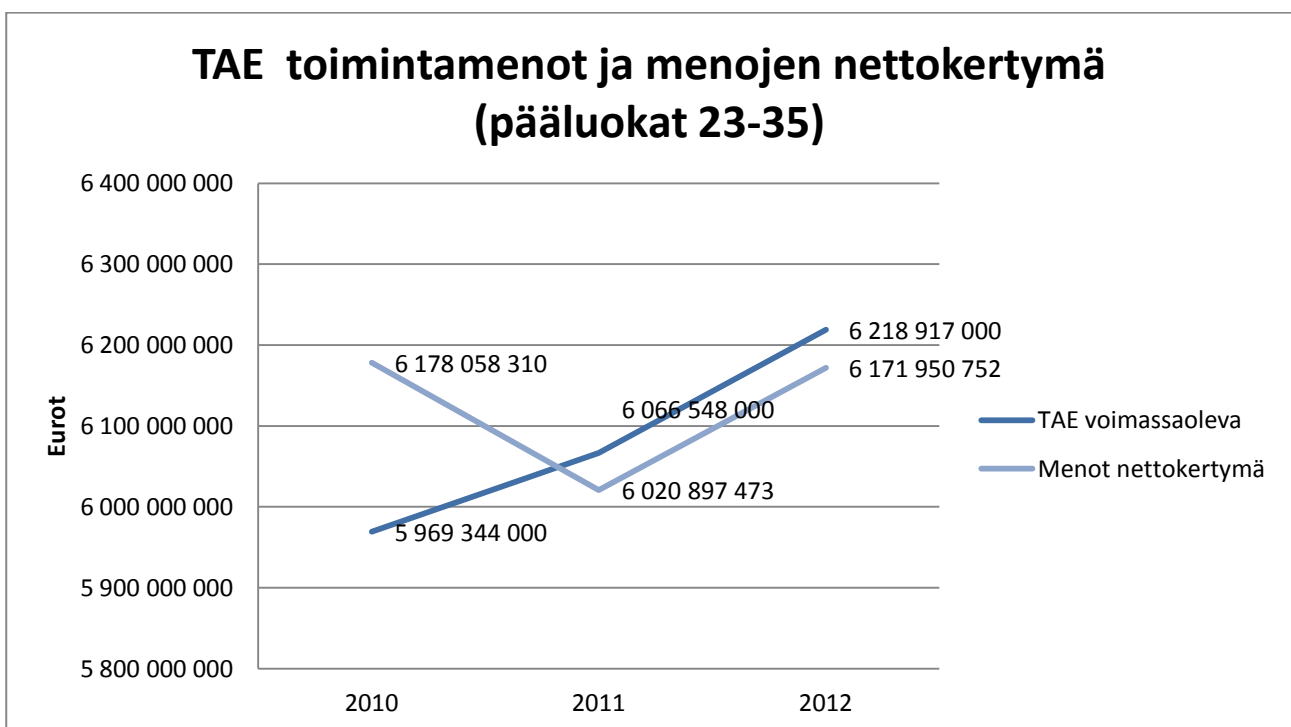


Vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman toteutus ja seuranta

Vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmalla vastataan julkisen talouden kestävyysvajeen supistamistarpeeseen sekä työmarkkinoiden muutokseen kirkastamalla valtionhallinnon roolia ja tehtäviä, tuottamalla esille rakenteellisia uudistuksia sekä ottamalla käyttöön valtionhallinnon uutta roolia tukevia toimintatapoja. Ohjelman avulla pyritään kehittämään valtionhallinnon toiminnan tuloksellisuutta tasapainoisesti asettamalla tavoitteita ja arvioimalla hallinnonalakohtaisten ohjelmien ja uudistusten vaikuttavuutta, palvelukykyä, aikaansaannoskykyä sekä tuottavuutta ja taloudellisuutta. Ohjelmassa painotetaan erityisesti henkilöstön osaamisen kehittämistä, vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä, työkykyä tukevaa toimintaa sekä johtamisen ja esimiestyön merkitystä tuloksellisen toiminnan edellytyksinä.

Vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelma on vuonna 2012 organisoinut hallinnonalojen VATU-ohjelmien suunnittelun ja valmistelun. Hallinnonalojen vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelmat muodostuvat hallinnonalan VATU-hankkeista (erillinen muistio, liite 2), inhimillisen pääoman kehittamisestä sekä ydintoimintoanalyysistä ja siinä ehdotettujen toimenpiteiden toteuttamisesta. Kaikki hallinnonalat ovat toimittaneet ohjelman yhteisseurantaan nostettavien VATU-hankkeiden suunnitelmat. Kaikissa suunnitelmissa oli tasapainoinen tavoiteasettelu, muutamasta puuttuu vielä inhimillisen pääoman suunnitelma. Kaikki hallinnonalat ovat toteuttaneet ydintoimintoanalyysin (YTA) vuonna 2012.

Vaikuttavuus- ja tuloksellisuusohjelman seurantakohteet ovat a) budjettitalouden toimintamenot, b) henkilötyövuodet, c) osaamisen kehittyminen ja uudistuminen VMBaro-indeksi, d) motivaatio ja työn imu VMBaro-indeksi, e) johtaminen ja työyhteisön vuorovaikutus VMBaro-indeksi sekä f) sairauspoissaolopäivät. Ohjelman seurantakohteiden tiedot on saatavissa hallinnonalakohtaisesti.



Lähde: Valtiokonttori (Valtion keskuskirjanpito, Netra)

