

Ulkoministeriön henkilöstösuunnitelma 2018–2022

1. Toimintaympäristö

Ulkoministeriön henkilöstösuunnitelma pohjaa hallinnonalan strategiaan painopisteisiin, jotka on määritelty hallitusohjelman perusteella. Näiden ja muiden hallituksen politiikka-asiakirjojen pohjalta on hallinnonalalle määritelty suunnittelukauden 2019-2023 vaikuttavuuden ja toiminnallisen tehokkuuden tavoitteet, jotka ohjaavat hallinnonalan toimintaa ja voimavarojen kohdentamista.

Ulkoasiainhallinnon kannalta keskeiset strategiset painopistealueet ovat:

- Ulkoasiainhallinto edistää Suomen ja suomalaisten turvallisuutta ja hyvinvointia työskentelemällä Suomen, sen lähialueiden ja kansainvälisen turvallisuuden ja vakauden hyväksi
- Ulkoasiainhallinto edistää sääntöpohjaista kansainvälistä järjestelmää
- Ulkoasiainhallinto edistää Suomen kasvua tukevia avoimia taloussuhteita ja tukee suomalaisyritysten osallistumista kansainväliseen kauppaan ja arvoketjuihin
- Ulkoasiainhallinto työskentelee ihmisoikeuksien, tasa-arvon sekä demokratian vahvistamiseksi
- Ulkoasiainhallinto edistää Agenda 2030:n toimeenpanoa ja toimii ilmastomuutoksen torjumiseksi
- Ulkoasiainhallinto palvelee

Voimakas muutos toimintaympäristössä tarjoaa Suomelle sekä uusia mahdollisuuksia että vakavia huolenaiheita. Valtio ja muut toimijat ovat entistä tiiviimmin ja moninaisemmin sitein yhteydessä toisiinsa ja toisistaan riippuvaisia. Niiden valtasuhteet ovat jatkuvassa muutoksessa. Yleismaailmallisten arvojen kunnioitus horjuu. Kansainvälinen turvallisuustilanne on eurooppalaisesta näkökulmasta heikentynyt viime vuosien aikana. Muuttuneelle toimintaympäristölle on ominaista muutosten nopeus ja ennakoimattomuus.

Ulkoasiainhallinnolta muuttuva kansainvälinen toimintaympäristö vaatii henkilöstön ja osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Helsingissä toimivan ministeriön lisäksi ulkoasiainhallinto operoi laajan edustustoverkon avulla. Suomen edustustoverkko onkin suhteellisen kattava mutta miehitykseltään ohut. Edustustoja, joissa on lähetettyä henkilökuntaa, on yhteensä 86. Näistä 53 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 sietämistä ja laaja-alaista sitoutumista.

Ulkoministeriö hallinnoi kehitysyhteistyön määrärahoja. Vuonna 2018 valtion talousarvion mukaiset kehitysyhteistyön määrärahat ovat kokonaisuudessaan 886 miljoonaa euroa. Ulkoministeriön hallinnoiman varsinaisen kehitysyhteistyön osuus on 544 miljoonaa euroa.

Ulkoministeriön hallinnonalan toimintamenot ovat kehyskaudella 2019 - 2022 noin 220 milj. euroa vuosittain. Tulevan kehyskauden aikana nykyisten kehysten mukaisten määrärahojen arvioidaan olevan riittämättömät ulkoasiainhallinnon tarpeisiin; nykyarvioiden mukaan vuoden 2022 lopussa toimintamenojen siirtyvä erä olisi käytännössä käytetty.

Määrärahojen supistuessa on etsitty keinoja sopeuttamiseen. Edustustoverkon supistamisen lisäksi on ministeriössä toteutettu ja käynnissä valtiokonsernin kehittämishankkeiden lisäksi useita ulkoasiainhallinnon kehittämis- ja tehostamishankkeita, joilla haetaan edellisten kehyspäästösten ja hallitusohjelman mukaisia säästöjä. Näitä ovat mm. edustautumisen tavat ja mallit -hanke TAMA, ministeriön tukitoimintojen keskittämisen ja yhdistämisen hanke MINTUKI, kehitysyhteistyön toimintatapojen uudistaminen sekä maahantulopalveluita koskevat digitalisaatiohankkeet.

Tulevalla kehyskaudella hallinnonalalle kohdistuu muuttuvan toimintaympäristön lisäksi seuraavia erityishaasteita:

- hallituksen digisäästöjen kohdentaminen
- edustustoverkko; edustautumisen muodot, laajuus ja kustannukset, edustustojen turvallisuus, erityisesti tietoturva
- Team Finland -toiminnan resursointi
- kansalaispalveluiden resursointi, erityisesti maahantulopalvelut (Kiina, Venäjä)
- EU-puheenjohtajuus
- valuuttakurssikehitys
- kiinteistömenot

Digisäästöt

Ulkoasiainhallinnolle on osoitettu JTS-miljardin tuottavuussäästöstä 983 000 euroa vuonna 2020, 1 961 000 euroa vuonna 2021 ja 2 934 000 euroa vuonna 2022. Nykyisten laskentaolettamien perusteella säästö jatkuu vuoteen 2029 asti kasvaen noin miljoonalla eurolla vuosittain. Vuonna 2029 säästötavoite on yhteensä 9,6 miljoonaa euroa.

JTS-miljardin tuottavuussäästö tulee johtamaan edustustoverkon ja ministeriön toimintojen voimakkaaseen supistamiseen ellei määrärahasoon saada korjausta tulevina vuosina.

Tätä koskevat suunnitelmat tulee valmistella kehyskauden aikana ja ensimmäisten edustustojen voidaan arvioida sulkeutuvan vuoden 2022 aikana.

EU-puheenjohtajuus

Ulkoministeriö joutuu rahoittamaan oman kehysensä sisältä myös vuoden 2019 EU-puheenjohtajuuskuluja (henkilöstö + muut kulut), jotta puheenjohtajuus voidaan ulkoasiainhallinnossa hoitaa Suomen tavoitteiden mukaisesti. Tällä hetkellä EU-puheenjohtajuudesta ulkoasiainhallinnolle aiheutuvien kustannusten voidaan arvioida olevan vähintään 2,5 milj. euroa.

