



Sisäministeriön henkilöstökertomus 2018

Hallinto | Sisäministeriön julkaisuja 2019:26

Sisäministeriön julkaisuja 2019:26

Sisäministeriön henkilöstökertomus 2018

Sisäministeriö, Helsinki 2019

Sisäministeriö

ISBN: 978-952-324-267-8

Kannen kuva: Minna Piirainen

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2019

Kuvailulehti

Julkaisija	Sisäministeriö	10.6.2019	
Tekijät	Hallinto- ja kehittämisosasto, henkilöstö- ja hallinto		
Julkaisun nimi	Sisäministeriön henkilöstökertomus 2018		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Sisäministeriön julkaisuja 2019:26		
Diaari/hankenumero	–	Teema	Hallinto
ISBN PDF	978-952-324-267-8	ISSN PDF	2490-077X
URN-osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-267-8		
Sivumäärä	27	Kieli	suomi
Asiasanat	henkilöstö, hallinto, työhyvinvointi		
Tiivistelmä	<p>Sisäministeriön henkilöstökertomus 2018 sisältää tietoa ministeriön henkilöstöstä ja henkilöstön kehittämisen painopisteistä.</p>		
Kustantaja	Sisäministeriö		
Julkaisun jakaja/myynti	Sähköinen versio: julkaisut.valtioneuvosto.fi Julkaisumyynti: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

Presentationsblad

Utgivare	Inrikesministeriet	10.6.2019	
Författare	Förvaltnings- och utvecklingsavdelningen, personal och förvaltning		
Publikationens titel	Inrikesministeriets personalberättelse 2018		
Publikationsseriens namn och nummer	Inrikesministeriets publikationer 2019:26		
Diarie-/ projektnummer	–	Tema	Förvaltning
ISBN PDF	978-952-324-267-8	ISSN PDF	2490-077X
URN-adress	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-267-8		
Sidantal	27	Språk	finska
Nyckelord	personal, förvaltning, välbefinnande i arbetet		
Referat	<p>Inrikesministeriets personalberättelse 2018 innehåller information om ministeriets personal och prioriteringarna i personalutvecklingen.</p>		
Förläggare	Inrikesministeriet		
Distribution/ beställningar	Elektronisk version: julkaisut.valtioneuvosto.fi Beställningar: julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi		

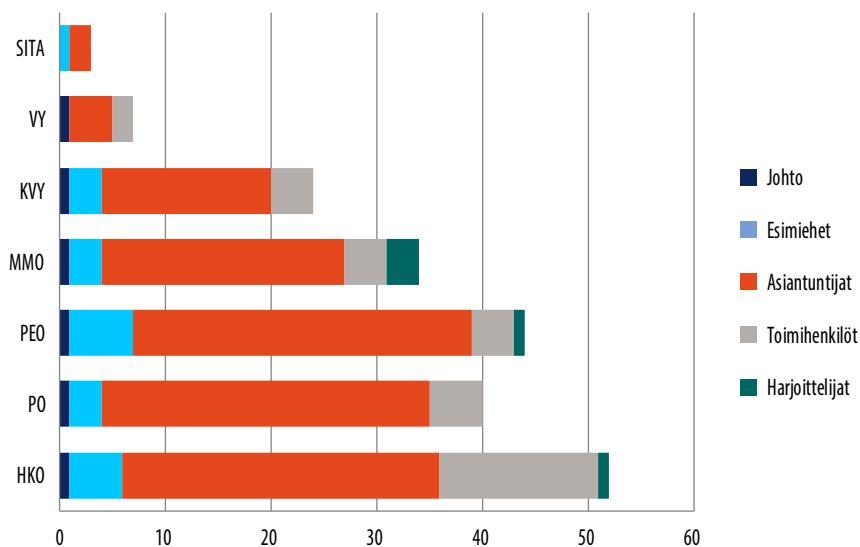
Sisältö

1 Sisäministeriön henkilöstö	7
1.1 Naiset ja miehet ministeriössä.....	9
1.2 Ikäjakama	10
1.3 Vaihtuvuus.....	10
1.4 Palkkaus.....	11
2 Osaaminen ja työssä kehittyminen	14
2.1 Korkeasti koulutettu henkilöstö.....	14
2.2 Koulutukseen käytetty työaika ja osaamisen kehittäminen	15
2.3 Korkeakouluharjoittelijat.....	16
3 Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi	17
3.1 Työtyytyväisyys sisäministeriössä.....	17
3.2 Etätyöt.....	18
3.3 Sairauspoissaolot	19
3.4 Työsuojelu.....	20
3.5 Miten työtyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin panostetaan?.....	20
4 Henkilöstön kehittämisen painopisteitä ja erityispiirteitä vuonna 2018	22
4.1 Työyhteisöviestintä.....	22
4.2 Sähköinen perehdytys.....	23
4.3 Tiedolla johtaminen	24
4.4 Uusi ministeri ja uusi kansliapäällikkö	26
4.5 CMC:n siirtyminen sisäministeriön yhteyteen.....	27

1 Sisäministeriön henkilöstö

Vuoden 2018 lopussa sisäministeriössä työskenteli yhteensä 205 henkilöä. Ministeriön osastoista suurin oli hallinto- ja kehittämisosasto, jolla työskenteli 52 henkilöä. Ministeriön henkilömäärään ei ole laskettu mukaan Rajavartiolaitoksen esikuntaa, joka toimii samalla ministeriön rajavartio-osastona.

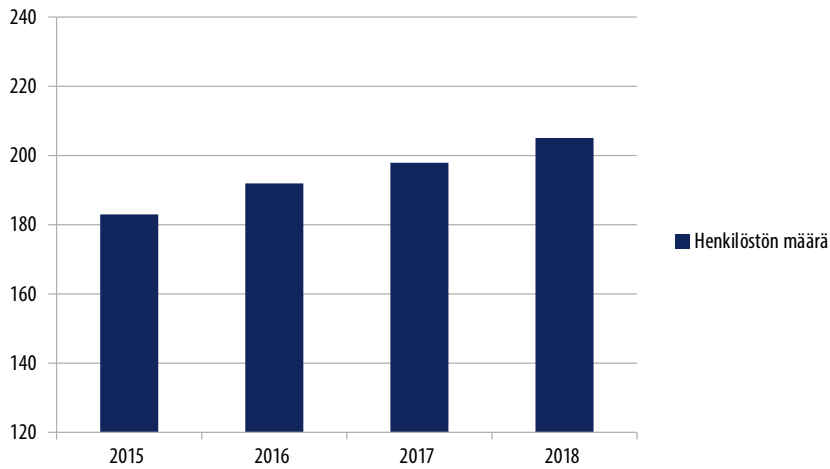
Sisäministeriö on asiantuntijaorganisaatio: vuonna 2018 noin 70 prosenttia ministeriön henkilöstöstä toimi asiantuntijatehtävissä ja ministeriön yleisin tehtävänimike olikin erityisasiantuntija. Toimeenpaneuvissa tehtävissä työskenteli 17 prosenttia henkilöstöstä ja esimiehiin tai johtoon kuuluvia oli 13 prosenttia henkilöstöstä.



