



ULOSOTTOVIRASTOISSA TARVITAAN UUDENLAISTA JOHTAJUUTTA

Henkilöstöjohtaminen on asetettava asiantuntijuuden etusijalle

Oikeusministeriössä on valmisteltavana uusi henkilöstöstrategia vuosille 2012-2016. Henkilöstöstrategia on pitkänaikavälin suunnitelma, missä määritetään koko hallinnonalalle yhteiset henkilöstöpoliittiset tavoitteet ja toimenpiteet niiden saavuttamiseksi. Tavoitteena on tukea hallinnonalan tehtävien hoitamista ja varmistaa henkilöstön hyvinvointi.

Hyvä henkilöstöpolitiikka edellyttää hyvää johtamista. Johtamisen ja esimiestaitojen merkitys työhyvinvoinnille on ratkaiseva. Edellisessä strategiassa vuosille 2008-2011 keskeisenä painopisteenä olikin johtamisosaamisen ylläpito ja kehittäminen sekä erityisesti henkilöstöjohtamisen merkitys.

Muutokset oikeusministeriön hallinnonalalla jatkuvat ja edellyttävät myös tulevaisuudessa huomion kiinnittämistä henkilöstön johtamiseen ja vanhakantaisten toimintatapojen kriittistä tarkastelua. Tänä päivänä odotetaan johtajilta nykyistä tasavertaisempaa ja vuorovaikutteisempaa johtamista.

Ulosottolaitoksessa on perinteisesti ollut hyvin jäykkä, hierarkkinen ja autoritäärinen johtamiskulttuuri. Johtajiksi ei valita henkilöstöjohtajia vaan asiantuntijalakimiehiä. Ainoastaan virastopäälliköiltä vaaditaan kelpoisuusehtojen mukaan johtamistaitoja, mutta heidänkin kohdallaan johtajuus periytyy lähinnä virkaiän perusteella.

SUY katsoo, että oikeusministeriön hallinnonalalla on tulevaisuudessa kiinnitettävä nykyistä enemmän huomiota henkilöstöjohtamisen laatuun ja sen kehittämiseen

Henkilöstöllä on oikeus hyvää ja pysyvään johtamiseen

Henkilöstöjohtamisen merkitys korostuu ulosottolaitoksessa, koska tulokset perustuvat henkilöstön ammattitaitoon. Johtamisella vaikutetaan sekä tuloksellisuuteen, että työhyvinvointiin. Taitava henkilöstöjohtaminen tarkoittaa huolehtimista henkilöstön jaksamisesta, sitoutumisesta ja osaamisesta.

Hyvässä ja tehokkaassa työyhteisössä on osallistavaan ja yhteistoimintaa arvostavaan johtamiseen pohjautuva myönteinen ja kannustava ilmapiiri. Luottamuksen ja hyvän vuorovaikutuksen saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi vaaditaan motivoituneita ja osaavia esimiehiä, joilla on riittävästi aikaa esimiestyölle.

Ulosottolaitoksessa on valitettavan monessa työyhteisössä parannettavaa siinä suhteessa, että johtamistyyli ei vastaa hallinnonalan henkilöstöpolitiikkaa. Lisäksi on työyhteisöjä, missä johtajat vaihtuva liian nopeassa tahdissa. Puutteet johtamisessa heikentävät työyhteisön kykyä tulokselliseen toimintaan.

SUY haluaa kiinnittää oikeusministeriön, valtakunnanvoudinviraston ja ulosottovirastojen huomiota henkilöstöjohtamistaitojen arviointiin jo rekrytointivaiheessa ja tarvittaessa soveltuvuusarvion hyödyntämiseen. Lisäksi yhdistys katsoo, että esimiesten vaihtuvuuden vähentämiseen tulee jatkossa kiinnittää enemmän huomiota.

Lisätietoja: Harri Lepolahti p. 029 56 22845