Muita valtionhallinnon toimia

Vuonna 2016 solmittu kilpailukyky sopimus (KIKY-sopimus) merkitsi valtiolla 30 % leikkauksia lomarahoihin, ja työajan pidentymistä 6min./päivä. Käytännössä työajanpidennystä vastaava määrä henkilötyövuosia (htv) leikattiin hallinnonalojen kehysmäärärahoista. Ulkoasiainhallinnon kohdalla leikkaus merkitsi n. 15–20 htv:n leikkausta. UH on kuitenkin lykännyt htv-leikkausten toimeenpanoa lähestyvän EU-puheenjohtajuuskauden (7-12/2019) takia.

Valtioneuvoston hallintoyksikkö (VNHY) on edennyt valtioneuvoston eri toimintojen yhtenäistämässä. UH on myös liittynyt valtionhallinnon talous- ja henkilöstöhallintojärjestelmään Kiekuun. VNHY:n on tarkoitus jatkossa yhtenäistää ministeriöiden henkilöstön tulo- ja lähtöjärjestelyjä, henkilökortteja, kokous- ja toimitiloja, tietojärjestelmiä (VAHVA), intranet-toimintoja, rekrytointijärjestelmiä, jne.

Talouspoliittinen ministerivaliokunta puolsi 18.12.2017 esitystä valtion henkilöstöhallinnon tehostamisesta 304 htv:lla vuoteen 2029 mennessä. VM on asettanut hankkeen henkilöstöhallinnon tehostamiseksi. Tavoitteena on käynnistää sellaiset kehittämistoimet, jotka johtavat tehokkuuden parantamiseen, henkilöstöpalveluiden laadun sekä yhtenäisyyden paranemiseen. Kehittämistoimia voivat olla esimerkiksi henkilöstöhallinnon tehtävien siirto Palkeisiin, työn jakamisen uudet mallit kuten yhteispalvelut, henkilökierto, verkostomainen yhteistyö, HR-tehtävien keskittäminen, toimintatapojen muutokset. VM on asettanut 22.3.2018 Valtionhallinnon HR-ohjausryhmän kehittämään ja tukemaan valtion strategista HR-johtamista.

2. Henkilöstöstrategia

Ulkoministeriön henkilöstöstrategialla tuetaan ministeriön strategisten tavoitteiden toteutumista, johtamista, henkilöstön työhyvinvointia ja kehittämistä. Henkilöstöstrategian pohjana on henkilöstökysely, jolla kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä ja tarpeita. Näiden tulosten pohjalta ja ministeriön toiminnallisten tarpeiden mukaisesti laadittiin henkilöstöstrategia vuosille 2015–2020.

Ulkoministeriön henkilöstöstrategian (Hestra) 2015–2020 painopistealueita ovat:

1. Henkilövoimavarojen kohdentaminen – priorisointi, depriorisointi ja poisvalinta

- Ulkoministeriön henkilövoimavarojen vähentyessä edelleen on voimavarat 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.
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.
 3. Johtaminen
 - Ulkoministeriö on tehnyt merkittäviä uudistuksia johtamisessa. 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.
 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.
 5. Edustustojen paikallisesti palkattu henkilöstö ja edustustojen työnantajatoiminta
 - Paikallisesti palkattu henkilöstö on ulkoasianhallinnon 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.

3. Henkilöstörakenne ja määrä

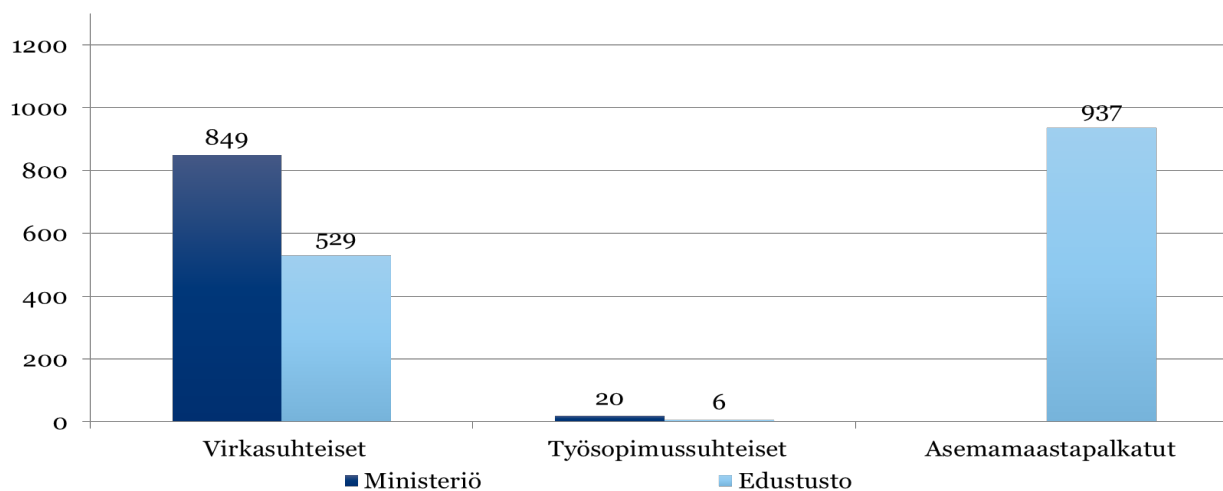
Henkilötyövuosien mitoitus sisältää EU-puheenjohtajuuskauden vahvistukset 2019, Euroopan neuvoston puheenjohtajuuden 2018–2019, Suomen puheenjohtajuuden Arktisessa Neuvostossa 2017–2019 ja MINTUKI-hankkeen vähennykset osastoilla.

Henkilötyövuosimitoituksessa ei ole huomioitu työajanpidennyksen vaikutusta (Kiky) joka on noin 17 -20 henkilötyövuotta (vähennys tehdään EU-pj-kauden jälkeen) eikä keväällä 2018 tulleita valtionhallinnon digi-säästöjä.

Hallinnonalan henkilötyövuosikehykset 2018-2023:

HTV/vuosi	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Ministeriö ml. Kouvola	881	866	827	820	820	820
UE lähetetyt	551	603	554	554	554	554
UE paikallisesti palkatut	917	934	915	915	915	915
UE yhteensä	1 468	1 537	1 469	1 469	1 469	1 469
Yhteensä	2 349	2 403	2 296	2 289	2 289	2 289

Henkilöstön rakenne vuoden 2017 lopussa



UH:n henkilöstöstä on vakinaisessa palvelussuhteessa 85 %.

