

VALTION VAIKUTTAVUUS- JA TULOSELLISUUSOHJELMA

Yhdessä

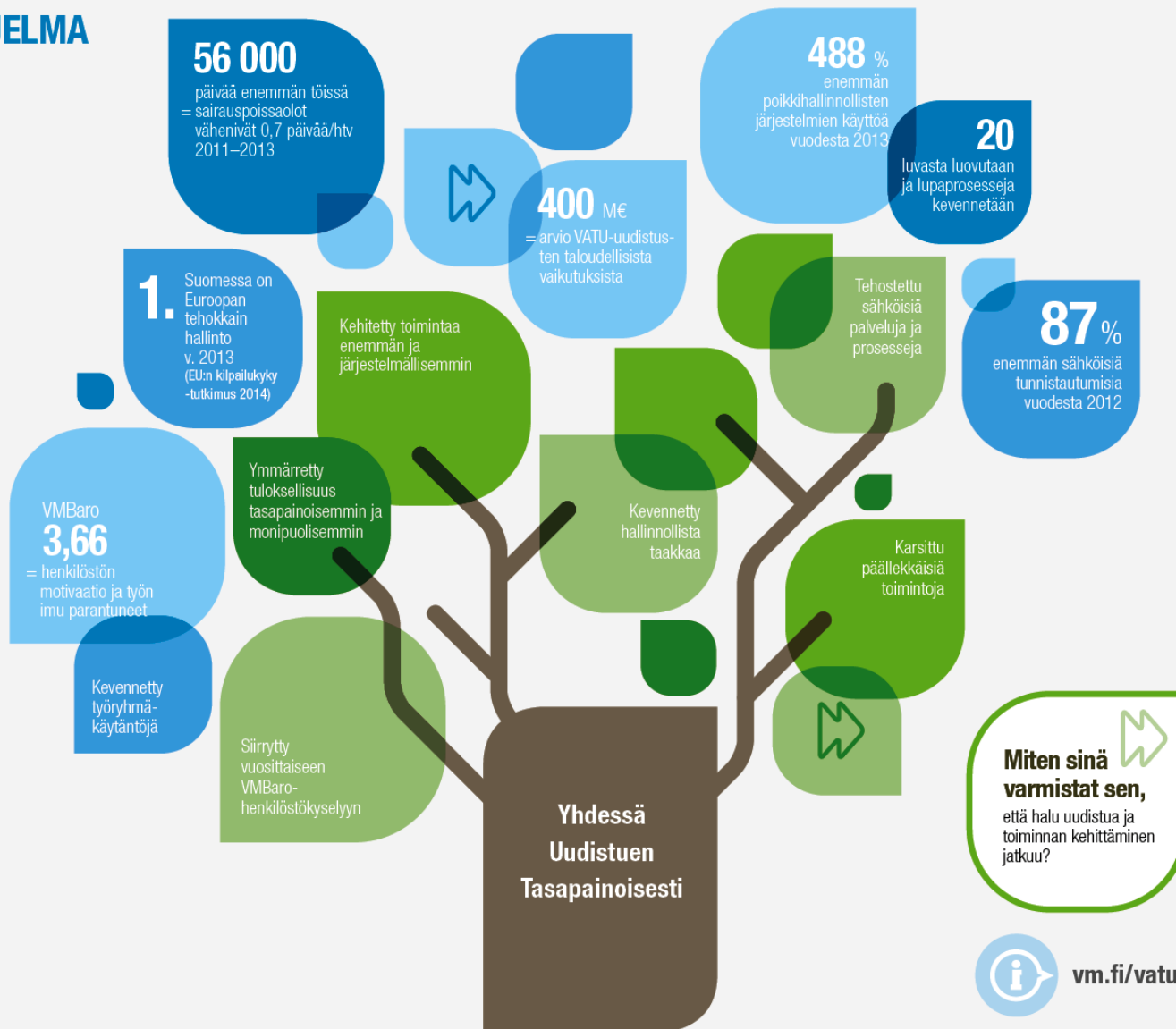
- > henkilöstö, henkilöstöjärjestöt, virkamiesjohto ja poliittinen johto
- > koko valtionhallinto ja kaikki hallinnonalat ministeriö- ja virastorajat ylittäen
- > asiakkaat ja yhteistyökumppanit mukana palvelujen kehittämisessä