Lähde: Tahti-järjestelmä

Kuvio 1. Sisäministeriön henkilöstö 2018

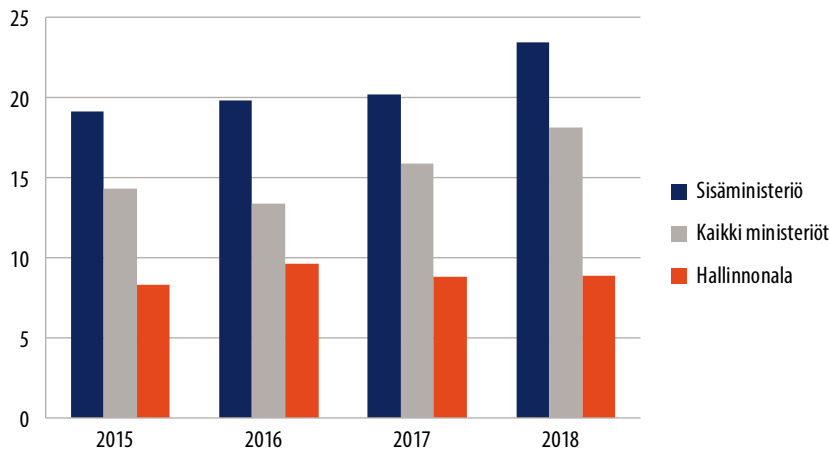
Sisäministeriön henkilöstömäärä on kasvanut tasaisesti vuodesta 2015 eteenpäin, jolloin ministeriössä työskenteli 183 henkilöä. Eniten kasvua on tapahtunut asiantuntijoiden määrässä: vuonna 2018 asiantuntijoiden määrä oli 20 prosenttia suurempi kuin vuonna 2015, kun koko henkilöstön määrä vuonna 2018 oli 12 prosenttia suurempi kuin vuonna 2015.



Lähde: Tahti-järjestelmä

Kuvio 2. Henkilöstön määrä 2015–2018

Henkilöstön määrän kasvaessa myös määräaikaisten työsuhteiden osuus ministeriön työsuhteista on kasvanut. Vuoden 2018 lopulla ministeriön henkilöstöstä 23,4 prosenttia oli määräaikaisessa työsuhteessa.¹



Lähde: Tahti-järjestelmä

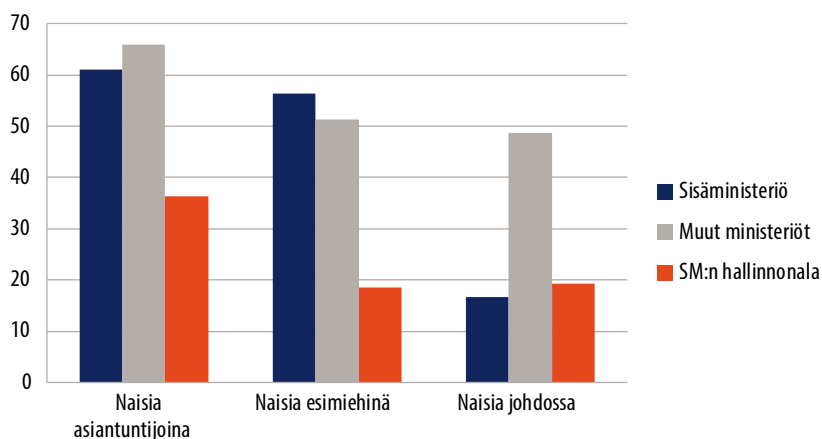
Kuvio 3. Määräaikaisten* osuus työntekijöistä, %

¹ Määräaikaisista on poisluettu tukityöllistetyt, opiskelijat, harjoittelijat ja lain tai asetuksen perusteella määräaikaista virkaa hoitavat.

1.1 Naiset ja miehet ministeriössä

Sisäministeriö on naisvaltainen työpaikka. Ministeriön henkilöstöstä 65,4 prosenttia on naisia ja 34,6 prosenttia miehiä, mikä on hyvin lähellä kaikkien ministeriöiden keskiarvoa.

Sisäministeriön sukupuolijakauma noudattelee muuten ministeriöiden keskimääräistä sukupuolijakaumaa, mutta eroaa siitä merkittävästi johdon osalta: sisäministeriön johdosta ainoastaan 16,7 prosenttia on naisia, kun taas ministeriöissä keskimäärin lähes puolet johtajista on naisia. Tätä selittää todennäköisesti se, että sisäministeriön johtotehtäviin haudutaan usein ministeriön miesvaltaiselta hallinnonalalta, jossa naisia on merkittävästi vähemmän kaikissa ammattiryhmissä.

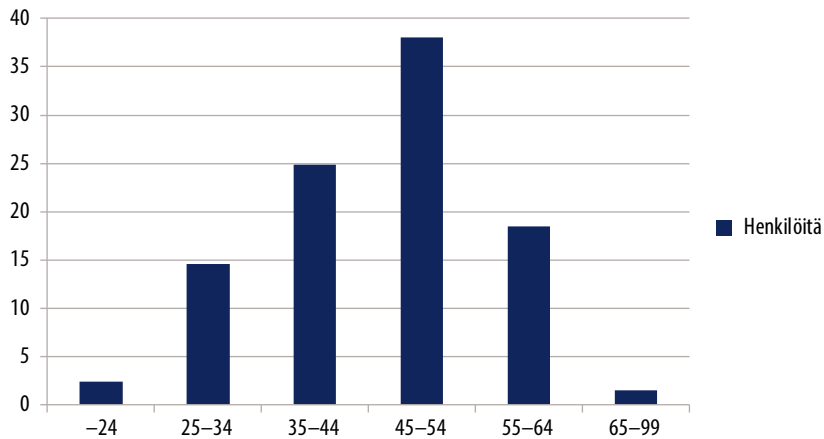


Lähde: Tahti-järjestelmä

Kuvio 4. Naisten sijoittuminen eri tehtäviin, %

Sisäministeriön sisällä asiantuntija- ja esimiestehtävät ovat jakautuneet jokseenkin tasaisesti eri sukupuolten välillä, kun huomioidaan koko ministeriön sukupuolijakauma. Toisaalta on tärkeää huomata myös se, ettei toimihenkilönä työskentele yhtäkään miestä.

1.2 Ikäjakauma



Lähde: Tahti-järjestelmä

Kuvio 5. Sisäministeriön henkilöstön ikäjakauma 2018

Suurimmat ikäluokat ministeriössä ovat 45–54- ja 35–44-vuotiaat. Ikäjakaumaa selittää ministeriön asiantuntijapainotteisuus: monilla ministeriössä aloittavilla on jo useita vuosia työuraa takana.

Sisäministeriössä myös viihdytään pitkään. Vuosina 2016–2018 keskimääräinen vanhuuseläkkeelle siirtymisen ikä oli noin 65,1 vuotta. Vuoteen 2028 mennessä sisäministeriön nykyisestä henkilöstöstä tämän iän on saavuttanut 41 henkilöä eli 20 prosenttia. Eläkkeelle jäävien määrä tulee siis huomioida henkilöstösuunnittelussa.

