



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Valtion henkilöstö ja tulevaisuus

Hallintopolitiikan alivaltiosihteeri Päivi Nerg
7.5.2019 Valtio Expo



Julkisen hallinnon on yhdessä varmistettava julkisen talouden kestävyys



Toimivat ja
tehokkaat palvelut

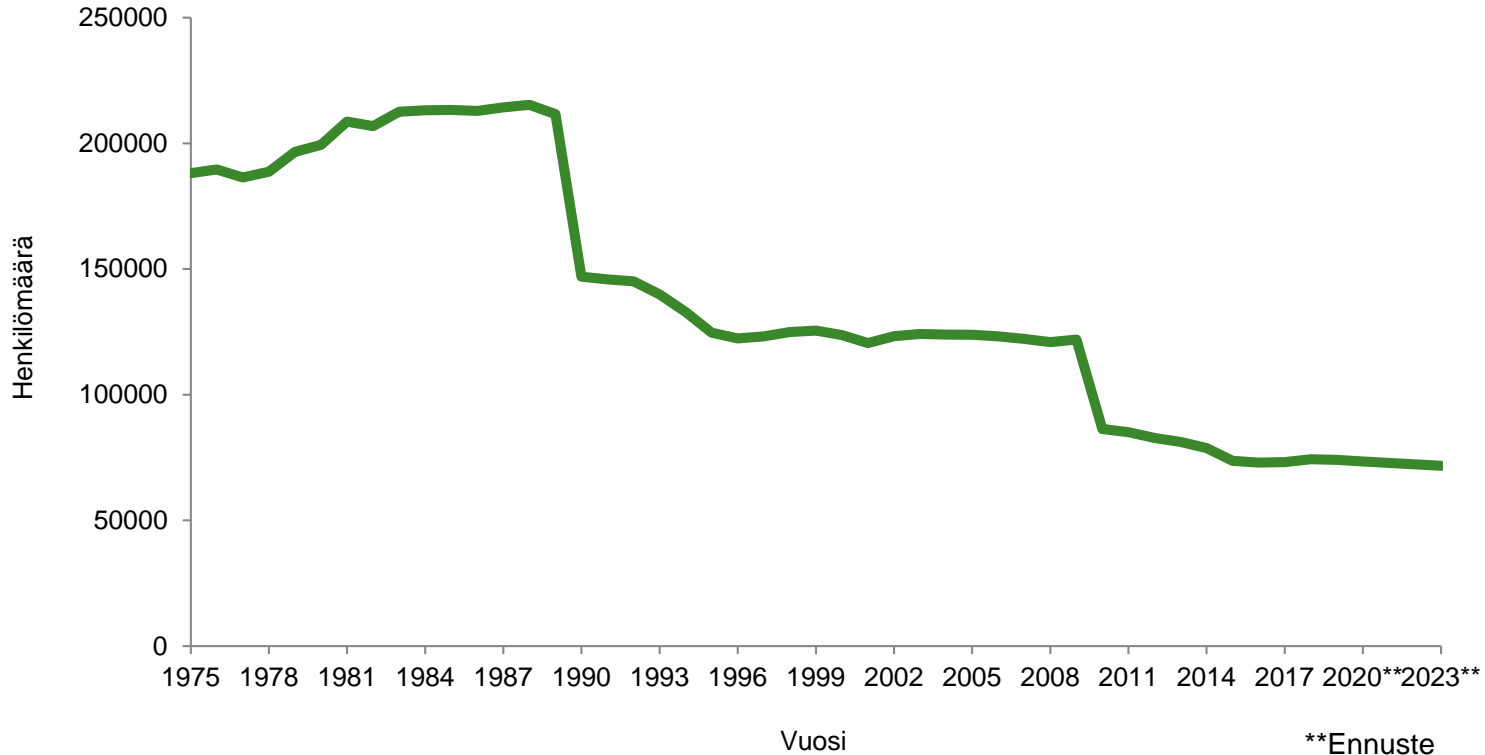
**Uudistusten
toimeenpano**

Tuottavuus

Yhteiskunnan
perustoimintojen
jatkuvuus

- Julkista hallintoa on kehitettävä kokonaisuutena
- Valtionhallinnon, alueiden/maakuntien ja kuntien välisen uudistuvan työnjaon ja yhteistyön tehokas toimeenpano on varmistettava julkisen talouden kestävyuden turvaamiseksi
- Uudistusten toimeenpanossa on tunnistettava, millä hallinnon tasolla parhaiten varmistetaan yhteiskunnan perustoimintojen jatkuvuus, missä on saavutettavissa parhaiten tuottavuushyötyjä ja miten varmistetaan toimivat ja tehokkaat palvelut