Uudistuen

- > rohkeus kyseenalaistaa, kokeilla ja luopua
- > johtotähtinä toiminnan tuloksellisuus ja kehittämisen jatkuvuus
- > henkilöstöltä yli 4 000 kehittämis ehdotusta, joista 200 ohjelman toteutuksessa
– loput toteutetaan osana organisaatioiden normaalia toiminnan johtamista ja kehittämistä

Tasapainoisesti

- > tuloksellisuus – vaikuttavuus, palvelukyky ja henkilöstön aikaansaannoskyky tuottavuuden ja taloudellisuuden rinnalle
- > organisaatioiden palvelukyky riippuu henkilöstön aikaansaannoskyvystä
- > tuloksellisuus syntyy taloudellisesti järkevästi tuotettujen palvelujen vaikuttavuudesta



CASE:

MAA- JA METSÄTALOUSMINISTERIÖ – LEIPÄÄ JA HYVINVOINTIA ELINVOIMAISESTA LUONNOSTA



Tahto uudistua ja kehittää

MMM päätti toimia edelläkävijänä ja esimerkkinä oman hallinnonansa kehittämisessä vaikuttavamaksi ja tuloksellisemmaksi. 2013
→ Hallinnonalan uusi strategia



Ministeriö tehostaa omaa toimintaansa

MMM siirtyi kolmen osaston ja alle 20 yksikön toimintamalliin.

STRATEGISET TOIMIALUEET

- > Ruoka
- > Uusiutuvat luonnonvarat

2015

Hallinnonalan rakenne uudistetaan

Geodeettinen laitos
MMM:n tietopalvelukeskus lukuun ottamatta tilastotehtäviä

MAANMITTAUSLAITOS

Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus

Metsäntutkimuslaitos

Riista- ja kalatalouden tutkimuslaitos

MMM:n tietopalvelukeskuksen tilastotehtävät

UUSI = LUONNONVARAKESKUS

2017

Suomi on vastuullisen ruokaketjun ja biotalouden edelläkävijä



SUOMI HYÖDYNTÄÄ uusiutuvia luonnonvaroja vastuullisesti ja kilpailukykyisesti kansainvälisenä edelläkävijänä.



SUOMALAINEN RUOKAKETJU on kilpailukykyinen, vastaa kuluttajien tarpeisiin sekä toimii kansallisesti ja globaalisti vastuullisesti.



ELINTARVIKETEOLLISUUS on Suomessa huippuluokkaa.

1/3 SUOMEN PINTA-ALASTA on MMM:n hallinnoimia valtion maa- ja vesialueita



70 000 maatalousyrittäjää



310 000 metsästäjää



68 000 hirveä



290 000 kalastuksenhoitomaksun suorittajaa



700 M€ kalanjalostuksen ja kalakaupan liikevaihto

”Ministeriön on osoitettava rohkeutta ja tahtoa uudistua ja kehittää myös omaa toimintaansa, jotta se voi vaatia samaa hallinnonaltaan.”

Tuloksia

+
Konserniohjaus ja voimavarojen käyttö tehostuvat.

+
Yhteistoiminta paranee ja organisaatioiden vastuut selkiytyvät.

+
Johtaminen ammattimaistuu.

+
Työtyytyväisyys paranee.

+
Hallinnonalalla tuotetun tiedon hyödyntäminen lisääntyy ja monipuolistuu.

+
Tutkimusrahoituksen tuottavuus ja kohdentuminen parantuvat.

MMM:n hallinnonala turvaa kotimaisen ruuan tuotantomahdollisuudet ja uusiutuvien luonnonvarojen kestävän käytön sekä luo edellytyksiä niihin perustuville elinkeinoille ja hyvinvoinnille.

CASE: UUDISTUVA POLIISI



PORA III: tarve uudistaa hallintorakenne

Poliisin palvelutason ylläpitäminen v. 2012 toimintatavoilla, resursseilla ja rakenteilla johtaisi v. 2016 mennessä noin 70 M€:n alijäämään.

