

ULKOMINISTERIÖN HENKILÖSTÖSTRATEGIAN 2015–2020 KÄRKITAVOITTEET

1. Henkilövoimavarojen kohdentaminen – priorisointi, depriorisointi ja poisvalinta

Ulkoministeriön henkilövoimavarat vähenevät strategiakaudella edelleen. Voimavarat on ohjattava entistäkin joustavammin kulloinkin tärkeimpiin kohteisiin (priorisointi). Joissakin työtehtävissä tavoitetasoa on tietoisesti laskettava (depriorisointi). Työtä on myös karsittava (poisvalinta). Tavoitteena on, että koko organisaatio ylimmästä johdosta yksittäisiin virkamiehiin osallistuu ja sitoutuu tehtyihin valintoihin.

- Toimenpiteet
 - Ministeriö tehostaa suunnittelua ja päätöksentekoa henkilövoimavarojen joustavaksi kohdentamiseksi toiminta- ja taloussuunnitteluprosessissa ja osastojen juoksevassa toiminnassa.
 - Ministeriö valmentaa esimiehet kaikilla tasoilla henkilövoimavarojen tehokkaaseen kohdentamiseen ja viestii koko henkilöstölle kohdentamisen tavoitteet ja perusteet.
- Tavoitetila strategiakauden lopussa
 - Asettaessaan uusia prioriteetteja johtoryhmä ottaa kantaa siihen, mistä voimavarat irrotetaan (depriorisointi ja poisvalinta).
 - Johtoryhmä siirtää TTS-prosessissa henkilövoimavaroja osastojen välillä ja edustustoverkossa entistä tehokkaammin, muuttuvien prioriteettien mukaisesti. Osastot keskittävät henkilöstöä joustavasti tärkeimmille tehtäväalueille osaston sisällä ja ohjaamassaan edustustoverkossa.
 - Henkilöstön työ kohdentuu tärkeimpiin tavoitteisiin, mikä lisää työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Henkilöstö kokee, että ministeriö priorisoi, depriorisoi ja valitsee pois työt käytettävissä olevien henkilövoimavarojen pohjalta.

2. Tehtäväkiertoon soveltuva palkkausjärjestelmä

Henkilöstö, esimiehet ja ministeriö työnantajana kokevat, että nykyinen suoritusarviointi soveltuu huonosti kannustamiseen ja palkitsemiseen ulkoasiainhallinnossa. Tavoitteena on, että UM-työnantaja ja henkilöstöjärjestöt kehittävät sitä tarkentavalla virkaehtosopimuksella UM-yhteensopivammaksi niin paljon kuin keskusjärjestötason virkaehtosopimus mahdollistaa.

- Toimenpiteet
 - UM-työnantaja ja henkilöstöjärjestöt määrittelevät yhteisymmärryksessä tavoitellut muutokset ja konsultoivat keskusjärjestötasoa niistä.
 - Edellytysten syntyessä UM-työnantaja ja henkilöstöjärjestöt käynnistävät tarkentavat virkaehtosopimusneuvottelut ja sopivat muutoksista.



- Tavoitetila strategiakauden lopussa
 - Uudistettu suoritusarviointi soveltuu nykyistä paremmin ulkoasiainhallintoon. Se huomioi entistä paremmin eri virkajärjestelmät (yleisuran tehtäväkierrossa olevat virkamiehet ja erityisvirkamiehet) ja sen tasapuolinen soveltaminen helpottuu.
 - Suoritusarviointi koetaan kannustavammaksi ja palkitsevammaksi.
 - Suoritusarviointi koetaan entistä selkeämmäksi ja yksinkertaisemmaksi toteuttaa käytettävissä olevilla määrärahoilla

3. Johtaminen

Ulkoministeriö on tehnyt merkittäviä uudistuksia johtamisessa päättyvällä strategiakaudella. Kehitys on ollut hyvin myönteistä sekä ministeriön sisäisissä mittauksissa että hallinnonalojen välisessä vertailussa. Tavoitteena on UM:n johtajapolitiikassaan määrittämien hyvän johtajuuden periaatteiden entistä parempi ja tasaisempi toteutuminen koko organisaatiossa. UM on aktiivinen myös valtionhallinnon yhteisessä johtamisen kehittämisessä.

