

Ulkoministeriön henkilöstösuunnitelma 2022–2026

Ulkoministeriön voimavara on sen osaava, motivoitunut, jatkuvasti uudistuva ja kehittyvä henkilöstö. Asiantuntijaorganisaationa ulkoasiainhallinto palvelee valtiojohtoa, valtionhallintoa laajemmin, yritysmaailmaa ja koko suomalaista yhteiskuntaa. Suomen ja EU:n ulko- ja turvallisuuspoliittiset prioriteetit, nopeasti muuttuva maailma, yllättävätkin tapahtumat, kansainväliset vastuutehtävät, kansalaisten palvelut, työperäinen maahanmuutto ja monet muut tehtävät asettavat henkilöstön osaamiselle ja resurseinille jatkuvia muuttuvia haasteita.

Ulkoministeriön henkilöstösuunnitelmassa kuvataan ministeriön henkilöstörakennetta ja määrällistä kehitystä. Suunnitelmassa myös käydään läpi henkilöstön kannalta keskeisiä hankkeita, tehtäviä ja kehitysnäkymiä. Henkilöstösuunnitelmaa päivitetään vuosittain ja siinä huomioidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta.

Henkilöstösuunnitelman lisäksi ulkoministeriöllä on myös muita suunnitteluasiakirjoja kuten koulutussuunnitelma. Vuosittain henkilöstöresursseja arvioidaan, muiden resurssitarpeiden lisäksi, toiminnan ja talouden suunnitteluprosessissa (TTS/resurssiesitys).

1. Toimintaympäristö

Ulkoministeriön henkilöstösuunnitelma pohjaa hallinnonalan strategiaan painopisteisiin, jotka on määritelty hallitusohjelman perusteella. Näiden ja muiden hallituksen politiikka-asiakirjojen pohjalta on hallinnonalalle määritelty suunnittelukauden 2022-2026 vaikuttavuuden ja toiminnallisen tehokkuuden tavoitteet, jotka ohjaavat hallinnonalan toimintaa ja voimavarojen kohdentamista.

Ulkoasiainhallinnon yhteiskunnalliset vaikuttavuustavoitteet on määritetty UM:n talousarvioehdotuksessa vuodelle 2023.

Ulkoasiainhallinto

- Ulkoasiainhallinto edistää Suomen ja suomalaisten turvallisuutta ja hyvinvointia
- Ulkoasiainhallinto edistää Agenda2030:n toimeenpanoa ja toimii ilmastonmuutoksen torjumiseksi
- Ulkoasiainhallinto edistää sääntöpohjaista kansainvälistä järjestelmää
- Ulkoasiainhallinto työskentelee ihmisoikeuksien, tasa-arvon, demokratian ja oikeusvaltiokehityksen vahvistamiseksi
- Ulkoasiainhallinto edistää Suomen kasvua tukevia avoimia taloussuhteita ja tukee suomalaisyritysten osallistumista kansainväliseen kauppaan ja arvoketjuihin
- Ulkoasiainhallinto palvelee.

Henkilöstösuunnitelma seuraa samoja lähtökohtia kuin ulkoministeriön toiminnan ja talouden suunnittelu.

Helsingissä ja Kouvolassa toimivan ministeriön lisäksi ulkoasiainhallinto operoi laajan edustustoverkon avulla. Suomen edustustoverkko on alueellisesti vain kohtalaisen kattava. Hallitusohjelman tavoitteen mukaisesti edustustoverkkoa on laajennettu avaamalla edustustot Senegaliin, Qatariin, Pakistaniin ja pääkonsulaatti Mumbaihin. Miehitykseltään Suomen edustustoverkko on ohut. Tällä hetkellä edustustoja, joissa on lähetettyä henkilökuntaa, on yhteensä 91. Näistä 60 edustustossa on enintään kaksi lähetettyä diplomaattia. Tämä merkitsee sitä, että hyvin ohuen lähetetyn virkamieskunnan vastuulla on suurlähetystöjen, pääkonsulaattien ja konsulaattien laakisääteinen toiminta. Samaan aikaan vaatimukset edustustojen toiminnalle ovat kasvaneet mm. maahantulo- ja kansalaispalvelujen, kehityspolitiikan, Team Finland-toimintojen ja ulko- ja turvallisuuspoliittisen seurannan osalta. Tämä edellyttää henkilöstöltä jatkuvaa oppimista, työpaineiden hallintaa ja laaja-alaista sitoutumista. Se edellyttää myös esimiehiltä ja ministeriön johdolta joustavaa ja määrätietoista otetta tehtävien priorisoinnissa ja poisvalinnassa, sekä henkilöresurssien joustavaa kohdentamista tavoitteiden saavuttamiseksi.

Ulkoministeriö hallinnoi kehitysyhteistyön määrärahoja. Vuonna 2022 valtion talousarvion mukaiset julkisen kehitysyhteistyön määrärahat ovat kokonaisuudessaan 1 390 miljoonaa euroa. Ulkoministeriön hallinnonalan momenteilla julkisen kehitysyhteistyön budjettiosuus on 967 miljoonaa euroa.

Ulkoministeriön hallinnonalan toimintamenot laskevat suunnittelukauden 2022 – 2026 lopussa noin 237 miljoonan euroon/vuosi. Edelleen jatkuvien aikaisempien kumulatiivisten säästöpäätösten rinnalla nykyinen hallitus on kuitenkin ohjelmassaan ilmoittanut tahtotilaksi sekä edustustoverkon nykyvavuuden säilyttämisen että joidenkin uusien edustustojen avaamisen, maahantuloasioiden käsittelyn vahvistamisen sekä tietoturvaluuteen panostamisen. Tämän hetkisten arvioiden mukaan vuosittainen toimintamääräraha on jatkossa osittain riittämätön ulkoasiainhallinnon tarpeisiin ja kehyskauden aikana käytetäänkin edellisiltä vuosilta siirtyneitä määrärahoja enenevässä määrin hallinnonalan vuosittaisiin juokseviin menoihin.

Määrärahatilanteeseen edelleen sopeutumiseksi ministeriössä on toteutettu ja käynnissä valtiokonsernin kehittämishankkeiden lisäksi useita ulkoasiainhallinnon kehittämis- ja tehostamishankkeita, joilla haetaan edellisten kehyspäätösten ja hallitusohjelman mukaisia säästöjä. Näitä ovat mm. ministeriön tukitoimintojen keskittämisen ja yhdistämisen hanke MINTUKI sekä maahantulo palveluita koskevat kehittämishankkeet.

Tulevalla kehyskaudella hallinnonalalle kohdistuu muuttuvan toimintaympäristön lisäksi seuraavia erityishaasteita:

- Nato-jäsenyyden kustannukset
- edustustoverkko; edustautumisen muodot ja kustannukset
- turvallisuuden ja erityisesti tietoturvaluuteen kohdistuvat lisämenopaineet
- kansalaispalveluiden resursointi, erityisesti työperäisen maahanmuuton palveluiden vahvistaminen
- kiinteistöjen korjausvelan kustannukset

Muita valtionhallinnon toimia

Vuonna 2016 solmittu kilpailukyky sopimus (KIKY-sopimus) merkitsi valtiolla työajan pidentymistä 6 minuuttia päivässä. Käytännössä työajanpidennystä vastaava määrä henkilötyövuosia leikattiin hallinnonalojen määrärahoista. Ulkoasiainhallinnon kohdalla leikkaus merkitsi henkilö-

työvuosien leikkauksia. Kiky-leikkaukset materialisoituvat UH:ssa vuosina 2020-21. Henkilötyövuosivähennykset on päätetty toteuttaa osana ennakointia tuleviin rahoituspaineisiin vaikkakin 6 minuutin työajan pidentymisestä päivässä onkin osana valtion sopimusratkaisua luovuttu.

