



Sisäministeriö
Inrikesministeriet

Hallinto | Sisäministeriön julkaisuja 2021:31

Sisäministeriön henkilöstökertomus 2020

Sisäministeriö
hallinto- ja kehittämisosasto
henkilöstö- ja hallintoyksikkö

Sisäministeriön julkaisusarja 2021:31

Sisäministeriön henkilöstökertomus 2020

Sisäministeriö, hallinto- ja kehittämisosasto,
henkilöstö- ja hallintoyksikkö

Sisäministeriö Helsinki 2021

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Sisäministeriö

© 2021 tekijät ja sisäministeriö

ISBN pdf: 978-952-324-575-4

ISSN pdf: 2490-077X

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2021

Sisäministeriön henkilöstökertomus 2020

Sisäministeriön julkaisuja 2021:31		Teema	Hallinto
Julkaisija	Sisäministeriö		
Tekijä/t	Sisäministeriö, hallinto- ja kehittämisosasto, henkilöstö- ja hallintoyksikkö		
Kieli	Suomi	Sivumäärä	34
Tiivistelmä	<p>Sisäministeriön henkilöstökertomus 2020 sisältää tietoa ministeriön henkilöstöstä ja henkilöstön kehittämisen painopisteistä.</p> <p>Henkilöstökertomuksen ensimmäisessä osassa esitellään ministeriön henkilöstön rakennetta. Sisäministeriössä työskenteli vuoden 2020 lopussa 251 henkilöä, joista 65 prosenttia oli naisia ja 35 prosenttia miehiä. Suurimmat osastot ministeriössä ovat pelastusosasto ja hallinto- ja kehittämisosasto. Lisäksi henkilöstökertomuksessa esitellään henkilöstön palvelussuhteiden laatua, ikäjakaumaa, koulutustasoa, ministeriön rekrytointia ja lähtövaihtuvuutta sekä palkkauksen tasa-arvoisuutta.</p> <p>Henkilöstökertomuksen toisessa osassa käsitellään työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Koronapandemiasta johtuen ministeriön henkilöstö työskenteli suuren osan vuodesta etätöyssä, mutta tästä huolimatta ministeriön työtyytyväisyys kasvoi edellisvuodesta. Etätöskentelyyn siirtymisen jälkeen myös sairauspoissaolot vähenivät merkittävästi.</p> <p>Henkilöstökertomuksen kolmannessa osassa käsitellään henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen painopisteitä vuonna 2020. Koronapandemia on vaikuttanut keskeisesti kaikkeen työhön. Lisäksi henkilöstöhallintoa työllistivät ministeriön ja hallinnonalan ylimmä johdon rekrytoinnit sekä hallinnonalan virastojen henkilöstöpoliittinen tulosohjaus.</p>		
Asiasanat	henkilöstö, hallinto, työhyvinvointi, henkilöstön kehittäminen		
ISBN PDF	978-952-324-575-4	ISSN PDF	2490-077X
Julkaisun osoite	http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-575-4		

Inrikesministeriets personalberättelse 2020

Inrikesministeriets publikationer 2021:31

Tema

Förvaltning

Utgivare Inrikesministeriet

Författare Inrikesministeriet, förvaltnings- och utvecklingsavdelningen, personal och förvaltning

Språk Finska

Sidantal

34

Referat Inrikesministeriets personalberättelse 2020 innehåller information om ministeriets personal och prioriteringarna i personalutvecklingen.

I personalberättelsens första del presenteras personalstrukturen vid ministeriet. Vid inrikesministeriet arbetade 251 personer i slutet av 2020. Av dem var 65 procent kvinnor och 35 procent män. De största avdelningarna vid ministeriet är räddningsavdelningen och förvaltnings- och utvecklingsavdelningen. I personalberättelsen presenteras också anställningarnas art, åldersfördelningen, utbildningsnivån, ministeriets rekryteringar och personalomsättningen. Dessutom behandlas lönesättningen ur jämställdhetssynvinkel.

I personalberättelsens andra del behandlas arbetstillfredsställelsen och välbefinnandet i arbetet. På grund av coronapandemin arbetade ministeriets personal en stor del av året på distans, men trots detta ökade arbetstillfredsställelsen vid ministeriet jämfört med året innan. Efter övergången till distansarbete minskade också sjukfrånvaron avsevärt.

I personalberättelsens tredje del behandlas prioriteringarna för personaladministrationen och personalutvecklingen 2020. Coronapandemin har haft en betydande inverkan på allt arbete. Dessutom innebar rekryteringen av ministeriets och förvaltningsområdets högsta ledning samt den personalpolitiska resultatstyrningen av förvaltningsområdets ämbetsverk arbete för personaladministrationen.

Nyckelord personal, förvaltning, välbefinnande i arbetet, personalutveckling

ISBN PDF 978-952-324-575-4

ISSN PDF

2490-077X

URN-adress <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-575-4>

Human resources report of the Ministry of the Interior 2020

Publications of the Ministry of the Interior 2021:31 **Subject** Administration

Publisher Ministry of the Interior

Author(s) Ministry of the Interior, Administration and Development Department, Human Resources and Administration Unit

Language Finnish **Pages** 34

Abstract The human resources report of the Ministry of the Interior 2020 provides information on the staff and human resources of the Ministry and the key areas of human resources development.

The first part of the report describes the composition of the staff. At the end of 2020, the Ministry of the Interior employed 251 persons, and of those, 65% were women and 35% were men. The largest departments in the Ministry are the Department for Rescue Services and the Administration and Development Department. Additionally, the report describes the nature of employment relationships, the age distribution and level of education of the staff, and moreover, contains information on the recruitment of staff by the Ministry, staff turnover and pay equality.

The second part of the report is concerned with job satisfaction and wellbeing at work. Due to the coronavirus pandemic, the staff were working remotely for the majority of the year, but despite this, the job satisfaction improved from last year. Since the remote work began, the number of sick leaves reduced substantially.

The third part of the report discusses the priorities for personnel administration and human resources development in 2020. The coronavirus pandemic has had a major impact on all forms of work. The personnel administration was also kept busy dealing with the recruitment of personnel at the top management level in the Ministry and its administrative branch and seeing to the performance guidance of the government agencies and public bodies within the Ministry's administrative branch in issues concerning personnel policy.

Keywords administration, human resources, staff, wellbeing at work, human resources development

ISBN PDF 978-952-324-575-4 **ISSN PDF** 2490-077X

URN address <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-575-4>

Sisältö

1	Sisäministeriön henkilöstö vuonna 2020	9
1.1	Henkilöstön peruslukuja 2020	9
1.2	Naiset ja miehet sisäministeriössä	11
1.3	Ikäjakauma	14
1.4	Koulutustaso ja koulutukseen käytetty työaika	16
1.5	Rekrytoinnit ja lähtövaihtuvuus	18
1.6	Palkkauksen tasa-arvoisuus	20
1.6.1	Samapalkkaisuus Kriisinhallintakeskuksessa	22
1.6.2	Henkilöstön sijoittuminen vaatavuustasoille ja vaatavuustasojen jakautuminen osastojen kesken	23
1.6.3	Palkkausjärjestelmän ulkopuoliset	24
1.7	Harjoittelijat sisäministeriössä	25
2	Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi	26
2.1	Työtyytyväisyyden tunnuslukuja	26
2.2	Sairauspoissaolot	27
2.3	Työsuojelu vuonna 2020	29
3	Henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen painopisteitä vuonna 2020	31
3.1	Koronaviruksen vaikutukset työskentelyyn sisäministeriössä	31
3.2	Kansliapäällikön vaihtuminen ja muut ylimmän johdon rekrytoinnit	33
3.3	Valtion yhteiset HR-tavoitteet ja hallinnonalan virastojen henkilöstöpoliittinen ohjaus	34

ESIPUHE

Vuonna 2020 koronapandemia muutti olennaisesti arkeamme ja haastoi meitä uudella tavalla. Epidemia aiheutti jatkuvaa valppaana oloa, useita uusia toimintakäytänteitä sekä muuttuvien tilanteiden hallintaa. Maaliskuusta eteenpäin olimme tilanteessa, jossa emme olleet lainkaan varmoja, mitä tulevina kuukausina tulisi tapahtumaan ja kuinka pitkään poikkeuksellinen jakso tulisi kestämään. Ministeriönä kuitenkin onnistuimme sopeutumaan nopeaan muutokseen – siirtymään sujuvasti etätöihin ja opettelemaan uusia työskentelyn tapoja.

Sopeutumista muutokseen kuvasivat myös vuosittaisen työtyytyväisyyskyselyn (VmBaro) tulokset. Kokonaistyötyytyväisyys nousi ministeriössämme jälleen uudelle tasolle ollen viisiportaisella (1–5) asteikolla 3,94. Sisäministeriöläisten tyytyväisyys oli kaikilla kyselyn osa-alueilla valtion keskimääräistä työtyytyväisyyttä korkeampaan, joten voimme olla iloisia toimivasta työyhteisöstämme.

Kyselyn osa-alueista korkeinta tyytyväisyys oli työn sisältöön ja vaikutusmahdollisuuksiin (4,31), työyhteisön toimintakulttuuriin (4,18), työnantajakuvaan (4,18) sekä osamiseen, oppimiseen ja uudistumiseen (3,94). Edellisen vuoden tuloksiin verrattaessa myönteistä muutosta näkyi vastauksissa liittyen tyytyväisyyteen työ- ja toimintaympäristöön (+0,21) sekä palkkaukseen (+0,15). Kyselyssä arvioitiin myös poikkeusaikojen vaikutusta työhyvinvointiin. Valtaosa vastanneista oli sitä mieltä, että he ovat kokeneet saavuttaneensa työlle asetetut tavoitteet myös poikkeusoloissa. Niin ikään korona-aikainen etäjohtaminen koettiin ministeriössä onnistuneeksi. Sitä vastoin työskentelyvälineet ja tuloksellinen työskentely, uusien työ- ja toimintatapojen hyödyntäminen työssä sekä vuorovaikutuksen muuttuneet tavat koettiin haastaviksi. Lisäksi osaamisen ja ylläpitämisen tuen koettiin heikentyneen.

