



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Virkamiesetiikan tila 2016

Ministeriöiden ja virastojen johdolle ja henkilöstölle tehdyn kyselyn tuloksia

Näkyvätkö arvot valtionhallinnon arjessa? – Etiikkakyselyjen julkistustilaisuus 9.11.2016

Timo Moilanen



Kunta- ja aluehallinto-osasto

Esityksen kulku

- yleiskuva kyselyn sisällöstä ja vastaajista
- keskeisten tulosten tarkastelu
 - hallinnon ydinarvot ja niiden toteutuminen
 - virkamieseettisten asioiden säätelyn selkeys
 - epäeettiset toimintatavat ja niiden yleisyys
 - virkamiesetiikka ja henkilöstöjohtaminen
 - ylin virkamiesjohto: sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuus ja virkauran jälkeinen karenssi
 - etiikkaan vaikuttavat keinot

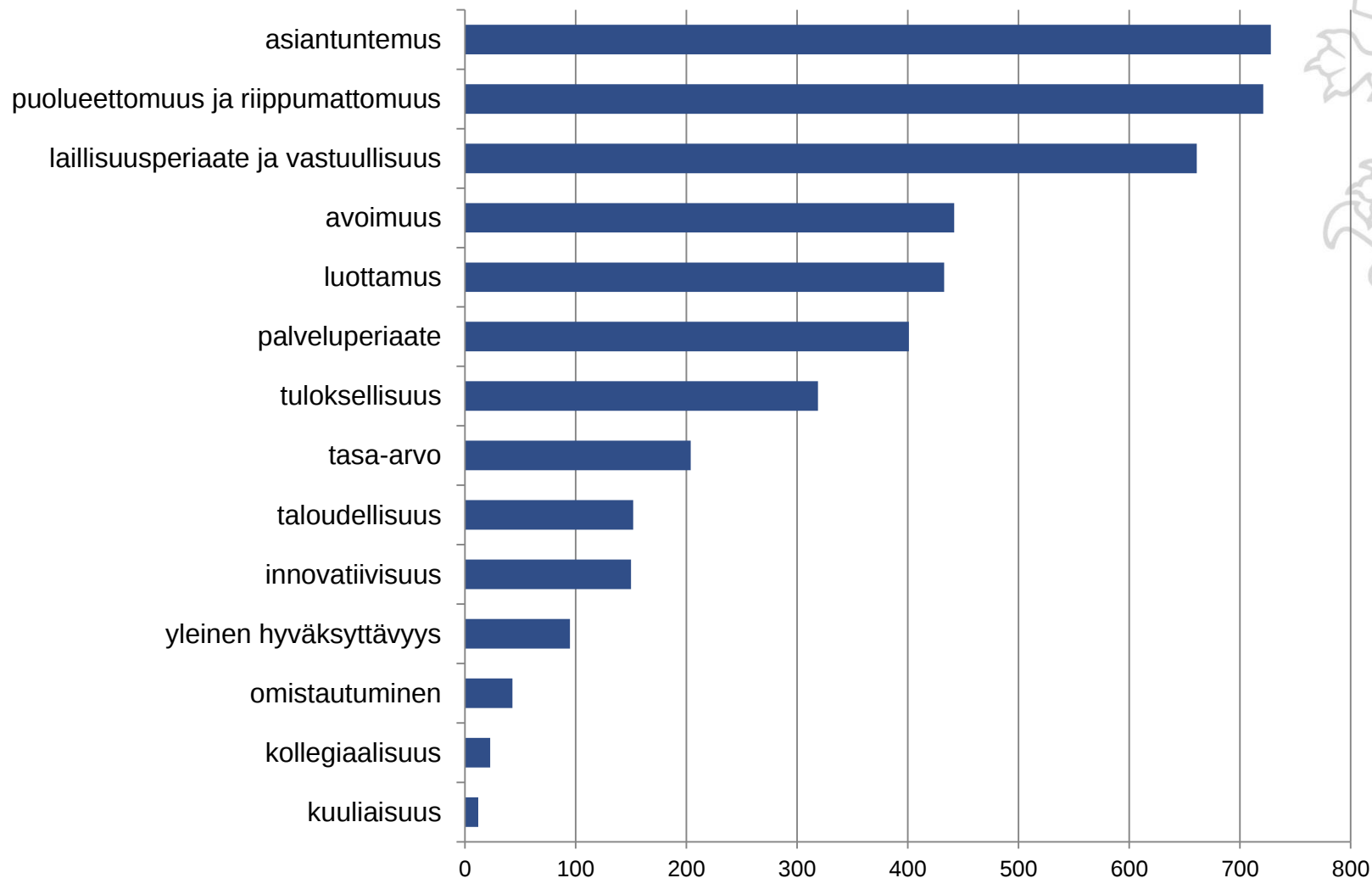


Tietoa kyselytutkimuksesta