Valtion henkilöstön määrän kehitys 1975 alkaen



Valtion henkilöstö 2018



HENKILÖSTMÄÄRÄ

2000–2018



2000* / 123 721 henkilöä



2010 / 86 383 henkilöä



2018 / 74 318 henkilöä

SUKUPUOLIJAKAUMA

2018



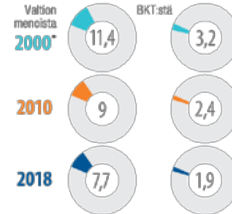
51 %



49 %

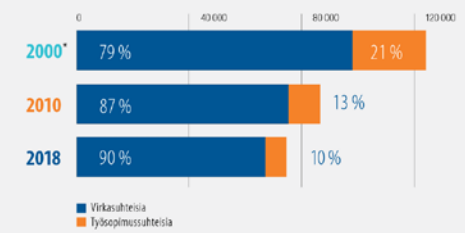
TYÖVOIMAKUSTANNUSTEN OSUUS VALTION MENOISTA JA BRUTTOKANSANTUOTTEESTA

2000–2018, %



VIRKA- JA TYÖSOPIMUSSUHTEISET

2000–2018, %



HENKILÖSTÖN OSUUS, palkansaajista ja julkisen sektorin henkilöstöstä

2010



2010

4,1 % Palkansaajista
16,5 % Julkisesta sektorista



2018

3,4 % Palkansaajista
11,4 % Julkisesta sektorista

TULOSSOPIMUSVIRASTOA

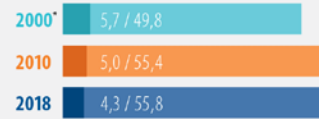
2018



179

TYÖVOIMAKUSTANNUKSET VALTION MENOISTA**

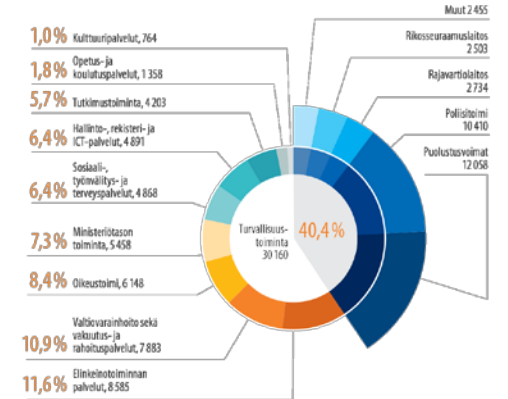
2000–2018, milj. euro



VALTION HENKILÖSTÖ VIRASTOTYYPIN MUKAAN

Henkilömäärä, %

2018



TYÖHYVINVOINTI

VMBaro kokonaistytyytyväisyys, 2010–2018

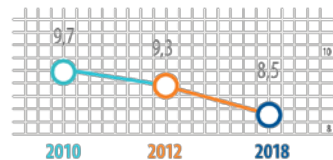


1–5: 1=erittäin tyytymätön; 5=erittäin tyytyväinen

Johtajuusindeksi

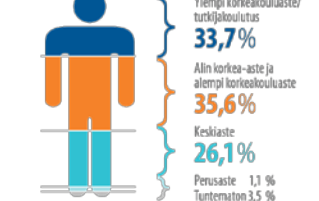
SAIRAUSSPOISSAOLOT

2010–2018, työpäivää/hv



KOULUTUS

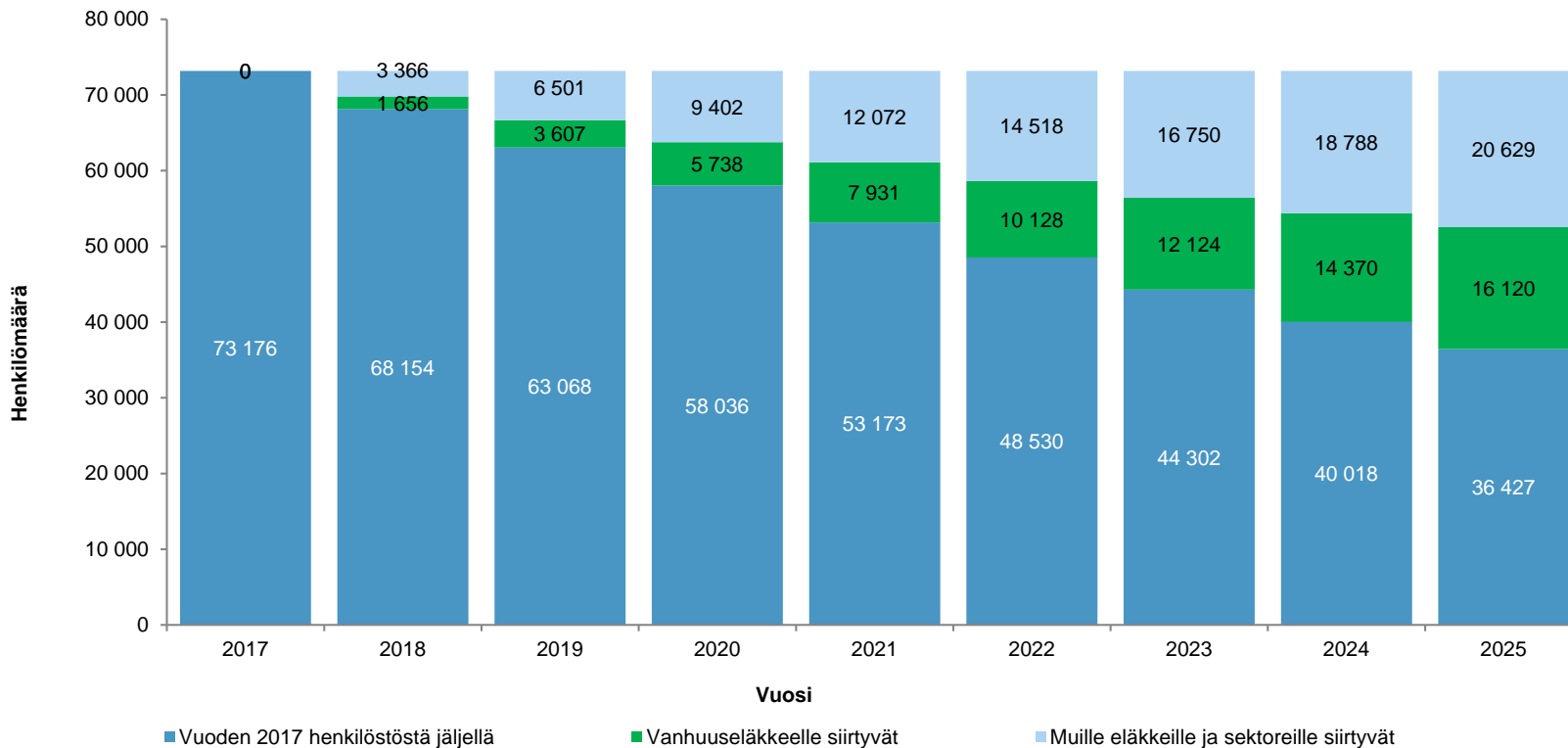
Tehtävien vaativuus ja monipuolisuus, 2018



* Vuoden 2000 lukuun sisältyvät yliopistot, joten ne eivät ole suoran vertailukelpoisia muiden vuosien lukuun.

