



## **Kertomusluonnoksesta annettu lausunto**

**6/2022 Osaamisen kehittäminen ja  
rekrytoinnit valtiolla – Virastojen toiminta  
D/76/04.07.02/2021**

Valtiovarainministeriö, 20.5.2022.



20.5.2022

Valtiontalouden tarkastusvirasto

## Valtiovarainministeriön lausunto koskien kahta luonnosta **Osaamisen kehittäminen ja rekrytoinnit valtiolla -tarkastuskertomuksiksi**

Valtiontalouden tarkastusvirasto on 2.5.2022 (D/76/04.07.02/2021) pyytänyt valtiovarainministeriötä (VM) ottamaan kantaa erityisesti tarkastuskertomusluonnoksissa esitettyihin suosituksiin.

Valtiovarainministeriö lausuu seuraavasti *Osaamisen kehittäminen ja rekrytoinnit valtiolla, Valtion ohjaus* –tarkastusluonnoksessa sille osoitettuun viiteen

- vahvistaa yhdessä ministeriöiden kanssa valtion pitkäaikaisempaa henkilöstösuunnittelua erityisesti niissä tehtävissä, joihin valtio kouluttaa itse työvoiman*
  - Henkilöstösuunnittelu on tärkeä osa henkilöstöjohtamista erityisesti virasto- ja hallinnonalatasolla. Valtiokokonaisuuden tasolla ei ole strategisia linjauksia, joiden perusteella henkilöstösuunnittelua voisi tehdä niin, että virastot siitä hyötyisivät. VM:n rooli on mahdollisuuksia luova, ei operatiivisella tasolla virastoja ohjaava. Nykyinen malli korostaa ministeriöiden roolia hallinnonalojensa ohjaajana. Suosituksen toteutuminen edellyttäisi VM:n toimivaltavaltuuksien vahvistamista suhteessa ministeriöihin ja virastoihin.
- selvittää tarkemmin liikkuvuuden tilaa valtionhallinnossa ja tarkentaa liikkuvuutta koskevaa tavoitetta*
  - VM:n näkemyksen mukaan liikkuvuudelle ei ole järkevää asettaa valtionhallinnon taseisia määrällisiä tavoitteita.
  - Liikkuvuuden yhteydessä tulee tarkastella myös vaihtuvuutta, sillä molemmat varmistavat osaamisen uudistumista. Suurin osa liikkuvuudesta liittyy työpaikan vaihtamiseen valtion sisällä. Sitä kautta liikkuvuutta on valtiolla jo nyt paljon. Valtion henkilöstöstä vaihtuu 2020-luvulla yli 60 %. Henkilöstöpoistuman korvaaminen on jo lisännyt ja lisää myös jatkossa liikkuvuutta.
  - Liikkuvuuden lisääminen on yksi valtion yhteisistä HR-tavoitteista ja siihen liittyen tehdään työtä, mm. osastollamme juuri tehty kysely hallinnolle, jonka pohjalta liikkuvuuden sisältöä ja sen edistämistä tarkastellaan, myös Palkeissa käynnissä oleva Valtiolle.fi-palvelun uudistaminen liittyy liikkuvuuteen.

3. *yhtenäistää yhteistyössä muiden ministeriöiden kanssa johdon kelpoisuus-sääntelyä*

- Valtion virkamieslaissa säädetään valtionhallinnon ylimmän johdon yhteisistä erityisistä kelpoisuusvaatimuksista (VML 8.2 §) ja jo lähtökohtaisesti tarvittaessa muista ko. virkojen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista säädetään vielä asianomaista virastoa koskevassa valtioneuvoston asetuksessa (VML 8.3 §). Valtion virkojen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista säädetään joissain tapauksissa lain tasolla myös muualla hallinnonalojen erityislainsäädännössä. Pääsääntöisesti valtion virkojen erityisistä kelpoisuusvaatimuksista säädetään kuitenkin valtion virkamieslain valtuutussäännöksen perusteella (8.4 §) valtioneuvoston asetuksella. Ministeriöiden ylimmän johdon ja eräiden muiden johtaja- ja asiantuntijavirkojen kelpoisuusvaatimuksista säädetään tämän perusteella valtioneuvoston ohjesäännössä (43 §) ja senkin mukaan lisävaatimuksista voidaan vielä säätää ministeriötä koskevassa valtioneuvoston asetuksessa. Valtion virkamieslaissa säädetyt valtion ylimmän johdon erityiset kelpoisuusvaatimukset toimivat mallina myös valtionhallinnon muun johdon erityisiä kelpoisuusvaatimuksia säädettäessä ja tämä on lähtökohtana valtiovarainministeriön ko. esitysluonnoksia koskevissa lausunnoissa, mutta jo lähtökohtaisesti erityisiä kelpoisuusvaatimuksia koskevat valtuutussäännökset huomioivat hallinnonalojen erityiset ja erilaiset tarpeet. Lisäksi valtion virkamiehiltä vaadittavasta kielitaidosta säädetään erikseen lailla.

4. *laatii selvemmän linjauksen, missä tapauksissa valtion virastojen ja laitosten tulisi pyrkiä käyttämään työsuhteita*

- Virkasuhde on lähtökohtaisesti valtion pääpalvelussuhde. Työsopimus-suhteiden käyttö liittyy viraston erityistarpeeseen. VM:n näkemyksen mukaan ei ole tarvetta lisätä työsopimussuhteiden käyttöä.

