



*Työtä Suomen parhaaksi
Arbete för Finlands bästa
Working for Finland*

Valtionhallinnon yhteinen strategisen henkilöstösuunnittelun malli

VALTION HENKILÖSTÖSTRATEGIAN 2030 TOIMEENPANO
STRATEGINEN HENKILÖSTÖSUUNNITTELU -TYÖRYHMÄ
19.6.2025

Valtionhallinnon yhteinen strategisen henkilöstösuunnittelun malli

Tulevaisuudessa valtionhallinnon tulee kyetä hoitamaan tehtävänsä nykyistä niukemmilla resursseilla. Toimintaympäristön muuttuessa myös virastojen tehtävät ja niiden vaatima osaaminen muuttuvat.

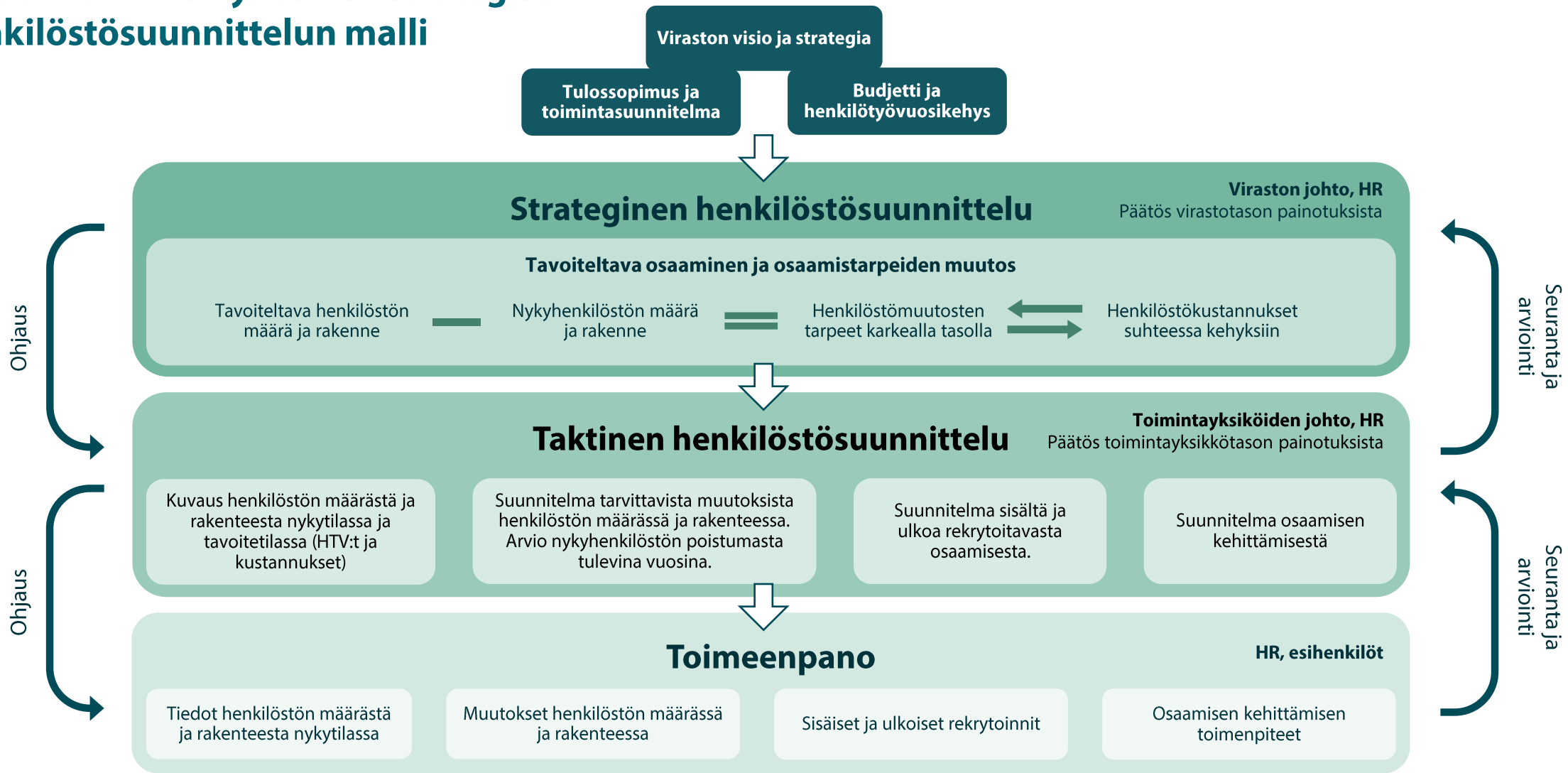


Työtä Suomen parhaaksi
Arbete för Finlands bästa
Working for Finland

Valtion henkilöstöstrategian 2030 tavoitteena on ennakoivan, tulevaisuuden osaamistarpeet huomioivan strategisen henkilöstösuunnittelun vahvistaminen.

