



28.5.2021

VALTION HR-OHJAUSRYHMÄN KOKOUS 4/2021

Aika 28.5.2021 klo 13.00 – 15.00

Paikka Skype-kokous

Osallistujat Päivi Nerg, VM, pj.
Teemu Lehti, Hätäkeskuslaitos
Marja-Riitta Salokannel, SM
Tiina Tähtinen, Museovirasto
Sari Ojanen, VTML
Ritva Järvinen, VNK
Matti Hyytinen, MML
Pirta Karlsson, Verohallinto
Heidi Nummela, TEM
Soile Röppänen, Palkeet
Tero Vuorinen, HAUS kehittämiskeskus Oy kohta 1
Jaana Kallionmäki-Adan, HAUS kehittämiskeskus Oy, kohta 1
Tanja Kalinainen, HAUS kehittämiskeskus Oy, kohta 1
Marjaana Laine, VM, kohta 3
Tiia Vahvelainen, Palkeet kohta 3
Päivi Rissanen, VM, sihteeri

KÄSITELLYT ASIAT**1****Kokouksen avaus**

Puheenjohtaja avasi kokouksen ja totesi asialistan.

2**Henkilöstöjohtamisen uudistamisohjelma: Mahdollistaja –koulutuksen pilotoinnit ja kokemukset**

Tero Vuorinen Haus Kehittämiskeskus Oy:stä esitteli Mahdollistaja –koulutusta, joka on digitaalinen, uuden tyyppinen koulutus esimiehille. Piloteissa koulutuksen kesto oli noin kaksi henkilötyöpäivää. Tärkeimmät teemat mietittiin yhdessä asiakkaiden kanssa. Lopullinen koulutus sisälsi neljä eri moduulia. Tero esitteli toimittamansa materiaalin perusteella koulutuksen kokonaisuutta, rahoitusta ja koulutuksen mahdollista jatkoa.

Todettiin, että Mahdollistaja-koulutuksen pilotit ovat saaneet positiivista palautetta. Lisäksi todettiin, että vielä on syytä terävöittää joidenkin moduulien sisältöä ja edelleen on tarve tällaiselle esimieskoulutukselle jatkossakin. Jos tavoitteena on, että 75 prosenttia noin 5000 esimiehestä käy koulutuksen, se tarkoittaa

noin kolmen miljoonan euron satsausta kokonaisuudessaan. Lisäksi pohdittiin kustannusten jakautumista ja sitä, jääkö sen jälkeen, kun koulutus on käyty läpi virastojen käyttöön joitakin koulutussisältöjä, kun virastot maksavat koulutuksesta tai voiko jokin koulutussisältö siirtyä pysyvästi yhteiseen käyttöön. Kannustaisiko tämä virastoja ja esimiehiä osallistumaan koulutukseen.

Tero kertoi, että koulutuksen osallistumismaksu on riippuvainen koulutuksen osallistujien lukumäärästä ja koulutuksen hinta laskee aina suhteessa osallistujamäärään eli mitä isompi määrä sitä matalampi hinta. Koulutuksen alkuun saattaminen vaatii rahoitusta. Lisäksi Tero ei osannut ottaa kantaa koulutussisältöjen jäämiseen pysyvästi yhteiseen käyttöön.

Todettiin, että valtionhallinnon ja julkisen hallinnon strategian näkökulmasta on tärkeä, että olisi yhteinen tavoite valtionhallinnossa Mahdollistaja-koulutuksen osalta ja että kaikilla esimiehillä olisi mahdollisuus osallistua Mahdollistaja-valmennuksen noin neljän päivän koulutukseen. Virastojen osalta Mahdollistaja – koulutuksen suhde viraston omaan sisäiseen esimieskoulutukseen vaatii pohdintaa. Varsinkin isot virastot kouluttavat aktiivisesti omia esimiehiään, jolloin olisi hyvä huomioida Mahdollistaja –koulutuksen sisällössä mahdollisuuksien mukaan myös virastotasoinen materiaali tai päinvastoin. Toisaalta todettiin myös, että virastojen mahdollisuudet järjestää itse koulutuksia ovat rajalliset ja Mahdollistaja –koulutuksen sisällöt muodostavat yhtenäisen koulutuksen valtiolla, joka samalla mahdollistaa siten myös yhtenäisten näkemysten ja yhteisen ymmärryksen muodostamisen valtionhallinnossa.

Todettiin vielä, että kokemuksen mukaan johtamis- ja esimiesvalmennusten vaikuttavuus syntyy nimenomaan osallistujien yhteisestä keskustelusta ja pohdinnasta eli vertaisryhmän merkitys on olennainen. Tällaisessa digitaalisessa toteutuksessa se jää puutteelliseksi. Tätä puutetta on korvattu vertaiscoachingilla, joka saikin selvästi parhaimmat arvostukset palautteissa. Lisäksi pilottiin osallistujina on ollut hyvin kokeneita johtajia, joiden kehittymisen tarpeisiin tämä kokonaisuus ei ehkä parhaiten vastaa. Tämä vaikuttaa enemmänkin keski johdon esimiesten koulutusohjelmalta. Olisi hyvä suunnitella sisältö tietyille kohderyhmälle ja suunnata ohjelma sille. Todettiin lopuksi, että on hienoa, että tällainen valtion yhteinen esimiesohjelma tehdään ja siihen satsataan. Tähän mennessä yhteisiä ohjelmia on ollut vain ylemmälle johdolle.