Työterveyslaitoksen tutkijat listasivat Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen tuloksissa, että erityisesti poikkeusaikoina tarvitaan ihmislähtöistä ja ihmiseen luottavaa johtamista, matalan kynnyksen yhteyden-pittoa työtovereiden ja johdon kesken sekä työn mielekkyyttä ylläpitävää myönteistä palautetta omalle ja toisten työlle. Tutkimuksessa korostuivat myös työn yhteisen tarkoituksen vahvistaminen sekä voimistunut

tarve myötätuntoon, silloin kun asiat eivät suju entiseen tapaan. Myös työsuojelussa perinteisen työsuojelukäsitteistön rinnalle on noussut yhä tärkeämpänä henkisen työsuojelun merkitys. Stressi, uupuminen ja mielenterveyden ongelmat ovat modernin työelämän kanssakulkijoita myös poikkeuksellisista oloista huolimatta.

Kaiken kaikkiaan kulunut vuosi oli kaikin puolin erittäin poikkeuksellinen ja haastava. Se myös osoitti sisäministeriön ja ministeriöläisten vahvuudet sopeutumisessa nopeaan muutokseen ja toimimiseen epävarmuudessa. Löytyikö sisäministeriön vahvuus sen arvoista: avoin ja konstailematon, reilu ja luotettava, yhdessä vahva? Organisaation arvot punnitaan toden teolla kriisin aikana.

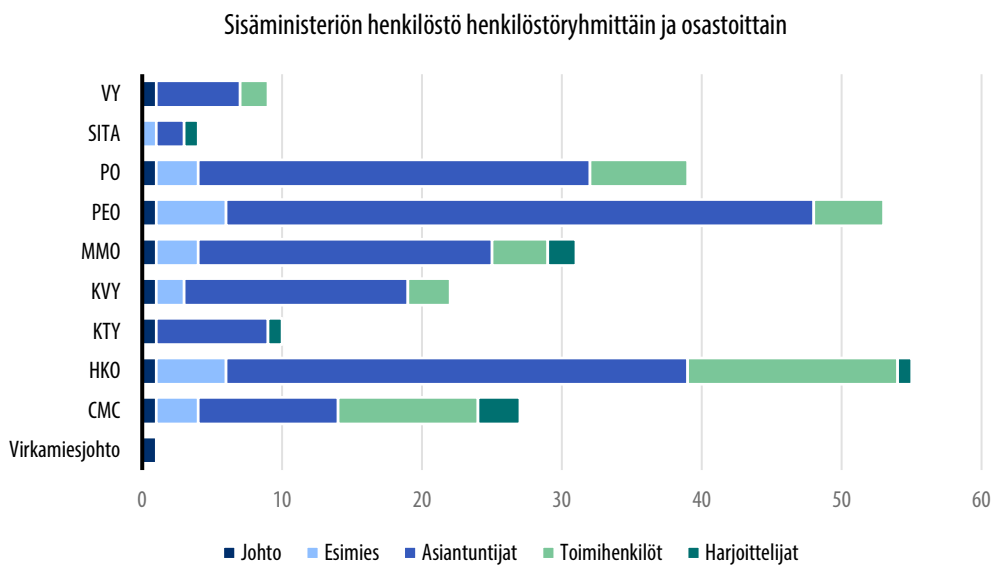
Marja-Riitta Salokannel, henkilöstö- ja hallintojohtaja
Kesäkuu 2020

1 Sisäministeriön henkilöstö vuonna 2020

1.1 Henkilöstön peruslukuja 2020

Vuoden 2020 lopussa sisäministeriössä työskenteli yhteensä 251 henkilöä. Ministeriön osastoista suurimmat olivat hallinto- ja kehittämisosasto, jolla työskenteli 55 henkilöä ja pelastusosasto, jolla työskenteli 53 henkilöä. Ministeriön henkilömäärään ei ole laskettu mukaan Rajavartiolaitoksen esikuntaa, joka toimii samalla ministeriön rajavartio-osastona.

Kuvio 1. Sisäministeriön henkilöstö osastoittain ja henkilöstöryhmittäin 31.12.2019. Lähde: Kieku-järjestelmä



Sisäministeriö on asiantuntijaorganisaatio: vuonna 2020 noin 66 prosenttia ministeriön henkilöstöstä toimi asiantuntijatehtävissä. Toimeenpaneivissa tehtävissä työskenteli 18 prosenttia henkilöstöstä ja esimiehiin tai johtoon kuuluvia oli 13 prosenttia henkilöstöstä. Kolme prosenttia henkilöstöstä oli harjoittelijoita.

Kuvio 2. Sanapilvi sisäministeriössä yleisimmistä käytössä olevista nimikkeistä.



Yleisin nimike sisäministeriössä on erityisasiantuntija: vuoden 2020 lopussa tämä nimike oli 69 henkilöllä. Toiseksi yleisimmät nimikkeet ovat assistentti (19 henkilöä), johtava asiantuntija (18 henkilöä), neuvotteleva virkamies (16 henkilöä).

Yleisimmät nimikkeet ovat muuttuneet viime vuosina vain vähän. Erityisasiantuntija, assistentti, johtava asiantuntija ja neuvotteleva virkamies olivat myös vuonna 2019 yleisimmät nimikkeet ministeriössä.

Huomionarvoista viime vuosien kehityksessä on kuitenkin suunnittelija-nimikkeiden lisääntyminen: erikoissuunnittelija- ja suunnittelija -nimikkeisiä henkilöitä oli vuonna 2018 7, vuonna 2019 11 ja vuoden 2020 lopulla 15. Suunnittelijat ja erikoissuunnittelijat ovat tyypillisesti nuorempia virkamiehiä, jotka tekevät asiantuntijatehtäviä kokeneempien asiantuntijoiden rinnalla. Nimikkeen lisääntyminen voisi siis kertoa siitä, että ministeriössä aloittaa nykyään myös nuorempia virkamiehiä, joilla ei ole vielä useiden vuosien kokemusta valtionhallinnossa.

Samoin erilaiset sihteeri-päätteiset nimikkeet (esim. henkilöstösihteeri ja taloussihteeri) ovat vähentyneet ja suunnittelija-päätteiset lisääntyneet (esim. taloussuunnittelija, henkilöstösuunnittelija ja viestintäsuunnittelija). Tämä voi osittain johtua siitä, että toimeenpanevia tehtäviä siirretään yhä enenevässä määrin sisäministeriön ulkopuolelle ja ministeriöön jäävät tehtävät ovat asiantuntijatehtäviä, mikä näkyy myös muuttuneissa nimikkeissä.

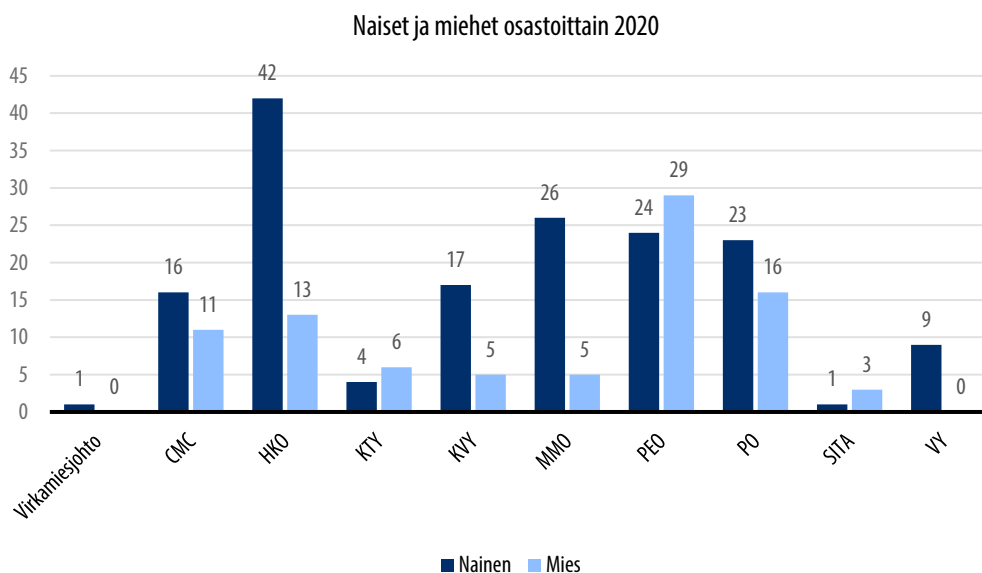
Kuvio 3. Sisäministeriön määräaikaisen henkilöstön osuuden kehitys vuosina 2016–2020.

Vuonna 2020 määräaikaisten henkilöiden määrä on vähentynyt edellisvuodesta. Tässä yhteydessä määräaikaisilla tarkoitetaan sellaisia henkilöitä, joilla on määräaikainen työsopimus pois lukien tukityöllistetyt, opiskelijat, harjoittelijat ja lain tai asetuksen perusteella määräaikaista virkaa hoitavat. Sisäministeriössä määräaikaisuuden perusteena on usein sijaisuus tai esimerkiksi määräaikainen hanke tai projekti. Esimerkiksi vuosina 2020–2021 sisäministeriön pelastusosastolla toteutetaan suuri pelastustoimen suorituskyky -hanke, johon on otettu lukuisia määräaikaisia henkilöitä.

