

# keppi ja porkkana

Valtiosektorin tiedote 2/2012



## TÄSSÄ NUMEROSSA

- **Tekemistä riittää**
- **Valtion vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelma**
- **Työelämän kehittämisstrategia**
- **Puolustusvoimauudistukset ja henkilöstö muutoksen puristuksessa**

## PÄÄKIRJOITUS

## Tekemistä riittää

**V**altion virka- ja työehtosopimuksessa sovittiin kahdesta 0,5 %:n suuruisesta paikallisesti sovittavasta virastoerästä. Tämän kevään paikalliset neuvottelut onnistuivat, ja vain noin kymmenessä virastossa päädyttiin yleiskorotusperälautaan. JUKOn valtion neuvottelukunnan uutena puheenjohtajana haluan kiittää kaikkia virastoneuvotteluihin osallistuneita luottamusmiehiä hyvin tehdystä työstä.

Keskustason työryhmät ovat aloittaneet toimintansa. Työrienen pidentämistyöryhmä miettii, millä keinoilla valtion henkilöstön työuria voidaan pidentää. Työaikatyöryhmä seuraa ja arvioi joustavien työaikajärjestelyjen käyttöönottoa ja toimivuutta. Tasa-arvotyöryhmä seuraa ja arvioi sitä, miten naisten ja miesten tasa-arvoa edistävät toimet toteutuvat valtion virastoissa. Muita keskustason työryhmiä ovat vpj:n kehittämistyöryhmä, vuokratyövoiman laajuutta selvittävä työryhmä, matkatyöryhmä, tilastotyöryhmä ja jaksotyötä selvittävä työryhmä.

Taluspoliittisen ministerivaliokunnan huhtikuussa tekemän linjauksen mukaan hallinnonalojen on valmisteltava vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmansa vuoden 2012 loppuun mennessä. Kukin hallinnonala nimeää kaksi kärkihanketta, jotka nähdään tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden kannalta erityisen merkittävinä. JUKOn neuvottelupäällikkö Markku Nieminen kertoo tässä lehdessä aiheesta tarkemmin.

Valtion keskushallintoa uudistetaan. Näyttää siltä, että ainakin ministeriöiden tukipalveluita yhdistetään. Voi olla, että ministeriöistä tehdään yksi virasto. Tämä tarkoittaisi sitä, että kaikilla ministeriöillä olisi yksi yhteinen palkkausjärjestelmä. Akavalaiset liitot ovat tiiviisti mukana uudistuksessa ja pitävät huolta siitä, että ministeriössä työskentelevien noin 2 200 akavalaisen asema turvataan muutoksessa.

Puolustusvoimauudistus uhkaa johtaa noin 700 siviilityöntekijän ja 500 sotilaan irtisanomiseen. Irtisanomisten lisäksi paikakuntavaihdokset aiheuttavat muutoksia henkilöstölle. Akavalaista ESJA-sopimusalan henkilöstöä edustava pääluottamusmies Ari Rautakorpi käsittelee uudistusta tässä lehdessä tarkemmin henkilöstön näkökulmasta.

Toivotan oikein rentouttavaa kesää kaikille lukijoille.



**Tarja Niemelä**

valtion neuvottelukunnan  
puheenjohtaja, JUKO  
neuvottelupäällikkö,  
Suomen Lakimiesliitto

# Valtion vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelma

**V**altionhallinnon tuottavuusohjelma on korvattu uudella vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmalla. Hallitusohjelma lähtee siitä, että tuloksellisuus syntyy aidosti tuottavuutta lisäävin toimenpitein. Tavoitteena on, että työ muuttuu samalla työntekijälle mielekkäämmäksi, palvelun laatu paranee ja työn yhteiskunnallinen vaikuttavuus nousee. Hankkeella on edelleen säästötavoitteet, mutta nyt niitä eivät määritä henkilöstötyövuodet, vaan raha ja kokonaistuottavuus.

Valtiovarainministeriön asettaman vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelma-hankkeen toimikausi on 1.11.2011–30.4.2015. JUKOlla on edustus niin ohjaus-, valmistelu-, kuin henkilöstöryhmässäänkin.

## Henkilöstö mukana valmistelussa

Hallitus on linjannut iltakouluissaan, että vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmassa painotetaan erityisesti henkilöstön osaamisen kehittämistä, oman työn vaikutusmahdollisuuksia, työkykyä tukevaa toimintaa sekä johtamisen ja esimiestyön merkitystä tuloksellisen toiminnan edellytyksinä. Näyttää siltä, että tässä hankkeessa on ymmärretty henkilöstön tärkeys

tuloksellisuuden tekijänä. JUKO lähtee siitä, että syntyneistä säästöistä osan tulee jäädä virastolle itselleen, ja tuosta virastolle jäävästä erästä osa kuuluu henkilöstölle.

