

Ulkoministeriön henkilöstösuunnitelma 2023–2027

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.

1. Toimintaympäristö

Ulkoministeriön henkilöstösuunnitelma pohjaa hallinnonalan strategiaan painopisteisiin, jotka on määritelty kulloisenkin hallitusohjelman perusteella. Näiden ja muiden hallituksen politiikka-asiakirjojen pohjalta on hallinnonalalle määritelty suunnittelukauden 2023-2027 vaikuttavuuden ja toiminnallisen tehokkuuden tavoitteet, jotka ohjaavat hallinnonalan toimintaa ja voimavarojen kohdentamista.

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

Ulkoasiainhallinto

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

Henkilöstösuunnitelma seuraa samoja lähtökohtia kuin ulkoministeriön toiminnan ja talouden suunnittelu.

Helsingissä ja Kouvolassa toimivan ministeriön lisäksi ulkoasiainhallinto operoi laajan edustustoverkon avulla. Kouvolassa sijaitsevan maahantulolupa-asioiden palvelukeskuksen henkilöstön kanssa jouduttiin käymään syksyllä 2022 muutosneuvottelut Venäjän hyökkäyssodan ja alentuneen viisumihakemusmäärän johdosta. 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 lakisääteinen 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 poistavalmiudessa, sekä henkilöresurssien joustavaa kohdentamista tavoitteiden saavuttamiseksi.

Ulkoministeriö hallinnoi kehitysyhteistyön määrärahoja. Vuonna 2023 valtion talousarvion mukaiset julkisen kehitysyhteistyön määrärahat ovat kokonaisuudessaan 1 178 miljoonaa euroa. Ulkoministeriön hallinnonalan momenteilla julkisen kehitysyhteistyön budjettiosuus on 917 miljoonaa euroa.

Ulkoministeriön hallinnonalan toimintamenot ovat suunnittelukaudella 2023-2027 noin 255 miljoonaa/vuosi. Edelleen jatkuvien aikaisempien kumulatiivisten säästöpäätösten rinnalla nykyinen hallitus on kuitenkin ohjelmassaan ilmoittanut tahtotilaksi sekä edustustoverkon nykyvahvuuden säilyttämisen että joidenkin uusien edustustojen avaamisen, maahantuloasioiden käsittelyn vahvistamisen sekä tietoturvallisuuteen panostamisen. Tämän hetkisten arvioiden mukaan vuosittainen toimintamääräraha on jatkossa osittain riittämätön ulkoasianhallinnon tarpeisiin ja kehyskauden aikana käytetäänkin edellisiltä vuosilta siirtyneitä määrärahoja enenevässä määrin hallinnonalan vuosittaisiin menoihin.

Määrärahatilanteeseen edelleen sopeutumiseksi ministeriössä on toteutettu ja käynnissä valtiokonsernin kehittämishankkeiden lisäksi useita ulkoasiainhallinnon kehittämishankkeita, joilla haetaan edellisten kehyspäätösten ja hallitusohjelman mukaisia säästöjä. Meillä on edelleen maahantulo- ja palveluita koskevat kehittämishankkeet. Ministeriön tukitoimintojen keskittämisen ja yhdistämisen hanke MINTUKI saatettiin päätökseen vuoden 2023 alussa.

Tulevalla kehyskaudella hallinnonalalle kohdistuu muuttuvan toimintaympäristön lisäksi seuraavia erityishaasteita:

- Nato-jäsenyyden kustannukset
- edustustoverkko; edustautumisen muodot ja kustannukset
- turvallisuuteen ja erityisesti tietoturvallisuuteen kohdistuvat lisämenopaineet
- kansalaispalveluiden resursointi
- 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 henkilötyövuosien leikkauksia. Kiky-leikkaukset materialisoituvat UH:ssa vuosina 2020-2022. Henkilötyövuosivähennykset toteutettiin osana ennakointia tuleviin rahoituspaineisiin vaikkakin 6 minuutin työajan pidentymisestä päivässä onkin osana valtion sopimusratkaisua luovuttu.