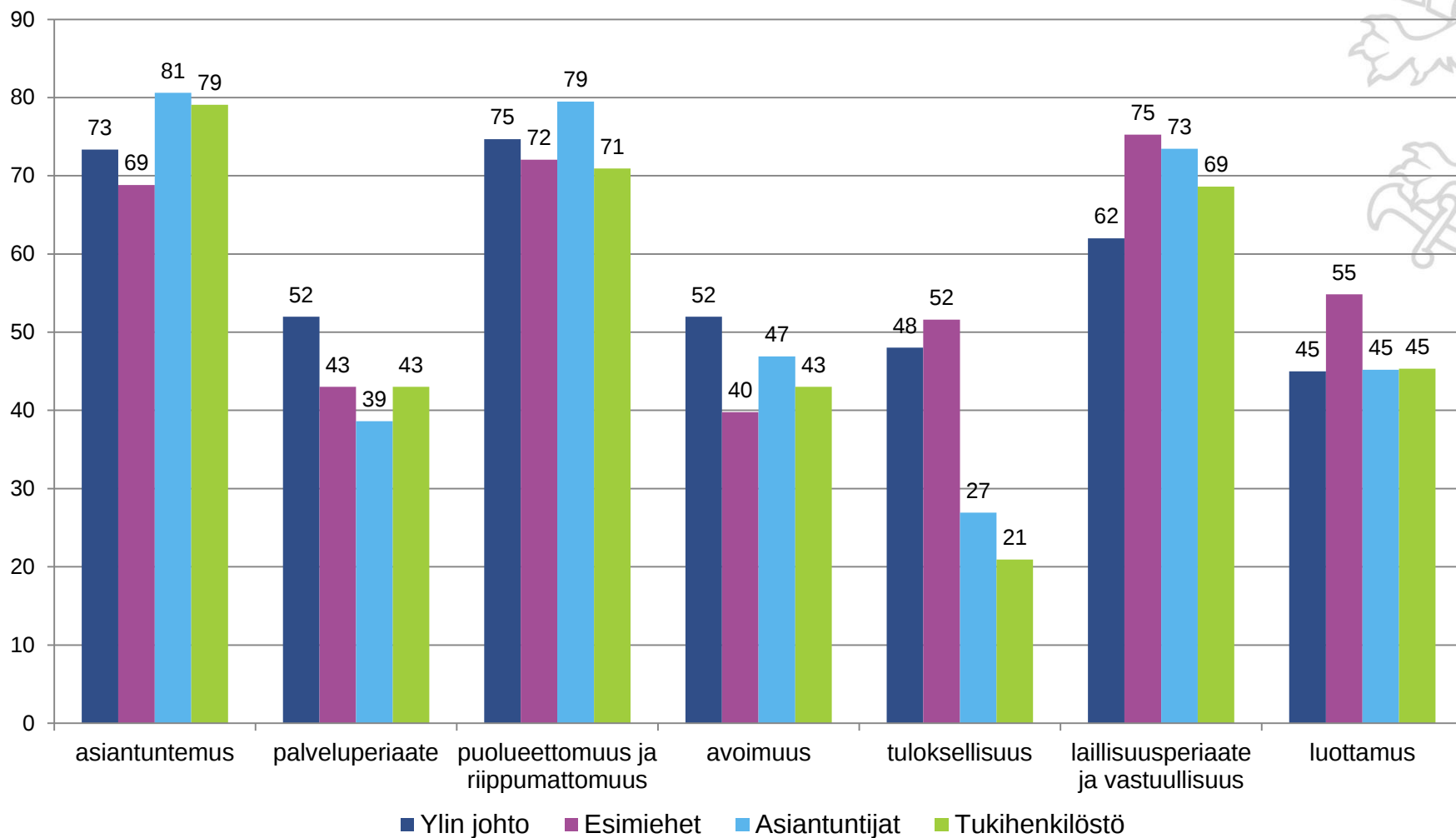
- sähköinen Webropol-kysely toteutettiin 11/2015 (aiemmat kyselyt 2007 ja 1999)
- vastaajajoukkona 12 ministeriön ja 17 viraston palveluksessa oleva henkilöstö sekä valtionhallinnon ylin virkamiesjohto
- kysely jaettiin kunkin viraston intranetin kautta ja ylimmälle johdolle sähköpostitse
- 939 vastausta, vastausprosentti 12 %
 - 35 % vastauksista valtioneuvostosta, 65 % virastoista
 - 24 % vastaajista johtoa, 10 % esimiehiä, 57 % asiantuntijoita ja 9 % tukihenkilöstöä
 - tunnuslukuja: 97 % vastaajista virkamiehiä, 86 % pysyvä palvelussuhde, 78 % ylempi korkeakoulututkinto, 73 % yli 10 vuoden työkokemus valtionhallinnosta, 60 % naisia



Valtionhallinnon ydinarvot (n=939)



Valtionhallinnon ydinarvot henkilöstöryhmittäin (n=939)