Ulkoasiainhallinnolle on osoitettu JTS-miljardin tuottavuussäästöistä (digitalisaation säästövelvoite) 983 000 euroa vuonna 2020, 1 961 000 euroa vuonna 2021, 2 934 000 euroa vuonna 2022 ja 2 929 000 euroa vuonna 2023. Säästövelvoite edellyttää toiminnan tehostamistoimien jatkamista koko suunnittelukauden ajan, joskin hallitusohjelmassa on kuitenkin tavoitteena edustoverkon säilyttäminen ja vahvistaminen.

Valtioneuvoston hallintoyksikkö (VNHY) jatkaa valtioneuvoston eri toimintojen yhtenäistämistä. VNHY on yhtenäistänyt esim. sähköpostijärjestelmää, ministeriöiden henkilöstön tulo- ja lähtöjärjestelyjä, henkilökortteja, kokous- ja toimitilojen käyttöä, tietojärjestelmiä (VAHVA), intranet-toimintoja (Kampus), ja rekrytointijärjestelmiä (Valtiolle.fi).

VM on asettanut hankkeen valtion henkilöstöhallinnon tehostamiseksi. Kehittämistoimia voivat olla esimerkiksi henkilöstöhallinnon tehtävien siirto Palkeisiin, työn jakamisen uudet mallit kuten yhteispalvelut, henkilökierto, verkostomainen yhteistyö, HR-tehtävien keskittäminen, toimintatapojen muutokset. Tavoitteena on valtion henkilöstöhallinnon tehostaminen n. 300 htv:lla vuoteen 2029 mennessä.

2. Henkilöstöstrategia

Ulkoministeriön henkilöstöstrategialla (Hestra) tuetaan ministeriön strategisten tavoitteiden toteutumista, johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja kehittämistä. Henkilöstöstrategiaa uudistettiin vuonna 2021 julkisen hallinnon uudistamisen strategian, UM:n arvojen ja HAUS:in fasilitoimien henkilöstötyöpajojen tulosten pohjalta. Strategia määrittelee painopistealueet henkilöstön hyvinvoinnin, motivaation ja työkyvyn tukemiseksi ja sitä kautta toiminnallisten tavoitteiden paremmaksi saavuttamiseksi.

Ulkoministeriön henkilöstöstrategian 2021–2025 painopistealueet ovat:

Työmme kohdennetaan tärkeimpiin tavoitteisiin (UM arvo: etsimme uusia näkökulmia)

- Parannamme päätöksentekoa resursseista ja lisäämme joustoa uudelleen kohdennuksin. Kiireen vähentäminen olennaiseen keskittymällä on välttämätöntä lisätilan antamiseksi luovuudelle ja kehittymiselle.
- Käymme keskustelua priorisoinneista ja poisvalinnoista valmentavasti huomioiden eri näkökulmat ja muuttuvat tilanteet.
- Varmistamme koko työyhteisön toimivuuden. Edistämme moderneja työskentelytapoja ja hyödynnämme monipaikkaisen työn mahdollisuuksia. Jokaisella on mahdollisuus keskittyä sekä itsenäisesti tehtävään työhön, että olla aktiivinen jäsen tiimeissä ja verkostoissa.

Tuemme työn organisoinnilla ja tiimi- ja ryhmäkäytänteillä osaamisen kehittymistä ja työhyvinvointia (UM arvo: löydämme ratkaisut yhdessä)

- Huolehdimme päivittäin yhteisen hyvinvoinnin ylläpitämisestä. Työhyvinvointi näkyy ja kuuluu.
- Vaikutamme työllämme ja koemme sen merkitykselliseksi.
- Ministeriö tarjoaa työntekijöilleen välineitä ja johtamista työtehtävien kannalta tärkeään osaamisen kehittämiseen. Niiden avulla työntekijä voi suunnitella, kehittää ja seurata osaamisensa kehittymistä.
- Annamme vertaistukea ja sparrausta. Hyvän vuorovaikutuksen, kuuntelun ja arvostavan dialogin kautta vahvistamme yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Yhdenvertaisuus ja monimuotoisuus toteutuu yhdessä (UM arvo: saamme erilaisuudesta voimaa)

- Työtehtävien moninaisuudesta huolimatta olemme kaikki työyhteisön tasavertaisia jäseniä.
- Ilmaisemme arvostusta toisten ja omalle työlle.
- Työympäristöt ja työn tekemisen tavat ovat erilaisia. Turvaamme työssä onnistumisen ja tulosten vaikuttavuuden töitä organisoimalla ja noudattamalla yhteisiä sääntöjä.
- Keskustelemme avoimesti siitä, että erilaiset työtehtävät asettavat erilaisia vaatimuksia työntekijälle. Varmistamme että tiedämme oman työmme tavoitteet, säännöt ja reunaehdot.

3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Ulkoministeriö on sitoutunut vahvasti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen arvojensa sekä henkilöstöstrategiansa tavoitteiden kautta. UM:n arvoissa korostetaan työhyvinvointia sekä henkilöstön erilaisuuden ja moninaisten taustojen tuomaa rikkautta ja jokaisen työpanoksen merkitystä. Henkilöstöstrategiassa todetaan yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden toteutuvan yhdessä, painotetaan työntekijöiden yhdenvertaisuutta erilaisista työtehtävistä huolimatta ja korostetaan tätä tukevien yhteisten pelisääntöjen noudattamista.

Työnantajan on lain mukaan laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, joka voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

2019-2021 suunnitelman painopistealueet olivat:

1. Vahvistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemusta ura-alueiden välillä ja sisällä
2. Edistetään työn ja yksityiselämän yhteensovittamista kaikille yhdenvertaisesti
3. Ehkäistään epäasiallista kohtelua ja häirintää kaikissa työyhteisöissä
4. Edistetään työyhteisöjen moninaisuutta ja tuetaan moninaisuuden johtamista.

Yleisarviona voidaan todeta, että henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ovat toteutuneet ministeriössä kohtuullisen hyvin. Tätä kuvaavat mm. tasa-arvo-tilastot sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset. Viime vuosien TTB-kyselyjen parantuneet tulokset kertovat myös yleisestä työtyytyväisyyden noususta sekä johtamis- ja työyhteisökulttuurin myönteisestä kehittymisestä. Kyselyjen valossa tyytymättömyyttä esiintyy kuitenkin edelleen eri henkilöstöryhmien välillä koettuihin arvostuksen ja työsuhteen ehtojen eroihin liittyen. Siirtosuunnittelun perusteiden moninaisuus puolestaan heijastuu osittain epäluottamuksen

tuntemuksina tehtävien täytön ja uralla etenemisen perusteiden yhdenvertaisuutta ja avoimuutta kohtaan.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2023 päivitetään parhailaan. Se tullaan sisällyttämään henkilöstösuunnitelmaan jossa sen toimeenpanon seuranta jatkossa tapahtuu säännöllisesti vuosittain. Henkilöstöpoliittinen suunnitelma sovitetaan mahdollisuuksien mukaan yhteen ministeriön toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

4. Henkilöstörakenne ja määrä

Ministeriön johto on osana talousarvioesityksen valmistelua vahvistanut hallinnonalalle henkilös-tökehykset, joihin osastojen ja edustustojen henkilöstön ja tehtävien mitoituksen tulee perustua. Henkilöstökehyksissä ei ole otettu huomioon Nato-liittymisprosessin ja -jäsenyyden vaikutuksia eikä Etyj-puheenjohtajuuskauden vahvistuksia.

Henkilöstökehyksissä on otettu huomioon määräaikaiset henkilöstölisäykset oleskelulupaprosessien vahvistamiseen: yhteensä seitsemän tehtävää ministeriöön ja kuusi tehtävää edustus-toverkkoon. Näistä tehtävistä seitsemän on määräaikaisia tehtäviä vuosille 2022-2023.

