



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Mitä meille kertoo....?

Tuunataan TA-kuvaa -tapaamisen ennakkokysely

TA-kuvaverkoston tapaaminen 1.6.2017, Marjaana Laine

HO, Konsernitoiminnot



Vastaajista

- ~ 35 vastausta
- Kaikki hallinnonalat, 31 eri virastoa
- ”Henkilöstökattavuus” vajaa puolet (32.700)
- Pienimmässä 20 tt, suurimmassa 12.000 tt
- TA-kuvayhteyshlö useimmiten vastaajana
- Oma työ useimmiten HR, neljällä viestintä, parilla joku muu



Arvioi virastosi rekrytointien yms. määrää (19, eos 5)



–	Vakituiset rekrytoinnit (julkinen haku):							742
	6	80	50	40	35	4	20	300
	50	100	2	20	10	15	10	
–	Määräaik. rekrytoinnit (julkinen ja ei-julkinen haku):							859
	3	20	70	40	15	10	10	20
	600	1	10	20	20	20		
–	Harjoittelijat (henkilö kirjoilla oppilaitoksessa):							267
	1	40	15	30	15	20	30	30
	20	1	10	20	20	15		
–	Työllisyyden hoitovaroin palkatut:							33
	2	4	5	1	7	3	0	4
	5	0	2					
–	Henkilökierrot (oman viraston sisäiset sekä muut):							78
	2	5	20	5	3	5	4	10
	2	0	0	10	4	8		

Väittämäviidakko &
sieltä nousevat viestit

Arvioi kunkin väittämän tärkeys TA-kuvan kannalta virastosi näkökulmasta.
Arvioi myös virastosi suoriutuminen tällä hetkellä. (Kaikkien vastaajien keskiarvo)

Kaikki osion kysymykset yhdessä kuvassa (1/2):

1. Tiedostamme TA-kuvan yhteyden viraston arkeen
2. Kehitämme arkeamme aktiivisesti ja yhdessä
3. Suunnittelemme kokonaisvaltaisesti viraston rekryointitarpeita ottaen huomioon tulevaisuuden tarpeet ja poistuman
4. Hoidamme jokaisen rekryointiprosessin huolella ja samalla tavalla läpi koko organisaation
5. Olemme miettineet miten hoidamme avoimet hakemukset. Toimimme myös käytännössä sopimallamme tavalla
6. Käytämme yhteistä rekryilmoittelua HS:ssa ja HBL:ssa
7. Käytämme valtion yhteistä pohjaa, jos ilmoitamme Oikotiellä
8. ”Vinkkaamme” potentiaalisille hakijoille hakuun tulevasta avoimesta tehtävästämme
9. Hyödynnämme sosiaalisen median tarjoamia mahdollisuuksia
10. Henkilöstömme tiedostaa olevansa TA-kuvan viestijöitä
11. Johto on kiinnostunut TA-kuvastamme
12. Tiedämme TA-kuvaan liittyvät vahvuutemme
13. Tiedämme TA-kuvaan liittyvät kehitettävät kohtamme



Arvioi kunkin väittämän tärkeys TA-kuvan kannalta virastosi näkökulmasta.
Arvioi myös virastosi suoriutuminen tällä hetkellä. (Kaikkien vastaajien keskiarvo)

Kaikki osion kysymykset yhdessä kuvassa (2/2):

14. Internet-sivujemme sisällössä huomioidaan myös TA-kuvan vahvistaminen
15. Intranet-sivujemme sisällössä huomioidaan myös TA-kuvan vahvistaminen
16. Hyödynnämme Valtiolle.fi –sivuston tarjoamia eri mahdollisuuksia (muut kuin hakuilmoitukset)
17. Meillä on huomioitu TA-kuva myös viraston yhteisissä kalvoseteissä ja muussa vastaavassa materiaalissa
18. Hyödynnämme esim. kk-harjoittelijoita TA-kuvaideoinnissa
19. Olemme joskus mukana rekryointimessuilla
20. Meillä on oppilaitosyhteistyötä
21. Hyödynnämme Suomi100-juhlavuoden myös TA-kuvan vahvistamistyössä
22. Olemme keksineet omia tapoja vahvistaa TA-kuvaa
23. Kerromme omista käytännöistämme myös Valtiolle.fi-tiimille
24. Virastossamme tiedetään kuka on TA-kuvayhteyshenkilömme
25. Hoidamme perehdytysprosessin huolella



Arvioi kunkin väittämän tärkeys TA-kuvan kannalta virastosi näkökulmasta.
Arvioi myös virastosi suoriutuminen tällä hetkellä. (Kaikkien vastaajien keskiarvo)

**Koetaan tärkeiksi
Suoriutuminen virastossa ”OK”**

Hajonta vastaajien kesken suhteellisen pientä

- 4. Hoidamme jokaisen rekrytointiprosessin huolella ja samalla tavalla läpi koko organisaation
- 25. Hoidamme perehdytysprosessin huolella
- 11. Johto on kiinnostunut TA-kuvastamme
- 12. Tiedämme TA-kuvaan liittyvät vahvuutemme

=> Kannattaako teillä panostaa näihin lisää? Vai riittäisikö teillä riittäisi ylläpito?
=> Kannattaisiko lisäpaukut käyttää johonkin toiseen kohtaan?



