

Virkamiesetiikan tila 2024 – kyselytutkimus valtion virkamiesten arvoista ja etiikasta

Hallintopolitiikka

VALTIOVARAINMINISTERIÖN JULKAISUJA – 2025:6



VALTIOVARAINMINISTERIÖ
FINANSMINISTERIET

Valtiovarainministeriön julkaisuja 2025:6

Virkamiesetiikan tila 2024 – kyselytutkimus valtion virkamiesten arvoista ja etiikasta

Anna Haverinen ja Aleksii Ilpala

Valtiovarainministeriö Helsinki 2025

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Valtiovarainministeriö

CC BY-NC-ND 4.0

ISBN pdf: 978-952-367-834-7

ISSN pdf: 1797-9714

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

Helsinki 2025

Virkamiesetiikan tila 2024 – kyselytutkimus valtion virkamiesten arvoista ja etiikasta

| | | | |
|--|----------------------------------|------------------|--------------------|
| Valtiovarainministeriön julkaisu 2025:6 | | Teema | Hallintopolitiikka |
| Julkaisija | Valtiovarainministeriö | | |
| Tekijä/t | Anna Haverinen ja Aleksii Ilpala | | |
| Kieli | Suomi | Sivumäärä | 82 |

Tiivistelmä

Reportissa tarkastellaan valtion henkilöstön käsityksiä työhön liittyvistä eettisistä arvoista ja hyvästä hallinnosta. Valtionhallinnon arvoista tärkeimpinä pidettiin seuraavia: laillisuusperiaate, luottamus, puolueettomuus ja riippumattomuus. Suurin osa vastaajista kokee hallinnon arvojen näkyvän viraston arjessa hyvin. Koulutusta virkamiesetiikan perusteista sekä eettisesti haastavista tilanteista pidetään tarpeellisenä.

Valtionhallinnon arvot ohjaavat virkamiesten päivittäistä toimintaa. Näkemykset hyvän hallinnon ja virkamiesetiikan tulevaisuudesta kuitenkin jakautuvat. Puolet vastaajista uskoo, että hyvä hallinto sekä virkamiesetiikka vahvistuvat tulevaisuudessa, kolmasosa arvioi niiden heikkenevän.

Johdon oma esimerkki on vaikuttavin tekijä virkamiesetiikan toteutumisessa. Toiseksi vaikuttavin keino on epäkohtien ja väärinkäytösten esille tuojien suojelu asiattomilta seuraamuksilta (vrt. EU:n ilmoittajansuojeludirektiivi, joka tuli Suomessa ilmoittajansuojelulakina voimaan alkuvuodesta 2023). Tietoisuus ilmoittajansuojelulaista ei ole korkea, mikä osoittaa lisäkoulutuksen tarpeen.

Tutkimuksen mukaan virkamiesetiikkaan vaikuttaminen ja arvojen muutos ovat jatkuvia prosesseja, jotka vaativat aktiivista seurantaa ja kehittämistä. Valtionhallinnon virkamiehet ovat sitoutuneita eettisiin periaatteisiin ja pyrkivät jatkuvasti parantamaan toimintaansa arvojen mukaisesti.

Asiasanat hallintopolitiikka, arvot, etiikka, korruptio, integriteetti, virkamiehet

ISBN PDF 978-952-367-834-7 **ISSN PDF** 1797-9714

Julkaisun osoite <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-834-7>

Läget för tjänstemannaetiken 2024

– en enkätundersökning om statstjänstemännens värderingar och etik

| | | | |
|--|---|-----------------|-----------------------|
| Finansministeriets publikationer 2025:6 | | Tema | Förvaltningspolitiken |
| Utgivare | Finansministeriet | | |
| Författare | Anna Haverinen och Aleksi Ilpala | | |
| Språk | Finska | Sidantal | 82 |
| Referat | <p>Rapporten redogör för de statsanställdas uppfattningar om etiska värderingar i arbetet och om god förvaltning. Legalitetsprincip, förtroende, opartiskhet och oberoende ansågs vara de viktigaste värderingarna inom statsförvaltningen. Största delen av de som svarade upplever att förvaltningens värderingar syns väl i det dagliga arbetet vid verket. Det anses att det behövs utbildning om grunderna för tjänstemannaetiken och om etiskt utmanande situationer.</p> <p>Statsförvaltningens värderingar styr tjänstemännens dagliga arbete. Uppfattningarna om hur god förvaltning och tjänstemannaetik kommer att utvecklas i framtiden är dock delade. Hälften av de som svarade är av den åsikten att god förvaltning och tjänstemannaetik kommer att stärkas i framtiden, en tredjedel bedömer att de kommer att försämrans.</p> <p>Att ledningen föregår med ett gott exempel är det effektivaste sättet att införa de tjänstemannaetiska principerna. Det näst effektivaste sättet är att skydda dem som avslöjar missförhållanden och missbruk mot obehöriga påföljder (jfr EU:s visselblåsardirektiv som i Finland trädde i kraft som visselblåsarlag vid ingången av 2023). Visselblåsarlagen är inte allmänt kända, vilket visar att det finns behov av ytterligare utbildning.</p> <p>Enligt studien är det en fortlöpande process att påverka tjänstemannaetiken och förändra värderingarna. De kräver också aktiv uppföljning och utveckling. De statsanställda har åtagit sig att följa de etiska principerna och har målet att kontinuerligt förbättra sin verksamhet i enlighet med värderingarna.</p> | | |
| Nyckelord | förvaltningspolitiken, värderingar, etik, korruption, integritet, tjänstemän | | |
| ISBN PDF | 978-952-367-834-7 | ISSN PDF | 1797-9714 |
| URN-adress | https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-834-7 | | |

State of Public Service Ethical Code in 2024 - a survey of the ethical values and principles of central government employees

| | | | |
|---|-----------------------------------|----------------|-------------------|
| Publications of the Ministry of Finance 2025:6 | | Subject | Governance Policy |
| Publisher | Ministry of Finance | | |
| Author(s) | Anna Haverinen and Aleksii Ilpala | | |
| Language | Finnish | Pages | 82 |

Abstract

The report examines the views of central government personnel on ethical values and good governance. Of the central government values, the rule of law, trust, impartiality and independence were considered the most important. The majority of the respondents felt the values were well reflected in their agency's daily work. Training, both on the civil service ethical code and on ethically difficult situations, was considered necessary.

The values of central government administration guide the daily work of public officials. However, the study shows that views on the future of good governance and civil service ethics are divided. Half of the respondents believed that good governance and civil service ethics will strengthen, while one third thought they will deteriorate.

The example set by the organisation's leadership is the most effective means of putting the civil service ethical code into practice. The second most effective means is to protect whistleblowers from inappropriate sanctions (cf. the EU Whistleblower Protection Directive that entered into force in Finland as the Whistleblower Protection Act in early 2023). The low level of awareness regarding the Whistleblower Protection Act indicates a need for further training.

The study shows that influencing the civil service ethical code and changing the values are continuous processes that require active monitoring and development. Public officials in central government administration are committed to the ethical code and strive to continuously improve their operations in accordance with their values.

Keywords governance policy, values, ethics, corruption, integrity, civil servants

| | | | |
|-----------------|-------------------|-----------------|-----------|
| ISBN PDF | 978-952-367-834-7 | ISSN PDF | 1797-9714 |
|-----------------|-------------------|-----------------|-----------|

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-367-834-7>

Sisältö

| | | |
|----------|---|----|
| 1 | Johdanto | 7 |
| 1.1 | Aineiston keruu..... | 8 |
| 1.2 | Aineiston analyysimenetelmät..... | 10 |
| 1.3 | Kyselystä annettu palaute | 11 |
| 2 | Hallinnon arvot ja periaatteet | 12 |
| 2.1 | Valtionhallinnon ydinarvot | 12 |
| 2.2 | Virkamieseettisen sääntelyn osa-alueet..... | 17 |
| 3 | Virkamiesetiikan toteutuminen | 20 |
| 3.1 | Valtionhallinnon arvojen toteutuminen | 20 |
| 3.2 | Eettisesti vaikeat tilanteet virkamiesten arjessa | 24 |
| 3.3 | Koulutusten rooli ja tarve | 27 |
| 4 | Virkamiesetiikan vastainen toiminta | 34 |
| 4.1 | Epäeettiset toimintatavat | 34 |
| 4.2 | Epäeettisen käyttäytymisen esille tuominen..... | 42 |
| 4.3 | Tietoisuus ilmoituskanavasta sekä ilmoittajansuojelulaista | 43 |
| 5 | Virkamiesetiikka tulevaisuudessa | 47 |
| 5.1 | Hallinnon arvojen muutos | 47 |
| 5.2 | Virkamiesetiikkaan vaikuttaminen | 54 |
| 6 | Yhteenveto ja johtopäätökset | 59 |
| 7 | Lähteet | 62 |
| | Liite 1: Kyselyssä mukana olleet virastot ja laitokset | 63 |
| | Liite 2: Kyselylomake | 64 |
| | Liite 3: Taulukot | 80 |

1 Johdanto

Tässä raportissa tarkastellaan valtion palveluksessa olevan henkilöstön käsityksiä työhön liittyvistä eettisistä arvoista ja periaatteista. Valtaosa valtion henkilöstöstä on virkamiehiä, joten on luontevaa puhua virkamiesetiikasta. Tutkimuksen taustalla on valtion virkamieseettisen toimikunnan tekemä suositus virkamiesetiikan tilan monipuoliseksi selvittämiseksi (VM 2014, 50). Tässä raportissa 98 % vastaajista on virkamiehiä, joten on edelleen perustelua pitäytyä virkamiesetiikassa.

Virkamiesetiikka ja -moraali tarkoittavat työssä tehtävää eettistä harkintaa, eli pohdintaa siitä, miten eri tilanteissa tulisi toimia. Käytännössä ne muodostavat valtionhallinnon toiminnan pelisäännöt ja hyvän hallinnon periaatteet. Useimmat eettiset kysymykset ratkeavat helposti selkeiden toimintatapojen avulla. Kuitenkin joissakin tilanteissa, kuten rooliristiriidoissa, monimutkaisissa päätöksentekotilanteissa tai karenssikäytäntöjä koskevissa kysymyksissä, tarvitaan syvempää moraalista arviointia. On myös tärkeää, että virkamies ei ainoastaan toimi puolueettomasti, vaan hänen toimintansa on ulospäin nähtävissä puolueettomana. Nämä kysymykset herättävät aktiivista keskustelua sekä virkamiesten keskuudessa että kansalaisten piirissä. (Moilanen 2016, 9.)

Suomen valtionhallinnon arvot juontavat juurensa syvälle demokratian, oikeusvaltion ja pohjoismaisen hyvinvointiyhteiskunnan periaatteisiin. Nämä arvot ovat kantaneet läpi historian ja muodostavat perustan, jolle nykyinen hallintokulttuurimme rakentuu. Valtionhallinnon yhteiset arvot määriteltiin ensimmäisen kerran vuonna 2001 valtioneuvoston periaatepäätöksessä henkilöstöpolitiikan linjauksista. Periaatepäätöksen mukaisesti valtionhallinnon toiminnan tulee perustua vahvaan arvopohjaan ja korkeisiin eettisiin periaatteisiin. (Moilanen 2016, 14–15.)

Arvojen ja korkean eettisen tason vahvistaminen tarkoittaa sitä, että ne otetaan osaksi koko henkilöstön arkipäivän työtä ja toimintaa. Valtionhallinnon arvopohja rakentuu tuloksellisuudelle, avoimuudelle, laadulle ja vahvalle asiantuntemukselle, luottamukselle, palveluperiaatteelle, puolueettomuudelle ja riippumattomuudelle, tasa-arvolle sekä vastuullisuudelle. Valtionhallinnon arvoperustan tavoitteena on ohjata kaikkea toimintaa ja päätöksentekoa. Jotta tämä arvopohja ja sen korkea eettinen taso toteutuisivat käytännössä, on jokaisen virkamiehen tärkeää sisäistää nämä arvot ja soveltaa niitä jokapäiväisessä työssään.

Valtionhallinnon toiminnan ydintä on myös edellä kuvattujen arvojen tunnistaaminen ja ymmärtäminen. Vain siten voimme varmistaa hyvän hallinnon ja oikeudenmukaisen viranomaistoiminnan sekä henkilöstöpolitiikan toteutumisen. Arkikielessä virkamiesetiikka voidaan ymmärtää valtionhallinnon toimintaperiaatteina ja hyvän hallinnon sääntöinä.

Eettiset valintatilanteet ovat olennainen osa työelämän arkea. Useimmiten oikea toimintatapa on itsestäänselvyys: virkamiehen odotetaan kohtelevan kaikkia osapuolia tasapuolisesti ja tekemään päätökset asiaperustein. Joissakin tilanteissa voi kuitenkin syntyä monimutkaisia eettisiä kysymyksiä, jotka vaativat perusteellista moraalista arviointia, kuten virka-asemaan ja eturistiriitoihin tai karenssiaikoihin liittyvät tilanteet.

Tässä raportissa virkamiesetiikkaa, sen toteutumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä on tarkasteltu laajasti. Vastaajien perusteellisten kommenttien ja avointen vastausten perusteella tutkimus on mielekäs tapa myös levittää tietoisuutta aiheesta. Aiempien raporttien perusteella voidaan seurata ja arvioida virkamiesetiikkaan liittyvää toimintaa sekä aiheeseen liittyviä kehittämistoimenpiteitä.

1.1 Aineiston keruu

Kyselytutkimus toteutettiin aikavälillä 22.8.–6.9.2024. Teknisesti kysely toteutettiin Webropol-lomakkeella, jossa oli 24 sisältökysymystä ja 11 taustakysymystä (yhteensä 122 muuttujaa). Lomake sisälsi kysymyspattereiden lisäksi neljä erillistä avokysymystä sekä 12 tarkentavaa kysymystä tai mahdollisuutta kommentoida strukturoituja monivalintakysymyksiä. Näihin kysymyksiin saatiin yhteensä 2349 kommenttia, keskimäärin 147 kommenttia per kysymys. Eniten kommentteja kertyi kysymykseen, joka käsitteli valtionhallinnon kehityskohteita tulevaisuudessa, yhteensä 322 kappaletta.

Sähköisen kyselyn vastaajina oli 12 ministeriön ja 8 viraston tai viraston alueellisen yksikön palveluksessa oleva henkilöstö (ks. liite 1 ja 2). Sen lisäksi kysely ulotettiin kaikkien virastojen ja laitosten ylimpään johtoon. Virastojakelu toteutettiin lähettämällä lähetekirje ja kyselylinkki virastojen tiedotuksesta vastaaville henkilöille, jotka viestivät kyselystä oman virastonsa intranetin kautta ja/tai sähköpostitse. Ylimmän johdon osalta vastauspyyntö välitettiin vastaajille sähköpostitse. Kyselyn piirissä oli valtioneuvostotasolla noin 5.000 vastaajaa, virastotasolla 5.000 vastaajaa sekä

ylimmän johdon lisäotoksessa runsas 150 vastaajaa. Kokonaisuutena kyse oli hieman yli 10.000 henkilön suuruisesta otoksesta, mikä on hieman suurempi kuin vuoden 2016 virkamieskyselyssä.

Kyselyyn saatiin yhteensä 1129 vastausta vastausprosentin ollessa 11. Vastauksia saatiin kaikilta hallinnonaloilta ja -tasoilta. Valtioneuvostosta saatiin 529 vastausta (47 %) ja virastotasolta 600 (53 %). Ylimmän johdon vastauksia saatiin 54 kappaletta (5 %). Eniten vastauksia saatiin asiantuntijatasolta, 902 kappaletta (80 %). Esihenkilöiden ja tukihenkilöstön vastaukset jäivät vähäisiksi (110 ja 63 kappaletta, 10 % ja 6 %). Tyypillinen vastaaja oli pysyvässä palvelussuhteessa (81 %) oleva virkamies (98 %), jolla oli ylempi korkeakoulututkinto (71 %) ja yli 10 vuoden työkokemus valtionhallinnosta (56 %). Koko valtionhallintoa ajatellen valtioneuvosto on kyselyssä yliedustettuna, joten tulokset heijastavat keskushallinnon ytimen näkemyksiä. Vaikka kyselyn vastausprosentti jäi suhteellisen vaatimattomaksi (11 %), käsillä oleva kysely on tähän saakka kattavin virkamiesten integriteettiä koskeva selvitys.

Vastaajista 61 % on naisia ja 31 % miehiä. Muunsukupuolisia on 1 %, ja 7 % ei vastannut sukupuolta koskevaan kysymykseen. Vastaajilla on korkea koulutustaso: 71 %:lla on ylempi korkeakoulututkinto, 14 %:lla alempi korkeakoulututkinto ja 8 %:lla tutkijakoulutus. Vastaajista 19 % on työskennellyt valtiolla 5–10 vuotta, 21 % 1–5 vuotta, ja alle vuoden palveluksessa olleita on vain 4 %.

Vastaajien koulutusalat jakautuivat seuraavasti:

- yhteiskunta-, valtio- tai hallintotieteet 30 %
- teknis-luonnont. alat 21 %
- oikeustiede 16 %
- kauppätieteet 12 %
- muu koulutusala 21 %

Kyselyn palautteissa mainittiin, että koulutusaloista puuttui humanistiset tieteet vastausvaihtoehtona. Nämä on mahdollisesti mainittu ”muu koulutusala” osiossa. Tämä on hyvä huomioida seuraavissa kyselyissä, joskin tämä koulutusvaihtoehto puuttui myös vuoden 2016 raportista.

Hallinnon arvoja ja periaatteita on tutkittu ja selvitetty valtiovarainministeriön toimesta useamman kerran. Tämä käsillä oleva neljäs kyselytutkimus jatkaa tätä perinnettä. Vuosina 1999 sekä 2007 vastaajina olivat valtionvirastojen ja laitosten ylin johto sekä henkilöstön edustajat. Virkamieseettisen toimikunnan suosituksesta myös kansalaisten näkemyksiä valtionhallinnon arvoista ja virkamiesetiikasta on selvitetty vuosina 2017 ja 2022. (Moilanen 2016, 9; Moilanen 1999.)

Vuoden 2024 virkamieskyselyyn on edellisen kerran palautteiden perusteella tehty joitain lisäyksiä tai muutoksia, kuten esimerkiksi eOppivan virkamiesetiikkaa koskevien kurssien tunteminen (Q10), ilmoittajansuojelulakia ja oman viraston kanavaa koskeva tietämys (Q13), mahdollistaako viraston työkuultuuri avoimen keskustelun epäkohdista (Q16), kuinka monta virkamiesetiikan vastaista tilannetta johto on käsitellyt vuodesta 2023 lähtien (Q23) sekä tulisiko valtionhallinnon yhteistä arvoperustaa tarkistaa (Q27). Kyselylomake löytyy liitteestä kaksi. Myös tutkittavissa arvoissa on ollut joitain muutoksia. Arvojen muokkaaminen ja tiivistäminen ovat tapa pitää virkamiesetiikka kiinni nykyajassa.

1.2 Aineiston analyysimenetelmät

Määrällisessä analyysissä tarkasteltiin erityisesti vastausmääriä prosentteina ja keskiarvoina sisällyttäen olennaisiin kysymyksiin vaihteluvälit niiden ollessa merkittäviä. Analyysia suoritettiin myös taustamuuttujien mukaan (esim. ikä, sukupuoli, virka-asema, virkavuodet) ja niistä on raportoitu tuloksia, mikäli taustamuuttujilla on ollut vaikutusta tuloksiin. (Nummenmaa, Holopainen & Pulkkinen 2019.)

Laadullinen analyysi toteutettiin kahdessa vaiheessa. Ensimmäiseksi keskityttiin yleisiin havaintoihin, vastausmäärien hahmottamiseen ja vastausten yleisen laadun arvioimiseen. Toisessa vaiheessa taulukoitiin kaikki vastaukset sekä tehtiin risiintaulukointia erilaisten näkemyserojen havainnollistamiseksi ja vastaajajoukon kuvaamiseksi.

Avoimet vastaukset analysoitiin teemoittelulla. Teemoittelu toteutettiin manuaalisesti, vaikka erilaiset kielimallit olisivat saattaneet nopeuttaa näiden teemojen hahmottamista ja synteisien sanoittamista. Tutkijat kokeilivat tietoturvalisessä ympäristössä Microsoft Copilotia, mutta sen tuottamat tulokset olivat heikkoja tai virheellisiä. Siksi päädyttiin käyttämään vain perinteistä manuaalista analyysitapaa.