Henkilöstökehyksissä ovat mukana myös kesäsijaiset ja korkeakouluharjoittelijat.

Hallinnonalan henkilötyövuosikehykset 2022-2026:

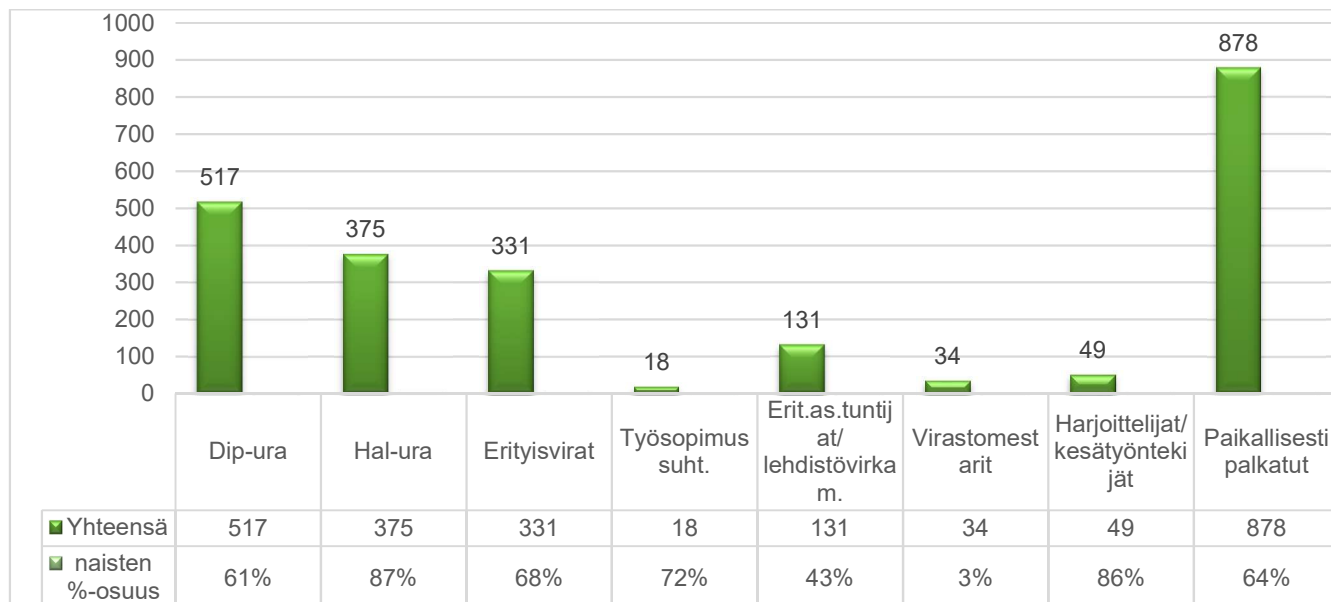
Henkilötyövuodet	2022	2023	2024	2025	2026
UE lähetetyt	606	613	598	586	586
UE paikalta palkatut	946	946	946	946	946
UE yhteensä	1 552	1 559	1 544	1 532	1 532
Ministeriö	886	884	873	869	868
UH yhteensä	2 438	2 443	2 417	2 401	2 400

Henkilöstön lukumäärä 06/2022, ministeriö ja UE lähetetyt

Henkilöstön lukumäärä 06/2022	1455	%-osuus
Vakinaiset	1215	83,5 %
Määräaikaiset	240	16,5 %

Kokoaikaiset	1428	98,1 %
Osa-aikaiset	27	1,9 %

Henkilöstön rakenne henkilöstöryhmittäin (lukumäärä):



UH:n henkilöstöstä on vakinaisessa palvelussuhteessa 80%. Merkittävin osa määräaikaisista viroista on viransijaisuuksia.

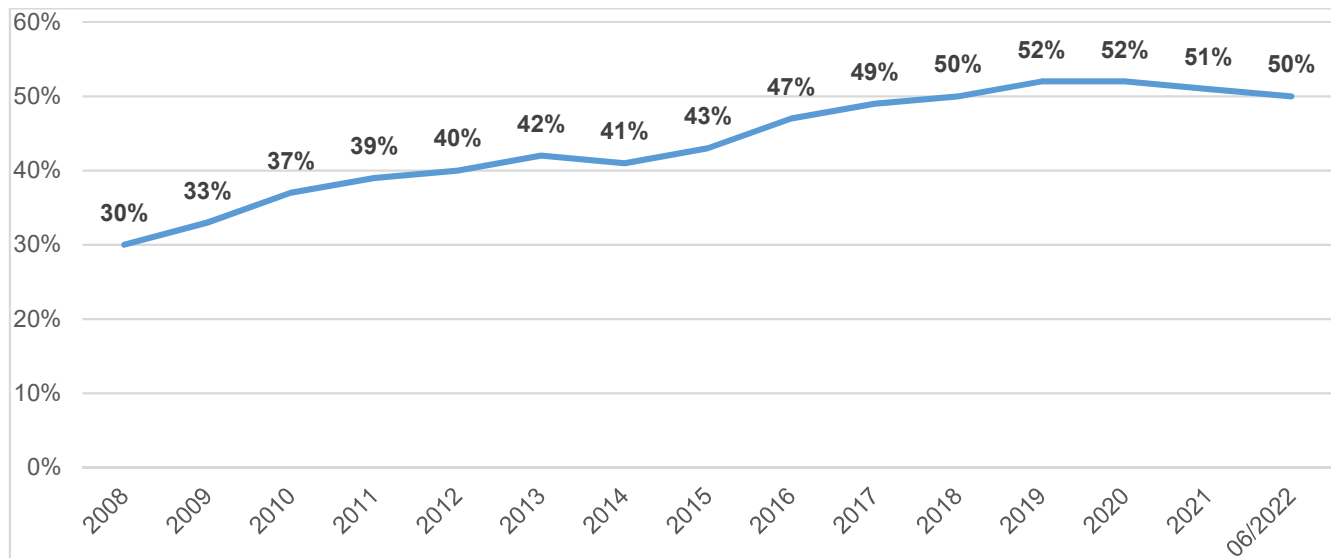
Osa-aikaisten henkilöiden prosenttiosuus koko henkilöstöstä on pysynyt suhteellisen vakiona. Osa-aikaisuus on yleisempää naisilla kuin miehillä. Henkilöstölle osa-aikaisuus antaa mahdollisuuden sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä mikä puolestaan edistää työssä jaksamista.

Ulkomaanedustustojen henkilöstövahvuus 2022

UE henkilöstövahvuus 2022				
Diplomaattiura	Hallintoura	Muut lähetetyt	Paikallisesti palkatut	Yhteensä
265	179	160	943	1547

Naisten osuus johdosta vv 2008-2022

Naisten osuus ulkoasiainhallinnon johtotehtävissä on kasvanut tasaisesti kuluneen kymmenvuotiskauden aikana. Saavutettua 50 % tasoa voidaan pitää hyvänä myös kansainvälisesti vertailtuna.