1.3 Vaihtuvuus

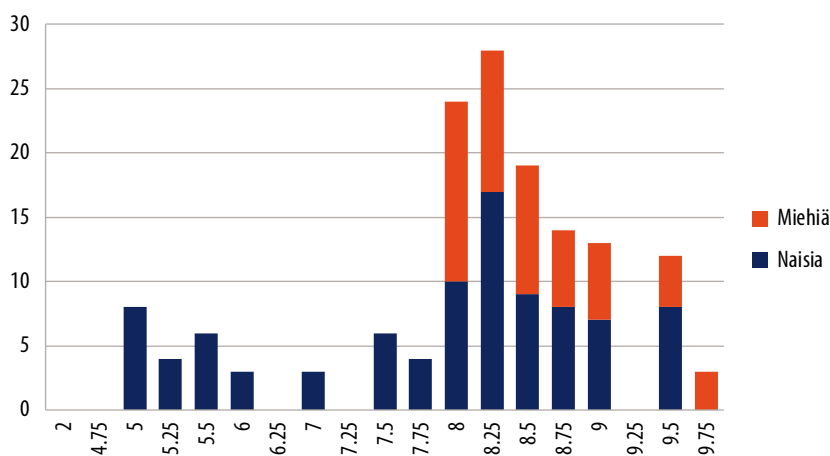
Vuoden 2018 ministeriössä aloitti uutena tai palasi virkavapaalta 45 työntekijää.

Vuoden 2018 aikana sisäministeriössä oli 39 avointa rekrytointia, joihin tuli yhteensä 1489 hakemusta. Kaikista rekrytoinneista noin kolme neljäsosaa tehtiin poliisi-, pelastus- ja maahanmuutto-osastoille, joiden kesken rekrytoinnit jakautuivat lähes tasan. Eniten rekrytointeja suhteessa osaston tai erillisyyksikön kokoon nähden tehtiin viestintäyksikössä. Avointen rekrytointien lisäksi ministeriössä tehtiin muutamia määräaikaista suorarekrytointeja esimerkiksi TE-toimiston kautta tai korkeakouluharjoittelun jälkeen.

Ministeriöstä erosi vuoden aikana yhteensä 33 työntekijää, joista vanhuuseläkkeelle siirtyi viisi henkilöä. Muihin tehtäviin siirtyi 28 henkilöä, näistä 14 toisen valtion viraston palvelukseen.

1.4 Palkkaus

Sisäministeriössä palkkaus koostuu työtehtävän vaativuustason mukaan määräytyvästä tehtäväkohtaisesta palkanosasta sekä henkilökohtaisesta palkanosasta, joka on enintään 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Aloittavalla virkamiehellä henkilökohtaisen palkanosan suuruus on 18 prosenttia ensimmäisen neljän kuukauden ajan. Alla olevassa kuvaajassa on kuvattu sisäministeriön henkilöstön sijoittuminen palkkauksen määrittäville vaativuustasoille.



Lähde: Tahti-järjestelmä

Kuvio 6. Henkilöstön sijoittuminen vaativuustasoille 12/2018

Alle 3 henkilön tietoja kuvaavat arvot on jätetty tyhjäksi.

Sisäministeriön palkkausta tarkastellaan vuosittain tehtävässä palkkakartoituksessa. Tasa-arvolain mukaan kartoituksella selvitetään, ettei työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Sisäministeriön palkkausjärjestelmällä ei ole havaittu olevan välittömiä tai välillisiä rakenteellisia sukupuolivaikutuksia siten, että jompaankumpaan sukupuoleen kohdistuisi negatiivisia vaikutuksia.

Samapalkkaisuusindeksi mittaa naisten ansioiden osuutta miesten ansioista samalla vaativuustasolla. Seuraavalla sivulla on kuvattu sisäministeriön samapalkkaisuusindeksi sekä

palkkausjärjestelmän vaativuusluokituksen rakenne eriteltynä tehtäväkohtaiseen ja henkilökohtaiseen palkansaamiseen. Samanpalkkaisuusindeksi vaihtelee ministeriössä 99,3 ja 102,1 välillä.

Kuvaajaa tarkasteltaessa voidaan havaita, että erot naisten ja miesten välillä ovat sisäministeriössä pieniä. Merkittävin havainto on se, että ministeriössä miehet työskentelevät vaativuustasoilla 7.25–9.75, kun taas naiset työskentelevät vaativuustasoilla 2.00–9.75. Vaativuustasojen keskivaiheilla 4–6 työskentelee assistentti- ja toimeenpaneva henkilöstö, jotka tarkasteluhetkellä olivat kaikki naisia. Erot naisten ja miesten vaativuustasoihin sijoittumisessa ovat seurausta tehtävistä ja siitä, että työmarkkinat ovat sukupuolittain jakautuneita.

Tehtäväkohtaista palkanosuutta tarkasteltaessa ei ole havaittavissa eroja naisten ja miesten välillä. Kokonaispalkkaan vaikuttavat erot johtuvat henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvasta palkanosasta. Henkilökohtaisissa palkanosissa ei myöskään ole merkittäviä eroja: naisten henkilökohtainen palkansaaminen on laskennallisesti keskimäärin 30,4 % ja miesten 30,3 %. Henkilökohtaisen suorituksen arviointitekijät ovat ammattitaito, tuloksellisuus, toimintatapa, vuorovaikutus ja yhteistyö, kehittyminen ja kehittäminen sekä esimiehillä johtamiskäyttäytyminen. Kaikilla arviointitekijöillä on yhtä suuri painoarvo.

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa keskimäärin €/kk		Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin €/kk		Säännöllisen työajan ansio keskimäärin €/kk		Sama- palkkaisuus indeksi, %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
VT 2.00	*		*		*		
VT 2.25							
VT 2.50							
VT 2.75							
VT 3.00							
VT 3.25							
VT 3.50							
VT 3.75							
VT 4.00							
VT 4.25							
VT 4.50							
VT 4.75	*		*		*		
VT 5.00	2 303,7		632,8		2 948,9		
VT 5.25	2 361,3		792,5		3 153,8		
VT 5.50	2 424,4		781,9		3 206,3		
VT 5.75							
VT 6.00	2 531,2		835,3		3 395,0		
VT 6.25	*		*		*		
VT 6.50							
VT 6.75							
VT 7.00	2 950,2		715,4		3 665,6		
VT 7.25	*	*	*	*	*	*	*
VT 7.50	3 294,2		963,6		4 257,8		
VT 7.75	3 487,2		1 039,6		4 526,8		
VT 8.00	3 709,3	3 709,3	1 040,5	1 059,1	4 749,7	4 781,7	99,3
VT 8.25	3 921,8	3 921,8	1 202,5	1 192,6	5 124,2	5 114,3	100,2
VT 8.50	4 114,7	4 114,7	1 224,1	1 151,1	5 375,4	5 265,8	102,1
VT 8.75	4 292,2	4 292,2	1 331,9	1 352,1	5 624,2	5 644,3	99,6
VT 9.00	4 507,3	4 507,3	1 487,4	1 453,6	5 994,7	5 964,2	100,5
VT 9.25	*	*	*	*	*	*	*
VT 9.50	4 886,8	4 886,8	1 681,4	1 612,6	6 832,1	6 817,0	100,2
VT 9.75	*	5 041,6	*	1 701,5	*	7 159,8	*

