

27.3.2025

Projektchef
Taru Ritari

Projektpraktikant
Janita Hietala

Slutrapport för projektet Pidetty!

Sammanfattning av genomförda åtgärder
och hur de lever vidare

Mätning av målen för projektet Pidetty!

Vad?

Data sammanställdes på PowerBI-plattformen och det fastställdes indikatorer och målnivåer för att genomföra projektets mål.

Avtal om att ta i bruk statens nya LähtöBaro.

Varför?

Målet är att kunna följa upp effekterna av projektets åtgärder

För vem?

Resultatstyrningen, ämbetsverkschefer och personalledningen

Hur?

Avtal om målnivåer, indikatorer och ibruktagande av LähtöBaro med förvaltningsdirektörerna



Berör alla mål

Hur lever det här vidare?



Målnivåerna integreras i resultatstyrningen



Informationen uppdateras i PowerBI en gång per år



Uppföljning av ibruktagandet av data och LähtöBaro i forumet för förvaltningsdirektörer

Oivallettu!-evenemang



Berör alla mål

Vad?

Benchmark-evenemang där man presenterade försök och åtgärder inom justitieministeriets förvaltningsområde som anknöt till temana för projektet Pidetty!. Teman var bland annat Rises sommarväktarkampanj, Södra Finlands rättshjälps- och intressebevakningsdistrikts försök med rörlighet bland ledningsgrupper, utsökningens högskolesamarbete, OppivaORK, Östra Finlands förvaltningsdomstols försök med direktsökning med Paragraaffi samt lean-projektet för rekrytering vid domstolarna.

Varför?

Målet med Oivallettu!-evenemangen var att lära av varandra och få goda tips för att utveckla verksamheten.

För vem?

Personalen inom justitieministeriets förvaltningsområde.

Hur?

Under projektet ordnades sex evenemang i vilka sammanlagt cirka 220 personer från förvaltningsområdet deltog.

Hur lever det här vidare?



Inspelningarna finns kvar i Lexa



Evenemangen fortsätter inte efter Pidetty!-projektet, åtminstone inte i nuvarande form.



Försöken skulle i fortsättningen kunna presenteras på något befintligt forum.

Företagsbyn



Stärker arbetsgivarbilden och
ryktet som en rekommenderad
arbetsplats

Vad?

I Företagsbyn får elever i årskurs 6 pröva på hur det är att arbeta i Tingshuset.

Vi är den första statliga myndigheten som har ett miniatyrföretag i Företagsbyn.

Varför?

Med hjälp av Företagsbyn gör vi vårt arbete känt och barnen får på ett naturligt sätt information om bland annat hur man agerar i samhället och varför lagarna ska följas. Upplevelsen kan inspirera till att söka sig till branschen.

För vem?

Cirka 21 000 sjätteklassare med olika kulturella bakgrunder besöker Tingshuset under 3 års tid. I Esbo finns också grupper från svenskspråkiga skolor.

Hur?

Projektet har genomförts i samarbete med Ung företagsamhet och ekonomi NYT rf och Tingshuset finns i Esbo Företagsby fram till våren 2026.

Hur lever det här vidare?



Beslut om en eventuell fortsättning fattas av forumet för förvaltningsdirektörer.

Testet Vilket yrke inom rättstillämpning skulle passa dig?

Vad?

Med hjälp av testet kan man ta reda på vilket yrke inom det rättsliga området som skulle kunna passa en eller som man ska sikta på i framtiden. Testet omfattar 21 yrken inom det rättsliga området.

Varför?

Juridiska yrken som är specifika för justitieministeriets förvaltningsområde synliggörs på ett fräscht sätt.

För vem?

Studerande, branschbytare och andra som är intresserade av justitieministeriets förvaltningsområde.

Hur?

Testet publicerades 7.12.2023 och gjordes i samarbete med Oikotie.



Ökar arbetsgivarens möjligheter att välja de bästa bland goda sökande

Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Hur lever det här vidare?



Testet finns tillgänglig åtminstone fram till 11/2025 på oikeus.fi



Rättigheter att uppdatera texter/länkar samt rapporteringsrättigheter i Taru



Utnyttjas på studiebesök, öppet hus-dagar e.d.



Utnyttjas som en del av mässkonceptet



De yrkesbeskrivningar som gjorts för testet finns kvar på oikeus.fi

Paragraaffi / Arbetslivspartnerskap

Vad?