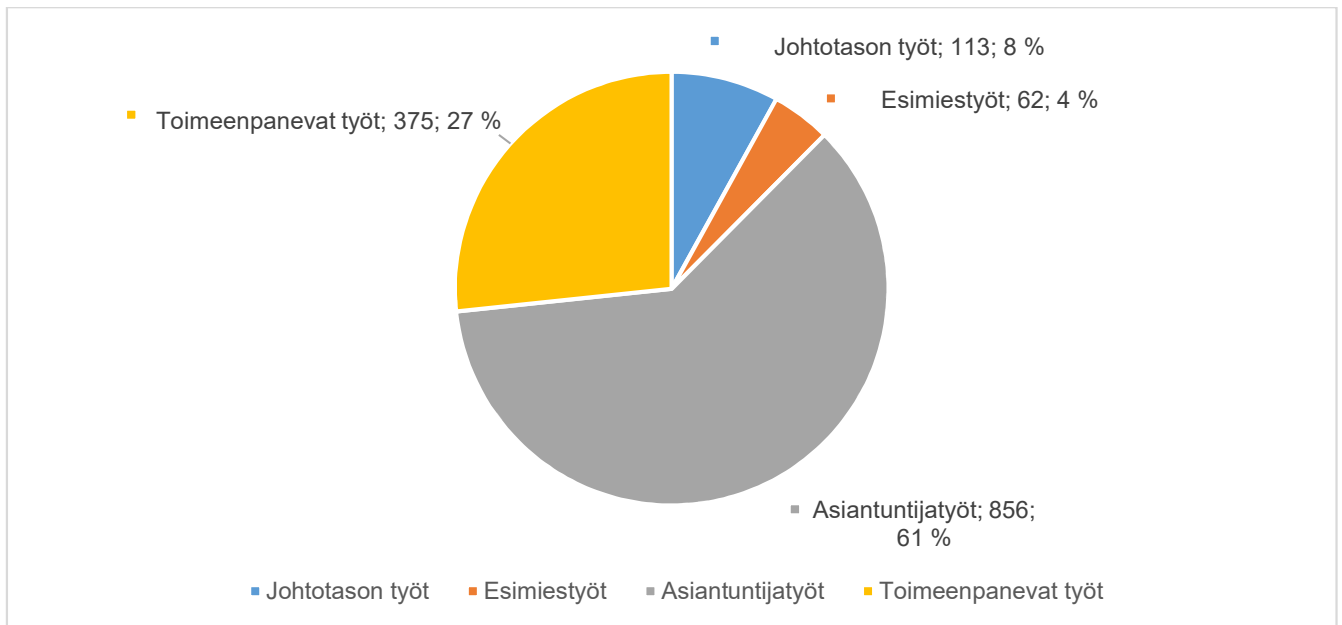
Naisten osuus johtotehtävissä jatkaa maltillista kasvua myös lähivuosina sillä esim. ministeriön diplomaattiuran rekrytoinneissa on naisten osuus pysynyt jo vuosia 70-80%:ssa.

Henkilöstön sijoittuminen tehtävätasoin

Ulkoasiainhallinto on asiantuntijaorganisaatio mikä näkyy myös tehtävärakenteessa. Asiantuntijatehtäviin on sijoitettu 61 % henkilöstöstä, johto- ja esihenkilötehtävissä 12 % ja toimeenpanevissa tehtävissä 27 %. Toimeenpanevan työn osuus on kasvanut hieman edellisvuodesta. Toimeenpaneviin tehtäviin sisältyy myös paljon maahantulo- ja konsulipalveluihin liittyviä tehtäviä, jotka sinänsä ovat myös asiantuntijaosaamista vaativia tehtäviä.

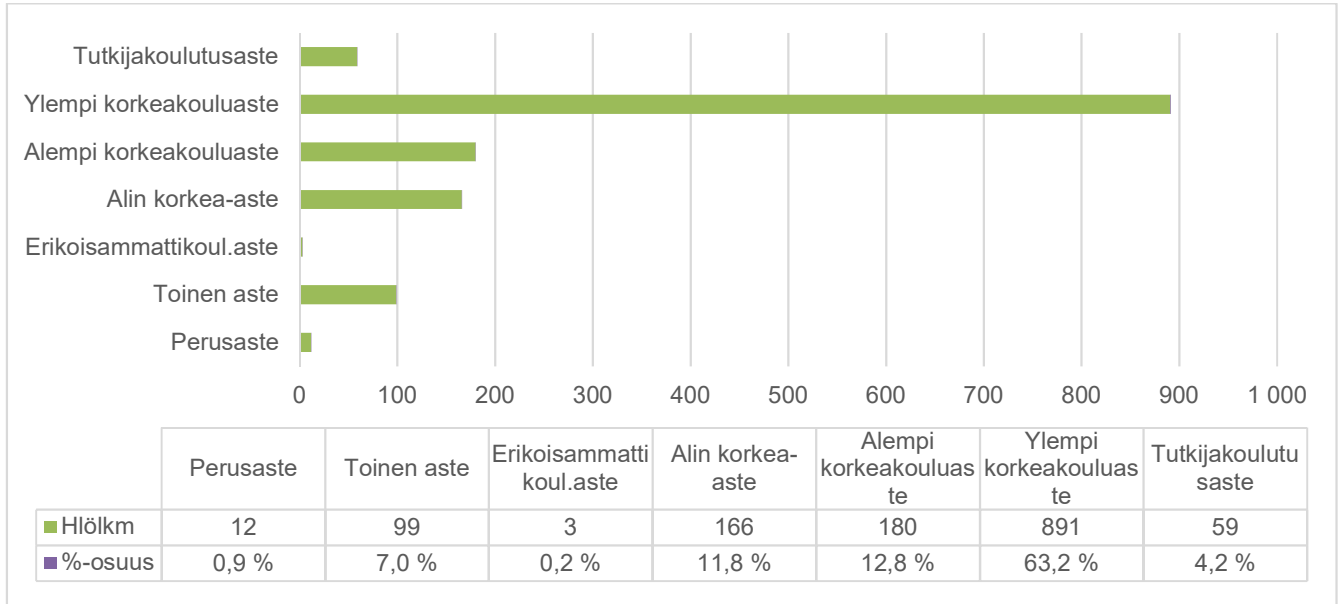
Kesäkuussa 2022 naisten osuus johdosta on 50%, esimiehistä 60%, asiantuntijatehtävistä toimivista 66% ja toimeenpaneveissa tehtävissä 76%.

Toimeenpanevat tehtävät käsittävät ulkoasianhallinnon palkkausjärjestelmän (UPJ) vaatiluusluokat 5B-8A, asiantuntijatehtävät vaatiluusluokat 8B-12A, esihenkilötehtävät 12B-13B. Johtotason työt sijoittuvat edustuston päälliköiden palkkausjärjestelmään (EPJ) tai YLVAn (Valtion ylimmän johdon palkkausjärjestelmä). Ulkoasiainhallinnon yleisuran tehtävistä hallintouran tehtävät sijoittuvat pääosin toimeenpaneviin tehtäviin ja diplomaattiuran tehtävät asiantuntija- tai johtotehtäviin. Erityisvirkamiesten tehtävät ovat pääosin asiantuntijatehtäviä.



