna möjlighet utnyttjades den inte under 2024.

Det arbetslivsevenemang som Paragraaffi ordnade våren 2024 hade relativt få besökare, men stämningen var intim och gjorde det möjligt att föra längre diskussioner med studerande och nyutexaminerade jurister som var intresserade av vårt förvaltningsområde. Justitieministeriets förvaltningsområde hade en monter enligt mässkonceptet. Justitieministeriets förvaltningsområde erbjöds möjlighet att hålla ett keynote-anförande vid evenemanget 2024. På grund av vissa interna missförstånd lyckades vi dock inte bekräfta vem som håller anförandet i tillräckligt god tid och utnyttjade därmed inte möjligheten. Vid evenemanget 2025 hade justitieministeriets förvaltningsområde reserverats tillfälle att hålla det enda keynote-anförandet. Evenemanget 2025 avvek från det föregående i och med att det streamades, det vill säga gruppen av lyssnare var större än året innan.

Under projektets gång funderade vi på om vi hade kunnat göra samarbetet med Paragraaffi mångsidigare till exempel genom gemensamma morgonkaffeevenemang eller högskolespecifikt samarbete. Vi fick inte önskat gensvar på dessa förslag från Paragraaffi.

Den extra synlighet vi fått tack vare Paragraaffi kan på längre sikt öka intresset för förvaltningsområdet och öka antalet arbetssökande.

Podcaster



I arbetslivspartnerskapet med Paragraaffi ingick sex podcastavsnitt 2024 och två podcastavsnitt 2025 i deras Juristpodi-serie. Som arbetslivspartner kunde vi själva besluta vem som intervjuas i avsnitten och vad vi vill betona i dem. Paragraaffis podcast-host skrev manuskript för avsnitten utifrån våra specifikationer och vi fick kommentera dem. Paragraaffi kom överens om inspelningstider med de personer som skulle intervjuas samt producerade podcasten samt skötte inspelningar, redigering och publicering. Vi som beställt podcasten och de som intervjuades i avsnitten fick höra de färdiga avsnitten samtidigt som de publicerades i Juristipodi.

Vi sökte frivilliga inom justitieministeriets förvaltningsområde för idéer till podcastavsnitten. Vi lade upp en nyhet på intranätet och dessutom informerades projektets arbetsgrupp och kommunikatörerna inom förvaltningsområdet om möjligheten. I planeringsteamet fanns några personer som uttryckligen var intresserade av att göra podcaster och som annars inte var med i Pidetty!-projektet. Gruppen kompletterades med några bekanta ansikten från projektet. Planeringsteamet hade både de kunskaper som krävdes för att planera podcaster och mångsidig kännedom om förvaltningsområdet och arbetsuppgifterna. Teamet lyckades bra med att hitta personer att intervjua.

Med hjälp av podcasterna ville man öka kännedomen om det mångsidiga uppgiftsfältet inom justitieministeriets förvaltningsområde. Man valde att intervjua personer som arbetar i olika yrken i avsnitten och de olika avsnitten hade också teman enligt arbetets karaktär. Det blev onödigt bråttom att förbereda vissa avsnitt, men man lyckades hålla sig till den på förhand överenskomna publiceringstidtabellen.

En utmaning som lyftes fram under arbetets gång var att Juristipodis avsnitt inte är tillgängliga. Man kan endast lyssna på dem och de är inte textade. Till justitieministeriets och diskrimineringsombudsmannens ansvarsområde hör att främja likabehandling och det ansågs vara motstridigt att vi är med och skapar innehåll som inte är tillgängligt. Som beställare kunde vi dock inte påverka detta och vi hade redan kommit överens om att samarbeta med Paragraaffi, så vi beslutade att fortsätta göra podcastavsnitt.

Den extra synlighet vi fått tack vare Paragraaffi kan på längre sikt öka intresset för förvaltningsområdet och öka antalet arbetssökande.

Karriärberättelser



I början av projektet fördes inom varje sektor diskussioner om bland annat vad eventuella rekryteringsutmaningar antogs bero på. Inom vissa sektorer bedömdes orsaken vara dålig kännedom om yrkena och arbetsbeskrivningarna. Särskilt i fråga om dessa lade man fram konkreta idéer för att öka kännedomen och man observerade att det inte alls finns till exempel karriär- eller karriärberättelser om yrkena i fråga och att det till exempel på webbplatsen Jobbmarknaden på sin höjd finns bristfällig information om dem.

Man beslutade att inom projektet göra nya karriärberättelser. Berättelserna fokuserade i hög grad på yrken inom rättshjälp, allmän intressebevakning och ekonomi- och skuldrådgivning samt på arbetsbeskrivningar vid dataombudsmannens byrå. Karriärberättelserna följde en viss schablon som var samma som används på Jobbmarknadens webbplats. Idén var att berättelserna kan publiceras både på förvaltningsområdets egna webbplatser och på Jobbmarknaden.

Det var lätt att hitta personer att intervjua och till slut gjordes ett tjugotal berättelser. Alla berättelser som inleddes blev inte klara.