** Inflaatio-ojennus vastaamaan vuoden 2018 hintatasoa

Valtion nykyhenkilöstöstä on vuonna 2025 jäljellä noin puolet (ennuste)



Vanhuus- eläköitymisen ennuste valtiolla





- › **Toiminnan tuloksellisuus**
- › **Avoimuus**
- › **Laatu ja vahva asiantuntemus**
- › **Luottamus**
- › **Palveluperiaate**
- › **Puolueettomuus ja riippumattomuus**
- › **Tasa-arvo**
- › **Vastuullisuus**
- › **Innovatiivisuus**

Henkilöstöjohtamisen periaatteet, joilla varmistamme valtionhallinnon menestymisen myös tulevaisuudessa



- 1 Koemme työmme yhteiseksi ja hyödynnämme osaamista joustavasti yli rajojen
- 2 Jatkuva oppiminen on osa työtämme
- 3 Työskentelyssä ja johtamisessa korostuu luottamus ja valmentava työote
- 4 Strateginen HR on varmistamassa tuloksellista toimintaa ja tiedolla johtamista
- 5 Henkilöstöhallinto toimii tuottavasti ja palvelut on fiksusti järjestetty

Valtion henkilöstöjohto ja HR-ohjausryhmä:

”Työnantajakilpailukyvyn kannalta keskeistä on valtion työnantajakuvan uudistaminen. Uusien osaajien houkuttelun lisäksi on panostettava jokaisen valtiolla työskentelevän positiivisen työntekijäkokemuksen vahvistamiseen, jotta hyvät osaajat pysyvät valtiolla ja jotta valtionhallinnon maine hyvänä työnantajana vahvistuu. Tämä onnistuu, kun henkilöstö saa tehdä merkityksellistä työtä, käyttää ja kehittää osaamistaan niin, että johto samalla tukee uudistumista ja mahdollistaa mahdollisimman joustavan työn tekemisen.”