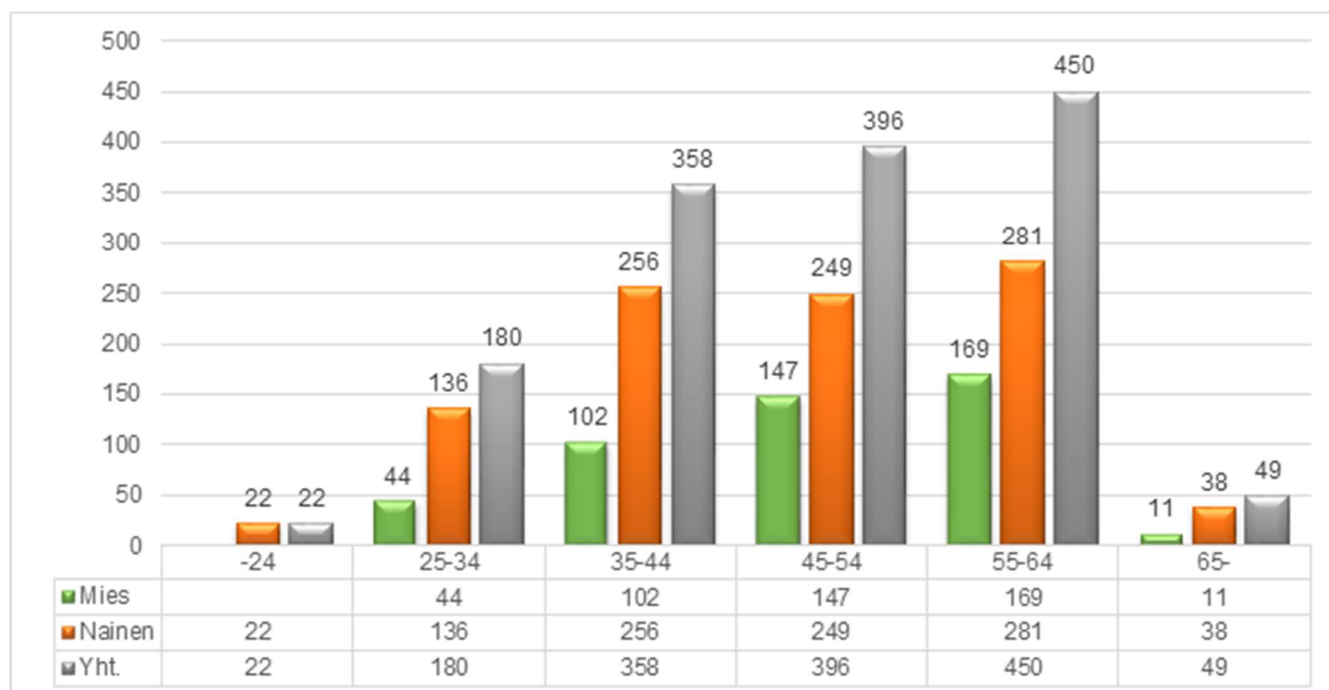
Koulutusrakenne 06/2022

Henkilöstöstä korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita on 76% ja tutkijakoulutuksen suorittaneita 4,2%.

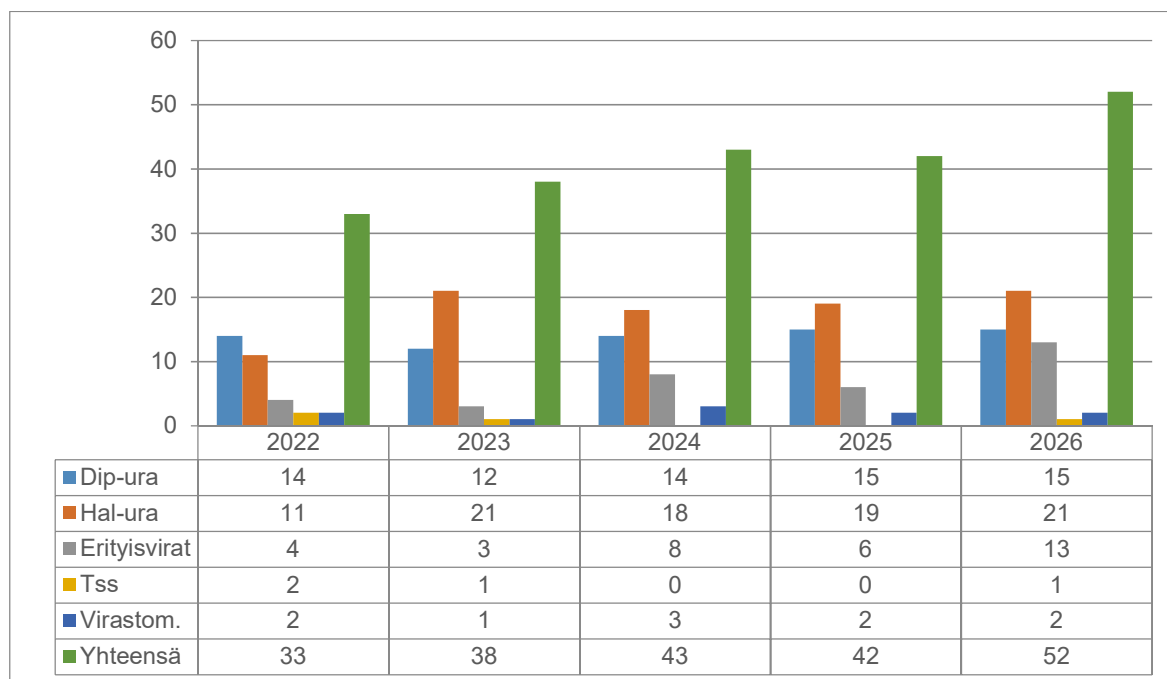


Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä on 48,8% ja vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on 61,5%.%
Henkilöstön keski-ikä on pysytellyt suht' viime vuoden tasolla. Hallintouralla ikäpyramidi painotuu edelleen työuran loppupäähän.



Eläköitymisennuste vv 2022-2026



Ulkoministeriön keskimääräinen eläköitymisikä on valtiohallinnon korkeimpia ollen nyt tarkasteluhetkellä 65,8 vuotta. Valtiolla keskimääräinen eläköitymisikä vuonna 2021 oli 61,7 vuotta.

Ulkoministeriöstä eronneet vuosina 2015-2022:

Ulkoministeriön tilastossa eronneista näkyvät kaikki virastaan eronneet, ml. eläköityneet, muuhun valtion virkaan siirtyneet jne. Ministeriön vakituisesta virasta muuhun valtion, kunnan tai yksityisen sektorin tehtävään siirtyneet ovat tilastossa vähemmistö, arviolta 5-10 henkeä vuosittain. Elokuuhun 2022 mennessä muista syistä kuin eläkkeelle siirtymisestä johtuen eronneista on yleisuralla kuusi henkilöä ja erityisvirkamiehissä kahdeksan henkilöä.

Ura-alue	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022/08
Dip-ura	27	12	11	12	14	13	11	17
Hal-ura	26	22	21	18	22	19	21	12
Erytisvirat	7	6	8	9	9	14	10	12
Tss	1	1						
Virastomestarit	3	3	3		1	1	2	1
Yhteensä	64	44	43	39	46	47	44	42

Virkavapaudet

Ulkoministeriöstä on palkattomalla virkavapaalla vuosittain noin 110 virkamiestä erilaisin perustein. Eniten virkavapautta haetaan perhevapaisiin. Perhevapaiden osalta on näkynyt, että nyt myös miehet ottavat pidempiä perhevapaita entistä useammin. Vuorotteluvapaaehtojen tiukennuksen jälkeen tämä virkavapaus on ollut vähemmän käytössä.

Virkavapautta myönnetään myös työskentelyyn toisessa valtion virastossa, kaupungin tai kunnallishallinnossa, Euroopan Unionin ulkosuhdehallinnossa, YK:ssa tai muussa kansainvälisessä järjestössä.

Määritelmän mukaan Euroopan unionin ulkosuhdehallinto muodostuu sihteeristön ja komission (vähintään 60%) sekä jäsenmaiden (vähintään 1/3) virkamiehistä. Suomella on ulkosuhdehallinnossa tällä hetkellä 15 virkamiestä nk. jäsenmaiden kiintiössä (temporary agent). Lisäksi ulkosuhdehallinnossa on Suomen maksamia erityisasiantuntijoita (sekondeerattuja) virkamiehiä ja vakituisia sihteeristön suomalaisvirkamiehiä.

Virkavapaudet aiheittain

Yhteenveto palkattomista virkavapauksista	2018	2019	2020	2021	2022/08
Perhepoliittinen	44	42	31	39	31
Virka toisessa virastossa	29	36	28	25	24
Toiminta EU-tehtävissä	8	12	11	18	15
Toiminta YK- ja kv.järjestöissä	6	2	3	9	10
Opintovapaa	5	10	8	4	8
Vuorotteluvapaa	3	5	5	4	2
Muu virkavapaus	9	14	18	13	13
Yhteensä	104	121	104	112	103

5. Henkilöstösuunnittelun näkymät

Hallitusohjelma ja suunnitelmat tuovat ulkoasiainhallinnolle useita vastuita, joiden vaikutuksia hallinnonalan henkilöresursseihin on vielä vaikea arvioida. Esimerkiksi kehitys yhteistyöpanoksen muutokset, sekä edustustoverkon tarkastelu, sekä Nato-jäsenyyden vaikutukset vaikuttavat ulkoasiainhallinnon toimintaan.

