



VALTIOVARAINMINISTERIÖ
FINANSMINISTERIET

Bilaga: Genomförandet av statens personalstrategi

STATSFÖRVALTNINGENS UTVECKLINGSAVDELNING
FEBRUARI 2024



Vi förverkligar personalstrategin tillsammans

Visionen och målsättningarna styr utvecklingen under hela strategiperioden.

I praktiken vidtas åtgärder på stats- och verksamhetsenhetensnivå.

Strategiperioden är indelad i tre åtgärdsperioder.

Måluppfyllelsen och genomförandet av de enskilda åtgärderna följs upp i bl.a. resultatstyrningen, ledningen av ämbetsverken och i forumet för statens personalledning (HJF).

**Arbete för
Finlands bästa**

Vi är en inspirerande och lockande arbetsplats av mänskliga mått

Vi förnyas med tiden

Vision 2030

**Målsättningar för
statens personalstrategi**

1. Vår verksamhetskultur är ansvarsfull och bygger på gemensamma värderingar
2. Vårt ledarskap är människoorienterat och säkerställer produktiviteten och en resultatrik verksamhet
3. Vår nyskapande personalpolitik möjliggör framgång

Åtgärder

Statens gemensamma åtgärder

Verksamhetsenheternas åtgärder

2024–2025
2026–2027
2028–2030



Åtgärderna har utarbetats utifrån diskussioner som förts i statens forum för personalledning (HJF) och med andra intressentgrupper. Statsförvaltningens utvecklingsavdelning (FM) ansvarar för genomförandet, sakkunniga från ämbetsverken bjuds in.



1. Vår verksamhetskultur är ansvarsfull och bygger på gemensamma värderingar

1. Vi förtydligar statens gemensamma värdegrund
2. Vi ökar förståelsen för vikten av gemenskap i arbetslivets omvälvningar
3. Vi stärker nätverksarbetet och det ömsesidiga lärandet



2. Vårt ledarskap är människoorienterat och säkerställer produktiviteten och en resultatrik verksamhet

4. Vi utvecklar den offentliga ledningen
5. Vi uppdaterar ledarskapsmålen
6. Vi utvecklar stödtjänsterna för ledningen inom statsförvaltningen samt ledarskaps- och chefsutbildningen
7. Vi satsar på ledning genom personalinformation



3. Vår nyskapande personalpolitik möjliggör framgång

8. Vi stärker den kompetens som krävs för strategisk personalplanering
9. Vi gör statens arbetsuppgifter attraktivare och mer kända på arbetsmarknaden
10. Vi stöder kontinuerligt lärande med hjälp ett mångsidigt urval av metoder och innehåll
11. Vi harmoniserar HR-processerna

Vår verksamhetskultur är ansvarsfull och bygger på gemensamma värderingar



Målsättning 1

Åtgärder som främjar målet:

1. Vi förtydligar statens gemensamma värdegrund

- Vi genomför en tjänstemannaenkät om statsförvaltningens nuvarande värderingar
- De fortsatta åtgärderna avgörs på basis av enkätens resultat

2. Vi ökar förståelsen för vikten av gemenskap i arbetslivets omvälvningar

- Vi tar fram idéer för gemensamma åtgärder och delar god praxis och forskningsdata för att stärka gemenskapen och stödja personalen i multilokalt arbete och i arbetslivets omvälvningar.
- Vi övergår till gemensamma arbetsmiljöer och genomför projektet Reformering av statens service- och lokalnät på 2020-talet.
- Vi främjar samarbete inom arbetarskyddet genom att genomföra utvecklingsprojektet Allmän praxis inom arbetarskyddet (Työsuojelun yhteiset käytännöt) i statens gemensamma arbetsmiljö i Joensuu (Arbetshälsoinstitutet, Kaiku-projekt)

3. Vi stärker nätverksarbetet och det ömsesidiga lärandet (**kamratinläring**)

- Vi drar nytta av sektorsövergripande nätverk och team vid utveckling av verksamheten och inom lärandet
- Vi gör de befintliga nätverken mer kända
- Vi drar nytta av bl.a. Työ2.0Lab-försöken i utvecklingen av förvaltningen
- Vi stöder försök, skapandet av nya nätverk och team: AI-acceleratorn, "ett mer rörelseinriktat arbetsliv hos staten", mångfald och delaktighet, sektorsövergripande sakkunnigteam
- Vi inleder och etablerar sektorsövergripande kollegialt mentorskap för sakkunniga och chefer