→ Säästöjä tuottava kokonaisratkaisu, jolla turvataan palvelutaso. 30 M€:n lisärahoitus.

2012–2013

10 219 henkilötyövuotta

41 M€ takaisin saatu rikoshyöty

92,07 % katuturvallisuusindeksi parantunut 6 % vuodesta 2012

78,10 % rikoksista selvitetty

9,4 min toimintavalmiusaika kiireellisimmässä tehtävässä

1,34 milj. poliisin käsittelemää lupa-asiaa

Päätökset ja valmistelu

Eduskunta päätti uudistuksista. Laaja-alainen hankeryhmä teki esitykset toteutettavista uudistuksista.

TOIMINTATAPOJA JA JOHTAMISTA ALETTIIN KEHITTÄÄ SITEN, ETTÄ

- > toiminnan taso pysyy hyvänä
- > tiukka budjettikuri pitää
- > rakenneuudistukset toteutuvat
- > ICT:tä hyödynnetään laajemmin.

Uudistukset voimaan

- > Poliisiyksiköiden määrä on vähentynyt 29:stä 14:ään.
- > Liikkuvan poliisin toiminnot integroitiin osaksi paikallispoliisia.
- > Poliisin tekniikkakeskus itsenäisenä virastona lakkautettiin.
- > Poliisihallituksen organisaatiota uudistettiin ja kevennettiin.
- > Liikenneturvallisuuskeskuksen toiminnot keskitettiin.
- > Keskusrikospoliisissa toteutettiin toimipaikkauudistus.
- > Poliisin koulutusjärjestelmä uudistettiin.
- > Toimipaikka- ja yhteispalveluverkostoa uudistetaan.

Hyvä palvelutaso entistä tehokkaammin

25–30 M€:N SÄÄSTÖT HALLINNOSTA, JOHDOSTA JA TUKITOIMISTA



HENKILÖTYÖPANKOKSEN VÄHENNYKSET on kohdistettu pääasiassa muuhun kuin poliisin ydintehtäviin.



POLIISI PALVELEE edelleen koko maassa.



POLIISIN TOIMINNAN HYVÄ TASO SÄILYY.

“Poliisin uudistuksessa toimenpiteitä on paljon – pienempiä ja suurempia – ja ne kaikki ovat tärkeitä.”

Tuloksia

+
Poliisin toiminnan tuloksellisuus ja vaikuttavuus säilyvät.

+
Säästötavoitteet toteutuvat.

+
Paikallispoliisi vahvistuu, toimintavarmuus paranee kautta maan.

+
Resurssit keskitetään poliisityöhön.

+
Poliisihallinto kevenyy ja yhtenäistyy.

+
Päätöksenteko, viestintä ja resursointi tehostuvat.

CASE: AJOKORTTITOIMIVALTA POLIISILTA TRAFILLE



TOSI-projekti

Ajokortin ja muiden tieliikenteen henkilö-
lupien myöntöprosessi on jakautunut Trafille
ja poliisille, mikä aiheuttaa sekaannuksia,
pääallekkaisuutta ja kustannustehottomuutta.

- Lupien myöntäminen siirretään poliisilta Trafille.
- Avustava hallinnollinen työ ulkoistetaan.

2013



Kumppanimalli

**PALVELUNTUOTTAJA OTTAA
HAKEMUKSET VASTAAN SEKÄ
NEUVOO JA LUOVUTTA AJOLUVAT**

– Trafín resursseja käytetään
vain viranomaisharkintaa
vaativiin tehtäviin.
Sähköistä asiointia kehitetään.

2014–2015



Toimivallan siirron valmistelu

Suunnitellaan uusi
toimintamalli ja prosessit.

Kilpailutetaan
palveluntuottajat.

Luodaan lupaverkostot.

Yksinkertaistetaan prosesseja
ja vähennetään sääntelyä.

Rakennetaan tietojärjestelmät.