Määräaikaisen henkilöstön määrän (15 %) ennakoitaan nousevan vuonna 2019 noin 20 %:iin johtuen EU-puheenjohtajuuskauden määräaikaisista vahvistuksista. Ministeriössä määräaikaisuuden pääasiallisena perusteena on ollut virkamiesten virkavapauden aikainen sijaisuus.

Osa-aikaisten henkilöiden % -osuus koko henkilöstöstä on pysynyt suhteellisen vakiona. Osa-aikaisuus on yleisempää naisilla (85 %) kuin miehillä. Henkilöstölle osa-aikaisuus antaa mahdollisuuden sovittaa yhteen työ- ja perhe-elämä mikä puolestaan edistää työssä jaksamista.

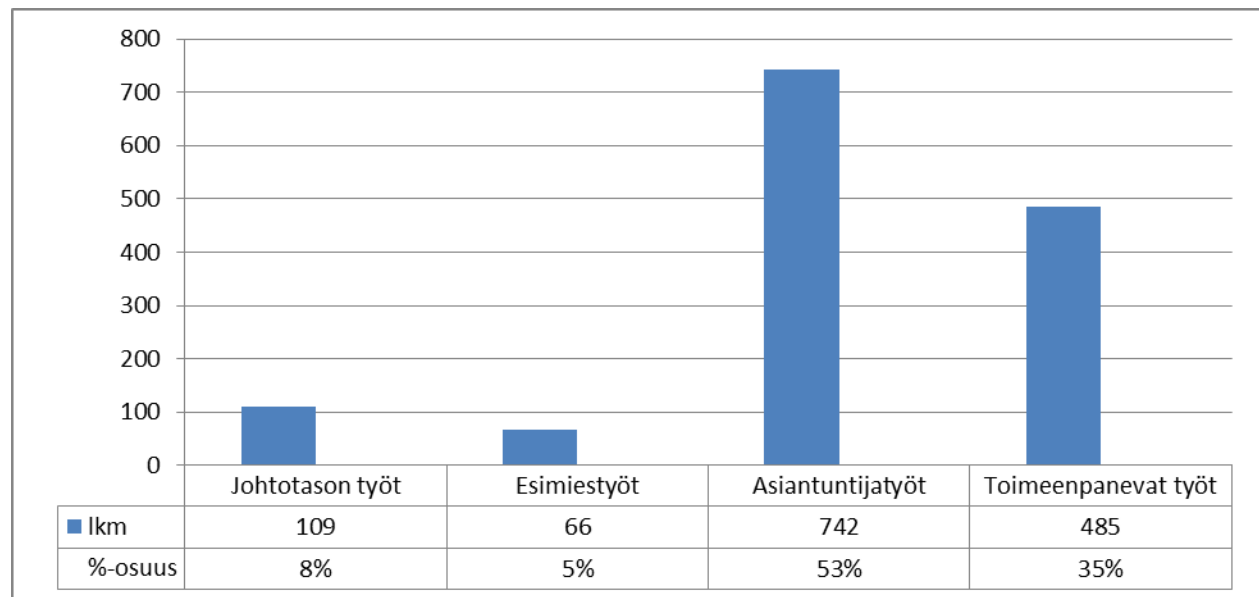
Pidennetty työaika (40h/vko) oli käytössä noin 10 %:lla henkilöstöstä vuonna 2017.

Henkilöstön lukumäärä 2017	1402	%-osuus
Vakinaiset	1194	85 %

Määräaikaiset	208	15 %
Kokoaikaiset	1369	98 %
Osa-aikaiset	33	2 %

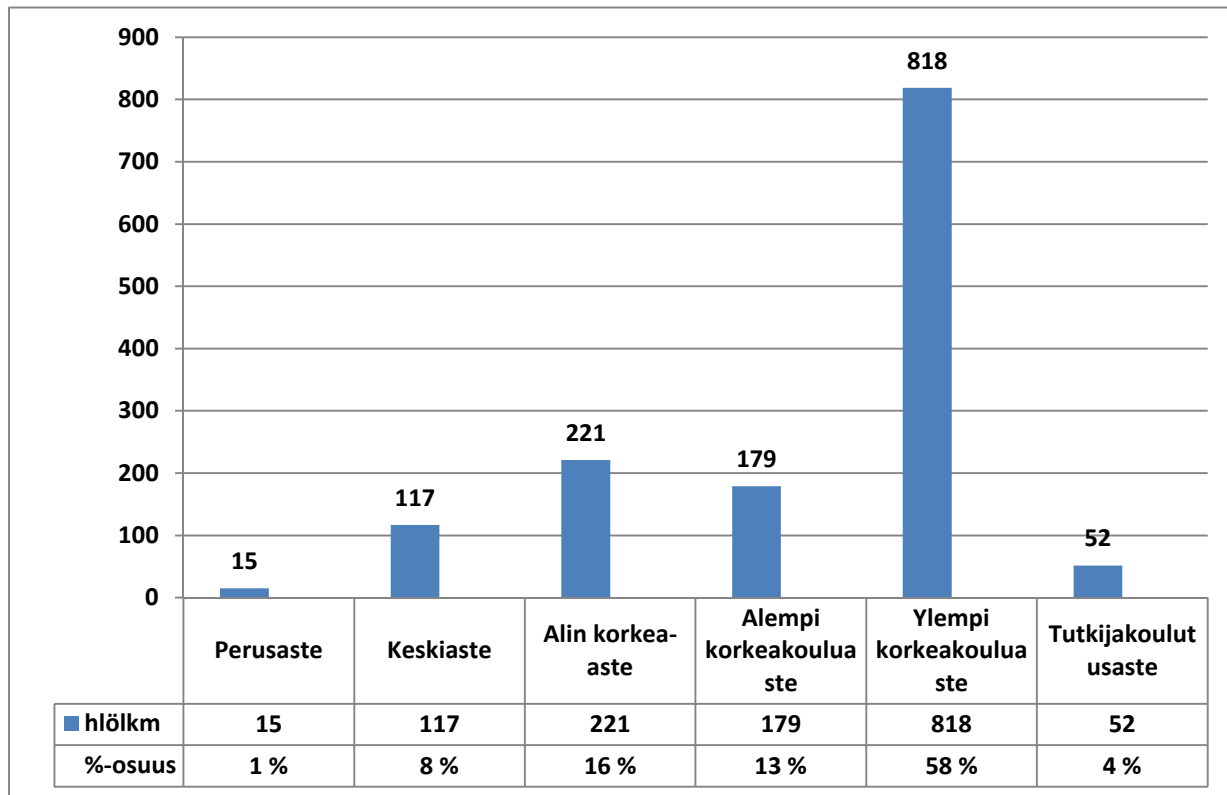
Henkilöstön sijoittuminen tehtävätasoin

Naisten osuus asiantuntijatehtävistä toimivista on 53 % ja naisten osuus johdosta on 49 % sekä toimeenpaneveissa tehtävissä naisten osuus on 82 %.