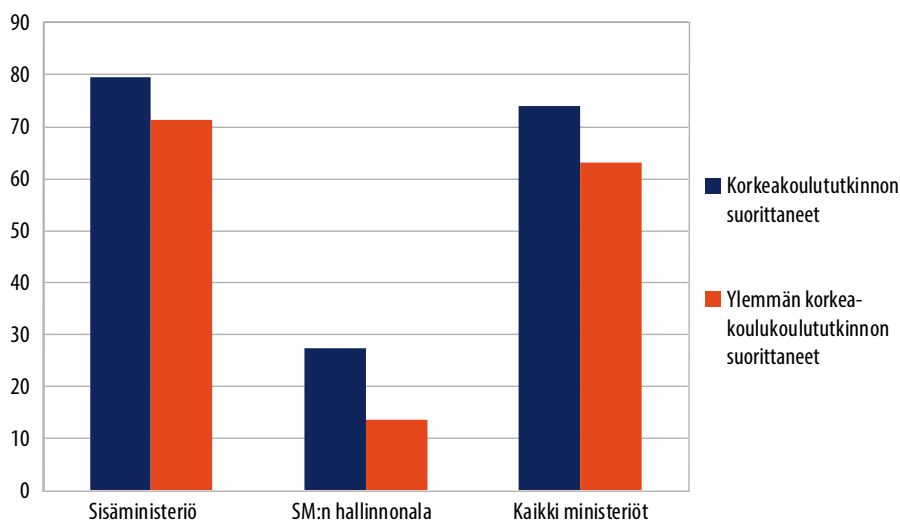
Ansiökäsité (mukana lomarahaa, joka tasoitetaan kuukausitasolle): Säännöllisen työajan ansio kuukaudessa.

Laskennassa ei ole mukana harjoittelijoita, oppisopimussuhteisia, palkattomia ja osa-aikaisia palvelusuhteita eikä niitä, joiden ansio on maksettu kyseisen kuukauden aikana säännöllistä kuukausipalkkaa suurempana tai pienempänä.

Alle 3 henkilön tietoja kuvaavat arvot piilotettu * -merkinnällä. Tyhjiä vaativuustasoissa ei ole yhtään henkilöä.

2 Osaaminen ja työssä kehittyminen

2.1 Korkeasti koulutettu henkilöstö

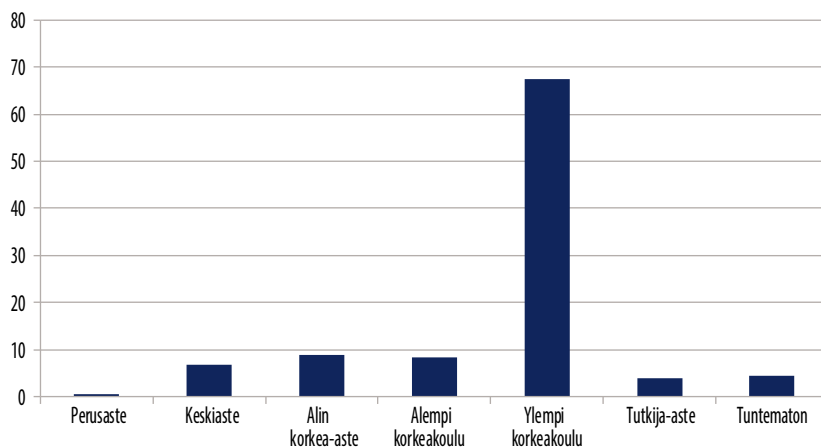


Lähde: Tahti-järjestelmä

Kuvio 7. Korkeakoulututkinnon suorittanut henkilöstö 2018

Sisäministeriön henkilökunta on pääosin korkeasti koulutettua. Ministeriön henkilöstöstä peräti 71,2 prosenttia on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon, mikä on 8,1 prosenttiyksikköä enemmän kuin ministeriöissä keskimäärin.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu sisäministeriön henkilöstöä jaoteltuna korkeimman suoritettun tutkinnon mukaan. Ministeriössä ainoastaan 7,3 prosenttia henkilöstöstä on suorittanut korkeimpana koulutuksenaan perus- tai keskiasteen tutkinnon. Toimihenkilöistäkin suurin osa on siis suorittanut alimman korkea-asteen tutkinnon tai alemman korkeakoulututkinnon.



Lähde: Tahti-järjestelmä

Kuvio 8. Korkein suoritettu tutkinto

Yleisimmät koulutusalat ministeriössä ovat yhteiskuntatieteelliset alat. 78,3 prosenttia yliopistotutkinnon suorittaneista on suorittanut tutkinnon joko yhteiskuntatieteellisestä, valtiotieteellisestä, oikeustieteellisestä tai kauppatieteellisestä tiedekunnasta.

2.2 Koulutukseen käytetty työaika ja osaamisen kehittäminen

Vuonna 2018 sisäministeriö panosti henkilöstön koulutukseen 1,9 työpäivää jokaista henkilötyövuotta kohden. Ministeriöiden keskiarvo koulutukseen panostamiselle oli 1,5 työpäivää henkilötyövuotta kohden.

Sisäministeriössä kannustetaan työssä oppimiseen myös henkilökierron avulla. Vuonna 2018 ministeriön ulkopuolelle lähti henkilökiertoon kaksi henkilöä. Sisäministeriö toimi vastaanottavana virastona neljälle henkilökiertoon osallistuvalla virkamiehelle. Henkilökierrosta hyötyy paitsi yksittäinen virkamies, myös sekä lähettävä että vastaanottava virasto: virkamies saa uutta työkokemusta ja hyvät käytännöt leviävät organisaatioiden välillä.

Sisäministeriön henkilöstöllä on laajat koulutusmahdollisuudet. Valtioneuvoston yhteisestä koulutuskalenterista voi hakeutua laajasti erilaisia virkamiestaitoja tai yksittäisiä substansseja koskeviin koulutuksiin. Ministeriössä järjestettiin myös omaa henkilöstökoulutusta eri asiantuntijaryhmille ja esimiehille.

Valtionhallinnon koulutuskeskus HAUS lanseerasi keväällä 2018 eOppiva-palvelun, joka on valtionhallinnon yhteinen digitaalisen oppimisen portaali. eOppivaan kertyi vuoden

aikana yli 60 verkkokoulutusta, jotka ovat valtion henkilöstölle ilmaisia. Kursseja on esimerkiksi erilaisista digitaalisista työvälineistä ja valtionhallinnon rakenteista, mutta myös palvelumuotoilusta, sosiaalisesta mediasta ja työhyvinvoinnista. Sisäministeriössä vuonna 2018 suunniteltiin eOppivan integroimista osaksi ministeriön henkilöstön koulutustarjontaa.

2.3 Korkeakouluharjoittelijat

Sisäministeriö palkkaa vuosittain lukuisia harjoittelijoita niin yliopistoista kuin ammattikorkeakouluista. Vuoden 2018 aikana ministeriössä työskenteli 24 harjoittelijaa, joista puolet oli AMK-harjoittelijoita ja puolet yliopistoharjoittelijoita. Yliopistoharjoittelijat toimivat avustavissa asiantuntijatehtävissä ja AMK-harjoittelijat toimivat pääasiassa sihteerij- ja assistenttiharjoittelijoina.