Ett arbetslivspartnerskap med arbetslivshuset Paragraaffi som specialiserat sig på det juridiska området testades 2024 och fortsatte 2025. Vi är Paragraaffis första arbetslivspartner inom den offentliga förvaltningen.

Varför?

Målet är att öka kännedomen och skilja sig från mängden inom det juridiska området, särskilt i förhållande till den privata sektorn.

För vem?

Studerande inom den juridiska branschen (universitet och YH) samt personer som arbetar inom den juridiska branschen.

Hur?

En gemensam arbetsgivarprofil för justitieministeriets förvaltningsområde, deltagande i arbetslivsevenemanget Legal Career Summit (monter + keynote-anförande), lyft av artiklar och podcaster.



Ökar arbetsgivarens möjligheter att välja de bästa bland goda sökande

Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Hur lever det här vidare?



På förvaltningsbörsen kan arbetsplatsannonser läggas ut gratis – ökad synlighet



På JM:s förvaltningsområdes profilsida får man om man så önskar göra uppdateringar med nya eller aktuella ämnen (förslag via Taru)



Beslut om en eventuell fortsättning på partnerskapet fattas av forumet för förvaltningsdirektörer.



Data om antalet besökare m.m. fås från Paragraaffi hösten 2025.

Paragraaffi / avsnitt i podcasten Juristipodi

Vad?

Yrken och arbetsbeskrivningar inom justitieministeriets förvaltningsområde presenteras i Paragraaffis podcastserie.

Varför?

Målet är att öka kännedomen och skilja sig från mängden inom det juridiska området.

För vem?

Studerande inom den juridiska branschen (universitet och YH) samt personer som arbetar inom den juridiska branschen.

Hur?

År 2024 gjordes 6 avsnitt, år 2025 görs 2 avsnitt. I alla avsnitt intervjuas två personer från JM:s förvaltningsområde.



Ökar arbetsgivarens möjligheter att välja de bästa bland goda sökande

Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Hur lever det här vidare?



Avsnitten kan länkas till exempel till jobbannonser.



Utnyttjas som en del av arbetet för att öka kännedomen och marknadsföring t.ex. på öppet hus-dagar, studiebesök osv.

Karriärberättelser

Vad?

Som en åtgärd inom projektet gjordes 20 nya karriärberättelser. Nya och redan befintliga berättelser samlades i på sidan Arbete inom rättsväsendet på webbplatsen oikeus.fi. En del av berättelserna publicerades på Jobbmarknadens sida Yrkesinfo.

Varför?

Målet var att öka kännedomen i synnerhet om de yrken om vilka det ännu inte fanns några karriärberättelser.

För vem?

Arbetssökande, studerande och andra som är intresserade av arbetsplatser inom justitieministeriets förvaltningsområde

Hur?

Arbetstagare har på ett mångsidigt sätt intervjuats inom hela JM:s förvaltningsområde och av intervjuerna har karriärberättelser sammanställts



Ökar arbetsgivarens möjligheter att välja de bästa bland goda sökande

Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Hur lever det här vidare?



Tillägg/raderingar av karriärberättelser sköts av redaktionen för oikeus.fi



Karriärberättelser kan länkas till exempel till arbetsplatsannonser



Berättelser som föråldrats på grund av personbyten utnyttjas på andra sätt, t.ex. anonymiseras berättelserna

Mässkoncept

Vad?

Gemensamt mässkoncept för justitieministeriets förvaltningsområde som kan användas vid evenemang när man vill representera hela förvaltningsområdet i större utsträckning.

Varför?

Man ville göra det så enkelt som möjligt att delta i ett evenemang eller en mässa och producera material som kan användas för att representera hela förvaltningsområdet.

För vem?

För internt bruk inom JM:s förvaltningsområde

Hur?

Som grund för konceptet valdes varumärket oikeus.fi och dess färger och fonter. Övriga visuella element skapades enligt varumärket (bl.a. rättsvågen och Law Juu! -overallmärket).



Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Hur lever det här vidare?



Roll up-dukar, väggdukar och mässkjortor finns hos justitieministeriet, man kan be Taru om att få låna dem



Overallmärken kan begäras av Taru för att delas ut till studerande



Elektroniskt stödmaterial i Lexa, kan utnyttjas fritt t.ex. på studiebesök, mässor och evenemang



Om gemensamt deltagande i mässor avtalas via HEKEVE

Webbutbildningen Introduktion till den finländska rättsvården



Ökar arbetsgivarens möjligheter att välja de bästa bland goda sökande

Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Vad?