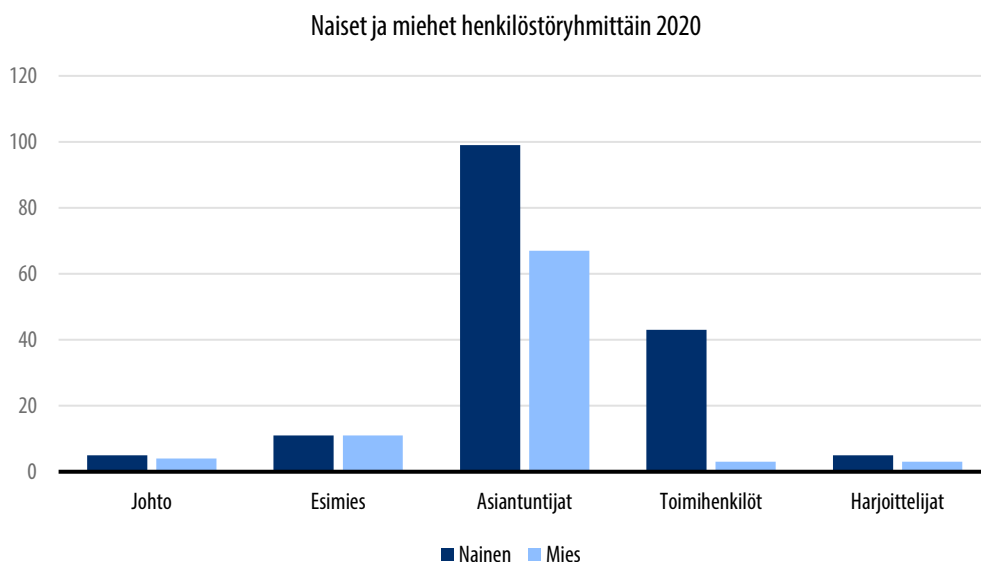
1.2 Naiset ja miehet sisäministeriössä

Sisäministeriö on naisvaltainen työpaikka: ministeriön henkilöstöstä 64,9 prosenttia on naisia ja 35,1 prosenttia miehiä. Luku on hyvin lähellä kaikkien ministeriöiden keskiarvoa.

Kuvio 4. Naisten ja miesten määrä osastoittain 31.12.2019. Lähde: Kieku-järjestelmä



Ylläolevassa kuvaajassa on kuvattuna naisten ja miesten määrät sisäministeriön eri osastoilla. Suurin epäsuhde naisten ja miesten määrässä on viestintäyksikössä, jossa koko henkilöstö on naisia, sekä maahanmuutto-osastolla (84 prosenttia naisia), kansainvälisten asioiden yksikössä (77 prosenttia naisia) ja hallinto- ja kehittämisosastolla (76 prosenttia naisia). Tasaisin sukupuolijakauma on pelastusosastolla, jossa 65 prosenttia henkilöstöstä on miehiä ja 45 prosenttia naisia.

Kuvio 5. Naisten ja miesten osuus henkilöryhmittäin. Lähde: Kieku-järjestelmä

Miehet ja naiset sijoittuvat sisäministeriössä eri tehtäviin. Miehistä 76 prosenttia toimii asiantuntijatehtävissä, 13 prosenttia esimiestehtävissä ja 5 prosenttia johdossa. Naisista 61 prosenttia toimii asiantuntijatehtävissä, 7 prosenttia esimiehinä ja 3 prosenttia johdossa. Lisäksi 26 prosenttia naisista toimii toimihenkilötehtävissä, kun samoissa tehtävissä on vain 3 prosenttia miehistä. Naisia on kuitenkin absoluuttisesti enemmän myös johdossa ja asiantuntijatehtävissä.

Taulukko 1. Naisten osuus henkilöstöstä, asiantuntijoista, esimiehistä ja johdosta sisäministeriössä, ministeriön hallinnonalalla, kaikissa ministeriöissä sekä valtiolla. Lähde: Kieku-järjestelmä (sisäministeriön luvut) ja Tahti-järjestelmä (muut luvut).

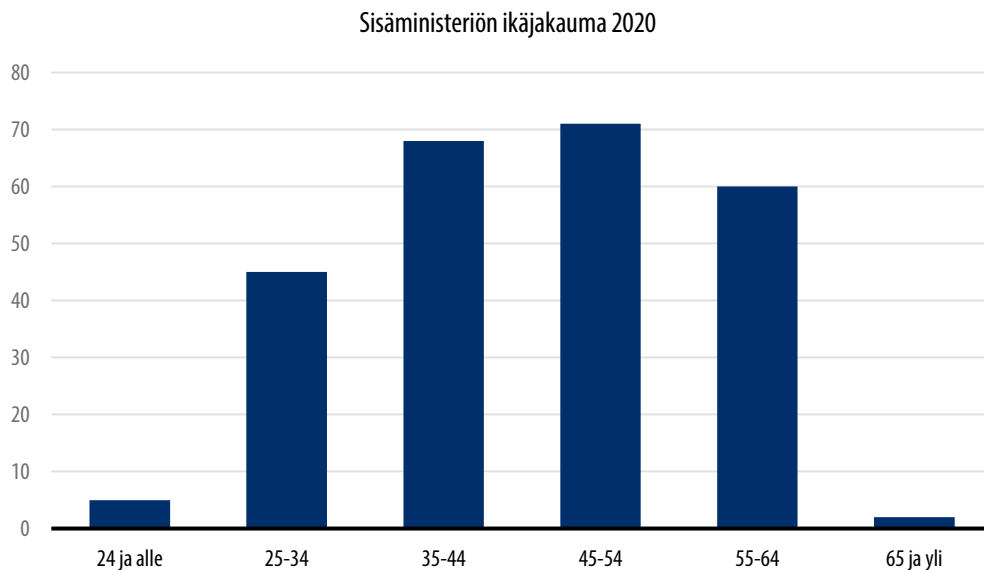
	Naisia, %	Naisia johdosta, %	Naisia esimiehinä, %	Naisia asiantuntijoina, %
Sisäministeriö	64,9	55,6	50,0	59,6
Koko valtionhallinto	49,5	31,8	24,5	54,7
Kaikki ministeriöt	67,3	51,5	59,3	66,7
Sisäministeriön hallinnonala	32,3	18,7	20,8	36,8

Kun sisäministeriötä vertaa muihin ministeriöihin, huomataan, että sisäministeriössä on muita ministeriöitä hieman tasaisempi sukupuolijakauma erityisesti esimiesten ja asiantuntijoiden osalta. Tätä selittää todennäköisimmin se, että sisäministeriön hallinnonala on erittäin miesvaltaista: vain 32,3 prosenttia sisäministeriön hallinnonalan henkilöstöstä on naisia.

1.3 Ikäjakauma

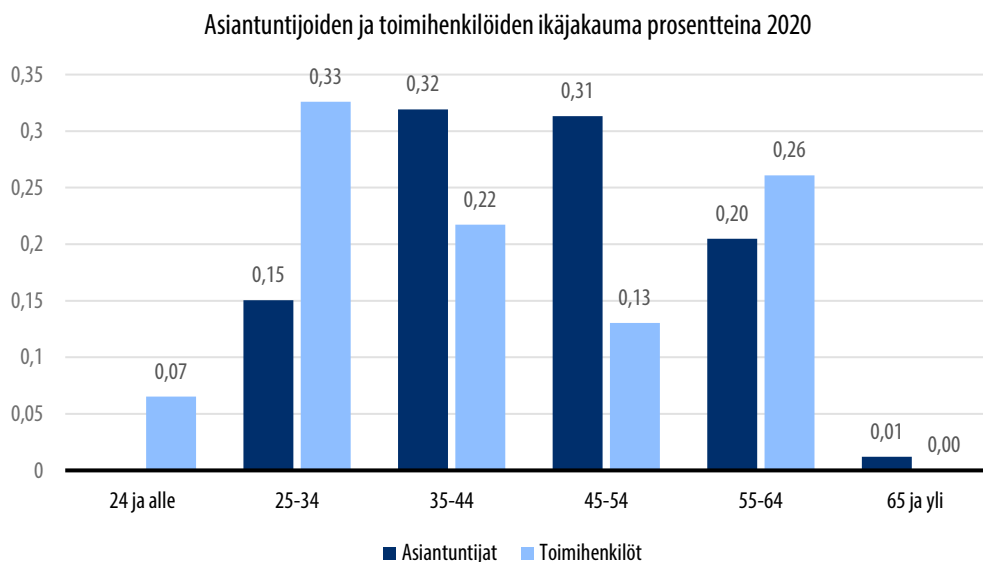
Sisäministeriön henkilöstön keski-ikä on 45,3 vuotta. Naiset ovat keskimäärin hieman nuorempia: naisten keski-ikä on 43,8 vuotta kun miesten keski-ikä on 48,1 vuotta.

Kuvio 6. Kuvaajassa esitetään sisäministeriön ikäjakauma 31.12.2020. Lähde: Kieku-järjestelmä.



Suurimmat ikäluokat sisäministeriössä ovat 35–44- ja 45–54-vuotiaat. Niin ikään 55–64-vuotiaiden ikäluokka on suuri. Ikäjakauma selittyy sillä, että sisäministeriö on vahvasti asiantuntijaorganisaatio ja usein ministeriöön tullaan töihin jo siinä vaiheessa, kun on tehnyt useamman vuoden työuran esimerkiksi hallinnonalalla tai muualla valtiolla. Toimihenkilö-tehtävissä työskentelevät ovatkin keskimäärin nuorempia, kuin asiantuntija- tai esimiestehtävissä työskentelevät.

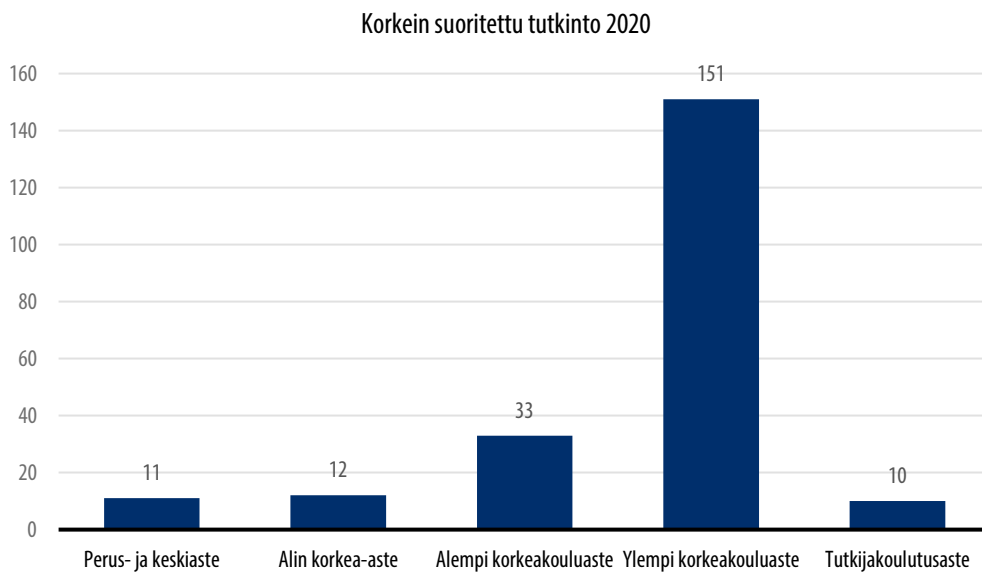
Kuvio 7. Kuvaajassa on esitetty prosentteina asiantuntijoiden ja toimihenkilöiden ikäjakautuma. Lähde: Kieku-järjestelmä.