Toimeenpanevat tehtävät käsittävät vautiluokat 5B-8A, asiantuntijatehtävät vautiluokat 8B-12A, esimiestehtävät 12B-13B.

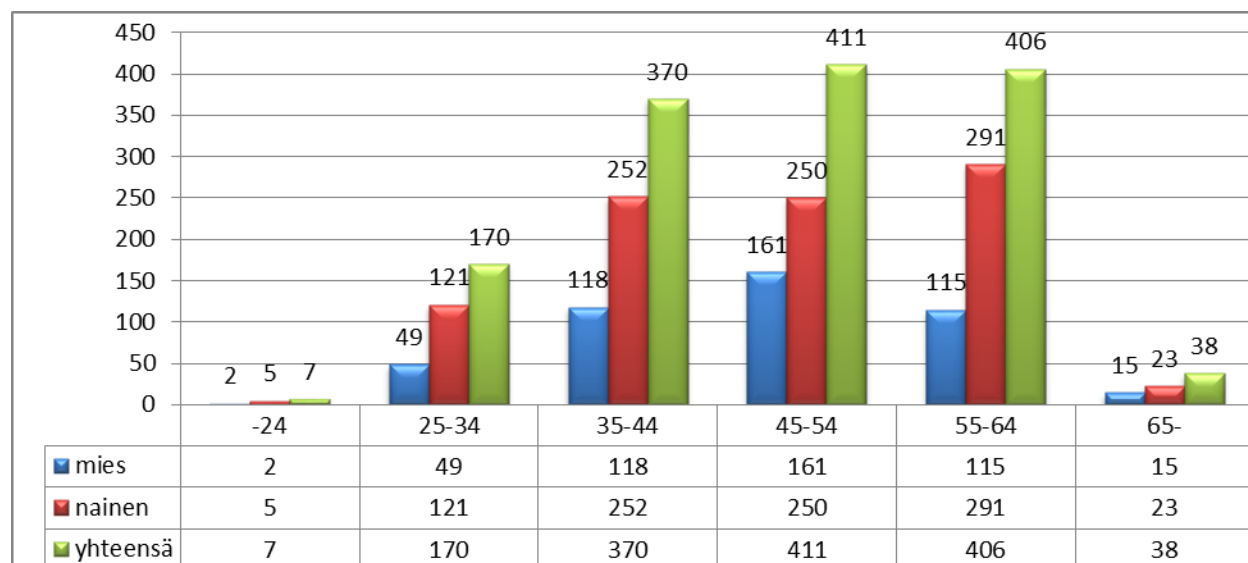
Koulutusrakenne



Ikärakenne

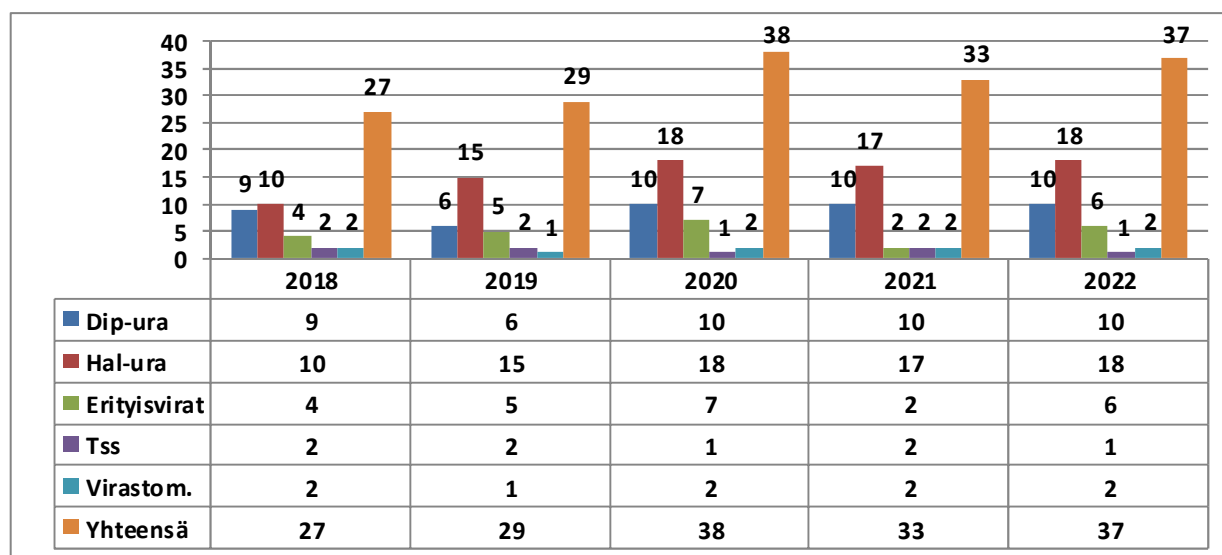
Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2017 lopussa 48,3 vuotta ja vähintään 45 -vuotiaiden %-osuus henkilöstöstä oli 61 %.

Keski-ikä on ollut viime vuodet tasaisessa nousussa, mutta laski vuonna 2017 -0,1 vuotta. Erityisesti hallintouralla ikäpyramidin painottuu työuran loppupäähän.



Eläköitymisennuste vv 2018–2022

Ulkoministeriön keskimääräinen eläköitymisikä on ollut viime vuodet tasaisessa nousussa ollen vuoden 2017 lopussa 65,3 vuotta. Ulkoministeriön keskimääräinen eläköitymisikä on valtiohallinnon korkeimpia. Virkamieslain tulevat muutokset tulevat todennäköisesti nostamaan eläköitymisikää entisestään.