3

Valtion yhtenäisen työnantajakuvaan viestit lopputuotokset

Marjaana esitteli työnantajakuvaan viestein lopputuotokset. Työnantajakuvaan viestejä on valmisteltu yhteistyössä noin 30 hjf:n edustajan tai hänen määräämänsä kanssa. Oli tarvetta saada tietoa, miten hjf:n jäsenten virastoissa työnantajakuvaan viestit ilmenivät. Haasteita työnantajakuvaan viestien valmistelulle virastoissa oli muun muassa henkilöstöresursointi ja ajankäyttö. Yhteisten työnantajakuvien viestien valmistelulla oli tavoitteena lisätä valtiohallinnon yhteistyötä ja tietenkin tavoitteena oli myös valtion työnantajakilpailuvuon varmistamisen tarve. Lisäksi Marjaana totesi, että valtion työmarkkinalaitoksen laatiman esityksen valtiotyönantajan erilaisista etuuksista lisääminen tähän kokonaisuuteen toisi myös lisäarvoa. Edellisessä hr-ohjausryhmän kokouksessa käsiteltiin jo tässäkin kokouksessa oleva materiaali ja lisäksi materiaaliin on lisätty valmisteluryhmän pohdintoja ja huomioita, mitä valmisteluryhmässä nousi esille. Tämä on tärkeä kokonaisuus sekä valtion työnantajakuvaan edistäville että rekrytoiville henkilöille.

Todettiin, että valmistelussa ovat olleet mukana parhaat asiantuntijat valtionhallinnossa ja että on erittäin hyvä, että työnantajakuvaan on mietitty yhdessä valtionhallinnossa. Lisäksi todettiin, että ministeriä kiinnostaa valtion työnantajakuvaan viestit kokonaisuus, joka toimitetaan myös ministerille/erityisavustajalle.

4

Monipaikkaisuuden edistäminen valtionhallinnossa linjaukset

Päivi R. esitteli toukokuussa vahvistetut monipaikkaisuuden edistämisen linjaukset. Lähtökohtana valtiolla on edelleen, että työnantaja osoittaa työntekijällä työtilat ja että läsnä- sekä etätö ovat samanarvoisia työskentelytapoja valtiolla.

Todettiin, että monipaikkainen työskentely tapahtuu pääasiassa työntekijän aloitteesta ja on ollut mahdollista jo ennen linjausten vahvistamista ainakin joissakin virastoissa. Monipaikkaiseen työn tekemiseen sisältyy sekä julkisella että yksityissektorilla saman tyyppisiä kysymyksiä mm. matka-ajasta, työajoista sekä virka-/työpaikasta.

5

Ajankohtaista työmarkkinoilta ja neuvottelutoiminnasta

Sari esitteli työehtosopimusten solmimisen suhdetta historiaan sekä julkisen sektorin sopimusmallia ja sen lakisääteistä perustaa peilaten uudistuviin rakenteisiin ja malleihin muilla työmarkkinasektoreilla. Lisäksi Sari kertoi työaika-asioita valtiolla, muun muassa työaikojen seuraamista vuositasolla (työaikalaki) sekä siitä, miten työajan riittävyys valtiolla herättää keskustelua, sillä valtiolla on työmarkkinoiden lyhin työaika. Työaikajohtajuutta olisi vahvistettava ja lähtökohta on, että valtion palvelujen saatavuus on turvattava. Lisäksi Sari muistutti vielä, että matkustaminen junassa tai muussa kulkuvälineessä ei ole työajaksi luetta-
vaa aikaa eikä myöskään itse valitusta etätyöpaikasta siirtyminen virkapaikalle. Sari totesi vielä, että uusi työaikalaki edellyttää entistä tarkempaa työajan seurantaa.

Todettiin, että Sarin esitys antaa selkänöjaa työnantajatoiminnalle virastoissa. Työajoissa on havaittu sal-
dojen kertymisen kasvu työajan lyhenemisen jälkeen. Selkeästi on tarvetta työajan jonkin tyyppiseen uu-
delleen tarkasteluun. Työaikakysymykset nousevat valtion virastoissa esiin nyt erityisesti monipaikkaisen
työskentelyn osalta, samoin virkamatkakysymykset. Todettiin vielä, että jatkossa saattaa olla tarvetta valti-
onhallinnon hr:n yhteiselle keskustelulle monipaikkaisen työaikakysymyksistä monipaikkaisen työskentelyn
osalta.

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