



Tarkastuskertomus 6/2022 Osaamisen kehittäminen ja rekrytoinnit valtiolla – Virastojen toiminta

Yhteenveto kertomusluonnoksen lausunnoista

Valtiontalouden tarkastusvirasto on saanut viitekohdassa mainitun tarkastuskertomuksen luonnoksesta palautetta valtiovarainministeriöltä 20.5.2022.

Valtiovarainministeriöllä on ollut tilaisuus

- lausua näkemyksensä tarkastuskertomusluonnoksessa esitetyistä tarkastusviraston kannanotoista sekä
- esittää kertomusluonnoksen tekstiin korjaus- ja täsmennysehdotuksia.

Ennen lopullisen tarkastuskertomuksen antamista tarkastusvirasto on kertomusta viimeisteltäessä ottanut huomioon palautteen seuraavasti:

Valtiovarainministerin näkemykset kannanotoista

Valtiovarainministeriö otti palautteessaan kantaa tarkastuskertomusluonnoksessa esitettyihin suosituksiin, mutta ei tarkastuksen havaintoihin ja päätelmiin. Näin ollen tarkastuksen havaintoja ja päätelmiä ei ole ollut tarpeen muuttaa. Osa suosituksiin liittyvistä näkemyksistä tuki suosituksia, joita ei siten muuteta. Muitakaan suosituksia ei ole tarpeen muuttaa, koska ministeriön esittämät näkemykset eivät muuttaneet suosituksen sisältöä tai poistaneet sen tarvetta.

Ensimmäinen suositus oli, että valtiovarainministeriö kehittää osaamistarpeiden ennakointia edistäviä toimintamalleja ja välineitä siten, että ne tukevat nykyistä paremmin virastojen henkilöstösuunnittelua.

Ministeriön mukaan osaamistarpeiden ennakointi ja niihin vastaaminen on tärkeää. Lisäksi ennakointia tehdään virastotasolla, sillä valtion toiminnan moninaisuudesta johtuen virastoissa on paras tuntemus sen toiminnan vaatimista tarpeista. Ministeriö katsoo, että se ei siten pysty yksin suositusta toteuttamaan, mutta se voi kuitenkin mm. etsiä parhaita käytäntöjä ja levittää niitä valtionhallintoon. Lisäksi ministeriö toteaa, että valtionhallinnon yhteiset osaamiset on määritelty virastojen avuksi (ml. digiosamiset ja digivalmennuskortit), mutta tarkempi tekeminen käytännön tasolla ja siihen tarvittava osaaminen on pitkälle virastotasoista.

Ministeriö pitää myös erityisen tärkeänä osaamisen kehittämistä ja oppimisen mahdollistamista osana työn tekemistä. Ministeriö korostaa HAUSin operoiman, eOppiva-palvelun tarjoamaa potentiaalia syvällisempää hyödyntämistä virastotasolla. Ministeriön näkemyksen mukaan tässä korostuu erityisesti virastokentän innostaminen sisältöjen tuottamiseen sekä eOppiva-palvelun ja sen hyödyntämiseen liittyvien toimintamallien kehittämiseen tiiviin yhteistyöhön avulla.

Ministeriön näkökulmasta myös muiden konsernipalveluiden hyödyntäminen virastoissa ja niiden yhteiskehittäminen ovat avainasemassa, kun halutaan kasvattaa valtionhallinnon henkilöstöjohtamisen tuottavuutta ja vaikuttavuutta.

Suositus on säilytetty. Ministeriön esittämät näkemykset ovat suosituksen mukaisia. Suosituksessa mainituilla toimintatavoilla tarkoitetaan esimerkiksi juuri niitä ministeriön toimintatapoja ja -käytäntöjä, joita ministeriö näkemyksessään suosituksesta esittää. Tällaisia ovat parhaiden käytäntöjen etsiminen ja niiden levittäminen, virastokentän kannustaminen sisältöjen tuottamiseen ja sen hyödyntämiseen yhteistyön avulla sekä muiden konsernipalveluiden hyödyntäminen virastoissa ja yhteiskehittäminen. Tarkennuksensa suosituksesta poistettiin sana ”välineitä”, koska niiden voidaan ajatella sisältyvän toimintamalleihin.

