



Sisältöalue
<b>Virka- ja työehtosopimustoiminta</b>
Säännökset joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu
<b>Valtioneuvoston ohjesääntö 17 §</b>
Kohderyhmät
<b>Ministeriöt ja virastot</b>
Voimassaoloaika
<b>1.2.2018-31.3.2020</b>
Kumoo määräyksen (pvm nro)
-

## SOPIMUSKAUDEN 2018-2020 OHJE KOSKIEN TULOKSELLISUUTEEN PERUSTUVAN KERTAERÄN SEURANTAA JA RAPORTOINTIA

### 1.1 Johdanto

Tuloksellisuus ilmaisee toiminnan onnistumisen astetta. Tuloksellisuutta kuvaavat seuraavat tekijät: vaikuttavuus, palvelukyky, aikaansaannoskyky ja tuottavuus.

Vaikuttavuus kuvaa toiminnan ja suoritteiden vaikutusta kansalaisiin ja yhteiskuntaan suhteessa vaikutuksille asetettuihin tavoitteisiin. Palvelukyky kuvaa asiakaspalvelun toimivuudelle ja laadulle asetettujen tavoitteiden toteutumista. Aikaansaannoskyky kuvaa organisaation, työyhteisön ja henkilöstön kykyä aikaansaada tuloksellisuutta. Tuottavuus on panosten ja tuotosten suhde, kun panokset ilmaistaan tuotannontekijöinä. Taloudellisuus on tuotosten ja panosten suhde, kun panokset ilmaistaan rahana.

Valtion sopimuskauden 2018-2020 sopimuksen 6 §:ssä sovittiin tuloksellisuuteen perustuvasta kertaerästä, jonka maksamisen edellytyksistä on annettu tarkat ohjeet sopimuskauden 2018-2020 toimeenpano ja neuvottelumääräyksissä 12.3.2018 (VM/504/00.00.00/2018). Kertaerästä sovittaessa sovittiin myös, että se perustuu virastojen tuloksellisuutta edistävien ja tuottavuutta parantavien toimenpiteiden toteuttamiseen vuosina 2018 ja 2019. Virastoissa valmistelu ja toteutus tapahtuvat yhteistoiminnassa henkilöstön edustajien kanssa. Tällä ohjeella ohjeistetaan tuloksellisuuden seuranta ja raportointia ja tämän selkeyttämiseksi ohjeistetaan myös keinot, joilla 6 §:n tuloksellisuus voidaan virastoissa todentaa.

Tuloksellisuutta voidaan edistää monin eri keinoin. VTML on valinnut neljä eri tapaa, jolla virasto voi osoittaa edistäneensä tuloksellisuutta vuosien 2018-2019 aikana valtion virka- ja työehtosopimuksessa sopimuskaudelle 2018-2020 tarkoitetun mukaisesti. Tarkastelun painotus on henkilöstöä koskevissa toimenpiteissä. Näitä ovat viraston oma tuloksellisuushanke, lyhyiden sairauspoissaolojen seuranta ja varhaisen tuen mallin aktiivinen käyttö, koulutuspäivien määrän kasvu sekä eOppiva - järjestelmään liittyneiden määrän kasvu sekä tuloksellisuutta edistävästi neuvotellut ja sovitut vuosien 2018 ja 2019 virastoerät. Edellä mainituista virasto valitsee yhden seurantakohteen, jonka seu-

ranta ja raportointi toteutetaan kahdessa osassa, koska valtion virka- ja työehtosopimuksen 6 §:n mukaan kyse on niin vuodelle 2018 kuin myös vuodelle 2019 kohdistuvien virastojen tuloksellisuutta ja tuottavuutta parantavien toimenpiteiden toteuttamisesta.

Valtion työmarkkinalaitos avaa 2018 joulukuussa webropol-kyselyn, jonka avulla kerätään ensimmäisen raportointikierroksen tiedot kertaerää varten. Toinen raportointikierrros toteutetaan samalla menetelmällä joulukuussa 2019.

Kuten edellä on jo todettu, voidaan kertaerän edellyttämät tuloksellisuustoimenpiteet todentaa neljällä eri keinolla, jotka esitellään tarkemmin alla. Näistä virasto voi valita omaan toimintaansa ja tilanteeseensa parhaiten sopivan. Ilman perusteltua syytä ei seurannan kohdetta ole syytä vaihtaa vuoden 2018 jälkeen.

## 1.2 Viraston oma hanke

Jos virastolla on ollut käynnissä tai on käynnistymässä oma henkilöstövoimavaroihin liittyvä ja tuloksellisuuden edistämiseen tähtäävä hanke, voi virasto osoittaa tuloksellisuuden edistymistä tällaisen hankkeen avulla. Viraston on lyhyesti kuvattava hankkeensa tavoitteet ja keskeisimmät tuloksellisuusmittarit perustellakseen tuloksellisuuden edistymistä. Jos virasto haluaa osoittaa kertaerän perusteeksi oman hankkeensa, on tiedot tästä lähetettävä 30.9.2018 mennessä osoitteeseen [Henkilostoosasto@vm.fi](mailto:Henkilostoosasto@vm.fi) (Valtion työmarkkinalaitoksen postilaatikko).