Det krävdes mycket arbete för att göra intervjuerna, skriva berättelserna rent, be om bilder, få godkännande för berättelserna av de som intervjuats och i sektorernas kommunikation samt för att få berättelserna översatta. Det att berättelserna publicerades på Jobbmarknaden medförde en extra krydda i processen, eftersom man där ännu ville redigera de berättelser som redan godkänts av de intervjuade. Dessutom rådde det en del oklarheter om var man kan eller vill publicera berättelserna, om den intervjuade inte har velat uppträda med sitt namn i berättelsen eller om hen inte har velat bifoga sin egen bild till den. Dessutom var man tvungen att diskutera om man vill publicera flera berättelser om samma yrke och om inte, vilken berättelse som prioriteras. Då berättelserna även i övrigt var under arbete, orsakade allt detta mycket extra arbete.

Berättelser som redan tidigare färdigställts av sektorerna själva samlades på en sida på webbplatsen oikeus.fi. Berättelserna kunde utnyttjas i yrkesbeskrivningarna i testet Vilket yrke inom rättstillämpning skulle passa dig? och de lyftes fram bland annat i innehållet på profilsidan i Paragraaffi. Karriärberättelserna utnyttjades i kampanjen i sociala medier när man marknadsförde avsnittet Arbete inom rättsväsendet som kompletterats på webbplatsen oikeus.fi.

I projektets slutskede framkom det att en del av de intervjuade hade bytt arbetsplats eller gått i pension. Då måste man avgöra om det är ändamålsenligt att visa berättelserna i fråga på webbplatsen. Ett förslag som lyftes fram var att anonymisera av karriärberättelserna, det vill säga att de delar som beskriver personen slopas från berättelserna medan de delar som beskriver arbetets vardag utnyttjas. Alternativt kan berättelsen redan från början göras på en mer allmän nivå, varvid berättelsen inte är personlig för någon. Det här alternativet skulle kunna vara ändamålsenligt även därför att många av arbetsbeskrivningarna inom vårt förvaltningsområde är sådana att personen av säkerhetsskäl inte vill lyfta fram sig själv.

Karriärberättelserna kan på längre sikt öka intresset för ett visst yrke och öka antalet arbetssökande.

Mässkoncept

   16 987 €

Idén om ett gemensamt mässkoncept för justitieministeriets förvaltningsområde har mognat efter hand. Redan då man bollade idéer i projektets inledande skede föreslogs en gemensam mässpunkt för förvaltningsområdet som ett sätt att öka antalet goda sökande. Våren 2023 beslutade vi att ha en gemensam mässavdelning på Contact Forum-mässan som ordnades i januari 2024 (jfr de ämbetsverks-/sektorspecifika avdelningarna inom det statliga området) och vi började planera den. Så småningom uppkom tanken om att Contact Forum-mässan kunde vara ett pilotprojekt för att testa ordna en gemensam mässavdelning.

Mässavdelningen reserverades och praktiska frågor gällande mässan avtalades med mässans kontaktpersoner per e-post. Justitieministeriet fattade beslut om direktupphandling av Contact Forum 2024-mässan (VN/30736/2023) och UusioUra 2024-mässan (VN/10540/2024).

Vi samlade ett planeringsteam från förvaltningsområdet som bestod av kommunikatörer och medlemmar i projektets arbetsgrupp och som hade i uppgift att fundera på mässkonceptet. Gruppen skulle bland annat bestämma hur vår mässavdelning skulle se ut. Vår relativt stora mässavdelning hade bland annat två väggdukar med vårt varumärke, men vårt förvaltningsområde hade ingen gemensam visuell profil. Å andra sidan var vi tvungna att fundera på hur vi skulle skilja oss från de andra mässavdelningarna, vad som i praktiken skulle hända på vår mässavdelning och hur vi skulle ge information till våra representanter på mässan.

Vårt koncept var fungerande och kunde på ett naturligt sätt kompletteras under projektets gång med det material som färdigställdes inom projektet. Konceptet finslipades och kunde varieras till exempel enligt målgrupp. Utöver väggdukarna beställdes sammanlagt tre roll-up-dukar, av vilka i synnerhet en var avsedd för evenemang där den huvudsakliga målgruppen inte är jurister eller juriststuderande.

Konceptet gör det betydligt lättare att delta i mässor. Saker kan göras på rutin och det behövs inga nya upphandlingar. Även representanter på mässan har gett god respons. Bilden av en rättsvåg, färgvärlden och fonterna på väggduken och i PowerPoint-mallen som planerats för mässkonceptet har kunnat utnyttjas i andra sammanhang, till exempel på roll-up-dukar, profilsidan i Paragraaffi och paketet för rekryteringsutbildning på plattformen Moodle. Den grafiska planeringen gjordes som tjänstearbete.

Konceptet beskrevs på intranätet och tanken var att det kunde utnyttjas fritt. Projektchefen har inte fått kännedom om att materialet skulle ha använts knappt alls. Åtminstone har ingen bett om att få låna mässkjortor, roll up- eller väggdukar från justitieministeriet. Overallmärken har i viss mån delats ut inom förvaltningsområdet.

