

CASE: ULKOASIAINMINISTERIÖ – STRATEGINEN OTE HENKILÖJOHTAMISEEN JA TYÖHYVINVOINTIIN



formin.fi

Henkilöstöstrategia 2010–2015

- henkilöjohtaminen ja työhyvinvointi painopisteiksi
- resurssointi työhyvinvointiyksikölle, joka integroi työhyvinvointi-, työsuojelu- ja työterveytyön

2012–2013

Työvälineiden ja prosessien luominen

2012–2014



- johtamispolitiikka – hyvän johtamisen periaatteet
- hyvän työyhteisön opas – ongelmatilanteiden käsittelyprosessit ja niiden visualisointi

Ulkoasiainhallinto (UH), johon kuuluu ministeriön (UM) lisäksi lähes 100 ulkomaanedustustoa (UE), sai v. 2013 Valtiokonttorin Kaiku-palkinnon tunnustuksena aktiivisesta työhyvinvointi- ja työsuojelutyöstään.



2 705

henkilötyövuotta (UH)



551

henkilötyövuotta
(UE:n lähetetyt virkamiehet)



1 004

henkilötyövuotta (UM)



1 150

henkilötyövuotta
(UE:n paikalta palkatut)

Hyvän työyhteisön periaatteiden jalkautus



- systemaattinen tiedotus ja koulutus, keskusteleva ote
- työtyytyväisyysbarometrin (TTB) seurannan kehittäminen
- johtajuusarvioinnin toteuttaminen 360-menetelmällä (alhaalta, ylhäältä ja rinnalta)

Työvälineet koko ulkoasiainhallinnolle



TTB-SEURANNAN AVULLA

- työyhteisöjä arvioidaan ja tuetaan systemaattisesti
- työyhteisöt kehittävät prosessejaan
- esimiehet kehittävät taitojaan omaehtoisesti kehittämissuunnitelmien avulla (360-seuranta).

Keskittetty esimieskoulutus painottuu kehittämiskohteisiin, jotka on identifioitu 360-arvioinnin ja TTB:n ministeriötason tuloksista.

”VMBaro oli pikkujoulujen kuumin puheenaihe. Silloin tiesimme, että henkilöjohtamisessa oli onnistuttu.”

Strategian toimeenpanoa arvioidaan



Tuloksia



Hyvä johtajuus
määritelty johtamis-
politiikassa ja arvioitu
360-menetelmällä.



Selkeät prosessit
ongelmatilanteisiin
puuttumista varten.



Työtyytyväisyys
kasvanut.



Sairauspoissaolot
vähentyneet
v. 2013
6 pv.