Määrärahaileikkaukset ovat johtaneet tilanteeseen, jossa myös henkilöstömenojen osuutta toimintamenojärähoista on jouduttu tarkastelemaan. Jotta irtisanomisilta on vältytty, on ministeriössä hoidettavien tehtävien määrää jouduttu supistamaan ja tätä kautta myös korvaavaa rekrytointia pienentämään. Kasvaneiden virkavapausmäärien johdosta korvaavaa rekrytointia pyritään tällä hetkellä kasvattamaan. Tämä ja eläkkeisiin liittyvät yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet myös siten että ulkoministeriön keski-ikä on noussut. Virkamiesten keski-ikä on nyt reilut 48-vuotta. Yleisesti valtiolla keski-ikä on 46-vuotta. Virkamieskunnan ikääntyminen on ollut voimakkaampaa hallintouralla, jossa keski-ikä on jo 51-vuotta.

Ulkoasiainhallinnon tehtävärakenne ei välttämättä ole seurannut tätä kehitystä. Kokeneen senioritason virkamiehen tehtäviä on tarjolla vähemmän ja taas vastaavasti kaikkiin keskiuran tehtäviin ei ole osoittanut virkamiestä. Tästä syntyvää kohtaanto-ongelmaa on pyritty ratkaisemaan erilaisin tilapäisratkaisuin ja pidemmän aikavälin kehittämisohjelmilla (esim. MINTUKI). Ikäjohtamiseen ja monimuotoisuuteen tullaan panostamaan entistä enemmän.

Asiantuntijatehtäviä tarkastelevan työryhmän työn toimeenpanoa on jatkettu vuonna 2022. Eri-tyisesti pyrkimyksenä on, että olisi muita mahdollisuuksia edetä uralla kuin esihenkilötehtävät ja samalla esihenkilötehtäviin hakeutuu johtamisesta ja esihenkilönä toimimisesta kiinnostuneita ja

erityistä osaamista näissä omaavia viranhaltijoita. Erityisvirkamiesten virkanimikkeitä ollaan päivittämässä yleisen valtionhallinnon ohjeistuksen mukaisesti.

Aktiivisella henkilöstöpolitiikalla, panostamalla rekrytoinnin onnistumiseen ja osaamisen jatkuvaan kehittämiseen pyritään vastaamaan myös ulkoasiainhallinnon jatkuvasti muutuviin resurssitarpeisiin. Merkittävät kansainväliset vastuutehtävät merkitsevät määräaikaista lisäresurssitarpeita. Tuleva Nato-jäsenyys tulee lisäämään ulkoasiainhallinnossa niin pysyviä kuin määräaikaista tehtäviä, joista kaikkiin ei ole saatavissa lisärahoitusta. Näiden tehtävien hoito tulee edellyttämään myös hallinnonalan sisäisiä tehtäväjärjestelyjä, priorisointia ja poisvalintaa.

Rekrytoinnin laatua on kehitetty tiivistämällä yhteistyötä Palkeiden rekrytointipalvelun sekä henkilöstörekrytointiin ja -arviointiin keskittyvien yritysten kanssa. Yleisuran (diplomaatti- ja hallintoura) rekrytoinneissa on jatkossakin tärkeää kiinnostus ja sopeutumiskyky erilaisiin tehtäviin, maihin ja olosuhteisiin. Kaikkiaan ministeriö rekrytoi erilaisiin virkoihin tai määräaikaisiin virkasuhteisiin noin 150 virkamiestä vuosittain. Tämän lisäksi rekrytoidaan sekä edustustoihin että ministeriöön vuosittain harjoittelijoita (n. 350) ja kesätyöntekijöitä (n. 40) ministeriöön.

Tehtäväkierto, jossa virkamies kiertää omassa virassaan eri tehtävissä, on keskeinen osa yleisuran virkamiesten uraa. Vuosittain yli 200 virkamiestä vaihtaa tehtävää ministeriössä ja ulkomaanedustuksessa.

Rekrytointisuunnitelmat 2023-2026

Diplomaattiuran rekrytoinnin (KAVAKU-kurssi) tavoitevahvuus on tällä hetkellä 23 henkilöä vuonna 2023.

Hallintouran rekrytoinnin (HALKU-kurssi) tavoitevahvuus on 25 henkilöä vuonna 2023 huomioiden edustustoverkon ja maahantuloasioiden käsittelyn vahvistamiset.

Vuosien 2024-2026 osalta rekrytointia tarkastellaan vuosittain.

Muiden ura-alueiden osalta tarkastellaan korvaavan rekrytoinnin tarvetta eläköitymisten ja muiden ulkoisten poistumien yhteydessä.

	2022	2023	2024	2025	2026
Kavaku-rekrytointi	20	24	18	13	14
Halku-rekrytointi	21	25	18	15	19

6. Henkilöstöresursointiin vaikuttavia toiminnan kehittämissuunnitelmia ja hankkeita

Kiinteistöpalvelujen kehittäminen - KIINTUKI-hanke

KIINTUKI-projekti eli edustustojen kiinteistöpalveluiden keskittäminen ja ulkoistaminen toteutettiin 2017-2021. Edustustojen kiinteistöpalvelutoiminta järjestettiin ajanmukaisesti, tarkoituksenmukaisesti ja turvallisesti tarkastelemalla perusteellisesti nykyistä kiinteistönhoidollista organisaatiota ja prosessia. Tarkastelun seurauksena myös ministeriön kiinteistöasioiden hoitoon liittyviä rakenteita muokattiin.

Ministeriön tukitehtävien keskittäminen ja yhdistäminen - MINTUKI-hanke

MINTUKI-hankkeessa on luotu tehokkaammat toimintamallit taloushallintoon ja hankintatoimeen yhdessä valtion Handi-hankkeen kanssa sekä muodostettu ministeriön osastoilla ja palveluissa osastokohtaiset hallintotiimit. Tavoitteena on edelleen kehittää tukitehtävien kokonaisuutta osastoilla ja ministeriön kokonaisuudessa tehostamalla hallinnollisten tehtävien hoitoa ja parantamalla palvelujen tasalaatuisuutta uudessa Merikasarmen ympäristössä.

Maahantuloasioiden käsittelyn vahvistaminen ulkoasiainhallinnossa

Hallitusohjelman mukaisesti on vahvistettu maahantuloasioiden käsittelyä. Tavoitteena on työperäiseen maahanmuuttoon liittyvien tehtävien vahvistaminen ministeriössä ja edustustoissa. Henkilöstökehityksissä on huomioitu ministeriön sekä edustustojen maahantuloasioiden vahvistukset.

Muutoksia edustustojen resursoinneissa:

Hallitusohjelman mukaisesti on avattu neljä uutta edustustoa vuosina 2021-2022. Kaksi näistä perustettiin vuoden 2021 aikana, Dakariin ja Dohaan, ja kaksi vuoden 2022 aikana Islamabadiin ja Mumbaiin.

Henkilökierrot ja sekondeeraukset

UM pyrkii laajentamaan virkamiestensä osaamista ja samalla kehittämään yhteistyötään keskeisten kumppaneiden ja yhteistyötahojen kanssa henkilökierroilla ja ”sekondeeraus” -ohjelmilla. Tilanne vaihto-ohjelmien osalta arvioidaan vuosittain kulloisenkin resurssitilanteen valossa. Omien resurssitarpeiden johdosta vuonna 2021 ja 2022 henkilökierroja on voitu toteuttaa vain hyvin rajoitetusti.