Hösten 2024 deltog man för första gången i UusioUra-mässan för personer över 45 år som bytt bransch. Förhållandevis få statliga aktörer var representerade på mässan. Försöket var utmärkt och på mässan nådde man många potentiella framtida arbetstagare. Ett mässområde har reserverats för justitieministeriets förvaltningsområde även på UusioUra-mässan hösten 2025.

Webbkursen Introduktion till den finländska rättsvården

     15 884 €  10.12.2024

En tanke som väcktes då vi funderade på idéer om hur vi kan öka kännedomen om vårt förvaltningsområde var att göra en avgiftsfri MOOC-introduktionskurs för högskolestuderande. Efter olika skeden kom vi fram till att webbutbildningen Introduktion till den finländska rättsvården i första hand ska produceras som en eOppiva-kurs, men därefter som en MOOC-utbildning av en samarbetsläroanstalt. Det här innebär att vem som helst kan genomföra utbildningen gratis och man kan få en studiepoäng genom att inkludera den i sina valfria studier. Det är den första eOppiva-kursen någonsin där det här har varit möjligt.

Ett upphandlingsavtal om köp av digital utbildningsproduktion har ingåtts med HAUS. Dessutom fattades ett upphandlingsbeslut i ärendet inom justitieministeriet, även om inget anbudsförfarande behövdes. (VN/16721/2024) För att genomföra webbutbildningen ansöktes om finansiering från redaktionen för eOppiva och finansiering erhöles delvis (8 000 euro). Detta nämns i upphandlingskontraktet.

HAUS ansvarade för samarbetet med högskolan, i detta fall Laurea. Enbart en webbutbildning inom justitieministeriets förvaltningsområde skulle knappast ha fått HAUS att anta en roll i ärendet och föra försöket framåt. Lyckligtvis hade man i statens personalstrategi antecknat åtgärden att utarbeta webbutbildningen Arbete för Finlands bästa, som skulle genomföras på samma sätt. Dessa projekt främjades parallellt.

Det faktum att vår kurs var ett pilotprojekt återspeglades i genomförandet av webbutbildningen. Det var i viss mån oklart vilken roll Laureas representant hade i manuskriptet till webbutbildningen. Dessutom förekom det ovisshet kring när Laurea publicerar utbildningen i sin webbutik och vad som krävs för att avlägga utbildningen med godkänt resultat. Utbildningen lades slutligen till i Laureas webbutik den 4 februari 2025, då det gick att anmäla sig till kursen. Kursen kunde avläggas från och med den 3 mars. Tre veckor senare hade 13 studerande avlagt MOOC-kursen. Laurea kan inte rapportera hur många universitetsstuderande som har avlagt kursen. Samarbetet med Laurea fortsätter åtminstone till slutet av 2026 och även HAUS mål är att utvidga det även till andra högskolor.

Vägen till att översätta kursen till och publicera kursen på svenska var likaså krokig. Laurea publicerar inga MOOC-kurser på svenska, vilket kom som en överraskning för HAUS. När det gällde den svenskspråkiga MOOC-kursen ville samarbetspartnern vänta på att den finskspråkiga kursen skulle publiceras och först därefter fatta sitt beslut. Vi fick till sist en svenskspråkig samarbetspartner bekräftad i mars 2025, när Arcada meddelade att högskolan deltar i projektet.

Man hade preliminärt kommit överens om översättningen av utbildningen med en översättare vid Domstolsverket, men av tekniska skäl var man tvungen att beställa översättningen från en översättningsbyrå via statsrådets översättningstjänster, vilket ökade kostnaderna och fördröjde översättningen. Den svenskspråkiga utbildningen publicerades först några veckor efter den finskspråkiga, vilket ursprungligen inte var meningen.

För att skriva manuskript till utbildningen sammanställdes ett litet team från förvaltningsområdet som arbetade intensivt i sex veckor. Arbetet med manuskriptet leddes av projektchefen vid HAUS. Det förekom en del utmaningar med att samla ett team och teammedlemmarna överraskades av den arbetsmängd som krävdes, även om de hade informerats om saken på förhand. Teamet lyckades dock utmärkt med sitt arbete och den fina kursen, som skrevs i berättelseform, kunde publiceras enligt den planerade tidtabellen. Samarbetet inom teamet stärktes bland annat med hjälp av en extra livedag.

Eftersom utbildningen skulle ge en heltäckande bild av aktörerna inom hela justitieministeriets förvaltningsområde bad man på förhand sektorerna om material som stöd för arbetet. Det här var särskilt nödvändigt eftersom teamet skulle hållas litet och inte ens hade plats för en representant från alla sektorer.

Den första responsen på eOppiva-utbildningen gavs i februari 2025. Det uppstod inga akuta behov av att bearbeta utbildningen, endast några få detaljer korrigerades. Nästa gång innehållet uppdateras är ett år efter publiceringen, det vill säga i november 2025. På det hela taget fick man bra respons på utbildningen.