1.1.2016



380 000 ajokorttia luovutettu (2012)



3,6 miljoonaa voimassa olevaa ajokorttia (2012)



10 % opetuslupaisten osuus hyväksytyistä henkilöauton ajokokeista

Trafi ajokortti- viranomaisena



Palvelut ovat saatavissa
yhdestä paikasta.

Lupien myöntämisestä vastaa
yksi viranomainen.



Prosessi on selkeä ja tehokas
viranomaiselle, palvelun-
tuottajalle ja asiakkaalle.



Asiointi helpottuu – ajokortista
voidaan esimerkiksi käyttää
sähköisen passirekisterin
valokuvia.

”Kannattaa miettiä koko prosessi uusiksi: mitä tehtäviä viranomaisen pitää nykypäivänä hoitaa ja mitä voisi hoitaa jokin palveluntuottaja?”

Tuloksia

+
**Yhden
luokun
periaate.**

+
**Säästöjä
asiakkaalle**
– lyhytaikaisesta ajokortista
luovutaan, sähköinen asiointi.

+
**Selkeämpi
toimivalta**
– yhdellä hallinnonalalla ja
viranomaisella.

+
**Sujuvampi
toiminta**
lainsäädäntöä ja prosesseja
yksinkertaistamalla.

+
**Tehokkaampi
hallinto**
– viranomainen voi
keskittyä ydintehtäviin.

CASE: eELY

Toimintatapoja uudistamalla turvataan ELY-keskusten palvelu- ja toimintakyky – resurssien pienenemisestä huolimatta.



eELY on osa Iskukykyinen ELY-keskus -hanketta

2014

Toimintamallin uudistaminen



ELY-keskusten toimintojen ja palveluiden sähköistäminen.

Asiakaslähtöisten toimintamallien tavoitteiden määrittely



Kootaan kuuden hallinnonalan tehtävät monikanavaisiksi, asiakkaan näkökulmasta ymmärrettäviksi palvelukokonaisuuksiksi.

Sähköistämisen peruspilarit



Yhteinen asianhallintajärjestelmä



Yhteinen asiakastieto



Intranetin muuntaminen sähköiseksi työskentely-ympäristöksi



3 100 henkilötyövuotta



15 ELY-keskusta



210 M€ määrärahat

Asiakkaalle tietoa ja palvelua tehokkaasti ja monikanavaisesti

2017



YLEISNEUVONTA-PALVELUT JA ASIOIDEN VIREILLEPANO

> Internet ja Itsepalvelu



ASIAKASTUKI

Asiakaspalvelukeskus > puhelinsoitto tai sähköposti



SYVÄLLISTÄ ASIANTUNTEMUSTA VAATIVAT TEHTÄVÄT

Asiantuntija > ajanvaraus tai yhteydenotto

”Jos halutaan parantaa vaikuttavuutta ja tuloksellisuutta, vanhoja prosesseja ei kannata sähköistää ennen niiden uudistamista.”

Tuloksia



Asiakkaat saavat tarvitsemansa palvelut helposti, nopeasti ja täsmällisesti.



Asiantuntijat voivat keskittyä vaativiin tehtäviin.



Tuottavuus paranee.

CASE: YLIOPPILASTUTKINNON SÄHKÖISTÄMINEN

 ylioppilastutkinto.fi
digabi.fi (hankesivusto)

Virtaa ylioppilastutkintoon

Tutkintoa haluttiin uudistaa siten, että se vastaa nuorten ja tietoyhteiskunnan tarpeisiin.

Käyttäjät päätettiin ottaa mukaan prosessiin alusta saakka.

Prosesseja uudistettiin vanhaa kunnioittaen.

2013

Viestintä ja avoimuus

2015



LAAJA KEHITTÄJÄYHTEISÖ
Keskenäisetkin asiat tuodaan yhdessä ratkaistaviksi ja keskusteltaviksi.

Välineinä hyödynnetään mm. sosiaalista mediaa. Yhteysopettajat lukioista ja alueelliset kouluttajat ovat mukana kumppaneina.

Avoin data tukee avoimuutta. Ideoita haetaan esim. hakkerointikilpailulla.