Avoimet vastaukset luettiin läpi useampaan kertaan ja ryhmiteltiin toistuvien teemojen mukaisesti. Joitain toistuvia teemoja on haettu aineistosta sanahauilla, ja sanahaun tulosten tarkistamisen jälkeen on voitu päätellä esimerkiksi, kuinka usein tietty teema on toistunut avoimissa vastauksissa. Esimerkiksi kysymyksessä Q26 (valtionhallinnon kehittämiskohteet) erityisesti tehokkuuteen liittyvät kommentit korostuivat, mutta aihe on ilmaistu monin eri tavoin. Samoin kysymyksen Q12 (Jos haluaisit kysyä neuvoa eettisesti hankalassa tilanteessa, kenen puoleen voisit kääntyä?) avoimissa vastauksissa käytettiin ilmaisuja ”kollega”, ”työtoveri”, sekä ”työkaveri”, joiden tässä yhteydessä voidaan olettaa tarkoittaneen samaa. Ryhmittelyä

tai koodausta ei kuitenkaan ole tehty useita kierroksia grounded theory -menetelmän mukaisesti, vaan tekstianalyysin tavoitteena on ollut taustoittaa strukturoituja monivalintakysymyksiä. (Puusa & Juuti 2020.)

Lopuksi määrälliset ja laadulliset tulokset yhdistettiin kokonaiskuvaksi, jossa numeeriset jakaumat ja laadulliset löydökset täydensivät toisiaan. Tämä yhdistetty lähestymistapa tarjosi monipuolisen ja kattavan kuvan vastaajien näkemyksistä ja virkamiesetiikan tilasta.

1.3 Kyselystä annettu palaute

Kyselytutkimuksesta saatu palaute auttaa parantamaan toistuvaa tutkimusta, sen laatua sekä varmistaa, että kysely on selkeä, tarkoituksenmukainen ja ajan vaatimukseen sopiva. Vuoden 2024 kyselystä saatiin yhteensä 177 palautetta, mikä on hieman vähemmän verrattuna vuoden 2016 kyselyn palautteisiin (197). Palautteissa mainittiin muun muassa suoria kiitoksia ja terveisiä siitä, kuinka tärkeää on tutkia tällaisia teemoja. Kysely oli palautteiden mukaan myös oikein hyvin tehty. Voidaan ajatella, että parhaassa tapauksessa kysely itsessään herättelee pohtimaan eettisiä kysymyksiä ja virittää keskustelua kollegojen ja esihenkilöiden kanssa, kuten alla olevissa palautteissa nostetaan esille.

”Hyvä ja tarpeellinen kysely, herätti itsenikin miettimään asiaa.”

”Avoimia kysymyksiä olisin toivonut enemmän.”

Osa vastaajista koki, että kyselyssä yksilötason kokemus jäi puuttumaan, ja kollegoiden kokemusten kommentoiminen jää arvailun tasolle. Muutama vastaaja oli kommentoinut, että ei ollut vastannut demografisiin taustatietokysymyksiin totuuden mukaisesti. Syynä tähän oli heidän pelkonsa tulla tunnistetuksi vastaajajoukosta. Avokysymyksiä ja mahdollisuutta strukturoitujen kysymysten kommentoinnille toivottiin enemmän. Kaikki eivät myöskään löytäneet itselleen sopivaa vastausvaihtoehtoa, ja olisivat kaivanneet joihinkin kohtiin ”en osaa sanoa” vaihtoehdon tai vähemmän jyrkkiä vaihtoehtoja. Vastaavia palautteita saatiin vuoden 2016 kyselystä, ja niitä on huomioitu vuoden 2024 toteutuksessa.

Kokonaisuudessaan vastaajat olivat kuitenkin sitä mieltä, että säännöllisesti toteutettava kyselytutkimus virkamiesetiikan tilasta ja toteutumisesta on hyvä ja säännöllinen keino ylläpitää keskustelua aiheesta sekä tuoda tutkimustietoa päätöksentekoon sekä kehittämiseen.

2 Hallinnon arvot ja periaatteet

Tässä luvussa käsittelemme vastaajien käsityksiä valtionhallinnon eettisistä arvoista ja periaatteista sekä virkamieseettisen sääntelyn eri osa-alueista. Yhteisesti määritellyt sekä jaetut arvot tukevat kansalaisten luottamusta julkisen hallinnon toimintaan, sekä toimivat eettisenä ohjenuorana tilanteissa, joissa ei ole suoria ohjeita tai sääntöjä. Yhteisesti jaettujen arvojen noudattaminen edistää yhdenvertaista kohtelua sekä auttaa varmistamaan, että viranomaiset toimivat läpinäkyvästi ja vastuullisesti.

2.1 Valtionhallinnon ydinarvot

Kyselylomakkeen ensimmäinen varsinainen tutkimuskysymys keskittyi tarkastelemaan vastaajien käsitystä siitä, kuinka tärkeitä nykyiset arvot heidän mielestään ovat (taulukko 1). Vastaajia pyydettiin arvioimaan jokaista mainittua arvoa Likertin asteikolla, joka on viisiportainen mittari, joka antaa vastaajalle mahdollisuuden ilmaista mielipiteensä asteittain arvon merkityksestä (erittäin tärkeä – ei tärkeä) (Joshi ym. 2015).

Taulukko 1. Valtionhallinnon ydinarvojen tärkeys vuosina 2024 ja 2016 (1= ei tärkeä 5 = erittäin tärkeä)

| Kuinka tärkeinä pidät seuraavia arvoja koko valtionhallinnon toimintaa ajatellen? | Keskiarvo 2024 (n=1129) | Keski-hajonta 2024 (n=1129) | Keski-arvo 2016 (n=939) | Keski-hajonta 2016 (n=939) |
|--|--------------------------------|------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| Laillisuusperiaate | 4,86 | 0,42 | 4,76 | 0,53 |
| Puolueettomuus | 4,81 | 0,41 | 4,76 | 0,54 |
| Luottamus | 4,78 | 0,45 | 4,75 | 0,52 |
| Riippumattomuus | 4,77 | 0,46 | 4,76 | 0,54 |
| Yhdenvertaisuus / tasa-arvo | 4,74 | 0,62 | 4,42 | 0,78 |
| Vastuullisuus ¹ | 4,69 | 0,63 | 4,76 | 0,53 |
| Asiantuntemus | 4,62 | 0,44 | 4,79 | 0,50 |
| Avoimuus | 4,47 | 0,62 | 4,56 | 0,66 |
| Palveluperiaate | 4,09 | 0,82 | 4,59 | 0,62 |
| Tuloksellisuus | 4,03 | 0,85 | 4,32 | 0,77 |
| Innovatiivisuus | 3,63 | 0,86 | 3,92 | 0,90 |

Vastausten perusteella voidaan arvioida kaikkien arvojen olevan tärkeitä. Matallimmat pisteet saivat innovatiivisuus, tuloksellisuus sekä palveluperiaate. Palveluperiaatteen keskiarvotulos laski myös vuodesta 2016 4,59 → 4,09. On kuitenkin huomattava, että vuonna 2016 pyydettiin vastaajia valitsemaan viisi tärkeintä arvoa, jolloin vertailtavuus ei ole täysin suoraviivaista.

Seuraavassa taulukossa 2 tarkastellaan sitä, kuinka moni vastaajista oli vastannut "erittäin tärkeä". Prosenttien tarkastelu keskiarvon sijaan tuo esiin selkeämmät painotukset, jolloin esimerkiksi luottamus korostuu hieman enemmän kuin puolueettomuus, ja vastuullisuus nousee hieman korkeammalle kuin asiantuntemus. Kaiken kaikkiaan ydinarvot pysyvät silti samoina tarkastelutavasta riippumatta.

1 Vuonna 2016 laillisuusperiaate ja vastuullisuus oli niputettu yhteen. Vuoden 2024 kyselyssä näitä arvoja tarkastellaan erikseen.

Taulukko 2. Valtionhallinnon ydinarvojen tärkeys (valinta ”erittäin tärkeä”, vertailu vuoden 2024 ja 2016 tuloksista)

| Kuinka tärkeinä pidät seuraavia arvoja koko valtionhallinnon toimintaa ajatellen? | % vastaajista 2024 (n=1129) | % vastaajista 2016 (n=939) |
|--|------------------------------------|-----------------------------------|
| Laillisuusperiaate | 89 | 70 |
| Luottamus | 86 | 76 |
| Puolueettomuus | 84 | 77 |
| Riippumattomuus | 81 | (ei listattu) |
| Yhdenvertaisuus / tasa-arvo | 78 | 22 |
| Vastuullisuus | 76 | 70 |
| Asiantuntemus | 76 | 78 |
| Avoimuus | 57 | 47 |
| Palveluperiaate | 37 | 42 |
| Tuloksellisuus | 31 | 34 |
| Innovatiivisuus | 16 | 16 |

Vuoden 2024 kyselyssä arvioitiin tärkeimmiksi arvoiksi laillisuusperiaate (89 % piti erittäin tärkeänä), luottamus (86 %), puolueettomuus (84 %), sekä riippumattomuus (81 %). Vastausten perusteella voitaisiin tulkita, että nämä ydinarvoiksi luokiteltavat arvot muodostavat valtionhallinnon kivijalan. Erityisesti luottamuksen suhteen on havaittavissa selkeää kasvua vuodesta 2016, mutta myös muiden arvojen tärkeyden suhteen on havaittavissa nousua. Voidaan tulkita, että arvojen merkitys ei ole ainaakaan vähentynyt edeltävien vuosien aikana vaan niiden merkitys virkamiesetiikan näkökulmasta on erittäin tärkeä elementti.

Seuraavaksi pyydettiin avoimia vastauksia kysymykseen ”Tunnistatko em. vakiintuneiden valtionhallinnon arvojen lisäksi jotain muita arvoja, jotka ovat tärkeitä valtionhallinnon toiminnan kannalta?”. Kysymykseen tuli yhteensä 272 vastausta ja yleisimmin mainitut teemat on listattu taulukkoon 3. Teemat on poimittu avoimista vastauksista sanahakujen avulla.

Taulukko 3. Avoimissa vastauksissa mainitut muut arvot tai tarkennukset. Poimittuja mainintoja arvoista yleisyyden perusteella.

| Arvopohjaiset toimintaperiaatteet | Mainintoja arvoista |
|---|---|
| Ympäristö- ja sosiaalinen vastuu (17 vastaajaa) | <p><i>”Kestävyys - olisi tärkeä huomioida virkatehtävien pitkän tähtäimen vaikutukset moninaisesti; tämä on keskeistä IT-järjestelmien kehittämisessä ja muissa uudelleenjärjestelyissä; Virkatyötä voimakkaasti ohjaavat vaikuttimet, kuten EU-tason velvoittavat säädökset tulisi näkyä myös virkaetiikassa”</i></p> <p><i>”Kestävyys: Järjestelmä pysyy sekä taloudellisesta ja ympäristöllisestä että myös inhimillisestä näkökulmasta katsoen pystyssä unohtamatta kuitenkaan sitä, että meillä kaikilla on paitsi oikeuksia myös velvollisuuksia. Jokainen on vastuussa omasta jaksamisestaan ja hallinnon täytyy pitää ihmisten jaksaminen mielessä, jotta järjestelmä kokonaisuutena ei pääse kaatumaan.”</i></p> |
| Ihmis- ja asiakaslähtöisyys (17 vastaajaa) | <p><i>”Ihmisarvojen kunnioittaminen, tasavertaisuus, saavutettavuus, asiakaslähtöisyys”</i></p> <p><i>”Palveluperiaate ilmeisesti sisältää hyvän asiakas/kansalaiskokemuksen? Jollei, asiakaskokemuksen parantamisen tulisi kuulua arvoihin.”</i></p> |
| Inhimillisyys (14 vastaajaa) | <p><i>”Rehellisyys, inhimillisyys”</i></p> <p><i>”Empatia ja inhimillisyys.”</i></p> |
| Lahjomattomuus ja korruptionesto (12 vastaajaa) | <p><i>”Asenne korruptiota (ml poliittinen korruptio, kuten poliittiset virkanimitykset) ja nepotismia vastaan. Aiheesta pitäisi puhua enemmän ja avoimesti.”</i></p> <p><i>”Lahjomattomuus, joka toki sisältyy puolueettomuusperiaatteeseen. Virkamiesten tulee olla riippumattomia kaikenlaisista lahjuksista, eikä esimerkiksi palkkatason tule lisätä houkutusta lahjuksen vastaanottamiseen.”</i></p> |
| Rohkeus (11 vastaajaa) | <p><i>”Rohkeus: uusien toimintatapojen ja ajattelutapojen kokeileminen.</i></p> <p><i>Rohkeus. Etenemme ja edistämme rohkeasti, uskallamme kokeilla, hakea ratkaisuja, uudellaisiakin.”</i></p> <p><i>”Rohkeus. Tosin voidaan keskustella, onko arvo sinänsä vai tapa toimia. Ns. vakiintuneiden arvojen toteutuminen voi kuitenkin toisinaan vaatia myös rohkeutta.”</i></p> |

Arvopohjaiset toimintaperiaatteet

Mainintoja arvoista

Syrjimättömyys ja suvaitsevaisuus (6 vastaajaa)

“Sukupuolten tasa-arvo. Ajattelen, että lakisääteinen sukupuolten tasa-arvon edistäminen on yksi virkahenkilön tehtävistä.”

“suvaitsevaisuus - suhteessa asiakkaisiin ja työkavereihin sekä kaikenlaisen rasistisen käytöksen hyväksymättömyys omassa ja muiden toiminnassa, etenkin hallituksen tulisi kitkeä kaikenlainen rasismi työstään ja puheistaan”

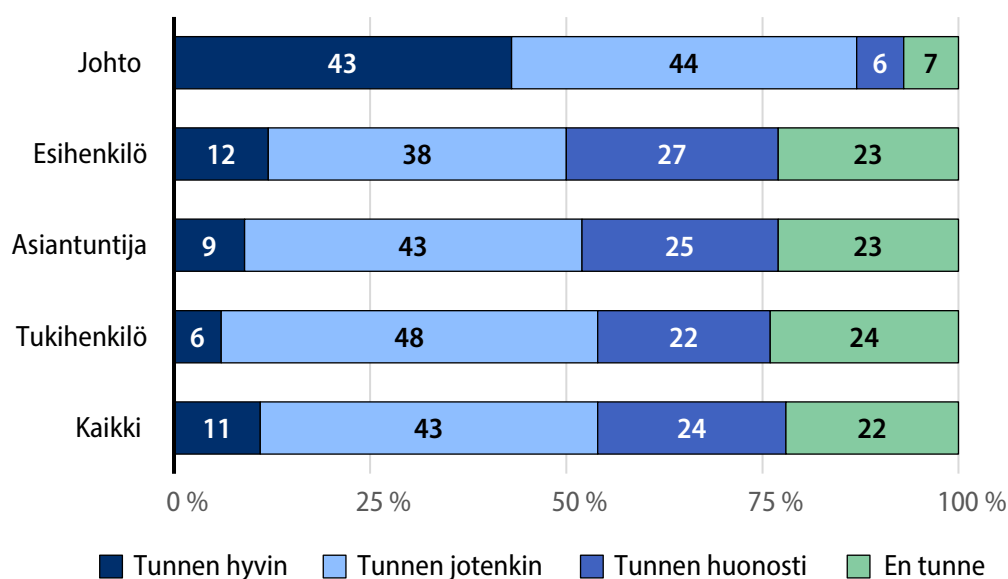
Valtionhallinnon virkamieseettinen toimintaohje julkaistiin vuonna 2021. Toimintaohjeessa kuvaillaan virkamiehen eettiseen toimintaan liittyvät osa-alueet sekä rajoitukset. Virkamiehellä on lähtökohtaisesti samat perusoikeudet kuin muilla kansalaisilla. Sanan- ja yhdistymisvapaudestaan huolimatta virkamies ei voi esimerkiksi virkatyössään osallistua poliittisen puolueen ehdokaskampanjan järjestämiseen, vaikka tätä ei ole suoranaisesti kielletty tai rajattu laissa. Vapaa-ajalla tapahtuva yhdistystoiminta ei vaadi erillistä sivutoimilupaa eikä siitä tarvitse tehdä sivutoimi-ilmoitusta, mutta muista sivutoimista tällainen lupa on hankittava. Virkamiehen on kuitenkin hyvä varmistaa, ettei yhdistystoiminta aiheuta sellaisia sidonnaisuuksia, jotka voisivat johtaa esteellisyyteen virkatehtävissä tai heikentää luottamusta häneen tai hänen edustamaansa viranomaistoimintaan. (Valtiovarainministeriö 2021, 9.)

Virkamiehen velvollisuuksiin kuuluu valtion virkamieslain ja virkamieseettisen toimintaohjeen mukaan seuraavat osa-alueet:

- Tekee työnsä asianmukaisesti ja viivytyksettä
- Noudattaa työnjohto- ja valvontamääräyksiä
- Käyttäytyy asemansa ja tehtäviensä edellyttämällä tavalla
- Ei vaadi, hyväksy tai ota vastaan taloudellista tai muuta etuutta, jos se voi heikentää luottamusta virkamieheen tai siihen viranomaiseen, jossa hän työskentelee
- Tekee työnantajalle tarvittavat sivutoimilupahakemukset tai -ilmoitukset
- Antaa työnantajalle pyynnöstä tietoja, jotka koskevat hänen tehtäviensä hoitamisen terveydellisiä edellytyksiä
- Osallistuu työnantajan määräyksestä terveydentilansa toteamista varten tehtäviin tarkastuksiin ja tutkimuksiin, silloin kun se on tarpeen tehtävän hoitamisen edellytysten selvittämiseksi
- Ei paljasta asiakirjan salassa pidettävää sisältöä eikä mitään viranomaisen palveluksessa tietoonsa saamaa seikkaa, joka on lailla säädetty salassa pidettäväksi

Toimintaohjeen tunnettuutta haluttiin tarkastella myös kyselyssä. Kuvion 1 perusteella toimintaohjeen tunnettavuutta olisi syytä lisätä esimerkiksi ottamalla se osaksi henkilöstökoulutusta (ks. luku 3.3.). Johto kertoo tuntevansa toimintaohjeen muita vastaajaryhmiä paremmin.

Kuvio 1. Virkamieseettisen toimintaohjeen tunteminen virka-aseman mukaan, % vastaajista (n=1129)



Kaikista vastaajista runsas puolet (54 %) tuntee hyvin tai jotenkin virkamieseettisen toimintaohjeen. Vastaavasti vajaa puolet (46 %) kertoo, ettei tunne ohjetta lainkaan tai huonosti. Kun tuloksia tarkastellaan vastaajan virka-aseman mukaisesti havaitaan, että johto kertoo tuntevansa ohjeen muita vastaajaryhmiä paremmin. Alaluvussa 3.3 käsitellään koulutusten roolia ja tarvetta laajemmin.

2.2 Virkamieseettisen sääntelyn osa-alueet

Virkamieseettinen toimintaohje (2021) käsittelee virkamiesetiikan keskeisiä osa-alueita, kuten esteellisyttä, sivutoimia, karenssia ja sosiaalisen median käyttöä, tarjoten virkamiehille selkeät periaatteet näiden tilanteiden hallintaan. Esteellisyyden osalta ohje korostaa virkamiehen velvollisuutta tunnistaa tilanteet, joissa puolueettomuus voi vaarantua esimerkiksi henkilökohtaisten sidonnaisuuksien tai taloudellisten intressien vuoksi, jolloin virkamiehen on jäävättävä itsensä asian käsittelystä.

Sivutoimista puolestaan todetaan, että kaikki sivutoimet on ilmoitettava työnantajalle, eikä niiden tule haitata virkatehtävien hoitamista, aiheuttaa esteellisyyttä tai vaarantaa luottamusta viranomaistoimintaan. Työajan käyttöä edellyttävät sivutoimet vaativat lisäksi työnantajan luvan. Mahdollisia karenssikysymyksiä käsitellään tilanteissa, joissa virkamies siirtyy valtion palveluksesta yksityiselle sektorille. Tämän sääntelyn tarkoituksena on ehkäistä eturistiriitoja ja turvata luottamus julkishallintoon. Sosiaalisen median käytön osalta toimintaohje painottaa harkintaa, sillä myös yksityiselämässä esitetyt mielipiteet voivat vaikuttaa luottamukseen viranomaisen puolueettomuudesta. (Valtiovarainministeriö 2021,13–18.)