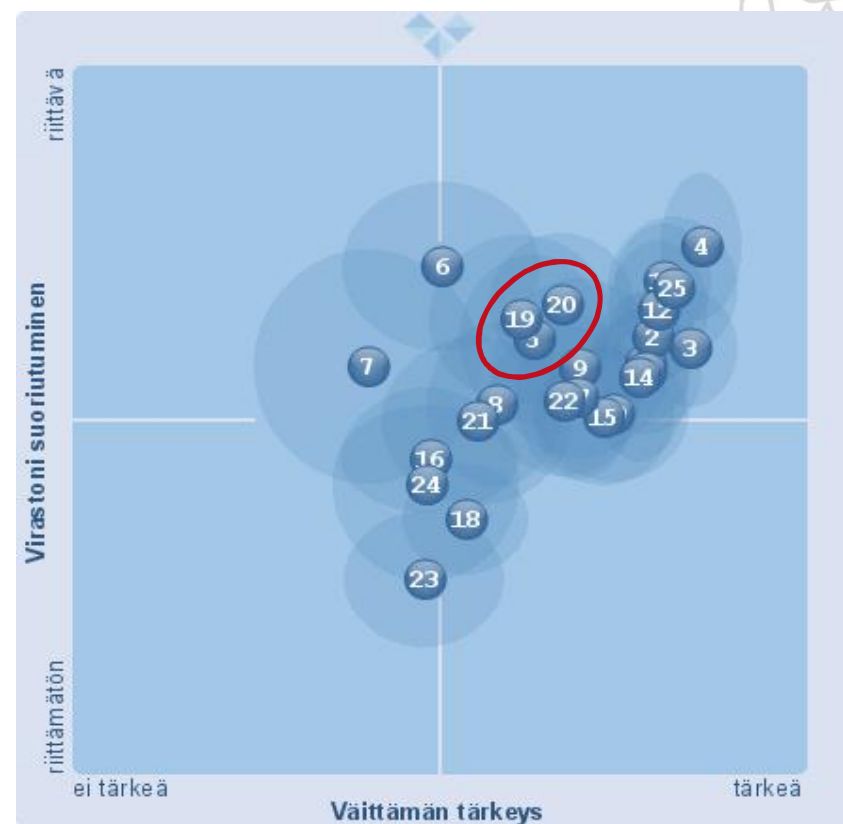
Arvioi kunkin väittämän tärkeys TA-kuvan kannalta virastosi näkökulmasta.
Arvioi myös virastosi suoriutuminen tällä hetkellä. (Kaikkien vastaajien keskiarvo)

Koetaan suhteellisen tärkeäksi Suoriutuminen virastossa ”OK”

Hajonta vastaajien kesken huomattavaa

- 20. Meillä on oppilaitosyhteistyötä ([kommentit](#))
- 5. Olemme miettineet miten hoidamme avoimet hakemukset. Toimimme myös käytännössä sopimallamme tavalla
- 19. Olemme joskus mukana rekrytointimessuilla

**=> Kannattaako teillä panostaa näihin lisää?
=> Vai kannattaisiko lisäpaukut käyttää johonkin toiseen kohtaan?**

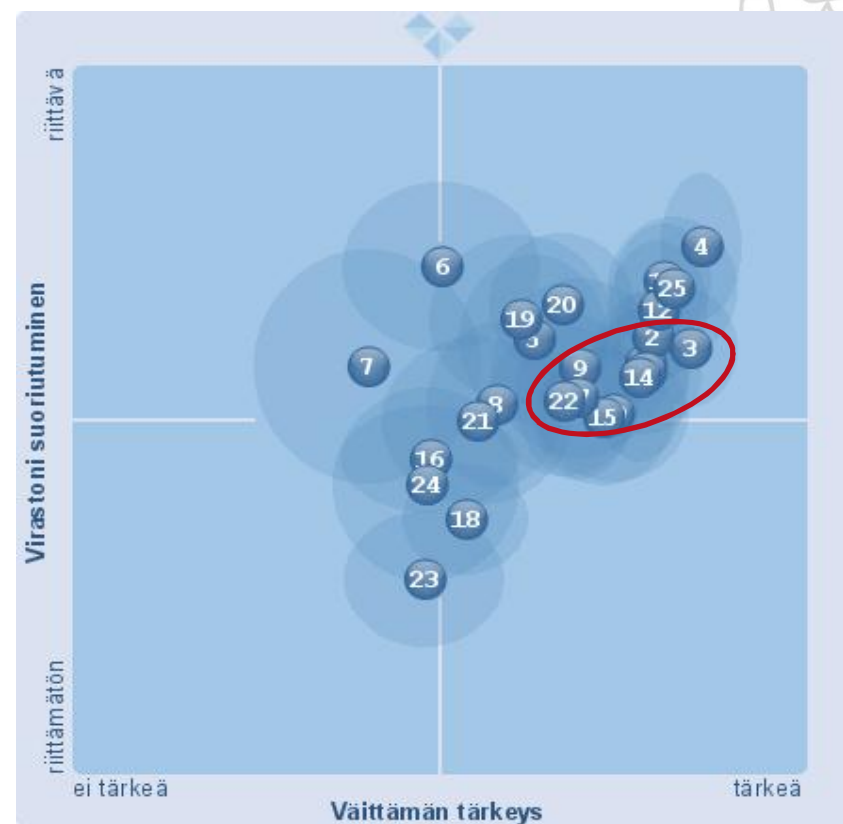


Arvioi kunkin väittämän tärkeys TA-kuvan kannalta virastosi näkökulmasta.
Arvioi myös virastosi suoriutuminen tällä hetkellä. (Kaikkien vastaajien keskiarvo)