- Toimenpiteet
 - Kaudella 2015–2020 ministeriölle kertyy UM360-mittauksista, työtyytyväisyysbarometristä ja muusta palautteesta koko ajan kattavampi ja luotettavampi aineisto toteutuneesta johtamisesta. Ministeriö analysoi systemaattisesti aineiston ja hyödyntää sen johtamiskoulutuksessa ja esimiesvalinnoissa.
 - Ministeriö tarjoaa kattavasti mahdollisuuden esimiespotentiaalın arviointiin esimiestehtäviin tähtääville.
 - Ministeriö kehittää edelleen menettelyjä ja välineitä johtamisongelmien ratkaisemiseksi.
 - Ministeriö viestii järjestelmällisesti koko henkilöstölle hyvän johtajuuden periaatteista sekä esimiesten ja alaisten vastuista työyhteisössä.
- Tavoitetila strategiakauden lopussa
 - Esimiesvalinnat ovat onnistuneita ensimmäisistä esimiestehtävistä alkaen.
 - Johtamiskoulutus on laadukasta. Se kohdentuu mittauksista ja palautteesta tunnistettuihin keskeisiin kehittämiskohteisiin.
 - Johtamisongelmia on vähän. Ministeriön johto, henkilöstöhallinto ja osastot tukevat tehokkaasti esimiehiä ja työyhteisöjä niiden ratkaisemisessa.
 - Hyvä johtajuus ja alaisten tuki esimiehille näkyvät työn tuloksissa ja mittauksissa.

4. Työhyvinvointi ja henkilöstön kehittäminen

Työhyvinvointi laajassa merkityksessä on ulkoministeriön henkilöstöstrategian poikkileikkaava teema ja työn tuloksellisuuden keskeinen osatekijä. Henkilöstön kehittämisen ja työhyvinvoinnin kytkentä on voimakas. Tavoitteena on vahvistaa kokonaisuutena ja johdon roolia niiden ohjaamisessa sekä rakentaa tiivis yhteistyö valtioneuvoston hallintoyksikön kanssa.



- Toimenpiteet
 - Osaaminen kehittyä työtä tekemällä, työyhteisön vuorovaikutuksessa ja varsinaisessa koulutuksessa. Ministeriö luo toimintamallin, jossa nämä tukevat entistä vahvemmin toisiaan.
 - Johto määrittelee osaamisen kehittämisen painopisteet.
 - Ministeriö rakentaa työhyvinvointiyksiköstä ja henkilöstön kehittämissyksiköstä kokonaisuuden, joka sopii yhteen myös VNHY:n roolin kanssa.
- Tavoitetila strategiakauden lopussa
 - Työhyvinvointi ulkoasiainhallinnossa pysyy valtionhallinnon kärkitasolla.
 - Henkilöstön kehittäminen on kokonaisvaltaista. Henkilöstöhallinto, osastot, edustustot ja muut toimijat ovat tiiviissä vuorovaikutuksessa keskenään ja VNHY:n kanssa.
 - Osaamisen kehittäminen on johdettua ja ministeriö pystyy reagoimaan nopeasti tehtäväkentässään tapahtuvien muutosten aiheuttamiin osaamistarpeisiin.

5. Edustustojen paikallisesti palkattu henkilöstö ja edustustojen työnantajatoiminta

Paikallisesti palkattu henkilöstö on ulkoasiainhallinnon tärkeä voimavara. Tavoitteena on kehittää edelleen ministeriön tarjoamia koulutusta, työnantajatukea ja välineitä niin, että edustustojen työnantajaosaaminen vahvistuu ja paikallisesti palkattujen tehtäväkenttä ja palvelussuhteiden ehdot kehittyvät linjakkaasti, keskenään hyvin erilaisten asemamaiden lainsäädännön ja olosuhteiden asettamissa puitteissa.

- Toimenpiteet
 - Ministeriö tekee strategiakauden aikana paikallisesti palkattujen aseman kokonaistarkastelun ja kehittämissuunnitelman jatkona vuosina 2008 ja 2013 valmistuneille tarkasteluille.
 - Tiedonvaihto ja yhteistyö vertaismaiden kanssa palvelussuhdeasioissa jatkuu systemaattisena.
 - Ministeriö ja edustustot jatkavat paikallisesti palkatun henkilöstön palkkauksen kehittämistä. Kannustinpalkkiojärjestelmän käyttö laajenee edustustojen kokemusten ja tarpeiden perusteella.
 - Ministeriö tehostaa viestintää paikallisesti palkatun henkilöstön asemasta ja palvelussuhteen perusteista koko henkilöstölle.
 - Ministeriö kehittää ja vakiinnuttaa sähköisen ryhmätyötilan ulkoasiainhallinnon laajuiseksi viestintäkanavaksi edustustojen työnantaja-asioissa.
 - Henkilöstöhallinnon tietojärjestelmäudistus laajentaa paikallisesti palkatun henkilöstön mahdollisuuksia käyttää sähköistä portaalia.
- Tavoitetila strategiakauden lopussa
 - Edustustojen työnantajatoiminta on osaavaa ja tasalaatuista. Ministeriön työnantajatuki on tehokasta.
 - Palvelussuhteen ehdot ovat ajan tasalla kaikissa edustustoissa. Edustustoverkon kokonaislinja ja asemamaiden lainsäädännön ja olosuhteiden tuottamat erot ovat toimivassa tasapainossa.
 - Paikallisesti palkattu henkilöstö tuntee hyvin tehtäväkenttensä ja palvelussuhteensa perusteet. Lähetetty ja paikallisesti palkattu henkilöstö muodostavat harmonisen työyhteisön kaikissa edustustoissa.