Taulukon 4 mukaan virkamiehet ovat tietoisia virkamieseettisestä sääntelystä. Aivan erityisesti he ovat tietoisia luottamuksellisen ja salassa pidettävän tiedon käsittelystä sekä virkamiehelle tarjottavista lahjoista ja muista eduista. Kaksi teemaa erottuu muita heikommalla tunnettuudellaan: työtehtävien määräaikainen rajoittaminen siirryttäessä valtion palvelukseen muilta sektoreilta ja uuden työn määräaikainen rajoittaminen siirryttäessä pois valtion palveluksesta (esim. 6–12 kuukauden karenssi). Muista teemoista, kuten esteellisyystilanteiden hallinnasta, sivutoimista, lahjojen vastaanottamisesta ja sosiaalisen median käytöstä, vastaajat kertoivat olevansa pääosin melko tai erittäin tietoisia.

Taulukko 4. Tietoisuus virkamiesetiikan eri osa-alueita koskevasta sääntelystä (1 = eivät tietoisia, 2 = vähän tietoisia, 3 = en tiedä, 4 = melko tietoisia, 5 = erittäin tietoisia)

| Kuinka tietoisia virastosi virkamiehet ovat virkamiesetiikan eri osa-alueita koskevasta sääntelystä? | Keskiarvo 2024 | Keskihajonta 2024 |
|---|-----------------------|--------------------------|
| Luottamuksellisen ja salassa pidettävän tiedon käsittely | 4,40 | 0,81 |
| Virkamiehelle tarjottavat lahjat ja muut edut | 4,36 | 0,86 |
| Virkatyöhön tarkoitettujen etuisuuksien asianmukainen käyttö (lounasetu, kulttuurietu, liikuntaetu, lentobonukset, työpaikan ja kodin välisiä matkoja koskeva matkaetu) | 4,21 | 0,93 |
| Ulkopuolisten tahojen kustantamille matkoille osallistuminen | 3,90 | 1,11 |
| Virkamiesten sivutoimet | 3,86 | 1,00 |
| Osallistuminen ulkopuolisten tahojen tarjoamiin tilaisuuksiin (konsertit, urheilutapahtumat yms.) | 3,85 | 1,04 |
| Käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa | 3,85 | 0,96 |
| Työvälineiden kuten puhelimen ja sähköpostin käyttö henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen | 3,83 | 1,31 |
| Esteellisyytilanteiden hallinta | 3,70 | 1,09 |
| Julkisia hankintoja koskevat menettelytavat | 3,49 | 1,28 |
| Uuden työn määräaikainen rajoittaminen siirryttäessä pois valtion palveluksesta (6–12 kk karenssi mahdollisessa eturistiriitatilanteessa) | 2,83 | 1,15 |
| Työtehtävien määräaikainen rajoittaminen saavuttaessa valtion palvelukseen muilta sektoreilta (mahdollisessa eturistiriitatilanteessa) | 2,72 | 1,11 |

3 Virkamiesetiikan toteutuminen

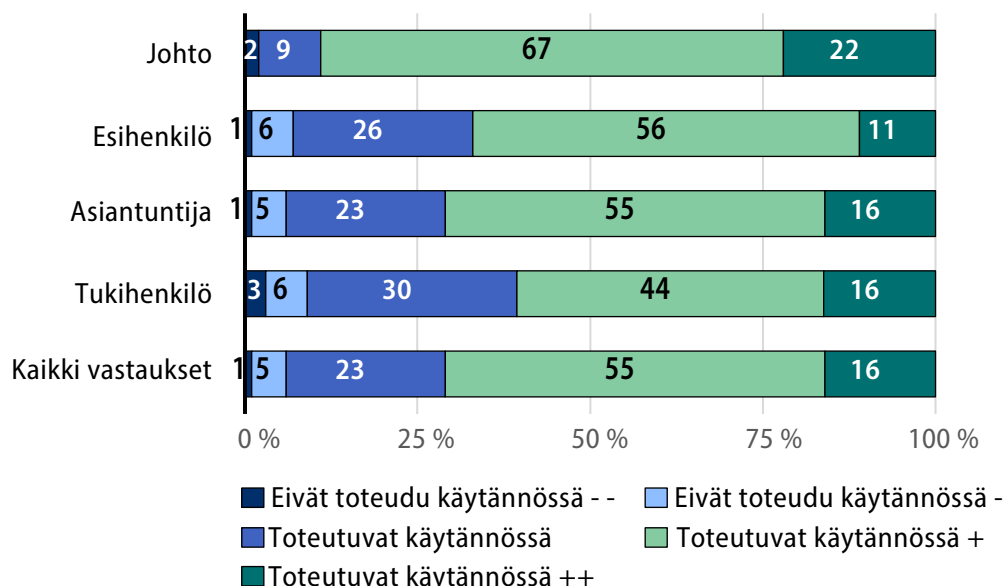
Valtion virkamieseettinen toimintaohje julkaistiin vuonna 2021. Toimintaohje auttaa lukijaa hahmottamaan virkamiesetiikan näkökulmasta tyypillisiä viranhoidotilanteita. Sen tavoitteena on tehdä virkatyön eettiset arvot ja periaatteet ymmärrettäviksi ja konkreettisiksi. Vaikka ohjeessa käsitellään osittain myös lainsäädäntöä ja oikeuskäytäntöä, se ei ole oikeudellisesti sitova. Lainsäädännön soveltamiseen liittyvissä kysymyksissä lukijan tulee tarkistaa säännösten ajantasaisuus ja tarvittaessa kääntyä oikeudellisen asiantuntijan puoleen. (Valtiovarainministeriö 2021, 4.)

Tässä luvussa käsittelemme kyselyn tuloksia käytännön näkökulmasta eli miten valtionhallinnon arvot ja eettiset periaatteet toteutuvat virkamiesten työssä.

3.1 Valtionhallinnon arvojen toteutuminen

Valtionhallinnon arvojen tulisi heijastua työntekijöiden päivittäisessä toiminnassa. Jos arvot eivät näy arjessa, niiden olemassaolo menettää merkityksensä. Arvojen arkeen juurtuminen voi kuitenkin tapahtua monin tavoin, vaikka työntekijät eivät muistaisikaan kaikkia arvoja ulkoa. Avoimissa vastauksissa tuotiin usein esille, että arvoja on liian paljon, jotta ne olisi helppo muistaa ulkomuistista, mutta niiden vaikutus näkyy silti käytännön työssä.

Kuvio 2. Valtionhallinnon arvojen toteutuminen oman viraston arjessa virka-aseman mukaan, % vastaajista (n=1129)



Kuvion 2 perusteella valtaosa vastaajista kokee, että hallinnon arvot näkyvät viraston arjessa hyvin (55 %) tai erittäin hyvin (16 %). Neljäosa vastaajista (23 %) arvioi, että tilanne ei ole hyvä eikä huono. Vain pieni osa vastaajista (6 %) kokee, että arvot eivät toteudu oman viraston arjessa. Kysymyksen kommentteissa (n=221) kuvataan, kuinka arvojen toteutumisessa on erilaisia haasteita:

“Arvot toteutuvat pääosin hyvin, mutta jonkin verran vaihtelua on esimerkiksi innovatiivisuuden ja palveluperiaatteen sisäistämisessä.”

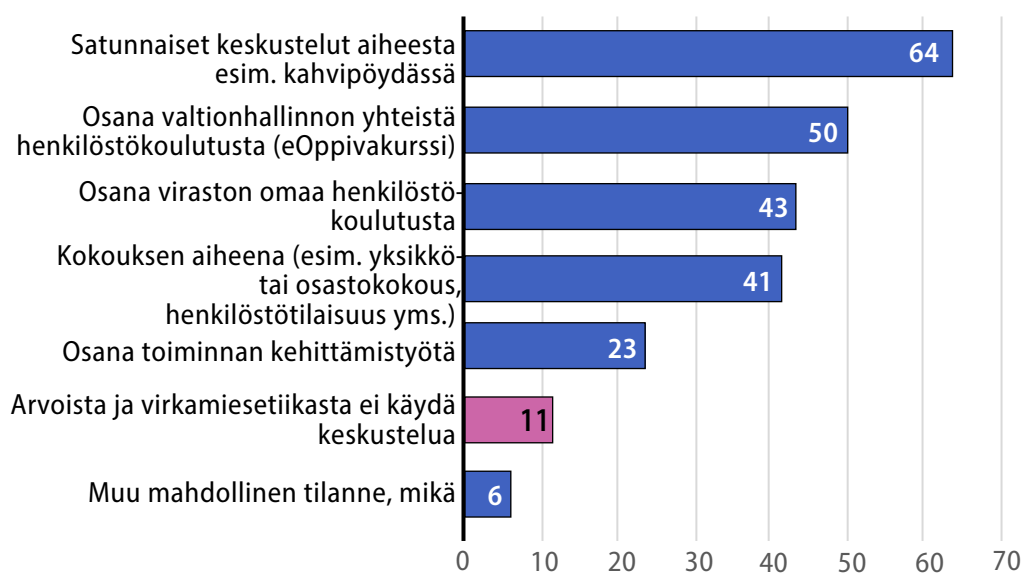
“Arvot kuvaavat tavoitetta, siihen on mahdotonta päästä täysimääräisesti, koska vaativat myös keskinäistä punnintaa (esim. aika vs. asiantuntemus).”

Vastaajat kommentoivat erityisesti avoimuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta, sekä puutteita tuloksellisuuden ja innovatiivisuuden toteutumisessa. Vastaajat kommentoivat myös arvojen mittaamisen ja seurannan tärkeyttä:

“Arvojen on oltava kärjessä, niiden toteutumisen astetta on seurattava - ja jos joku kokee, että arvot eivät toteudu, olisi ymmärrettävä, mistä tämä johtuu. Seuranta ei meillä ole vakiintunutta, ja epäkohtien - jos sellaisia on - esiin tuominen jää yksilöille, mikä on raskasta eikä välttämättä johda mihinkään.”

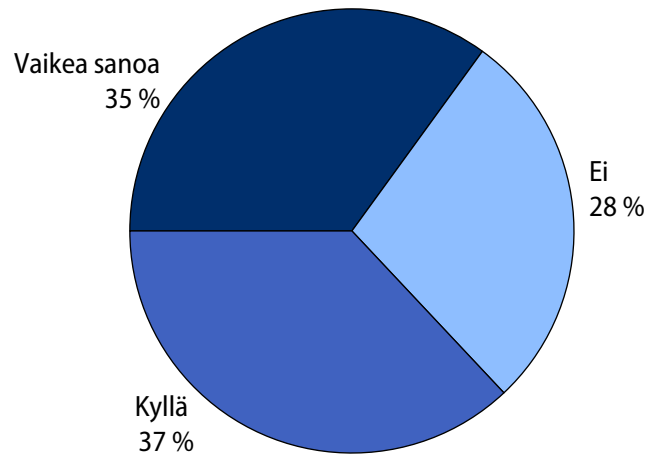
Viraston arjessa keskustellaan arvoihin ja virkamiesetiikkaan liittyvistä asioista eri foorumeilla. Yleisin vastaus on satunnaiset kahvipöytäkeskustelut, johon 64 % vastasi myöntävästi. Seuraavaksi yleisimpiä ovat valtionhallinnon yhteiset henkilöstökoulutukset kuten eOppiva-kurssit (50 % vastaajista), yhdessä viraston oman henkilöstökoulutuksen kanssa (43 %). Arvot ja virkamiesetiikka voivat olla myös erillisen kokouksen aiheena (41 %). Vastaajista 11 % kokee, että arvoista tai virkamiesetiikasta ei käydä keskustelua. Muita mahdollisia tilanteita kuvasivat 6 % vastaajista, joissa mainittiin mm. perehdyttäminen, toimeksiantoihin tai projekteihin liittyvä kokoukset ja tilanteet.

Kuvio 3. Arvoja ja virkamiesetiikkaa koskeva keskustelu omassa virastossa, % vastaajista (n=1129)



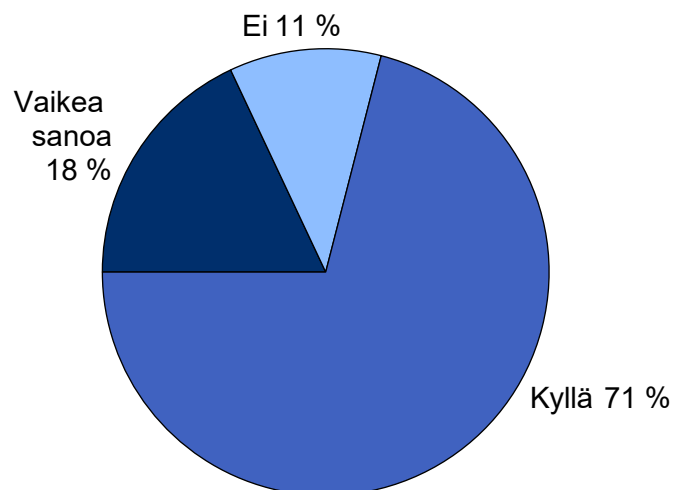
Esihenkilöiltä ja johdolta kysyttiin erikseen heidän kokemustaan siitä, että käsitelläänkö hallinnon arvoja ja virkamiesetiikkaa osana uuden henkilön valintaprosessia. Vastaukset jakautuivat hyvin tasaisesti. Vastaajista 37 % on sitä mieltä, että hallinnon arvoja ja virkamiesetiikkaa käsitellään valintaprosessissa, mutta 28 % vastasi kieltävästi. Kaikista vastaajista taas 35 % ei osannut sanoa (kuvio 4).

Kuvio 4. Valtionhallinnon arvojen ja virkamiesetiikan käsittely osana uuden henkilön valintaprosessia, johto ja esihenkilöt (n=163)



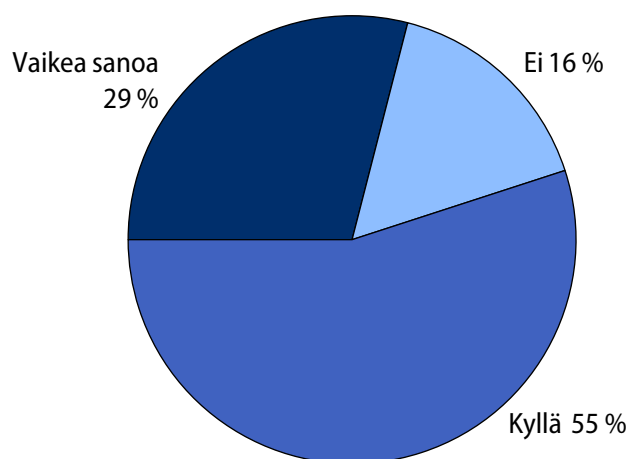
Vastaavasti johdolta ja esihenkilöiltä tiedusteltiin heidän käsityksiään siitä, ote- taanko uuden henkilön perehdyttämisessä esille hänen asemaansa liittyviä virka- mieseettisiä vaatimuksia (kuvio 5). Myöntävästi vastasi 71 %, kieltävästi taas 11 % ja 18 % vastaajista ei osannut sanoa.

Kuvio 5. Virkamieseettisten vaatimusten näkyminen perehdytyksessä, johto ja esihenkilöt (n=163)



Virkamiesetiikka ei ole pelkästään käytännön arjen toimenpiteitä vaan osa myös kulttuuria ja avointa viestintää. Vastaajilta tiedusteltiin näkyvätkö valtionhallinnon arvot, virkamieseettiset periaatteet sekä ohjeet viraston viestinnässä riittävällä tasolla. Vastaajista yli puolet, 55 %, vastasi tähän myöntävästi ja vain 16 % kieltävästi (kuvio 6). Kaiken kaikkiaan 29 % ei kuitenkaan osannut sanoa, mikä voi kertoa siitä, etteivät vastaajat olleet täysin varmoja millainen viestintä näyttää arvoja tai virkamieseettisiä periaatteita.

Kuvio 6. Valtionhallinnon yhteisten arvojen, virkamieseettisten periaatteiden ja ohjeiden näkyminen viraston viestinnässä, johto ja esihenkilöt (n=163)



Tulosten perusteella voidaan arvioida, että valtionhallinnon arvot toteutuvat työn arjessa melko hyvin. Jotain hajontaa aiheessa kuitenkin on nähtävissä, erityisesti virkamiesten arkeen liittyvissä erityistilanteissa, jota käsitellään tarkemmin seuraavassa luvussa.

3.2 Eettisesti vaikeat tilanteet virkamiesten arjessa

Virkamiehiltä vaaditaan ajoittain harkintavallan käyttöä. Vastaajista 55 % kertoo joutuneensa hankaliin tilanteisiin, joissa on joutunut käyttämään omaa harkintaa. Virka-aseman mukaan tarkasteltuna erityisesti ylin johto (87 %) ja esimiehet (73 %) kohtaavat omaa harkintaa edellyttäviä eettisesti hankalia tilanteita, mutta myös puolet asiantuntijoista (53 %) kohtaa samanlaisia tilanteita.

Taulukko 5. Oletko kohdannut omassa työssäsi eettisesti hankalia tilanteita, joissa olet joutunut käyttämään omaa harkintaasi, virka-aseman mukaan (% vastaajista, n=1129)

| Virka-asema | Kyllä olen | En ole | Vaikea sanoa | Yhteensä |
|-------------------|------------|--------|--------------|----------|
| Johto | 87 | 11 | 2 | 100 |
| Esihenkilö | 73 | 20 | 7 | 100 |
| Asiantuntija | 53 | 36 | 11 | 100 |
| Tukihenkilö | 35 | 49 | 16 | 100 |
| Kaikki vastaukset | 55 | 34 | 11 | 100 |

Vaikuttaisi siis siltä, että virkamiesten arkeen kuuluu runsaasti kohtaamisia, vuorovaikutusta ja tilanteita eri sidosryhmien kanssa, joissa eettinen harkinta on välttämätöntä. Osio sai avoimia vastauksia yhteensä 144 kappaletta (taulukko 6). Vastauksissa on kuvailtu erilaisia tapauksia, joissa omaa harkintaa on käytetty. Joissain tapauksissa valtionhallinnon arvot ovat nimenomaan auttaneet virkamiestä tekemään eettisiä valintoja, toisinaan arvot ovat voivat olla ristiriidassa arjen käytäntöjen kanssa esimerkiksi poliittisen ohjauksen vuoksi.

Taulukko 6. Eettisesti vaikeita tilanteita, poimintoja avovastauksista

| Tilanteet | Poimintoja avovastauksista |
|---|---|
| Esteellisyys ja jääviys (21 mainintaa) | <p><i>“Liittyen erityisesti jääviyksiin ja esteellisyyksiin sekä avoimuuteen. Jääviyksen suhteen menetellään aina mahdollisimman tiukasti eli jos on vähääkään epäilystä jääviydestä, ihmiset jäävät itsensä.”</i></p> <p><i>“Joudun silloin tällöin pohtimaan omaa esteellisyyttä. No eivät ne ole ”hankalia tilanteita”, aika helposti ratkaistavissa isossa virastossa eli siirryn syrjään melko helposti, koska meillä riittää runsaasti muitakin ratkaisijoita ko. asialle.”</i></p> |
| Lahjojen ja tarjoilujen vastaanottaminen (16 mainintaa) | <p><i>“Yksittäisiä, esim. tarjottu lahjakorttia tai esitetty tilaisuuden kustannusten maksamista. Myös ns. lobbaamista harrastettu hankinnassa tms. oletuksella, että päätöksiä voisi tehdä ohi hankintamenettelyn. Tilanteet selvinneet keskustelemalla, oman kokemukseni mukaan näissä tilanteissa ollut kyse siitä, että tarjoajalla ei ole ollut tietoa menettelytavoista.”</i></p> <p><i>“Yritysten tilaisuudet ja tarjoilu joista olen kieltäytynyt toisin kuin kollegat.”</i></p> <p><i>“Periaatteeni on, että ilmaisia lounaita ei ole. Joten olen vaatinut maksaa ja maksanutkin lounaani, vaikka kutsujana onkin ollut ulkopuolinen palveluntuottaja. Näin kukaan ei voi kyseenalaistaa toimintaani.”</i></p> |
| Poliittinen ohjaus ja paine (13 mainintaa) | <p><i>“Kyse varsinkin liiallisten vaatimusten ja työtaakan säilyttämisestä vuodesta toiseen jo ennestään ylikuormitetuille alaisille, kun ”ministeri vaatii” ja vaihtoehtoja ei ole. Loppujen lopuksi tämä eettinen ristiriita myötävaikutti siihen, että jätin esimiestehtävät.”</i></p> <p><i>“Yleisesti jotkut virastossa tehtävät päätökset ovat ajoittain omaa etiikkaani vastaan. Toki virkamiehenä työskennellään viraston ohjeiden mukaan.”</i></p> |
| Harkinnan käyttö ja eettiset ristiriidat (12 mainintaa) | <p><i>“Laillisuusperiaatteesta ja oikeusturvan toteutumisesta on joutunut tinkimään yksikön/osaston ”vakiintuneiden käytänteiden” vuoksi. Haastavia tilanteita, sillä asian esittelijänä ilman eriävän mielipiteen esittämistä kuitenkin vastaa päätöksestä, joka on tehty. Lainvastainen toiminta ilmoitettu viranomaisille, mutta se ei johda välttämättä asian korjaamiseen.”</i></p> <p><i>“Olen joutunut käyttämään harkintaa, mutta valinta on ollut aina selvä (olen ehkä niin tunnollinen).”</i></p> |

Virkamiehillä on suuri vastuu käyttää julkisia resursseja vastuullisesti ja eettisesti. Heidän on varmistettava, että niukkoja resursseja käytetään tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti ilman tuhlausta tai henkilökohtaista hyötyä. Virkamiesten on myös oltava valppaita tunnistaessaan ja ratkaistessaan mahdollisia eturistiriitoja. Nämä voivat liittyä henkilökohtaisiin suhteisiin, taloudellisiin etuihin tai aiempiin työsuhteisiin.