Koetaan tärkeäksi - suhteellisen tärkeäksi
Suoriutuminen virastossa < koettu tärkeys

Hajonta vastaajien kesken

- ! 3. Suunnittelemme kokonaisvaltaisesti viraston rekryointitarpeita ottaen huomioon tulevaisuuden tarpeet ja poistuman
- ! 2. Kehitämme arkeamme aktiivisesti ja yhdessä
- 8. "Vinkkaamme" pot. hakijoille hakuun tulevasta avoimesta tehtävästämme
- ! 1. Tiedostamme TA-kuvan yhteyden viraston arkeen
- 14. Internet-s. sisällössä huomioidaan myös TA-kuvan vahvistaminen
- 17. Meillä on huomioitu TA-kuva myös viraston yhteisissä kalvoseiteissä ja muussa vastaavassa materiaalissa
- 15. Intranet-s. sisällössä huomioidaan myös TA-kuvan vahvistaminen
- ! 9. Hyödynnämme sosiaalisen median tarjoamia mahdollisuuksia
- ! 10. Henkilöstömme tiedostaa olevansa TA-kuvan viestijöitä
- 22. Olemme keksineet omia tapoja vahvistaa TA-kuvaa



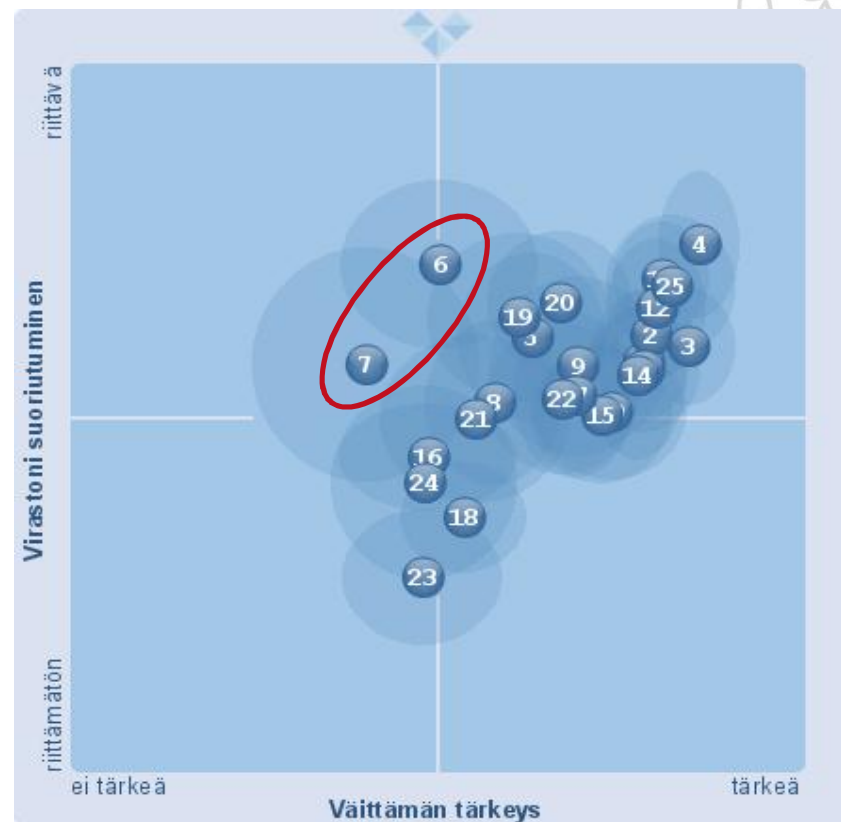
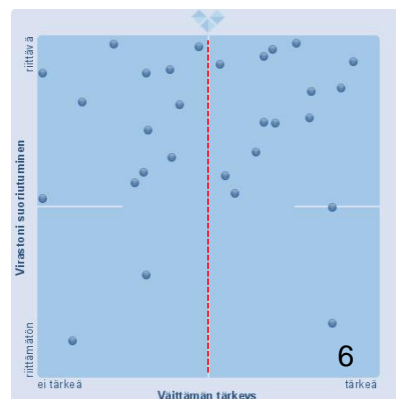
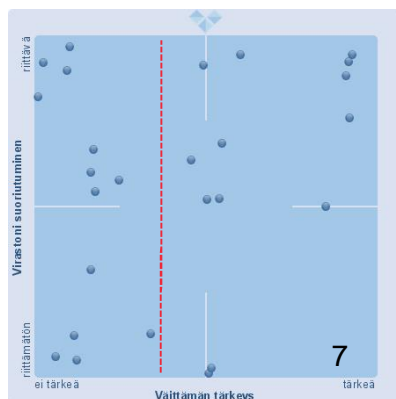
Arvioi kunkin väittämän tärkeys TA-kuvan kannalta virastosi näkökulmasta.
 Arvioi myös virastosi suoriutuminen tällä hetkellä. (Kaikkien vastaajien keskiarvo)