- Strategisella henkilöstösuunnittelulla varmistetaan, että organisaatiolla on käytettävissä oikea määrä oikeanlaista osaamista oikeissa tehtävissä sekä ennakoidaan henkilöstön kehittämis- ja rekrytointitarvetta ja henkilöstökustannuksia.
- Yhteinen henkilöstösuunnittelumalli toimii yleisenä mallina ja ohjeena kaikille valtionhallinnon organisaatioille. Jokainen virasto täsmentää mallia omiin erityispiirteisiin ja toimintaympäristöön sopivalla tavalla.

Valtionhallinnon yhteinen strategisen henkilöstösuunnittelun malli



Strateginen henkilöstösuunnitelma kertoo osaamistarpeiden sekä henkilöstön määrän ja rakenteen kehityssuunnasta

Viraston strategian, tavoitteiden, toimintasuunnitelmien ja määräraha-kehityksen pohjalta muodostetaan kokonaiskuva viraston toiminnan tavoitetilasta esimerkiksi 5 vuoden päästä. Toiminnan tavoitetilan pohjalta muodostetaan tarpeen mukaan 1-3 skenaariota henkilöstöltä vaadittavasta osaamisesta.

Viraston johto valitsee yhden tai useamman skenaarion tavoiteltavasta osaamisesta ja sen mukaisesta henkilöstön määrästä ja rakenteesta, joka muodostaa strategisen henkilöstösuunnittelun ytimen. Varmistetaan, että valittava skenaario mahtuu viraston tulevien vuosien määräraha-kehitykseen.

Osaamistarpeiden muutoksen pohjalta selvitetään henkilöstön määrän ja rakenteen muutostarpeet yleisellä tasolla vertaamalla tavoiteltavaa henkilöstön määrää ja rakennetta nykyhenkilöstön määrään ja rakenteeseen.

Seurataan ja arvioidaan henkilöstön määrän ja rakenteen kehitystä suhteessa tavoitetilaan ja tarkennetaan strategista henkilöstösuunnitelmaa.



Taktisella henkilöstösuunnittelulla viraston henkilöstön määrää ja rakennetta kehitetään tavoitetilan suuntaan

Toimintayksiköiden johto päättää strategisessa henkilöstösuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden pohjalta henkilöstön määrän ja rakenteen kehittämisestä toimintayksiköissä.

Täsmennetään henkilöstön määrän ja rakenteen muutostarpeet toimintayksiköissä ja arvioidaan kuinka paljon nykyhenkilöstöstä on käytettävissä tulevina vuosina. Käytetään hyväksi henkilöstön poistumaa, kun henkilöstön määrä ja rakenne sovitetaan tavoitetilaan. Taktisen henkilöstösuunnittelun aikajänne voi olla lyhyempi, esimerkiksi 2-3 vuotta eteenpäin.

Päätetään, kuinka henkilöstön määrää ja rakennetta kehitetään tavoitetilan suuntaan konkreettisilla toimenpiteillä. Tehdään suunnitelmat sisältä ja ulkoa rekrytoitavasta henkilöstöstä ja nykyhenkilöstön osaamisen kehittämisestä.

Seurataan ja arvioidaan henkilöstön määrän ja rakenteen muutoksia ja toimenpiteiden riittävyttä suhteessa tavoiteltuun henkilöstön määrään ja rakenteeseen sekä tarvittaessa tarkennetaan taktista henkilöstösuunnitelmaa. Raportoidaan viraston johdolle kehityksestä toimintayksikössä.



Strateginen henkilöstösuunnitelma toimeenpannaan konkreettisilla toimenpiteillä

- Tehdään sisäisiä ja ulkoisia rekrytointeja ja kehitetään nykyhenkilöstön osaamista esimerkiksi työssä oppimisen ja koulutuksen keinoilla. Lisätietoa esim. [Tarvittava osaaminen valtiolla ja miten sitä rakennamme \(2025, vm.fi\)](#)
- Kerätään ja raportoidaan tiedot henkilöstön määrästä ja rakenteesta ja niiden muutoksesta taktisen henkilöstösuunnitelman seurantaan ja tarkentamista varten.