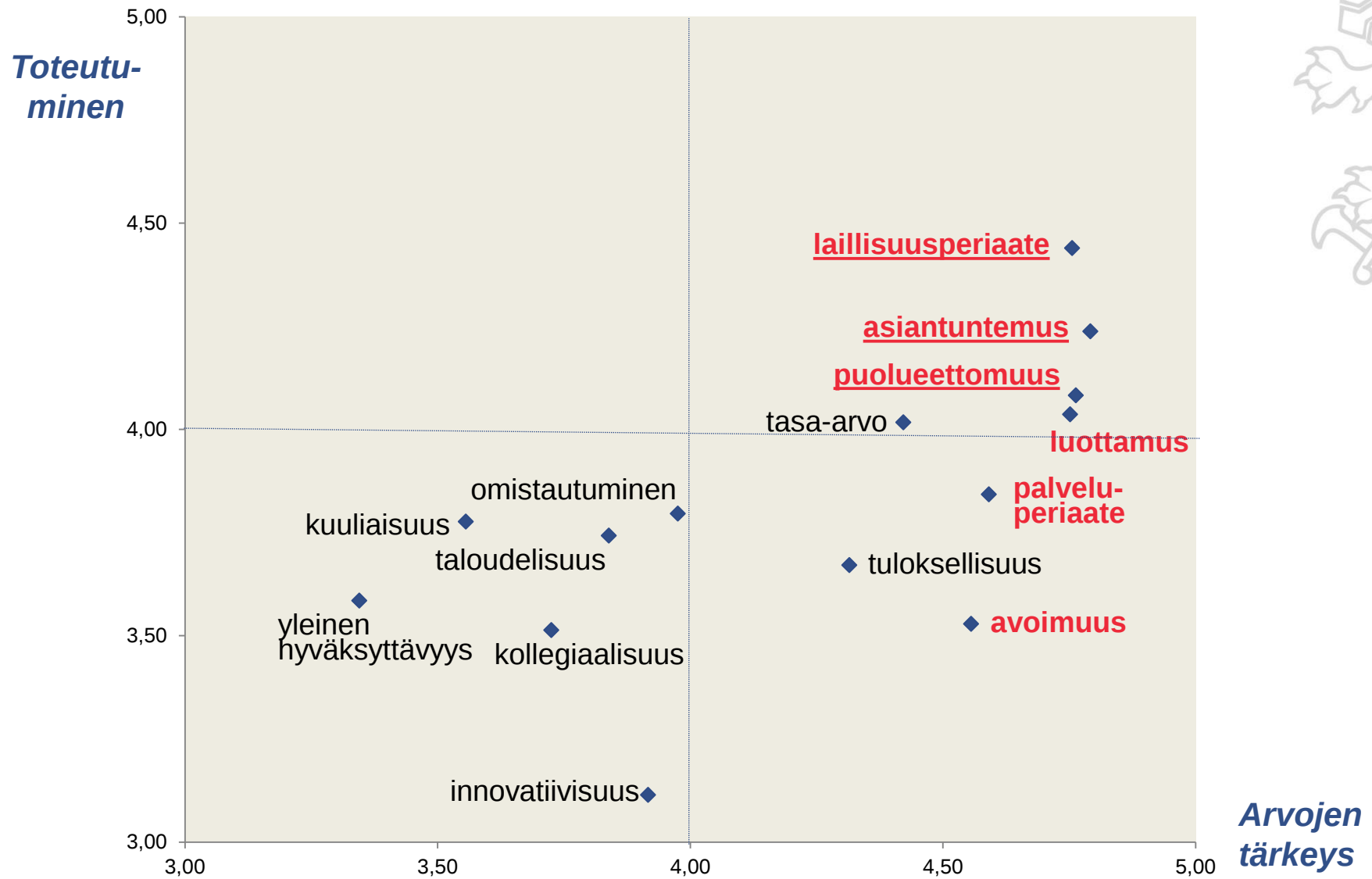


Valtionhallinnon ydinarvot, havaintoja

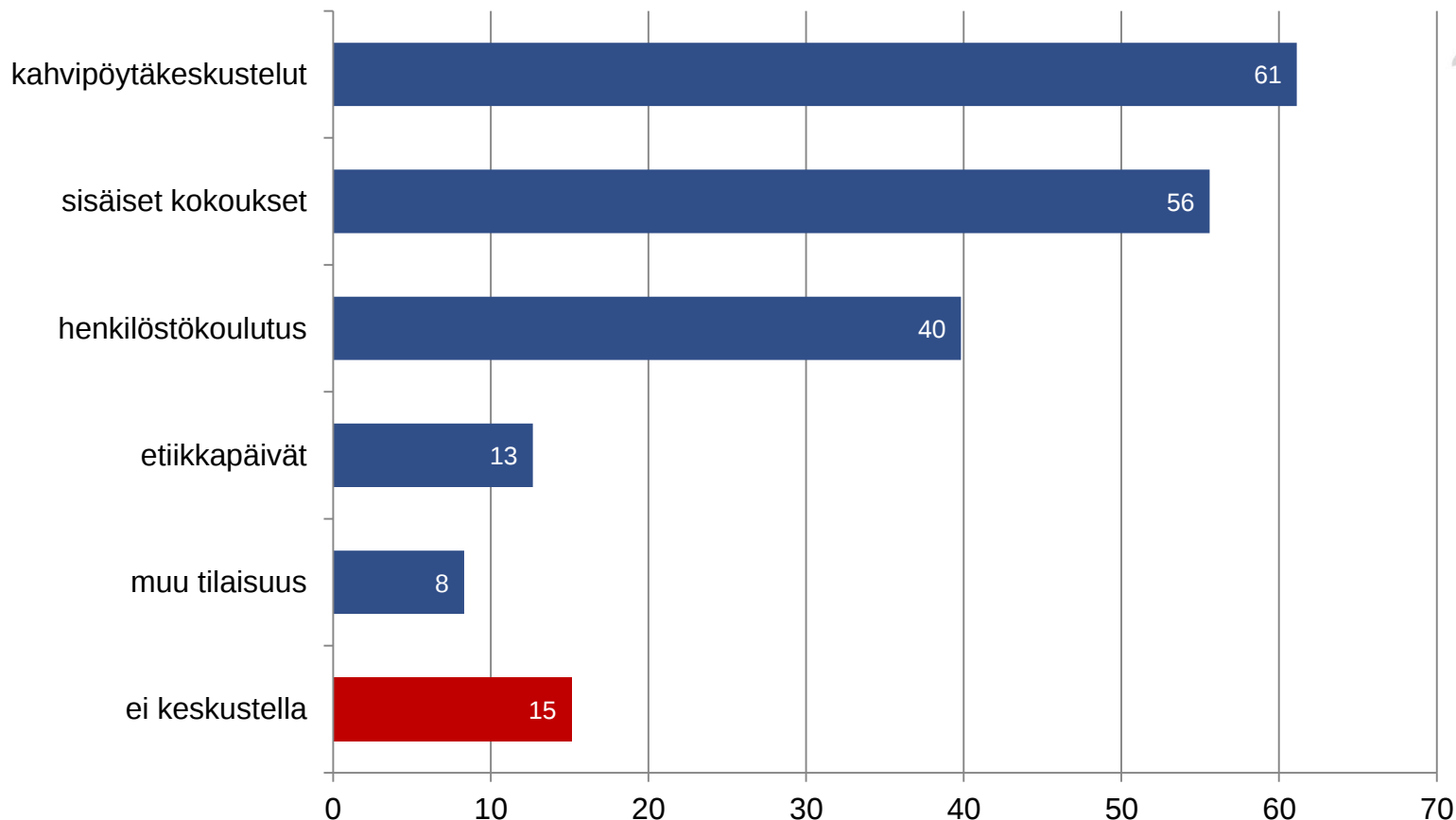
- hallinnon ydinarvot pitkälti hyvin samanlaiset eri henkilöstöryhmittäin tarkasteltuna
- suhteellisia painotuseroja eri ryhmien välillä:
 - johto ja esimiehet korostavat tuloksellisuutta
 - johto painottaa hieman muita ryhmiä enemmän palveluperiaatetta, avoimuutta ja innovatiivisuutta
 - esimiehet korostavat laillisuusperiaatetta ja luottamusta
 - asiantuntijat painottavat muita enemmän asiantuntemusta ja puolueettomuutta
 - tukihenkilöstö painottaa tasa-arvoa ja kollegiaalisuutta
- vain 1 % vastaajista pitää kuuliaisuutta yhtenä valtionhallinnon ydinarvoista (12/939)
- virastot painottavat ministeriöitä enemmän palveluperiaatetta (48 % vs 32 %)



Arvojen tärkeys ja toteutuminen käytännössä



Puhutaanko arvoista ja etiikasta töissä?