Vårt ledarskap är människo-orienterat och säkerställer produktiviteten och resultaten



Målsättning 2

Åtgärder som främjar målet:

4. Vi utvecklar den offentliga ledningen

- Den av FM tillsatta gruppen för offentlig ledning bereder principerna för offentlig ledning samt stödet för att genomföra dem tillsammans med staten, kommunerna och välfärdsområdena

5. Vi uppdaterar ledningsmålen

- Vi inkluderar målen av statens personalstrategi och deras genomförande i högsta ledningens ledningsavtal
- Vi inkluderar målen av statens personalstrategi och deras genomförande i resultatstyrningsprocessen

6. Vi utvecklar stödtjänsterna för ledningen inom statsförvaltningen samt ledarskaps- och chefsutbildningen

- Vi stöder bildandet av nätverk och interaktion för den högsta ledningen och tillhandahåller utbildning och personlig rådgivning

- Vi uppdaterar den gemensamma lärvägen för chefer vid staten och utarbetar en beskrivning av chefsarbete/professionellt ledarskap
- Vi förnyar utbildningshelheten för ledningen och chefer med fokus på ansvar, människoorientering, produktivitet och resultat

7. Vi stärker ledning genom personalinformation

- Vi utnyttjar i större utsträckning det förnyade Tahti-systemets information och färdiga rapporter i ledningen av organisationen
- Vi förnyar innehållet i statens enkät om arbetstillfredsställelse
- Vi inför statens nya exitenkät på bred front och möjliggör ett utnyttjande av informationen
- Vi fortsätter personalförvaltningens förvaltningsområdesspecifika utvecklingssamtal

Vår nyskapande personalpolitik möjliggör framgång



Målsättning 3

Åtgärder som främjar målet:

8. Vi stärker den kompetens som krävs för strategisk personalplanering

- Vi genomför en analys av nuläget med hjälp av en självutvärdering eller en enkät
- Vi skapar en modell för sammanställning, användning och analys av befintlig information
- Vi definierar kompetensbehoven för personalplaneringen bl.a. förmåga att förutse, identifiering av framtida strategiska kompetenser, ledning av lärande i organisationen
- Vi stärker kompetensen med hjälp av utbildningar och kamratinläring

9. Vi gör statens arbetsuppgifter attraktivare och mer kända på arbetsmarknaden

- Vi bearbetar det digitala läromaterialet om statsförvaltningens verksamhet (Arbete för Finlands bästa) för användning vid högskolorna. Syftet med materialet är att ge information om attraktiva arbetsmöjligheter i Finland och i EU samt stärka statens varumärke som arbetsgivare
- Vi prioriterar åtgärder som gör EU-karriärer mer intressanta och ökar de finländska tjänstemännens vilja att söka sig till internationella uppgifter

- Vi kartlägger god praxis och olika sätt att samarbeta med högskolor

10. Vi stöder kontinuerligt lärande med hjälp ett mångsidigt urval av metoder och innehåll

- Vi säkerställer att statens digitala lärandetjänst (eOppiva.fi) skapar mervärde och bidrar till att utveckla kompetensen
- Vi identifierar och prioriterar de kompetensområden som är viktiga för förnyelse av statsförvaltningen, bl.a. utnyttjande av artificiell intelligens som tjänstemannakompetens
- Vi delar information om god praxis för lärande i arbetet

11. Vi harmoniserar HR-processerna

- Vi kartlägger de smidigaste arbetssätten inom personalförvaltningen och lär oss av föregångare
- Vi utvärderar personalförvaltningens processer med fokus på produktivitet och lönsamhet
- Vi samordnar processer på basis av utvärderingen

MODELL Åtgärds kort som stöd för planeringen och uppföljningen



Åtgärd: Ange åtgärdens namn/vilken slags praktisk åtgärd det handlar om

Vilken slags åtgärd är det: Anvisning? Lagstiftningsprojekt? Utveckling av arbetssätt och processer?

Nuläge (inkl. utvecklingsbehov och problem): Beskriv kort nuläget, dess problem och utvecklingsbehov

Målbild 2026: Vad eftersträvar vi med hjälp av åtgärden? Ändra årtalet om åtgärden t.ex. kommer att sträcka sig förbi den första åtgärdsperioden.

Vad görs i praktiken: Beskriv kort vilka aktiviteter åtgärden innebär

Risker: Sammanfatta de viktigaste eventuella riskerna

Ansvarspart och kontaktperson: Ämbetsverk, avdelning, person(er)

Vem annan deltar: De viktigaste övriga aktörerna

Finansiering: Inget separat anslag/Separat anslag

Övriga resurser: Genomförs som tjänsteuppdrag (inget projekt) eller på annat sätt?