Innan utbildningen publicerades listades aktörer för vilka den kunde marknadsföras. Den första marknadsföringsomgången genomfördes i samband med att eOppiva-utbildningen publicerades i november 2024 och den andra i samband med att MOOC-utbildningen publicerades i februari 2025. Vi fick beröm från HAUS för vår aktiva marknadsföring.

eOppiva-utbildningen är genast tillgänglig som en del av förvaltningsområdets introduktion. Utbildningen kan på längre sikt öka intresset för förvaltningsområdet och öka antalet arbetssökande.

Avsnittet Arbete inom rättsväsendet på webbplatsen oikeus.fi



På justitieministeriets förvaltningsområdes gemensamma webbplats oikeus.fi finns en sida som heter Arbete inom rättsväsendet. När åtgärderna inom projektet började färdigställas började man fundera på var man skulle kunna kommunicera om dem. Sidan i fråga visade sig gång på gång vara ett naturligt alternativ.

Under projektets gång förnyades webbplatsens struktur, presentationerna av ämbetsverken förenhetligades och alla karriärberättelser som inom förvaltningsområdet producerats tidigare och som en åtgärd inom projektet samlades på en egen sida. Dessutom fanns testet Vilket yrke inom rättstillämpning skulle passa dig? och de yrkesbeskrivningar som utarbetats för det på sidan Arbete inom rättsväsendet på hemsidan. Avsnitten i Juristipodi och webbutbildningen Introduktion till den finländska rättsvården lyftes fram på egna undersidor. Sidan kompletteras av förvaltningsområdets gemensamma arbetsgivarlöfte som färdigställts i projektets slutskede samt den nya sidan Till studerande, vars innehåll man dock var tvungen att kompromissa kring.

Eftersom sidan hade kompletterats och där redan fanns ganska omfattande innehåll som beskriver vardagen i arbetet inom justitieministeriets förvaltningsområde, kunde den genast marknadsföras och utnyttjas på mässor och evenemang. Sidan marknadsfördes genom förvaltningsområdets gemensamma kampanj i sociala medier våren 2024.

Hela webbplatsen oikeus.fi flyttades till en ny plattform i mars 2025, men detta påverkade inte innehållet på sidan Arbete inom rättsväsendet.

Övriga åtgärder

Utöver åtgärderna för att öka kännedomen genomfördes i projektet åtgärder för att utveckla arbetsmeningsfullhet, ett coachande arbetssätt, rekryteringen och inskolningen. Dessa åtgärder beskrivs nedan.

Dessutom presenteras projektets åtgärder inom ramen för samarbetet med högskolor, som delvis också anknyter till att främja kännedomen.

Utbildningspaket för personer som deltar i rekryteringen

∞ ⚡ 🪙 20 832 €

Under projektets gång behandlades i samband med många åtgärder frågan om att öka kännedomen om yrkena och arbetsbeskrivningarna samt vad som gör vårt förvaltningsområde lockande. En utgångspunkt för projektet var också en önskan om att minska personalomsättningen. När dessa frågor diskuterades lyftes rekryteringsprocessen och dess olika skeden fram gång på gång. Har vi utnyttjat alla möjligheter som den medför? Gräver vi rentav vår egen grav i vissa skeden av processen?

Inom förvaltningsområdet beslutade man att för personer som deltar i rekryteringsprocessen ordna ett utbildningspaket vars syfte var att väcka, ifrågasätta och utmana. Från förvaltningsområdet tillsattes ett planeringsteam för att planera utbildningspaketet och upphandlingen av det. Teamet bestod av rekryteringsexperter samt experter inom kommunikation, utbildningsplanering och personalförvaltning från projektets arbetsgrupp. Efter en stel inledning beslutade man att be HAUS om hjälp med planeringen. Till sist beslutade man att genomföra utbildningen i samarbete med HAUS.

I sitt anbud föreslog HAUS några alternativa utbildare för moduler som behandlar arbetsgivarbilden och sökandenas upplevelser, av vilka vi i egenskap av beställare valde en. Det fanns endast en utbildarkandidat för de två andra modulerna. Justitieministeriet fattade ett beslut om upphandling av utbildning (VN/29954/2023). I upphandlingen ingick lagring och redigering av utbildningsmodulerna samt uppbyggnad av dem på plattformen Moodle.

Genomförandet av utbildningen framskred enligt planerna i gott samarbete med HAUS. Det samlades in respons om modulerna och i synnerhet den första och fjärde modulen fick mycket bra respons.

Utbildningarna genomfördes på Teams i början av 2024. Antalet deltagare varierade mellan 95 och 175 personer. 11–44 olika användare har tittat på utbildningsmaterialet för olika moduler på Moodle-plattformen. Allt som allt har endast 182 personer besökt plattformen. Med beaktande av förvaltningsområdets storlek och enbart antalet rekryterande chefer kunde deltagarantalet ha varit betydligt större. Inspelningarna och materialet kommer ännu att kunna användas under de följande tolv månaderna efter projektet.