Valtion henkilöstölle vuoden alussa tehdystä kyselystä ilmenee, että tuloksellista toimintakulttuuria edistävät mahdollisuus ja aika uuden ideointiin, yhteiset tavoitteet ja yhteisöllisyys sekä luottamus. Myös kannustava palaute ja palkinta sekä tekemisen meininki koettiin tärkeiksi tuloksellisuuden osatekijöiksi. Sen sijaan byrokratia, säännöt, ohjeet ja kontrolli sekä resurssien omiminen ja priorisoinnin puute nousivat kyselyssä tuloksellisen toiminnan esteiksi.

## Miten tästä eteenpäin

Ohjelmaa valmistellaan erilaisissa työryhmissä. Tuloksellisuuden näkökulmasta ehkä kaikkein tärkein työryhmä on ydintoimintoanalyysi-ryhmä. Tämä ryhmä miettii, miten valtion toimintoja voidaan uudistaa asiakaslähtöisesti ja yli hallinnonalojen rajojen. Näkökulmana on tehtävien ja toimintojen priorisointi sekä tarpeettomista tehtävistä luopuminen. Jokaisen viraston tulee valmistella oma ydintoiminta-analyysi, jossa tarkastellaan mitkä ovat viraston päätehtävät ja onko

sellaisia tehtäviä, joista voitaisiin joko osittain tai kokonaan luopua. Keskustasolla laadittu ohjeistus toimitetaan virastoille vielä ennen juhannusta.

Ydintoiminto-ryhmässä tarkastellaan sitä, missä asioissa hallinnonalojen välisiä yhteistyötä voidaan lisätä ja pitäisikö joitain toimintoja yhdistää. Ministeriöt keräävät virastojen toimittamat analyysit ja tekevät niiden pohjalta yhteenvedot hallinnonaloittain. Tämän jälkeen laaditaan koko valtionhallinnon ydintoimintoanalyysi.

Nähtäväksi jää löytyykö työryhmältä rohkeutta tehdä merkittäviä valtion toimintojen uudelleenjärjestelyjä ja löytyykö näille linjauksille vielä poliittista tahtoa. Valtion keskushallinnon uudistamishankkeella – eli KEHU-hankkeella on yhtymäkohtia tähän hankkeeseen. KEHU-hanke tarkastelee mahdollista ministeriöiden yhdistämistä yhdeksi virastoksi. Siitä tarkemmin toisella kertaa. ■

**Markku Nieminen**  
neuvottelupäällikkö, JUKO

*Kirjoittaja toimii JUKOn edustajana sekä vaikuttavuus- ja tuloksellisuus-hankkeessa että keskushallinnon uudistamishankkeessa.*

## Keppi ja Porkkana hukassa?

Lehden vanhat numerot löydät myös osoitteesta

[www.keppijaporkkana.fi](http://www.keppijaporkkana.fi)

Käy tutustumassa!

# Työelämän kehittämisstrategia

**P**ääministeri **Jyrki Kataisen** hallitusohjelmaan sisältyy kirjaus työelämän kehittämisstrategiasta. Strategian ja sen pohjalta käynnistettävän kehittämisohjelman tulee muun muassa nostaa työllisyysastetta sekä parantaa työelämän laatua, työhyvinvointia sekä työn tuottavuutta. Kehittämisohjelma kattaa kaikki toimialat sekä kaikenkokoiset yritykset ja työorganisaatiot.

Työministeri **Lauri Ihalainen** käynnisti strategian valmistelun marraskuussa 2011, ja sen loppuraportti hyväksyttiin johtoryhmässä huhtikuussa 2012. Kehittämisstrategian visio on kehittää suomalaista työelämää siten, että se voidaan arvioida Euroopan parhaimmaksi vuoteen 2020 mennessä. Näin siksi, että työelämän laadusta on tullut yhä tärkeämpi kansantalouden kilpailutekijä. Hyvällä työelämän laadulla ja maineella pystytään houkuttelemaan ammattitaitoisia ja osaavaa työvoimaa. Hyvä työelämän laatu nostaa työllisyysastetta ja pidentää työuria.

## Kehittämisen painopisteet

Loppuraportissa määriteltiin neljä painopistettä tulevien vuosien suomalaisen työelämän kehittämisen. Kehittämistyöllä voidaan tukea työvoiman osaamista, työntekijöiden työhyvinvointia ja terveyttä, parantaa työorganisaatioiden innovointikykyä ja tuottavuutta sekä luottamusta ja yhteistyötä. Toinen lähtökohta on, että tuki- ja kehittämistoimenpiteet voivat olla erilaisia riippuen siitä, millä kehittämistasonlla kukin työorganisaatio kehittämistukea hakiessaan on.