Virkamiesten on toiminnassaan noudatettava lakeja, asetuksia, työjärjestystä, esihenkilöiden ohjeita ja eettisiä ohjeita. Kuitenkin on tilanteita, joissa tiukka sääntöjen noudattaminen voi johtaa lopputuloksiin, jotka vaikuttavat vastaajien mukaan epäoikeudenmukaisilta tai maalaisjärjen vastaisilta. Tutkimuksen muiden kysymysten vastauksissa ja kommentteissa näkyy myös hallituksen kevään 2024 kehysriihessä tekemät säästötoimenpiteet, mutta myös pitkän ajan jatkuneet paineet tehostamiseen ja tuottavuuteen. Vastaavia kommentteja oli myös vuoden 2016 kyselyssä. Kulloinkin vallassa oleva poliittinen taho näyttää vaikuttavan virkamiesten eettiseen kuormaan, etenkin jos he kokevat tämän olevan ristiriidassa heidän omiensa ja virkatyön eettisten linjausten kanssa. Virkamiehet haluavat tehdä työnsä hyvin ja tunnollisesti, mutta he eivät aina koe saavansa siihen mahdollisuutta. Kokonaisuudessaan ristiriitoja koetaan silti lähinnä sidosryhmien ja yhteistyökumppaneiden kanssa työskennellessä.

3.3 Koulutusten rooli ja tarve

Koulutuksella on tärkeä rooli virkamiesetiikan toteutumisessa, sillä se tarjoaa tietoa, työkaluja ja valmiuksia toimia eettisesti haastavissa tilanteissa. Koulutus vahvistaa virkamiesten ymmärrystä hyvän hallinnon ja virkamiesetiikan periaatteista, kuten laillisuudesta, avoimuudesta, puolueettomuudesta ja vastuullisuudesta, ja auttaa kytkemään nämä osaksi jokapäiväistä toimintaa.

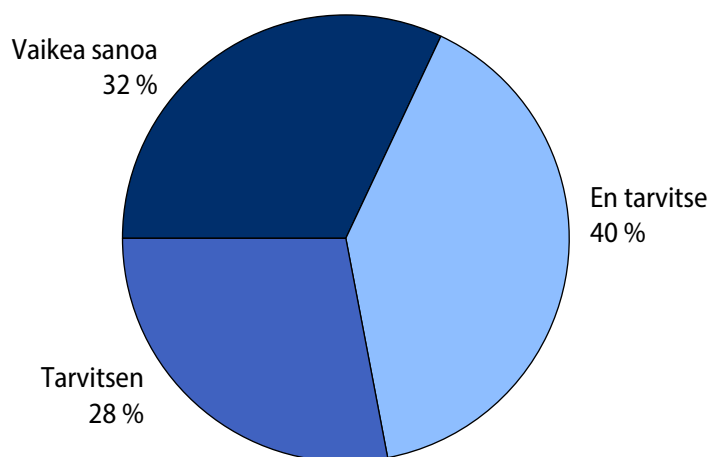
Koulutus auttaa myös varmistamaan sen, että kaikki virkamiehet ovat tietoisia ja ymmärtävät eettisten arvojen sekä periaatteiden, kuten esteettömyyden, lahjonnan ehkäisyn ja luottamuksellisuuden, merkityksen. Erityisesti uusille työntekijöille perehdytysvaiheessa annettu koulutus on ensiarvoisen tärkeää.

Koulutusten avulla voidaan myös tarjota konkreettisia esimerkkejä ja menetelmiä eettisten kysymysten käsittelyyn, kuten eturistiriitojen tai julkisen ja yksityisen rajapinnan hallintaan. Tällaiset käytännönläheiset harjoitukset antavat valmiuksia soveltaa eettisiä periaatteita erilaisissa työtilanteissa, sekä myös rakentaa sisäisesti keskustelua aiheista valtionhallinnossa.

Koulutus tukee myös johtoa eettisten näkökohtien huomioimisessa osana viraston päivittäistä johtamista ja strategista suunnittelua. Johdon rooli on keskeinen, sillä heidän toimintansa vaikuttaa arvojen jalkautumiseen koko organisaatiossa. Vuoden 2016 raportissa tunnistettiin merkittävä tarve virkamiesetiikkaa koskevalle koulutukselle. Yli puolet vastaajista (58 %) arvioi, että heidän virastossaan tarvitaan lisäkoulutusta, ja erityisesti ne, jotka olivat kohdanneet eettisesti haastavia tilanteita työssään, kokivat koulutuksen tarpeelliseksi (73 %). Vastaajat toivat esille, että koulutuksen tulisi keskittyä perusasioihin, kuten hyvän hallinnon periaatteiden kertaamiseen, julkisuus- ja hallintolain käsittelyyn sekä sääntelyssä tapahtuvien muutosten huomioimiseen. Erityisesti esille nousivat esteellisyyskysymykset, palveluperiaate, sosiaalisen median käyttö, lahjojen ja vieraanvaraisuuden hyväksyttävyyden rajat, luottamuksellisen tiedon käsittely sekä julkiset hankinnat.

Vuoden 2024 kyselyn mukaan arviot koulutustarpeista vaihtelevat suuresti. 28 % vastaajista kokee tarvitsevansa lisää tietoa tai koulutusta virkamiesetiikasta, 40 % ei näe tarvetta ja loput 32 % ovat epävarmoja aiheesta (kuvio 7).

Kuvio 7. Omakohtainen tarve virkamiesetiikkaa koskevalle lisätiedolle tai koulutukselle, % vastaajista (n=1129)



Tarkasteltaessa koulutustarvetta virka-aseman mukaan, esi- ja tukihenkilöt kokevat tarvitsevansa koulutusta eniten, johto kaikkein vähiten (taulukko 7). Asiantuntijaroolissa työskentelevillä kokemus jakaantuu samaan tapaan kuin koko otannassa: osa tarvitsee, osa ei, osa on epävarma.

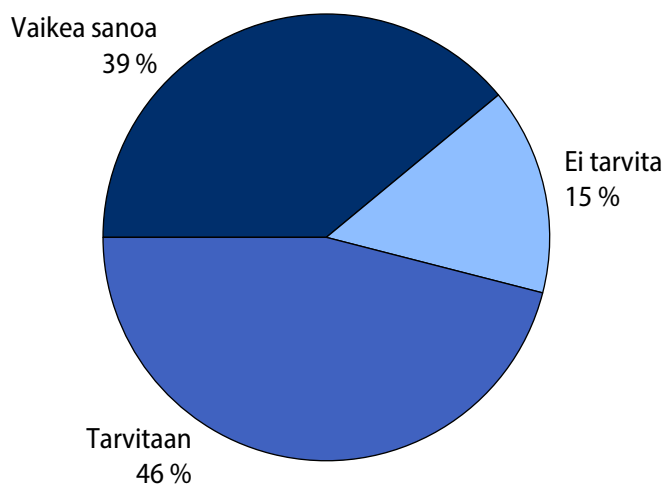
Taulukko 7. Omakohtainen tarve virkamiesetiikkaa koskevalle lisätiedolle tai koulutukselle virka-aseman mukaan, % vastaajista (n=1129)

| Virka-asema | Tarvitsen | Vaikea sanoa | En tarvitse | Yhteensä |
|--------------|-----------|--------------|-------------|----------|
| Johto | 22 | 9 | 69 | 100 |
| Esihenkilö | 33 | 25 | 43 | 100 |
| Asiantuntija | 28 | 35 | 37 | 100 |
| Tukihenkilö | 37 | 27 | 37 | 100 |
| Yhteensä | 28 | 32 | 40 | 100 |

Koulutusten ei tulisi olla kertaluonteinen prosessi, vaan niiden tulisi olla säännöllisiä ja nivoutua osaksi organisaation toimintaa. Säännöllisesti järjestetyt koulutukset auttavat päivittämään osaamista ja varmistavat, että eettiset näkökohdat pysyvät ajankohtaisina lainsäädännön ja toimintaympäristön muuttuessa.

Vastaajilta tiedusteltiin henkilökohtaisen koulutustarpeen lisäksi myös sitä, tarvitaanko heidän **omassa virastossaan** lisää tietoa tai koulutusta virkamiesetiikasta. Tässä kohtaa myöntävästi vastaajien määrä kasvaa: kaiken kaikkiaan 46 % on sitä mieltä, että heidän omassa virastossaan tarvitaan lisää koulutusta. Epävarmoja on 39 % ja 15 % vastaa kielteisesti (kuvio 8).

Kuvio 8. Tarve virkamiesetiikkaa koskevalle lisätiedolle tai koulutukselle omassa virastossa, % vastaajista (n=1129)



Virka-aseman mukaan tarkasteltuna (taulukko 8) esihenkilö ja johto korostuvat: heidän mukaansa etiikkakoulutukselle on tarvetta heidän omassa virastossaan. Asiantuntijoissa kokemus on lähes tasan ”tarvitaan” ja ”vaikea sanoa” vastausten välillä.

Taulukko 8. Tarve virkamiesetiikkaa koskevalle lisätiedolle tai koulutukselle omassa virastossa virka-aseman mukaan, % vastaajista (n=1129)

| Rooli | Tarvitaan | Vaikea sanoa | Ei tarvita | Yhteensä |
|--------------|-----------|--------------|------------|----------|
| Asiantuntija | 44 | 41 | 15 | 100 |
| Esihenkilö | 57 | 28 | 15 | 100 |
| Johto | 56 | 20 | 24 | 100 |
| Tukihenkilö | 41 | 51 | 8 | 100 |
| Yhteensä | 46 | 39 | 15 | 100 |

Koulutustarpeet kohdistuivat yksittäisiin aihealueisiin. Useimmiten mainittiin esteellisyyssymykset (25 vastausta), mutta muita tärkeitä aiheita olivat palveluperiaate, tasa-arvokysymykset sekä sosiaalisen median ja luottamuksellisen tiedon hallinta.

Lisäksi toivottiin, että etiikkakoulutus integroituisi osaksi perehdytystä ja henkilöstön yleistä koulutusta, mikä korostaisi eettisten kysymysten jatkuvaa merkitystä. Taulukkoon 9 on poimittu yleisimmin mainittuja teemoja.

Taulukko 9. Avovastauksista poimittuja näkemyksiä koulutustarpeista (n=217)

| Tilanteet | Poimintoja avovastauksista |
|--|---|
| Virkamiesetiikka ja hyvä hallinto (42 vastaajaa) | <p><i>“Etiikan, moraalin ja lain suhdetta.”</i></p> <p><i>“Hyvän hallinnon periaatteita. Hallinto ei ole virastossa vain hankaloittamassa asioita.”</i></p> <p><i>“Virkamiesetiikkaa ylipäänsä, käytännön tilanteita ja esimerkkejä.”</i></p> <p><i>“Antaa käytännön esimerkkejä, ei pelkkää teoriaa.”</i></p> |
| Esteellisyys (24 vastaajaa) | <p><i>“Esim. virkahenkilön esteellisyyskysymyksiä, mukaan lukien kansainväliset verkostot”</i></p> <p><i>“Mitä esteellisyys todellisuudessa tarkoittaa ja miten pitkälle se ulottuu. Esim. mielestäni olen esteellinen käsittelemään kenenkään vähänkään tutun hakemusta, mutta en ole niinkään varma ovatko kaikki kollegat tästä samaa mieltä.”</i></p> |
| Lahjat ja edut (11 vastaajaa) | <p><i>“Lahjat, etuudet, matkalaskut, esiintyminen omilla some-tileillä, asiallinen käyttäytyminen kaikissa tilanteissa (myös omaa henkilöstöä kohtaan)”</i></p> <p><i>“Tulisi käsitellä sekä virkahenkilöä koskevat perusvelvollisuudet/-vastuut että siihen liittyvät tavanomaisemmat ongelmatilanteet (tarjotut lounaat, tilaisuudet yms.).”</i></p> |
| Sivutoimet (9 vastaajaa) | <p><i>“Sivutoimet ja palkkiot - miten toimia luentopalkkioiden suhteen?”</i></p> <p><i>“Sivutoimiluvan ja -ilmoituksen erot. Myös etuuksien vastaanottaminen sidosryhmiltä.”</i></p> |
| Ilmoittajansuojelu (8 vastaajaa) | <p><i>“Ilmoittajansuojelua ja ilmoituskanavaa. Tämä kysely toimii hyvänä muistutuksena, että sääntöjä muutetaan ja niistä pitäisi pysyä perillä.”</i></p> <p><i>“Ilmoittajansuojelusta, esteellisyydestä eri tilanteissa ja arvojen toteutumisesta käytännössä.”</i></p> |

Tilanteet**Poimintoja avovastauksista**

Poliittinen ohjaus ja virkamiehen rooli (8 vastaajaa)

”Virkamiesetiikkaa siten, että se vaikuttaisi johdon toimintaan. Toivon kovien sanktioiden käyttämistä, jotta olisi edes pelote väärinkäytöksistä kiinni jäämiseen.”

”Virkavastuu ja poliittisen ohjauksen läpinäkyvyyden esiintuominen mahdollisissa ristiriitatilanteissa”

Koulutuksen tarve nähtiin erityisen kriittiseksi tilanteissa, joissa eettisiä periaatteita joudutaan soveltamaan monimutkaisissa käytännön tilanteissa. Vastaajien mukaan perinteiset koulutustilaisuudet ja keskustelut voivat auttaa, mutta tärkeää on myös systemaattisempi lähestymistapa, jossa eettiset kysymykset liitetään osaksi johdon valmennusta ja päivittäistä toimintaa. Nämä havainnot osoittavat, että virkamiesetiikkaan liittyvä koulutus on keskeinen osa valtionhallinnon toimintakulttuurin kehittämistä.

Valtiovarainministeriö, oikeusministeriö, Poliisihallitus, Palkeet ja Valtiontalouden tarkastusvirasto julkaisivat joulukuussa 2019 virkamiesetiikkaa käsittelevän sähköisen koulutuspaketin. Virastoille suunnattu koulutus tarjoaa perustiedot virkamiesetiikasta ja korruptiontorjunnasta sekä antaa käytännön työkaluja eettisesti kestävä toiminnan tueksi. Tunnettuus eOppivan kurseista on verrattain hyvä, sillä kaikista vastaajista 56 % kertoo tuntevansa kurssit hyvin tai jotenkin. Lähes saman verran eli 44 % ei koe tuntevansa tai tuntee huonosti. Vastauksia tarkasteltiin taulukossa 10 myös virka-aseman mukaan jaoteltuna.

Taulukko 10. eOppivan virkamiesetiikkaa koskevien kurssien tunteminen virka-aseman mukaan, % vastaajista

| Virka-asema | Tunnen hyvin | Tunnen jotenkin | Tunnen huonosti | En tunne | Yhteensä |
|--------------|--------------|-----------------|-----------------|----------|----------|
| Johto | 20 | 43 | 30 | 7 | 100 |
| Esihenkilö | 8 | 44 | 28 | 20 | 100 |
| Asiantuntija | 13 | 42 | 26 | 19 | 100 |
| Tukihenkilö | 18 | 46 | 19 | 18 | 100 |
| Yhteensä | 13 | 43 | 26 | 18 | 100 |

Kokonaisuutena koulutus on välttämätön elementti virkamiesetiikan toteutuksessa, sillä se antaa työntekijöille valmiudet toimia johdonmukaisesti arvojen mukaisesti ja vahvistaa organisaation eettistä toimintakulttuuria. Kyselyn tulosten perusteella voidaan arvioida, että koulutusta tarvitaan myös jatkossa.

4 Virkamiesetiikan vastainen toiminta

Virkamiesetiikan vastainen toiminta sisältää tekoja tai laiminlyöntejä, jotka rikkovat valtionhallinnon eettisiä periaatteita. Tällaisia ovat esimerkiksi esteellisyyssäännösten rikkominen osallistumalla päätöksentekoon tilanteissa, joissa virkamiehellä on henkilökohtainen intressi tai muu sidonnaisuus, luottamuksellisten tietojen väärinkäyttö omaksi tai toisen hyödyksi, lahjonnan vastaanottaminen tai tarjoaminen sekä viranomaisaseman väärinkäyttö henkilökohtaisten etujen ajamiseen (Valtiovarainministeriö 2021, 8–10).

Tässä luvussa käsittelemme kyselytutkimuksen tuloksia virkamiesetiikan vastaisesta toiminnasta sekä erilaisista epäeettisistä toimintatavoista, jotka heikentävät luottamusta viranomaistoimintaan. Virkamiesten tulee kaikessa toiminnassaan huomioida laillisuus, puolueettomuus, avoimuus ja vastuullisuus. Poikkeustilanteissa, kuten kriisien yhteydessä, on erityisen tärkeää noudattaa eettisiä periaatteita, toimia ripeästi, mutta harkiten, varmistaa viestinnän avoimuus ja selkeys sekä ylläpitää yhteistyötä muiden viranomaisten ja tahojen kanssa. Näin varmistetaan viranomais-toiminnan luotettavuus ja luottamuksen arvoisuus myös haastavissa olosuhteissa. (Valtiovarainministeriö 2021, 6–13.)

4.1 Epäeettiset toimintatavat

Virkamiesetiikan vastainen toiminta viittaa tilanteisiin, joissa virkamies rikkoo valtionhallinnon eettisiä arvoja ja periaatteita tai hyvän hallinnon periaatteita. Tämä voi ilmetä esimerkiksi puolueettomuuden loukkaamisena, jolloin päätöksenteossa suositaan tiettyjä ryhmiä tai henkilöitä. Toinen yleinen muoto on esteellisyyden laiminlyönti, jossa virkamies jättää ilmoittamatta eturistiriidoista tai käsittelee asioita, joihin hänellä on henkilökohtaisia sidoksia.

Avoimuuden puutteet näkyvät usein toiminnan ja päätöksenteon perusteluiden läpinäkyvyyden puutteena. Luottamuksellisuuden rikkominen voi puolestaan ilmetä salassa pidettävän tiedon jakamisena tai sen hyödyntämisenä omiin tarkoituksiin. Korruptiivinen toiminta, kuten lahjusten tai palvelusten vastaanottaminen

vastineeksi suosiollisista päätöksistä, rikkoo selkeästi eettisiä periaatteita. Myös palveluperiaatteen laiminlyönti, jossa kansalaisten tarpeet ja oikeudenmukainen kohdeltu jätetään huomioimatta, ovat osa huonoa hallintoa ja epäeettistä toimintaa.

Puutteet innovaatiokyvykkyydessä voivat heikentää hallinnon tehokkuutta ja kehitystä. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi uudistushankkeiden tahallista hidastamista tai passiivista vastarintaa muutoksille. Tällainen toiminta vaarantaa hallinnon arvojen toteutumisen ja heikentää yleistä luottamusta valtionhallintoon. Näiden epäeettisten toimintatapojen aukoton tutkiminen on kuitenkin verrattain monimutkaista. Vuoden 2016 raportissa todettiin, että epäeettisen toiminnan vakavuuden ja esiintyvyyden arvioimisessa on vaikeuksia luokitella eri teemoja selkeästi vakavuuden mukaan (Moilanen 2016, 32).