**Koetaan vähiten tärkeäksi
 Suoriutuminen virastossa ”OK”**

Hajonta vastaajien kesken huomattavan suuri

7. Käytämme valtion yhteistä pohjaa, jos ilmoitamme Oikotiellä

6. Käytämme yhteistä rekryilmoittelua HS:ssa ja HBL:ssa



Arvioi kunkin väittämän tärkeys TA-kuvan kannalta virastosi näkökulmasta.
Arvioi myös virastosi suoriutuminen tällä hetkellä. (Kaikkien vastaajien keskiarvo)

**Koetaan vähiten tärkeäksi
Suoriutuminen virastossa ”OK”**

Hajonta vastaajien kesken huomattava

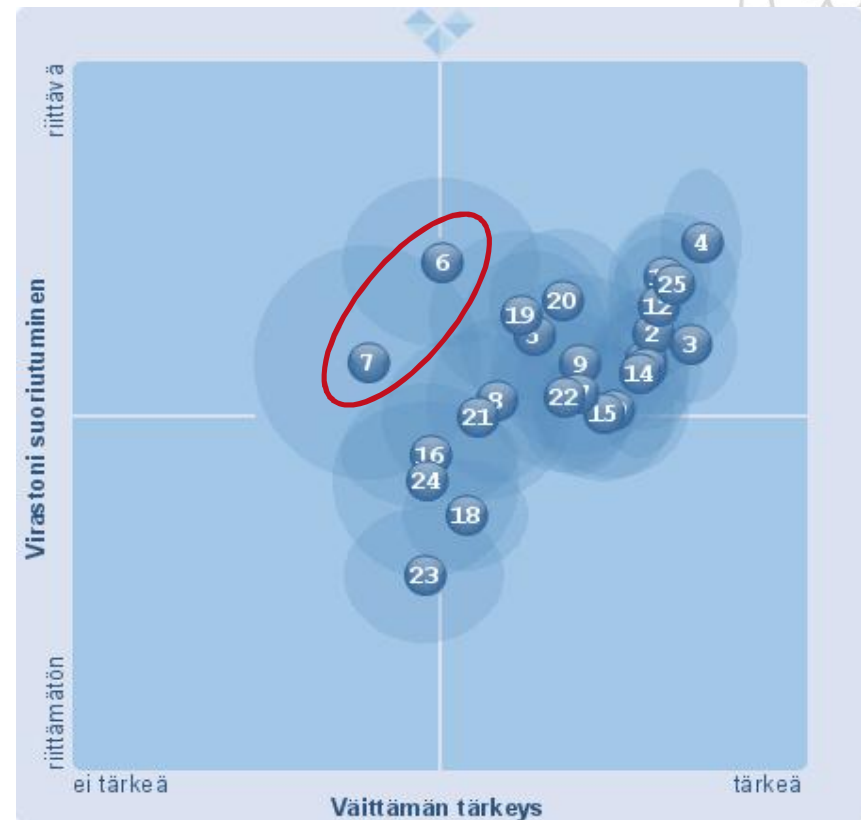
7. Käytämme valtion yhteistä pohjaa, jos ilmoitamme Oikotiellä ([kommentit](#))

6. Käytämme yhteistä rekryilmoittelua HS:ssa ja HBL:ssa

=> Valtiokokonaisuuden etu puoltaisi näiden käyttämistä, vai puoltaisiko?

=> Mitä virasto menettäisi jos käyttäisi yhteistä Oiketie-pohjaa?

=> Milloin lehti-ilmoittelun aika on ohi?



Arvioi kunkin väittämän tärkeys TA-kuvan kannalta virastosi näkökulmasta.
Arvioi myös virastosi suoriutuminen tällä hetkellä. (Kaikkien vastaajien keskiarvo)

**Koetaan vähiten tärkeäksi
Suoriutuminen virastossa ”matalahkoa”,
ehkä kuitenkin riittävää?**

Hajonta vastaajien kesken suhteellisen suuri

23. Kerromme omista käytännöistämme myös Valtiolle.fi-tiimille => valtiorekrytointi@valtiokonttori.fi

18. Hyödynnämme esim. kk-harjoittelijoita TA-kuvaideoinnissa

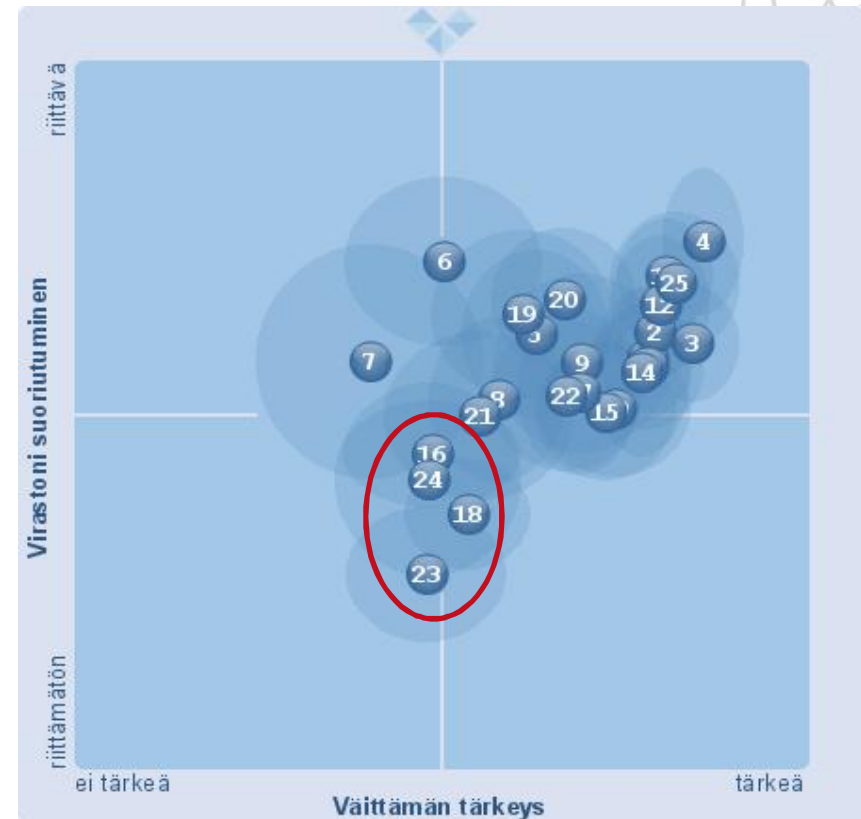
24. Virastossamme tiedetään kuka on TA-kuvayhteys-henkilömmme