Valtion henkilöstöjohto ja HR-ohjausryhmä:

” Valtion henkilöstön osaamista tulee voida käyttää joustavasti yli organisaatio- ja hallinnonalarajojen. Vain yhteistyöllä ja yhteisiin tavoitteisiin sitoutumalla voimme varmistaa, että oikea osaaminen on oikeassa paikassa oikeaan aikaan ja että osaamisen liikkuminen tarpeen mukaan on nykyistä joustavampaa. Johtajien ja esimiesten tehtävänä on tunnistaa kokonaisuuksia ja tukea osaamisen joustavaa hyödyntämistä sekä varmistaa, että omalla henkilöstöllä on mahdollisuus oppia ja uudistua työssään. Uudistumista voi tukea erilaisin keinoin, mutta olennaista on, että uudistuminen on kaikkien mahdollisuus ja myös velvollisuus.”





HR-tavoitteet tulossopimuksissa, kansliapäällikkökokouksen linjaus

1. Keskeiset HR-teemat näkyvät jo 2019 tulossopimuksissa mahdollisuuksien mukaan
2. Vuoden 2020 tulossopimuksissa HR-teemat näkyvät kaikissa tulossopimuksissa ja niihin on laadittu konkreettiset tavoitteet
3. Johtamissopimuksissa HR-teemat otetaan huomioon sitä mukaa, kun sopimuksia laaditaan/päivitetään



	Osaamisen kehittäminen	Liikkuvuuden edistäminen	Valtion työnantajakuvan uudistaminen
Miksi teema?	Ajantasainen ja jatkuvasti päivittyvä osaaminen on keskeinen valtionhallinnon menestymisen edellytys. Toimintaympäristö muuttuu nopeasti, virastot saavat uusia tehtäviä ja luopuvat vanhoista. Oppimisen merkitys osana työtä sekä vaatimus laaja-alaisen osaamisen kehittämiseen korostuvat.	Liikkuvuus on yksi keskeisimmistä osaamisen kehittämisen keinoista. Se on tehokas tapa jakaa osaamista ja resursseja. Liikkuvuudella tarkoitetaan sekä ihmisten, osaamisen että tiedon liikkumista. Päämääränä on muuttaa kulttuuria ja asenteita niin, että liikkumisesta ja yhdessä tekemisestä tulee pysyvä osa valtionhallinnon toimintakulttuuria.	Kuva valtiosta modernina, aikaansa seuraavana työpaikkana on keskeistä virastojen ja valtion työnantajakilpailukyvyyn säilyttämiseksi. Valtion yhteistä työnantajakuva luodaan sekä yhdessä tekemällä että jokaisella työpaikalla erikseen. Työnantajakuva vahvistuu sisältä ulospäin, ts. julkikuva muodostuu arjen tekemisestä.
Mitä pitää ottaa huomioon tavoitteiden asettamisessa?	Valtionhallinnon osaamista ei voida kehittää vain uuden henkilöstön kautta, nykyhenkilöstön osaamisen kehittämiseen tulee panostaa. Oppiminen tapahtuu työssä ja yhä enemmän myös vuorovaikutuksessa muiden (kollegat, asiakkaat) kanssa. Tuetaan ja kannustetaan yhdessä tapahtuvaan työssä oppimiseen.	Liikkuvuus voi olla sekä valtionhallinnon sisäistä että ulospäin suuntautuvaa. Liikkuvuutta voidaan tukea monin eri keinoin. Yhteisenä tavoitteena on osaamisen joustavampi käyttö yli organisaatio- ja sektorirajojen.	Luodaan keinoja tehdä valtion työtä nykyistä näkyvämmäksi. Tuodaan esiin mm. työn yhteiskunnallista merkityksellisyyttä, moderneja työpaikkoja ja toimintatapoja sekä valtionhallinnon avoimuutta. Työnantajakuva on strateginen viestinnällinen asia.



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Päivi Nerg

Lisätieto: etunimi.sukunimi@vm.fi

www.vm.fi

Valtiovarainministeriön viestintä

vm-viestinta@vm.fi

Mediapalvelunumero (arkisin 8–16) 02955 30500