I webbutbildningen bekantar man sig med verksamheten inom rättsväsendet genom fallexempel. Den första eOppiva-utbildningen där man kan få en studiepoäng.

Varför?

Kännedomen om arbetet och rollerna inom justitieministeriets förvaltningsområde ökar.

För vem?

Studerande som är intresserade av rättsväsendet som arbetsgivare och som en del av det finländska samhället. Lämpar sig också som en del av inskolningen.

Hur?

Kursen genomfördes som en eOppiva-produktion i samarbete med förvaltningsområdet, HAUS och Laurea. Kursen marknadsfördes i stor utsträckning bland annat till högskolor, ämnesorganisationer och statliga ämbetsverk.

Hur lever det här vidare?



Integreras i ämbetsverkens inskolning



Kopplas till PRAO-praktik och informationstillfällen för skolelever



Ämbetsverken kan marknadsföra kursen till exempel i samband med praktikantansökningar



Reklam på mässor och studiebesök



Uppföljning av antalet användare i HEKEVE

Oikeus.fi / sidan Arbete inom rättsväsendet

Vad?

Sidan har vidareutvecklats under projektets gång och kompletterats med karriärberättelser, Juristipodi-avsnitt, information om praktikplatser och möjligheter till lärdomsprov, testet Vilket yrke inom rättstillämpning skulle passa dig?, en länk till webbutbildningen Introduktion till den finländska rättsvården samt arbetsgivarlöfte.

Varför?

Målet var att i så stor utsträckning som möjligt samla material som beskriver arbetet inom JM:s förvaltningsområde på en webbplats.

För vem?

Arbetssökande och andra som är intresserade av justitieministeriets förvaltningsområde.

Hur?

Material som gjorts inom ramen för projektet har samlats på webbplatsen under hela projektets gång.



Ökar arbetsgivarens möjligheter att välja de bästa bland goda sökande

Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Hur lever det här vidare?



Planeringen av innehållet på sidan görs tillsammans med HEKEVE, behandlas av redaktionen för oikeus.fi



Kampanjen för marknadsföring i sociala medier av sidan Arbete inom rättsväsendet på oikeus.fi förnyas när webbplatsen har överförs till det nya systemet

Utbildningspaket för personer som deltar i rekryteringen

Vad?

Utbildningspaket i fyra delar som ordnades våren 2024 för att stärka rekryteringen.

Varför?

Med hjälp av utbildningen ville man utmana ämbetsverk inom JM:s förvaltningsområde att förnya sina rekryteringsprocesser så att arbetsplatsannonserna skulle vara så intressanta som möjligt, de lämpligaste personerna skulle väljas för uppgiften och sökandena skulle få en positiv upplevelse.

För vem?

Alla som arbetar inom justitieministeriets förvaltningsområde och som deltar i rekryteringar.

Hur?

Genomförts i samarbete med HAUS. Utbildningstillfällena har också sparats i eOppivas Moodle-inlärningsmiljö.



Ökar arbetsgivarens möjligheter att välja de bästa bland goda sökande

Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Hur lever det här vidare?



Materialet kan utnyttjas som en del av introduktionen för personer som sköter rekryteringsärenden



Utbildningsmaterialet och -inspelningarna marknadsförs bland annat för rekryterande chefer vid varje ämbetsverk



En länk till Moodle läggs upp i sektorernas Lexa.



Antalet besökare följs upp i HEKEVE

Rekryteringstjänster

Vad?

Det utreddes i vilken utsträckning olika avgiftsbelagda rekryteringstjänster har använts inom JM:s förvaltningsområde. Paragraaffis direktsökningstjänst testades.

Varför?

Man sökte information om nuläget. Man ville få bra sökande till tjänsten som förvaltningschef.

För vem?

För internt bruk inom JM:s förvaltningsområde.

Hur?

Hösten 2023 genomfördes en enkät bland sektorerna inom förvaltningsområdet. En sammanställning av svaren delades ut till styrgruppen och arbetsgruppen. Östra Finlands förvaltningsdomstol testade direktsökningstjänsten och berättade om sina erfarenheter vid ett Oivallettu!-evenemang.



Ökar arbetsgivarens möjligheter att välja de bästa bland goda sökande

Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Hur lever det här vidare?



Enkäten gav inte i någon större utsträckning upphov till benchmarking.



Erfarenheterna från direktsökningen vid Östra Finlands förvaltningsdomstol finns kvar i en Oivallettu!-inspelning

Arbetsgemenskapscoacher



Gör arbetet mer givande

Hanterar personalomsättningen

Vad?