16. Hyödynnämme Valtiolle.fi –sivuston tarjoamia eri mahdollisuuksia (muut kuin hakuilmoitukset)

=> Lisäpaukkuja näihin?

Valtiolle.fi tarvitsee ”yhteen hiileen puhallusta”

=> 16 -> Nimitysuutisten julkaiseminen Valtiolle.fi-sivustolla normaaliksi päätökseksi rekrytoinnille

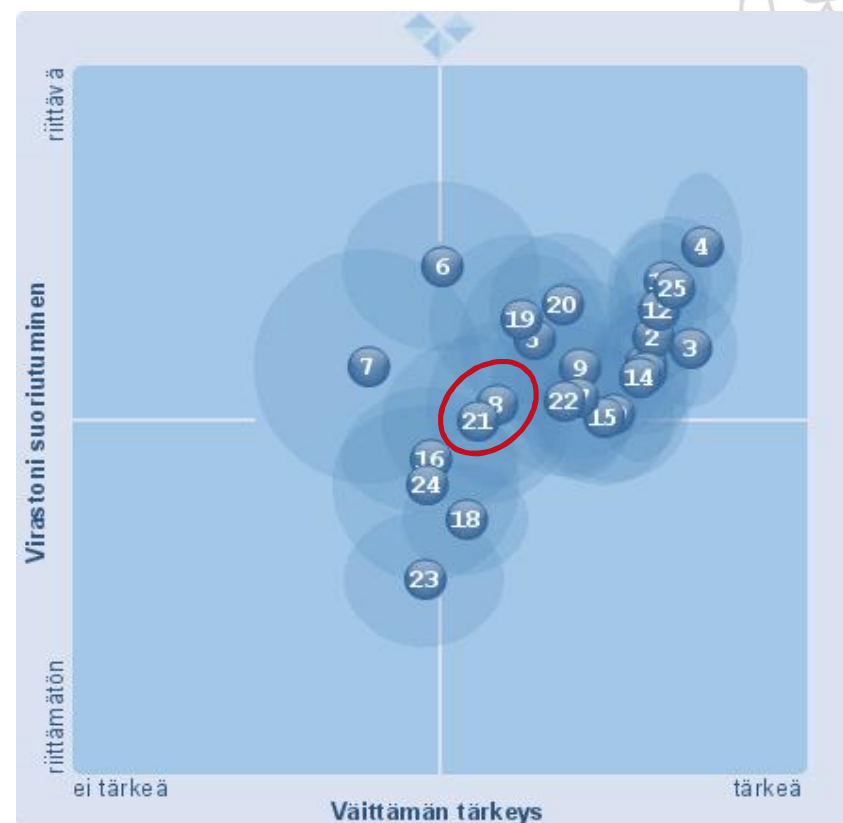
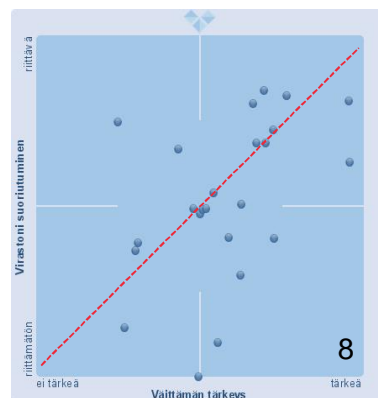
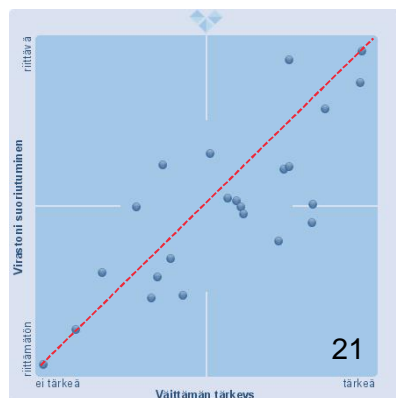


Arvioi kunkin väittämän tärkeys TA-kuvan kannalta virastosi näkökulmasta.
Arvioi myös virastosi suoriutuminen tällä hetkellä. (Kaikkien vastaajien keskiarvo)

**Koetaan ”jossain määrin tärkeäksi”
Suoriutuminen virastossa ”jossain määrin OK”**
Hajonta vastaajien kesken huomattava

21. Hyödynnämme Suomi100-juhlavuoden myös TA-kuvan vahvistamistyössä

8. ”Vinkkaamme” potentiaalisille hakijoille hakuun tulevasta avoimesta tehtävästämme