Kuluvana vuonna henkilökierroja on pitänyt rajoittaa, omien ministeriön henkilöstöresurssitarpeiden johdosta. Henkilökierroja ja sekondeerauksia on seuraavasti 09/2022:

- Euroopan Unionin ulkosuhdehallinnossa/komissiossa Brysselissä neljä virkamiestä, joiden tehtäväalueina on 1) Venäjä 2) kehitysyhteistyö, 3) konsuliasiat, sekä 4) oikeusasiat. Näiden lisäksi EU-delegaatioissa Tokiossa ja Kuala Lumpurissa on kansallinen asiaintuntija

- Pääministerin erityisavustajat
- Euroopan hybridiosaamiskeskus

UM:ssä on vaihtovirkamiehiä seuraavista tahoista:

- Ulkopoliittinen instituutti, UPI
- Verohallinto
- Sosiaali- ja terveysministeriö
- Suojelupoliisi

7. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on keskeinen prioriteetti nykyaikaisen työyhteisön toimintakulttuurissa. Hyvinvoiva, motivoitunut ja omistautunut henkilöstö on ulkoministeriön tärkein voimavara jatkossakin.

Ulkoministeriön henkilöstöhallinnossa toimiva henkilöstön kehittämis- ja työhyvinvointiyksikkö tukee esimiehiä ja työyhteisöjä työhyvinvoinnin kehittämisessä, organisaatiomuutoksissa ja ongelmien ratkaisussa. Kasvava työhyvinvoinnin merkitys on näkynyt ministeriön panostuksena myös resursseina tällä sektorilla.

Covid-19 pandemian aikana on panostettu erityisesti henkilöstön tukeen ja otettu työterveydenhuollon kanssa käyttöön uusia tukimuotoja. Hallinnon kyselytunnit ovat muodostuneet tärkeäksi osaksi henkilöstön kanssa käytävää vuoropuhelua.

Vuonna 2022 on Covid-19 laajan etätyösuosituksen jälkeen siirrytty toteuttamaan hybridityötä. Se tarkoittaa ennen Covid-19 aikaan nähden laajempaa etätyön hyödyntämistä, samalla korostaen läsnäytön toteuttamista hyödyllisesti.

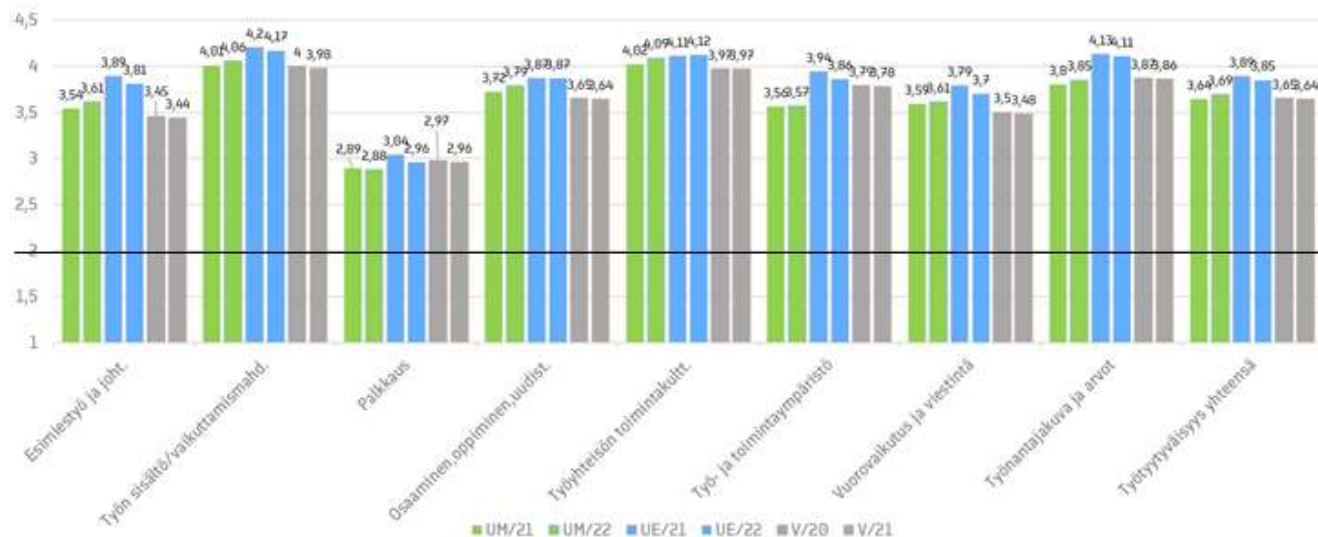
Työtyytyväisyys

Työtyytyväisyysbarometri (TTB) mittaa vuosittain työtyytyväisyyttä henkilöstön keskuudessa ja työyksiköissä koko valtionhallinnossa. Mittaristo on tärkeä indikaattori työhyvinvoinnin kehittämistoimissa ministeriössä ja edustustoissa.

Vuoden 2022 TTB-mittauksessa työhyvinvointi pysyi kaikilla osa-alueilla hyvällä tasolla. UH:n tulokset olivat kaikissa kategorioissa paremmalla tasolla kun verrataan koko valtionhallintoon. Erityisen myönteistä oli, että johtamisen ja esihenkilötyön koettiin olevan hyvällä tai erinomaisella tasolla huolimatta erittäin haasteellisesta kuluneesta vuodesta, johon vaikuttivat Covid-19 pandemian vaikutusten lisäksi esimerkiksi Venäjän hyökkäyssodan asettamat uudet haasteet UH:n toiminnalle.

TTB-kehittämistyön painopiste on työyhteisötasolla. Työyhteisöt laativat tulosten perusteella suunnitelmat oman työnsä ja työyhteisönsä toiminnan kehittämiseksi. Kehittämissuunnitelmia seurataan säännöllisesti; kehittämistä tapahtuu ympäri vuoden. Tukea tarvitseville työyhteisöille tarjotaan fasilitointia, työnohjausta, sovittelua tai muita soveltuvia tukitoimia. Osastoja ja edustustoja tuetaan lisäksi ministeriön ja työterveyshuollon toteuttamilla työpaikkaselvityksillä ja työhyvinvoinnin kartoitusmatkoilla sovitun suunnitelman mukaisesti ja myös tarpeen mukaan.

Työhyvinvoinnin kehittämistoiminta kytkeytyy myös läheisesti henkilöstöstrategian (HESTRA) toimeenpanoon.



Työtyytyväisyysbarometrin tulokset ministeriössä ja ulkomaan edustuksessa 2022.

Joustavat työaikajärjestelyt ja etätyö

Ulkoministeriössä on käytössä joustavia työaikajärjestelyjä virkamiesten erilaisiin elämäntilanteisiin vastaamiseksi. Vanhemmat voivat käyttää perhevapaita lakisääteisesti kaikissa tehtävissä. Hoitovapaata ei ulkomaanedustuksessa katsota mahdolliseksi. Mikäli virkamies haluaa jäädä hoitovapaalle, on siirto Suomeen aina mahdollinen.

Ulkoasiainministeriössä osa-aikatyö perustuu useimmiten osa-aikaiseen virkavapauteen, eli esimerkiksi osittaiseen hoitovapaaseen. Osa-aikatyöstä sovitaan aina erikseen työnantajan kanssa.

Varsinaisen työajan puitteissa on käytössä erilaisia joustoja kuten pidennetty työaika, yksilöllinen työaika ja tiivistetty työaika.