Rekryteringstjänster

∞ ♣ ⚡ 🪙 5 500 € 💡 10.12.2024

I samarbete med justitieministeriets upphandlingsjurist genomfördes en enkät som kartlägger nuläget inom justitieministeriets förvaltningsområde. Genom enkäten försökte man skapa sig en helhetsbild av i vilken grad man inom förvaltningsområdet använder Palkeets rekryteringstjänster, lämplighetsbedömningar eller direktsökningstjänster som Hansel konkurrensutsatt samt avgiftsbelagda jobbsökningsmedier. Dessutom ville man kartlägga erfarenheterna av dessa. Alla verksamhetssektorer besvarade enkäten, men man fick få benchmark att dela. Tjänsterna hade använts i relativt liten utsträckning.

Östra Finlands förvaltningsdomstol började på eget initiativ testa Paragraaffis direktsökningstjänst i sin rekrytering av en förvaltningschef. Enligt ovan nämnda enkät hade man inom förvaltningsområdet inte tidigare använt direktsökningstjänster. Förvaltningsdomstolen finansierade själv sitt försök, men ville dela med sig av sina erfarenheter till hela förvaltningsområdet via projektet Pidetty!. Erfarenheterna var positiva och man uppskattade att antalet goda sökande hade ökat tack vare att tjänsten använts.

Arbetsgemenskapscoacher

 10.12.2024

Tanken om att coacha arbetsgemenskaper och utbilda interna arbetsgemenskapscoacher uppstod när man kartlade förvaltningsområdets situation i fråga om främjande av ett coachande arbetssätt. Detta bereddes vid justitieministeriet i början av 2023 innan projektet Pidetty! inleddes. Man beslutade senare att inkludera genomförandet av coachningar i arbetsgemenskapen inom ramen för projektet.

Man beslutade att ansöka om Kaiku-utvecklingspengar för genomförandet, och beviljades 27 500 euro för ändamålet (VN/5016/2024). Efter att finansieringen hade säkerställts kunde vi börja söka en utomstående serviceproducent för att utbilda interna arbetsgemenskapscoacher och genomföra en inspirerande föreläsning. Till samarbetspartner valdes HAUS, som vi ingick ett avtal med. Justitieministeriet fattade ett beslut om upphandling av tjänster (VN/9181/2024). Den andra föreläsningen om ett coachande arbetssätt hölls av Kaija Collin vid Jyväskylän universitet. Ett föreläsningssarvode betalades till Kaija (VN/17160/2024).

Som helhet lyckades man utmärkt med att utbilda arbetsgemenskapscoacher, anmäla arbetsgemenskaper för coachning, para ihop arbetsgemenskaper och coacher samt coacha arbetsgemenskaper. Försöket var lyckat och man beslutade att fortsätta verksamhetsmodellen även efter att Pidetty!-projektet avslutats.

Om utbildningen av arbetsgemenskapscoacher någon gång upprepas, kommer man utifrån respon- sen från deltagarna att göra vissa ändringar i den. Som det ser ut nu kommer utbildningen dock inte att upprepas som sådan. Om någon annan statlig organisation vill genomföra ett motsvarande projekt kan HAUS utnyttja lärdomarna från pilotprojektet.

Det finns ett blogginlägg om försöket ur arbetsgemenskapscoachernas synvinkel (på finska, men på svenska på förvaltningsområdets intranät): <https://www.valtiolla.fi/hallinnonalan-sisaisilla-coacheilla-valmentavaa-tyootetta-tyoyhteisoihin/>.

I slutet av våren 2025 utarbetas en slutrapport om försöket inom Kaiku-utvecklingsprojektet. Då har största delen av de cirka 30 coachningar för arbetsgemenskaper som inletts hunnit avslutas och man har samlat in erfarenheter av dem både från kontaktpersonerna för de arbetsgemenskaper som deltar i coachningen och från alla som deltagit i coachningarna.

Den ursprungliga planen var att i denna helhet inkludera en föreläsning om utnyttjandet av Osaava-systemet som stöd för ett coachande arbetssätt. Detta genomfördes inte. De två andra föreläsningarna som var öppna för personalen inom hela justitieministeriets förvaltningsområde genomfördes

som planerat. Antalet deltagare i föreläsningarna var dock relativt lågt: i den första föreläsningen deltog cirka 200 personer och i den andra cirka 100 personer. Båda föreläsningarna spelades in, men man har tittat på inspelningarna endast några tiotal gånger.

Mentorprogram



Tanken om ett mentorprogram uppstod när man kartlade förvaltningsområdets situation i fråga om främjande av ett coachande arbetssätt. I samband med detta framkom önskemål om att stöda cheferna i att tillägna sig ett coachande arbetssätt och en coachande ledning och en konkret metod som föreslogs var ett gemensamt mentorprogram för förvaltningsområdet. Detta bereddes vid justitieministeriet i början av 2023 innan projektet Pidetty! inleddes. Man beslutade senare att inkludera genomförandet av mentorprogrammet inom ramen för projektet.