Vuoden 2024 tutkimuksessa ei kysytty epäeettisen toiminnan vakavuudesta vaan keskityttiin arvioimaan toiminnan yleisyyttä. Vastauksissa korostuu neljä teemaa, jotka ovat vastaajien mielestä hyvin yleisiä (taulukko 11):

- Liian kireä työtahti (keskiarvo = 3,99, kasvua 0,16 yksikköä vuodesta 2016)
- Liian vähäiset voimavarat suhteessa tehtävien laajuuteen (keskiarvo = 3,89, laskua 0,01 yksikköä)
- Vaikeasti ymmärrettävän virkakielen käyttö (keskiarvo = 3,23, kasvua 0,07 yksikköä)
- Voimavarojen tehoton käyttö (keskiarvo = 3,10, kasvua 0,20 yksikköä)

Vuoden 2016 kyselyssä samoja teemoja tarkasteltiin ei esiinny – esiintyy akselilla, joka oli myös viisiportainen. Myös tuolloin liian kireä työtahti ja liian vähäiset voimavarat suhteessa tehtävien laajuuteen korostuivat vastauksissa, joskin ylikireää työtahtia näyttää vuonna 2024 olevan jonkin verran enemmän.²

Liian kireää työtahtia ja liian vähäisiä voimavaroja kommentoidaan kyselyn avoimissa vastauksissa sekä kommentteissa monipuolisesti:

2 Vuonna 2016 ei ollut "en osaa sanoa" vastausvaihtoehtoa, kuten vuonna 2024. Aineistossa on siksi sijoitettu "en osaa sanoa" asteikon keskivaiheille, jotta voidaan luoda keskiarvo sekä -hajonta. Tämä voi kuitenkin vaikuttaa keskiarvoon sekä -hajontaan laskevasti tai nousevasti, mistä syystä on myös erikseen analysoitu kuinka moni vastaajista vastasi "en osaa sanoa" kuhunkin teemaan. Jatkossa olisi hyvä pitää mukana "en osaa sanoa" vaihtoehto, sillä se voi osoittaa tarpeen koulutukselle.

”Liian kireä työtahti, jatkuvasti liian suuri työkuormitus. Toisaalta osaamisen hyödyntämättä jättäminen: valtion henkilöstöllä on valtavasti osaamista, mutta työtehtävät ovat osaamisesta huolimatta samoja (inhimillisen pääoman huomiotta jättäminen).”

”Henkilöstöstä kiristetään tulevina vuosina budjettileikkausten vuoksi, se tulee lisäämään sairauspoissaoloja ja loppuunpalamisia, mikä on mielestäni erittäin epäeettistä, kun lakisäänteisiä velvollisuuksia ei samalla kevennetä.”

Taulukko 11. Epäeettisten toimintatapojen havaitseminen omassa virastossa, 2024 ja 2016 (1 = ei esiinny, 5 = esiintyy)

| Epäeettiset toimintatavat 2024 n = 1129, 2016 n=939 | Keski- arvo 2024 | Keski- hajonta 2024 | Keski- arvo 2016 | Keski- hajonta 2016 |
|--|---------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Liian kireä työtahti | 3,99 | 1,07 | 3,83 | 1,00 |
| Liian vähäiset voimavarat suhteessa tehtävien laajuuteen | 3,89 | 1,11 | 3,90 | 1,04 |
| Vaikeasti ymmärrettävän virkakielen käyttö | 3,23 | 1,22 | 3,16 | 1,11 |
| Voimavarojen tehoton käyttö | 3,10 | 1,25 | 2,90 | 1,20 |
| Uudistushaluttomuus | 3,05 | 1,19 | 2,96 | 1,15 |
| Oman tehtäväalueen edun asettaminen kokonaisedun edelle | 2,80 | 1,27 | 2,85 | 1,19 |
| Ratkaisun tekeminen ilman kunnan valmistelua | 2,76 | 1,21 | 2,72 | 1,17 |
| Henkilökohtaisten asioiden hoitaminen työajalla | 2,44 | 1,04 | 3,02 | 1,12 |
| Samaistuminen eturyhmään | 2,43 | 1,11 | 2,18 | 1,21 |
| Samaa puoluekantaa olevien henkilöiden suosiminen | 2,35 | 1,15 | 2,08 | 1,33 |
| Epäasiallinen lobbaus | 1,97 | 0,97 | 1,76 | 1,00 |
| Työvälineiden tai tilojen väärinkäyttö | 1,92 | 0,88 | 1,75 | 0,90 |
| Sukulaisten suosiminen | 1,91 | 1,00 | 1,66 | 1,03 |

| Epäeettiset toimintatavat 2024 n = 1129, 2016 n=939 | Keski- arvo 2024 | Keski- hajonta 2024 | Keski- arvo 2016 | Keski- hajonta 2016 |
|---|---------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| Asian käsittelyyn vaikuttaminen esteellisyydestä huolimatta | 1,89 | 0,9 | 1,87 | 1,04 |
| Työpaikkakiusaaminen | 1,87 | 0,86 | 2,03 | 1,10 |
| Syrjintä etnisen taustan perusteella | 1,83 | 0,91 | 1,38 | 0,75 |
| Syrjintä sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella | 1,74 | 0,87 | 1,76 | 1,05 |
| Seksuaalinen häirintä työpaikoilla | 1,66 | 0,80 | 1,36 | 0,67 |
| Syrjintä vammaisuuden perusteella | 1,66 | 0,85 | - | - |
| Asiattomien taloudellisten etujen vastaanottaminen (lahjonta) | 1,58 | 0,85 | 1,37 | 0,72 |

Suurin kasvu on nähtävissä ”Syrjintä etnisen taustan perusteella” teemassa, missä kasvua on 0,45 yksikköä (vuonna 2016 keskiarvo 1,38 – vuonna 2024 keskiarvo 1,83). Suurinta laskua taas on teemassa ”Henkilökohtaisten asioiden hoitaminen työajalla”, missä laskua on 0,58 yksikköä (vuonna 2016 keskiarvo 3,02 – vuonna 2024 keskiarvo 2,44).

Keskiarvojen vertailu vuosien 2024 ja 2016 aineistojen välillä ei kuitenkaan ole suoraviivaista kyselyteknisistä syistä. Vuonna 2016 ei ollut mahdollista vastata ”en osaa sanoa”, jolloin se on vuoden 2024 analyysissä sijoitettu skaalan keskivaiheille. Tästä syystä on myös mielekästä analysoida prosentuaalisesti mitkä teemat ovat yleisiä tai harvinaisia. Esimerkiksi syrjintä kyselyssä mainituissa muodoissa ei näytä olevan vastaajien mielestä yleistä. Syrjintää sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella ei 56 % mielestä tapahdu koskaan, eikä myöskään etnisen taustan perusteella (60 %) tai vammaisuuden perusteella (64 %). On kuitenkin mainittava, että näihin samoihin kysymyksiin oli toisiksi eniten ”en osaa sanoa” vastauksia ”ei koskaan” lisäksi.

Aineistosta analysoitiin edellä mainittujen näkökulmien lisäksi myös ”en osaa sanoa” vastauksia (taulukko 12), joissa korostuivat erityisesti teemat, joissa vastaajilla tulisi olla tietoisuutta myös kollegojen toiminnasta. Tästä oli huomautettu kyselyyn annettussa palautteesta, sillä tietoisuus kollegojen toiminnasta tai mielipiteistä voi perustua vain uskomuksiin, jolloin ”en osaa sanoa” on tarpeellinen vaihtoehto vastaajille.

“En osaa sanoa” vastauksissa korostui erityisesti “samaistuminen eturyhmään” (31 % ei osannut sanoa kuinka yleistä), “samaa puoluekantaa olevien henkilöiden suosiminen” (30 % ei osannut sanoa kuinka yleistä), sekä “epäasiallinen lobbaus” (25 %), “syrjintä vammaisuuden perusteella” (25 %), ja “asian käsittelyyn vaikuttaminen esteellisyydestä huolimatta” (25 %).

Taulukko 12. “En osaa sanoa” vastaukset epäeettisen toiminnan yleisyydestä tai harvinaisuudesta, % vastaajista

| Epäeettiset toimintatavat | “En osaa sanoa” vastaukset % |
|---|-------------------------------------|
| Samaistuminen eturyhmään | 31 |
| Samaa puoluekantaa olevien henkilöiden suosiminen | 30 |
| Epäasiallinen lobbaus | 25 |
| Syrjintä vammaisuuden perusteella | 25 |
| Asian käsittelyyn vaikuttaminen esteellisyydestä huolimatta | 25 |
| Syrjintä etnisen taustan perusteella | 23 |
| Sukulaisten suosiminen | 23 |
| Asiattomien taloudellisten etujen vastaanottaminen (lahjonta) | 20 |
| Syrjintä sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella | 18 |
| Oman tehtäväalueen edun asettaminen kokonaisedun edelle | 15 |
| Seksuaalinen häirintä työpaikoilla | 15 |
| Työvälineiden tai tilojen väärinkäyttö | 15 |
| Vaikeasti ymmärrettävän virkakielen käyttö | 14 |
| Ratkaisun tekeminen ilman kunnon valmistelua | 11 |
| Työpaikkakiusaaminen | 10 |
| Voimavarojen tehoton käyttö | 7 |
| Uudistushaluttomuus | 5 |
| Liian vähäiset voimavarat suhteessa tehtävien laajuuteen | 5 |
| Henkilökohtaisten asioiden hoitaminen työajalla | 3 |
| Liian kireä työtahti | 2 |

Tässä osiossa ei ollut mahdollisuutta avoimeen kommentointiin, mutta myöhemmin vastaajia pyydettiin kertomaan, ovatko he havainneet valtionhallinnossa muita huonoja käytäntöjä tai eettisiä ongelmia, jotka kaipaavat huomiota. Tähän kohtaan vastasi 239 henkilöä. Vastauksissa korostuivat erityisesti suosimiseen ja syrjintään liittyvät teemat (taulukko 13). Yleisimmin mainittuja ongelmia olivat rekrytointikäytäntöjen epäkohdat, ikäsyrjintä ja ruotsinkielisyyden koettu epätasa-arvo.

Taulukko 13. Oletko havainnut valtionhallinnossa muita huonoja käytäntöjä tai eettisiä ongelmia, joihin pitäisi kiinnittää huomiota - poimintoja avovastauksista (n=239)

| Aihe | Vastaukset |
|-------------------------------------|--|
| Johtaminen (47 vastaajaa) | <p><i>”Valtavan kalliita virheitä tapahtuu mutta kukaan ei koskaan joudu vastuuseen tekemisistään. Esihenkilöt eivät tee johtamistyötä vaan nauttivat matkustamisesta, jolloin yksikössä vallitsee johtamistyhjiö, joka sitten ruokkii epäterveitä käytäntöjä.”</i></p> <p><i>”Nyt säästöpäätöksiä valmistellessa näkyy huono keskusteluyhteys johdon ja työntekijöiden välillä, säästökohteista ei käyty mitään ennakkokeskustelua (ainakaan omalla osastolla), vaan ne vaan lätkäistiin ilmoitusasiana pöydälle, että näillä mennään.”</i></p> |
| Työolot ja resurssit (39 vastaajaa) | <p><i>”Kommenttina henkilökohtaisten asioiden hoitoa koskevaan kysymykseen: työasioiden hoitaminen vapaa-ajalla on huomattavasti mittavampi ongelma kuin päinvastoin”</i></p> <p><i>”Henkilöstöstä kiristetään tulevina vuosina budjettileikkausten vuoksi, se tulee lisäämään sairauspoissaoloja ja loppuunpalamisia, mikä on mielestäni erittäin epäeettistä kun lakisäänteisiä velvollisuuksia ei samalla kevennetä.”</i></p> |
| Rekrytointi (33 vastaajaa) | <p><i>”Rekrytoinneissa suosiminen, voidaan tarkoitushakuisesti rakentaa rekrytointiprosessi siten, että esimiehen suosikit saa paikat siitä riippumatta, ovatko ulkopuolisen silmin vahvimpia hakijoita (näin ainakin meillä Maahanmuuttovirastossa).”</i></p> <p><i>”Auki oleviin tehtäviin on jo etukäteen päätetty valittava henkilö, jolloin koko hakuprosessi on vain silmänlumetta. Poliittiset virkanimitykset”</i></p> |

| Aihe | Vastaukset |
|---|---|
| Syrjintä ja rasismi (29 vastaajaa; ikä, kieli, etninen tausta, sukupuoli) | <p><i>"Ikään liittyvä syrjintä, etenemismahdollisuuksien epätasa-arvoinen toteutuminen, suojatyön mahdollistaminen"</i></p> <p><i>"Ruotsinkielisiä virkamiehiä syrjitään epäsuorasti: vähemmän luottamusta kuin suomenkielisiin/heidät samastetaan RKP:hen ja puolueettomuuteen ei uskota, heiltä odotetaan epävirallista käännsäpua milloin tahansa (myös virka-ajan ulkopuolella), laajempaa kielirepertuaarin hallintaa/virkatehtävien hoitamista useammalla kielellä kuin suomenkieliset virkamiehet yleensä ei palkita, ruotsinkielistä saatetaan pitää ei-edustavana."</i></p> <p><i>"Muutaman vuoden kokemuksella valtion virastoista voin sanoa, että kyllä Suomen virastoissa virkamiehet puhuvat aika rasistisia juttuja työtehtäviin liittyen tai niihin liittymättä. Ehkä vanhempi ikäpolvi ei oikein ymmärrä, että esimerkiksi eri kansallisuuksia ei voi matkia imitoimalla kieltä. Rasistisen asenteen kyllä huomaa virastoissa. Saatetaan puhua halventavasti eri kulttuureista tai vähätellä."</i></p> |
| Byrokraatia ja tehottomuus (12 vastaajaa) | <p><i>"Digitaalisia palveluja ylläpidetään kehittämismäärärahoilla. Tämä johtaa määräaikaisten työntekijöiden ketjuttamiseen ja tehokkuus kärsii, kun työajasta kuluu paljon rekrytointiprosesseihin. Rahoituksen tulisi olla joustavampaa. Korvamerkityt rahat aiheuttavat joskus jopa "pakkorekrytointeja" tai "pakkohankintoja". Tämä ei ole taloudellisesti eikä sosiaalisesti kestävä tapa toimia."</i></p> <p><i>"Eettisenä ongelmana voitaneen pitää myös julkiselle hallinnolle luonteenomaista tehottomuutta ja koordinaation vajetta: samoja asioita saatetaan tehdä eri tahoilla. Samaa sarjaan kuuluu yleinen suurten organisaatioiden byrokraattinen kitka. Ehkä vielä tänäänkin pilkahtelee aloitteellisuuden ja uskalluksen pelko ("kun et tee mitään, et tee virheitäkään")"</i></p> |

| Aihe | Vastaukset |
|---|--|
| Poliittisten päättäjien toiminta (19 vastaajaa) | <p><i>”Huono käytäntö on palkata aina samasta muotista tulevia ihmisiä. Lähes koko ministeriön henkilöstö on homogeeninen. Tämä johtaa siihen, ettei ymmärretä, että suomalaisessa yhteiskunnassa on monia eri todellisuuksia. Omasta kuplasta on vaikeaa nähdä ulos.”</i></p> <p><i>”Käytännössä ilman oikeaa puoluekantaa ei voi ylimpiin johtotehtäviin päästä, vaikka olisi kuinka pätevä. Aina löytyy joku sopivampi puolueen aktiivi.”</i></p> |
| Viestintä (10 vastaajaa) | <p><i>”Tuntuu, että tällä hetkellä avoimuus ei arvona toteudu vaan sitä ollaan valitettavasti valmiita rajoittamaan esim. rajoittamalla ja puuttumalla viestintään (esim. YLEn ja JSN:n leikkaukset).”</i></p> <p><i>”Välillä viestitään ulospäin toista yksikköä/osastoa/ tiimiä alentaen, mikä näyttää talon ulkopuoliselle henkilölle hyvin hämmentävältä.”</i></p> |

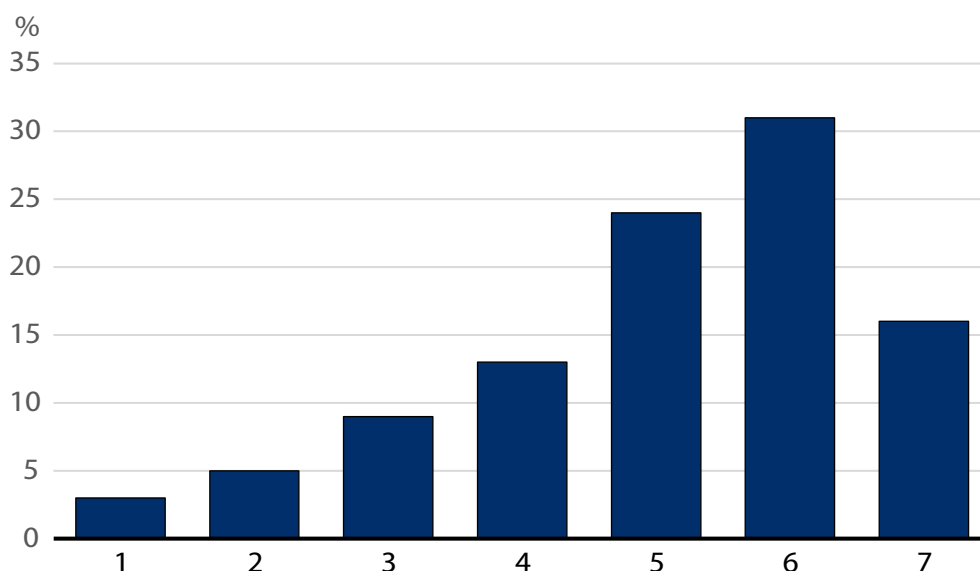
Avoimia vastauksia on mahdollista hyödyntää myös seuraavassa virkamiesetiikkaa tarkastelevassa tutkimuksessa. Vuoden 2016 palautteista oli niin ikään poimittu teemoja ja erillisiä osa-alueita vuoden 2024 kyselylomakkeeseen.

4.2 Epäeettisen käyttäytymisen esille tuominen

Epäeettisen käyttäytymisen esille nostaminen työyhteisössä on herkkä, mutta tärkeä prosessi, joka vaatii harkintaa, selkeitä toimintatapoja ja turvallisen ympäristön. Tutkimuksessa kysyttiin, onko vastaajien viraston työkuultuuri avointa keskustelua suosiva (kuvio 9).

Kuvio 9. Onko virastosi työkuultuuri sellainen, että epäkohdista, jos sellaisia olisi, voidaan käydä avointa keskustelua (% vastaajista)

(1 = epäkohdista vaietaan, 7 = epäkohdista voidaan puhua)



Eniten vastaajia (31 %) valitsi vaihtoehdon 6, mikä osoittaa, että heidän mielestään virastossa voidaan keskustella melko avoimesti epäkohdista. Toiseksi yleisin valinta oli vaihtoehto 5 (24 %), mikä viittaa siihen, että osa kokee avoimuuden olevan kohtalaisella tasolla. Johto arvioi keskustelukulttuurin eniten avoimeksi (5,81) muiden vastaajaryhmien seurattessa perässä: asiantuntijat (5,04), esihenkilöt (4,96) ja tukihenkilöt (4,67). Kaikkien vastaajien keskiarvo oli 5,05.

Vain harva vastaaja valitsi asteikon ääripäät yksi tai kaksi, minkä perusteella voidaan tulkita, että täydellinen vaikeneminen tai hyvin rajoittunut keskustelu ei ole kovin yleistä. Vastaukset viittaavat viraston kohtalaisen avoimeen työkuultuuriin epäkohtien käsittelyssä, vaikka avoimuutta voisi edelleen kehittää.

4.3 Tietoisuus ilmoituskanavasta sekä ilmoittajansuojelulaista

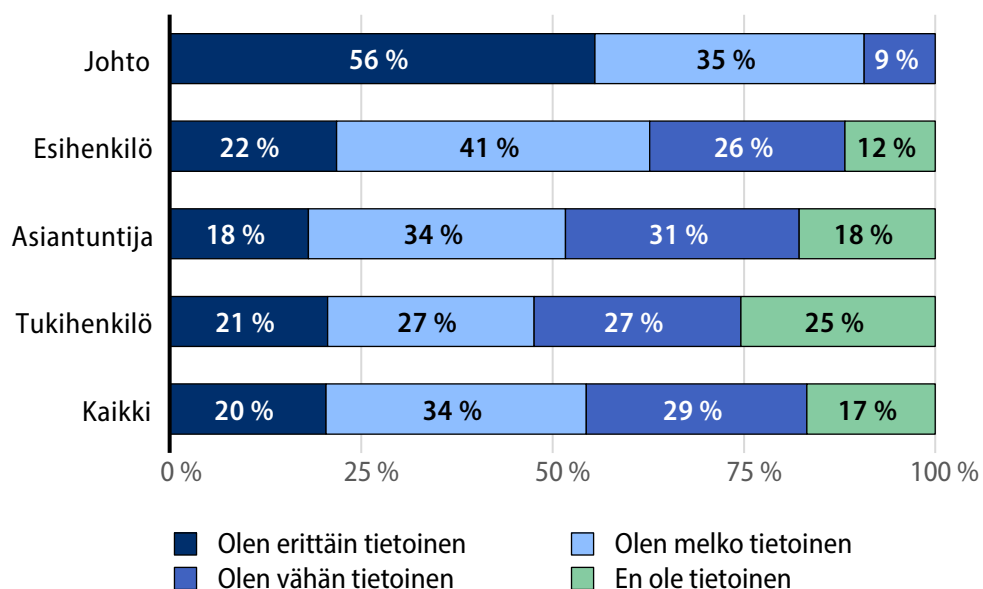
EU:n ns. whistleblower-direktiivi³, on säädös, joka suojaa henkilöitä, jotka ilmoittavat työssään havaitsemistaan väärinkäytöksistä tai lainrikkomuksista. Direktiivin tavoitteena on varmistaa, että ilmoittajat voivat tuoda esiin yleisen edun vastaisia toimia turvallisesti ilman pelkoa vastatoimista.