5. *arvioi, onko määräaikaisten palvelussuhteiden määrä noussut epätarkoituksenmukaiselle tasolle, ja selventää valtion tavoitteita määräaikaisten palvelussuhteiden käytölle.*

- Määräaikaisen virkasuhteen perusteista säädetään virkamieslaissa.
- Virastotyönantajat seuraavat säännöllisesti henkilöstön edustajien kanssa määräaikaisten palvelussuhteiden määrää ja syitä (yleisen virkaehtosopimuksen luottamusmiessopimusliite, 12.3 §).
- Valtiotyönantaja on mahdollistanut määräaikaisuusien hoitamista mm. liikkuvuutta kasvattaakseen. Tämä lisää määräaikaisten määrää.
- Määräaikaisten määrä on kasvanut myös määräaikaisen rahoituksen myötä, kun hallitus on halunnut antaa hallitusohjelman pohjalta tai muuten esim. poliisille tai työvoimaviranomaisille lisää resursseja.

VM lausuu seuraavasti Osaamisen kehittäminen ja rekrytoinnit valtiolla, *Virastojen toiminta* –tarkastusluonnoksessa sille osoitettuun neljään suositukseen:

1. *kehittää osaamistarpeiden ennakointia edistäviä toimintamalleja ja välineitä siten, että ne tukevat nykyistä paremmin virastojen henkilöstösuunnittelua*
  - Osaamistarpeiden ennakointi ja niihin vastaaminen on tärkeää. Ennakointia tehdään virastotasolla, sillä valtion toiminnan moninaisuudesta johtuen virastoissa on paras tuntemus sen toiminnan vaatimista tarpeista. VM ei siten pysty yksin suositusta toteuttamaan, se voi kuitenkin mm. etsiä parhaita käytäntöjä ja levittää niitä valtionhallintoon. Valtionhallinnon yhteiset osaamiset on määritelty virastojen avuksi (ml. digiosaamiset ja digivalmennuskortit). Tarkempi tekeminen käytännön tasolla ja siihen tarvittava osaaminen on pitkälle virastotasosta.
  - VM pitää erityisen tärkeänä osaamisen kehittämistä ja oppimisen mahdollistamista osana työn tekemistä. Mm. HAUSin operoiman, mutta pitkälle budjettikustanteisen eOppiva-palvelun roolin ja sen tarjoaman potentiaalain syvällisempi hyödyntäminen virastotasolla on kriittistä. Erytyisesti korostuu virastokentän innostaminen sisältöjen tuottamiseen sekä palvelun ja sen hyödyntämiseen liittyvien toimintamallien kehittämiseen tiiviin yhteistyöhön avulla.
  - Myös muiden konsernipalveluiden hyödyntäminen virastoissa ja niiden yhteiskehittäminen ovat VM:n näkökulmasta avainasemassa, kun halutaan kasvattaa valtionhallinnon henkilöstöjohtamisen tuottavuutta ja vaikuttavuutta.
2. *kehittää valtion yhteisiä, virastojen tulohajauksessa huomioon otettavia HR-tavoitteita siten, että ne tukevat nykyistä paremmin virastojen henkilöstösuunnittelua, toimintaa ja omien tavoitteiden asettamista*
  - Valtion HR-ohjausryhmä piti tarkoituksellisesti valitut HR-tavoitteet ylätasolla ja harvalukuisina, jotta hallinnonaloille ja virastoille jäisi tarvittavaa toimintavapautta (vrt. edellisen kohdan ensimmäinen pallura).
  - Tulohajausdokumenttien sijaan VM:n olisi kenties tarpeen selvittää HR-tavoitteiden konkretisoitumista esim. virastoiden henkilöstöhallinnon vuosisuunnittelussa tai virastojen henkilöstön kehittämissuunnitelmissa.
3. *selvittää liikkuvuuden hyödyntämistä ja siitä saatuja hyötyjä sekä esteitä, jotka heikentävät liikkuvuuden hyödyntämistä osaamisen kehittämisen menetelmänä*
  - Tämä on tärkeää tietoa ja näitä onkin selvitelty jossain määrin, mm. analysointivaiheessa olevassa kyselyssä saamme tuoreita näkemyksiä sisäiseen liikkuvuuteen liittyen.

4. kehittää rekrytointiprosessin tehokkuuden arviointimenetelmiä, jotta rekrytointeihin käytetty työaika, niistä aiheutuvat kustannukset ja todellinen läpimenoaika olisivat läpinäkyviä.
- VM:n näkökulmasta on tärkeintä varmistaa, että rekryprosessin avulla valtio saa rekrytoitua soveltuvimman hakijan ja itse prosessi on läpinäkyvä, oikeudenmukainen ja laadukas (vrt. VM:n laatima kuvaus valtion rekryprosessista). Rekryprosessin kustannukset suhteessa henkilön työuran kokonaiskustannuksiin ovat suhteellisen marginaaliset.
  - Jotta valtio saa myös jatkossa rekrytoitua palvelukseensa osaavaa henkilöstöä, on rekrytointiin osallistuvien rekrytointiosaaminen ja uuden henkilön sisääntulovaiheen onnistuminen erityisen tärkeitä.
  - VM voi varmistaa suosituksen etenemistä, avaintoimijana kuitenkin Valtiolle.fi –palvelukokonaisuudesta vastaava Palkeet.

Tämän lausunnon lisäksi VM lähettää sähköpostilla teknisluonteisia huomioita luonnosteksteihin.

Määräpäivä: 20.5.2022

Osastopäällikkö,  
ylivohtaja

Juha Sarkio

Neuvotteleva virkamies

Marjaana Laine

Jakelu / Sändlista

Lassi Perkinen, VTV

Tiedoksi / För kännedom

Mika Happonen, Miska Lautiainen, Juha Madetoja, Kati Orkola