Inom JM:s förvaltningsområde utbildades 24 coacher som tväradministrativt hjälper arbetsgemenskaper som ansökt om att utveckla sina verksamhetssätt

Varför?

Målet är att öka det coachande arbetssättet, vars lärdomar kan utnyttjas även i framtida samarbetssituationer.

För vem?

Arbetsgemenskaper eller andra grupper inom justitieministeriets förvaltningsområde som vill ha hjälp med att bearbeta något utvecklingsobjekt som de själva valt

Hur?

Arbetsgemenskapscoacherna utbildades först under ledning av Mari Blomqvist, och därefter fick de testa sina lärdomar även i praktiken ensam eller i par då var och en fick en egen arbetsgemenskap att coacha.

Hur lever det här vidare?



Kamratstöd mellan coacher via en Teams-kanal och möten. Avtal om eventuella avgiftsbelagda stödformer i forumet för förvaltningsdirektörer.



Påminnelse i Lexa om möjligheten att få en coach, erfarenheter av coachningar delas.



Detta hjälpmedel lyfts fram vid sidan av andra vid ämbetsverken



HEKEVE ansvarar för att uppdatera listan över coacher

Mentorprogram



Gör arbetet mer givande

Hanterar personalomsättningen

Vad?

Mentorprogram för chefer som stärker förvaltningsområdets kompetens inom coachande ledarskap och ordnande av mentorverksamhet. Innehåller informationsinslag om coachande ledning.

Varför?

Deltagarna utvecklas i sin roll och får öva metoder för coachande ledarskap.

För vem?

Chefer som vill nätverka samt dela information och erfarenheter över sektorsgränserna. Detta främjar chefernas arbetshälsa och ork i arbetet.

Hur?

Mentorer (20) och adepter (20) får utbildning vid gemensamma möten samt på eOppivas webbaserade inlärningsplattform från hösten 2024 till våren 2025. Genomförts i samarbete med HAUS.

Hur lever det här vidare?



Utbildningsnätverket genomför programmet vid behov. Behovet för 2026 bedöms efter att mentorprogrammet 2024–2025 har avslutats



Erfarenheter från deltagarna i mentorprogrammet sammanställs och lyfts fram i Lexa

Högskolesamarbete / Läroanstalter



Stärker arbetsgivarbilden och
ryktet som en rekommenderad
arbetsplats

Vad?

Ansvariga lärare vid högskolor som ordnar juris magisterexamen och rättstradenomexamen intervjuades. Man började samarbeta närmare med nätverket av rättstradenomlärare bland annat genom att via lärarna genomföra en enkät bland de studerande.

Varför?

Man ville få mer information om vilka behov och önskemål högskolorna har i fråga om JM:s förvaltningsområde. Man ville förankra de åtgärder som genomförts inom projektet direkt hos målgruppen (bl.a. webbutbildning, test).

Hur?

Teams-intervjuer med representanter för högskolorna. Deltagande i nätverkets teams-möten. E-postmeddelanden till högskolor.

Hur lever det här vidare?



Det är naturligt att fortsätta
samarbetet med
rättstradenomlärarna



Ansvaret för det fortsatta arbetet
med att systematisera
högskolesamarbetet tilldelas
HEKEVE

Högskolesamarbete / JM:s förvaltningsområde



Stärker arbetsgivarbilden och
ryktet som en rekommenderad
arbetsplats

Vad?

Arbetsuppgifter i anslutning till högskolesamarbetet lades till som en möjlighet till utveckling i arbetet (se diabild 21). Det utarbetades minneslistor för att underlätta uppgiften för personer som fungerar som handledare vid praktik och lärdomsprov.

Varför?

Man ville öka intresset för högskolesamarbetet och betona dess betydelse.
Man ville främja en god arbetsgivarbild i samband med processer för praktikperioder och beställningsundersökningar.

Hur?

Man definierade olika arbetsuppgifter som hänför sig till högskolesamarbetet och som personalen kan ansöka om. Minneslistorna gjordes som tjänsteuppdrag.

För vem?

Hela personalen inom JM:s förvaltningsområde

Hur lever det här vidare?



Arbetsuppgifterna i anslutning till högskolesamarbetet konkretiseras sektorsvis Benchmarking delas i HEKEVE.



Material som gjorts i projektet kan utnyttjas under studiebesök och gästföreläsningar. Materialet samlas på en egen sida i Lexas gemensamma avsnitt för personalärenden.