## 1.3 Lyhyet poissaolot ja varhainen tuki

Tuloksellisuutta voidaan edistää lisäämällä tehollista työaikaa. Sitä voidaan lisätä vaikuttamalla lyhyiden sairauspoissaolojen määrään. Virasto voi osoittaa tuloksellisuuden lisääntymistä joko lyhyiden (1-3 vrk) sairauspoissaolojen määrän pienentymisellä tai osoittamalla toimenpiteitä, joilla pyritään vaikuttamaan niihin. Tällainen toimenpide voi esimerkiksi olla varhaisen tuen -mallin mukainen poissaolorajojen tarkistaminen siten, että kolme tai useampi lyhyttä (1-3 vrk) poissaolokertaa neljän kuukauden aikana käynnistäisivät varhaisen tuen toimenpiteet.

## 1.4 eOppiva / koulutuspäivät

Henkilöstön osaamisella on merkittävä vaikutus tuloksellisuuteen. Tuloksellisuutta voidaan edistää kehittämällä osaamista. Virasto voi osoittaa tuloksellisuuden edistymistä mittareilla, joilla voidaan todentaa henkilöstön osaamisprofiilin laajenemista ja syvenemistä tai henkilöstön osaamisen kehittämiseen kohdennettujen voimavarojen kasvua.

Valtionhallinnossa on otettu maaliskuussa 2018 käyttöön uusi digitaalinen eOppiva-oppimisympäristö. eOppivan avulla osaamisen kehittäminen muuttuu huomattavasti nykyistä tehokkaammaksi ja nykyaikaisemmaksi. eOppivan tunnettuuden huomattavaa ja nopeaa lisäämistä henkilöstön keskuudessa voidaan pitää tuloksellisuutta edistävänä toimenpiteenä. Virasto voi osoittaa tuloksellisuuden edistymistä eOppiva-oppimisympäristöön kirjautuneiden henkilöiden määrällä. Riittävä määrä eOppivaan kirjautuneita on puolet viraston henkilöstöstä vuoden 2018 loppuun mennessä. Järjestelmään kirjautuneiden osuuden viraston henkilöstöstä tulisi olla vähintään 85 % vuoden 2019 loppuun mennessä.

Osaamisen kehittämiseen on nykyisin monia eri keinoja, joista osasta on vaikea kerätä tietoa, kuten mentorointi, verkostoituminen tai valmentaminen. Perinteinen tapa seurata osaamisen kehittämiseen liittyvää panosta virastotasolla on laskea kokonaisten koulu-

tuspäivien määrää. Tämä on selkeä mittari, jolla saadaan hyvä kuva siitä, miten jatkuvasta oppimisesta on pystytty huolehtimaan. Koulutuspäivien määrän kasvua vuoden 2018 aikana verrattuna vuoden 2017 määrään voidaan pitää tuloksellisuutta edistävänä toimenpiteenä. Sama tarkastelu tullaan toistamaan vertaamalla vuoden 2019 lukuja vuoteen 2018.

## 1.5 Virastoerät

Valtion sopimuksen 7 §:n 2 momentin mukaisesti virastoerät on suunnattava siten, että palkkauksella edistetään valtionhallinnon ja sen toimintayksiköiden tuloksellisuutta, parannetaan kilpailukykyä osaavan henkilöstön saatavuudesta ja palveluksessa pysyttämisestä sekä parannetaan naisten ja miesten palkkatasa-arvoa. Sopimuskauden 2018-2020 toimeenpano- ja neuvottelumääräyksissä on tarkemmat ohjeet virastoerien kohdentumisen tuloksellisuusvaikutuksia koskevista tarkasteluista ja niiden lähettämisestä Valtion työmarkkinalaitokselle neuvottelutulosta koskevan tarkastuspyynnön liitteenä.

Virastoerän toteuttamista koskeva sopimus, joka hyväksyttiin täyttää yllä mainitut edellytykset, täyttää myös kertaerän tuloksellisuuden edistämistä koskevan vaatimuksen. Tämä kuitenkin edellyttää, että sopimuksesta pystytään edellä sanotussa tarkastelussa osoittamaan ne elementit, joilla sopimus edistää tuloksellisuutta. Jos edellä mainittu edellytys täyttyy, työnantajavirastolle riittää joulukuun 2018 webropol-kyselyssä raportoinniksi se, että asianomainen virasto ilmoittaa sopineensa virastoerästä tuloksellisuutta edistävästi. Vuoden 2019 kyselyssä virasto voi edellä mainituilla edellytyksillä ilmoittaa samoin vuoden 2019 virastoerien sopimista koskien.

Neuvottelujohtaja

Seija Petrow

Neuvotteleva virkamies

Anna Kaarina Piepponen