Mielikuvien maailma & mitä se meille kertoo

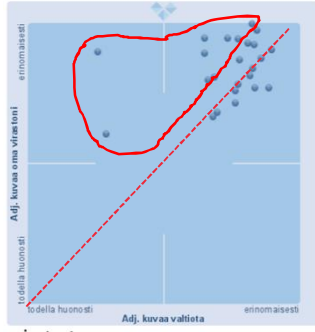
Mielikuvilla on merkitystä –nelikenttä: Miten hyvin seuraavat adjektiivit kuvaavat omaa virastoasi työpaikkana? Entäpä koko valtiota? (Kaikkien vastaajien keskiarvo, n=23)

Kaikki adjektiivit/kuvailut yhdessä kuvassa (1/2):

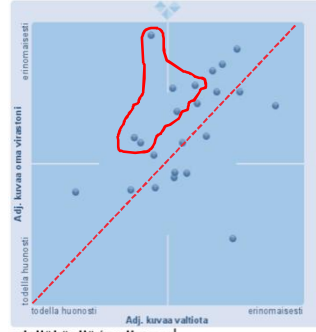
1. asiantunteva ➡
2. edelläkävijä/uudistuva
3. haasteelliset työtehtävät ➡
4. kansainvälinen
5. kiinnostava työnantaja ➡
6. luotettava ➡
7. vastuullinen, eettisesti toimiva ➡
8. menestyvä
9. nykyaikainen
10. suomalainen ➡
11. palveluhenkinen/asiakaslähtöinen
12. helposti lähestyttävä



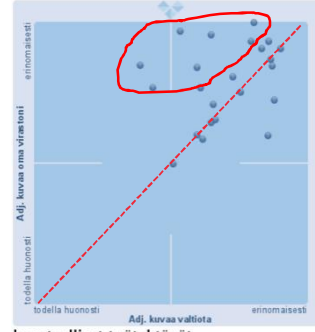
Miten kävi Marjaanan hypoteesin
"Ruoho ei ole vihreämpää aidan takana"?



asiatunteva



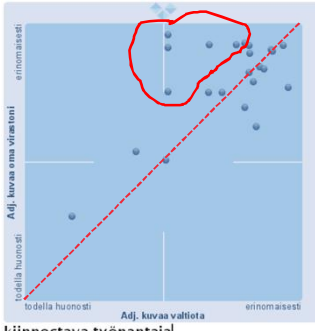
edelläkävijä/uudistuva



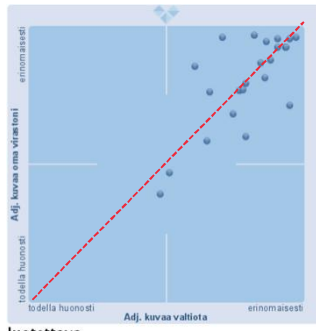
haasteelliset työtehtävät



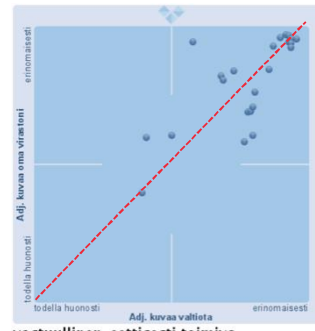
kansainvälinen



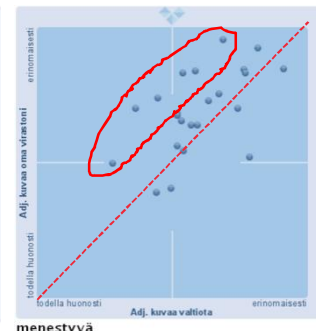
kiinnostava työnantaja



luotettava



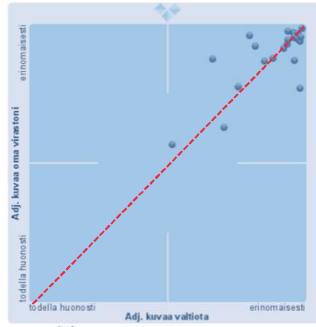
vastuullinen, eettisesti toimiva



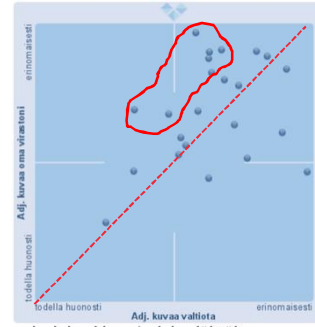
menestyvä



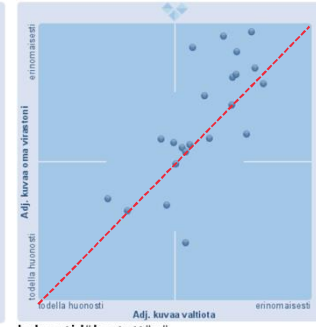
nykyaikainen



suomalainen



palveluhenkinen/asiakslähtöinen



helposti lähestyttävä



-> oman viraston ruoho välillä hitusen vihreämpää

-> olemme kokonaisuus ja sen merkitys korostuu, tarpeen ottaa entistä paremmin huomioon myös tällä puolella?

Mielipiteitä rekrytoinnista & yhdessä tekemisestä

Millaisten osaamisten hankkiminen rekrytoinnin kautta on virastollesi mielestäsi haastavaa tällä hetkellä? Entäpä jatkossa?