Ketterät menetelmät

2017



SCRUM-TOTEUTUS PALOINA

Joustava järjestelmä elää ja muuttuu käyttäjien, päättäjien ja yhteiskunnan tarpeiden mukaan.

Järjestelmän rautalankamalli annetaan loppukäyttäjien (lukioiden) käyttöön ensimmäisestä versiosta alkaen. Palautetta kerätään, ja se otetaan huomioon seuraavassa versiossa.

Tulevaisuuden tarpeisiin vastaava ja luotettava ylioppilastutkinto



TIETO- JA VIESTINTÄTEKNIKKAA
hyödynnetään monipuolisesti tehtävissä – mm. äänen ja liikkuvan kuvan käyttö mahdollistuu.



SÄHKÖISYYS nopeuttaa vastaamista ja helpottaa arvostelua – käsiälähaasteet poistuvat.




KOEPÄIVÄT vähenevät. Kielten kuullunymmärtäminen mitataan kirjallisen kokeen yhteydessä.

- > Suullisen kielitaidon mittaaminen mahdollistuu.
- > Kysymys- ja vastausaineistojen tutkimuskäyttö helpottuu.

     **31 718** hyväksyttyä yo-tutkintoa (2013)

  **3 465** laudaturia (kevät 2014)

 **1852** – yo-tutkinto ensi kerran

   **> 200 000** koesuoritusta vuodessa

”Tavoittemme on, että ylioppilastutkintotodistus on ainoa paperi, joka liikkuu lautakunnan ja kokelaan välillä.”

Tuloksia

Jatkuvasti kehittyvä ja tarkoituksenmukainen tutkinto.

Joustavampi toiminta sekä sisäisesti että asiakkaiden eli nuorten suuntaan.

Vahvempi tutkimusperusta: ”Ilman faktoja meillä on vain mielipiteitä.”

Ajansäästö: sähköinen asiointi nopeuttaa arvostelua ja tehostaa hallinto-prosesseja.

Kustannussäästö: logistiikka vähenee ja nopeutuu, kustannukset laskevat.

Parempi tietoturva kysymys- ja vastausaineistojen sähköisellä siirrolla.

Ylioppilastutkintolautakunta vastaa ylioppilastutkinnon johtamisesta, järjestämisestä ja toimeenpanosta sekä tutkinnon hallinnosta.

CASE:
**OIKEUSHALLINNON
 AINEISTOPANKKIHANKE (AIPA)**

 **47**
virastoa

 **89**
toimipaikkaa

 **3 016**
henkilötyövuotta

§ **80 000** rikosasiaa
200 000 rangaistusmääräysasiaa
480 000 riita- ja hakemusasiaa } / vuosi

 **oikeusministeriö.fi**
oikeus.fi

**Tavoitteena poikki-
hallinnollinen tehokkuus**

Kehitetään työtapoja ja luodaan niitä tukemaan sähköinen, poikkihallinnollinen lainkäytön käsittelyketju.

Kootaan helppokäyttöiseen aineistopankkiin syyttäjien ja oikeusasteiden lainkäyttöön liittyvät asiakirjat, joita järjestelmässä mukana olevat voivat vuorollaan hyödyntää.

**Käyttäjälähtöinen
suunnittelu**



KÄYTTÄJIEN LINJAAMAT
toimintatavat määrittävät tietojärjestelmän.

Asiantuntijat osallistuvat tiiviisti muuttuvien työtapojen suunnitteluun.

Muutosjohtaminen on järjestelmällistä ja tiedottaminen avointa.

**Ketterät
kehitysmenetelmät**

2020



TIETOJÄRJESTELMÄ RAKENNETAAN
paloittain, ja käyttäjät testaavat sitä jatkuvasti.

Sidosryhmät ovat koko ajan mukana arvioimassa työtapojen ja järjestelmän toiminnallisuutta.

**Sähköinen lainkäyttö-
asioiden käsittelyketju**



LAADUKKAAMPI OIKEUSTURVA
Muutoksenhakuaktiivisuus vähenee ja käsittelyajat lyhenevät.

PROSESSIN VIRHEETTÖMYS
Sähköinen tiedonsiirto nopeuttaa rutiinitehtäviä.

