



3.9.2021

VALTION HR-OHJAUSRYHMÄN KOKOUS 5/2021

Aika 3.9.2021 klo 13-15

Paikka Skype-kokous

Osallistujat Päivi Nerg, VM, pj.
Pirta Karlsson, Verohallinto
Teemu Lehti, Hätäkeskuslaitos
Tiina Tähtinen, Museovirasto
Sari Ojanen, VTML
Ritva Järvinen, VNK klo 8.30 alkaen
Matti Hyytinen, MML
Soile Röppänen, Palkeet
Virpi Einola-Pekkinen, Vm kohta 4.
Juha Madetoja, VM, siht.

Poissa

KÄSITELLYT ASIAT

1 KOKOUKSEN AVAUS

Puheenjohtaja avasi kokouksen ja totesi läsnäolijat. Puheenjohtaja toivoi aktiivista keskustelua päivän teemoihin liittyen ja muun muassa sen miettimistä, että mitkä ovat lähivuosien tärkeimmät teemat henkilöstöjohtamisen uudistamisohjelman kannalta ja mikä on HR-ohjausryhmän rooli ohjelman suhteen. Näihin teemoihin voidaan palata myöhemmissä kokouksissa.

2 HENKILÖSTÖJOHTAMISEN UUDISTUSOHJELMAN TILANNEKATSAUS

Juha Madetoja esitteli valtion henkilöstöjohtamisen uudistamisohjelman tilannekatsauksen ohjausryhmälle. Uudistamisohjelman taustana toimii hallitusohjelman kirjaus sekä HR –ohjausryhmän vuonna 2018 tekemät henkilöstöjohtamisen linjaukset. Valtion yhteiset HR-tavoitteet on saatu tuloso-
pimuksiin, minkä avulla tavoitteiden toteutumista voidaan seurata. Henkilöstöjohtamisen kehittämisen painopistealueiksi on määritelty; liikkuvuuden edistäminen, osaamisen kehittäminen, esimiestyö ja työnantaja-kuva. Jokainen painopistealue sisältää tarkentavan määrittelyn ja toimenpiteitä.

Tilannekatsauksessa lueteltuja toimenpiteitä ovat valtion yhteinen esihenkilöille suunnattu HAUS:n toteut-
tama Mahdollistaja –valmennus, valtion uusi matkustusstrategia, monipaikkaisen ja paikkariippumattoman
työn edistäminen, monimuotoisuuden edistäminen valtionhallinnossa, valtion henkilöstötutkimuksen uudis-
taminen, HR:n rooli kyvykkyyden ja vaikuttavuuden johtamisessa, digivalmennuskorttien tekeminen ja pilo-
tointi, harjoittelijoiden ja uusien työntekijöiden perehdytys yhteisiin valtionhallinnon asioihin yhteisellä alus-
talla ja HR –innovaatiopäivän ideointi ja toteutus. Osa toimenpiteistä ovat valmistuneet ja osaa työ-
stetään aktiivisesti edelleen. Toimenpiteet ovat tarkemmin esitelty kokousaineistossa.

Muita ajankohtaisia uudistusohjelman ulkopuolisia henkilöstöjohtamisen liittyviä asioita ovat Palkeiden HR palveluiden käytön laajentaminen ja uudet lisäpalvelut, muutosturvan uudistaminen, nimikirjalain kumoaminen sekä Työ2.0Lab konseptin kehittäminen.

Henkilöstöjohtamisen foorumin osallistujien kanssa ideoidut HR-kokeilut on saatu suurelta osin päätökseen. Onnistumisia on useita, joista esimerkkeinä mainittiin hakijakokemuksen parantaminen hakijaviestinnän keinoin sekä perehdytysapplikaatioiden tai –sivustojen rakentaminen uusille työntekijöille. Osa kokeiluista on edelleen jatkotyön alla ja osa kokeiluista ei johtanut jatkotyöhön.

Tilannekatsauksesta käytiin keskustelua. Puheenjohtaja totesi tilannekatsauksesta, että työtä on tehty paljon ja monipuolisesti. Keskustelussa nousi esille, että toimenpiteiden onnistumista ja vaikuttavuutta pitäisi pystyä arvioimaan ja niihin olisi hyvä saada sopivat mittarit. Kokonaisuuden laajuuden hahmottamiseksi esitettiin toimenpideohjelman visualisointia yhdeksi kuvaksi ja tiekartan tekemistä tuleville painopistealueet huomioiden.

Monipaikkaisesta työstä puhuttaessa on tärkeää muistaa, että valtiolla tehdään edelleen yhtä arvokasta paikkaan ja aikaan sidottua työtä. On myös tärkeää käyttää oikeita termejä puhuttaessa monipaikkaisesta työstä, etätyöstä ja paikkasidonnaisesta työstä. Keskustelussa painotettiin monipaikkaisen työn edistämisen kytkeytyvän tiiviisti ainakin valtion toimitilastrategiaan, uuteen matkustusstrategiaan, digitaalisen työympäristön kehittämiseen, alueelliseen läsnäoloon ja julkisen hallinnon strategiaan. Monipaikkaisen työn edistämisen onnistuminen vaatii samanaikaista kehittämistä toimitiloissa ja digitaalisissa valmiuksissa ja työvälineissä. Senaatin ja Valtorin toiminta ja palvelut ovat ytimessä, kun mietitään, miten monipaikkaisen työn edistämisessä voidaan onnistua.

