



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Yhtenäisempi henkilöstöhallinto, tehokkaat toimintatavat

Valtion henkilöstöjohtamisen iso kuva 2020



Miksi tämä työ tehtiin?

- Henkilöstöhallinto on osa henkilöstöjohtamisen kokonaisuutta.
- Valtion henkilöstöjohtamisessa on tehty yhteisiä linjauksia koskien henkilöstöpolitiikkaa, johtamista, palkkapolitiikkaa ja henkilöstövoimavarojen johtamista koko 2000-luvun.
- Myös henkilöstöhallinnon prosessit (ohjaus ja johtaminen, rekrytointi, palvelussuhteen hallinta, työajan hallinta, palkanlaskenta, osaamisen hallinta, matkustus) ovat alkaneet muotoutua yhtenäisemmiksi palvelukeskuksen ja yhteisen Kieku-tietojärjestelmän käyttöönoton myötä.

Henkilöstöjohtamisen ja hallintopolitiikan yhteiset linjat



TOIMINTAYMPÄRISTÖN MUUTOKSET

- Työn muutos
- Resurssiviisuus
- Väestön ikääntyminen
- Digitalisaatio
- Lisääntyvä kansainvälisyys

VM – TULEVIEN SUKUPOLVIEN TALOUDEN JA HYVINVOINNIN VAKAAN PERUSTAN RAKENTAJA

Tehtävämme on julkisen talouden vakauttaminen, kestävä talouskasvun turvaaminen sekä julkisten palvelujen ja hallinnon vaikuttavuuden ja tuloksellisuuden varmistaminen.



VAIKUTTAVUUSALUEEMME

HALLINTOPOLITIikka

- joustavat keskushallinnon rakenteet
- ohjausjärjestelmäkokonaisuuden vaikuttavuus
- vaikuttavat julkiset palvelut
- strategisempi tulosohjaus

TYÖNANTAJATOIMINTA

- tuloksellisuutta edistävä sopimuspolitiikka ja edunvalvonta
- virastojen rakenne- ja sopeutus-toimet
- virkamieslainsäädännön valmistelu
- valtiotyöntäjiä yhteistyö ja tietohuolto

VALTIOYHTEISÖN UUDISTUVAT HENKILÖSTÖVOIMAVARAT

- uudistumiseen innostunut ja innostava johtajuus
- tietoon perustuva henkilöstöjohtaminen, yhteiset mallit
- strateginen henkilöstösuunnittelu
- yhtenäinen ja tehokas henkilöstöhallinto sekä sähköiset prosessit

ARVOPERUSTA Avoimuus • Luottamus • Oikeudenmukaisuus • Uudistuminen

VALTIOYHTEISÖ ON

- Tuloksellinen, tehokas ja palvelukykyinen
- Rakenteiltaan ja toimintatavoiltaan yksinkertainen ja selkeä
- Yhteen toimiva kokonaisuus
- Resurssiltaan joustavasti hallinnonala- ja virastorajojen yli liikkuva
- Henkilöstöltään osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut
- Muutoksia aikaansaava ja uudistuva

VAHVUDET

- Yhtenäinen
- Joustava
- Vaikuttava
- Herkkä





Valtion henkilöstöhallinnon visio 2020 ja tavoitteet

Virastojen johtamista ja tuloksellista toimintaa
palvelevat yhtenäinen ja tehokas
henkilöstöhallinto sekä sähköiset prosessit.

Valtion henkilöstöhallinnossa vuoteen 2020 mennessä

lisätään tuottavuutta ja parannetaan laatua, hallitaan muutokset ja rakenteet

1) Henkilöstöhallintoa koskevat tuottavuustavoitteet on saavutettu.

2) Yhteiset ratkaisut tehdään valtiokonsernin etu ja yhtenäisyys huomioiden.

3) Työnantajatoiminnassa otetaan huomioon yhteiset prosessit ja tietojärjestelmät, jotta toiminta voi olla tuottavaa ja tehokasta.

4) Henkilöstöhallinto on suunnitelmallista ja eteenpäin katsovaa.

on selkeät työnjaot ja roolit

5) HEHA toimijat ja keskeiset ohjauksen foorumit toimivat aktiivisesti prosessien yhtenäisyyden varmistamiseksi.

6) Virastojen ja palvelutuotannon resurssit sekä osaaminen ovat optimaalisella tasolla.

7) Valtion henkilöstöhallinnon toimintamalliin liittyvät sisäiset palvelut ja/tai henkilöstöhallinnon ”osaamiskeskus” ovat olemassa.

toimitaan yhtenäisten, tehokkaiden toimintatapojen mukaan

8) Palveluprosessien laadun varmistus tehdään ennakoimalla ja mahdollisiin ongelmatilanteisiin reagoidaan nopeasti.