Yllä olevasta kuvaajasta voi havaita sen, että siinä missä asiantuntijoista suurin osa (63 prosenttia) kuuluu ikäluokkaan 35–54-vuotiaat, toimihenkilöistä ainoastaan 34,8 prosenttia kuuluu tähän ikäluokkaan. Toimihenkilöiden parissa suurin ikäluokka onkin 25–34-vuotiaat, johon kuuluu 32,6 prosenttia toimihenkilöistä, mutta vain 15,1 prosenttia asiantuntijoista.

1.4 Koulutustaso ja koulutukseen käytetty työaika

Kuvio 8. Kuvaajassa on esitetty sisäministeriön henkilöstö korkeimman suoritetun tutkinnon mukaan. Lähde: Kieku-järjestelmä.



Sisäministeriön henkilöstö on korkeasti koulutettua. 88 prosentilla henkilöstöstä¹ on alempi tai ylempi korkeakoulututkinto tai tutkijakoulutusasteen tutkinto. Yleisin tutkinto ministeriössä on ylempi korkeakoulututkinto, jonka on suorittanut korkeimpana tutkintonaan 69 prosenttia ministeriön henkilöstöstä.

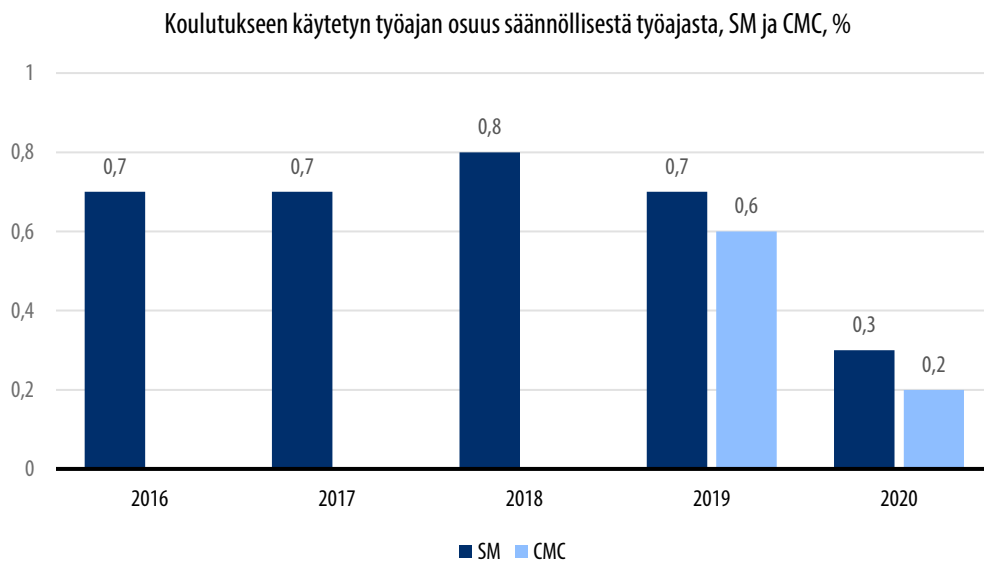
Yleisimmät koulutusalat ministeriössä ovat yhteiskuntatieteelliset tutkinnot. Valtiotieteen, yhteiskuntatieteen, hallintotieteen tai kauppatieteen maisterin tutkinnon on suorittanut noin 41 prosenttia ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista. Oikeustieteellisen tutkinnon on puolestaan suorittanut noin 36 prosenttia ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneista. Lisäksi sisäministeriöläisten joukossa on myös filosofian, sotateieteiden, maa- ja metsätaloustieteiden ja elintarviketieteiden maistereita sekä diplomi-insinöörejä.

¹ Koulutustieto on saatavilla 220 henkilöltä eli 87 prosentilta vuoden lopulla ministeriössä työskennelleestä henkilöstöstä.

Alemmista korkeakoulututkinnoista yleisin on tradenomin tutkinto, jonka on suorittanut 36 prosenttia niistä, jotka ovat suorittaneet alemman korkeakoulututkinnon korkeimpana tutkintonaan. Lisäksi alempia korkeakoulututkintoja on suoritettu yhteiskuntatieteellisiltä, oikeustieteellisiltä ja tekniikan aloilta.

Ministeriössä työskentelevistä noin 13 prosentilla on jokin sisäministeriön hallinnon alan ammattitutkinto, siis esimerkiksi poliisin, pelastajan tai rajavartijan ammattitutkinto. Harvalla henkilöllä ammattitutkinto on kuitenkin korkein suoritettu tutkinto, vaan moni on suorittanut esimerkiksi oikeustieteen tai hallintotieteen tutkinnon ammattitutkinnon lisäksi.

Kuvio 9. Koulutukseen käytetyn työajan osuus säännöllisestä työajasta väheni merkittävästi vuonna 2020.



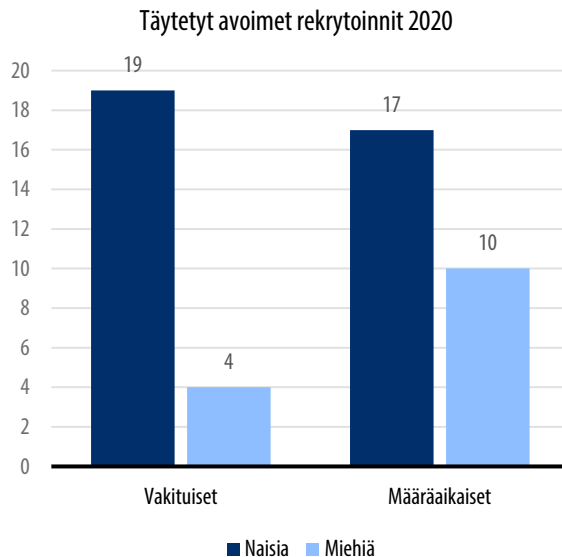
Sisäministeriön henkilöstöä kannustetaan kehittämään osaamistaan ja osallistumaan erilaisiin koulutuksiin. Kuitenkin vuoden 2020 aikana koulutukseen käytetyn työajan osuus väheni merkittävästi: kun vuonna 2019 koulutukseen oli käytetty 0,7 prosenttia säännöllisestä työajasta, vuonna 2020 koulutukseen käytettiin vain 0,3 prosenttia säännöllisestä työajasta. Krisinhallintakeskuksen osalta luvut olivat 0,6 prosenttia vuonna 2019 ja 0,2 prosenttia vuonna 2020.

Syynä tähän muutokseen on todennäköisesti koronaviruspandemia. Sisäministeriössä² vertailuvuosina 2016–2019 koulutukseen käytetty työaika ei ole juuri vaihdellut, vaan pysynyt välillä 0,7–0,8 prosenttia säännöllisestä työajasta. Koronaviruspandemian myötä kuitenkin monia koulutuksia peruttiin ja ylipäätään on mahdollista, että erilaisiin koulutuksiin ja opintoihin osallistuminen etänä ei ole yhtä mielekästä kuin perinteinen koulutuksiin osallistuminen. Myös koronaviruspandemian tuomat uudet tehtävät ovat osaltaan saattaneet johtaa siihen, ettei kouluttautumiseen ylipäätään ole ollut aikaa.

1.5 Rekrytoinnit ja lähtövaihtuvuus

Vuonna 2020 sisäministeriössä avattiin 55 virkaa tai määräaikaista tehtävää julkiseen hakuun. Vuodenvaihteeseen mennessä tehtäviä oli täytetty 50, kolme oli päätetty jättää täyttämättä ja kaksi rekrytointia oli edelleen kesken. Rekrytointien määrä oli kulu-neena vuonna poikkeuksellisen suuri: vuonna 2019 avoimia rekrytointeja ministeri-össä oli 33.

Kuvio 10. Kuvaajassa esitetään sisäministeriössä vuonna 2020 täytetyt avoimella rekrytoin-nilla ilmoitetut virat ja määräaikaiset tehtävät.



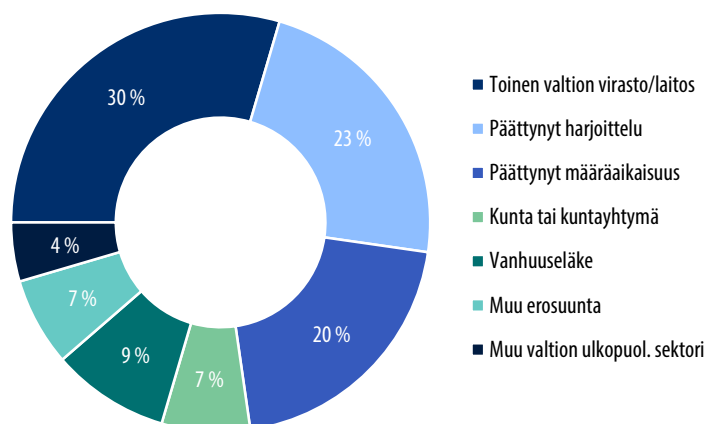
² Kriisinhallintakeskuksen osalta on saatavilla vertailutietoa ainoastaan vuodelta 2019.