- Rekrytoimme noin 95 % juristeja, osa tulee laitokseen harjoittelujaksojen kautta ja jää töihin. Yliopistojen rekrytointikäytäntöjen muuttuminen, rahan niukkuus aiheuttavat haasteita. Muiden osalta ehkäpä Kieku-osaajat voivat olla tulevaisuuden haasteet.
- Esim. Lakimies.
- Toistaiseksi on hakemuksia saatu tehtäviin. Teknistä järjestelmäosaamista yhdistettynä substanssi- ja projektiosaamiseen ei ole liikaa. Luovaa ajattelua ja ongelmienratkaisutaitoja tarvitaan. Ihmisten innostajille ja pelinrakentajille on kysyntää jatkossakin.
- ICT-osaaminen, digitalisaatioon, projektijohtamiseen liittyvä osaaminen. Keskeisimpänä syynä julkishallinnon heikko kilpailuasetelma mm. yksityisen puolen palkkoja vastaan
- IT-osaajat (useampi maininta)
- IT:n hyödyntäminen valvonnassa
- Kehittäjät
- Digiosaaminen, toimintatapojen kehittäminen nyt ja varmaan myös jatkossa
- Kyberosaaminen, analyysiosaaminen, hybridiosaaminen
- Sas-osaajien. Julkista taloutta ymmärtävien. Data scientistien.
- Tilintarkastaja- ja laskentatoimen osaajat
- Spesiaalialojen erityisasiantuntijoiden rekrytointi
- Tietyn kapean alan asiantuntijan. Nyt ja jatkossa.
- Konealan osaaminen laivoillemme
- Rakentamisen ja rakennuttamisen ammattilaiset
- Viraston toimialaan ei ole olemassa suoraan koulutusta. Tämän vuoksi meillä on kattava perehdytysohjelma ja oma koulutusjärjestelmä.
- joustava, verkostoitunut työntekijä, jolla kykyä ja halua uudistumiseen ja tehtävien muokkaamiseen, jatkossa erityisalan asiantuntijoista pulaa



Törmäättekö rekrytointiprosessin eri vaiheissa ongelmakohtiin? Sisäisiin tai ulkoisiin?

- **Palkkakilpailukyky** tietyissä tehtävissä (esim. kybertehtävät). Koeaikakäytännöt yksityiseltä siirryttäessä (ei "virkavapaata" koeajaksi). **Vaikeus saada osaavia henkilöitä määräaikaishankintoihin.**
- Tuotantopäälliköiden rekrytointi.
- **Virkamieslaki** kaiken kaikkiaan sinänsä hyvine muutosturvineen jäykistää henkilöstösuunnittelua, varsinkin kun se yhdistetään tiukkoihin htv-kehyksiin.
- Rekrytointiprosessissa ei ole ongelmia, mutta etukäteen tehtävä ja pitkälle aikavälille suuntautuva **henkilöstösuunnittelu on lapsen kengissä.**
- Tällä erää ongelmallista on markkinointi ja näkyvyys. Siinä olemme jäljessä yksityistä puolta. **Meidän pitäisi osata hyödyntää laajemmin ja monipuolisemmin sosiaalista mediaa ja henkilöstön omia verkostoja.** Prosesseja hidastavat myös **virkejärjestely** (joka nykyisessä muodossaan ei enää tuota mitään tuloksia), **turvallisuusselvitykset** sekä **heikko sisäisen liikkuvuuden järjestely** (Valtiolle.fi ei ole kovin dynaaminen sisäisen liikkuvuuden lisääjä).
- Julkinen haku ei aina tuota tulosta, miten valita oikeat ilmoituskanavat
- Pullon kauloina rekryprosessissa on monet vaiheet, **takaisinottovelvollisuus** on todella pitkä (kaksi vuotta), **virkejärjestely** (7 päivää) hidastaa hieman, (on hyviäkin puolia); **perussuositukset** kestää tätä nykyä useita viikkoja jopa yli kuukauden...
- HR:n saamat puutteelliset tiedot rekrytoivalta tulosalueelta.
- Olemme prosessoineet rekrytoinnit. Yksittäisiä ongelmia voi ilmetä, voi liittyä myös yksittäisiin osaamisvajaisiin.
- Sisäisiin: Koitamme miettiä prosessia, jotta saisimme nopeammin rekrytointiluvat, virat perustettua jne.
- **Prosessin venyminen loppupäästä:** Tuki esimiehille valintamuistion laadinnassa.
- Nimitysmuistion laatiminen on liian manuaalista valtiolle.fi -järjestelmässä olevista tiedoista eli muistioon ei tallennu edes valitun tiedot (ansiot, kokemus) tai muiden haastatteluun kutsuttujen tiedot, vaan tiedot on kirjoitettava käsin.
- Ei.
- Osaamisen kehittämisen painopiste on nykyhenkilöstössä, ei henkilöstön uushankinnassa.



Millaista tukea tai yhdessä tekemistä kaipaatte TA-kuvatyössä (muiden virastojen ja/tai Valtiolle.fi-palvelun kanssa)?