Ulkoasiainhallinnolle on osoitettu JTS-miljardin tuottavuussäästöstä (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 edustustoverkon säilyttäminen ja vahvistaminen. Vielä ei ole tietoa jatkaako tuleva hallitus JTS-miljardin tuottavuussäästöjä tulevalla hallituskaudella.

Valtioneuvoston hallintoyksikkö (VNHY) jatkaa valtioneuvoston eri toimintojen yhtenäistämistä. VNHY on yhtenäistänyt esim. sähköpostijärjestelmää (gov.fi), 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 kohdennuksiin. Kiireen vähentäminen olennaiseen keskittymällä on välttämätöntä lisätilan antamiseksi luovuudelle ja kehittämiselle.
- 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.

2022-2023 suunnitelman painopistealueet olivat:

1. Vahvistetaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokemusta
2. Edistetään työn ja yksityiselämän yhteensovittamista
3. Vahvistetaan työhyvinvointia ja ehkäistään epäasiallista kohtelua ja häirintää kaikissa työyhteisöissä
4. Edistetään työyhteisöjen monimuotoisuutta ja tuetaan monimuotoisuuden johtamista.

Edellisen kauden henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ovat toteutuneet ministeriössä kohtuullisen hyvin. Tätä kuvaavat mm. tasa-arvotilastot sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset. Viime vuosien TTB-kyselyjen parantuneet tulokset kertovat myös yleisestä työtyytyväisyyden noususta sekä johtamis- ja työyhteisökulttuurin myönteisestä kehittämisestä. Kyselyjen valossa tyytymättömyyttä esiintyy kuitenkin edelleen eri henki-

löstöryhmien välillä koettuihin arvostuksen ja työsuhteen ehtojen eroihin liittyen. Siirtosuunnitelun perusteiden moninaisuus puolestaan heijastuu osittain epäluottamuksen tuntemuksina tehtävien täytön ja uralla etenemisen perusteiden yhdenvertaisuutta ja avoimuutta kohtaan.

Tasa-arvon ja syrjimättömyyden tavoite UM:ssä koskee kaikkia sukupuolia. Muunsukupuolisten tasa-arvoaseman seuranta ei kuitenkaan tällä hetkellä ole mahdollista tilastoinnissa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään syksyllä 2023.

4. Henkilöstörakenne ja määrä

Ministeriön johto on osana talousarvioesityksen valmistelua vahvistanut hallinnonalalle henkilöstökehyykset, joihin osastojen ja edustustojen henkilöstön ja tehtävien mitoituksen tulee perustua.

Henkilötyövuosien mitoitukset sisältää edustustoverkon resurssoinnissa tehdyt muutokset, Team Finland -toiminnan vahvistamisen vuosina 2020-2023, hallituksen tekemät päätökset maahan-tuloasioiden käsittelyn vahvistamisesta edustustoissa ja ministeriössä sekä kehyskaudella hoidettavat puheenjohtajuudet ja kansainväliset kokoukset.

Henkilöstökehyyksissä ovat mukana myös kesäsijaiset ja korkeakouluharjoittelijat.

Hallinnonalan henkilötyövuosikehyykset 2023-2027:

	2023	2024	2025	2026	2027
UE lähetetyt	612	602	592	590	587
UE paikalta palkatut	910	913	913	909	909
UE yhteensä	1 522	1 515	1 505	1 499	1 496
Ministeriö	875	869	859	851	849
UH yhteensä	2 396	2 383	2 364	2 350	2 345

Henkilöstön lukumäärä 2022, ministeriö ja UE lähetetyt

Henkilöstön lukumäärä 12/2022	1 420	%-osuus
Vakinaiset	1 178	83,0 %
Määräaikaiset	242	17,0 %
Kokoaikaiset	1 395	98,2 %
Osa-aikaiset	25	1,8 %