Sisäministeriössä avoimessa rekrytinnissa olleista tehtävistä 23 oli vakituisen virkaan ja 27 määräaikaiseen virkasuhteeseen. Rekrytoiduista 72 prosenttia oli naisia ja 28 prosenttia miehiä.

Miehiä rekrytoitiin naisia suhteellisesti useammin määräaikaisiin työsuhteisiin. Tässä vaikuttaa osaltaan jo aiemmin mainittu pelastusosastolla toteutettava Pelastustoimen suorituskyky -hanke, johon on rekrytoitu lukuisia määräaikaisia henkilöitä, useita erityin miesvaltaiselta pelastusalalta.

Kuvio 11. Kuvaajassa esitetään ministeriön erosuunnat eli mihin työpaikkoihin ministeriöstä eronneet virkamiehet ovat vaihtaneet.

Vuonna 2020 ministeriössä lopettaneiden henkilöiden erosuunnat



Yllä olevaan kuvaajaan on kirjattu ministeriössä vuonna 2020 päättyneiden palvelussuhteiden erosuunta, mikäli se on tiedossa. Päättyneistä palvelussuhteista 19 on päättyneitä määräaikaisia virkasuhteita tai harjoitteluja, eikä näiden osalta ole saatavissa tietoa erosuunnasta, sillä tieto kerätään vain irtisanoutumisen yhteydessä.

Irtisanoutuneista suurin osa on eronnut otettuaan vastaan tehtävän toisessa valtion virastossa tai laitoksessa. Tämä kertoo siitä, että sisäministeriö kilpailee samasta työvoimasta kuin muut julkishallinnon laitokset. Valtion ja kuntien ulkopuolelle on suunnannut vain yksittäisiä virkamiehiä.

1.6 Palkkauksen tasa-arvoisuus

Sisäministeriössä palkkaus perustuu tehtäväkohtaiseen palkanosaan ja henkilökohtaiseen palkanosaan. Tehtäväkohtaiset palkanosat määräytyvät tehtävän vaativuuden ja vastuullisuuden mukaan ja sijoittuvat asteikolle 2–9. Vaativuustasojen 7–9 tehtävät ovat asiantuntijatehtäviä ja vaativuustasojen 2–6 tehtävät toimeenpanevia assistentti- ja sihteeritehtäviä. Henkilökohtainen palkanosa määräytyy kokemusvuosien sekä osaamisen mukaan ja se on korkeimmillaan 50 prosenttia tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Sisäministeriössä henkilökohtainen palkanosa on keskimäärin 28,5 prosenttia.

Taulukko 2. Sisäministeriön samapalkkaisuustaulukko 31.12.2019 tilanteen mukaan. Taulukko ei Tahti-järjestelmän puutteiden vuoksi sisällä Kriisinhallintakeskuksen tietoja.
Lähde: Tahti-järjestelmä

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa keskimäärin, €/kk		Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin, €/kk		Säännöllisen työajan ansio keskimäärin, €/kk		Samapalkkaisuusindeksi, %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
4.00							
4.25							
4.50							
4.75	*		*		*		
5.00	2 374,8		655,5		3 038,2		
5.25	2 413,5		763,9		3 177,4		
5.50	2 478,1		755,8		3 234,3		
5.75	*		*		*		
6.00	*		*		*		
6.25	*		*		*		
6.50	*		*		*		
6.75	*		*		*		
7.00	*	*	*	*	*	*	*
7.25	*		*		*		

Vaativuustaso	Tehtäväkohtainen palkanosa keskimäärin, €/kk		Henkilökohtainen palkanosa keskimäärin, €/kk		Säännöllisen työajan ansio keskimäärin, €/kk		Samapalkkaisuusindeksi, %
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	
7.50	3 367,1	*	916,3	*	4 283,4	*	*
7.75	3 564,3	*	1 144,1	*	4 763,4	*	*
8.00	3 791,3	3 791,3	1 073,4	1 104,9	4 864,7	4 896,2	99,4
8.25	4 008,5	4 008,5	1 149,5	1 167,5	5 158,0	5 176,0	99,7
8.50	4 215,9	4 215,9	1 252,6	1 320,1	5 476,4	5 471,4	100,1
8.75	4 415,5	4 415,5	1 297,5	1 357,8	5 713,0	5 773,2	99,0
9.00	4 607,0	4 607,0	1 427,3	1 478,8	6 034,3	6 089,8	99,1
9.25	*	*	*	*	*	*	*
9.50	*	*	*	*	*	*	*
9.75	5 173,3	5 173,3	1 867,3	1 765,4	7 472,4	7 333,4	101,9
Yhteensä							100,5

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.

Samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa sitä, että samasta ja samanarvoisesta työstä samalla työnantajalla on maksettava sama palkka sukupuolesta riippumatta. Samapalkkaisuutta mitataan valtiosektorilla samapalkkaisuusindeksin avulla. Samapalkkaisuusindeksi mittaa naisten ansioiden osuutta miesten ansioista samalla vaativuustasolla. Samapalkkaisuusindeksi vastaa kysymykseen, paljonko on samassa vaativuustasossa toimivan naisen euro mieheen verrattuna. Samapalkkaisuusindeksi vaihtelee sisäministeriössä 99,4 ja 101,9 välillä. Keskimääräinen samapalkkaisuusindeksi on 100,5.

Noin 81,2 % palkkausjärjestelmään kuuluvista henkilöistä sijoittuu palkkausjärjestelmä yläpäähän, vaativuustasoille 7, 8 ja 9. Samapalkkaisuustaulukkoa tarkasteltaessa voidaan havaita, että erot naisten ja miesten välillä ovat sisäministeriössä pieniä. Merkit-

tävin havainto on se, että ministeriössä miehet työskentelevät pääasiallisesti vaativuustasoilla 7.00–9.75, kun taas naiset työskentelevät tasaisemmin vaativuustasoilla 4.75–9.75. Vaativuustasojen keskivaiheilla 4–6 työskentelee assistentti- ja toimeenpaneva henkilöstö, joista valtaosa on naisia. Koko ministeriössä ainoastaan yksittäisiä miehiä työskentelee tasoilla 4–6. 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 palkansa on laskennallisesti keskimäärin 29,27 % ja miesten 29,84 %.

1.6.1 Samapalkkaisuus Kriisinhallintakeskuksessa

Raportointijärjestelmän rajoituksista johtuen Kriisinhallintakeskuksen tietoja ei julkaista osana sisäministeriön tietoja. Koska Kriisinhallintakeskuksen henkilöstö on ministeriötä pienempi, ei myöskään ole tilastoeettisistä syistä mahdollista julkaista kuvan x mukaista täyttä samapalkkaisuusvertailua. Lisäksi Kriisinhallintakeskuksen henkilöstöä sijoittuu kahdeksalle eri vaativuustasolle, mutta ainoastaan neljällä näistä vaativuustasoista on sekä miehiä että naisia. Alla on ilmoitettu samapalkkaisuusindeksi niiden vaativuustasojen osalta, joissa on sekä naisia että miehiä. Palkkatietoja ei ilmoiteta, koska tällöin tulisi tietoon yksittäisten henkilöiden henkilökohtaisia palkanosia, jotka eivät ole julkaistavaa tietoa.

Taulukko 3. Taulukossa esitetään samapalkkaisuusindeksi niillä Kriisinhallintakeskuksen vaativuustasoilla, joissa on sekä miehiä että naisia.

Vaativuustaso	Samapalkkaisuusindeksi
VT 5	99,7
VT 6,50	105,1
VT 7,75	97,5
VT 8,50	99,5
Yhteensä	100,1

Myöskään Kriisinhallintakeskuksen palkkauksen osalta ei ole havaittavissa eroja miesten ja naisten palkkauksesta. Samapalkkaisuusindeksissä on suurempaa vaihte-

lua, kuin sisäministeriön vastaavassa, mutta tämä johtuu aineiston pienuudesta, jolloin yksittäisellä henkilöllä on suurempi vaikutus yhden palkkaustason sisällä. Koska yhteensä samapalkkaisuusindeksi on 100,1, voi kokonaisuutena todeta, että palkkauksessa ei ole huomattavissa eroja miesten ja naisten välillä.

1.6.2 Henkilöstön sijoittuminen vaativuustasoille ja vaativuustasojen jakautuminen osastojen kesken

Taulukko 4. Taulukossa on ilmoitettu henkilöstön sijoittuminen vaativuustasoille sisäministeriön osastoilla ja erillisyksiköissä 31.12.2021 tilanteen mukaisesti.

VT-taso	CMC	HKO	MMO	PEO	PO	KVY	KTY, VY, SITA
4,75			1				
5	5	1		2	3		
5,25			3	1	1		
5,5	1	6				3	1
5,75		1					
6		1			1		
6,25		1					
6,5	4	1					
6,75		1					1
7	1	1		1		1	
7,25	1	1				1	1
7,5		2		1		2	4
7,75	7	3	1				2
8		2	5	7	2	3	
8,25		6	3	9	6	5	2
8,5	3	6	4	2	7	1	1
8,75	1	3	3	3	5	3	1

VT-taso	CMC	HKO	MMO	PEO	PO	KVY	KTY, VY, SITA
9		6	5	4	5		4
9,25				3			1
9,5					1	2	
9,75		4	3	4	3		

Ylläolevassa taulukossa esitetään henkilöstön sijoittuminen vaativuustasoille sisäministeriön osastoilla ja erillisyyksiköissä. Alle 10 henkilöä sisältävät erillisyyksiköt (kansallisen turvallisuuden yksikkö, viestintäyksikkö ja sisäisen tarkastuksen yksikkö) on kerätty tietosuojasyistä yhdeksi osioksi. Tämä heikentää tietojen selitysarvoa, mutta mikäli yksiköt olisivat olleet erillään, olisi niistä ollut mahdollista päätellä yksittäisten henkilöiden vaativuustasotietoja tavalla, joka ei ollut mahdollista muiden osastojen ja erillisyyksiköiden osalta.