Toinen suositus oli, että valtiovarainministeriö kehittää valtion yhteisiä, virastojen tulohajauksessa huomioon otettavia HR-tavoitteita siten, että ne tukevat nykyistä paremmin virastojen henkilöstösuunnittelua, toimintaa ja omien tavoitteiden asettamista.

Ministeriön mukaan tavoitteet asettanut valtion HR-ohjausryhmä piti tarkoituksellisesti valitut HR-tavoitteet ylätasolla ja harvalukuisina, jotta hallinnonaloille ja virastoille jäisi tarvittavaa toimintavapautta.

Suositus on säilytetty. Tavoitteet jäävät nykyisellään liian ylätasoisiksi, jolloin niiden avulla ei edistetä virastoissa henkilöstövoimavarojen kehittämistä. Tavoitteita on mahdollista tarkentaa siten, että ne tukisivat nykyistä paremmin virastojen henkilöstösuunnittelua, toimintaa ja omien tavoitteiden asettamista ilman, että virastojen toimintavapaus menetetään tai se kapenee liikaa.

Kolmas suositus oli, että valtiovarainministeriö selvittää liikkuvuuden hyödyntämistä ja siitä saatuja hyötyjä sekä esteitä, jotka heikentävät liikkuvuuden hyödyntämistä osaamisen kehittämisen menetelmänä.

Ministeriön mukaan tämä on tärkeää tietoa ja liikkuvuutta onkin selvitelty jossain määrin. Ministeriö on juuri tehnyt liikkuvuuteen liittyen kyselyn, jonka avulla saadaan tuoreita näkemyksiä sisäiseen liikkuvuuteen liittyen.

Suositus on säilytetty. Liikkuvuuden selvittäminen kyselyn avulla on kannatettavaa. Kyselyn tuloksia olisi myös hyödynnettävä liikkuvuuden hyödyntämisessä osaamisen kehittämisen menetelmänä.

Neljäs suositus oli, että valtiovarainministeriö kehittää rekrytointiprosessin tehokkuuden arviointimenetelmiä, jotta rekrytointeihin käytetty työaika, niistä aiheutuvat kustannukset ja todellinen läpimenoaika olisivat läpinäkyviä.

Ministeriön mukaan on tärkeintä varmistaa, että rekrytointiprosessin avulla valtio saa rekrytoitua soveltuvimman hakijan ja itse prosessi on läpinäkyvä, oikeudenmukainen ja laadukas, mitä varten ministeriö on laatinut kuvauksen valtion rekrytointiprosessista. Ministeriön näkemyksen mukaan rekrytointiprosessin kustannukset suhteessa henkilön työuran kokonaiskustannuksiin ovat suhteellisen marginaaliset.

Lisäksi ministeriö toteaa, että jotta valtio saa myös jatkossa rekrytoitua palvelukseensa osaavaa henkilöstöä, on rekrytointiin osallistuvien rekrytointiosaaminen ja uuden henkilön sisääntulovaiheen onnistuminen erityisen tärkeitä.

Ministeriö ilmoittaa voivansa varmistaa suosituksen etenemistä, missä avaintoimijana on Valtiolle.fi – palvelukokonaisuudesta vastaava Palkeet.

Suositus on säilytetty. Rekrytointiprosessi on työllistävä, sillä niihin osallistuu virastoissa merkittävä määrä henkilöistä ja prosessiin kuuluu useita vaiheita. Valtion henkilöstöstä tulee lähivuosina poistumaan merkittävä osa, minkä mahdollinen korvaaminen rekrytoinneilla tarkoittaa käytännössä sitä, että virastojen HR-resurssi kohdentuu pelkästään rekrytointeihin eikä muulle HR-kehittämiselle jää aikaa. Lisäksi on huomattava, että korkeakaan rekrytointiosaaminen ei nopeuta itse rekrytointiprosessia.

Teknisluonteiset täsmennys- ja korjausehdotukset

Valtiovarainministeriö esitti teknisiä korjausehdotuksia, jotka on pääosin otettu tekstimuutoksina huomioon lopullisessa tarkastuskertomuksessa. Ehdotukset olivat lähinnä pieniä tekstilisäyksiä, termien muutoksia ja lukujen tarkennuksia.

Lisätietoja: Johtava tuloksellisuustarkastaja Tuula Näätänen, p. 09 432 5869.