Ulkoministeriön etätyönormi (5/2020) säätelee etätyön tekemistä ulkoasiainhallinnossa. Etätyö tuo joustoa työn tekemiseen ja samalla tukee monitilaratkaisun käyttöönottoa ministeriössä niissä työtehtävissä, joissa etätyö on mahdollista. Etätyönormin soveltamista ohjataan hybridityön ohjeella (PF0Y41Q4-57). Ulkomaanedustuksessa ei pääsääntöisesti tehdä etätyötä johtuen edustustotyön erityispiirteistä, mutta se on rajallisesti mahdollista edustuston päällikön kanssa sopimalla. Merikasarmien uusien toimitilojen myötä ministeriö pyrkii kehittämään mahdollisuuksia etä- ja paikkariippumattomaan työntekoon entisestään. Ministeriö osallistuu vuonna 2022 poikikahallinnolliseen hybridityön tapojen kehittämishankkeeseen. Kokemusten kerryttämistä jatketaan hybridityöstä ja työkuulttuurin kehittämistä yhdessä henkilöstön ja henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Työkyvyn tukeminen UM:ssä

Työnantajavelvoitteensa mukaisesti UM tukee työntekijöidensä työkykyä aktiivisella työolojen, -ympäristön ja –yhteisöjen tilan seurannalla, huolehtimisella ja toimenpiteillä niiden parantamiseksi. Terveellisen ja turvallisen työympäristön varmistamisessa keskeisiä työkaluja ovat säännöllisesti tehtävät työpaikkaselvitykset ja vaarojen arviointi sekä aktiivinen yhteistyö työterveyshuollon (Terveystalo) kanssa.

Työterveyshuollon toiminnan tavoitteet ja palvelut määritellään vusoittain päivitettävässä työterveyshuollon toimintasuunnitelmassa. Työterveysyhteistyön päämääränä on edistää työntekijän työkykyä hallitsemalla työkykyriskejä sekä kehittämällä työyhteisöjä. Täten voidaan ylläpitää ministeriön keskimääräistä korkeampi eläkkeelle siirtymisen ikä ja alhaisempi sairauspoissaolojen määrä. Työkykyä ja jaksamista tuetaan aktiivisesti sekä yksilö- että yhteisötasolla. Eri-tyistä huomiota kiinnitetään työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden hallintaan.

Lähiesihenkilöillä on keskeinen rooli työntekijöiden kuormituksen ja jaksamisen seurannassa ja ongelmiin puuttumisessa. Työkykyhaasteita pyritään ennaltaehkäisemään oikea-aikaisella puheeksi ottamisella ja Valtioneuvoston varhaisen tuen mallin (VARTU) käytänteitä noudattamalla. VARTU-keskustelun pohjalta työntekijän tukemiseksi voidaan järjestää työterveysneuvottelu työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon, työntekijän ja hänen esihenkilönsä kesken. Mikäli työnantajalle herää perusteltu huoli työntekijän työkyvystä, voidaan myös teettää työkykyarvio, jolla selvitetään työntekijän edellytyksiä suorittaa nykyisiä tai suunniteltuja työtehtäviä. Työkykyjohtamisen tueksi UM:ssä otetaan loppuvuodesta 2022 käyttöön Terveystalon Sirius-palvelu, jolla esihenkilöt saavat tietoa työntekijöiden VARTU-prosessin käynnistämistä edellyttävistä sairauspoissaolokertymistä.

UM tukee eri tavoin sairauden, onnettomuuden tai muun elämäntilanteen aiheuttaman haitan vuoksi osan työkyvystään menettäneitä työhön paluussa. Osatyökykyisiä tuetaan työterveyshuollon asiantuntijoiden kanssa läheisessä yhteistyössä. Keskeisiä työkaluja työhön paluun tukemiseksi ovat osasairausvapaa ja työkokeilu. Muita mahdollisia osa-aikatyön muotoja ovat osittainen varhennettu vanhuuseläke (yli 61-vuotiaille) sekä osatyökyvyttömyyseläke.

Työsuojelu

Ulkoasiainhallinnossa on erillinen työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2021-2023. Ohjelma sisältää tavoitteita mm. henkilöstön hyvinvoinnin edistämisestä pandemiaoloissa, Merikasarmi-
muuton tukemisesta, työsuojeluosaamisen lisäämisestä, henkilöturvallisuuden parantamisesta, matkатыön kuormituksen vähentämisestä, työkyky- ja VARTU-prosessien tukemisesta sekä epäasiallisen käytöksen ja häirinnän nollatoleranssin varmistamisesta.

Epäasiallisen käytöksen ja häirinnän osalta seurataan TTB:n ja muiden kyselyjen tuloksia ja toimeenpannaan VARTU:n ohjeiden mukaisia käytänteitä. VARTU:a on täydennetty ministeriön omalla ohjeistuksella (vastuullisen työkäyttäytymisen opas), jossa on vahvistettu epäasiallisen käytöksen ja seksuaalisen häirinnän nollatoleranssin toteutumista tukevia prosesseja. Häirintää kokeneille tarjotaan mahdollisuus psykologiseen ensiapuun ja neuvontaan työterveyshuollossa. Esihenkilöiden ja työntekijöiden koulutusta VARTU-kysymyksissä on lisätty.

Työsuojelun yhteistoimintasopimusta muutettiin syksyllä 2019 siten, että erillinen työsuojelutoimikunta lakkautettiin ja työsuojen yhteistoimintakysymykset siirrettiin YT-johtokunnan käsiteltäväksi Näin varmistetaan työsuojelukysymysten säännöllinen käsittely. Ministeriön työsuojelutoimijat (työsuojelupäällikkö ja –valtuutettu varahenkilöineen) tapaavat säännöllisesti.

8. Koulutus ja osaamisen johtaminen

Korkeatasoinen osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen ja uudistaminen ovat ulkoministeriön keskeinen ja tärkein voimavara ja menestymisen perusta myös jatkossa. Oppiminen tapahtuu työssä, vuorovaikutuksessa kollegojen kanssa sekä koulutusten ja valmennusten kautta.

Ulkoministeriön koulutussuunnitelma on laadittu valtioneuvoston osaamis- ja kehittämissuunnitelman pohjalta kaksivuotiskaudeksi 2021-2022. Painopistealueita ovat mm. peruskoulutuksen (erityisesti HALKU-kurssin) edelleen kehittäminen, hybridi- ja monitilatyöskentelyn valmennusten lisääminen sekä johtamis- ja digitaitojen kehittämiseen tähtäävät koulutukset. Oman koulutustarjonnan lisäksi käytössä ovat laajasti valtioneuvoston, HAUSin ym. kurssitarjonta sekä valikoiden koulutusmahdollisuudet ulkomailla (esim. EUH:n tarjoamat kurssit). Ulkoministeriö myös pyrkii lisäämään verkkokursseja ja näin laajentamaan myös edustustoja parhaiten tukevaa omaehtoista opiskelua. Koronapandemian myötä etäyhteyksin toteutettava koulutus on lisääntynyt merkittävästi.

Toimintaympäristössä tapahtuvat jatkuvat muutokset tarjoavat paljon mahdollisuuksia mutta myös haasteita. UM:n toimintalohkolla hoidettavat kansainväliset asiat ja tehtävät ovat laajoja, moniulotteisia ja vaikutuksiltaan monimutkaisia, jotka kytkeytyvät osaksi koko valtionhallintoa hallinnonalarajat ylittäen. Ilmiölähtöinen lähestymistapa ja johtaminen korostuvat koko valtionhallinnossa. Osaamisen johtaminen ja kehittäminen tulevat yhä tärkeämmäksi osaksi esihenkilötyötä ja ministeriön strategista johtamista. Samalla organisaation ja henkilöstön itseohjautuvuus lisääntyy, koska tarvitaan nopeita ratkaisumalleja päivittäisessä työssä toimintaympäristön nopeassa muutoksessa. Itseohjautuvuus edellyttää oikeanlaisen työkuultuurin, toimintamallien sekä henkilöstön valmiuksien kehittämistä.

UM:ssä selvitetään vuoden 2023 aikana Osaavan hyödyntämistä tavoite- ja kehityskeskusteluissa ja käyttöä osaamisen johtamisen työkaluna.

Valtioneuvoston osaamisen johtamisen malli