Henkilöstön sijoittuminen vaativuustasoille vastaa pitkälti kuvaajassa 1 esitettyä jakoa asiantuntijoihin, esimiehiin ja toimihenkilöihin. Johtoon kuuluvat ovat palkkausjärjestelmän ulkopuolella. Suurilla substanssiosastoilla, eli MMO:lla, PEO:lla ja PO:lla henkilöstö sijoittuu pitkälti palkkausjärjestelmän yläpäähän. Palkkaluokka 8 välitasoinen on useimmille osastoille yleisin palkkaluokka. KVY:n palkkajakauma on suunnilleen näitä vastaava. HKO erottuu muista suurista osastoista siinä, että palkkaus jakautuu tasaisemmin koko palkkausjärjestelmän pituudelta. Tämä johtuu siitä, että HKO:lla on merkittävästi enemmän toimeenpanevaa henkilöstöä kuin muilla osastoilla. Samoin CMC:n henkilöstörakenne on erilainen, kuin muilla ministeriön osastoilla ja erillisyyksiköissä.

1.6.3 Palkkausjärjestelmän ulkopuoliset

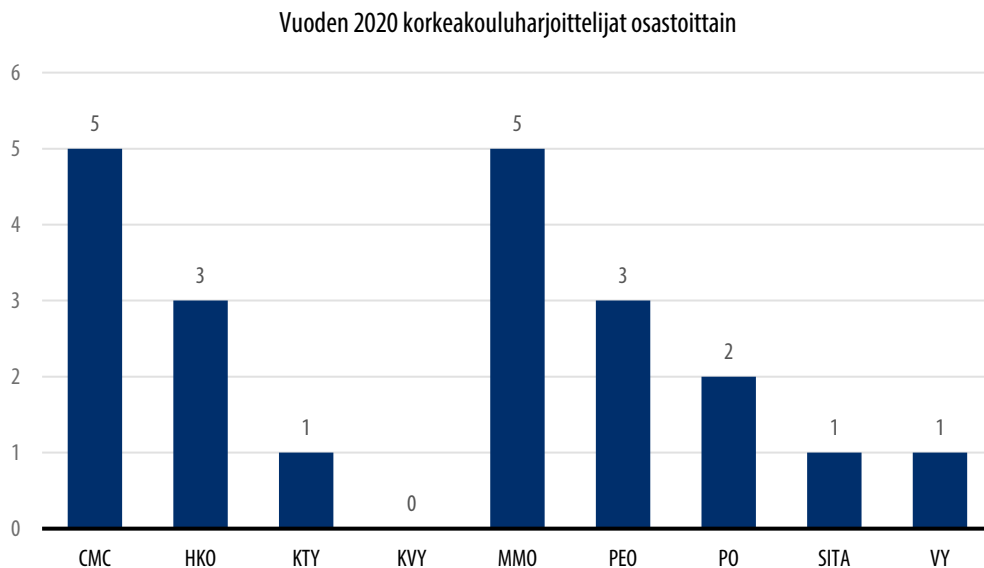
Sisäministeriön henkilöstöstä palkkausjärjestelmän piiriin kuuluu 83,95 prosenttia henkilöstöstä. Palkkausjärjestelmän ulkopuolelle jää muun muassa ministeriön johto, harjoittelijat sekä myös muihin henkilöstöryhmiin kuuluvia henkilöitä. Vuonna 2020 erityisen suuren osan palkkausjärjestelmän ulkopuolisista henkilöistä muodosti pelastusosaston Pelastustoimen suorituskyky-hankeeseen palkatut henkilöt: 46 prosenttia kaikista johtoon kuulumattomista palkkausjärjestelmän ulkopuolisista henkilöistä työskenteli tällä hankkeella.

1.7 Harjoittelijat sisäministeriössä

Vuonna 2020 sisäministeriössä työskenteli yhteensä 20 korkeakouluharjoittelijaa. Korkeakouluharjoittelu on yliopisto- ja ammattikorkeakouluopiskelijoille tärkeä väylä kerryttää työkokemusta ja päästä tutustumaan valtionhallinnon työskentelyyn. Sisäministeriölle korkeakouluharjoittelijat taas tuovat yhteyden yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa tehtävään tuoreimpaan tutkimukseen ja uusimpiin ideoihin. Lisäksi harjoittelut ovat tärkeitä myös tulevaisuuden työnantajamielikuvan takia: harjoitteluunsa tyytyväiset opiskelijat vievät eteenpäin tietoa sisäministeriöstä hyvänä työpaikkana.

Vuonna 2020 ministeriön harjoittelijoista 14 oli yliopisto-opiskelijoita ja 7 ammattikorkeakouluopiskelijoita. Harjoittelijoista 17 oli naisia ja 5 miehiä. Harjoittelijat eivät kaikki työskennelleet sisäministeriössä samanaikaisesti, vaan 3–6 kuukauden harjoittelut jatkautuvat tasaisesti vuoden ympäri siten, että kerrallaan ministeriössä on töissä noin 5 harjoittelijaa.

Kuvio 12. Harjoittelijat sisäministeriössä osastoittain.



Sisäministeriössä harjoittelijoiden määrä ei jakaudu täysin tasaisesti osastojen välillä. Tämä johtuu siitä, että kaikilla osastoilla tai erillisyksiköillä ei välttämättä ole tarjota harjoittelijalle sopivia työtehtäviä tai osoittaa harjoittelun ohjaamiseen riittävästi resursseja. Sen sijaan toisilla osastoilla on enemmän harjoittelijoille sopivia projekteja ja resursseja ohjaamiseen, jolloin harjoittelijoita voidaan vuoden aikana ottaa useampia-kin.

2 Työtyytyväisyys ja työhyvinvointi

2.1 Työtyytyväisyyden tunnuslukuja

Sisäministeriön työtyytyväisyyttä mitataan vuosittain VMBaro-työtyytyväisyysmittauksella. VMBaro-mittauksessa on käytössä viisiportainen asteikko ja kyselyssä mitataan useita eri työtyytyväisyyden osa-alueita. Näistä osa-alueista lasketaan kokonaistyötyytyväisyyden arvosana.

Sisäministeriössä vuonna 2020 kokonaistyötyytyväisyys oli 3,94 ja Kriisinhallintakeskuksessa 4,25. Järjestelmän vuoksi Kriisinhallintakeskuksen ja muu sisäministeriön osalta toteutetaan erilliset kyselyt. Sisäministeriön vastausprosentti oli 88,2 % ja kriisinhallintakeskuksessa 61,1 %.

Kuvio 13. Kuvassa esitetään sisäministeriön VMBaro-tulosten kehitys vuosina 2016–2020 ja Kriisinhallintakeskuksen tulosten kehittyminen vuosina 2019–2020.



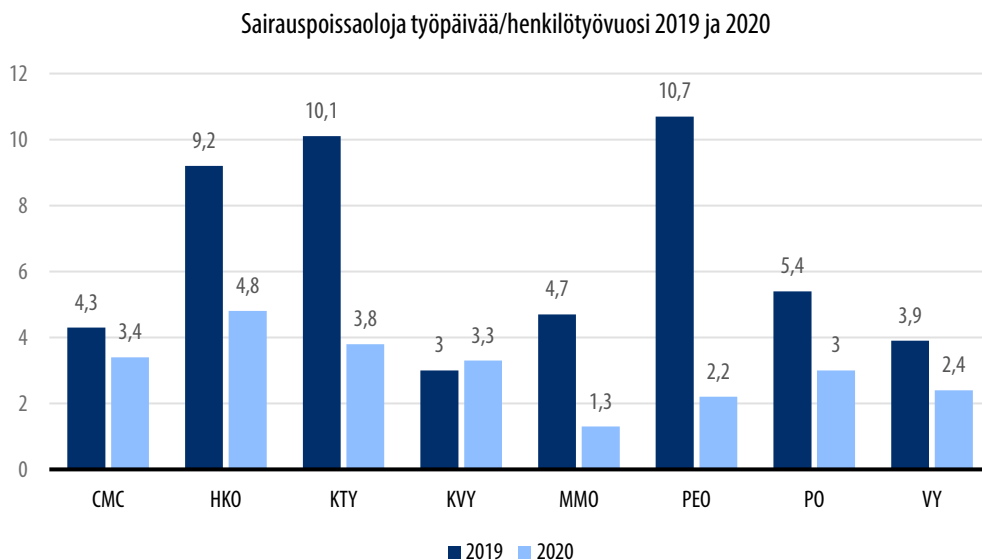
Sisäministeriön työtyytyväisyys on myös kohonnut tasaisesti viimeisten vuosien aikana. Vuonna 2017 työtyytyväisyydessä tapahtui pieni notkahdus, jolloin sisäministeriö muutti uusiin avutiloihin ja työtavoissa kävi näin isoja muutoksia. Notkahduksesta kuitenkin palattiin aiemmalle tasolle jo vuonna 2018 ja vuosina 2019 ja 2020 työtyytyväisyys on parantunut entisestään.

Erityisen myönteinen asia on se, että sisäministeriön ja Kriisinhallintakeskuksen tyytyväisyys on parantunut siitä huolimatta, että vuotta 2020 väritti koronaviruspandemian aiheuttamat poikkeusolot ja epävarmuus ja käytännössä koko henkilöstö työskenteli suurimman osan vuodesta etätöissä. Tarkemmin koronaviruspandemian vaikutuksista työskentelyyn ministeriössä kerrotaan luvussa 3.

2.2 Sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloissa oli vuonna 2020 huomattavissa merkittävä laskeva trendi, joka alkoi maaliskuussa yhtä aikaa laajamittaisen etätöiden aikana. Vuoden ensimmäisinä kuukausina sairauspoissaoloja ja tilapäisiä hoitovapaita sairaan lapsen huoltamiseen kertyi tavanomaiseen tapaan, mutta etätöihin siirtymisen jälkeen poissaolojen määrä kääntyi laskuun.