9) Prosessien yhteydet ymmärretään ja prosessit toimivat ilman rajapintaongelmia.

hyödynnetään yhteisiä, toimintaa tukevia ja helppokäyttöisiä tietojärjestelmiä

10) Yhteisiin työvälineisiin luotetaan. Prosessinomistajat ohjaavat työvälineiden toiminnallista kehittämistä konsernin etu huomioiden.

11) Asiakkuudessa järjestelmätoimittajiin nähden ollaan yhteistyökykyisen, mutta vaativan asiakkaan maineessa.



Lisätään tuottavuutta ja parannetaan laatua, hallitaan muutokset ja rakenteet

Henkilöstöhallintoa koskevat tuottavuustavoitteet on saavutettu.

- Kieku-ohjelman tuottavuustavoite on 40 %. Siitä puolet on vielä saavuttamatta.
- Tavoitteet määritellään tarkemmin prosesseittain ja virastoittain.

Yhteiset ratkaisut tehdään valtiokonsernin etu ja yhtenäisyys huomioiden.

- Henkilöstöhallinto on osa henkilöstöjohtamisen kokonaisuutta ja tukee virastojen ydintoimintaa.
- Kokonaisuus tulee huomioida hallintoa kehitettäessä (esim. ei taha ja heha –kehittämistä erikseen).

Työntajatoiminnassa otetaan huomioon yhteiset prosessit ja tietojärjestelmät.

- Yhteisiä prosesseja ja tietojärjestelmiä hyödynnetään monipuolisesti, jotta toiminta voi olla tuottavaa ja tehokasta.
- Kieku sellaisenaan –toimintamallin ja viraston omien prosessien rajapintojen varmistaminen paikallisesti sovittavissa asioissa.

Henkilöstöhallinto on suunnitelmallista ja eteenpäin katsovaa.

- Henkilöstövoimavarat liikkuvat joustavasti yli virastorajojen.
- Kerättyä tietoa hyödynnetään ja analysoidaan sekä yhdistetään muiden tietojärjestelmien tietoihin toiminnan ohjauksen tehostamiseksi.



Selkeät työnjaot ja roolit

Heha toimijat ja keskeiset ohjauksen foorumit toimivat aktiivisesti prosessien yhtenäisyyden varmistamiseksi.

- Strateginen prosessinomistaja VM/HO,
- Operatiivinen prosessinomistaja VK/TH,
- Palveluntuottaja Palkeet,
- Kieku käyttöönotot VK/Kieku

Virastojen ja palvelutuotannon resurssit sekä osaaminen ovat optimaalisella tasolla.

- Palkeiden käyttöastetta nostetaan edelleen, virastoille jäävien tehtävien hoitamiseen tarvittava henkilömäärä standardoidaan.
- Osaaminen vastaa tarpeita.

Valtion heha toimintamalliin liittyvät sisäiset palvelut ja/tai ”osaamiskeskus” ovat olemassa.

- Hyödynnetään yhteistä palvelukeskusmallia ja sähköisiä palveluja
- ”Osaamiskeskus” voi olla virtuaalinen, eri toimijoiden osaajista koostuva ad hoc –kokoonpano.

Toimitaan yhtenäisten, tehokkaiden toimintatapojen mukaan

Palveluprosessin laadun varmistus tehdään ennakoimalla ja mahdollisiin ongelmatilanteisiin reagoidaan nopeasti.

- Eri toimijoiden saumaton yhteistyö ja selkeä työnjako varmistaa osaltaan palvelun laadun.
- Mahdollisten ongelmatilanteiden juurisyyt selvitetään tehokkaasti ja korjataan prosessia tarvittaessa.

Prosessien yhteydet ymmärretään ja prosessit toimivat ilman rajapintaongelmia.

- Henkilöstöhallinto nähdään kokonaisuutena, jossa eri prosessit osin limittyvät toisiinsa.
- Muutoksia tehtäessä hahmotetaan koko vaikutusketju, kokonaisuuden päästä päähän.

Hyödynnetään yhteisiä, toimintaa tukevia ja helppokäyttöisiä tietojärjestelmiä



Yhteisiin työvälineisiin luotetaan. Prosessinomistajat ohjaavat työvälineiden toiminnallista kehittämistä konsernin etu huomioiden.

- Yhteisten työvälineiden tavoitteena on hyvä käyttäjäkokemus.
- Yhteiset työvälineet ovat helppokäyttöisiä ja toimintavarmoja.
- Jatkokehittämisessä haetaan konsernin yhteisiä ratkaisuja.

Asiakkuudessa järjestelmätoimittajiin nähden ollaan yhteistyökykyisen, mutta vaativan asiakkaan maineessa.

- Tietojärjestelmien omistajuus keskitetään Palkeisiin v. 2020 mennessä.
- Tilaajana valtiokonserni tietää mitä haluaa ja toimii kustannustehokkaasti.