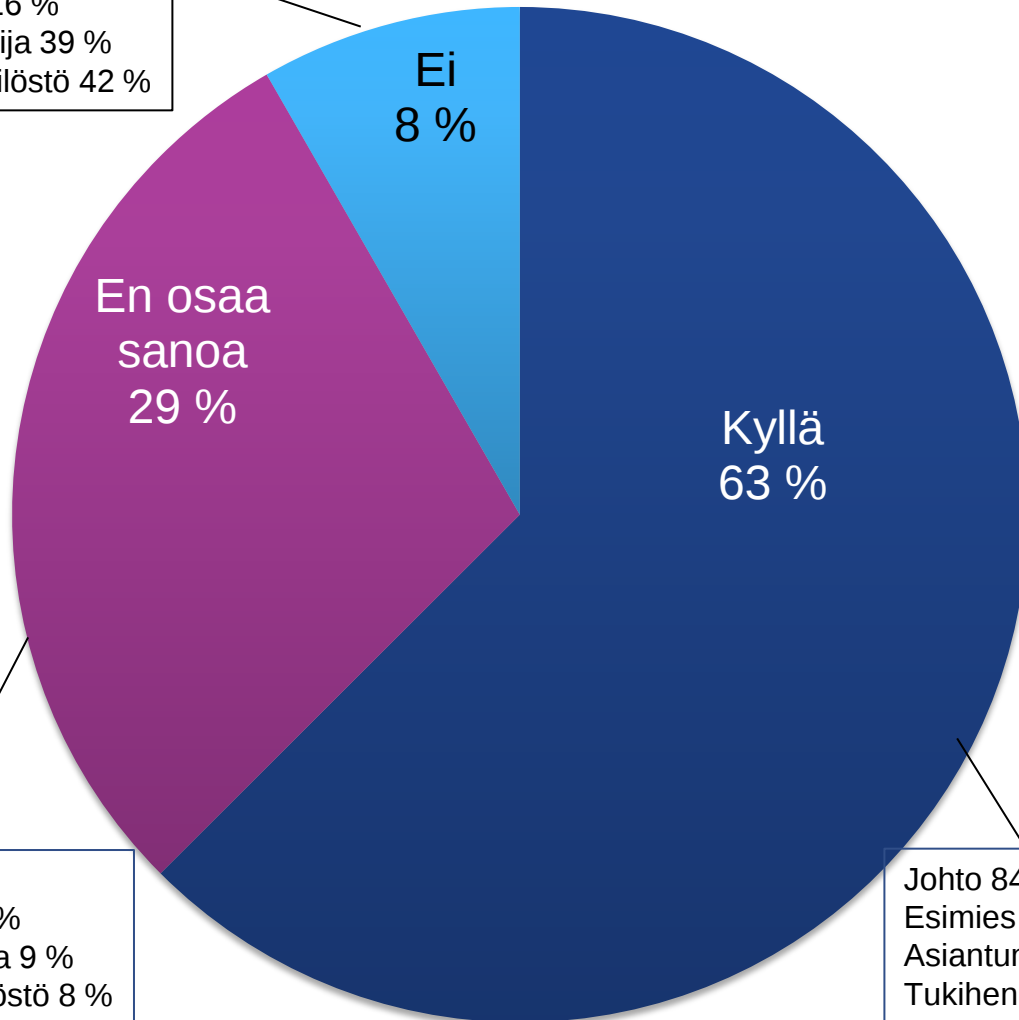


- johdon piirissä arvokeskustelua käydään laajemmin kuin asiantuntijoiden parissa (ei keskustelua 3,5 % vs 20,9 %); ministeriöissä arvokeskustelu vähäisempää kuin virastoissa (21,7 % vs. 11,6 %)

Onko hallinnon arvoja, periaatteita tai muita virkamies-eettisiä kysymyksiä käsitelty virastonne strategia- tai muissa asiakirjoissa? (n=939, 81 kommenttia)



Johto 7 %
Esimies 16 %
Asiantuntija 39 %
Tukihenkilöstö 42 %



Kommenttien perusteella:

- arvoja käsitelty johdon tasolla, henkilöstö ei mukana prosessissa
- arvot määritelty osana viraston strategiatyötä, mutta varsinaisia eettisiä kysymyksiä ei käsitelty
- viraston strategiset arvot usein eri asia kuin hallinnon eettiset arvot

Johto 8 %
Esimies 8 %
Asiantuntija 9 %
Tukihenkilöstö 8 %

Johto 84 %
Esimies 76 %
Asiantuntija 53 %
Tukihenkilöstö 50 %

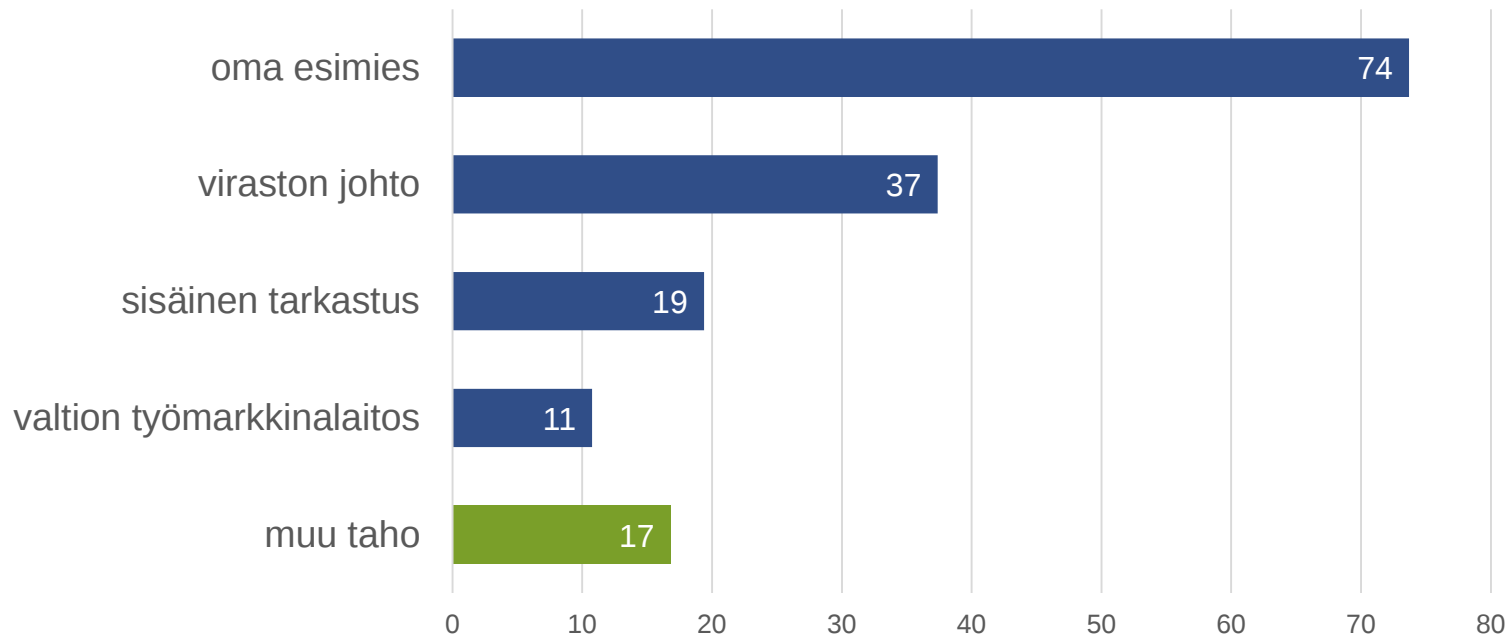
Onko käyttäytymistä koskeva eettinen sääntely (säännökset, määräykset, ohjeet) riittävän selkeää?