Harjoittelut ovat kestoltaan kolmesta kuuteen kuukautta ja niiden aikana opiskelija saa arvokasta työkokemusta. Toisaalta harjoittelijat myös tuovat ministeriöön tietoa oman opin-toalansa tuoreimmasta tutkimuksesta.

3 Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi

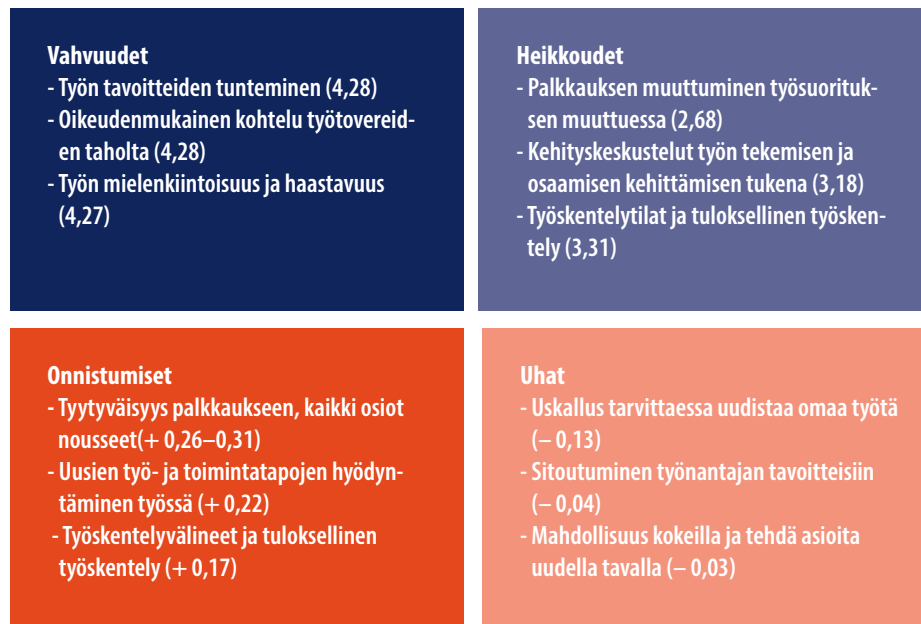
3.1 Työtyytyväisyys sisäministeriössä

VMBaron mittari	Sisäministeriön tulos, %	Ministeriöiden keskiarvo, %
Kokonaistyytyväisyys	3,8	3,7
Tyytyväisyys johtamiseen	3,8	3,5
Tyytyväisyys työn sisältöön ja vaikuttamismahdollisuuksiin	4,2	4
Tyytyväisyys palkkaukseen	3,3	3
Tyytyväisyys osaamiseen, oppimiseen ja uudistumiseen	3,9	3,7
Tyytyväisyys työyhteisön toimintakulttuuriin	4,1	4
Tyytyväisyys työ- ja toimintaympäristöön	3,7	3,7
Tyytyväisyys vuorovaikutukseen ja viestintään	3,6	3,5
Tyytyväisyys työnantajakuvaan ja arvoihin	3,9	3,8
Vastausprosentti	80,3	74,5

Lähde: Tahti-järjestelmä

Vuosittaisella VMBaro-mittauksella tarkastellaan valtionhallinnon työtyytyväisyyttä asteikolla yhdestä viiteen. Sisäministeriön työtyytyväisyys on ollut viime vuodet valtioneuvoston korkeimpien joukossa ja vuonna 2018 ministeriön työtyytyväisyys oli valtioneuvoston keskiarvoa korkeampi lähes kaikilla osa-alueilla.

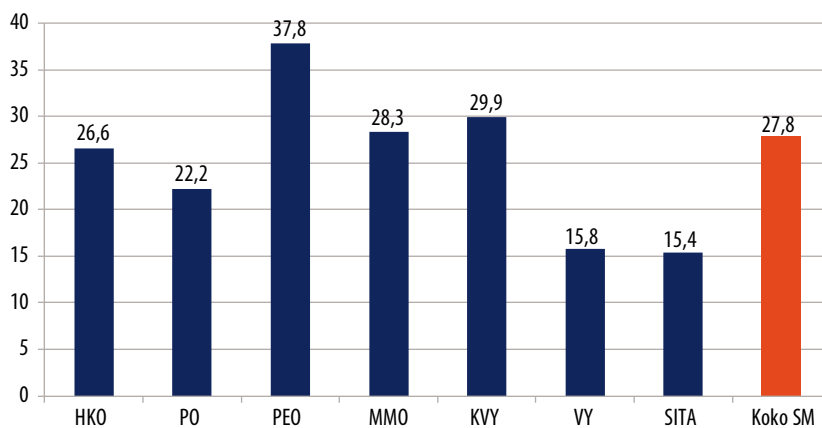
Alla olevaan kuvaan on hahmoteltu VMBarossa esiin nousseet sisäministeriön työhyvinvoinnin vahvuudet, heikkoudet, onnistumiset ja uhat. Vahvuudet ja heikkoudet ovat kolme parhaiten ja heikoiten arvioitua kohdetta. Onnistumiset ja uhat taas ovat kyselyssä edellisvuodesta eniten nousseet ja laskeneet kohteet.



Tyytyväisyyden tarkastelussa nousee siis esille se, että sisäministeriön henkilöstö kokee olevansa mielekkäässä ja merkityksellisessä työssä. Heikkouksissa nousee esille erityisesti tyytyväisyys palkkukseen työsuorituksen muuttuessa. Onnistumisista voi kuitenkin nähdä, että tyytyväisyys palkkukseen on noussut yleisesti. Aiempien vuosien tuloksista on siis tunnistettu ongelmakohdat ja niitä on onnistuttu parantamaan. Varsinaisia uhkia ilmenee tuloksista vain vähän, ainoastaan uskallus tarvittaessa uudistaa omaa työtä on laskenut tilastollisesti merkittävästi (muutos on suurempi kuin 0,05).

3.2 Etätyöt

Sisäministeriössä on vuoden 2018 alusta voinut tehdä etätöitä ilman kirjallista etätyösopimusta. Tämä johti osaltaan siihen, että etätyöpäivien määrä lisääntyi 27 prosentilla edellisvuodesta. Etätöitä teki yhteensä 71,4 prosenttia kaikista ministeriössä vuoden aikana töissä olleista henkilöistä ja keskimäärin yhdelle henkilölle kertyi noin kahdesta kolmeen etätyöpäivää kuukaudessa.



Lähde: Kieku-järjestelmä

Kuvio 9. Etäpäivät suhteutettuna henkilötyövuosiin 2018

Eniten etätöitä henkilötyövuotta kohden tekivät pelastusosasto ja ministeriön kansainvälisten asioiden yksikkö. Sisäisen tarkastuksen yksikössä ja viestintäyksikössä taas tehtiin suhteellisesti vähiten etätöitä.

3.3 Sairauspoissaolot

Vuonna 2018 sisäministeriön terveysprosentti oli 39,5. Tällä tarkoitetaan sitä osuutta henkilöstöstä, jolle ei kertynyt lainkaan sairauspoissaoloja. Sisäministeriön terveysprosentti on ollut vuosina 2015–2018 pienempi kuin ministeriöissä keskimäärin mutta kuitenkin suurempi kuin ministeriön hallinnonalalla. Viimeisen kahden vuoden aikana terveysprosentti on noussut lähemmäksi ministeriöiden keskiarvoa.