PAREMPI PALVELUKYKY JA AVOIMUUS
Asiointiportaalit ovat helppokäyttöisiä ja avoimia.

KÄYTTÄJÄYSTÄVÄLLISYYS
Työn mielekkäisyys lisääntyy, liikkuvuus helpottuu, johtaminen tehostuu.

”Helppokäyttöisyys kannattaa huomioida jo hankkeen valmistelussa.”

Tuloksia

**Asiakaspalvelu
paranee.**

**Toiminta tehostuu
ja virheet
vähenevät.**

**Käsittelyajat
lyhenevät.**

**Käyttäjät voivat
keskittyä ydintyöhön,
kun rutiinitehtävät
automatisoidaan.**

**Helppokäyttöinen
tietojärjestelmä
ja uudet työtavat
tukevat toimintaa.**

**Vähemmillä
resursseilla
saavutetaan hyvä
palvelutaso.**

Syyttäjälaitos ja yleiset tuomioistuimet ovat osa rikosasoiden selvittämisestä vastaavaa käsittelyketjua. Yleiset tuomioistuimet käsittelevät myös riita- ja hakemusasioita. Toiminnan tavoite on taata kansalaisten oikeusturva.


CASE: PUOLUSTUSVOIMAUUDISTUKSEN HENKILÖSTÖSUUNNITTELU

PUOLUSTUSVOIMAUUDISTUS
Rakenteellisilla ja toiminnallisilla uudistuksilla pyritään 115–135 M€:n vuosisäästöihin v. 2015 alkaen → 14 400 tehtävästä (v. 2012) 12 300 tehtävään v. 2015 mennessä → Vapauttaa n. 90 milj.euroa

Puolustusvoimien koko
Puolustusvoimien toiminta

Toiminnan ja resurssien
tasapainotus

Suomen sotilaallisesta
puolustuskyvystä huolehtiminen
Suorituskykytarpeita vastaavan
puolustusmateriaalin varmistaminen

 puolustusvoimat.fi → Perustietoa
→ Puolustusvoimat uudistuu 2015

Avoimuus ja yhteistyö henkilöstösuunnittelussa

- henkilöstön aktivointi
- jokaisella työntekijällä mahdollisuus tulla kuulluksi, yksilöllinen kohtaaminen
- henkilöstölle tehdyn halukkuuskyselyn tuloksien hyödyntäminen
- henkilöstöjärjestöt tiiviisti mukana
- tasapuolisuus ja oikeudenmukaisuus

2012

Selviytymispolut ja tukitoimet



- yli 250 esimiestä koulutettu muutostilanteeseen
- luotu ja koulutettu tuki-organisaatio henkilöstölle kaikkiin hallintoyksiköihin
- monipuoliset henkilöstön tukitoimet

2014

Henkilöstövoimavarojen kohdentaminen



HENKILÖSTÖ SUUNNATAAN suorituskyvyn kannalta keskeisiin toimintoihin, kuten sotilaallisen puolustuskyvyn varmistamiseen ja yleisen asevelvollisuuden vahvistamiseen.

2016

Muutoksen johtaminen ja henkilöstötilannekuva



- uudistuksen muutostekijöiden seuranta
- siirrot uudelle paikkakunnalle
- tehtävien muutokset samalla paikkakunnalla
- irtisanomisuhanalaisten määrä
- irtisanottujen määrä
- takaisinottovelvoitteen toteutuminen
- vuosittainen työilmapiiirkysely
- vuosiraportin tiedot

”Muutos tehdään yhdessä. Jokainen työntekijä on tärkeä osa muutoksessa.”

Tuloksia



Varmistettu osaava ja toimintakykyinen henkilöstö sodan ajan vaatimusten mukaisesti.



Pienennetty irtisanomisuhanalaisten määrää henkilöstösuunnittelulla ja tukitoimilla.



Koulutuskulttuuri ja -ilmapiiiri kehittyneet varusmiespalautteen mukaan.



Työilmapiiiri pysynyt hyvänä: v. 2014 kyselyn keskiarvo 4,1/5.