Direktiivi velvoittaa sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioita perustamaan sisäisiä ilmoituskanavia, joiden kautta työntekijät ja muut sidosryhmät voivat raportoida havaitsemistaan rikkomuksista. Suomessa tämä direktiivi on pantu täytäntöön ilmoittajansuojelulla, joka tuli voimaan 1. tammikuuta 2023. Ilmoittajansuojelulain tarkoituksena on edistää avoimuutta ja vastuullisuutta organisaatioissa sekä varmistaa, että yleisen edun vastaisiin toimintoihin puututaan tehokkaasti.

Koska ilmoittajansuojelua koskeva lainsäädäntö tuli voimaan vasta viime vuoden alussa, sen tunnettuus ei ole vielä saavuttanut kaikkia. Suurin osa vastaajista on jollain tasolla tietoisia ilmoittajansuojelulaista sekä oman organisaation ilmoituskanavasta. Kaikista vastaajista erittäin tietoisia oli 20 %, melko tietoisia 34 %, vähän tietoisia 29 %, kun taas 17 % vastaajista ei ollut lainkaan tietoinen kyseisen direktiivin mukaisesta kansallisesta lainsäädännöstä. Toisin sanoen esihenkilöistä 63 % ilmoitti olevansa melko tai erittäin tietoisia direktiivistä, ja johdon edustajista vastaava osuus oli 91 %.

3 Euroopan unionin direktiivi (EU) 2019/1937 unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta.

Kuvio 10. Tietoisuus ilmoittajansuojelulaista ja oman viraston ilmoituskanavasta, % vastaajista (n=1129)



Virkamiehet kääntyvät eettisesti hankalissa tilanteissa ensisijaisesti oman esihenkilönsä (88 %) tai viraston henkilöstöhallinnon (55 %) piiriin. Osa vastaajista arvioi, että neuvoja voi pyytää myös viraston työsuojeluvaltuutetulta tai -päälliköltä (26 %), tai sisäiseltä tarkastukselta (21 %). Viraston muu taho sai 12 % vastauksista. Avoimia kommentteja saatiin 71 kappaletta, joista kollega mainittiin yli 30 kertaa. Muita tahoja ovat juristit, oikeuskansleri sekä viraston talousyksikkö (taulukko 14).

Taulukko 14. Eettistä neuvontaa tarjoavat tahot (n=1129)

| Jos haluaisit kysyä neuvoa eettisesti hankalassa tilanteessa, kenen puoleen voisit kääntyä? | % |
|---|----|
| Oma esihenkilö | 88 |
| Viraston henkilöstöhallinto | 55 |
| Viraston työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelupäällikkö | 26 |
| Viraston sisäinen tarkastus | 21 |

| Jos haluaisit kysyä neuvoa eettisesti hankalassa tilanteessa, kenen puoleen voisit kääntyä? | % |
|--|----------|
| Viraston muu taho, mikä/kuka? | 12 |
| Asiantuntijaverkostot (esim. HR-juristiverkosto, kv-verkostot) | 9 |
| Valtiovarainministeriö tai Valtion työmarkkinailaitos | 6 |
| Muu taho, mikä/kuka? | 6 |
| Oman hallinnonalan ministeriö | 5 |
| En voi kysyä neuvoa keneltäkään | 2 |

Vain 2 % virkamiehistä vastasi, ettei voi kysyä neuvoa keneltäkään. Kyseessä on koko vastaajajoukosta yhteensä 26 henkilöä, joista suurin osa eli 16 henkilöä on yli 50-vuotiaita ja näistä kaikista 12 naisia. Kokonaisuudessaan voidaan arvioida, että neuvoa on mahdollista kysyä monelta eri taholta ja hyvin monenlaisissa tilanteissa. Esihenkilön rooli neuvonannossa näyttää korostuvan.

Johdolta ja esihenkilöiltä (n=164) kysyttiin ottavatko heidän alaisensa heihin yhteyttä virkamieseettisissä kysymyksissä. Vastaajista 57 % vastasi myöntävästi, 29 % kieltävästi, ja 15 % ei osannut sanoa. Avoimia kommentteja jätettiin 72 kappaletta, ja niissä toistuivat teemat kuten erilaisiin yritystilaisuuksiin osallistuminen, sivutoimiluvat, erilaisten lahjojen vastaanottaminen, sekä yleisesti eettinen keskustelu ja esihenkilön mielipiteen pyytäminen.

“On kysytty esim. onko toivottavaa/hyväksyttävää osallistua johonkin sidosryhmätilaisuuteen. Samoin vaalien alla poliittiset puolueet järjestävät tilaisuuksia, joihin joskus toivotaan virkamiehiä asiantuntijoiksi. Jälkimmäisiin on tehty kategorinen linjaus, että ei osallistuta mihinkään vaalitalaisuuksiin.”

“Puimme usein esimerkiksi julkisuusperiaatteen noudattamiseen liittyviä kysymyksiä. Myös henkilöstöhallinnon toimintaan liittyvät kysymykset ovat usein esillä.”

Muissa kommentteissa eritellään esteellisyyteen liittyviä tilanteita sekä niihin liittyviä tarkentavia kysymyksiä, poliittisten painotusten vaikutuksia valmisteluihin, sivutoimiluvista, sekä sidosryhmien tarjoamista lahjoista tai tilaisuuksista.

Johdolta ja esihenkilöiltä kysyttiin myös sitä, kuinka monta virkamieseettisen toimintaohjeen vastaista tilannetta (eettisten ohjeiden vastainen käytös) he ovat käsitelleet omassa organisaatiossaan vuoden 2023 alusta lukien. Ylimmän johdon osalta puolet vastaajista kertoi käsitelleensä joitain (1-5 kpl) eettisen ohjeen vastaista tilanteita (48 %) vuoden 2023 jälkeen, toinen puoli ei yhtään tilannetta (52 %). Neljäsosa esihenkilöistä oli käsitellyt joitain tilanteita (25 %), kolme neljäsosaa ei yhtään (74 %). Yksi esihenkilö raportoi käsitelleensä yli 5 eettisen ohjeen vastaista tilannetta. Kysymyksessä ei ollut "en osaa sanoa" vaihtoehtoa, mikä näkyi kysymyksen kommentteissa jonkin verran.

5 Virkamiesetiikka tulevaisuudessa

Virkamiesetiikan ja hyvän hallinnon tulevaisuus on haaste niukkojen resurssien ja kasvavien odotusten kanssa kamppailevalle valtionhallinnolle. Vuoden 2024 kyselyn perusteella arvojen merkitys korostuu. Arvojen jatkuvuus ja niiden mukautuminen uusiin tarpeisiin muodostavat perustan hallinnon kyvyille sopeutua yhteiskunnan muuttuviin vaatimuksiin. Näihin kuuluvat esimerkiksi päätösten perusteluiden avoimuus ja kansalaisten odotuksiin vastaaminen hallinnon tarpeellisuuden ja tehokkuuden osalta. Tässä luvussa käsittelemme kyselytutkimuksen tuloksia siitä, miten vastaajat näkevät virkamiesetiikan ja hyvän hallinnon tulevaisuuden.

5.1 Hallinnon arvojen muutos

Vuoden 2016 tutkimuksessa havaittiin, että hallinnon arvot ovat muutoksessa ja tätä myös kysyttiin erikseen pyytämällä vastaajia arvioimaan virkamiesetiikan muutosta 2000-luvulla. Muutosta arvioitiin tapahtuneen pääosin myönteisesti. Lähes puolet vastaajista (48 %) katsoi virkamiesetiikan parantuneen, ja 31 % arvioi sen säilyneen ennallaan. Vastaajat mainitsivat avoimuuden ja läpinäkyvyyden lisääntymisen sekä kasvaneen keskustelun hallinnon arvoista ja etiikasta parantaneen tilannetta. Toisaalta viidesosa (20 %) koki virkamiesetiikan heikentyneen, mikä heidän mukaansa johtui säästöistä, henkilöstövähennyksistä ja lisääntyneestä kiireestä, jotka ovat heikentäneet hallinnon toimintaolosuhteita. Toisaalta monet vastaajat ilmaisivat huolensa taloudellisen tilanteen kiristymisen vaikutuksesta arvoihin. Heidän mukaansa taloudelliset arvot, kuten tuloksellisuus ja tehokkuus, ovat nousseet hallitsevaan asemaan, mikä on johtanut perinteisten hallinnon arvojen, kuten laillisuuden, asiantuntemuksen ja puolueettomuuden, painoarvon vähenemiseen.

Vastaavia tuntemuksia on havaittavissa myös vuoden 2024 tutkimustuloksissa. Tässä tutkimuksessa vastaajia ei kuitenkaan pyydetty arvioimaan menneisyyttä, vaan keskittymään tulevaisuuteen.⁴ Kysyttäessä vastaajien arvioita **hyvän hallinnon** tulevaisuudesta (taulukko 15), suuri osa virkamiehistä uskoo sen vahvistuvan,

4 Vertailtavuus tämän takia näiden eri vuosien kyselytutkimusaineistoilla ei ole mahdollista.

mutta vain harvat uskovat merkittävään vahvistumiseen. Toisaalta kolmasosa vastaajista arvioi, että hyvä hallinto heikkenee tulevaisuudessa, ja vain pieni joukko odottaa huomattavaa heikkenemistä. Lisäksi 16 % vastaajista ei osannut ottaa kantaa kysymykseen.

Taulukko 15. Hyvän hallinnon tulevaisuus virka-aseman mukaan, % vastaajista (n=1129).

| Virka-asema | Vahvistuu paljon | Vahvistuu | Heikkenee | Heikkenee paljon | En osaa sanoa | Yhteensä |
|--------------|------------------|-----------|-----------|------------------|---------------|----------|
| Johto | 6 | 48 | 35 | 4 | 7 | 100 |
| Esihenkilö | 3 | 47 | 28 | 6 | 16 | 100 |
| Asiantuntija | 3 | 44 | 30 | 6 | 16 | 100 |
| Tukihenkilö | 3 | 40 | 22 | 8 | 27 | 100 |
| Kaikki | 4 | 44 | 30 | 6 | 16 | 100 |

Hyvän hallinnon tulevaisuus jakaa myös johdon mielipiteitä. Toisaalta 54 % johdosta on sitä mieltä, että hyvä hallinto vahvistuu tai vahvistuu paljon tulevaisuudessa, mutta 39 % on sitä mieltä, että se heikkenee tai heikkenee paljon. Myös asiantuntijoilla näkyy vastaavaa jakautumista, sillä 47 % on arvioissaan vahvistumisen ja 36 % heikkenemisen kannalla⁵.

Vastaajien näkemykset virkamiesetiikan tulevaisuudesta olivat vain hieman optimisemmat: 51 % uskoi virkamiesetiikan vahvistuvan, 3 % uskoi sen vahvistuvan paljon (taulukko 16). Heikkenemisen puolesta vastasi 25 % ja 3 % uskoi virkamiesetiikan heikkenevän paljon. Tähän osioon ei osannut vastata 19 % vastaajista.

5 Vuoden 2016 kyselyssä aihetta tarkasteltiin menneisyyttä arvioiden. Tuolloin vastaajat arvioivat, että virkamiesetiikan tila on parantunut (48 %), mutta tässä oli havaittavissa jonkin verran eroja vastaajien roolien suhteen. Tuolloin erityisesti johto koki, että virkamiesetiikka oli parantunut aiempaan verrattuna (63 %).

Taulukko 16. Virkamiesetiikan tulevaisuus virka-aseman mukaan, % vastaajista (n=1129)

| Virka-asema | Vahvistuu paljon | Vahvistuu | Heikkenee | Heikkenee paljon | En osaa sanoa | Yhteensä |
|--------------|------------------|-----------|-----------|------------------|---------------|----------|
| Johto | 4 | 50 | 26 | 4 | 17 | 100 |
| Esihenkilö | 2 | 55 | 24 | 4 | 16 | 100 |
| Asiantuntija | 3 | 51 | 26 | 2 | 18 | 100 |
| Tukihenkilö | 3 | 41 | 22 | 3 | 30 | 100 |
| Kaikki | 3 | 51 | 25 | 3 | 19 | 100 |

Myöhemmässä vaiheessa kyselyä vastaajia pyydettiin arvioimaan sanallisesti, missä virkamiesetiikkaan liittyvissä asioissa valtionhallinnon tulisi parantaa jatkossa. Tämä sai yhteensä 321 vastausta. Avovastauksissa korostuivat aiemmin mainitut teemat, kuten resurssien riittävyys sekä hallintoon ja julkiseen sektoriin kohdistuvat säästötoimet (vrt. taulukko 11). Myös avoimuutta ja läpinäkyvyyttä kommentoitiin laajasti, sekä poliittisia virkanimityksiä ja viranomaisyhteistyötä. Niin ikään johtaminen ja esimiestyö sekä palkkausjärjestelmässä koetut epäkohdat saivat mainintoja. Näistä teemoista esitetään poimintoja oheisessa taulukossa 17.

Taulukko 17. Missä virkamiesetiikkaan liittyvissä asioissa valtionhallinnon tulisi parantaa jatkossa, poimintoja avoimista vastauksista

| Aihe | Vastaus |
|--|--|
| Resurssien riittävyys ja säästötoimet (yli 40 vastaajaa) | <p><i>”Jos resurssit riittäisivät lakisääteisten tehtävien hoitamiseen niin, ettei henkilökunta uuvu, olisi henkilöstöllä aikaa ja jaksamista lukea tietoa tästäkin aiheesta.”</i></p> <p><i>”Viranomaisten tulee ymmärtää, että työssä oppiminen on osa jokaisen työtä ja pitää itseohjautuvasti päivittää tietoaan. Valtion rahoituksen vähetessä pitää myös huomioida yhä kasvava kuormitus, joka johtuu tekemättömistä töistä. Tämä mm. johtaa uupumiseen ja siihen, että mieluummin käsitellään helpot asiat. Kaikkien hakemuksilla on kuitenkin oikeus tulla käsiteltyksi riippumatta siitä, onko se vaikea vai helppo.”</i></p> |
| Poliittinen ohjaus ja paine (32 vastaajaa) | <p><i>”Ministeriötasolla olisi suojattava käytäntöjä tosiasioiden selvittämiseksi ja esiin tuomiseksi; tähän olisi varattava resursseja silloinkin, kun tosiasiat eivät tue hallitusohjelmaan kirjatun tavoitteen toteuttamista tai tukee sitä hallituskauden yli ulottuvana aikana.”</i></p> <p><i>”Jatkuva vaade nopeista tuloksista aiheuttaa heikkoa ja vajavaista valmistelua ja eettisiä riskejä”</i></p> |
| Avoimuus ja läpinäkyvyys (23 vastaajaa) | <p><i>”Poliittisen toiminnan ja ilmapiirin vaikutusta tulee vähentää ts. poliittisille päättäjille koulutusta yhdenvertaisuudesta, laillisuudesta ja avoimuudesta valmistelussa ja päätöksenteossa.”</i></p> <p><i>”Taulukkojen painaessa päälle tulee todennäköisesti pientä rapistumista virkamiesetiikassa ja hyvässä hallinnossa, kun työmotivaatio ylipäänsä laskee. Johdon vahva esimerkki auttaisi ja selkeä avoimuuslinja, että ‘oikeasti julkisten asioiden turha salailu’ loppuisi.”</i></p> |
| Rekrytointi ja virkanimitykset (18 vastaajaa) | <p><i>”Poliittisista virkanimityksistä tulisi päästä eroon. Ministerit pääsääntöisesti valitsevat johtotehtäviin oman puolueensa edustajan. Tämä näyttää epäeettiseltä myös niissä tapauksissa, joissa valittu henkilö saattaa olla ansioiltaan vahvin ehdokas.”</i></p> <p><i>”Politiikka ei saisi vaikuttaa rekrytointeihin, organisaation rakenteeseen tai henkilöiden etenemiseen. virkamiehet pitäisi valita meriittien perusteella.”</i></p> |

| Aihe | Vastaus |
|--|---|
| Yhdenvertaisuus ja tasapuolinen kohtelu (18 vastaajaa) | <p><i>"Supistuvien resurssien tilanteessa on ilmeinen uhka, että hallinnossa mahdollisuus tasapuoliseen kohteluun ja hyvään viranomaisyhteistyöhön ei toteudu toivotulla tavalla."</i></p> <p><i>"Virastojen ja ministeriöiden tasa-arvoisessa kohtelussa, siinä, että samat säännöt ja toimintaperiaatteet pätevät kaikissa. Nykyisin tässä on epätasa-arvoisuutta."</i></p> |
| Hyvä kielenkäyttö ja viestintä (11 vastaajaa) | <p><i>"Jotkut asiat vahvistuu, kuten viranomaisyhteistyö, hyvä kielenkäyttö. Mutta parannettavaa olisi yhteisissä toimintatavoissa, toisten asiantuntemuksen kunnioittamisessa, tasapuolisessa kohtelussa."</i></p> <p><i>"Mielestäni oli hyvä idea ottaa tähänkin kyselyyn hankala virkakieli yhtenä ongelmana. Ymmärretään, että selkeän kielen käyttö ei ole valinnaista. Ymmärretään, mistä selkeä kieli muodostuu, opetellaan sen käyttöä ja tunnistetaan, että selkeä kieli kuuluu kaikkiin käytössä oleviin kieliin, ei vain vaikkapa suomeen tai ruotsiin."</i></p> |
| Koulutus ja perehdytys (10 vastaajaa) | <p><i>"Vaikea sanoa, kun asiat tuntuvat itsestään selviltä, mutta aina silloin tällöin putkahtaa esiin tapauksia, joissa toiminta on ollut selkeästi jopa lainvastaista. Mahdollisesti säännöllinen ja pakollinen verkkokoulutus ja siihen liittyvä tentti."</i></p> <p><i>"Nuorille työntekijöille heti tuhti peruskoulutus aiheesta perehtymisen yhteydessä."</i></p> |

Avoimissa vastauksissa mainitaan toistuvasti tehostamisen paineet sekä kiristyvät resurssit – nämä toistuvat myös vuoden 2016 tuloksissa (Moilanen 2016, 36–46). Kommenteissa otetaan usein myös kantaa poliittisen ilmapiirin polarisoitumiseen ja politiikan muutosten aiheuttamiin paineisiin. Vastaajat kokevat, että muutaman vuoden välein vaihtuvat poliittiset tavoitteet aiheuttavat turhaa työtä ja siten turhautumista. Kommenteissa mainitaan myös, että tehostamispaineet voivat aiheuttaa työuupumusriskin.

Koulutus nähtiin tärkeänä osana virkamiesetiikan tietoisuuden kasvattamisessa. Kautta linjan sitä pidetään parhaana tapana luoda yhteisiä toimintatapoja sekä kulttuuria, jossa eettiset käytännöt ovat erottamaton osa virkamiesten arjen toimintoja.

Kysyttäessä valtionhallinnon yhteisen arvoperustan tarkistamisesta, enemmistö vastaajista kokee nykyisen arvopohjan toimivan myös tulevaisuudessa (54 %). Päivittämisen kannalla oli 22 %, tiivistämisen kannalla lähes saman verran eli 20 %. Loput 4 % vastasivat ”muu” (taulukko 18). Valtaosa johdon vastaajista piti nykytilannetta toimivana (67 %), ja neljäsosa katsoi että arvopohjaa tulisi tiivistää vähentämällä arvojen määrää (24 %).