5 = sääntely
selvää
1 = sääntely
epäselvää

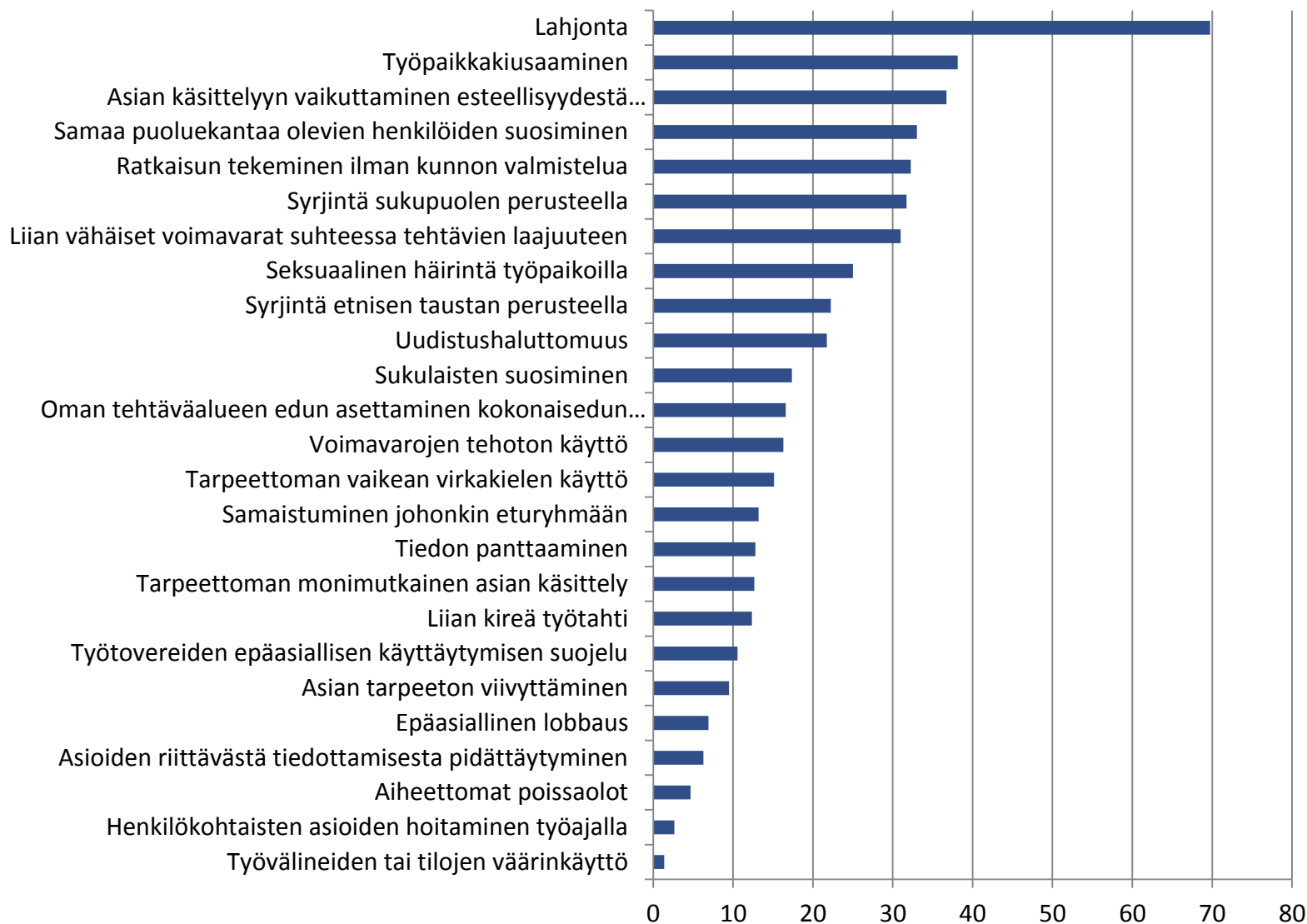


Jos haluaisit kysyä neuvoa eettisesti hankalassa tilanteessa, kenen puoleen voit kääntyä? (n=939, 121 kommenttia)



- oma esimies yleisin keskustelukumppani eettisesti hankalissa tilanteissa (74 %)
- muita tahoja erityisesti kollegat ja viraston hallintoyksikkö. Etiikasta keskustellaan vertaisten kesken ("kokenut kollega", "hyvä työkaveri"). Asiantuntijat puhuvat toisten asiantuntijoiden kanssa, esimiehet keskenään, virastopäälliköt toisten virastopäälliköiden kanssa. Toinen yleinen keskustelukumppani oli viraston hallintoyksikkö ja sieltä erityisesti viraston lakimiehet ("hallintolakimies", "henkilöstöjuristi")

Haitallisimpana pidetyt epäeettiset toimintatavat



% vastaajista

Alla olevia toimintatapoja pidetään yleisesti epäeettisinä. Esiintyykö niitä virastossanne?



5 = esiintyy
1 = ei esiinny

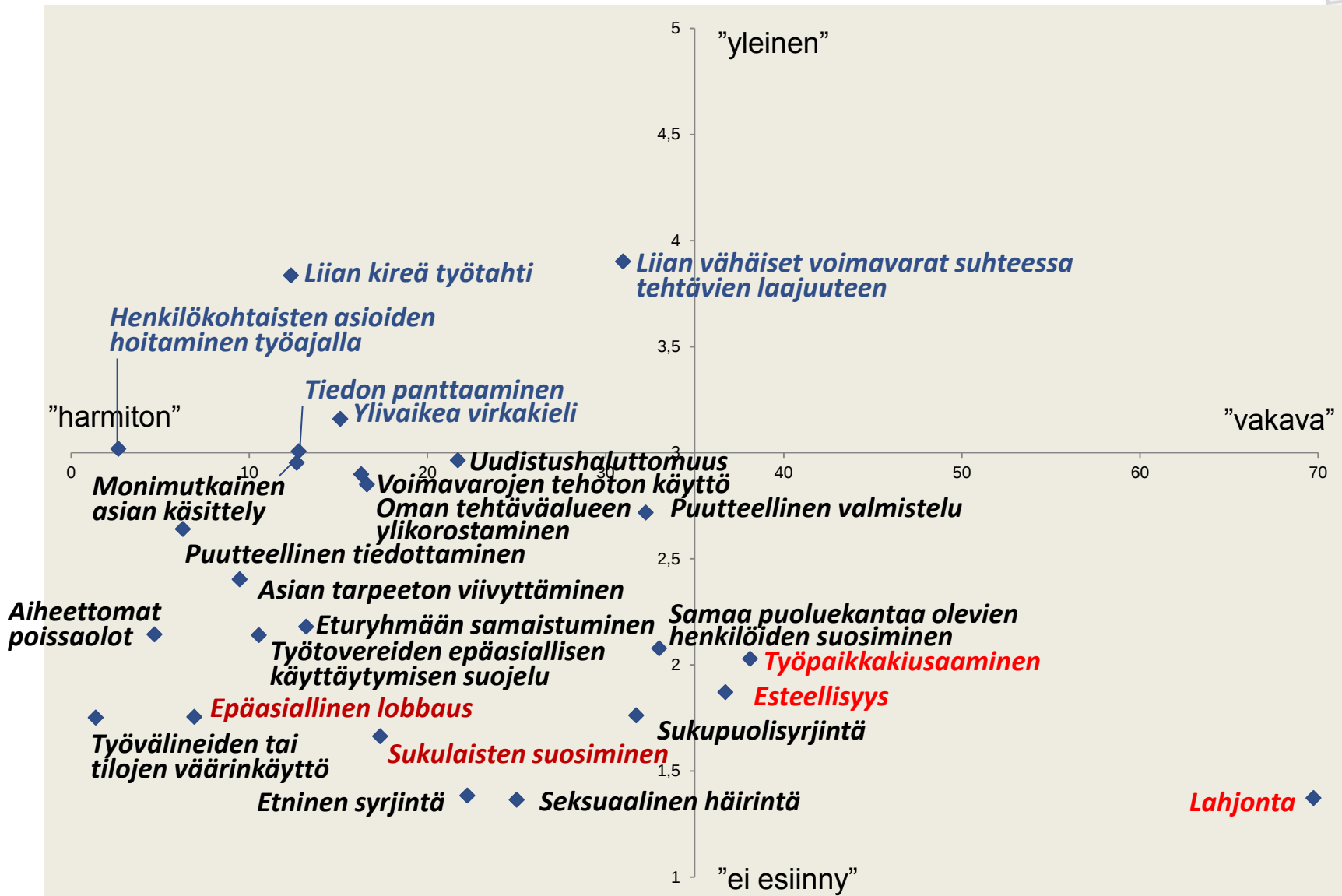
Epäeettiset toimintatavat: suurimmat eroavaisuudet ministeriöiden ja virastojen välillä