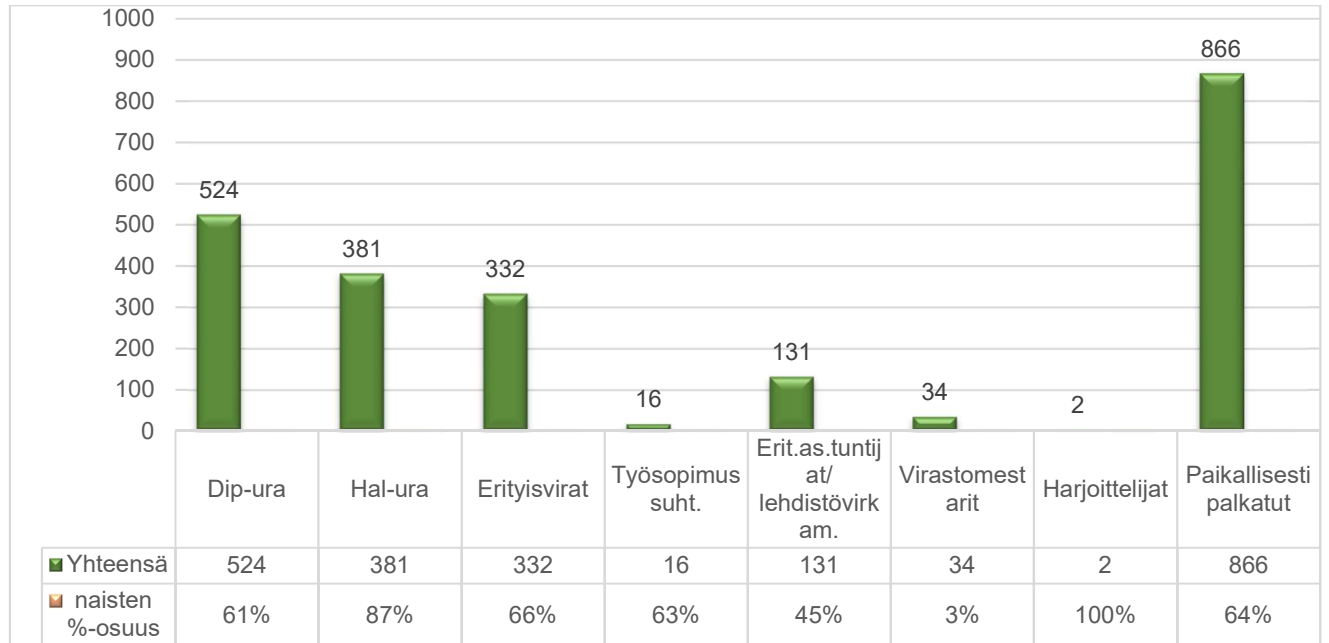
Ulkomaanedustustojen suunnitteluvahvuus 2023 (htv)

UE henkilöstövahvuus 2023				
Diplomaattiura	Hallintoura	Muut lähetetyt	Paikallisesti palkatut	Yhteensä
267	177	168	910	1 522

Rekryointisuunnitelma yleisura 2023-2027

	2023	2024	2025	2026	2027
Kavaku-rekryointi	21	18	13	14	17
Halku-rekryointi	14	18	17	19	18

Henkilöstön rakenne henkilöstöryhmittäin (lukumäärä):

