

Valtiotyönantaja 3/2013

Valtionhallintoon tarvitaan uteliaita osaajia

- Huomisen ongelmia ei ratkaista eilisen työkaluilla, sanotaan. Miten on, vastaako tärkein työkalumme eli organisaatiossa oleva osaaminen muun muassa strategisen ketteryuden, uteliaisuuden, ennakkoluulottomuuden, uudenluontikyvyn sekä riskinotto- ja epävarmuudensietokyvyn tarpeisiin?

Nämä ajatukset tulivat mieleeni, kun sain käsiini ajatushautomo Demos Helsingin tekemän raportin Piilotettu osaaminen. Opiskelijoille ja työnantajille suunnatussa kyselytutkimuksessa löydettiin uudenlainen, syntymässä oleva kansainvälinen osaajien ryhmä, jossa yhdistyy uteliaisuus ja kiinnostus maailman suuria kysymyksiä kohtaan. - He ovat ihmisiä, joilla on mahdollisuus ennakkoluulottomuudellaan tunnistaa uusia markkinoita, ymmärtää hyvinkin erilaisten ihmisten tarpeita ja tehdä yhteistyötä yli monenlaisten rajojen, raportissa todetaan.

- Kansainvälinen osaaminen on mullistunut. Tulevaisuuden osaamisessa korostuu uteliaisuus maailmaa ja sen muutoksen suurta kuvaa kohtaan. Haasteena on, että suuri osa työnantajista ei tunnista näitä uusia kansainvälisiä osaajia eivätkä osaajat ymmärrä potentiaaliaan aina edes itse. He ovat ikään kuin piilossa. Samaan aikaan puolet suomalaisista työnantajista yhdistää kansainvälisen osaamisen sellaisiin ominaisuuksiin kuten empatia, sitkeys, ongelmanratkaisukyky, itsetunto, itsevarmuus ja luotettavuus, selvityksen tekijät toteavat. Näille ominaisuuksille on varmasti käyttöä missä tahansa työpaikassa, myös valtionhallinnossa.

- Viheliäisimpien ongelmien aikakaudella työelämän pitää ymmärtää uusia ongelmia ja niiden muotoja. Tämä tarkoittaa, että rekrytointia pitää muuttaa. Kansainvälisen osaamisen arvoa ei ole riittävästi tunnistettu. Sen paremmassa hyödyntämisessä on merkittävä potentiaali yrityksille ja julkiselle sektorille, raportissa todetaan.

Tämän Valtiotyönantajan teemana on monimuotoisuuden johtaminen. Monimuotoisuuden johtaminen on laaja kokonaisuus, jossa on kyse moninaisuuden tuomasta rikkaudesta, innovaatioiden synnyn ymmärtämisestä, yhteistoimintalain edellytysten täyttämisestä sekä syrjäytymisen ehkäisystä.

Wikipedian mukaan [m]onimuotoisuuden johtamisella viitataan laajasti niihin systemaattisiin ja suunniteltuihin organisatorisiin käytäntöihin, joiden tarkoituksena on rekrytoida, säilyttää, palkita ja kunnioittaa heterogeenista työntekijöiden joukkoa sekä parantaa vähemmistöryhmiin kuuluvien työntekijöiden asemaa.

Monimuotoisuuden johtamisen uskotaan tuovan yrityksille kilpailuetua ja parantavan tuottavuutta luomalla työilmapiiriin, jossa arvostetaan kulttuurista diversiteettiä ja jossa ihmiset voivat toimia luovasti kykyjensä mukaan. Monimuotoisuuden johtamisella voidaan parantaa työntekijöiden ja koko organisaation hyvinvointia sekä hyödyntää henkilöstön olemassa olevaa osaamista ja henkilöstövoimavaroja mahdollisimman monipuolisesti ja tehokkaasti.

Hallitusohjelmaan on monien muiden toimenpiteiden ohella kirjattu, että julkiselle sektorille käynnistetään oma rekrytointi- ja tutorointiohjelma, jonka yksi tärkeä kohderyhmä on maahanmuuttajaväestö. Asian edistämiseksi tarvitaan ennakkoluulottomuutta, uteliaisuutta ja kaikenlaisten rajojen rikkomista. Kesäkuussa pidetyssä asiantuntijapajassa todettiin, että virastojen tietoisuuteen ja asenteisiin tulee vaikuttaa monin eri keinoin. Toimenpiteitä tarvitaan ylhäältä alas, esimerkiksi viesteinä strategioissa ja tavoitteina tulossopimuksessa, sekä ruohonjuuritasolla erityisesti rekrytointikäytännöissä ja osaamisvaatimuksissa.

Uusilla ratkaisuilla, innovaatioilla, on nyt kysyntää. Yksi innovaatioiden ja ratkaisukeskeisyyden taustalla oleva inhimillinen ominaisuus on uteliaisuus. Varmistammehan, että valtionhallintoon rekrytoituu jatkossa yhä uteliaampia, kaikkinaisessa vuorovaikutuksessa erilaisten kansallisten ja globaalien ryhmien kanssa luontevasti toimivia ihmisiä?

Virpi Einola-Pekkinen
kehittämispäällikkö, valtiovarainministeriö



Huomaa

Työyhteisöjen moninaisuus on kilpailukykytekijä myös valtionhallinnolle

Valtiovarainministeriö haluaa edistää moninaisuuden johtamisen konkretisoitumista virastoissa. Olemme päivittäneet nettisivujemme sisältöä siten, että erilaisista kulttuurisista taustoista rekrytoituminen nähtäisiin yhä enemmän osana normaaleja henkilöstövoimavarojen johtamisen käytäntöjä. Sivuille on koottu myös linkit kaikkien keskeisten monimuotoisuusverkostojen ja -toimijoiden sivuille.

[Valtio työnantajana - nettisivut](#)

[Demos Helsingin raportti](#) [Piilotettu osaaminen](#)