	Ministeriö	Virasto	Erotus
Samaa puoluekantaa olevien henkilöiden suosiminen	2,73	1,73	1,00
Samaistuminen johonkin eturyhmään	2,47	2,03	0,44
Syrjintä sukupuolen perusteella	2,02	1,62	0,39
Ratkaisun tekeminen ilman kunnon valmistelua	2,95	2,59	0,36
Tiedon panttaaminen	3,22	2,89	0,33
Epäasiallinen lobbaus	1,95	1,65	0,30
Liian kireä työtahti	4,02	3,73	0,29

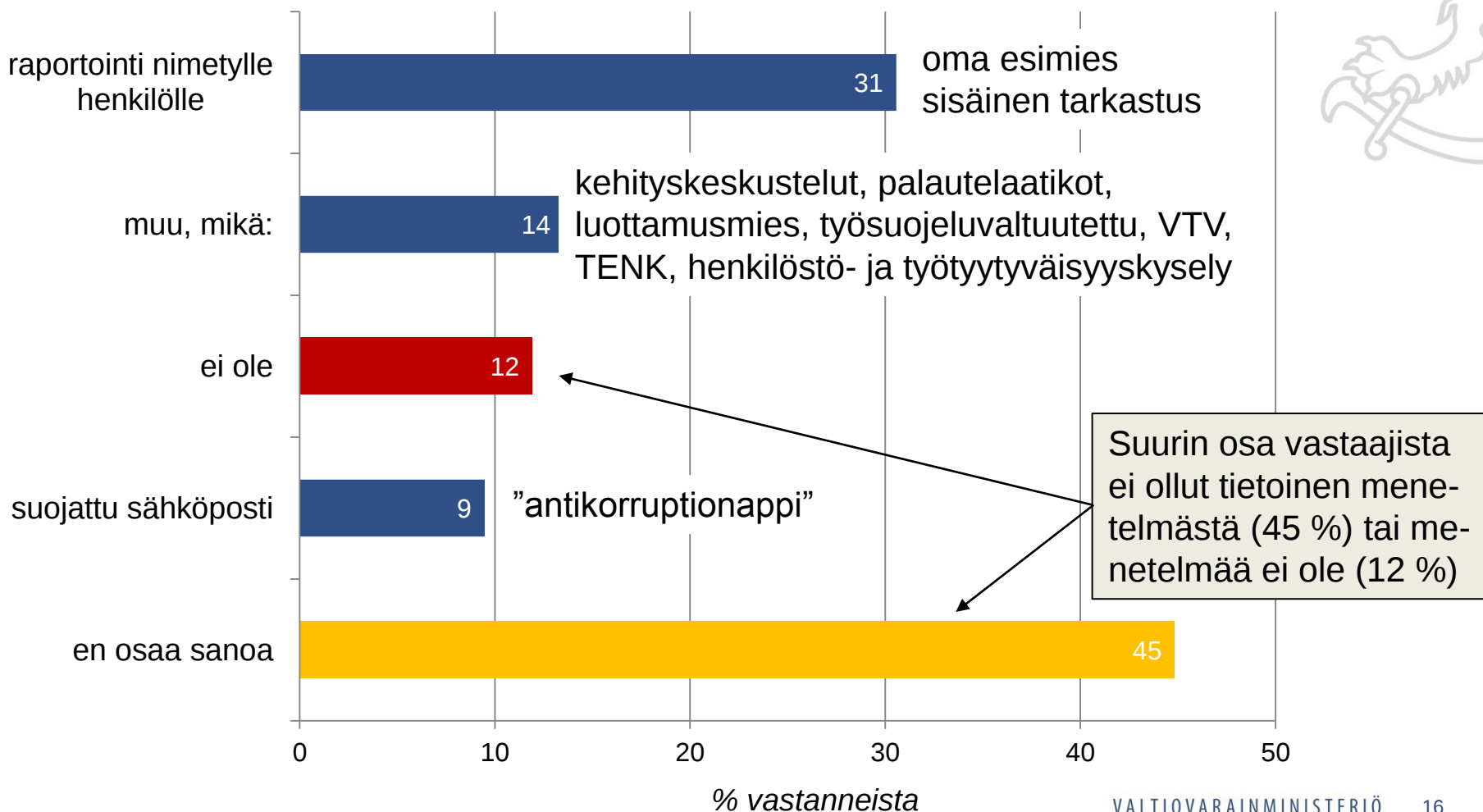


5 = esiintyy
1 = ei esiinny

Epäeettisten toimintatapojen ryhmittely



Onko virastonne käytössä menetelmiä, joiden avulla väärinkäytökset tai muu epäeettinen käyttäytyminen voidaan tuoda esille? (n=939, 118 kommenttia)



Etiikkakoulutuksen tarve omassa virastossa



Kaikki (939)



Omaa harkintaa eettisesti hankalassa tilanteessa käyttäneet (406)



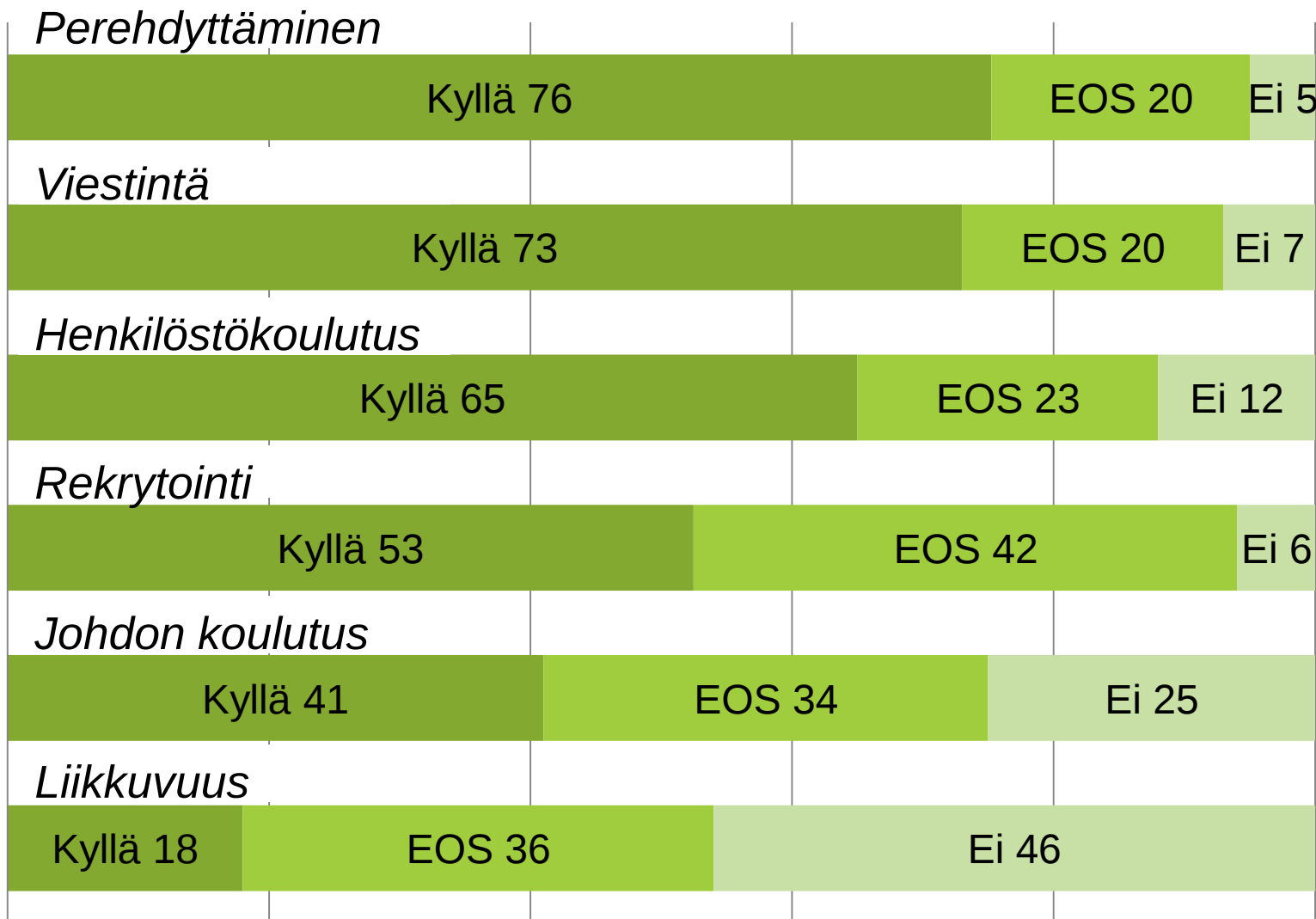
- enemmistö vastaajista piti virkamiesetiikkaa koskevaa koulutusta tarpeellisena (58 %)
- valtaosa omaa harkintaa eettisessä hankalassa tilanteessa käyttäneistä piti eettistä koulutusta tarpeellisena (73 %)