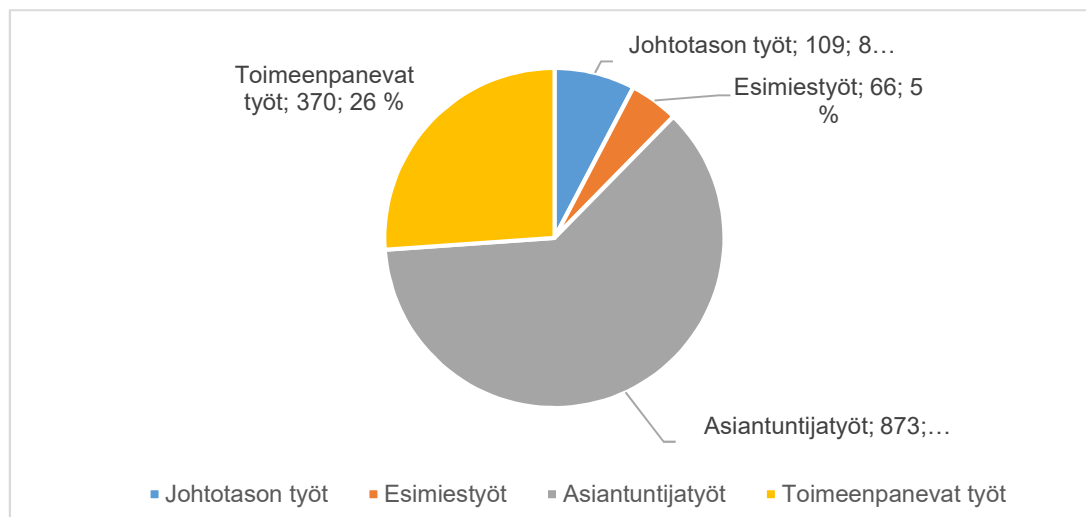


UH:n henkilöstöstä on vakinaisessa palvelussuhteessa 83%. Merkittävin osa määräaikaisista viroista on viransijaisuuksia.

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.

Henkilöstön sijoittuminen tehtävätasoin

Ulkoasiainhallinto on asiantuntijaorganisaatio mikä näkyy myös tehtävärakenteessa.

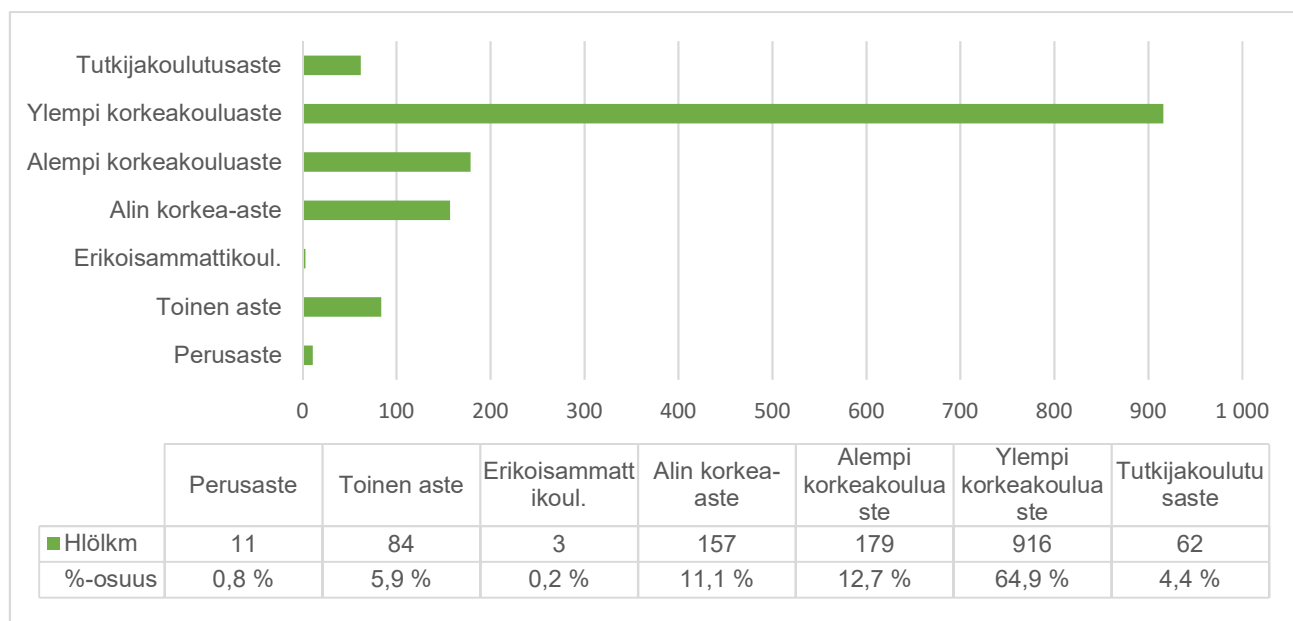


Toimeenpanevat tehtävät käsittävät ulkoasianhallinnon palkkausjärjestelmän (UPJ) vaatiluokkat 5B-8A, asiantuntijatehtävät vaatiluokkat 8B-12A, esihenkilötehtävät 12B-13B. Johtotason työt sijoittuvat edustuston päälliköiden palkkausjärjestelmään (EPJ) tai YLVAn (Valtion ylimmän johdon palkkausjärjestelmä). Kaaviossa ei ole mukana korkeakouluharjoittelijoita tai kesätyöntekijöitä.