Tidsplan: Under åtgärdsperioden 2024–2025? Kortare? Längre?

Indikatorer/uppföljning: Ange hur åtgärdernas och målens framskridande följs upp

Personalstrategin inom resultatstyrningen

Målen för personalstrategin beaktas vid ämbetsverken från och med 2024 och efter förvaltningsområdenas prövning också i resultatavtalen från och med 2025

Målen ersätter de gemensamma teman som valdes 2018 (utveckling av kompetens, mobilitet och arbetsgivarbild)

FM gav i maj 2023 en anvisning om god praxis för resultatstyrning vid statens ämbetsverk under 2024–2027. Inom förvaltningsområdena kan man betrakta skrivningarna i resultatavtalen på åtminstone tre alternativa sätt, som också kan kombineras. Personalstrategins mål eller en del av dem kan antecknas:

1. På ett allmännare plan och ytterst komprimerat i punkt 1 *Strategiska riktlinjer* eller
2. Som en allmän inledning till mer specifika mål i punkt 4 *Hantering av resurser* och/eller
3. Som målsättningar för ämbetsverk i punkt 4 *Hantering av resurser*, varvid de också ska tillskrivas mer specifika resultat och indikatorer för bedömning av hur målen har uppnåtts, till exempel:



Vår verksamhetskultur är ansvarsfull och bygger på gemensamma värderingar

- Mer specifikt resultat eller indikator 1
- Mer specifikt resultat eller indikator 2

Statens personalstrategi behandlas tillsammans med de aktörer som utför resultatstyrningsarbete under deras nätverksmöte våren 2024.

Arbete för Finlands bästa

Vi är en inspirerande och
lockande arbetsplats av
mänskliga mått

Vi förnyas med tiden

Vision 2030



Målsättningar för statens personalstrategi

1. Vår verksamhetskultur är
ansvarsfull och bygger på
gemensamma värderingar
2. Vårt ledarskap är människo-
orienterat och säkerställer
produktiviteten och en
resultatrik verksamhet
3. Vår nyskapande personal-
politik möjliggör framgång

Åtgärder

Vi fokuserar i synnerhet på

- Fyll i här

Åtgärder som främjar målen



Työtä Suomen parhaaksi
Arbete för Finlands bästa
Working for Finland

1. Fyll i här	2. Fyll i här	3. Fyll i här
Ge en noggrannare beskrivning av åtgärden här	Ge en noggrannare beskrivning av åtgärden här	Ge en noggrannare beskrivning av åtgärden här

Åtgärden

- kan gälla alla, det egna ämbetsverket eller vara gemensam för ämbetsverken
- t.ex. ett lagstiftningsprojekt, ett projekt eller utveckling av kompetens/arbetssätt/processer
- längden varierar, från snabb utveckling till långvariga projekt
- kan vara helt ny eller redan pågående

Vilka praktiska åtgärder är bra att vidta inom det egna ämbetsverket eller tillsammans med andra ämbetsverk/aktörer för att uppnå statens gemensamma personalstrategiska mål?

Inom ämbetsverket kan man reflektera över t.ex. följande:

- Vilka mål i personalstrategin är viktigast för verksamheten inom vårt ämbetsverk och för dess framgång? Vilken slags utveckling kräver de av oss, och när?
- Hur vet vi att visionen omfattar vår arbetsplats? Vad innebär inspirerande, lockande och av mänskliga mått för oss? Hur kan vi förnyas med tiden?
- Genom vilka ständiga aktiviteter/funktioner eller pågående projekt kan vi främja de mål som är viktigast för oss? Och hur sker detta i praktiken?
- Behöver vi nya, separata projekt el. dyl. för att främja de identifierade utvecklingsobjekten?
- Har vi annat pågående strategiarbete, där vi behöver beakta statens personalstrategi?
- Hur kommunicerar vi statens personalstrategi till vår egen personal och engagerar vår personal i utvecklingsarbetet?
- Hur främjar vi målen för personalstrategin som en del av hållbarhets- och ansvarsarbetet inom vårt ämbetsverk?

Logotyper för ämbetsverkens bruk



Logotyper för ämbetsverkens bruk (Valtiolle.fi färger och typsnitt)





VALTIOVARAINMINISTERIÖ
FINANSMINISTERIET