Ett planeringsteam som valts ut från nätverket av utbildningsaktörer inom justitieministeriets förvaltningsområde ansvarade för att genomföra mentorprogrammet. En del av dem hör till arbetsgruppen för projektet Pidetty! Man beslutade att ansöka om Kaiku-utvecklingspengar för genomförandet av mentorprogrammet, och beviljades 19 000 euro för ändamålet (VN/5018/2024). Efter att finansieringen hade säkerställts kunde man börja söka en utomstående serviceproducent för facilitetering av möten mellan mentorer och adepter, planering och genomförande av informationsinslag samt andra praktiska frågor. Till samarbetspartner valdes HAUS, som vi ingick ett avtal med. Justitieministeriet fattade ett beslut om upphandling av tjänster (VN/9181/2024).

Mentorprogrammet för chefer var lyckat och genomfördes enligt plan. Ett omsorgsfullt val av par och yrkeskunskapen hos de utbildare som valts till programmet bidrog till att programmet blev lyckat. Med undantag av det första mötet ordnades mentorprogrammet på distans. Utbildaren samlade in respons från deltagarna. Deltagarna hade önskat fler närvaromöten, men detta kunde inte längre påverkas i genomförandefasen.

Mentorprogrammet avslutas i maj 2025, och därefter utarbetas en slutrapport för Kaiku-utvecklingsprojektet gällande programmet. I det skedet behöver man utöver den respons som samlats in från deltagarna också samla in respons från medlemmarna i planeringsgruppen. Våren 2025 bedöms behovet av ett mentorprogram som genomförs 2026. Arbetsboken för mentorskap upplevdes vara ett bra verktyg även med tanke på ordnandet av mentorprogram i framtiden.

Samarbete med högskolor



Tanken på att stärka samarbetet med högskolor lyftes fram redan i projektets inledande skede när man funderade på idéer för att öka antalet goda sökande.

Som projektarbete genomfördes intervjuer med högskolor som genomför juris magisterexamen eller rättstradenomexamen. Intervjumaterialet sammanställdes och med hjälp av det inleddes vissa åtgärder, till exempel beredningen av en MOOC-utbildning. Man övervägde att genomföra motsvarande intervjuer även med universitet som ordnar examen i förvaltningsvetenskaper, men detta genomfördes sist och slutligen inte.

Tack vare intervjuerna kunde man skapa en fungerande diskussionskontakt med yrkeshögskolorna och detta utnyttjades bland annat i marknadsföringen av webbutbildningen (MOOC) och i genomförandet av enkätundersökningen.

Diskussionerna med universiteten fortsatte inte och det inleddes inget samarbete, även om några idéer väcktes under projektets gång. Man hade inte heller något egentligt samarbete med ämnesorganisationerna, förutom att man framförde ett önskemål om att de skulle marknadsföra webbutbildningen (MOOC).

Med tanke på den arbetsmängd som genomförandet av intervjuerna och sammanställningen av diskussionen krävde utnyttjades resultaten väldigt lite i projektet.

Ett mycket atypiskt perspektiv som vid flera tillfällen lyftes fram i samband med främjandet av högskolesamarbetet var vem som ansvarar för arbetsuppgifterna i anslutning till det och vem som sköter uppgifterna i praktiken. Arbetsuppgifterna i anslutning till högskolesamarbetet lyftes fram som en del av möjligheterna att utvecklas i arbetet. Dessutom tipsades det om att material som färdigställts inom projektet kan användas även i samband med högskolesamarbetet, till exempel under studerandebesök. Som fortsatt åtgärd för projektet sammanställs en egen sida om högskolesamarbetet på förvaltningsområdets intranät.

Praktikperioder och beställningsundersökningar

 11.6.2024

Inom justitieministeriets förvaltningsområde får man ofta sysselsättning till följd av en praktik. Under projektet sammanställdes en allmän bild av hur många och vilka typer av praktikanter förvaltningsområdet har årligen och hur praktikplatserna annonseras. Dessutom lät man som YH-projektarbete göra en sammanställning av i vilken mån och kring vilka ämnen det görs lärdomsprov för förvaltningsområdet. På slutrakan av projektet skapades den nya sidan Till studerande på sidan Arbete inom rättsväsendet på oikeus.fi, där det på ett allmänt plan finns information om möjligheterna att genomföra en praktik eller göra en beställningsundersökning. I samband med detta observerades att kanalerna för annonsering av praktikplatser är varierande och att processerna för att beställa undersökningar inom vårt förvaltningsområde i regel är ostrukturerade och slumpmässiga. Därför var sidans innehåll av en mycket allmän karaktär.

Det gjordes beställningsundersökningar för projektet Pidetty!. Alla undersökningar inleddes i tillräckligt god tid, så de hann bli klara under projektets gång och resultaten från undersökningarna kunde utnyttjas. Det betalades inga arvoden för undersökningarna. Vår roll som beställare handlade om att komma med idéer till forskningsämnen och -frågor och därtill hjälpte vi till att kommunicera om enkäten som var öppen och söka personer att intervjua. Vi fick fler svar än väntat på enkätundersökningen, däremot hade vi en del utmaningar med att hitta personer att intervjua.

I en av beställningsundersökningarna granskades hur processerna i samband med lärdomsprov ser ut inom en sektor inom förvaltningsområdet. Dessutom utreddes det huruvida man med hjälp av lärdomsprov aktivt skulle kunna utveckla arbetsgivarbilden ([läs lärdomsprovet](#) [på finska]). Delvis på

grund av de observationer som framkommit i undersökningen utarbetades som en åtgärd inom projektet minneslistor som stöd för arbetet för personer som är handledare vid praktik och lärdomsprov.