Minneslistorna distribueras per sektor/ämbetsverk

Praktikperioder och beställningsundersökningar / Studerande



Stärker arbetsgivarbilden och
ryktet som en rekommenderad
arbetsplats

Vad?

Möjligheterna till lärdomsprov och praktik beskrivs på den nya sidan Till studerande på oikeus.fi. På webbplatsen finns en sammanställning av lärdomsprov som gjorts inom JM:s förvaltningsområde.

Varför?

Även om det årligen genomförs många praktikperioder och lärdomsprov fanns det inget innehåll om dessa på oikeus.fi

Hur?

Innehållet på sidan sammanställdes i samarbete med sektorerna.

En sammanställning av lärdomsproven gjordes som ett yrkeshögskoleprojektarbete.

För vem?

Studerande som är intresserade av JM:s förvaltningsområde

Hur lever det här vidare?



För att utveckla processen för lärdomsprov inom sektorerna / ämbetsverken krävs fortsatt arbete



På sektorernas/ämbetsverkens webbplatser beskrivs den gällande verksamhetsmodellen



Sidan Till studerande på oikeus.fi kompletteras vid behov.

Beställningsundersökningar för projektet



Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Vad?

För projektet Pidetty! har på beställning gjorts två pro gradu-avhandlingar, ett lärdomsprov och en kandidatavhandling. Dessutom lät man genom ett YH-projektarbete göra en sammanställning av de beställningsarbeten som gjorts inom förvaltningsområdet.

Varför?

Man ville få mer information om temana för projektet. Man ville prova på yrkeshögskoleprojektarbete.

Hur?

Projektet Pidetty! gav förslag på ämnen att undersöka och hjälpte till att dela enkäten och söka personer att intervjua.

För vem?

För internt bruk inom JM:s förvaltningsområde.

Hur lever det här vidare?



Rekommendationerna till ämbetsverken / sektorerna till följd av undersökningresultaten har lagts upp på projektsidan i Lexa



Sammanställningen av lärdomsproven har granskats vid ämbetsverken



Information om möjligheten till projektarbete läggs upp i Lexa



Eventuella teman för undersöknings- och projektarbeten kartläggs bland annat i samband med arbetet med personalstrategin inom JM:s förvaltningsområde

Arbetsgivarlöfte

Vad?

Hela justitieministeriets förvaltningsområdes löfte om vad man kan vänta sig när man kommer till oss för att arbeta.

Varför?

Konkurrenskrafts- och attraktionsfaktorer lyfts fram för arbetssökande och personer som är intresserade av JM:s förvaltningsområde.

För vem?

Nuvarande arbetstagare och framtida arbetssökande inom justitieministeriets förvaltningsområde.

Hur?

Har bearbetats i samarbete med sektorerna. Har behandlats vid sektorernas samarbetsmöten.



Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Hur lever det här vidare?



Syns på den gemensamma sidan för personalärenden i Lexa och på sidan Arbete inom rättsväsendet på oikeus.fi



Fogas till materialet för mässkonceptet



Ämbetsverken kan göra en egen version av arbetsgivarlöftet och/eller utnyttja det gemensamma löftet som en del av rekryteringskommunikationen, arbetet med arbetsgivarbilden och inskolningen. Ansvaret för uppföljningen ligger hos HEKEVE.

Ny entusiasm på jobbet – möjligheter att utveckla sig i arbetet

Vad?

Man identifierade och formulerade olika uppgifter som ska skötas vid sidan av arbetet samt möjligheter till yrkesmässig utveckling.

Varför?

Det synliggörs på vilka olika sätt man kan öka variationen och meningsfullheten i sitt eget arbete. Ämbetsverkets hållkraft förbättras.

För vem?

Arbetstagare som vill ha ny gnista i sitt nuvarande arbete

Hur?

Har bearbetats tillsammans med HEKEVE och sektorerna.



Gör arbetet mer givande

Hanterar personalomsättningen

Hur lever det här vidare?



Situationen i fråga om att utarbeta sektorspecifika konkretiseringar följs upp i HEKEVE och benchmarking delas.



Sektorspecifika konkretiseringar läggs upp i sektorernas Lexa



En gemensam sammanställning för förvaltningsområdet finns på den gemensamma sidan för personalärenden i Lexa.

Karriärpalett



Gör arbetet mer givande

Hanterar personalomsättningen

Vad?