Vuonna 2022 naisten osuus johdosta on 52%, esimiehistä 56%, asiantuntijatehtävistä toimivista 66% ja toimeenpanevisa tehtävissä 74%.

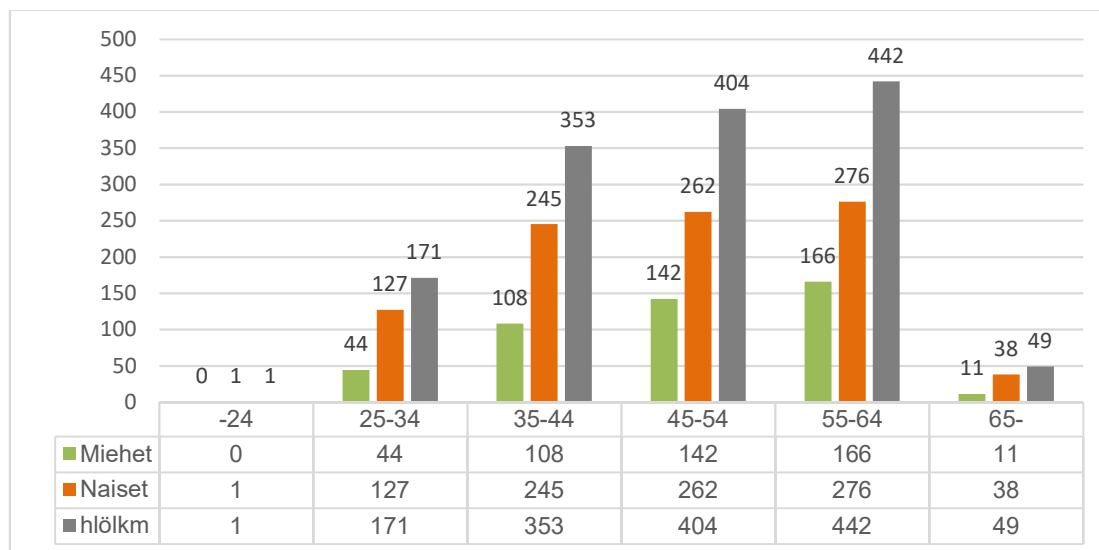
Koulutusrakenne 06/2022

Henkilöstöstä korkeakoulu- ja yliopistotason tutkinnon suorittaneita on 77,6% ja tutkijakoulutuksen suorittaneita 4,4%.