I projektet testade vi att beställa ett projektarbete från Uleåborgs yrkeshögskola. Uppgiften var att göra en sammanställning av de lärdomsprov som gjorts inom justitieministeriets förvaltningsområde. Två studerande började arbeta med sammanställningen våren 2024 och eftersom arbetet blev på hälft fortsatte två studerande med sammanställningen hösten 2024. Det krävdes mycket arbete för att göra sammanställningen och det hade inte varit möjligt att göra motsvarande arbete som tjänsteuppdrag. Projektarbetet styrdes med hjälp av några teams-möten. Man försökte också som projektarbete beställa en enkät riktad till rättstradenomstuderande, men hade betydande utmaningar med detta. Enkäten genomfördes sist och slutligen som ett tjänsteuppdrag. På det hela taget kan vi dock rekommendera att man låter utföra projektarbeten.

Arbetsgivarlöfte



Efter ett antal olika skeden kom man fram till ett arbetsgivarlöfte. Redan i början av projektet önskade man att projektet skulle genomföra åtgärder för att förbättra möjligheterna att avancera i karriären och öka mobiliteten inom förvaltningsområdet. I slutet av våren 2024 började vi skissa upp ett karriärlöfte där vi i form av löften formulerar åtgärder vi genomför för att främja den yrkesmässiga utvecklingen och avancemanget i karriären. I takt med att arbetet framskred identifierade vi endast några saker av denna typ som är gemensamma för förvaltningsområdet. När vi reflekterade kring detta identifierade vi däremot en rad andra saker som förenar oss och som skulle kunna formuleras till löften. Samtidigt observerade vi att denna typ av styrkor och faktorer för konkurrenskraft inte har formulerats gemensamt till exempel på sidan Arbete inom rättsväsendet på webbplatsen oikeus.fi. Perspektivet ändrades alltså till ett arbetsgivarlöfte, i vilket inkluderades några punkter om yrkesmässig utveckling.

Det gjordes flera versioner av arbetsgivarlöftet och dessa finslipades utifrån flera omgångar för kommentarer. Man ville att arbetsgivarlöftet skulle vara personligt och sticka ut ur mängden trots att det komprimerats. Utkastet behandlades vid sektorernas samarbetsmöten i december–februari. Syftet med behandlingarna var att försäkra sig om att löftet inte innehåller punkter som står i allvarlig konflikt med vardagen i arbetet. Dessutom kartlades om det fanns något som man önskar lägga till i löftet. Efter rundan fanns det inget behov av att göra några större ändringar i utkastet till löfte.

Under arbetet identifierade vi en stor grupp faktorer som hänförde sig till verksamhetskulturen (inbördes uppskattning, atmosfär, arbetstagarupplevelse, personalens delaktighet, gemenskap osv.) och chefsarbetet. Vi konstaterade att dessa är enormt viktiga faktorer för hållkraften, men eftersom frågor som berör verksamhetskulturen i hög grad är specifika för varje ämbetsverk och verksamhetsställe kunde vi inte bilda löften kring dem som är gemensamma för hela förvaltningsområdet. Om man vill kan man formulera mål som berör dessa faktorer samt de faktorer kring inskolningen och mottagandet av en ny tjänsteinnehavare samt åldersledning som lyftes fram under samarbetsrundan i förvaltningsområdets personalstrategi eller lyfta fram dem i sektorernas eller ämbetsverkens egna arbetsgivarlöften.

Förvaltningsområdets gemensamma arbetsgivarlöfte blev klart alldeles i slutet av projektet, så det hann inte lanseras under projektets gång. Naturligtvis fortsatte också arbetet med eventuella sektors- eller ämbetsverksspecifika arbetsgivarlöften.

Ny entusiasm på jobbet – möjligheter att utveckla sig i arbetet



Man beslutade att göra en sammanställning av möjligheterna till utveckling i arbetet när man funderade på helheten av avancemang i karriären och yrkesmässiga utvecklingsmöjligheter. I denna granskning identifierade vi olika typer av aspekter, av vilka en del gällde ämbetsverkets interna hållkraft och omsättning och andra gällde förvaltningsområdets hållkraft och omsättning.

Målet när det gäller möjligheter att utvecklas i arbetet är att stärka ämbetsverkets interna hållkraft. Med vilka metoder kan arbetets meningsfullhet och den yrkesmässiga tillväxten främjas så att en person vill fortsätta arbeta vid det nuvarande ämbetsverket och till och med i sin nuvarande arbetsuppgift? I sammanställningen listades olika arbetsuppgifter som kan skötas vid sidan av det egna arbetet. Dessutom listades olika utbildningsmöjligheter på en allmän nivå. Det identifierades ganska många uppgifter och när vi gjorde sammanställningen insåg vi att den också gynnar arbetsgivaren: många av de uppgifter som ingår i sammanställningen är sådana att de måste skötas av någon vid ämbetsverken, men det är inte nödvändigtvis alltid lätt att hitta dessa personer.