Etiikkakoulutuksen tarve omassa virastossa, avovastaukset (287 kpl)

- 122 kommenttia yleisen virkamiesetiikkakoulutuksen puolesta (perusasiat, muutokset, hyvä hallinto, perusteiden kertaaminen)
- yksittäisistä asioista useiten mainittiin esteellisyyskysymykset (25), palveluperiaate (16), sosiaalinen media (15), lahjat ja vieraanvaraisuus (10), luottamuksellinen tieto ja salassapitovelvollisuus (8), julkiset hankinnat kuten konsulttipalvelut (7) sekä tasa-arvoasiat (6)
- erillinen koulutus (esim. etiikkapäivät) vs osana muuta koulutusta (esim. johdon valmennus); räätälöinti eri ryhmille kuten uusille virkamiehille



Etiikka ja HRM: johto ja esimiehet (n=322)



Ottavatko alaisenne teihin yhteyttä virkamieseettisissä kysymyksissä? (n=322, 135 kommenttia)



Kyllä 72	EOS 11	Ei 17
----------	--------	-------

- yleisin asiaryhmä esteellisyyskysymykset (42 %): ”yleisimmin sivutoimia koskevissa asioissa”, ”millaisiin sidosryhmien järjestämiin tilaisuuksiin on soveliasta osallistua”, ”tarjoilut, lahjat”,
- epäselvien asioiden täsmentäminen (19 %): ”kun ovat itse epätietoisia miten tulee toimia”, ”tulkinnan selventämisessä”
- epäkohtien korjaaminen (19 %): ”kiusaamistapaukset, suosimiset”, ”tasa-arvoinen kohtelu, epäasiallisuudet”
- muut asiat (20 %), esimerkiksi asiakaspalvelukysymykset 4 % (”tasa-arvoinen asiakkaiden kohtelu”), julkisuuskysymykset ja some-asiat 3 % (”sosiaalisen median kirjoittelussa”)

Taloudellisten ja muiden sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuus (n=117)

- aineistossa olevasta johdosta 117 vastaajaa kertoi antaneensa virkamieslain 8 a § sidonnaisuusilmoituksen ennen virkaan nimittämistä (lakimuutos astui voimaan 1.9.1997; sitä ennen nimitetyillä 6 kk:n määräaika antaa ilmoitus)
- 72 vastaajaa (62 %) ei ole päivittänyt nimityksen jälkeen; kysymystä kommentoineista 20 kertoi ettei muutoksia ole tapahtunut, 5 oli hiljattain nimitetty, 3 kertoi ettei tiennyt vaatimuksesta, 2 sanoi ettei kukaan ole pyytänyt, yksi kertoi että tiedot sisältyivät laajaan turvallisuusselvitykseen ja yksi sanoi olevansa tehtävässä väliaikaisesti
- 45 vastaajaa (38 %) päivittänyt tietojaan myöhemmin; kuusi kommenttia ("aina kun tulee muutoksia", "sivutoimi" yms.)
- pohdittavaa: EU-yhteistyössä asiantuntijoina olevat virkamiehet kertovat, että EU-instituutioiden sidonnaisuuksien ilmoittamismenettely tarkempi ja systemaattisempi



Arviot sidonnaisuuksien ilmoittamisvelvollisuuden hyödyllisyydestä (n=117, 72 kommenttia)



- virkamieslain 8 a §:n piirissä olevista ylimmistä virkamiehistä **80 %** piti velvollisuutta hyödyllisenä ("avoimuuden kannalta tarpeellista", "tärkeä toimi luottamuksen ja puolueettomuuden kannalta"); 10 % epäselviä ("en osaa sanoa") ja loput 10 % kriittisiä ("kuollut kirjain", "vähäinen hyöty, vähäinen vaiva")
- kysymykseen vastanneet muut johdon edustajat ja esimiehet näkivät asian samanlaisena; **81 %** piti sitä hyödyllisenä ("avoimuus ylläpitää luottamusta", "auttaa kiinnittämään asiaan huomiota ja on siinä mielessä hyödyllinen"), 10 % epäselviä ja 9% kriittisiä ("ei ole suuria vaikutuksia", "melko byrokraattinen")
- pohdittavaa: tarvitaanko säännöllinen yhteydenotto siitä, että tiedot muistetaan pitää ajan tasalla?

Virkasopimuksen mukainen karenssi 6-12 kk (n=322)

Voisiko valtion palveluksesta poissiirtymiseen liittyvä eturistiriitatilanne syntyä teidän virastossanne?