Ulkoministeriöstä eronneet vuosina 2013-2017:

Ulkoministeriön tilastossa eronneista näkyvät kaikki virastaan eronneet, ml. eläköityneet, muuhun valtion virkaan siirtyneet jne. Ministeriön vakituisesta virasta muuhun valtion, kunnan tai yksityisen sektorin tehtävään siirtyneet ovat tilastossa vähemmistö, arviolta 5-10 henkeä vuosittain.

Ura-alue	2013	2014	2015	2016	2017	2018 ennakointi
Dip-ura	26	17	27	12	11	9
Hal-ura	30	26	26	22	21	10
Erytisvirat	7	4	7	6	8	4
Tss	3		1	1		2
Virastomestarit	5	3	3	3	3	2
Yhteensä	71	50	64	44	43	27

Palkattomat virkavapaudet 2013-2018:

Ulkoministeriöstä on virkavapaalla vuosittain n. 120 virkamiestä erilaisin perustein. Eniten virkavapautta haetaan perhepoliittisin perustein (vanhempainvapaa, hoitovapaa jne.). Vuorotteluvapaaehtojen tiukennuksen jälkeen tämä virkavapaus on ollut vähemmän käytössä.

Virkavapautta myönnetään myös työskentelyyn toisessa valtion virastossa, Euroopan Unionin ulkosuhdehallinnossa, YK:ssa tai muussa kansainvälisessä järjestössä.

Määritelmän mukaan Euroopan unionin ulkosuhdehallinto muodostuu sihteeristön (1/3), komission (1/3) ja jäsenmaiden (1/3) virkamiehistä. Suomella on ulkosuhdehallinnossa tällä hetkellä 11 virkamiestä nk. jäsenmaiden kiintiössä (temporary agent). Lisäksi ulkosuhdehallinnossa on Suomen maksamia erityisasiantuntijoita (sekondeerattuja) virkamiehiä ja vakituisia sihteeristön suomalaisvirkamiehiä.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Perhepoliittinen	37	41	38	46	52	44
Virka toisessa virastossa	11	13	15	19	18	29
Toiminta EU-tehtävissä	10	10	9	10	9	8
Toiminta YK-tehtävissä	10	11	11	11	11	6

Opintovapaa	6	5	7	12	9	5
Vuorotteluvapaa	12	13	10	9	7	3
Muu virkavapaus	19	20	15	13	14	9
Yhteensä	105	113	105	120	120	104

Korvaava rekrytointi

Diplomaattiuran rekrytointi (KAVAKU-kurssi) on suunniteltu siten että v 2018 tavoitteena on rekrytoida 29 henkilöä. Vuosina 2019 - 2020 ei nykytietojen valossa ole rekrytointia, tämän jälkeen rekrytointia tarkastellaan vuosittain.

Hallintouralle rekrytoitiin (HALKU-kurssi) vuonna 2018 15 henkilöä. Suunnitelman mukaan vuosina 2019 – 2020 ei ole rekrytointia. Tämän jälkeen rekrytointia tarkastellaan vuosittain.

Muiden ura-alueiden osalta tarkastellaan korvaavan rekrytoinnin tarvetta eläköitymisten ja muiden ulkoisten poistumien yhteydessä.

	2018	2019	2020	2021	2022
Kavaku-rekrytointi	29	0	0	10	10
Halku-rekrytointi	15	0	0	15	15

Henkilöstöresursointiin vaikuttavia toiminnan kehittämisohjelmia ja hankkeita

- *Suomen edustautumisen tavat ja mallit - TAMA-hanke*

- Tukitehtävien osalta päätettynä tavoitteena on henkilöstö- ja taloushallinnon toimintojen entistä laajempi keskittäminen ulkoministeriöön ja osittain Palkeisiin, teknisten tukipalvelujen johdon ja ohjauksen keskittäminen sekä toiminnan ulkoistaminen mahdollisimman laajasti, sekä edustustojen verkkosivujen hallinnoinnin keskittäminen aiempaa enemmän ministeriöön. Säästöpotentiaaliksi on arvioitu n. 18-20 htv vuoteen 2022 mennessä.
- TAMA KIINTUKI-hankkeen onnistumiseksi on välttämätöntä, että nykyisen kiinteistöpalveluresurssin jatko- ja erikoistumiskoulutuksesta huolehditaan, mutta erityisesti uusia rekrytointeja suunniteltaessa on tähdättävä siihen, että projektin

toteuttamisen edellyttämät uudet rekrytoitavat viranhaltijat (tarve tulevaisuudessa noin 15 htv) hallitsevat yleisesti kiinteistöpalvelualueen, ja että heillä kullakin on myös erikoisosaamista, jota voidaan käyttää yli kiinteistöpalvelullisten aluerajojen. Edustustojen hallinnollisen henkilöstön osalta vapautuva resurssi pystytään kohdistamaan substanssiin. Asemamaasta rekrytoitavien määrään KIINTUKI-hankkeella tullee olemaan vaikutuksia, jotka kuitenkin selkiytyvät vasta sitten, kun kukin kiinteistöpalvelualue on muodostettu ja kunkin edustuston kiinteistöpalvelulliset nykytoiminnot, prosessit ja tarpeet mahdollisine ulkoistuksineen on perusteellisesti selvitetty yhdessä kunkin edustuston kanssa.

- **Ministeriön tukitehtävien keskittäminen ja yhdistäminen - MINTUKI-hanke**
 - o Ministeriön tukitehtävien tarkastelu, keskittäminen ja toimintatapojen uudistaminen. Säästötavoite on -30–35 henkilötyövuotta (htv) vuosien 2018–20 aikana.
- **Kiti-hanke, valtionhallinnon kirjanpidon kehittämishanke**
 - o Toimintatapojen modernisointi ja toimintojen keskittäminen Palkeisiin.
 - o Yksi virkasiirto toteutettiin Palkeisiin vuonna 2017. Muita tehtäviä joihin hankkeella vaikutuksia on identifioitu neljä.
- **Osastojen kehittämishankkeita:**
 - o Kansalaispalvelujen (KPA) toimintojen uudistamishankkeessa tullaan säästämään n. 4 htv:n verran töiden uudelleenorganisoinnilla. Lisäksi on päätetty UH:n päivystyskeskustoiminnon ulkoistamisesta Hätäkeskukselle (Häke) vuoden 2018 aikana. Ulkoistuksen vaikutuksesta UH:sta siirtynee arviolta kahdeksan henkilötyövuoden työt Häke:lle.
 - o Kehityspoliittinen osasto (KEO) käy läpi toimintaprosessejaan. Tarkkaa suunnitelmaa ei vielä ole htv säästöistä. Hallintotehtävissä pyritään 4 htv säästöön.
 - o Henkilöstöhallinto (MINTUKI-hankkeeseen liittyvät UM tuki – hanke, joidenkin HR toimintojen keskittäminen Palkeisiin ja HR toimintojen kehittäminen). Henkilöstöhallinnon uudistushankkeen johdosta osa palvelussuhde-aiheisiin liittyvistä tehtävistä on siirretty Palkeiden hoitoon. Samalla uudistetaan henkilöstöhallinnon prosesseja ja organisaatiota vuonna 2018. Uudistuksen henkilöstövaikutusten on arvioitu olevan noin -15 htv:n luokkaa.