I sammanställningen kunde inkluderas arbetsuppgifter i anslutning till högskolesamarbetet och inskolningen som flera gånger lyfts fram i projektet samt handledning av praktikanter och personer som skriver lärdomsprov.

Sammanställningen blev dock mycket allmän till sin karaktär eftersom det till exempel inte går att konkret ange vem som kan söka en viss uppgift och med vilken tidtabell på ett sätt som är gemensamt för hela förvaltningsområdet. Sammanställningen är till större nytta först när ämbetsverken konkretiserar den. Förvaltningsområdets gemensamma sammanställning blev klar alldeles i slutet av projektet, så man hann inte ens marknadsföra den under projektets gång. Det krävs naturligtvis också fortsatt arbete med att konkretisera sammanställningen specifikt för varje sektor.

Under arbetets gång identifierades ett antal sådana åtgärder eller saker som vi skulle kunna göra för att främja expertisen och karriären å ena sidan inom ämbetsverket och å andra sidan inom förvaltningsområdet. Långt ifrån alla dessa kunde inkluderas i de åtgärder för att främja möjligheterna att utvecklas i arbetet eller i den karriärpalett som presenteras härnäst. Dessa aspekter kan eventuellt lyftas fram i samband med arbetet med förvaltningsområdets personalstrategi.

Karriärpalett



Karriärpaletten avskiljdes till en separat åtgärd från helheten av avancemang i karriären och yrkesmässiga utvecklingsmöjligheter. Målet med karriärpaletten är att stärka förvaltningsområdets gemensamma hållkraft, det vill säga att personen ska hitta sin nästa arbetsuppgift inom förvaltningsområdet.

Karriärpaletten sammanställdes alldeles i slutet av projektet och hann inte slutföras trots slutspurt. Åtminstone en del av de uppgifter inom vårt förvaltningsområde som en person med yrkeshögskolebakgrund kan söka samlades i karriärpaletten och det finns någon slags närmare beskrivning av varje uppgift. Det har inte funnits någon motsvarande sammanställning tidigare.

Karriärpaletten såg sist och slutligen ganska annorlunda ut än den vision vi i något skede hade haft. Vi ville undvika att förmedla ett sådant budskap att erfarenhet av en uppgift inom förvaltningsområdet automatiskt skulle öka möjligheten att bli vald till en annan uppgift inom förvaltningsområdet.

När vi utarbetade karriärpaletten ville vi hålla fast vid att olika uppgifter inom förvaltningsområdet inte värderas sinsemellan och därför bildade vi inga karriärvägar av dem. I karriärpaletten delades uppgifterna dock in i verkställande uppgifter, expertuppgifter och chefsuppgifter.

Ansaret för att färdigställa karriärpaletten har tilldelats nätverket för utveckling av personalledningen, som tillsätts på nytt under mars 2025.

Utveckling av introduktionen för nyanställda



När projektet inleddes identifierades inskolningen som ett centralt utvecklingsobjekt med vilket man kan påverka hållkraften och därigenom minska personalomsättningen. Utvecklingen av en effektiv inskolning lyftes fram som ett eget mål. Inskolningen utvecklades under projektets gång så att den omfattade hela förvaltningsområdet, men det genomfördes endast några gemensamma projektåtgärder och även de var relativt indirekta.

I projektets arbetsgrupp delade man med sig av benchmarking för att utveckla inskolningen och sammanställde en tavla för personer som utvecklar introduktionen. Som tjänsteuppdrag utarbetades för domstolarna ett mycket omfattande stödmaterial för att utveckla inskolningen.

Material som färdigställts under projektets gång kan utnyttjas som en del av inskolningen. Webbutbildningen Introduktion till den finländska rättsvården torde vara den mest relevanta av dessa, även om studerande som är intresserade av rättsväsendet som arbetsgivare och en del av det finländska samhället valdes som huvudmålgrupp för utbildningen. Utbildningen ger dock också vår egen personal en utmärkt helhetsbild av vårt förvaltningsområde och hur våra arbetsuppgifter och processer hänger ihop. Utöver utbildningen rekommenderas det att man fogar arbetsgivarlöftet och en sammanställning av möjligheterna att utvecklas i arbetet till introduktionsprogrammen.

Vikten av en högklassig inskolning lyftes fram när arbetsgivarlöftet behandlades i projektets slutskede. Det gjordes dock ingen separat anteckning om detta i löftet, eftersom de budskap man fått från förvaltningsområdet under projektets gång och bland annat pro gradu-material om läget gällande inskolning inom förvaltningsområdet indikerar att inskolningen långt ifrån alltid ligger på önskad nivå.

Ansaret för att följa situationen i fråga om utvecklingen av den sektors- och ämbetsverksspecifika inskolningen och dela med sig av benchmarking har delegerats till nätverket för utveckling av perso-

nalledningen, som tillsätts på nytt under mars 2025. Utvecklingen av en högklassig och effektiv inskolning skulle dessutom kunna behöva lyftas fram som ett mål i personalstrategin för justitieministeriets förvaltningsområde.