Liikkuvuudesta valtiolla keskusteltiin näkökulmasta, että aiheuttaako valtion sisäinen liikkuvuus lisää määräaikaishakemuksia, jotka kohdistuvat erityisesti nuoriin työntekijöihin. Valtiolla on noin 15 000 määräaikaista ja toisaalta saman verran yli 60 –vuotiaita työntekijää. Liikkuvuutta on luonnollisesti paljon henkilöstön vaihtumisesta johtuen. Liikkuvuuden määrittelyn ja tahtotilan kirkastamiselle on tarvetta. Virastojen välistä liikkuvuutta voidaan lisätä esimerkiksi lisäämällä henkilökiertopaikkojen näkyvyyttä läpi valtionhallinnon. Toisaalta tulisi pohtia, että milloin työnantajan tulisi laittaa tehtävä auki valtion sisäisenä henkilökiertona ja milloin julkisena määräaikaishakemuksena tehtävähakuna.

3. VALTION TYÖMARKKINALAITOKSEN AJANKOHTAISET ASIAT

Sari Ojanen kertoi VTML:n henkilövaihdoksista syksyn aikana. Ulla Westermarck ja Tuija Wilska ovat poistuneet työmarkkinalaitoksen palveluksesta ja uutena asiantuntijana on aloittanut Tiina Saukko syyskuun alussa. Hallitusneuvoksen ja neuvottelevan virkamiehen rekrytointiprosessi on kesken. Poistuneiden henkilöiden virkatehtävät on jaettu toistaiseksi.

Koordinaatiotyöryhmän puheenjohtajana toimii Sari Ojanen, työaikaryhmän ja valtion palkkausjärjestelmätyöryhmän puheenjohtajana toimii Risto Lerssi, matkaryhmän puheenjohtajana toimii Jouko Hämäläinen ja tilastotyöryhmän puheenjohtajana toimii Juho-Pekka Jortama.

Sari Ojanen esitteli yleiskatsauksen ajankohtaiseen neuvottelutilanteeseen. Keskustelu yksityisen sektorin neuvottelujärjestelmän muutoksista ei suoranaisesti koske julkista sektoria, koska julkisen sektorin neuvottelujärjestelmä on lakisääteinen. Välilliset vaikutukset palkankorotustason määräytymiseen neuvottelukierroksella ovat kuitenkin todennäköisiä. Valtion sopimukset päättyvät 28.2.2022 ja valmistautuminen niihin aloitetaan syksyllä. VTML:ssä pohditaan tapaa, jolla myös kentän edustajat voisivat osallistua tehokkaammin neuvottelutavoitteiden laatimiseen.

4. KOHTI YHTEISIÄ KONSERNIPALVELUKOKONAISUUKSIA

Virpi Einola-Pekkinen esitteli hankkeen, jossa Työ 2.0 Lab on koonnut konsernitoimijoita; Senaatti, Valtori, Valtiokonttori, HAUS ja VM miettimään, miten toimijat voisivat yhdessä luoda palvelukokonaisuuksia, jotka

palvelisivat virastoja siirryttäessä kohti monipaikkaista hybridityöskentelyä. Tavoitteena on, että konserni-toimijoiden palveluja kootaan mahdollisimman sujuvasti, saumattomasti, vaivattomasta, yhtenäisesti, avoimesti virastojen käyttöön. Toimijat ovat työstäneet asiaa yhdessä kahdessa työpajassa ja työ jatkuu. Tavoitteena on luoda palvelukokonaisuuksia, jotka vastaavat asiakkaiden tarpeisiin. Taustalla on 4:n viraston haastattelut (UM, TEM, DVV ja GTK), joiden pohjalta nousseita tarpeita olivat yhteisöllisyyden uudet toimintamallit, perinteisen toimistotyön uudelleenmuotoilu – tulevaisuuden toimistotyö, vaativan asiantuntijatyön tekeminen monipaikkaisessa ja monitapaisessa työssä tai toimintaympäristössä, hajautettujen tiimien johtaminen, muutoksen iso kuva johdolle ja esimiehille sekä digitaalinen osaaminen. Em. kokonaisuuksiin liittyviä palveluja on lähdetty yhdessä konsernitoimijoiden kanssa työstämään eli kartoittamaan, mitä osamista kukin toimija em. kokonaisuuksiin tuo mukanaan. Seuraavaksi lähdetään kutsumaan virastoja kehittämistyöhön laajemmin mukaan. Työ jatkuu.

Jakelu	Jäsenet Valtion henkilöstöjohdon foorumi
Tiedoksi	VM /Valtionhallinnon kehittämisosasto Valtion työnantajatoiminto (VTML)