CASE:
**NÄIN KEHITIMME NUIJAMAAN
 TULLIN TYÖHYVINVOINTIA**

NUIJAMAAN TULLI on läpi vuorokauden toimiva rajanylityspaikka, jossa matkustaja- ja raskasliikenne on eriytetty omille kaistoille ja asemille.

 **95** henkilötyövuotta
 (4,2 % Tullin henkilöstöstä)

 **10 000** matkustajaa/vrk

 **3 140** henkilöautoa/vrk

 **510** rekkaa/vrk



Valoa idästä -hanke

Tavoitteet



TYÖHYVINVOINNIN PARANTAMINEN

Valoa idästä -hankkeen tavoite oli parantaa työhyvinvointia Nuijamaan tullissa kehittämällä työyhteisön toimivuutta ja työkäytäntöitä.

Menetelmä



TYÖPAJAT

Työpajoissa keskusteltiin teemoittain ulkopuolisen vetäjän ja Tullin omien asiantuntijoiden opastuksella.

Henkilöstölle ja esimiehille
 3 x 1/2 päivää

Hankkeen yleisiä myönteisiä tuloksia



HENKILÖSTÖ SAI TILAISUUDEN NOSTAA ESIIN TYÖHÖN LIITTYVIÄ EPÄKOHTIA, hakea ymmärrystä työhyvinvoinnin tekijöistä ja mataloittaa raja-aitoja eri toimintojen välillä.



JOHTO SAI TIETOA KEHITTÄMISKOhteista, jotka olisivat muuten jääneet tunnistamatta.



SAIRAUSPOISSAOLOT VÄHENIVÄT 8 % jo hankevuoden 2013 aikana.

Jatkoa Kotkan tullin kehittämishankkeelle 2012 →

“Paikoilleen ei voi jäädä, vaan työ jatkuu.” →

Seuraavaksi Stadin kaiku -hanke Helsingin tullissa →

Tuloksia

Selkiytetty johtaminen

ja rohkaistu esimiehiä puuttamaan epäkohtiin.

Järkeistetty työvuoroja lisäten resursseja

kiireaikoihin ja vähentää yövuorojen määrää.

Uudistettu palaverikäytännöt

työvuorojen vaihtohetkin tiedonkulun varmistamiseksi.

Laadittu prosessikuvaukset

avuksi perehdytykseen ja harvinaisiin tehtäviin.

Tehty osaamiskartoitus

ja tunnistettu kapeikat sekä järjestetty koulutukset.

Ymmärretty hyvä työilmapiiri voimavaraksi,

jota kannattaa yhdessä vaalia.

CASE: ULKOASIAINMINISTERIÖ – STRATEGINEN OTE HENKILÖJOHTAMISEEN JA TYÖHYVINVOINTIIN



Henkilöstöstrategia 2010–2015

- henkilöjohtaminen ja työhyvinvointi painopisteiksi
- resurssointi työhyvinvointyksikölle, joka integroi työhyvinvointi-, työsuojelu- ja työterveytyön

2012–2013

Työvälineiden ja prosessien luominen

2012–2014



- johtamispolitiikka – hyvän johtamisen periaatteet
- hyvän työyhteisön opas – ongelmatilanteiden käsittelyprosessit ja niiden visualisointi

Ulkoasiainhallinto (UH), johon kuuluu ministeriön (UM) lisäksi lähes 100 ulkomaanedustustoa (UE), sai v. 2013 Valtiokonttorin Kaiku-palkinnon tunnustuksena aktiivisesta työhyvinvointi- ja työsuojelutyöstään.

2 705 henkilötyövuotta (UH)

1 004 henkilötyövuotta (UM)

551 henkilötyövuotta (UE:n lähetetyt virkamiehet)

1 150 henkilötyövuotta (UE:n paikalta palkatut)

Hyvän työyhteisön periaatteiden jalkautus



- systemaattinen tiedotus ja koulutus, keskusteleva ote
- työtyytyväisyysbarometrin (TTB) seurannan kehittäminen
- johtajuusarvioinnin toteuttaminen 360-menetelmällä (alhaalta, ylhäältä ja rinnalta)

Työvälineet koko ulkoasiainhallinnolle



TTB-SEURANNAN AVULLA

- työyhteisöjä arvioidaan ja tuetaan systemaattisesti
- työyhteisöt kehittävät prosessejaan
- esimiehet kehittävät taitojaan omaehtoisesti kehittämissuunnitelmiansa avulla (360-seuranta).