Taulukko 18. Valtionhallinnon arvoperustan tarkistaminen virka-aseman mukaan, % vastaajista (n=1129)

| Virka-asema | Nykyiset arvot toimivat myös tulevaisuudessa | Nykyisiä arvoja tulisi päivittää | Nykyisiä arvoja tulisi tiivistää vähentämällä niiden määrää | Muu tarkistaminen, kerro alla | Yhteensä |
|--------------------|---|---|--|--------------------------------------|-----------------|
| Johto | 67 | 9 | 24 | 0 | 100 |
| Esihenkilö | 48 | 26 | 24 | 2 | 100 |
| Asiantuntija | 54 | 21 | 20 | 5 | 100 |
| Tukihenkilö | 51 | 35 | 11 | 3 | 100 |
| Kaikki | 54 | 22 | 20 | 4 | 100 |

Kommentteja kysymykseen saatiin yhteensä 180 kappaletta (ks. taulukko 19). Kommenteissa nostettiin eniten esille arvojen tiivistämiseen liittyviä havaintoja, sillä nykyisellään arvojen määrän koetaan olevan liian suuri. Tämä vaikeuttaa niiden muistamista sekä konkretiaan viemistä. Avoimissa vastauksissa toistuu erityisesti arvojen tarkistamiseen liittyvät maininnat. Osassa kommentteissa toistui kysytyn teeman monivalintavaihtoehdot (kuten esimerkiksi nykyisten arvojen tiivistäminen).

Taulukko 19. Tulisiko valtionhallinnon yhteistä arvoperustaa tarkistaa tulevaisuudessa? Poimintoja avoimista kommentteista. (n=180)

| Teema | Kommentit |
|--|---|
| Arvojen tulisi vastata aikaansa ja liittyvä nykyaikaan (yli 30 mainintaa, teemaa käsitelty eri tavoin kommentteissa) | <p><i>“Arvojen tarkistaminen säännöllisesti sen varmistamiseksi, kuvaavatko ne nykytilaa ja onko tarkennustarpeita”</i></p> <p><i>“Arvojen ja todellisuus vastaaminen on hyvä tarkistaa säännöllisesti.”</i></p> <p><i>“Ehkä arvoja voisi yhdistää, ryhmitellä uudelleen ja ottaa huomioon myös muuttuvan yhteiskunnan tuomat muutostarpeet; digitalisaatio, kestävä kehitys, luontokato, ilmasto, monimuotoisuus”</i></p> |
| Arvojen tiivistämiseen liittyviä mainintoja (11 mainintaa) | <p><i>“4-5 arvoa on tarpeeksi. Nykyisissä arvoissa on saman asian eri puolia ja toimivat vain yhdessä: esim. ilman puolueettomuutta ei ole yhdenvertaisuutta. Myös luottamus vaatii avoimuutta ja vastuullisuutta.</i></p> <p><i>Arvojen tulee toimia myös käytännössä, ei riitä kirjoitetaan ne johonkin asiakirjaan, valtion ylin johto ei noudata niitä.”</i></p> <p><i>“Arvoja on yksinkertaisesti liikaa, ei niitä kaikkia voi muistaa vaikka ne kaikki tärkeitä ovatkin.”</i></p> |
| Tuloksellisuus (8 mainintaa) | <p><i>“Nykyiset arvot toimivat vain, jos niitä käytännössä noudatetaan. Esimerkiksi tuloksellisuuden tavoittelu ei saa heikentää yhdenvertaisuuden toteutumista, joka taas heikentää luottamusta viranomaiseen.”</i></p> <p><i>“Olemme toki tuloksellisia, niin paljon kuin pystymme, mutta tuloksellisuuden nostaminen jalustalle tuntuu vieraalle kun siihen ei ole kerta kaikkisesti mahdollisuuksia.”</i></p> |
| Ilmasto- ja ympäristöaiheet (8 mainintaa) | <p><i>“Nostaisin ilmasto- ja ympäristöasiat mukaan arvoihin.”</i></p> <p><i>“Ympäristö- ja luontoarvot ja sosiaaliset arvot mukaan. Ilman näitä yhteiskunta, jossa valtionhallinto toimii, ei ole kestävä.”</i></p> |

| Teema | Kommentit |
|-------------------------------|---|
| Innovatiivisuus (7 mainintaa) | <p><i>”Ehkä näiden toteumista ja sitoutumista olisi helpompi seurata, jos valittaisiin selkeästi vaativat eettiset periaatteet eikä kaikkea mahdollista. Minusta esim. palvelu ja innovatiivisuus ovat työhön liittyviä sisältöjä, ei niinkään arvoja.”</i></p> <p><i>”Innovatiivisuus on vaikeata hallinnon alalla, koska se etenee hyvin hitaasti ja on tässäkin vaikuttaa raha, eli voi onnistua uudet innovaatiot, mutta hyvin hitaasti.</i></p> <p><i>Entäs uudeksi arvoperustaksi vaikuttavuus? Eikö se ole tärkeä, jota kovasti halutaan seurata? En tiedä onko se mahdollista valtion henkilöstön osalta, mutta voisi olla mielenkiintoista.”</i></p> |

Tämän lisäksi kommentoitiin arvojen säännöllistä tarkistamista sekä päivittämistä, jotta ne vastaisivat aikaansa. Arvoja voisi ryhmitellä tai yhdistellä, sillä jotkin koetaan olevan toistensa vastinpareja. Uusina arvoina ehdotettiin erityisesti ilmastoon ja ympäristöön liittyviä teemoja, joiden koetaan olevan erillisiä nykyisestä “vastuullisuus”-teemasta. Innovatiivisuutta haastettiin, sillä sen koettiin olevan joko hankala julkishallinnossa toteuttaa tai vastaavan enemmän käytännön tekemistä arvoperustan sijasta.

Kokonaisuudessaan nykyiset arvot ovat vastaajien mukaan hyviä – niin kauan kuin niiden toteutuminen käytännössä varmistetaan. Vain konkretiassa toteutuu arvon arvo.

5.2 Virkamiesetiikkaan vaikuttaminen

Virkamiesetiikkaan voidaan pyrkiä vaikuttamaan monella eri tavalla. Vastaajia pyydettiin arvioimaan eri keinojen vaikuttavuutta (taulukko 20). Valtaosa virkamiehistä kokee johdon omalla esimerkillä olevan suurin vaikutus virkamiesetiikan toteutumiseen. Toiseksi eniten vaikuttavuutta nähtiin olevan epäkohtien ja väärinkäytösten ilmoittajien suojelulla asiattomia seuraamuksia vastaan. Vastaajien mukaan myös yhtenäisillä seuraamuksilla ja sanktioilla väärinkäytöstilanteissa on selkeä vaikutus virkamiesetiikan toteutumiseen. Neljänneksi vaikuttavin keino on vastaajien mukaan medially, jolla on oma roolinsa epäkohtien ja väärinkäytösten paljastajana. Virkamiesetiikkaan vaikuttavat jossain määrin myös palvelussuhteen ehdot, HR-työ, luottamuksellinen neuvonta, etiikkakoulutusten järjestäminen sekä viraston oma

sisäinen valvonta. Vähiten vaikutusta vastaajien mukaan on valtion virkamieseettisen neuvottelukunnan suosituksilla, lainsäädännön tiukentamisella, ja virastokohtaisten etiikkavastuuhenkilöiden nimeämisellä.

Taulukko 20. Vastaajien näkemykset virkamiesetiikkaan vaikuttavista keinoista, 2024 ja 2016 (1 = tuskin mitään vaikutusta 2 = pieni vaikutus 3 = suuri vaikutus)

| Virkamiesetiikkaan voidaan vaikuttaa monilla eri keinoilla. Kuinka vaikuttavina pidät seuraavia keinoja? | Keskiarvo 2024 | Keskihajonta 2024 | Keskiarvo 2016 | Keskihajonta 2016 |
|---|-----------------------|--------------------------|-----------------------|--------------------------|
| Viraston johdon omalla käytöksellään antama esimerkki | 2,82 | 0,43 | 2,9 | 0,33 |
| Epäkohtien ja väärinkäytösten esille tuojien suojele asiattomilta seuraamuksilta | 2,65 | 0,56 | 2,3 | 0,67 |
| Yhtenäiset seuraamukset ja sanktiot väärinkäytöksistä | 2,56 | 0,59 | 2,5 | 0,60 |
| Median rooli epäkohtien ja väärinkäytösten paljastajana | 2,54 | 0,62 | - | - |
| Kilpailukykyiset palvelussuhteen ehdot (palkkaus, työaika jne.) | 2,49 | 0,65 | 2,3 | 0,67 |
| Virkamiesetiikan esillä pitäminen viraston HR-työssä | 2,47 | 0,63 | - | - |
| Luottamuksellinen neuvonta virkamiesetiikasta | 2,42 | 0,63 | - | - |
| Virastokohtaisten etiikkakoulutusten järjestäminen | 2,39 | 0,64 | 2,6 | 0,53 |
| Viraston oma sisäinen valvonta (esim. sisäinen tarkastus, controller) | 2,38 | 0,65 | 2,3 | 0,61 |
| Valtionhallinnon yhteisten arvojen esillä pitäminen viraston sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä | 2,28 | 0,70 | 2,4 | 0,64 |

| Virkamiesetiikkaan voidaan vaikuttaa monilla eri keinoilla. Kuinka vaikuttavina pidät seuraavia keinoja? | Keskiarvo 2024 | Keski-hajonta 2024 | Keskiarvo 2016 | Keski-hajonta 2016 |
|---|-----------------------|---------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Ulkoinen viranomaisvalvonta (esim. VTV, poliisi) | 2,27 | 0,68 | 2,3 | 0,61 |
| Viraston oma sisäinen ilmoituskanava | 2,23 | 0,66 | - | - |
| Virastokohtaisen eettisen säännön laatiminen (code of conduct) | 2,13 | 0,71 | 2,2 | 0,67 |
| Valtion virkamieseettisen neuvottelukunnan suositukset | 1,92 | 0,65 | 1,9 | 0,65 |
| Lainsäädännön tiukentaminen | 1,82 | 0,69 | 2,4 | 0,62 |
| Virastokohtaisten etiikkavastuuhenkilöiden nimeäminen | 1,71 | 0,66 | 1,9 | 0,67 |

Kun samaa teemaa tarkastellaan prosentuaalisten osuuksien mukaan eri vastausvaihtoehdoissa, nähdään myös teemat, jotka herättivät eniten epätietoisuutta. Erityisesti seuraaviin teemoihin suuri osa vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään: lainsäädännön tiukentaminen (19 %) virastokohtaisten etiikkavastuuhenkilöiden nimeäminen (15 %), valtion virkamieseettisen neuvottelukunnan suositukset (14,9 %), tai ulkoinen viranomaisvalvonta (esim. VTV, poliisi) (14,2 %). Näiden kohdalla olisi siis harkittava, onko niillä toivottua vaikutusta arvojen toteutumiseen (taulukko 21).

Taulukko 21. Vastaajien näkemykset virkamiesetiikkaan vaikuttavista keinoista, % vastaajista (n=1129)

| Virkamiesetiikkaan voidaan vaikuttaa monilla eri keinoilla. Kuinka vaikuttavina pidät seuraavia keinoja? | Suuri vaikutus | Pieni vaikutus | Tuskin mitään vaikutusta | En osaa sanoa |
|---|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|----------------------|
| Viraston johdon omalla käytöksellään antama esimerkki | 83 | 13 | 2 | 2 |
| Epäkohtien ja väärinkäytösten esille tuojien suojele asiattomilta seuraamuksilta | 65 | 23 | 4 | 7 |
| Median rooli epäkohtien ja väärinkäytösten paljastajana | 57 | 26 | 6 | 8 |
| Yhtenäiset seuraamukset ja sanktiot väärinkäytöksistä | 56 | 30 | 5 | 9 |
| Kilpailukykyiset palvelussuhteen ehdot (palkkaus, työaika jne.) | 55 | 31 | 9 | 6 |
| Virkamiesetiikan esillä pitäminen viraston HR-työssä | 52 | 35 | 7 | 5 |
| Valtion virkamieseettisen neuvottelukunnan suositukset | 48 | 2 | 15 | 15 |
| Luottamuksellinen neuvonta virkamiesetiikasta | 46 | 37 | 7 | 10 |
| Virastokohtaisten etiikkakoulutusten järjestäminen | 46 | 42 | 8 | 4 |
| Viraston oma sisäinen valvonta (esim. sisäinen tarkastus, controller) | 43 | 38 | 9 | 10 |
| Valtionhallinnon yhteisten arvojen esillä pitäminen viraston sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä | 41 | 41 | 14 | 4 |
| Ulkoisen viranomaisvalvonta (esim. VTV, poliisi) | 36 | 38 | 12 | 14 |
| Viraston oma sisäinen ilmoituskanava | 32 | 45 | 12 | 11 |
| Virastokohtaisen eettisen säännön laatiminen (code of conduct) | 30 | 42 | 18 | 9 |
| Lainsäädännön tiukentaminen | 14 | 40 | 28 | 19 |
| Virastokohtaisten etiikkavastuuhenkilöiden nimeäminen | 10 | 40 | 35 | 15 |

Vastaajien käsityksen mukaan kaikilla esitetyillä keinoilla on vähintään pieni vaikutus virkamiesetiikan edistämiseen. Vastaajista yli puolet oli sitä mieltä, että kuudella vaikuttavimmalla keinolla on suuri vaikuttavuus virkamiesetiikan edistämässä. Nämä auttavat priorisoimaan kehittämistoimia jatkossa.

6 Yhteenveto ja johtopäätökset

Tässä raportissa on tarkasteltu valtion palveluksessa olevan henkilöstön käsityksiä virkatyöhön liittyvistä eettisistä arvoista ja periaatteista. Virkamiesetiikan säännöllinen tutkimus on tärkeää, sillä sen avulla voidaan seurata valtionhallinnon henkilöstön käsityksiä virkamiesetiikan ja hyvän hallinnon periaatteiden käytännön toteutumisesta. Yhteiskunnalliset muutokset, kuten digitalisaatio ja kansainvälistyminen, tuovat jatkuvasti uusia eettisiä haasteita, jotka vaativat hallinnon arvojen ja periaatteiden ajankohtaista tarkastelua.

Eettisesti korkeatasoisen virkamiestoiminnan toteutuminen riippuu monesta asiasta. Virkamieseettisen toimintaohjeen toteutuminen käytännössä edellyttää useita toimenpiteitä, jotka tukevat eettisesti kestäväää toimintaa valtionhallinnossa. Ensimmäinen askel on arvojen sisäistäminen ja soveltaminen, eli virkamiesten tulee ymmärtää ja omaksua valtionhallinnon yhteiset arvot, kuten puolueettomuus, riippumattomuus ja vastuullisuus, sekä käyttää näitä arvoja ohjenuoranaan päivittäisessä työssään. Lisäksi johtajilla ja esihenkilöillä on keskeinen rooli eettisen kulttuurin luomisessa, sillä heidän esimerkinsä vaikuttaa laajasti koko organisaation toimintaan.

Valtionhallinnon arvoja ja virkamiesetiikkaa on kartoitettu erilaisilla kyselytutkimuksilla 2000-luvun alusta alkaen (Moilanen 1999; Peiponen 2007; Moilanen 2016). Aiemmat tutkimukset ovat osoittaneet, että perinteiset arvot, kuten laillisuus ja oikeudenmukaisuus, ovat vahvasti juurtuneet hallintokulttuuriin, mutta uusien arvojen, kuten avoimuuden ja asiakaslähtöisyyden, vahvistaminen vaatii lisää työtä. Toisaalta perinteistenkin arvojen osalta ei voida tuudittautua hyvään menneisyyteen, vaan niistäkin pitää huolehtia. Vuoden 2016 selvitys toi lisäksi esiin epävarmuuksia uusien ilmiöiden osalta ja laajensi asiantuntijanäkökulmaa, mikä paransi ymmärrystä hallinnon eettisistä haasteista. (Moilanen 2016.)

Vuoden 2024 kyselytulosten mukaan valtionhallinnon arvoista tärkeimpinä pidettiin seuraavia:

- laillisuusperiaate (89 % piti erittäin tärkeänä)
- luottamus (86 %)
- puolueettomuus (84 %)
- riippumattomuus (81 %)

Näiden perusteella voidaan tulkita, että nämä ydinarvot muodostavat valtionhallinnon arvomaailman kivijalan. Suurin osa vastaajista kokee, että hallinnon arvot näkyvät viraston arjessa hyvin. Vastaajien mukaan arvoista ja etiikasta myös keskustellaan säännöllisesti virkamiesten arjessa. Esihenkilöiltä tiedusteltiin erikseen, käsitelläänkö hallinnon arvoja ja virkamiesetiikkaa osana uuden henkilön valintaprosessia. Osan mielestä hallinnon arvoja käsitellään osana valintaprosessia, osan mielestä taas ei tai he olivat siitä epävarmoja. Virastojen käytännöt vaihtelevat.

Virkamiesten arkeen kuuluu myös tilanteita, joissa virkamiehet joutuvat käyttämään omaa harkintaa (55 %). Virkamiehistä asiantuntijaroolissa työskentelevät kohtaavat eniten (73 %) eettistä harkintaa vaativia tilanteita, ja tyypillisin niistä on sidosryhmien tarjoamat edut ja lahjat, kuten erilaiset tilaisuudet, ruokailut tai joululahjat. Näistä tyypillisesti kieltäydytään, ja virkamiehet ovat tarkkoja siitä, että heidän toimintansa ei aiheuta esteellisyyksiä tai muita ristiriitaisia tilanteita. Muita eettistä harkintaa haastavia tilanteita ovat virkamiesten kokema kiire, resurssipaineet, sekä ristiriidat arvojen ja arjen toiminnan kanssa.

Näiden tilanteiden tueksi tarjotaan henkilöstölle säännöllistä koulutusta eettisten periaatteiden ymmärtämiseksi ja vahvistamiseksi. Koulutusta pidetään tarpeellisena, joskin virkamiehet eivät ole varmoja omasta koulutuksen tarpeestaan. Hiukan alle puolet vastaajista (46 %) koki, että heidän omassa virastossaan tarvitaan lisää eettistä koulutusta. Samalla työyhteisöissä on tärkeää edistää avointa keskustelukuluttuuria, jossa eettisiä kysymyksiä voidaan käsitellä ja mahdolliset ongelmat ratkaista ajoissa. Myös tähän raporttiin liittyvä henkilöstökysely nähdään tärkeänä osana eettisen tietoisuuden ja keskustelun ylläpitämistä. Koulutukset, arjen keskustelut sekä aiheeseen liittyvät tutkimukset ja selvitykset tarjoavat mahdollisuuden pohtia ja kehittää virkamiesten toimintaa eettisestä näkökulmasta, sekä toimia virkamiesetiikan mukaisesti.

Valtionhallinnon arvot ohjaavat työntekijöiden päivittäistä toimintaa. Arvojen juurtuminen käytännön työelämään voi tapahtua monin eri tavoin, vaikka työntekijät eivät muistaisikaan kaikkia valtionhallinnon arvoja ulkoa. Avoimista vastauksista kävi ilmi, että arvojen suuri määrä vaikeuttaa niiden muistamista, mutta silti niiden vaikutus näkyy konkreettisesti työn arjessa.

Virkamiesetiikkaan vaikuttaa vastaajien mukaan eniten johdon omalla käytöksellään antama esimerkki (83 %). Toiseksi eniten vaikuttava keino on epäkohtien ja väärinkäytösten esille tuojien suojelu asiattomilta seuraamuksilta (65 %). Tähän olennaisesti liittyy EU:n whistleblower-direktiivi, joka tuli Suomessa voimaan alkuvuodesta 2023. Kaikki vastaajat eivät olleet vielä täysin tietoisia tästä direktiivistä, joka antaa osviittaa lisäkoulutuksen tarpeelle.

Puolet vastaajista uskoo, että hyvä hallinto (48 %) ja virkamiesetiikka (54 %) vahvistuvat tulevaisuudessa. Vaikka enemmistö vastaajista oli optimistisia on syytä huomata, että lähes 40 % kyselyyn vastanneista ylimmän johdon edustajista ja 35 % esihenkilöistä oli huolissaan hyvän hallinnon tulevaisuudesta.

Tutkimus osoittaa, että virkamiesetiikkaan vaikuttaminen ja arvojen muutos ovat jatkuvia prosesseja, jotka vaativat aktiivista seuranta ja kehittämistä. Yhteenvedona voidaan todeta, että valtionhallinnon virkamiehet ovat sitoutuneita korkeisiin eettisiin periaatteisiin ja pyrkivät jatkuvasti parantamaan toimintaansa näiden arvojen mukaisesti.