Kansainvälisiin vastuisiin liittyviä resurssitarpeita

- **Suomen EU-puheenjohtajuuskausi** v. 2019 jälkimmäinen puolivuotiskausi.
 - o Suomen puheenjohtajuus Euroopan Unionissa tulee vaatimaan resurssitäydennyksiä sekä ministeriössä Helsingissä että ulkomaanedustuksessa erityisesti Brysselin pysyvässä edustustossa. Pääosin lisätehtävät kustannetaan VNK:n keskitetystä EU pj-määrärahasta.
 - o Suunnitelmien mukainen lisätarve on arvioitu olevan:
 - ministeriössä 14 lisätehtävää

- EUE:ssa kaikkiaan 63 lisähenkilöä hoitamaan pj-kautta: a) 9 UM:n omat virkamiehet, b) 8 VNK:n kiintiön maksamat virkamiehet, c) 28 muiden ministeriöiden erityisasiantuntijat, d) 9 sektoriassistentit (paikallisesti palkattuna), e) 7 yhteishallinnon virkamiehet (joista 3 lähetettynä), f) 2 paikallisesti palkattua sisältötehtävä asiantuntijaa
- Genevessä 3 lisätehtävää
- Wienissä mahdollisesti 1-2 lisätehtävää
- **Suomen puheenjohtajuus Euroopan Neuvostossa** v. 2018–2019, yksi lisävirkamies ministeriössä ja edustustossa. Lisäksi Strasbourgin edustustoa tuetaan Pariisin suurlähetystöstä käsin.
- **Suomen puheenjohtajuus Arktisessa Neuvostossa** 2017–2019, viisi lisätehtävää ministeriössä
- **Opetus- ja kulttuuriministeriön uusia erityisasiantuntijan tehtäviä avataan yhteensä 7 kappaletta vuosina 2018–2019.** Vuonna 2018 rekrytoidaan neljä erityisasiantuntijaa asemapaikkoina Buenos Aires, Singapore, Washington ja Peking. Vuonna 2019 avataan lisäksi kolme erityisasiantuntijan tehtävää, jotka sijoittuvat todennäköisesti Moskovaan, New Delhiin ja Pretoriaan.
- **Business Finland** konseptilla ei tällä hetkellä näytä olevan henkilöresursointiin vaikutuksia. Kuudessa edustustossa (Los Angeles, New York, Ottawa, Singapore, Teheran ja Ankara) toimii määräaikainen **Team Finland**-toimintaan keskittyvä **erityisasiantuntija**. Ulkoministeriö sai keväällä 2018 tälle toiminnalle jatkorahoituksen 1,6 milj. euroa vuodessa. Tämän pohjalta käynnistettiin rekrytointi seitsemään asemapaikkaan (Los Angeles, New York, Ottawa, Singapore, Teheran, Pariisi ja Buenos Aires).
- Alustava rahoituspäätös **Bagdadin suurlähetystön avaamisesta** Irakissa on tehty hallituksen kehysriihessä syksyllä 2018.

Virkamiesvaihdot/sekondeeraukset

UM pyrkii laajentamaan virkamiestensä osaamista ja samalla kehittämään yhteistyötään keskeisten kumppaneiden ja yhteistyötahojen kanssa virkamiesvaihdoin ja ”sekondeeraus” -ohjelmilla. Tilanne vaihto-ohjelmien osalta arvioidaan vuosittain kulloisenkin resurssitilanteen valossa.

Kuluvana vuonna virkamiesvaihtoja/sekondeerauksia on ollut seuraavasti:

- Euroopan Unionin ulkosuhdehallinnossa (EUH) Brysselissä kolme virkamiestä, joiden tehtäväalueina 1) kauppa, 2) Itämeri- ja pohjoinen ulottuvuus sekä 3) arktiset kysymykset.
- EU-delegaatio, Washington, kansallinen asiantuntija
- Ruotsin ulkoministeriö, Tukholma, virkamiesvaihto
- École National d'Administration (ENA), Strasbourg, Ranska
- Atlantic Council (ACUS) think tank Washington USA (1.8.2018 – 31.7.2019)
- Eduskunta, puhemiehen kabinetti
- Tasavallan presidentin kanslia, neuvonantaja
- Pääministerin erityisavustaja

- Puolustusministeriö, virkamiesvaihto
- Suojelupoliisi, virkamiesvaihto
- Ulkopoliittinen instituutti
- Crisis Management Initiative (CMI)

Suunnitelmissa lisäksi

- Deutsche Gesellschaft für Auswärtige Politik (DGAP) Berliini, Saksa
- Auswärtiges Amt (AA) Saksan ulkoministeriö.
- EUH/Bryssel, DG Devco, kansallinen asiantuntija
- European Union Institute for Security Studies (EUISS) Pariisi, vanhempi tutkija

4. Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on keskeinen prioriteetti nykyaikaisen työyhteisön toimintakulttuurissa. Hyvinvoiva, motivoitunut ja omistautunut virkamieskunta 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. Toiminnan edelleen kehittämiseksi perustetaan syksyllä 2018 työhyvinvointipäällikön tehtävä ja toiminnan tueksi kolme työyhteisökehittäjän tehtävää. Tarkoituksena on, että henkilöstöhallinto olisi näiden tehtävien kautta entistä tiiviimmin esimiesten, osastojen, palvelualueiden ja edustustojen käytettävissä erilaisissa muutos- ja kehittämistilanteissa.

