



16.3.2022

Johtamista yhteiseksi hyväksi – valtionhallinnon johtamisen kehittämishankkeen ohjausryhmän kokous

Aika ke 16.3.2022 klo 10.00-11.30

Osallistujat	Ari Holopainen, finanssineuvos Anita Lehikoinen, kansliapäällikkö Ismo Tiainen (Juhani Damskin sij.) Jukka Aalto, osastopäällikkö Pirjo Tulokas, hallintojohtaja Heidi Nummela, henkilöstöjohtaja Kirsi Leivo, pääjohtaja Janne Viskari, pääjohtaja Markku Heikura, pääjohtaja Teemu Lehti, johtaja Jari Sarjo, toimitusjohtaja Markus Siltanen, finanssineuvos Miska Lautiainen, lainsäädäntöneuvos	valtiovarainministeriö opetus- ja kulttuuriministeriö ympäristöministeriö sisäministeriö ulkoministeriö työ- ja elinkeinoministeriö Kilpailu- ja kuluttajavirasto Digi- ja väestötietovirasto Verohallinto Hätäkeskuslaitos Senaatti valtiovarainministeriö (sihteeri) valtiovarainministeriö (sihteeri)
Poissa	Juha Sarkio, ylijohtaja Johanna Vesikallio, viestintäjohtaja Juhani Damski, kansliapäällikkö Kim Mattsson, kenraalimajuri Kari Peltonen, hallitusneuvos	

1. Avaus ja edellisen kokouksen muistion hyväksyminen

Ari Holopainen toimi Juha Sarkion poissa ollessa puheenjohtajana (PJ). Edellisen kokouksen muistio hyväksyttiin. Muistioon tehtiin korjaus Kim Mattssonin virkanimikkeestä.

PJ totesi myös, että työryhmän toimeksianto jatkuu kuluvan kuun loppuun, mutta toimeksiantoa on tarvittaessa mahdollisuus myös jatkaa. PJ kertoi myös, että Mattsson on ilmoittanut etukäteen hyväksyntänsä työryhmän muistiolle.

2. Hankkeen loppuraportti ja ohjausryhmän ehdotukset

PJ kertoi, että työryhmäraporttia on työstetty viimeisen keskustelun pohjalta, mutta kaikki raportin sisältö on vielä kommentoitavana. Erityisesti kommentoitavana oli ylimmän johdon rekrytoinnin ohjeistusta sekä rekrytoinnin tukena toimivaa arviointiryhmää koskevat ehdotukset.

Lautiainen esitteli ylimmän johdon rekrytointiohjeistusta täydentävää kirjeluonnosta. Kirjeluonnosta koskevassa keskustelussa todettiin:

- Kuten kirjeluonnoksessa on ehdotettu, haastatteludokumentointiin laatimiseen ei tule erikseen asettaa velvoitetta.
- Hakumenettelyn aikataulua koskevassa luvussa tulee huomioida, mikä on sen "statement" ja vaikutukset. Viitataan aikataulutuksella avoimesti nimitysten poliittisuuteen? Voiko ko. ohjeistus halvaannuttaa tarvittavatkin rekrytoinnit ajankohdan vuoksi? Mitä kirjeen "perusteltu syy" tarkoittaa?
- Rekrytoinnissa ei ole käytössä "metri- tai kg-mittaria", ohjeistus ei saa johtaa liian rajaavaan harkintaan eikä "yli-ohjeistamiseen".
- Toisaalta on huomioitava, että avoimeksi tuleviin ylimmän johdon virkoihin kohdistuu jo varhaisessa vaiheessa kiinnostusta puolueiden taholta.

PJ esitteli arviointiryhmää koskevan ehdotuksen ja asettamiskirjeluonnosta. Ehdotusta koskevassa keskustelussa tuli esiin:

- Onko kyse ohjeesta vai suosituksesta?
- Jos kyseessä on ohje/suositus, miten se sitoo hallinnonaloja? Olisi mahdollisuus olla käyttämättä arviointiryhmää?
- Ryhmän koko?
- Kuinka kevyt tai raskas malli on kyseessä?
- Tulisi täsmentää, ottaako ryhmä kantaa vai ei mm. hakijoiden keskinäiseen järjestykseen?
- Arviointiryhmän työskentelyn vaikutus rekrytointiprosessin kestoan, voiko se viivästyttää jo nyt pitkää prosessia? Ja missä vaiheessa prosessia arviointiryhmä tulisi työhön mukaan?
- Miten rekrytoinnissa esiin tulevan esim. salassa pidettävän materiaalin esim. soveltuvuusarvioinnin tietojen kanssa toimittaisi? Miten hakijoiden oikeusturva ja asema tulee huomioitua?

PJ totesi, että arviointiryhmää tarjotaan rekrytoinnin tueksi, eikä ehdotuksella ole vaikutusta olemassa olevaan nimittäjän harkintavaltaan. Kyse voisi olla poolista, josta ryhmä koottaisi ja asetettaisi kutakin yksittäistä rekrytointiprosessia varten. Ryhmän rooli voisi olla kussakin tilanteessa tarkoituksenmukaiseksi katsotun mukainen, ryhmä olisi mukana esim. tehtäväänalyysivaiheessa tai kärkihakijoiden haastatteluissa. Arviointiryhmämallia on kerran kokeiltu ja palautteen mukaan silloin mallin koettiin tuoneen lisäarvoa.

PJ totesi, että sekä työryhmäraporttia ja ehdotuksia ohjekirjeluonnokseksi ja arviointiryhmän malliksi työstetään kommenttien perusteella ja niihin tehdään tarvittavat täsmennykset. PJ totesi myös, että siinä määrin kun raportin ehdotukset edellyttävät säädösmuutoksia, aikataulu on vielä auki.

3. Tiedoksi

PJ kertoi myös julkisen johtamisen yhteistyöryhmän työn päättymisestä. Yhteistyöryhmä oli tehnyt julkisen johtamisen keskustelualoitteen, jonka pohjalta käynnistetään laajalti dialogeja sekä valtionhallinnossa että kunnissa. Tavoitteena on julkisen johtamisen periaatteiden ja kehittämisohjelman valmistelu.

4. Muut asiat

Todettiin, että työryhmätyö osoittautui monipuolisemmaksi ja -ulotteisemmaksi kuin oli jopa odotettu. Työryhmätyön valmistelua ja kokousmenettelyjä pidettiin hyvänä. Todettiin, että asiaan liittyville keskusteluille on kuitenkin jatkossakin tarvetta ja mm. johtamisvalmennusta ja johtamisen työtä tukevia ”työkaluja” tulee edelleen kehittää.

5. Hankkeen päättäminen

Todettiin, että kokouksen keskustelun pohjalta työryhmäraportti voidaan viimeistellä ja työryhmän työ päättää. Jatkotyö etenee senkin jälkeen mm. lainsäädännön mahdollisten muutosten ja ohjeistuksen tms. kautta.