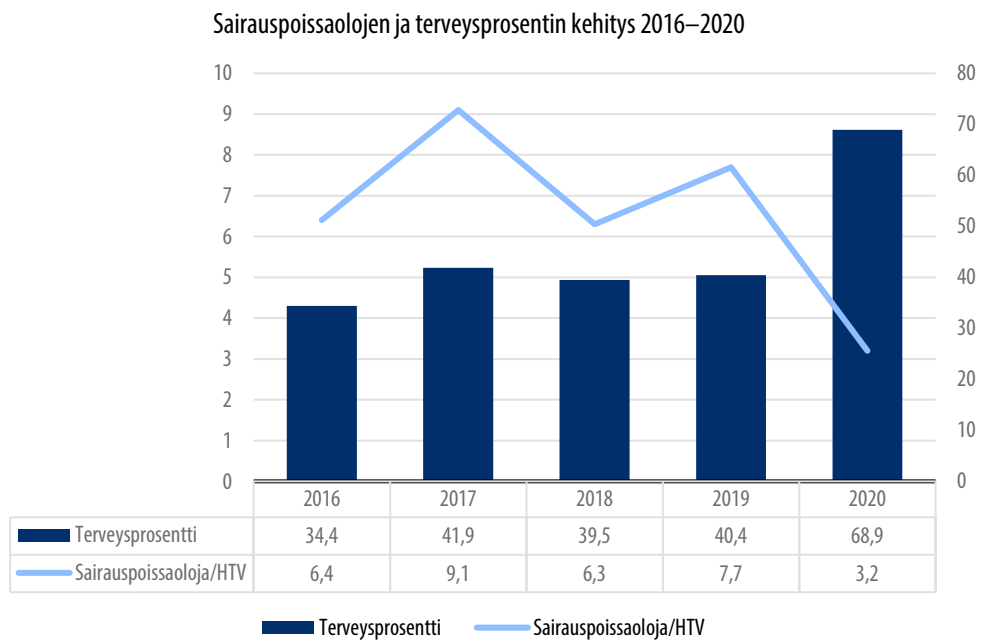
Kuvio 14. Kuvaajassa esitetään sisäministeriön eri osastojen ja erillisyyksiköiden keskimääräinen sairauspoissaolojen määrä henkilötyövuotta kohden vuosina 2019 ja 2020.



Tarkasteltaessa sisäministeriön osastojen ja erillisyyksiköiden sairauspoissaolojen määrää suhteessa henkilötyövuosiin huomataan, että lähes kaikissa toimintayksiköissä sairauspoissaolojen vähentyminen on ollut merkittävää. Ainoastaan ministeriön kansainvälisten asioiden yksikössä sairauspoissaolot nousivat jonkin verran, mutta koska yksikön poissaolot olivat vuonna 2019 muuhun ministeriöön verrattuna poikkeuksellisen pienet ja kyse on todennäköisesti tyypillisestä vuosittaisesta vaihtelusta.

Pidemmällä aikavälillä tarkasteltaessa pystyy havaitsemaan, miten poikkeuksellisesta vuodesta on kysymys.

Kuvio 15. Kuvaajassa on esitettyä viivakaaviona sairauspoissaolojen määrän kehitys ja palkkikaaviona terveysprosentin kehitys vuosina 2016–2020. Lähde: Tahti-järjestelmä.



Tarkasteltaessa sairauspoissaolojen kehitystä vuosina 2016–2020 havaitaan, että vuosi 2020 on sairauspoissaolojen määrässä täysin poikkeuksellinen. Samoin havaitaan, että ministeriön terveysprosentti on noussut merkittävästi. Terveysprosentilla tarkoitetaan sitä osuutta henkilöstöstä, jolla ei koko vuoden aikana ole ollut yhtäkään sairauspoissaolopäivää. Terveenä pysyneiden osuus on noussut tavanomaisesta noin neljästäkymmenestä prosentista peräti 68,9 prosenttiin.

Etätö on siis selvästi vähentänyt sairauspoissaolojen määrää. Todennäköisesti sairastavuus yleisesti on vähentynyt, kun esimerkiksi influenssa ja muut kausitaudit eivät päässeet leviämään toimistolla henkilöstön keskuudessa. Kuitenkin on myös mahdollista, että etätöissä myös kynnyks jäädä sairauslomalle on noussut. Lievien tai ohimevien oireiden kanssa on ehkä jaksanut tehdä etätöitä kotoa, kun taas oireet olisivat normaalitilanteessa estäneet työpaikalle menon täysin ja sitä kautta aiheuttaneet sairauspoissaolon.

2.3 Työsuojelu vuonna 2020

Vuonna 2020 ministeriössä tehtiin työsuojelun riskien arviointi koronatilanteen aiheuttamissa poikkeus-oloissa, jolloin voimassa oli etätyösuositus. Edellä mainitun johdosta nähtiin tarkoituksenmukaisena, että riskien arviointi toteutettiin etenkin henkistä kuormittumista ja koronatilanteen vaikutuksia koskevilla arvioinneilla. Näin ollen esimerkiksi toimitiloja koskevat arvionnit päätettiin jättää myöhäisempään aikaan, koska henkilöstö pääsääntöisesti ei työskennellyt Kirkkokadulla.

Yleisesti voidaan todeta, että riskien arvioinnin tulokset olivat hyviä. Pääsääntöisesti tulokset olivat parantuneet edellisikerran vastaavasta mittauksesta. Uutena elementtinä tarkastellun koronavaikutusten tulokset olivat niin ikään hyvällä tasolla. Koronavaikutusten osalta kunnossa olevia asioita olivat esimerkiksi yksilön vastuun toteutuminen, tartuntariskin todennäköisyyden hallinta, lähikontaktien määrä ja kesto, suojautuminen sekä viestintä ja ohjeistus. Toivomisen varaa löydettiin etenkin ergonomian ja etätyön mielekkyyden osalta.

Henkisen kuormittumisen osalta tulokset olivat kautta linjan parantuneet vuoden 2018 vastaavasta arvioinnista. Eniten kunnossa koettiin olevan työn tavoitteiden selkeys, esimiehen tuki, työn kohtuullisuus, muutosten hallinta, palaute ja asioiden ja toiminnan johtaminen. Parannusta toivottiin työtaakan jakautumisen hallintaan, yhteistyön sujumiseen ja tiedonhallintaan sekä päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen.

Vuonna 2020 työterveyshuollon palveluntuottajana aloitti Mehiläinen. Vuonna 2020 aloitettiin yhteistyö uuden palveluntuottajan kanssa ja luotiin työterveyshuollon yhteistyömuotoja uuden palveluntuottajan kanssa.

Ministeriön työterveyshuollon puitesopimus oli vuonna 2020 edelleen yhteinen koko valtioneuvostossa. Näin ollen kaikilla ministeriöillä oli yhtenäinen työterveyshuollon sopimuksen sisältö ja työterveyshuollon palvelujen profiili.

Työterveyshuollon yhteistyötapaamisia on toteutettu suunnitelman mukaisesti ja palveluntuottaja on toimittanut työterveyshuollon raportteja muun muassa toteutuneista sairauspoissaoloista, käyntien syistä ja työterveyshuollon kustannuksista.

Vuonna 2020 työpaikkaselvitykset tehtiin hallinto- ja kehittämisosastolla ja kansainvälisten asioiden yksikössä. Lisäksi maahanmuutto-osastolla järjestettiin työpaikkaselvityksen seuranta.

Ministeriössä on edelleen ollut käytössä valtioneuvoston yhteinen varhaisen tuen malli. Myös työhyvinvointia on edistetty monin eri tavoin poikkeusolosuhteista huolimatta. Vuonna 2020 toteutettiin muun muassa virtuaaliset pikkujoulut, minkä lisäksi virtuaalisesti on pidetty useita osasto- ja yksikkökohtaisia tapahtumia.

Poikkeusoloista johtuen toimitilojen käyttö on vuonna 2020 ollut aiempia vuosia vähäisempää. Koronatilanteen johdosta muun muassa noin puolet työpisteistä on otettu väliaikaisesti pois käytöstä riittävien turvavälien mahdollistamiseksi.

Toimitiloja on edelleen kehitetty annetun palautteen pohjalta. Tiloihin on muun muassa vuoden 2020 aikana asennettu uusia puhelinkoppeja ja Erottaja-tila on muutettu työtilaksi.

3 Henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen painopisteitä vuonna 2020

3.1 Koronaviruksen vaikutukset työskentelyyn sisäministeriössä

Koronaviruspandemian levittäytyminen Suomeen alkuvuodesta 2020 vaikutti merkittäväällä tavalla sisäministeriön toimintaan. Pandemia näkyi paitsi työtehtävissä - ministeriön hallinnonalalle kuuluivat esimerkiksi sisärajoituksen käynnistäminen, niin kutsuttu Uudenmaan sulkumaalis- ja huhtikuussa 2020 sekä myös Virtuaalivappu 2020 -kampanja - myös kaikkien ministeriöläisten arjessa, kun maaliskuusta lähtien käytännössä koko ministeriö siirtyi päätoimiseen etätööhön.

Koronavirustilannetta seurattiin alkuvuodesta lähtien ja 26. helmikuuta aiheesta julkaistiin ensimmäinen uutinen ministeriön intra-sivuilla. Tuolloin Suomessa ei vielä ollut koronavirusepidemiaa, mutta valtioneuvostossa oli jo ryhdytty varautumaan tilanteen pahenemiseen. Koronavirustilanteesta järjestettiin henkilöstölle kaksi samantyyppistä tiedotustilaisuutta 6. maaliskuuta. Tilaisuudessa henkilöstöä ohjeistettiin muun muassa ottamaan työtietokone ja -puhelin mukaan työpäivän päätteeksi, jotta mahdollinen siirtyminen etätöihin voisi tapahtua joustavasti. Samoin ohjeistettiin huomiomaan työpaikalla hyvä käsi- ja hengityshygienia ja jäämään matalalla kynnyksellä kotiin sairastamaan, jos tunsi flunssan oireita.