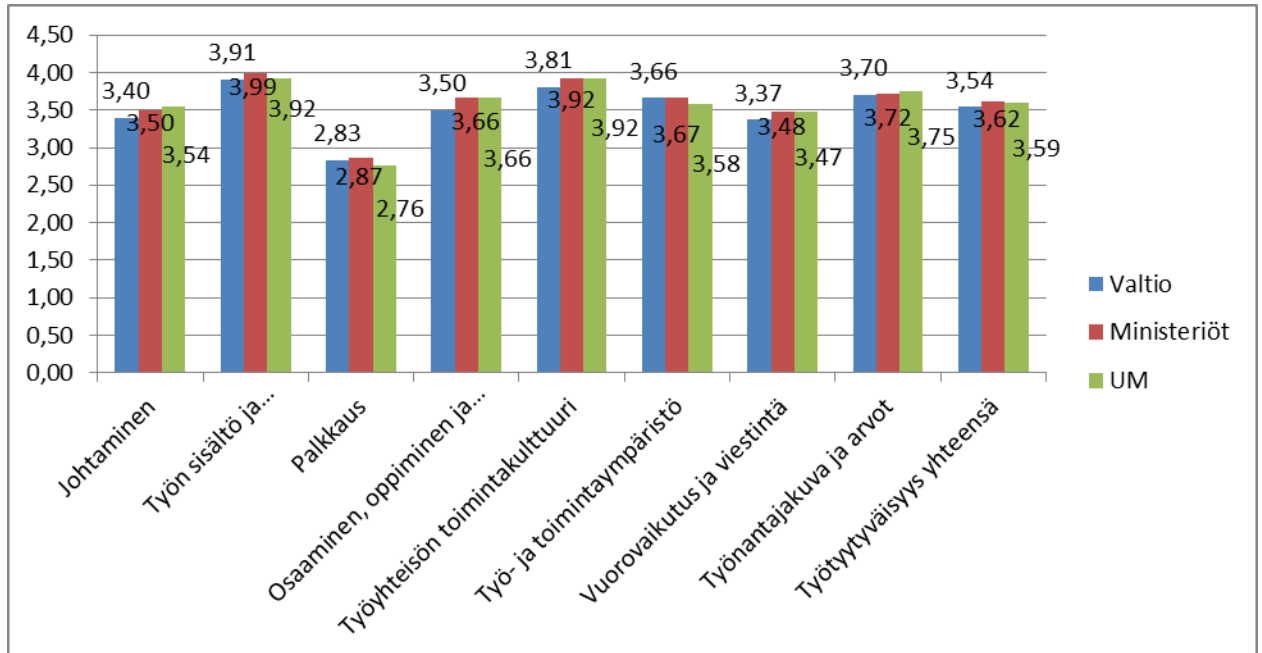
Työtyytyväisyysbarometri (TTB) 2017: UM vertailu valtion ja ministeriöiden tulokseen

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

Vuoden 2017 TTB tulos on ulkoministeriössä samalla tasolla ministeriöiden keskiarvon kanssa osioissa osaaminen, oppiminen ja uudistuminen sekä työyhteisön toimintakulttuuri. Hieman muita ministeriöitä korkeamman tuloksen UM sai puolestaan johtamisessa sekä työnantajakuva ja arvot -alueella. Tuloksemme jäi ministeriökeskitason alapuolelle kohdissa työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet, palkkaus, toimintaympäristö, vuorovaikutus ja viestintä sekä työtyytyväisyys yhteensä.

Ulkoasiainhallinnossa TTB-kehittämistyön painopiste on työyhteisötason kehittämisessä. Työyhteisöt laativat kehittämissuunnitelmat, joita seurataan säännöllisesti, kehittämistä tapahtuu ympäri vuoden. Tukea tarvitseville työyhteisöille järjestetään työnohjausta, sovittelua tai muuta soveltuvaa kehittämistä. Edustustoja tuetaan erikseen vielä tekemällä työhyvinvointimatkoja sovitun suunnitelman mukaisesti ja myös tarpeen mukaan.

UH-tason kehittämistoiminta kytkeytyy läheisesti henkilöstöstrategiaan (HESTRA). Henkilöstö on valinnut Henkilöstöstrategian 2015–2020 tärkeimmät painopisteet, joista henkilövoimavarojen joustavampi ohjaaminen, palkkausjärjestelmän kehittäminen, hyvän johtajuuden periaatteet ja edustustojen työnantajatoiminnan kehittäminen ovat myös TTB-tuloksissa koko organisaatiotasolla vuosittain esiin nousevat teemat.



Joustavat työaikajärjestelyt ja etätyö

Ulkoministeriössä on käytössä joustavia työaikajärjestelyjä erilaisiin elämäntilanteisiin vastaamiseksi. Vanhemmat voivat käyttää perhe ja vanhempainvapaita lakisääteisesti kaikissa tehtävissä. Sen sijaan hoitovapaata ei ulkomaanedustuksessa katsota mahdolliseksi. Mikäli virkamies haluaa jäädä hoitovapaalle, on siirto Suomeen aina mahdollinen.

Ulkoasiainministeriössä osa-aikatyö perustuu useimmiten osa-aikaiseen virkavapauteen, eli esimerkiksi osittaiseen hoitovapaaseen tai osa-aikaeläkkeeseen. Osa-aikatyöstä sovitaan aina erikseen työnantajan kanssa.

Ulkoministeriön etätyönormi (HEL7M0436-119) säätelee etätyön tekemistä ulkoasiainhallinnossa. Etätyö tuo joustoa erilaisiin elämäntilanteisiin ja samalla tukee monitilaratkaisun käyttöönottoa ministeriössä. Ulkomaanedustuksessa ei pääsääntöisesti tehdä etätyötä.

Osatyökykyisten tuki UM:ssä

Ulkoministeriö tukee eri tavoin sairauden, onnettomuuden tai muun elämäntilanteen aiheuttaman haitan vuoksi osan työkyvystään menettäneitä työhön paluussa. Osatyökykyisiä tuetaan UH:n terveyspalveluita hoitavan Mehiläisen asiantuntijoiden kanssa läheisessä yhteistyössä.

Yksilökohtaisten tilanteiden seurantaan järjestettyjä nk. verkostopalavereita pidettiin vuonna 2017 kaikkiaan 25 kpl. Työkokeilun kautta osa-aikaisesti työhön palasi 5 henkilöä ja osasairaspäivärahan turvin 9 henkilöä.