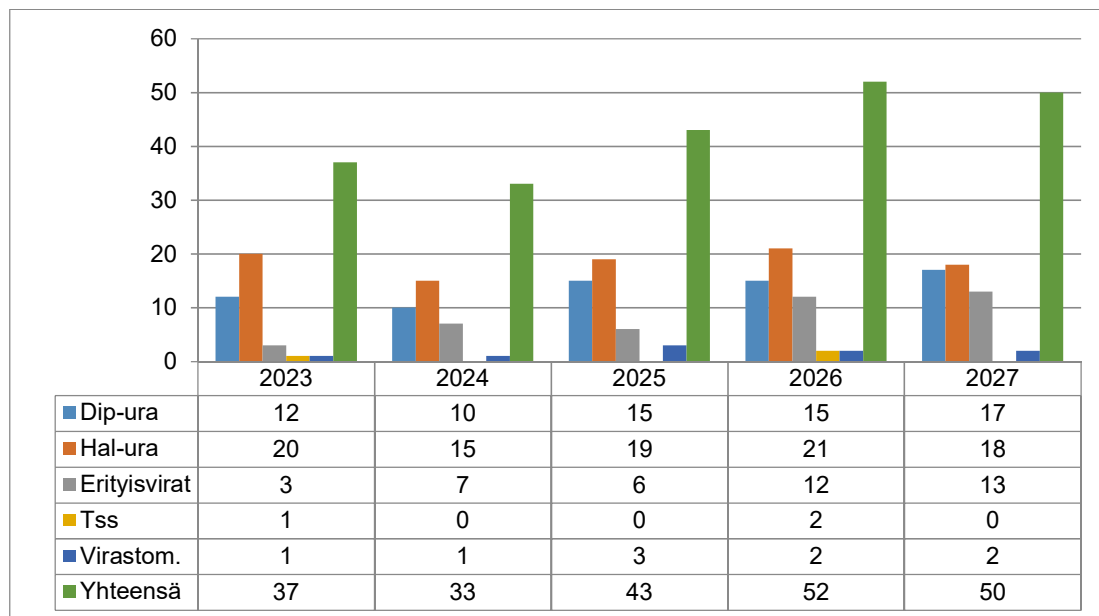
Ikärakenne 2022

Henkilöstön keski-ikä on 48,8% ja vähintään 45-vuotiaiden osuus henkilöstöstä on hieman kasvanut 63%:in. Henkilöstön keski-ikä on pysytellyt edellisen vuoden tasolla. Hallintouralla ikäpyramidi painottuu edelleen työuran loppupäähän.



Eläköitymisennuste vv 2023-2027

Ulkoministeriön keskimääräinen eläköitymisikä on nyt tarkasteluhetkellä 65,9 vuotta.



Ulkoministeriön keskimääräinen eläköitymisikä on valtiohallinnon korkeimpia ollen nyt tarkasteluhetkellä 65,9 vuotta. Valtiolla keskimääräinen eläköitymisikä vuonna 2021 oli 61,7 vuotta.

Ulkoministeriöstä eronneet vuosina 2018-2022:

Ulkoministeriön tilastossa eronneista näkyvät kaikki virastaan eronneet, ml. eläköityneet, muuhun valtion virkaan siirtyneet jne. Vuonna 2022 muista syistä kuin eläkkeelle siirtymisestä johtuen eronneista on diplomaattiuralla neljä ja hallintouralla kolme henkilöä sekä erityisvirkamiehissä 11 henkilöä.

Ura-alue	2018	2019	2020	2021	2022
Diplomaattiura	12	14	13	11	19
Hallintoura	18	22	19	21	15
Erityisvirat	9	9	14	10	15
Työsopimussuhteiset					
Virastomestarit		1	1	2	1
Yhteensä	39	46	47	44	50

Virkavapaudet aiheittain

Ulkoministeriöstä on palkattomalla virkavapaalla vuosittain noin 110 virkamiestä erilaisin perustein. Eniten virkavapautta haetaan perhevapaisiin. Miesten osuus vanhempain- sekä hoitovapaista on vv 2018-2022 vaihdellut lähtökohtaisesti 5% -11%:n välillä. Vuonna 2022 se oli 11%.

	2018	2019	2020	2021	2022
Perhepoliittinen	44	42	31	39	43
Virka toisessa virastossa	29	36	28	25	24
Toiminta EU-tehtävissä	8	12	11	18	16
Toiminta YK- ja kv.järjestöissä	6	2	3	9	7
Opintovapaa	5	10	8	4	11
Vuorotteluvapaa	3	5	5	4	2
Muu virkavapaus	9	14	18	13	5
Yhteensä	104	121	104	112	108

5. Henkilöstösuunnittelun näkymät

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

Määrärahaliekkaukset ovat johtaneet tilanteeseen, jossa myös henkilöstömenojen osuutta toimintamäärärahoista on jouduttu tarkastelemaan. Jotta irtisanomisilta on vältytty, on ministeriössä hoidettavien tehtävien määrää jouduttu supistamaan ja tätä kautta myös korvaavaa rekrytointia pienentämään. Tämä ja eläkkeisiin liittyvät yhteiskunnalliset muutokset ovat vaikuttaneet myös siten että ulkoministeriön keski-ikä on noussut. Virkamiesten keski-ikä on lähes 49-vuotta. Yleisesti valtiolla keski-ikä on 46-vuotta. Virkamieskunnan ikääntyminen on ollut voimakkaampaa hallintouralla, jossa keski-ikä on jo 51-vuotta.