Keskitetty esimieskoulutus painottuu kehittämiskohteisiin, jotka on identifioitu 360-arvioinnin ja TTB:n ministeriötason tuloksista.

”VMBaro oli pikkujoulujen kuumin puheenaihe. Silloin tiesimme, että henkilöjohtamisessa oli onnistuttu.”

Strategian toimeenpanoa arvioidaan →

Tuloksia



Hyvä johtajuus
määritelty johtamis-
politiikassa ja arvioitu
360-menetelmällä.



Selkeät prosessit
ongelmatilanteisiin
puuttumista varten.



Työtyytyväisyys
kasvanut.



Sairauspoissaolot
vähentyneet
v. 2013
6 pv.

CASE: UUDISTUVA POLIISI



PORA III: tarve uudistaa hallintorakenne

Poliisin palvelutason ylläpitäminen v. 2012 toimintatavoilla, resursseilla ja rakenteilla johtaisi v. 2016 mennessä noin 70 M€:n alijäämään.

→ Säästöjä tuottava kokonaisratkaisu, jolla turvataan palvelutaso. 30 M€:n lisärahoitus.

2012–2013

10 219 henkilötyövuotta

41 M€ takaisin saatu rikoshyöty

92,07 % katuturvallisuusindeksi parantunut 6 % vuodesta 2012

78,10 % rikoksista selvitetty

9,4 min toimintavalmiusaika kiireellisimmässä tehtävässä

1,34 milj. poliisin käsittelemää lupa-asiaa

Päätökset ja valmistelu

Eduskunta päätti uudistuksista. Laaja-alainen hankeryhmä teki esitykset toteutettavista uudistuksista.

TOIMINTATAPOJA JA JOHTAMISTA ALETTIIN KEHITTÄÄ SITEN, ETTÄ

- > toiminnan taso pysyy hyvänä
- > tiukka budjettikuri pitää
- > rakenneuudistukset toteutuvat
- > ICT:tä hyödynnetään laajemmin.

Uudistukset voimaan

- > Poliisiyksiköiden määrä on vähentynyt 29:stä 14:ään.
- > Liikkuvan poliisin toiminnot integroitiin osaksi paikallispoliisia.
- > Poliisin tekniikkakeskus itsenäisenä virastona lakkautettiin.
- > Poliisihallituksen organisaatiota uudistettiin ja kevennettiin.
- > Liikenneturvallisuuskeskuksen toiminnot keskitettiin.
- > Keskusrikospoliisissa toteutettiin toimipaikkauudistus.
- > Poliisin koulutusjärjestelmä uudistettiin.
- > Toimipaikka- ja yhteispalveluverkostoa uudistetaan.

Hyvä palvelutaso entistä tehokkaammin

25–30 M€:N SÄÄSTÖT HALLINNOSTA, JOHDOSTA JA TUKITOIMISTA



HENKILÖTYÖPANKOKSEN VÄHENNYKSET on kohdistettu pääasiassa muuhun kuin poliisin ydintehtäviin.



POLIISI PALVELEE edelleen koko maassa.



POLIISIN TOIMINNAN HYVÄ TASO SÄILYY.

“Poliisin uudistuksessa toimenpiteitä on paljon – pienempiä ja suurempia – ja ne kaikki ovat tärkeitä.”

Tuloksia

+ Poliisin toiminnan tuloksellisuus ja vaikuttavuus säilyvät.

+ Säästötavoitteet toteutuvat.

+ Paikallispoliisi vahvistuu, toimintavarmuus paranee kautta maan.

+ Resurssit keskitetään poliisityöhön.

+ Poliisihallinto kevenyy ja yhtenäistyy.

+ Päätöksenteko, viestintä ja resursointi tehostuvat.