Maanantaina 16.3.2020 valtioneuvosto linjasi, että julkisella sektorilla siirryttäisiin etätöihin kaikissa niissä tehtävissä, joissa etätyöskentely oli mahdollista. Käytännössä koko sisäministeriö siirtyi tässä vaiheessa päätoimiseen etätyöskentelyyn.

Siirtyminen täyspäiväiseen etätööhön oli suuri muutos. Vuonna 2019 sisäministeriössä tehtiin etätöitä satunnaisesti. 68,5 prosenttia teki ainakin yhden etätyöpäivän vuoden aikana ja keskimäärin etätyöpäiviä kertyi yhdelle henkilölle kahdesta kolmeen kuukaudessa. Noin kolmasosa ministeriön työntekijöistä ei siis tehnyt lainkaan etätöitä ja useimmat etätöitä tekevistä vain satunnaisesti.

Sisäministeriössä haluttiin alusta alkaen kiinnittää erityistä huomiota työhyvinvointiin ja viihtyvyyteen. Henkilöstöhallinto aloitti huhtikuun alussa lyhyiden työhyvinvointikyselyiden eli fiilismittareiden sarjan, joilla kerran viikossa kartoitettiin henkilöstön mielialaa ja jaksamista etätöissä. Fiilismittareita tehtiin toinen sarja myös vuoden lopussa. Myös VMBaro-kyselyssä esitettiin erilliset kysymykset koronaviruspandemian vaikutuksista työhyvinvointiin.

Fiilismittareiden tulokset olivat pääasiassa erittäin hyviä. Varsinkin keväällä, kun etätöihin oli vasta siirrytty, suurin osa ministeriön henkilöstöstä raportoi mielialansa olevan erittäin hyvä. Esimerkiksi toukokuun toisella viikolla fiilismittarissa kysyttiin suhtautumista etätöskentelyyn. Kahden kuukauden etätöskentelyn jälkeen 46,9 prosenttia vastaajista kertoi viihtyvänsä etätöissä ja että etätöiden jatkuminen myös sopii heille. Kuitenkin 18,6 prosenttia vastaajista kertoi, ettei viihtynyt etätöissä ja toivoi, että toimistolle olisi jo mahdollista palata.

Poikkeusolojen pitkittyessä mieliala laski jonkin verran, mikä oli odotettavissakin. Marraskuussa fiilismittarin vastaajista 66,7 prosenttia oli sitä mieltä, että heidän mielialansa oli hyvä, kun huhtikuussa hyvällä mielellä oli 85 prosenttia vastaajista. Poikkeusoloväsymyksestä huolimatta henkilöstö kuitenkin koki saavuttaneensa hyvin työnsä asetetut tavoitteet ja 79,8 prosenttia vastaajista kertoi marraskuussa kokevansa, että työnteko sujui hyvin poikkeusoloista huolimatta. Vuoden lopussa fiilismittarissa sai myös antaa itselleen ja työkavereilleen kouluarvosanan kuluneesta vuodesta: ministeriöläisten joulutodistukset olivatkin kauttaaltaan kiitettäviä.

Ministeriöön perustettiin vuoden aikana työhyvinvointiryhmä, jonka tehtävänä oli ideoida erilaisia tapah-tumia ja muita keinoja, joilla työhyvinvointia voitaisiin lisätä. Kesäkuussa 2020 järjestettiin Voimavaroja arkeen -sparrausluento ja syksyllä järjestettiin asialliset aamukahvit paremmasta ergonomiasta. Esimiehille tarjottiin valmennusta etäjohtamiseen. Lisäksi ministeriön perinteiset pikkujoulut järjestettiin etäyh-teydellä ja osastoja ja yksiköitä kannustettiin järjestämään omat työhyvinvointitapahtumansa joko virtuaalisesti tai ulkona kesän paremman koronavirustilanteen aikana. Lisäksi syksyllä ministeriössä otettiin käyttöön taukojumppasovellus BreakPro, jonka jokainen ministeriöläinen pystyi asentamaan omalle työ-asemalleen. Ministeriön väkeä muistettiin myös pienellä suklaa-lahjalla kesäkuussa sekä joulukassilla ennen vuodenvaihdetta.

3.2 Kansliapäällikön vaihtuminen ja muut ylimmän johdon rekrytoinnit

Vuoden 2019 lopussa sisäministeriön kansliapäällikkö Ilkka Salmi siirtyi kansliapäällikön paikalta Euroopan komissioon, jonne hänet nimitettiin lokakuussa 2019 johtajaksi, jonka vastuulla on varautuminen suuronnettomuuksiin ja niiden ehkäisy. Kansliapäällikön sijaisena toimi alkuvuoden 2020 ylijohdaja, osastopäällikkö Jorma Vuorio.

Valtioneuvosto nimitti 23. tammikuuta varatuomari, oikeustieteen kandidaatti **Kirsi Pimiän** sisäministeriön uudeksi kansliapäälliköksi. Hän aloitti virassa 1.2. ja kausi kestää viisi vuotta. Kirsi Pimiä siirtyi kansliapäälliköksi oikeusministeriöstä, jossa hän oli työskennellyt yhdenvertaisuusvaltuutettuna vuodesta 2015 lähtien. Hän on virkava-paalla eduskunnasta, jossa hänellä on ollut valiokuntaneuvoksen virka vuodesta 2003 alkaen.

Vuoden 2020 aikana sisäministeriön hallinnonalalle rekrytoitiin useita ylimpiä johtajia. Virastojen ylimmät johtajat nimitetään viideksi vuodeksi kerrallaan. Ylimpien johtajien rekrytoinnit työllistivät merkittävästi sisäministeriön henkilöstö- ja hallintoyksikköä, joka koordinoi rekrytointeja. Vuonna 2020 rekrytoinnissa olivat poliisiylijohtajan, Maahanmuuttoviraston ylijohdajan, Poliisiammattikorkeakoulun rehtorin, Keskusrikospoliisin päällikön sekä suojelupoliisin päällikön tehtävät. Vuoden 2020 syksyllä paikallisten poliisilaitosten päälliköiden rekrytoinnit siirrettiin Poliisihallituksen koordinoitavaksi.

Vuoden aikana tehtiin seuraavat sisäministeriön hallinnonalan ylimmän johdon nimitykset:

- Valtioneuvosto päätti nimittää oikeustieteen lisensiaatti **Seppo Kolehmainen** jatkamaan poliisiylijohtajan tehtävässään seuraavalle viisivuotiskaudelle.
- Valtioneuvosto nimitti hallintotieteiden maisteri **Jari Kähkösen** Maahanmuuttoviraston ylijohdajaksi viisivuotiskaudelle.
- Sisäministeriö nimitti filosofian tohtori **Kimmo Himbergin** jatkamaan Poliisiammattikorkeakoulun rehtorina seuraavalle viisivuotiskaudelle.
- Valtioneuvosto nimitti oikeustieteen kandidaatti **Robin Lardotin** jatkamaan Keskusrikospoliisin päällikkönä seuraavan viisivuotiskauden ajan.
- Valtioneuvosto nimitti oikeustieteen kandidaatti **Antti Pelttarin** jatkamaan Suojelupoliisin päällikkönä seuraavan viisivuotiskauden ajan.

3.3 Valtion yhteiset HR-tavoitteet ja hallinnonalan virastojen henkilöstöpoliittinen ohjaus

Sisäministeriön hallinnonalan tulosohtausjärjestelmä (STOM) otettiin käyttöön vuonna 2021. STOM-prosessissa henkilöstöhallinto osallistui aktiivisesti määrittelemään henkilöstöön liittyviä tulostavoitteita hallinnonalan virastojen kanssa. STOM-prosessin tavoitteita käsiteltiin myös hallinnonalan HR-ryhmän kanssa. Sisäministeriön hallinnonalan HR-ryhmä koostuu sisäministeriön henkilöstöhallinnon sekä virasto-jen henkilöstöhallintojen edustajista. Lisäksi ryhmään on kutsuttu myös virastojen tulosohtaus-esta vas-taavia virkamiehiä ministeriön substanssiosastoilta.

Sisäministeriön hallinnonalalla toteutettiin vuonna 2019 uuden konsernistrategian laa-timinen ja tulossopimusten uudistus. Näin ollen myös tulossopimukset uudistettiin ja ne sidottiin vahvasti sekä konsernistrate-giaan että hallitusohjelmaan. Kaikkiin tulossopi-muksiin kirjattiin HR:n osalta seuraava strateginen tavoite suunnittelukaudelle 2020–2024: Hyvinvoiva henkilöstö mahdollistaa strategian toimeenpanon.

STOM prosessissa asetetuissa HR-tavoitteissa on otettu myös huomioon valtiokon-sernin yhteiset HR-tavoitteet. Näitä tavoitteita ovat henkilöstön liikkuvuuden edistämi-nen, osaamisen kehittäminen ja valti-on työnantajakuvan uudistaminen.

Vuosina 2019–2020 SM:n hallinnonalalla erityisenä painopisteenä on ollut osaamisen kehittäminen. Osaamisen kehittämisellä varmistetaan hyvinvoiva henkilöstö ja organi-saation toimintakyky muuttuvassa toimintaympäristössä. Hallinnonalan virastojen tu-LOSSOPIMUKSIIN asetettiin tavoitteeksi määritellä tämän hetkiset strategiasta johdettavat tärkeimmät ydinosaamiset, osaamisvahvuudet ja kriittiset osaamiset, joita tarvitaan konsernistrategian ja tavoitteiden toteuttamiseksi.

Toisena keskeisenä tulostavoitteena hallinnonalalla on ollut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun kehittäminen ja sen vaikuttavuuden lisääminen. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen lisää osal-taan turvallisuutta suomalaisessa yhteiskun-nassa. Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edis-tämiseksi hallinnonalan virastojen tulostavitteisiin asetettiin, että virastojen tulee selvittää keskeisimmät kehit-tämiskohteet. Näiden kehittämiskohteiden määrittelyn pohjalta muodostetaan suunni-telmat tavoit-teineen ja mittareineen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi hallinnonalalla.



Sisäministeriö
Inrikesministeriet

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

www.intermin.fi