



16.4.2021

VALTION HR-OHJAUSRYHMÄN KOKOUS 3/2021

Aika 16.4.2021 klo 8-10

Paikka Skype-kokous

Osallistujat Päivi Nerg, VM, pj.
Teemu Lehti, Hätäkeskuslaitos
Marja-Riitta Salokannel, SM
Tiina Tähtinen, Museovirasto
Sari Ojanen, VTML
Ritva Järvinen, VNK klo 8.30 alkaen
Matti Hyytinen, MML
Heidi Nummela, TEM
Soile Röppänen, Palkeet klo 9.00 alkaen
Ari Holopainen, VM kohta 1
Päivi Rissanen, VM, siht.

Poissa Olli-Pekka Heinonen, Opetushallitus
Pirta Karlsson, Verohallinto

KÄSITELLYT ASIAT

1 KOKOUKSEN AVAUS

Puheenjohtaja avasi kokouksen ja totesi, että HR-ohjausryhmässä Olli-Pekan tilalle valitaan uusi jäsen ja Päivi Rissanen hoitaa jatkossa sihteerin tehtäviä.

2 JULKISEN JOHTAMISEN HANKKEEN TILANNEKATSAUS

Ari esitteli julkisen johtamisen kehittämisen tilannekatsauksen. Julkisen johtamisen yhteistyöryhmässä on lähdetty keskustellen liikkeelle ja pyritty muodostumaan yhtenäistä tilannekuvaa ja yhteisymmärrystä. Lisäksi on haastateltu julkisen johtamisen hankkeen ohjausryhmän jäseniä mm. vahvuuksista, mahdollisista kehittämisuhista ja odotuksista. Johtamisen perusta on erilainen valtiolla ja kunnissa, mutta johtamisessa on myös yhteneväisyyksiä. Tämä on hankkeessa yhtenä kehittämiskohteena. Yhteistyöryhmän tavoitteena on saavuttaa keskustellen yhteisymmärrys johtamisen tilasta sekä saada aikaiseksi mahdollinen julkilausuma, josta viestitään yhteisissä tilaisuuksissa. Keskustelujen edetessä nousee prioriteetteja ja niitä toteutetaan hankkeen edetessä. Myös johtamiskäsitys poikkeusoloissa on tuonut erilaisia näkökulmia johtamiseen, mm. paikkariippumattomuus, ymmärryksen ja ihmiskäsityksen johtaminen valmentavan johtamisen lisäksi. Johtamiseen liittyvissä keskusteluissa on esiintynyt myös johtajan identiteettiin liittyvää näkökulmaa johdon asemasta politiikoihin nähden sekä virkamiehen riippumattomuudesta.

Pohdittiin Arin kertoman palvelussuhdejärjestelmän merkitystä hankkeessa. Ari kertoi, että palvelussuhdejärjestelmä on Juha Sarkion vetämä hankkeen osa, johon liittyy pohdintoja ja kehittämisiä muun muassa

johdon valintaan, kelpoisuusehtoihin valintamenettelyihin sekä ylimmän johdon määräaikaaisuuksiin. Todettiin, että palvelussuhdeasioihin liittyy myös julkisen johtamisen arvot, periaatteet, identiteetit sekä johtamisen tuen määrittely.

Ari kertoi vielä, että hanke päättyy 31.3.2022 ja sitä ennen on tarkoituksena vielä käydä teemakeskusteluja sisäisellä vuoropuhelulla ja vuoden 2022 alussa on tarkoituksena järjestää isompia tilaisuuksia. Tarkoituksena on myös tehdä selvitys/tutkimus siitä, mitä johtajat tekevät käytännössä eli minkälaisia vaatimuksia johtajiin kohdistuu eri puolella julkishallintoa. Lisäksi Uudistuja – ja Mahdollistaja –koulutukset tukevat hankkeiden kehittämistä.

2

Henkilöstöjohtamisen uudistamisohjelman eteneminen: Mahdollistaja –koulutuksen aloituksen tilannekatsaus

Päivi R. kertoi, että Mahdollistaja –valmennukseen liittyvät kaksi pilotointiryhmää ovat käynnissä ja päättyvät 05/21. Koulutuksen tavoitteena on saada suuri osa valtion esimiehistä suorittamaan koulutus seuraavien kolmen vuoden aikana. Toteutus tapahtuu kokonaan digitaalisesti eli osallistuminen on joustavampaa ajasta ja paikasta riippumattomasti.

Todettiin, että Mahdollistaja –valmennus on kokemuksen mukaan toteutettu hyvin ja sisältää erinomaisia elementtejä uudenlaisesta näkökulmasta, esim. lyhyehkot videot ja podcastit, jotka motivoivia ja sopivan pituisia, myös vertaiscoaching koulutuksen osana on tärkeä. Lisäksi todettiin, että Mahdollistaja –valmennus näyttäisi soveltuvan sekä uudelle että jo kokemusta omaavalle esimiehelle.

Päivi R. kertoi lopuksi, että pilotoinneista saadut kokemukset käydään läpi seuraavassa HR-ohrynn kokouksessa 28.5 Hausin toimesta.

3

Valtion yhtenäisen työnantajakuvan viestit – väliaikakatsaus

Päivi R. kertoi yhtenäisen työnantajakuvan viestien valmistelusta yhdessä HJFläisten kanssa. Valmistelussa oli mukana yli 30 aiheesta innostunutta. Valmistelun aikana ilmeni, että koko valtionhallinnon sekä viraston näkökulmasta ulkoinen ja sisäinen työnantajakuva ovat yhtä tärkeitä. Kokonaisuus käsitellään HJF:n kokouksessa 21.4.

Pidettiin tärkeänä, että valtion yhtenäisen työnantajakuvan osalta korostetaan erityisesti valtionhallinnon vahvuuksia, kuten avoimuus ja läpinäkyvyys. Rekrytointiprosessin osalta todettiin, että siinä on haasteita muun muassa prosessin kestoon liittyen (mm. turvallisuusselvitys ja virkamieslain mukainen valitusoikeus). Tälläkin on oma merkityksensä valtion työnantajakuvaan.

Päivi R. kertoi vielä, että laajempi katsaus valtion yhtenäisen työnantajakuvan viesteistä pidetään seuraavassa hr-ohjausryhmässä 28.5.

4

Työryhmän ehdotus valtion matkustusstrategiaksi

Päivi R. esitteli matkustusstrategiatyöryhmän ehdotuksen matkustusstrategiaksi ja kävi tarkemmin läpi strategian linjauksia.

Todettiin matkustustarpeen arviointiin liittyvän linjauksen osalta, että linjaus vaatii osaltaan virastojen toiminnan digitalisoimisen edistämistä sekä lainsäädännön kehittämistä. Lisäksi monipaikkaisen työn lisääntyminen vaikuttaa virkamatkustamiseen myös päästöjen näkökulmasta, sekä virkamatkustaminen että kodin ja työpaikan väliset matkat vähenevät. Todettiin myös, että matkustamisen vähenemisellä sekä monipaikkaisella työskentelyllä on vaikutusta myös työhyvinvointiin. Tässä yhteydessä on hyvä huomioida myös asiakkaiden (esim. kansalaiset ja yritykset) matkustustarve liittyen asiakaspalveluverkon sekä digitalisaation kehittämiseen. Myös asiakkaiden matkustaminen vähenee.

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