Osasairausvapaan tai **työkokeilun** kautta työntekijä voi palata pitkältä sairauslomalta töihin osa-aikaisesti. Tällöin hän noudattaa sovittua määrääjän noin 40–60 prosenttista työaikaa. Ennen osasairaspäiväraha- tai työkokeilun alkamista pidetään varhaisen tuen mukaisesti verkostopalaveri, johon osallistuu edustus henkilöstösuunnittelusta, Henkilöstön kehittämis- ja työhyvinvointiyksiköstä, työterveyshuollosta hoitava työterveyslääkäri ja sairauslomalta palaava henkilö sekä hänen esimiehensä. Verkostopalaverissa päätetään osapuolten kesken miten ja minne osa-aikainen työhön palaaminen tapahtuu.

Osasairauspäiväraha on helposti ja tarvittaessa nopeasti käyttöön otettavana tarkoitettu helpottamaan sairauslomalta työhön paluuta silloin, kun työntekijä on edelleen sairauden vuoksi kyvyttö tekemään entistä työtään täysipäiväisesti, mutta kykenee palaamaan omaan tai korvaavaan työhön osapäiväisesti (40–60%) vaarantamatta terveyttään ja paranemistaan. Osasairauspäiväraha-kausi voi lyhimmillään kestää vain 2 viikkoa (pisimmillään 120 arkipäivää) tarjoten nk. pehmeän laskun takaisin työhön. Lyhennetty työaika pysyy samana koko osasairauspäiväraha-kauden ajan.

Työkokeilu ammatillisena kuntoutuksena on tarkoitettu tilanteisiin, joissa työntekijällä on sairaus, joka aiheuttaa työkyvyttömyyden uhkan muutaman seuraavan vuoden aikana. Tällöin henkilöllä on oikeus saada ammatillista kuntoutusta työkyvyn säilyttämiseksi esim. työkokeilun muodossa. Tällöin hän palaa kuntouttavana toimenpiteenä omaan tai muuhun terveyden puolesta paremmin soveltuvaan työhön työkokeiluna. Työkokeilu toteutetaan nousujohteisesti aloittaen usein 50 % työajalla ja sen viimeinen kuukausi tehdään mielellään 100% työaikaa. Tällöin kokeilun aikana nähdään, miten työntekijä selviää työssä. Työkokeilu on raskaampi prosessi ja sen valmisteluun pitää varata aikaa useita viikkoja. Ammatillista kuntoutusta haetaan eläkevakuutusyhtiöltä (KEVA).

Muita mahdollisia osa-aikatyön muotoja ovat **osittainen varhennettu vanhuuseläke** (yli 61-vuotiaille) sekä **osatyökyvyttömyyseläke**. Ammatillinen **uudelleenkoulutus** tarjoaa polun takaisin työelämään, jos omalla työpaikalla ei ole mahdollista järjestää terveydentilaan sopivaa työtä. Lisätietoja www.keva.fi.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Ulkoasiainhallinnossa toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely helmikuussa 2018. Kyselyn pohjalta järjestetään työpajoja henkilöstölle ja niiden, sekä kyselyn, pohjalta laaditaan uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tämän ja myös edellisten kyselyjen perusteella UH:ssa on enemmän yhdenvertaisuus- kuin tasa-arvo-ongelmia, erityisesti liittyen ura-alueisiin, siirtoihin ja nimityksiin, ml. eri ikäryhmien kokemuksiin näistä. Päivitettynä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2018 liitetään myös samapalkkakartoitus.

Työsuojelu

Ulkoasiainhallinnossa on erillinen työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2018-20. Ohjelmassa asetetaan tavoitteita mm. psykososiaalisten riskien ja kuormitusten, työkyky ja ikäkausijohtamisen, väistötilojen ja monitoimitilojen toimintaympäristön, työn muutoksen, edustustojen kohtaamien ilmansaasteiden, henkilöturvallisuuden, epäasiallisen käytöksen ja häirinnän (ml. seksuaalisen häirinnän) ja matkatyön kuormituksen osalta.

Esim. epäasiallisen käytöksen ja häirinnän osalta tehdään säännöllisiä kyselytutkimuksia ja toimeenpannaan VARTU:n (Valtioneuvoston varhaisen tuen malli) ohjeiden mukaisia käytänteitä. Erityisesti epäasiallisen käytöksen seksuaalisen häirinnän nollatoleranssin toteutumista tuetaan kaikin keinoin.

5. Koulutus ja osaamisen johtaminen

Ulkoministeriössä on erillinen koulutussuunnitelma, joka päivitetään vuosittain. Oman koulutustarjonnan lisäksi käytössä ovat laajasti valtioneuvoston, HAUSin ym. kurssitarjonta. Ulkoministeriö myös pyrkii lisäämään verkkokursseja ja näin laajentamaan myös edustustoja parhaiten tukevaa omaehtoista opiskelua.

Korkeatasoinen osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen ja uudistaminen ovat ulkoministeriön keskeinen ja tärkein voimavara ja menestymisen perusta myös jatkossa. Toimintaympäristössä tapahtuvat jatkuvat muutokset tarjoavat paljon mahdollisuuksia mutta myös uhkakuvia. 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 esimiestyötä ja ministeriön strategista johtamista. Samalla organisaation ja henkilöstön itseohjautuvuus lisääntyy, koska tarvitaan nopeita ratkaisumalleja päivittäisessä työssä toimintaympäristön nopeassa muutoksessa. Itseohjautuvuus edellyttää oikeanlaisen kulttuurin, toimintamallien sekä henkilöstön valmiuksien kehittämistä.

Ulkoministeriössä on käynnistetty osaamisen johtamisen kehittämiseen tähtäävä työ. Tässä työssä pyritään rakentamaan mallia, jossa 1) selvitetään tulevaisuuden osaamistarpeita, 2) tuetaan osaamisen kehittämiseen tähtäävää organisaatiokulttuuria, 3) edistetään valmentavaa esimiestyötä, ja 4) kehitetään välineitä ja prosesseja joilla kartoitetaan osaamisen nykytilaa, jonka pohjalta voidaan yhdessä arvioida keinoja tulevaisuudessa tarvittavan osaamisen kehittämiseksi.

Valtioneuvoston osaamisen johtamisen malli