Ulkoasiainhallinnon tehtävärakenne ei ole seurannut tätä kehitystä yleisuralla. Kokeneen senioritason virkamiehen tehtäviä on tarjolla vähemmän ja taas vastaavasti kaikkiin keskiuran tehtäviin ei ole osoittanut virkamiestä. Ikäjohtamiseen ja monimuotoisuuteen tullaan panostamaan edelleen.

Asiantuntijatehtäviä tarkastelevan työryhmän työn toimeenpanoa on jatkettu vuonna 2022. Erityisesti 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. Uudet vaativimmat viitetehtävät on luotu kaikille ura-alueille ja niiden käyttöönoton mahdollisuudet riippuvat määrärahoista. Erityisvirkamiesten ja hallintouran virkanimikkeitä ollaan päivittämässä yleisen valtionhallinnon ohjeistuksen mukaisesti, tarkoituksena saada päivitys valmiiksi vuoden 2023 loppupuolella.

Aktiivisella henkilöstöpolitiikalla, panostamalla rekrytoinnin onnistumiseen ja osaamisen jatkuvaan kehittämiseen pyritään vastaamaan myös ulkoasiainhallinnon jatkuvasti muuttuviin resurssitarpeisiin. Nato-jäsenyys tulee lisäämään ulkoasiainhallinnossa niin pysyviä kuin määräaikaista tehtäviä, joista kaikkiin ei ole nykyisessä taloudellisessa tilanteessa 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 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.

6. Henkilöstöresursointiin vaikuttavia toiminnan kehittämishankkeita

Maahantuloasioiden käsittelyn vahvistaminen ulkoasiainhallinnossa

Hallitusohjelman mukaisesti on vahvistettu maahantuloasioiden käsittelyä. Tavoitteena on ollut 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 Mumbaihin. Lisäksi hallituskaudella on palattu Bagdadiin ja Manilaan.

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.

Henkilökierroja ja sekondeerauksia oli vuonna 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 asiantuntija
- Pääministerin erityisavustajat
- Euroopan hybridiosaamiskeskus

UM:ssä on vaihtovirkamiehiä seuraavista tahoista:

- Ulkopoliittinen instituutti, UPI
- Verohallinto
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö
- 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.

Työtyytyväisyys

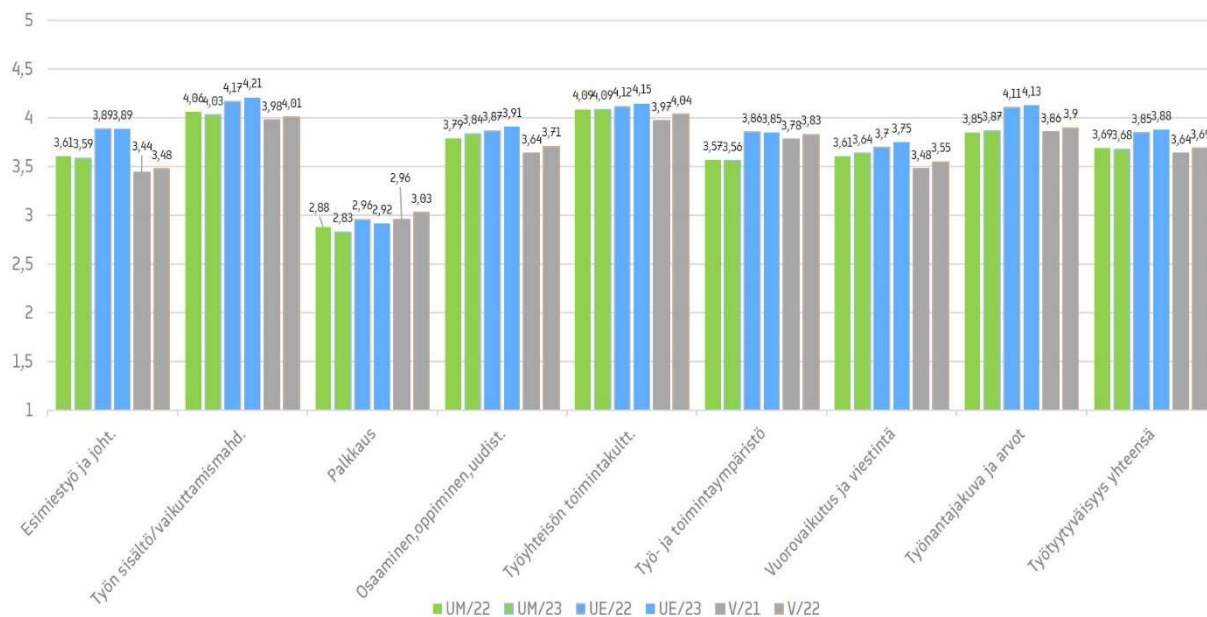
Työtyytyväisyysbarometri (TTB) mittaa vuosittain työtyytyväisyyttä henkilöstön keskuudessa ja työyksiköissä koko valtionhallinnossa. Mittaristo on tärkeä indikaattori työhyvinvoinnin kehittämistoimissa ministeriössä ja edustustoissa.