7 Lähteet

- Joshi, Ankur, Kale, Saket, Chandel, Satish and Pal, Dinesh. (2015) Likert Scale: Explored and Explained. British Journal of Applied Science & Technology, 7, 396-403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Moilanen, Timo. (1999). Hallinto muuttuu, muuttuuko virkamiesetiikka? Valtionhallinnon virkamiesetiikka julkisen keskustelun, hallinnon kehittämisen ja kansainvälisen vertailun näkökulmasta. https://vm.fi/documents/10623/1172335/Virkamiesetiikka+8_2000.pdf/44a40eef-2309-46bc-899a-82392b72697a/Virkamiesetiikka+8_2000.pdf
- Moilanen, Timo. (2016). Virkamiesetiikan tila 2016 - kyselytutkimus valtion virkamiesten arvoista ja etiikasta. Valtiovarainministeriön julkaisu – 38/2016. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/79092>
- Nummenmaa, Lauri, Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka. (2019). Tilastollisten menetelmien perusteet. Sanoma Pro Oy, Helsinki.
- Peiponen, Mirva. (2007). Arvot virkamiehen arjessa – Selvitys virkamiesetiikan nykytilasta. Valtiovarainministeriö. https://vm.fi/documents/10623/1172234/Arvot_virkamiehen_arjessa_4_2007.pdf/2f38e819-8b5f-4a1b-84f5-fb1b3f628189/Arvot_virkamiehen_arjessa_4_2007.pdf?t=1422952137000
- Puusa, Anu, Juuti, Pauli, & Aaltio, Iiris. (2020). Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Gaudeamus, Helsinki.
- Valtiovarainministeriö. (2005). Arvot arjessa - virkamiehen etiikka. Valtionhallinnon käsikirja. Edita Prima, Helsinki. https://vm.fi/documents/10623/1172317/Arvot_arjessa_Virkamiehen+etiikka.pdf/11021c42-0927-4290-849b-454297644870/Arvot_arjessa_Virkamiehen+etiikka.pdf?t=1422952587000
- Valtiovarainministeriö. (2014). Valtion virkamieseeettisen toimikunnan raportti. https://vm.fi/documents/10623/1107479/Valtion_virkamieseseettisen_toimikunnan_raportti_3_2014.pdf/ab866e15-a9af-456d-aca4-99b7b1c2e340/Valtion_virkamieseseettisen_toimikunnan_raportti_3_2014.pdf?t=1422946379000
- Valtiovarainministeriö. (2021). Virkamieseeettinen toimintaohje: Yleisesitys valtionhallinnon virkamiesetiikkaa koskevista säädöksistä, ohjeista ja käytännöistä. Valtiovarainministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163089>

Liite 1: Kyselyssä mukana olleet virastot ja laitokset

Valtioneuvoston kanslia

Ulkoministeriö

Oikeusministeriö

Sisäministeriö

Puolustusministeriö

Valtiovarainministeriö

Maa- ja metsätalousministeriö

Liikenne- ja viestintäministeriö

Työ- ja elinkeinoministeriö

Sosiaali- ja terveysministeriö

Opetus- ja kulttuuriministeriö

Ympäristöministeriö

Digi- ja väestötietovirasto

Länsi-Suomen syyttäjäalue

Oulun käräjäoikeus

Maahanmuuttovirasto

Opetushallitus

Patentti- ja rekisterihallitus

Säteilyturvakeskus

Väylävirasto

Liite 2: Kyselylomake

Valtionhallinnon virkamiesetiikan tila 2024: valtion henkilöstö

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (*)

VIRASTO JA VASTAAJAN VIRKA-ASEMA

1. Millä hallinnonalalla työskentelet? *

- VNK
- UM
- OM
- SM
- PLM
- VM
- OKM
- MMM
- LVM
- TEM
- STM
- YM

2. Työskenteletkö ministeriössä vai virastossa? *

- ministeriössä
- virastossa

3. Mikä on virka-asemasi? *

- johto (virastopäällikkö, osastopäällikkö, muu ylin johto)
- esihenkilö (yksikön päällikkö, tiiminvetäjä ja vastaava)
- asiantuntija
- tukihenkilö

HALLINNON ARVOT

Alla on lueteltu joukko arvoja, joilla katsotaan yleisesti olevan merkitystä hoidettaessa valtion tehtäviä. Arvot painottuvat eri maissa ja eri aikakausina hieman eri tavalla. Monet arvoista tulevat esille mm. lainsäädännössä, ohjeistuksissa, periaatepäätöksissä ja julkisessa keskustelussa.

4. Kuinka tärkeinä pidät seuraavia arvoja koko valtionhallinnon toimintaa ajatellen?

*

Valtionhallinnon arvoja koskevat kuvaukset löytyvät [täältä](#)

| | erittäin tärkeä | tärkeä | melko tärkeä | vähän tärkeä | ei tärkeä |
|--------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| tuloksellisuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| luottamus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| yhdenvertaisuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| riippumattomuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| puolueettomuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| avoimuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| palveluperiaate | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| innovatiivisuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vastuullisuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| asiantuntemus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| laillisuusperiaate | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

5. Tunnistatko em. vakiintuneiden valtionhallinnon arvojen lisäksi jotain muita arvoja, jotka ovat tärkeitä valtionhallinnon toiminnan kannalta?

Kuvaa arvoa ja sen merkitystä lyhyesti.

6. Kuinka hyvin yllä olevat hallinnon arvot toteutuvat oman virastosi arjessa? *

| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
|------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|
| Arvot toteutuvat käytännössä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Arvot eivät toteudu käytännössä |

Kommentit:

VIRKAMIESEETTISET SÄÄNNÖT JA PERIAATTEET

7. Kuinka tietoisia virastosi virkamiehet ovat virkamieseetiikan eri osa-alueita koskevasta sääntelystä? *

| | erittäin tietoisia | melko tietoisia | vähän tietoisia | eivät tietoisia | en tiedä |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| virkamiehelle tarjottavat lahjat ja muut edut | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| virkamiesten sivutoimet | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| julkisia hankintoja koskevat menettelytavat | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| esteellisyytilanteiden hallinta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| osallistuminen ulkopuolisten tahojen tarjoamiin tilaisuuksiin (konsertit, urheilutapahtumat yms.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| käyttäytyminen sosiaalisessa mediassa | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| luottamuksellisen ja salassa pidettävän tiedon käsittely | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| uuden työn määräaikainen rajoittaminen siirryttäessä pois valtion palveluksesta (6-12 kk karenssi mahdollisessa eturistiriitatilanteessa) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työtehtävien määräaikainen rajoittaminen saavuttaessa valtion palvelukseen muilta sektoreilta (mahdollisessa eturistiriitatilanteessa) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ulkopuolisten tahojen kustantamille matkoille osallistuminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työvälineiden kuten puhelimen ja sähköpostin käyttö henkilökohtaisten asioiden hoitamiseen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| virkatyöhön tarkoitettujen etuisuuksien asianmukainen käyttö (lounasetu, kulttuurietu, liikuntaetu, lentobonukset, työpaikan ja kodin välisiä matkoja koskeva matkaetu) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Kommentit?

8. Keskustellaanko virastossasi arvoihin tai virkamiesetiikkaan liittyvistä asioista

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- satunnaiset keskustelut aiheesta esim. kahvipöydässä
- kokouksen aiheena (esim. yksikkö- tai osastokokous, henkilöstötilaisuus yms.)
- osana viraston omaa henkilöstökoulutusta
- osana valtionhallinnon yhteistä henkilöstökoulutusta (eOppiva-kurssi)
- osana toiminnan kehittämistyötä
- muu mahdollinen tilanne, mikä _____
- arvoista ja virkamiesetiikasta ei käydä keskustelua

9. Tunnetko Virkamieseettisen toimintaohjeen v. 2021 ([linkki](#))? *

- tunnen hyvin tunnen jotenkin tunnen huonosti en tunne

10. Tunnetko eOppivan virkamiesetiikkaa koskevia kursseja? *

[Johdanto virkamiesetiikkaan](#)

[Virkamiesetiikkaa käytännössä](#)

[Valtionhallinnon ylimmän johdon virkamiesetiikka](#)

[Ilmoittajansuojelulain tietoisuus](#)

- tunnen hyvin tunnen jotenkin tunnen huonosti en tunne

Kommentit:

11. Oletko kohdannut omassa työssäsi eettisesti hankalia tilanteita, joissa olet joutunut käyttämään omaa harkintaasi? *

- kyllä olen
- en ole
- vaikea sanoa

Kommentit:

12. Jos haluaisit kysyä neuvoa eettisesti hankalassa tilanteessa, kenen puoleen voisit kääntyä?

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot

- oma esihenkilö
- viraston henkilöstöhallinto
- viraston sisäinen tarkastus
- viraston työsuojeluvaltuutettu tai työsuojelupäällikkö
- viraston muu taho, mikä/kuka? _____
- oman hallinnonalan ministeriö
- valtiovarainministeriö tai valtion työmarkkinalaitos
- asiantuntijaverkostot (esim. HR-juristiverkosto, kv-verkostot)
- muu taho, mikä/kuka? _____
- en voi kysyä neuvoa keneltäkään

13. Oletko tietoinen ilmoittajansuojelulaista ja oman organisaatiosi ilmoituskanavasta? *

- olen erittäin tietoinen olen melko tietoinen olen vähän tietoinen en ole tietoinen

14. a) Tarvitsetko itse lisää tietoa virkamiesetiikasta tai sitä koskevaa koulutusta? *

- tarvitsen
 en tarvitse
 vaikea sanoa

14. b) Tarvitaanko virastossasi lisää tietoa virkamiesetiikasta tai sitä koskevaa koulutusta? *

- tarvitaan
 ei tarvita
 vaikea sanoa

Minkälaisia asioita koulutuksessa tulisi käsitellä?

EETTISESTI ONGELMALLISET TILANTEET

15. Alla olevia toimintatapoja pidetään yleisesti epäeettisinä. Oletko havainnut niitä omassa virastossasi? *

| | yleistä | melko yleistä | harvinaista | ei koskaan | en osaa sanoa |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| liian vähäiset voimavarat suhteessa tehtävien laajuuteen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| voimavarojen tehoton käyttö | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ratkaisun tekeminen ilman kunnon valmistelua | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työvälineiden tai tilojen väärinkäyttö | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| vaikeasti ymmärrettävän virkakielen käyttö | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| syryntä sukupuolen tai seksuaalisen suuntautumisen perusteella | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| työpaikkakiusaaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| oman tehtäväalueen edun asettaminen kokonaisedun edelle | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| seksuaalinen häirintä työpaikoilla | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| liian kireä työtahti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| samaistuminen eturyhmään | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| asiattomien taloudellisten etujen vastaanottaminen (lahjonta) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| henkilökohtaisten asioiden hoitaminen työajalla | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| asian käsittelyyn vaikuttaminen esteellisyydestä huolimatta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| syryntä etnisen taustan perusteella | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| epäasiallinen lobbaus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sukulaisten suosiminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| syryntä vammaisuuden perusteella | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| uudistushaluttomuus | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| samaa puoluekantaa olevien henkilöiden suosiminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

16. Onko virastosi työkuultuuri sellainen, että epäkohdista, jos sellaisia olisi, voidaan käydä avointa keskustelua? *

| | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | |
|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| epäkohdista voidaan puhua | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | epäkohdista vaietaan |

17. Oletko havainnut valtionhallinnossa muita huonoja käytäntöjä tai eetti ongelmia, joihin pitäisi kiinnittää huomiota?

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN JA HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN

Johtajuudella ja johtamisjärjestelyillä voidaan vaikuttaa virkamiesetiikkaan.

18. Käsitelläänkö hallinnon arvoja ja virkamiesetiikkaa osana uuden henki valintaprosessia?

- kyllä
- ei
- vaikea sanoa

Kommentit:

19. Otetaanko uuden henkilön perehdyttämisessä esille hänen asemaansa liittyviä virkamieseettisiä vaatimuksia?

- kyllä
- ei
- vaikea sanoa

Kommentit:

20. Käsitelläänkö virkamiesetiikkaa (esim. lahjat, sivutoimet, esteellisyys) viras henkilöstökoulutuksessa?

- kyllä
- ei
- vaikea sanoa

Kommentit:

21. Näkyvätkö valtionhallinnon yhteiset arvot, virkamieseettiset periaatteet ja ohjeet viraston viestinnässä?

- kyllä
- ei
- vaikea sanoa

Kommentit:

22. Ottavatko alaisenne sinuun yhteyttä virkamieseettisissä kysymyksissä? *

- kyllä, miten (anna esimerkki kommenttikenttään)
- ei
- vaikea sanoa

Kommentit:

23. Kuinka monta virkamieseettisen toimintaohjeen vastaista tilannetta (eettisten ohjeiden vastainen käytös) olet käsitellyt omassa organisaatiossasi vuoden 2023 alusta lukien? *

- En yhtään tilannetta (0)
- Joitain tilanteita (1-5)
- Useita tilanteita (yli 5)

Kommentti:

VIRKAMIESETIIKAN NYKYTILA JA TULEVAISUUS

24. Virkamiesetiikkaan voidaan vaikuttaa monilla eri keinoilla. Kuinka vaikuttavina pidät seuraavia keinoja? *

| | suuri vaikutus | pieni vaikutus | tuskin mitään vaikutusta | en osaa sanoa |
|--|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| kilpailukykyiset palvelussuhteen ehdot (palkkaus, työaika jne.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| ulkoinen viranomaisvalvonta (esim. VTV, poliisi) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| luottamuksellinen neuvonta virkamiesetiikasta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| viraston oma sisäinen ilmoituskanava | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| valtion virkamiesetiikseen neuvottelukunnan suositukset | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| viraston johdon omalla käytöksellään antama esimerkki | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| virkamiesetiikan esillä pitäminen viraston HR-työssä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| median rooli epäkohtien ja väärinkäytösten paljastajana | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| viraston oma sisäinen valvonta (esim. sisäinen tarkastus, controller) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| virastokohtaisten etiikkavastuuhenkilöiden nimeäminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| lainsäädännön tiukentaminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| yhtenäiset seuraamukset ja sanktiot väärinkäytöksistä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| valtionhallinnon yhteisten arvojen esillä pitäminen viraston sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| virastokohtaisten etiikkakoulutusten järjestäminen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| virastokohtaisen eettisen säännön laatiminen (code of conduct) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| epäkohtien ja väärinkäytösten esille tuojien suojelu asiattomilta seuraamuksilta | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

25. Miltä virkamiesetiikan ja hyvän hallinnon tulevaisuus näyttää? *

(tasapuolinen kohtelu, lakisidonnaisuus, puolueettomuus, oikeasuhteisuus, luottamuksen suoja, palvelu, neuvonta, hyvä kielenkäyttö, viranomaisyhteistyö)

| | vahvistuu paljon | vahvistuu | heikkenee | heikkenee paljon | en osaa sanoa |
|------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Virkamiesetiikka | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hyvä hallinto | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

26. Missä virkamiesetiikkaan liittyvissä asioissa valtionhallinnon tulisi paran jatkossa?

27. Tulisiko valtionhallinnon yhteistä arvoperustaa tarkistaa tulevaisuudessa? *

(asiantuntemus, puolueettomuus, riippumattomuus, avoimuus, vastuullisuus, tuloksellisuus, luottamus, yhdenvertaisuus, palveluperiaate, laillisuusperiaate, innovatiivisuus)

- nykyiset arvot toimivat myös tulevaisuudessa
- nykyisiä arvoja tulisi päivittää
- nykyisiä arvoja tulisi tiivistää vähentämällä niiden määrää
- muu tarkistaminen, kerro alla

Kommentit:

28. TAUSTATIETOA

Mihin ikäryhmään kuulut? *

- alle 35 vuotta
- 35-50 vuotta
- yli 50 vuotta

Sukupuoli *

- nainen
- mies
- muu
- en halua vastata

Työkokemus valtion palveluksessa *

- alle 1 vuosi
- 1-5 vuotta
- 5-10 vuotta
- yli 10 vuotta

Koulutustaso *

- Tutkijakoulutusaste
- Ylempi korkeakouluaste
- Alempi korkeakouluaste
- Alin korkea-aste
- Erikoisammattikoulutusaste
- Toinen aste
- Perusaste

Koulutusala *

- Oikeustiede
- Yhteiskunta-, valtio- tai hallintotieteet
- Kauppatieteet
- Teknis-luonnostieteelliset alat
- Muu koulutusala

Palvelussuhdelaji *

- virkasuhde
- työsopimussuhde

Palvelussuhteen pysyvyys *

- vakituinen
- määräaikainen

Mitä mieltä olit kysymyksistä? Jäikö jotain tärkeää käsittelemättä?

Liite 3: Taulukot

Taulukko 22. Virkamieseettisen toimintaohjeen v. 2021 tunteminen virka-aseman mukaan, % vastaajista (n=1129)

| Virka-asema | Tunnen hyvin | Tunnen jotenkin | Tunnen huonosti | En tunne | Yhteensä | Vastaajamäärät |
|-------------------|--------------|-----------------|-----------------|----------|----------|----------------|
| Johto | 43 | 4 | 6 | 7 | 100 | 54 |
| Esihenkilö | 12 | 38 | 27 | 23 | 100 | 110 |
| Asiantuntija | 9 | 43 | 25 | 2 | 100 | 902 |
| Tukihenkilö | 6 | 48 | 22 | 24 | 100 | 63 |
| Kaikki vastaukset | 11 | 43 | 24 | 22 | 100 | 1129 |

Taulukko 23. Valtionhallinnon arvojen toteutuminen oman viraston arjessa virka-aseman mukaan, % vastaajista (n=1129)

| Virka-asema | Eivät toteudu käytännössä -- | Eivät toteudu käytännössä - | Toteutuvat käytännössä | Toteutuvat käytännössä + | Toteutuvat käytännössä ++ | Yhteensä |
|-------------------|------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------------------|------------------------------|----------|
| Johto | 2 | 0 | 9 | 67 | 22 | 100 |
| Esihenkilö | 1 | 6 | 26 | 56 | 11 | 100 |
| Asiantuntija | 1 | 5 | 23 | 55 | 16 | 100 |
| Tukihenkilö | 3 | 6 | 30 | 44 | 16 | 100 |
| Kaikki vastaukset | 1 | 5 | 23 | 55 | 16 | 100 |

Taulukko 24. Arvoja ja virkamiesetiikkaa koskeva keskustelu omassa virastossa virka-aseman mukaan, % vastaajista (n=1129)

| Virka-asema | Kyllä (%) | Ei (%) | Yhteensä |
|-------------------|-----------|--------|----------|
| Johto | 70 | 30 | 100 |
| Esihenkilö | 67 | 33 | 100 |
| Asiantuntija | 63 | 37 | 100 |
| Tukihenkilö | 41 | 59 | 100 |
| Kaikki vastaukset | 64 | 36 | 100 |

Taulukko 25. Onko virastosi työkuultuuri sellainen, että epäkohdista, jos sellaisia olisi, voidaan käydä avointa keskustelua, virka-aseman mukaan (% vastaajista, n=1129)

| Virka-asema | Epäkohdista voidaan puhua --- | Epäkohdista voidaan puhua -- | Epäkohdista voidaan puhua - | Epäkohdista voidaan puhua | Epäkohdista voidaan puhua + | Epäkohdista voidaan puhua ++ | Epäkohdista voidaan puhua +++ | Yhteensä |
|--------------|--|---------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------|----------|
| Johto | 2 | 0 | 6 | 7 | 11 | 41 | 33 | 100 |
| Esihenkilö | 4 | 5 | 9 | 14 | 28 | 26 | 16 | 100 |
| Asiantuntija | 3 | 5 | 9 | 12 | 25 | 31 | 15 | 100 |
| Tukihenkilö | 8 | 6 | 8 | 1 | 18 | 30 | 11 | 100 |
| Kaikki | 3 | 4 | 9 | 13 | 24 | 31 | 16 | 100 |

Taulukko 26. Tietoisuus ilmoittajansuojelulaista ja oman viraston ilmoituskanavasta virka-aseman mukaan, % vastaajista (n=1129)

| Virka-asema | Olen erittäin tietoinen | Olen melko tietoinen | Olen vähän tietoinen | En ole tietoinen | Yhteensä |
|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------------------------|-----------------|
| Johto | 56 | 35 | 9 | - | 100 |
| Esihenkilö | 22 | 41 | 25 | 1 | 100 |
| Asiantuntija | 18 | 34 | 30 | 18 | 100 |
| Tukihenkilö | 21 | 27 | 27 | 25 | 100 |
| Kaikki | 20 | 34 | 29 | 17 | 100 |



VALTIOVARAINMINISTERIÖ
FINANSMINISTERIET

VALTIOVARAINMINISTERIÖ
Snellmaninkatu 1 A
PL 28, 00023 VALTIONEUVOSTO
Puhelin 0295 160 01
vm.fi

ISSN 1797-9714 (pdf)
ISBN 978-952-367-834-7 (pdf)

Maaliskuu 2025