Man började sammanställa yrken och arbetsbeskrivningar inom vårt förvaltningsområde samt krav och särdrag som de förutsätter.

Varför?

Karriärmöjligheter vid andra ämbetsverk inom det egna förvaltningsområdet uttrycks. Förvaltningsområdets hållkraft förbättras.

För vem?

Personer som avlagt YH-examen (tradenom) och som vill avancera till expert- eller chefsuppgifter eller byta arbetsuppgift.

Hur?

Har bearbetats tillsammans med HEKEVE och sektorerna.

Hur lever det här vidare?



Karriärpaletten bearbetas till slut i HEKEVE



Den läggs till på sidan Rörlighet och arbetsrotation i Lexa



Karriärpaletten kan också vara till nytta i situationer där ämbetsverket inte kan erbjuda en fortsättning på en visstidsanställning



Eventuella kompletteringar och uppdateringar bearbetas i HEKEVE

Utveckling av inskolningen / Personer som inskolas



Bidrar till en mer verkningsfull
inskolning av personal

Hanterar personalomsättningen

Vad?

En åtgärd som genomförts inom projektet är webbutbildningen Introduktion till den finländska rättsvården, som kompletterar ämbetsverkens egen inskolning. Dessutom färdigställdes webbutbildningen Arbete för Finlands bästa under projektets gång, och det lönar sig att utnyttja även denna.

Sammanställningen av möjligheterna till utveckling i arbetet (se diabild 21) och arbetsgivarlöftet (diabild 20) lämpar sig som en del av introduktionsmaterialet.

Varför?

Eftersom man identifierade ett behov av gemensamt introduktionsmaterial för förvaltningsområdet.

För vem?

Nya arbetstagare inom JM:s förvaltningsområde och arbetstagare som övergått till nya uppgifter inom förvaltningsområdet.

Hur?

Webbutbildningarna har skapats i samarbete med HAUS.

Hur lever det här vidare?



Materialet inkluderas i
ämbetsverkens egna
inskolningsprogram



Materialet inkluderas i
ämbetsverkens utbildning

Utveckling av inskolningen / Personer som ger inskolning



Bidrar till en mer verkningsfull
inskolning av personal

Hanterar personalomsättningen

Vad?

I samband med en pro gradu-avhandling som beställdes utreddes nuläget i fråga om inskolning inom förvaltningsområdet. I projektets arbetsgrupp har man delat benchmarking för att utveckla inskolningen och skapat en tavla för personer som utvecklar inskolningen.

Materialet Talo, virka ja tehtävät tutuksi – Tukea perehdyttämisen kehittämiseen (Bekanta dig med huset, tjänsten och uppgifterna – Stöd för utveckling av introduktionen) för domstolarna.

Arbetsuppgifter i anslutning till inskolningen lades till som en möjlighet till utveckling i arbetet (se diabild 21).

Varför?

Eftersom det finns en koppling mellan en lyckad inskolning och arbetsgivarbilden och engagemanget i arbetet.

För vem?

För personer som skolar in nya arbetstagare och personer som utvecklar inskolningen.

Hur lever det här vidare?



En tavla för personer som utvecklar inskolningen publiceras i sektorernas Lexa.



Material om nuläget i fråga om inskolning som samlats in i samband med pro gradu-avhandlingen, en tavla och stödmaterial som utarbetats för domstolarna finns tillgängliga på projektsidorna i Lexa



HEKEVE:s benchmarkingmöte med temat inskolning på hösten

Lean-projektet för rekrytering vid domstolarna



Ökar arbetsgivarens möjligheter att välja de bästa bland goda sökande

Stärker arbetsgivarbilden och ryktet som en rekommenderad arbetsplats

Vad?

För domstolarna utarbetades ett skräddarsytt Lean-paket, en skriftlig rapport och beskrivningar.

Varför?

Målet var att hjälpa domstolarna att säkerställa en optimal användning av sina personalresurser så att ett rekryteringsbehov så smidigt som möjligt framskrider till själva rekryteringen och till att en ledig plats tillsätts.

För vem?

Personer som sköter rekryteringar vid domstolarna.

Hur?

Genomfördes under ledning av Domstolsverket. För projektgruppen på sex personer ordnades en närstudiedag och flera distanssessioner och däremellan utfördes mellanuppgifter.

Hur lever det här vidare?



Materialet kan utnyttjas som en del av inskolningspaketet för personer som sköter rekryteringsärenden



Presentationen av Lean-projektet sparas i Oivallettu!-inspelningarna