Sairauspoissaoloja vuonna 2018 oli 510 päivää vähemmän kuin edellisellä vuonna, yhteensä 1259 päivää. Poissaolojen keskimääräinen pituus oli 3,4 päivää tapausta kohden. Kuitenkin 81,8 prosenttia sairastapauksista oli 1-3 päivän mittaisia, joten keskiarvoa nostavat harvemmat pitkät sairauslomat. Keskimäärin ministeriössä sairauspoissaoloja oli 6,21 päivää henkilötyövuotta kohden.

Terveysprosentit 2018

Vuosi	Sisäministeriö	Kaikki ministeriöt	SM:n hallinnonala
2018	39,5	42,4	32,5
2017	41,9	42,4	33,4
2016	34,4	54,6	30,1
2015	37,2	44,9	34,5

Lähde: Tahti-järjestelmä

3.4 Työsuojelu

Vuonna 2018 toteutettiin työsuojelun riskien arviointi ensimmäistä kertaa uudistetuissa Kirkkokadun toimitiloissa.

Työsuojelun riskien arviointi jakaantui eri osa-alueisiin. Jokainen sai henkilökohtaisesti vastattavakseen omaa henkisen kuormittumisen arviointia koskevan osuuden. Lisäksi osasto- ja erillisyyksikkökohtaisesti työryhmissä arvioitiin työn fyysisiä kuormitustekijöitä, fyysisiä työympäristötekijöitä, tapaturmavaaroja sekä turvallisuutta ja toimintakulttuuria. Lisäksi suojeluorganisaatio ja Kirkkokadun toimitiloissa toimivan valtioneuvoston hallintoyksikön henkilöstö sai arvioitavakseen omaa tehtäväänsä koskevan osuuden.

Työsuojelun riskien arvioinnin tulokset olivat kokonaisuutena hyviä. Yhtään henkeen tai turvallisuuteen liittyvää riskiä ei noussut esille. Suurimpina riskeinä esille nousivat kokoushuoneiden saatavuus, pukuhuone- ja suihkutilojen riittävyys, videoneuvotteluhuoneiden saatavuus ja toimivuus sekä määräysten ja ohjeiden löydettävyyden ja monitoimitiloissa havaittu melu. Työsuojelun riskien arvioinnissa esille tulleita asioita työstetään vuoden 2019 aikana.

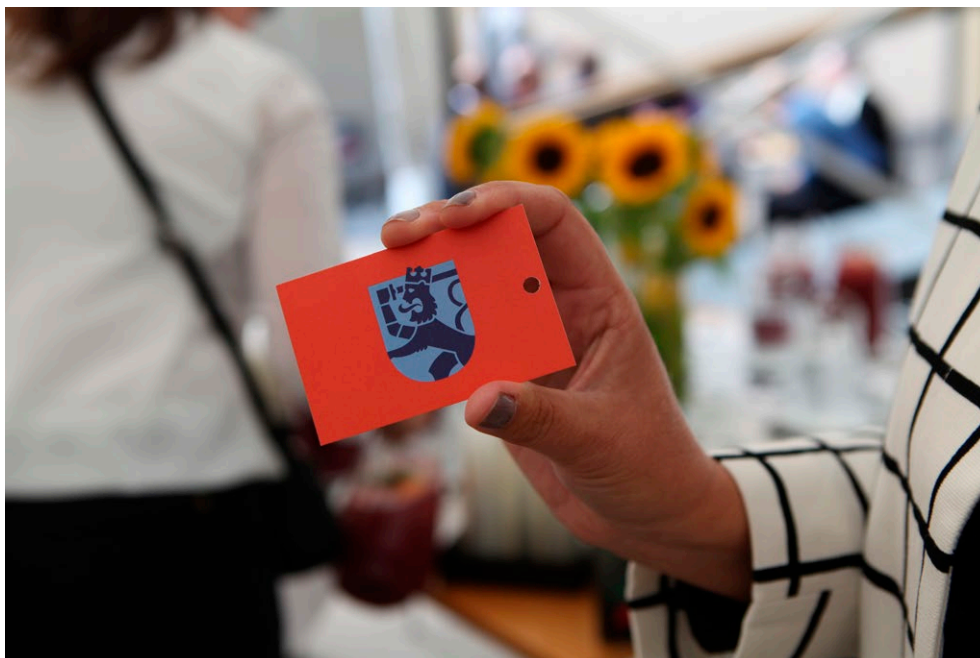
3.5 Miten työtyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin panostetaan?

Valtioneuvostossa on käytössä yhteinen varhaisen tuen mallilla (VARTU), joka otettiin käyttöön sisäministeriössä 1.2.2018. Varhaisen tuen mallin tarkoituksena on tukea henkilöstön työkyvyn ylläpitoa ja työssä jaksamista ratkaisukeskeisesti. Toimintamallin tarkoituksena on tukea esimiestyötä, kun pyritään havaitsemaan työkykyä uhkaavat ja työn tekemiseen liittyvät ongelmat mahdollisimman aikaisessa vaiheessa.

Varhaisen tuen malli sisältää toimintamallit erilaisiin työyhteisössä esille tuleviin haasteellisiin tilanteisiin kuten esimerkiksi sairauspoissaolojen käsittelyyn, työssä selviytymiseen, työaikakysymysten käsittelyyn, päihteiden väärinkäyttöön sekä häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen tilanteisiin. Varhaisen tuen mallin myötä puuttumisrajojen mukainen puuttumiskynnys selkeytyi etenkin sairauspoissaolojen osalta ja puheeksi ottaminen tehostui.

Ministeriön yhteiseen työviihtyvyyteen panostettiin vuonna 2018 myös järjestämällä työhyvinvointipäiviä ja -valmennuksia. Keväällä 2018 järjestettiin koko henkilöstölle Ajattelun huoltohetki -valmennus, jossa käsiteltiin oman ajattelun johtamista, ratkaisukeskeistä suhtautumista ongelmiin ja myönteisyystaitoja. Syyskuussa järjestettiin ministeriön työhyvinvointipäivä Viihdekeskus Flamingossa, jossa aamupäivällä kuultiin luento kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja iltapäivällä osallistuttiin viihdekeskuksen tarjoamiin aktiviteetteihin. Lisäksi ministeriössä järjestettiin kahdet henkilöstöjuhlat: pihajuhlat elokuussa sekä pikkujoulut marraskuun lopulla.

Kansliapäällikön puurojuhlassa 21.12.2018 jaettiin työhyvinvoinnin kiertopalkinto Pelastusosastolle pitkäjänteisestä työstä työhyvinvoinnin eteen. Pelastusosaston VMBaro-tulokset olivat olleet pitkään korkealla tasolla. Lisäksi jaettiin palkinto yksikölle, joka oli nostanut VMBaro-tuloksiaan vuoden aikana eniten: tämä palkinto meni henkilöstö- ja hallintoyksikölle (HKO).



Kuva 1 Sisäministeriön uusi visuaalinen ilme julkaistiin henkilöstön kesäjuhlassa.