Kehitystasoja on myös neljä. Osa suomalaisista työorganisaatioista luokitellaan edelleen kuuluvaksi joukkoon, joka ei yllä 'Hyvään perustasoonkaan' asti. Hyvään perustasoon kuuluvat organisaatiot, joissa arjen perusasiat ovat jo kunnossa. Tämä tarkoittaa muun muassa sitä, että työpaikalla toimitaan lakien ja työ- ja virkaehtosopimusten mukaan. Kolmas taso on niin kutsuttu 'Kehittäjä' -taso. Tällä tasolla on ryhdytty toimiin – vaikkapa yksittäisiin kehittämishankkeisiin. Neljänteen luokkaan kuuluvat 'Edelläkävijät'. Ne ovat työorganisaatioita, joiden toiminta on ketterää ja kilpailukykyistä. Kehittämistyö on

jatkuva. Näistä löytyy esimerkiksi innovatiivisia työaikatarkoituksia, joilla voidaan räätälöidä työaikoja työn luonteen ja yksilöllisten tarpeiden mukaan.

## Mihin strategialla pyritään?

Strategian tehtävänä on näyttää yleistä työelämän kehittämisen suuntaa. Sen puitteissa on tarkoitus käynnistää erilaisia toimenpide-, kehittämis- ja rahoitusohjelmia. Suurin haaste on siinä, että todellinen kehittäminen on aina tehtävä työn arjessa eli ihan oikeilla työpaikoilla. Tähän tehtävään tarvitaan palkansaaja- ja työnantajajärjestöjä, joilla on jäsenistönsä ja luottamusmiesten verkostonsa kautta yhteys työpaikoille.

Työelämän kehittämisstrategian toteuttamisvaiheeseen liittyy myös Työterveyslaitoksella käynnistetty Johtamisen ja esimiestyön kehittämisen verkosto ([www.johtamisverkosto.fi](http://www.johtamisverkosto.fi)) sekä Tekesissä syksyllä 2012 käynnistetty Euroopan paras työelämä 2020 ohjelma ([www.tekes.fi](http://www.tekes.fi)). ■

**Ulla Aitta**  
asiantuntija,  
Akava

Työelämän kehittämisstrategia 2020 on laadittu hallitusohjelman tavoitteiden mukaisesti laajassa yhteistyössä työ- ja elinkeinoministeriön ja työministeri Lauri Ihalaisen johdolla. Johtoryhmään ja sen asettamaan työjaokseen ovat TEM:n lisäksi osallistuneet muun muassa STM, OKM, VM sekä kaikkien työmarkkinakeskusjärjestöjen puheenjohtajat ja Tuottavuuden pyöreän pöydän sihteerit. Lisäksi mukana ovat olleet Tekes, Työterveyslaitos, Työsuojelurahasto ja Työturvallisuuskeskus. Työelämän kehittämisstrategian johtoryhmässä toimii Akavan puheenjohtaja Sture Fjäder ja johtoryhmän työtä valmistelevalta työjaokselta Ulla Aitta.

# Puolustusvoimauudistukset ja henkilöstö muutoksen puristuksessa

**P**uolustusvoimien uudistus on välttämätön. Uudistus koskee jokaista Puolustusvoimien palveluksessa olevaa, sillä näin laaja rakennemuutos vaikuttaa ainakin välillisesti kaikkiin tehtäviin ja niiden sijoitukseen. Varsinaisesti vähennettäviä tehtäviä on noin 2400, joista mahdollisesti irtisanottavien määrä on noin 1200. Uudistus voi onnistua vain, kun palvelukseen jäävä henkilöstö sitoutuu siihen. Tämä taataan siten, että henkilöstö pääsee aidosti vaikuttamaan muutokseen. Henkilöstön kannalta on erittäin tärkeää saada ajoissa tietoa siitä, ketkä ovat muutoksen kohteena ja sen tulee olla selvillä ennen päätösten tekemistä.

Henkilöstölle, jäävälle ja irtisanottavalle, on perusteltava muutokset, jotta ne voidaan kokea oikeudenmukaisiksi, tasapuolisiksi ja mahdollisimman hyväksyttäviksi. Se on Puolustusvoimien työnantajakuvan, imagon ja maanpuolustustahdon kannalta tärkeää.

Nopeatahtinen aikataulu ei valitettavasti tue näitä tavoitteita ja saattaa heikentää organisaatiouudistuksen toimivuuden ja tavoitellut säästöt.

## Urakehitys on mahdollistettava uudessa organisaatiossa

Uudistuksen kantava periaate on johtamisen tehostaminen ja johtamistasojen vähentäminen neljästä kolmeen. Olemme vahvasti kyseisen periaatteen takana. Kaikki tehtävät tulee täyttää osaamisen

perusteella ja mahdollistettava siviileiden ja sotilaiden urakehitys uudessa organisaatiossa.