Vuoden 2023 TTB-mittauksessa työhyvinvointi pysyi kaikilla osa-alueilla hyvällä tasolla. Vastausprosentti oli korkea, yli 70. Erityisen myönteistä oli, että johtamisen ja esihenkilötyön koettiin edelleen olevan hyvällä tai erinomaisella tasolla. Erityisesti lähiesimiestyö koetaan onnistuneeksi. Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemukset ovat kuitenkin lisääntyneet. Tämä voi osaltaan kertoa myös kasvaneesta avoimuudesta asioiden käsittelyyn ja tietoisuudesta siihen sovellettavista prosesseista, mutta samalla se vaatii lisähuomiota ja toimenpiteitä.

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 tai muita soveltuvia tukitoimia. Osastoja ja edustustoja tuetaan lisäksi ministeriön ja työterveyshuollon toteuttamilla työpaikkaselvityksillä ja työhyvinvoinnin kartoitusmatkoilla sovitun suunnitelman mukaisesti ja tarpeen mukaan.

Työhyvinvoinnin kehittämistoiminta kytkeytyy myös läheisesti henkilöstöstrategian (HESTRA) toimeenpanoon.

Työtyytyväisyysbarometrin tulokset ministeriössä ja ulkomaan edustuksessa 2023.



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.

Ulkoministeriössä 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 edustustyön 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 poikihallinnolliseen hybridityön tapojen kehittämishankkeeseen. Kokemusten kerryttämistä jatketaan hybridityöstä ja työkuultuurin 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 työterveys- huollon 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. Merikasarmin työpaikka- selvitys ja vaarojen arviointi toteutettiin loppuvuodesta 2021 ja seurantakartoitus syksyllä 2022.

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 työkäyttämisen 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- ja työsuojelukysymyksissä on lisätty.

Työsuojelun yhteistoimintasopimusta muutettiin syksyllä 2019 siten, että erillinen työsuojelutoi- mikunta lakkautettiin ja työsuojelun yhteistoimintakysymykset siirrettiin YT-johtokunnan käsitel- täväksi Näin varmistetaan työsuojelukysymysten säännöllinen käsittely. Ministeriön työsuojelu- toimijat (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 kehittämissuunni- telman pohjalta kaksivuotiskaudeksi 2021-2022. Suunnitelmaa päivitetään vuoden 2023 aikana. Painopistealueita ovat mm. peruskoulutuksen (erityisesti HALKU-kurssin) edelleen kehittämi- nen, hybridi- ja monitilatyöskentelyn valmennusten lisääminen sekä johtamis- ja digitaitojen ke- hittämiseen tähtäävät koulutukset. Oman koulutustarjonnan lisäksi käytössä ovat laajasti valtio- neuvoston, HAUSin ym. kurssitarjonta sekä valikoiden koulutusmahdollisuudet ulkomailla (esim. EUH:n tarjoamat kurssit). Ulkoministeriö myös pyrkii lisäämään verkkokursseja ja näin laajenta- maan 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 työkuiltuurin, toimintamallien sekä henkilöstön valmiuksien kehittämistä.

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

Valtioneuvoston osaamisen johtamisen malli