4 Henkilöstön kehittämisen painopisteitä ja erityispiirteitä vuonna 2018

4.1 Työyhteisöviestintä

Sisäministeriössä lanseerattiin syksyllä 2018 työyhteisöviestinnän suunnitelma viestintäyksikön ja henkilöstöhallinnon yhteistyönä. Suunnitelman taustalla oli ministeriön intranetin uudistaminen: sen sijaan, että olisi kehitetty vain yhtä työyhteisöviestinnän kanavaa, haluttiin työyhteisöviestinnän kehittämistä tarkastella kokonaisuutena. Työ alkoi henkilöstön teemahaastatteluilla sekä yhteisillä työpajoilla, joissa oli edustus jokaiselta osastolta. Näiden pohjalta kirkastuivat työyhteisöviestinnän tavoitteet ja kipukohdat. Ongelmiksi nähtiin muun muassa liian muodollinen ja koukeroinen kielenkäyttö, lukuisat lyhenteet, jotka tuntuvat etenkin uusista työntekijöistä etäännyttäviltä sekä tiedonkulun ongelmat osastojen välillä. Eniten ministeriön työntekijät toivoivat ihmisiä esiin, matalampia raja-aitoja ja yhteisistä työn sisällöistä puhumista ihmisen ihmiselle. Työyhteisöviestinnän muutos on myös sisäisen toimintakulttuurin muutosta. Tätä muutosta tukevat paitsi uusi intra myös henkilöstötilaisuudet kuten kansliapäällikön infot ja uutena asialliset aamukahvit.



Kuva 2 Uusi intra julkaistiin asiallisilla aamukahveilla lokakuussa 2018.

Asiallisten aamukahvien ideana on osaltaan parantaa työyhteisön sisäistä tiedonkulkua. Kuka vain voi järjestää kahvit ja kertoa yksikössään tai osastollaan tapahtuvasta hankkeesta, nostaa aiheita ministeriön sisäiseen keskusteluun tai jakaa omaa asiantuntemustaan tietystä aiheesta. Tilaisuus on vapaamuotoinen ja asia-osuuden voi esitellä joko yksittäinen henkilö tai kokonainen työryhmä. Vuoden aikana asiallisilla aamukahveilla käsiteltiin muun muassa Migrin uutta chat-robotia, 100-vuotiasta Suomen lippua, kesän metsäpalojen torjuntaa, muuttoliikkeen ajankohtaiskatsausta sekä julkaisun tekemistä.

Työyhteisöviestinnän keskeisiä uudistuksia oli myös lokakuussa avattu **uusi intranet**, joka korvasi vanhan Virran. Uusi intra rakennettiin entistä helpommalle SharePoint-pohjalle, jossa jokainen käyttäjä voi muokata sivuja, julkaista uutisia ja tehdä tapahtumia ministeriön yhteiseen tapahtumakalenteriin. Lisäksi uutisten kommentointi on helpompaa ja luontevampaa. Yhteisöllisyyttä lisää myös se, että jokaisesta käyttäjästä on intrassa kuva ja lyhyt kuvaus työtehtävistä.

4.2 Sähköinen perehdytys

Vuonna 2018 sisäministeriössä otettiin käyttöön sähköinen perehdytys, joka korvasi ministeriössä aiemmin järjestetyt yhteiset perehdytystilaisuudet. Sähköinen perehdytys on tarkoitettu perehdyttämään sisäministeriön uudet virkamiehet ministeriöön ja

sisäasiainhallintoon sekä palvelussuhteeseen, työkaluihin ja käytäntöihin liittyviin asioihin. Sähköinen perehdytys koskee siis kaikille ministeriön työntekijöille yhteisiä aihepiirejä, eikä se korvaa esimiesten ja nimettyjen perehdyttäjien johdolla tapahtuvaa perehtymistä omaan yksikköön ja työtehtäviin.

Sähköinen perehdytys toteutettiin Granite-alustalla. Perehdytys on tekstimuotoinen ja siihen sisältyy välitestejä sekä kaikkia osa-alueita käsittelevä lopputesti, joka jokaisen uuden virkamiehen tulee läpäistä. Sähköinen perehdytys takaa sen, että kaikilla aloittavilla henkilöillä on keskeiset palvelussuhdettaan koskevat tiedot saatavilla heti alusta lähtien. Perehdytyskurssi tulee suorittaa kuukauden kuluessa työssä aloittamisesta.



Kuva 3 Henkilöstöä asiallisilla aamukahveilla.

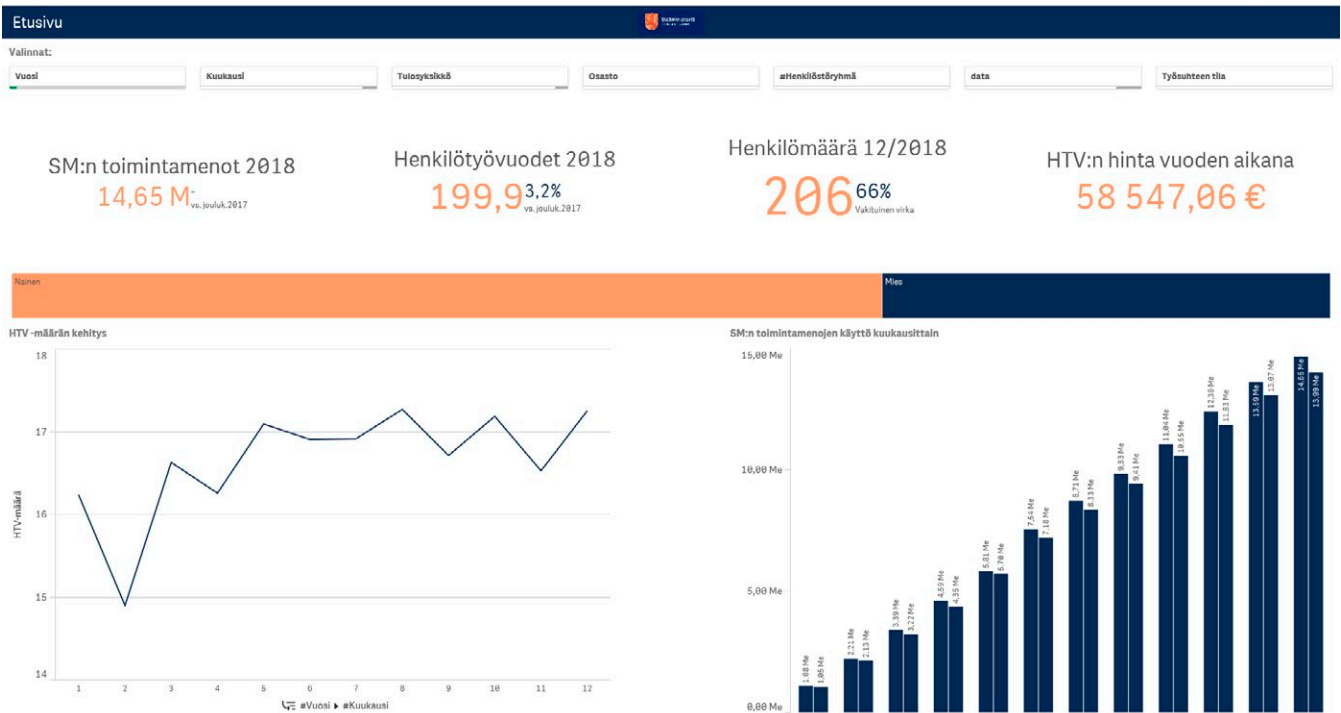
4.3 Tiedolla johtaminen

Sisäministeriössä kehitettiin vuonna 2018 tiedolla johtamista. Tiedolla johtamisella tarkoitetaan organisaation toiminnan kehittämistä aineettomien resurssien avulla. Se on tietojohdamisen alakäsite, joka tarkoittaa niitä periaatteita, tekniikoita, prosesseja ja käytäntöjä, joiden mukaan tiedon luominen ja hyödyntäminen organisaatiossa järjestetään.

