

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Valtio-opin laitos	
Tekijä-Författare-Author Aho, Riikka Katariina			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Ylimmän virkamiesjohdon järjestelmä ja sen uudistaminen : Suomen mallin vertaaminen Ruotsin, Tanskan, Alankomaiden ja Iso-Britannian vastaaviin järjestelmiin			
Oppiaine-Läroämne-Subject Hallinto-oppi			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2008-04-08	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 91 s.
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Tarkastelen pro gradu –tutkielmassani laadullisin menetelmin valtion ylimmän virkamiesjohdon järjestelmää ja sen uudistamista. Keskiössä on Suomen oma malli ja sen uudistusprosessi, jota vertaan Ruotsissa, Tanskassa, Alankomaissa ja Iso-Britanniassa toteutettuihin samankaltaisiin uudistuksiin. Tässä tutkimuksessa ylimmän virkamiesjohdon järjestelmä on jaettu rekrytointiin, koulutukseen sekä kehittämiseen ja liikkuvuuden edistämiseen.</p> <p>Tutkimukseni tarkoitus on selvittää, minkälaista ylimmän virkamiesjohdon johtamispolitiikkaa Suomessa harjoitetaan ja millaista se on suhteessa vertailumaiden vastaaviin politiikkoihin. Työssä on selvitetty Suomen ja vertailumaiden järjestelmien yhtäläisyyksiä, eroja sekä sitä, millainen yleinen linja Suomen ja vertailumaiden ylimmän virkamiesjohdon rekrytoinneista, koulutuksesta sekä kehittämisestä ja liikkuvuuden edistämisestä syntyy. Etualalla tutkimuksessa on kuitenkin Suomen järjestelmä ja sen kehittäminen.</p> <p>Asiakirja-aineistoon ja yhden suomalaisen asiantuntijan haastatteluihin pohjautuvan tutkimusmateriaalin perusteella kävi ilmi, että jokaisen maan järjestelmällä on omat ominaispiirteensä, mutta yleisiä linjoja on selkeästi havaittavissa. Ylimmän johdon rekrytoinneissa ollaan alettu painottaa lisääntyvässä määrin johtamisosaamista, johtamisominaisuuksia ja hankittua johtamiskokemusta. Suomessa käytännössä osoitettu johtamistaito tuotiin kelpoisuusvaatimusten osaksi jo vuoden 1997 periaatepäätöksen myötä, mutta sen oletetut vaikutukset ovat jääneet odotettua vähäisemmiksi. Syynä tähän on luultavasti se, ettei käytännössä osoitettua johtamistaitoa ole missään määritelty niin tarkasti, että sitä voitaisiin todellisuudessa käyttää hyväksi hakumenettelyssä.</p> <p>Ylimmän virkamiesjohdon koulutuksen ja kehittämisen tilanne on kahtalainen: Toisaalta ollaan pyritty systematisoimaan sekä keskittämään koulutus- ja kehittämispalveluja ja toisaalta ollaan taas luotettu palvelujen moninaisuuteen. Suomi on lähempänä edellistä vaihtoehtoa; vaikka vuoden 2006 uudistusehdotuksen esitystä valtiovarainministeriöön perustettavasta ylimmän virkamiesjohdon tukiyksiköstä ei näillä näkymin toteutetakaan, ollaan maahamme luomassa nykyisten voimavarojen turvin systemaattisempaa ja järjestelmällisempää johdon koulutus- ja kehittämispolitiikkaa.</p> <p>Ylimmän virkamiesjohdon liikkuvuutta on sekä Suomessa että vertailumaissa pyritty edistämään lähes poikkeuksetta määräaikaisten palvelussuhteiden avulla. Määräaikaaisuuksien pituudet ovat maasta riippuvaisia, mutta keskimäärin ne ovat kestäneet kolmesta kuuteen vuotta. Suomeen oli vuoden 2006 uudistusehdotuksen mukaisesti suunnitteilla nk. virkakarriäärijärjestelmä, jossa virka ja tehtävä olisivat erotetut toisistaan. Järjestelmä olisi muistuttanut hyvin paljon Alankomaissa käytössä olevaa mallia. Tämä ei kuitenkaan nykyisellään toteudu, vaan ylimmän virkamiesjohdon viroista olisi näillä näkymin tulossa vain määräaikaaisia.</p> <p>Olen tutkimuksessani pyrkinyt ottamaan huomioon sen, että kunkin maan uudistuksiin ovat vaikuttaneet oman poliittis-hallinnollisen järjestelmän ominaispiirteet. Suomen järjestelmän uudistusprosessissa on selkeästi näkyvillä maamme hallintokulttuuriin vaikuttava hallinto-legalismi, joka vaalii neutraalia virkamiesasemaa ja sen varaan rakennettua yleistä etua ja oikeusvaltioajattelua. Hallinto-legalistisen ajattelun ydinjoukkoa ovat perinteisesti olleet juristit ja heidän yleishallintotraditionsa.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords virkamiehet ylimmän virkamiesjohdon järjestelmä new public management johtaminen rekrytointi koulutus kehittäminen työvoima -- liikkuvuus Suomi Tanska Alankomaat Yhdistynyt kuningaskunta Iso-Britannia			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			

Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information