- Hyvien käytäntöjen jakamista. (*kaksi mainintaa*)
- Säännöllisiä tapaamisia kokemuksien ja erilaisten toimintatapojen vertaamista yhdessä, tiedon vaihtoa, yhteistyön syventämistä niin, että esim. sopimukset voisivat olla yhteisiä, toimintojen yhdistämistä niiltä osin kuin se on mahdollista
- **Ajan tasalla pysymistä eri kanavien käytössä.** Somen haltuunotossa ja järkevässä hyödyntämisessä. Ehkäpä yliopistojen suuntaan voisi olla jotain yhteistä aktiviteettia ja miksei muihinkin oppilaitoksiin.
- Yhteisten palvelujen pitäisi olla hyvän näköisiä.
- Painopistettä tulisi siirtää enemmän **paikkojen näkyvyyden, verkostojen ja Valtiolle.fi:n tunnettuuden lisäämiseen.** Lisäksi selkeät, hyvin suunnitellut **TA-kampanjat**, joihin uskallettaisiin rohkeasti käyttää vähän rahaakin (vrt. PV:n rekrytointikamppikset, Poliisin somenäkyvyys). TA-kuvatyö ei itsessään vaadi suuria rahallisia satsauksia, mutta sen **toteuttamisessa pitää olla selkeä ja hyvä strategia.**
- Se on hyvä järjestelmä ja on helppo jakaa ilmoitusta esim. Somessa
- Valtiolle.fi -palvelun Twitter-tilille voisi mennä automaattisesti ilmoituslinkki palvelussa julkaistuihin työpaikoista riittävin aihetunnistein.



Mitä ajatuksia herää?
Työpajassa tavataan 😊

Lisäkommentteja 1/2

20. Oppilaitosyhteistyö

- Tarjoamme graduntekomahdollisuuksia, työharjoittelupaikkoja (syventäviin opintoihin liittyvää tai aikuiskoulutukseen liittyviä jaksoja), peruskoululaisille tet-paikkoja. Kartoitamme tilanteemme, kun harjoittelupaikkaa tai graduaihetta etsivä on yhteydessä. Tällä hetkellä on ollut enemmän kysyjä kuin ollut tarjota mahdollisuuksia.
- Graduharjoittelijoita on vuosittain, samoin n. 40 korkeakouluharjoittelijaa. Teemme yliopisto-yhteistyötä. Järjestämme opiskelijavierailuja.
- Tarjoamme joskus graduntekomahdollisuuksia. Yliopiston kanssa yhteistyötä syyttäjän työn kurssin kanssa, opiskelijat suorittavat kuukauden harjoittelujaksoja virastoissa. Rekrytoimme vuosittain noin 25 harjoittelijaa ympäri Suomea.
- Niitäkin. Lisäksi järjestämme vierailuja puolin toisin.
- Olemme tehneet yhteistyötä mm. käänösopintoja tarjoavien yliopistojen kanssa, tavanneet sekä oikeustieteen - että valtiotieteen opiskelijoita säännöllisesti
- Konehenkilöstön amk-koulutukseen liittyviä harjoittelupaikkoja. MPKK:n kanssa luonnollinen yhteistyö upseereiden koulutukseen liittyen kandi, maisteri ja tohtorikoulutusohjelmiin liittyen.
- Tarjoamme viraston kehittämistarpeista nousevia diplomityö ja gradupaikkoja. Joskus tekijät löytävät meidät, joskus olemme kysyneet sopivia henkilöitä yliopistojen kautta.
- diplomi/graduntekomahdollisuuksia, verkostot + yhteyshenkilöt oppilaitoksiin, esimiehet käyttävät myös omia verkostojaan, suorat kontaktit, myönteinen suhtautuminen



Lisäkommentteja 2/2

22. Omat tavat vahvistaa TA-kuvaa

- Ulkoisessa viestinnässä pyritty siihen, että useampi virkamies viestii työhön liittyvistä asioistaan, käynnistetty blogi, henkilöstöhallinto on verkostoitunut ja viestii verkostoissaan työntajakuvaa.
- Videosisällöt, tapahtumat, työntekijälähettiläät
- Korkeakouluharjoittelijoille järjestettävissä esittelytilaisuuksissa on osallistujia pyydetty kuvaamaan virastoamme yhdellä adjektiivilla ennen esittelyn alkamista ja yhdellä esittelyn jälkeen. Näin saamme konkreettista tietoa niistä mielikuvista, joita virastostamme on. Meillä on myös mahdollisuus korjata "virheellisiä" ennakkokäsityksiä.

8. Yhteinen Oikotien pohja

- Emme ole käyttäneet maksullisia viestintäkanavia. Käytämme valtiolle.fi, viraston internet-sivut ja Twitter-tili sekä viraston asiantuntijoiden omat Twitter ja LinkedIn-tilit.
- Oikotie, Monster, Duunitori
- Monster (x 2), Monster, puolulehdet
- Oma oikotie-pohja (x 2), Oma Oikotie-pohja ja LinkedIn
- Sosiaalisen median maksullinen mainonta, tivi
- Emme käytä maksullisia viestintäkanavia. (Kysymys 6 oli muotoiltu epäselvästi. Emme käytä yhteisiä pohjia koska ilmoita ko. medioissa.)
- HS





VALTIOVARAINMINISTERIÖ



Marjaana Laine

Neuvotteleva virkamies

Puh. 0295 16001 (vaihde)

Lisätietoa: etunimi.sukunimi@vm.fi

www.vm.fi



VALTIOLLE.fi

Vaikuta valtiolla!