Vuonna 2017 käyttöön otetun johdon raportointijärjestelmän Qlik Sensen kehittämistä jatkettiin edelleen. Qlik Sense on itsepalveluvisualisointisovellus, johon on koottuna talous- ja henkilöstödataa niin sisäministeriön kuin sen hallinnonalankin osalta.

Qlik Sensen onkin koettu kuitenkin parantaneen tiedon saavutettavuutta ja hyödynnettävyyttä. Nämä kokemukset selvisivät hallinto- ja kehittämisosastolla työskentelevän **Emmi Alamommon** opinnäytetyöstä *Tiedolla johtaminen sisäministeriön esimiestyössä* (2018, Haaga-Helia AMK). Opinnäytetyö käsitteli sisäministeriöllä hallussa ja käytössä olevaa tietoa, tiedolla johtamista tukevia tietojärjestelmiä ja tiedon hyödyntämistä sekä henkilöstön osaamista ja osaamisen johtamista osana ministeriön asioiden valmistelua ja päätöksentekoa.

Opinnäytetyössä selvisi, että kokonaisuutena esimiestyön ja johtamisen nähtiin painottuvan tällä hetkellä lähinnä deskriptiiviseen analytiikkaan, eli tapahtuneiden ilmiöiden selittämiseen sekä tilanteiden seurantaan ja niihin puuttumiseen. Tavoitteena on kuitenkin lisätä prediktiiivisen analytiikan roolia ja tulevaisuudessa tuoda jopa preskriptiivinen analytiikka, eli robotiikka osaksi arkea.



Kuva 4 Qlik Sense -järjestelmässä tehdyn henkilöstödataa esittelevän sovelluksen etusivusta.

Tutkielmaan haastateltiin neljää sisäministeriössä esimiesasemassa toimivaa henkilöä. Haastatteluissa selvisi, että sisäministeriön organisaatio- ja työkuulttuurin koettiin tukevan

uusiutumista ja toimintatapojen kehittämistä sekä kriittistä arviointia. Myös sisäministeriön henkilöstön koettiin omaksuvan hyvin uusia asioita. Huolestuttavana ilmiönä haastateluissa nousi kuitenkin esiin se, että samoihin tehtäviin jämähtäminen on mahdollista, jos yksilöltä itseltään ei löydy halua kehittymiseen.

Haastateltavat kokivat, että tietoa on saatavilla paljon useista eri järjestelmistä ja suurimmaksi osaksi tieto on ajantasaista ja laadukasta. Samalla kuitenkin koettiin tiedon olevan osittain siiloutunutta ja henkilöitynyttä. Lisäksi esiin nousi, että aikaa tai osaamista tiedon käsittelyyn ei ole.

”Tiedolla johtamisen toteutumiseksi tarvitaan toimivat työkalut ja tekniikat, mutta nämä yksinään eivät riitä. Tiedolla johtamisen menestystekijöitä ovat henkilöstöresursseihin liittyvät tekijät, organisaation rakenne ja prosessit, teknologia sekä johtamisprosessi. Tärkeää on huomioida, että muutoksen tulee lähteä johdosta, jotta se etenee yksilöihin ja tätä kautta käytännön tasolle”, Emmi Alamommo kirjoittaa.

4.4 Uusi ministeri ja uusi kansliapäällikkö

Vuoden 2018 aikana ministeriön ylin johto vaihtui. 12.2.2018 sisäministerinä aloitti valtiotieteiden maisteri, ekonomi **Kai Mykkänen**, kun edellinen sisäministeri **Paula Risikko** siirtyi eduskunnan puhemieheksi. Ministeri Mykkänen oli ennen siirtymistään Kirkkokadulle toiminut ulkomaankauppa- ja kehitysministerinä.

Kesällä sisäministeriö sai myös uuden kansliapäällikön. Aiemmin muun muassa Euroopan komissiossa turvallisuusjohtajana, Euroopan unionin tiedustelu- ja tilannekeskuksen johtajana sekä Suojelupoliisin päällikkönä työskennellyt **Iikka Salmi** aloitti kansliapäällikön tehtävässä 1.7.2018.

Kansliapäällikkö Salmi kertoi hyvin pian aloittamisensa jälkeen, että hänellä on kansliapäällikkönä kolme keskeistä painopistettä: viestintä, kansainvälisyys ja konserniajattelu. Ministeriössä aloitettiin syksyn aikana sisäasiainhallinnon konsernistrategian valmistelu. Kansliapäällikkö on myös hyvin konkreettisella tavalla vaikuttanut ministeriön perehdytykseen: kansliapäällikkö on halunnut tavata kaikki aloittaneet virkamiehet henkilökohtaisesti ja on siksi kuukausittain kutsunut kaikki aloittaneet virkamiehet yhteiseen keskustelutaukioon.



Kuva 5 Kansliapäällikkö Salmi, ministeri Mykkänen ja hallinto- ja kehittämisosaston osastopäällikkö Jukka Aalto.

4.5 CMC:n siirtyminen sisäministeriön yhteyteen

Kesällä 2018 tehtiin päätös Kriisinhallintakeskus CMC Finlandin siirtymisestä suoraan sisäministeriön yhteyteen. Kriisinhallintakeskuksen tehtävänä on huolehtia siviilikriisinhallinta-asiantuntijoiden koulutuksesta, rekrytoinnista ja logistiikasta sekä siviilikriisinhallintaan liittyvästä tutkimuksesta ja kehittämisestä. Siirron valmistelu näkyi henkilöstöhallinnossa koko syksyn ajan ja siirto toteutui vuoden vaihteessa.

Siirron tavoitteena on vahvistaa CMC:n asemaa sekä hallinnollisesti että toiminnallisesti. CMC on jatkossa ministeriön yhteydessä oleva siviilikriisinhallintaan liittyviä tehtäviä hoitava keskus, joka on osa ministeriön kirjanpitoyksikköä ja jolle ministeriö tuottaa hallintopalvelut.

Vuoden 2020 alussa CMC:llä on tarkoituksena olla Helsingissä valmiina pysyvät toimitilat, johon sitten koko henkilöstö (noin 20 henkilöä) muuttaa vuoden 2020 loppuun mennessä.



Sisäministeriö
Inrikesministeriet

Sisäministeriö PL 26, 00023 Valtioneuvosto
Inrikesministeriet PB 26, 00023 Statsrådet

www.intermin.fi