Korkeasti koulutettujen erikoisupseerien osalta tulee ensisijaisesti huomioida heidän valmiutensa ja erikoisosaamisensa. Heille on turvattava jatkossakin tarvittavat sotilasopinnot organisaation johtotehtäviin. Uudistuksen yhteydessä muodostetaan myös uusia organisaatioita, joissa on runsaasti tehtäviä, jotka mahdollistavat korkeasti koulutettujen siviileiden urakehitysmahdollisuudet.

## Henkilöstön asema

Ongelmaksi muodostuu suuri muuttuvien tehtävien määrä, sillä kaikki uudet ja muuttuneet tehtävät tulee kuvata ja arvioida uudelleen. Tämä työ on tehtävä huolella, sillä sellaista tilannetta ei voi hyväksyä, jossa henkilö ei tiedä minkä vaativuusluokan tehtävään hän sijoittuu ja hakeutuu.

Kaiken kaikkiaan henkilöstön irtisanomiset ja siirrot on minimoitava, ja niiden yhteydessä on pyrittävä vapaaehtoisuuteen. Sen henkilöstön osalta, joka joutuu kieläytymään siirrosta työssäkäyntialueen ulkopuolelle, tulee soveltaa pehmeitä keinoja. Puolustusvoimilla on tässä yhteydessä erinomainen tilaisuus hyödyntää etätömahdollisuuksia niiden tehtävien osalta, joissa se on mahdollista. ■

*Insinöörimajuri Ari Rautakorpi  
Puolustusvoimien  
JUKO ry:n pääluottamusmies*

*Keppi ja Porkkana  
toivottaa lukijoilleen  
hyvää ja rentouttavaa kesää.*

Vastaava toimittaja: Agronomiliitto, Mari Raininko, p. (09) 2511 1642,  
mari.raininko@agronomiliitto.fi  
Toimitus: Agronomiliitto, Maija Soljanlahti  
Osoitelähde: jäsenliitot

## Liittojen valtiosektorin asiamiehet:

### Agronomiliitto

Mari Raininko, asiamies  
Puh. (09) 2511 1642, 040 901 1642  
mari.raininko@agronomiliitto.fi  
www.agronomiliitto.fi

### Akavan Erityisalat

Kalevi Juntunen, asiamies  
puh. 0201 235 351, 040 582 2780  
kalevi.juntunen@akavanerityisalat.fi  
www.akavanerityisalat.fi

### Driftingsjörfsförbundet i Finland, DIFF

Kristina Morberg, t.f. verksamhetsledare  
Tfn. (09) 4767 717  
kristina.morberg@diff.fi  
www.diff.fi

### Luonnontieteiden Akateemisten Liitto LAL

Jari Lehto, toiminnanjohtaja  
puh. (09) 2511 1661, 0400 667 045  
jari.lehto@luonnontieteilijat.fi  
www.luonnontieteilijat.fi

### Metsänhoitajaliitto

Tapio Hankala, toiminnanjohtaja  
puh. (09) 6840 8112  
tapio.hankala@metsanhoitajat.fi  
www.metsanhoitajat.fi

### Suomen Ekonomiliitto SEFE

Tuomas Viskari, asiamies  
puh. 0400 4582 36  
tuomas.viskari@sefe.fi  
www.sefe.fi

### Suomen Lakimiesliitto

Tarja Niemelä, neuvottelupäällikkö  
puh. (09) 8561 0346  
tarja.niemela@lakimiesliitto.fi  
www.lakimiesliitto.fi

### Suomen Psykologiliitto

Riitta Saikkonen-Heinonen, pääsihteeri  
puh. (09) 6122 9177, 040 579 1513  
riitta.saikkonen@psyli.fi  
www.psyli.fi

### Tekniikan akateemiset TEK

Pia Hiltunen, asiamies  
puh. (09) 2291 2223  
pia.hiltunen@tek.fi  
www.tek.fi

### Tradenomiliitto TRAL

Katariina Tirri-Nuotto, työsuhdelakimies  
puh. 0201 55 8810  
katariina.tirri-nuotto@tral.fi  
www.tral.fi

### Uusi Insinööriliitto UIL

Juha Särkkä, julkisen sektorin asiamies  
puh. 0201 801 843  
juha.sarkka@uil.fi  
www.uil.fi

### Yhteiskunta-alan korkeakoulutetut ry

Arja Laine, asiamies  
puh. 010 231 0355  
arja.laine@yhteiskunta-ala.fi  
www.yhteiskunta-ala.fi

### Ympäristöasiantuntijoiden keskusliitto YKL

Arja Varis, edunvalvontapäällikkö  
puh. (09) 622 68510, 0400 488 516  
arja.varis@ykl.fi  
www.ykl.fi