Ei 36	En osaa sanoa 20	Kyllä 44
-------	------------------	----------

- mikäli viraston tehtäväkentään sisältyy vastaajan mielestä virkamieseettisiä erityiskysymyksiä, suhtautuminen karenssiin vain hieman myönteisempää (47 %)
- ministeriöt pitivät eturistiriitatilannetta mahdollisempaan (60 %) kuin virastot (39 %)
- ne ministeriöissä työskennelleet vastaajat, jotka näkivät ministeriön tehtäväkentässä eettisiä erityiskysymyksiä, pitivät eturistiriitatilanteita erittäin mahdollisina (71 %), virastotasolla työskennelleet vähemmän mahdollisina (40 %)



Liikkuvuus ja eturistiriitatilanteet: johdon ja esimiesten kommentit (n=322, 33 kommenttia)

- 21 % sitä mieltä, että liikkuvuuteen ei liity eturistiriitoja ("omalla toimialallani tällaista tilannetta ei nähdäkseni voi muodostua"; "karenssit ja rajoitteet ovat pelkkiä kateuteen perustuvia kieltoja, joilla tehdään pelkästään vaikeammaksi siirtyä pois julkiselta sektorilta yrityksiin. Aitoja eturistiriitoja on niin vähän, että ne voitaisiin erikseen sopia yksilöllisissä työ sopimuksissa kuten yksityisellä sektorilla tehdään")
- 30 % piti eturistiriitoja teoriassa/periaatteessa mahdollisena ("poikkeustapauksissa mahdollinen", "voinee periaatteessa syntyä, jos ja kun virkamies siirtyy valvovansa yrityksen palvelukseen", "salassa pidettäviä asioita on paljon")
- 28 % näki tosiasiallisia eturistiriitatilanteita syntyvän ("esim. tietojärjestelmien kehittämisen yhteydessä on suuri riski", "käsittelemme ammatti- ja liikesalaisuuksien piiriin kuuluvaa varhaistakin informaatiota, jonka tuntemisesta voisi olla taloudellista hyötyä kilpailijalle")
- 21 % kommentoi asiaa muulla tavoin ("tutkittiin vuosi sitten")



Virkamiesetiikan muutos 2000-luvun alkuun verrattuna (n=939, 260 kommenttia)



Parempi 48	Entisellään 31	Huonompi 20
---------------	-------------------	----------------

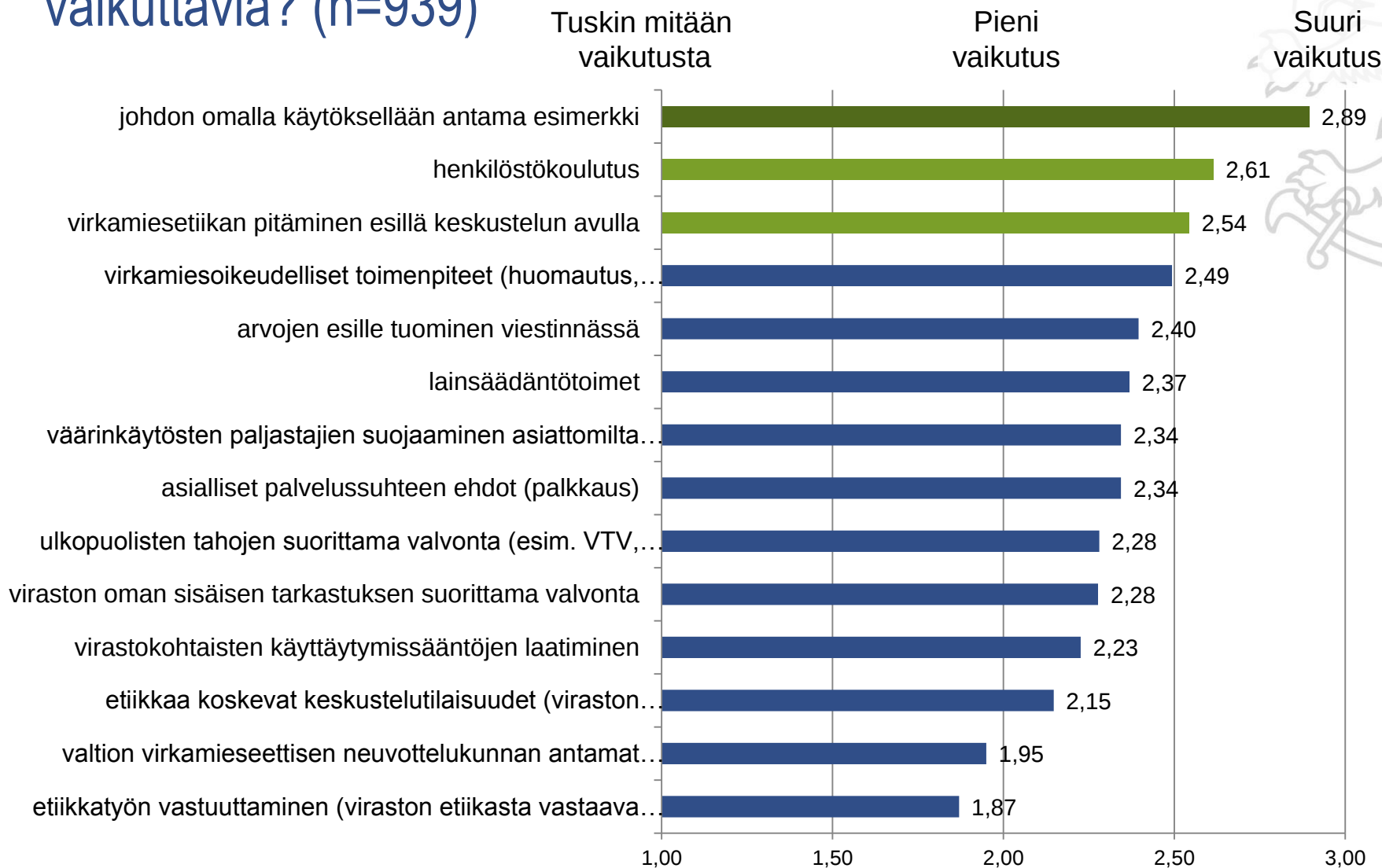
'ei osaa sanoa' -vastaajien lukumäärä 227 kpl (24 % vastaajista)

- nuorimmat ikäryhmät (alle 29 v ja 30-39 v) eivät osanneet arvioida
- johto näki kehityksen positiivisempänä kuin muut ryhmät

Vastaajien kommentit:

- tilanne heikentynyt (20 %): olosuhteet heikentyneet - kiire ja säästöt; epäasiallinen vaikuttaminen lisääntynyt; oman edun tavoittelu yleistynyt
- tilanne ennallaan (31 %): ei merkittäviä muutoksia - häirintään suhtaudutaan aiempaa vakavammin; poliittisten valtiosihteereiden asema epäselvä
- tilanne parantunut (48 %): lisääntynyt avoimuus, median valvonta, eettiset ohjeet ja keskustelu asiasta lisänneet eettistä sensitiivisyyttä hallinnossa

Virkamiesetiikkaan voidaan vaikuttaa monilla eri keinoilla. Mitkä seuraavista keinoista ovat käsityksenne mukaan vaikuttavia? (n=939)





VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Timo Moilanen
Neuvotteleva virkamies
Puh. 0295 30455
Lisätieto: etunimi.sukunimi@vm.fi
www.vm.fi

Valtiovarainministeriön viestintä
vm-viestinta@vm.fi
Mediapalvelunumero (arkisin 8–16) 02955 30500