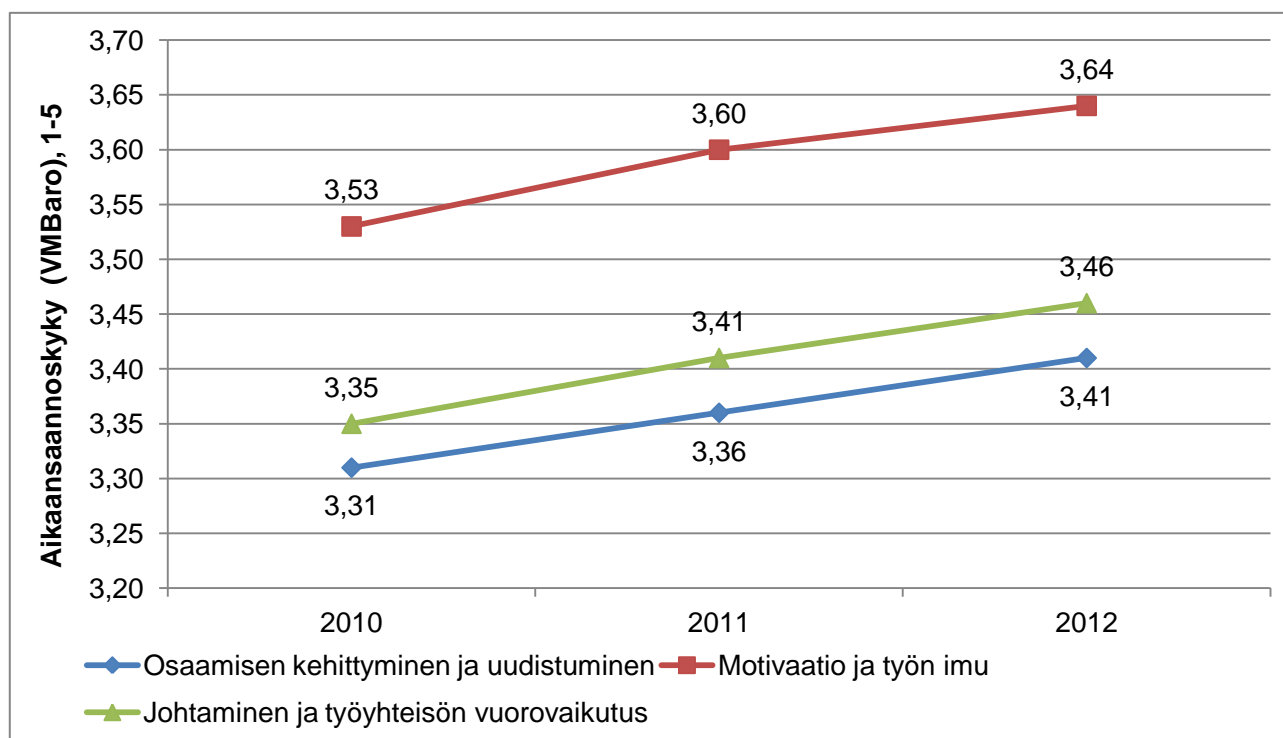


Valtion budjettitalouden talousarviossa vahvistetut toimintamenot (budjetin pääluokat 23-35) olivat vuonna 2012 6,219 mrd. euroa (+ 2,5 %). Ennakkotieto tilinpäätöstietoihin perustuvasta menojen nettokertymästä vuonna 2012 oli 6,172 mrd. euroa (+ 2,4 %).



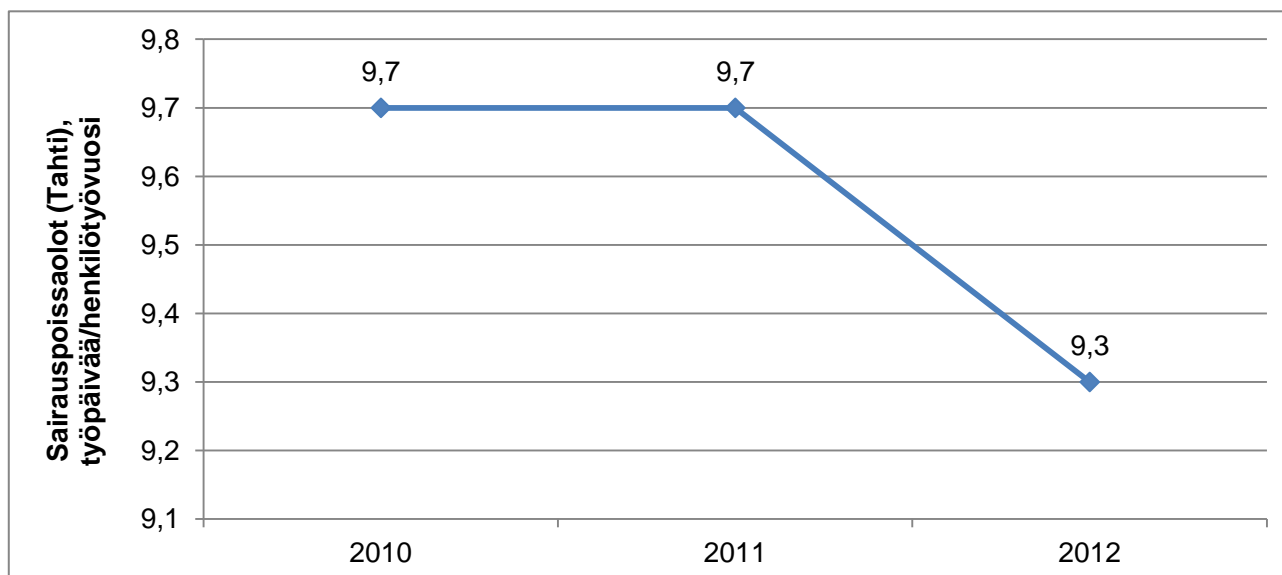
Lähde Valtiovarainministeriö (Tahti)

Valtion henkilöstön (budjetin pääluokissa 23-35) henkilötövuosien määrä vuonna 2012 oli 80 500. Se on vähentynyt vuodesta 2005 8 800 henkilötövuodella eli 9,9 prosentilla. Vuodesta 2011 henkilöstö väheni 1 800 henkilötövuodella (- 2,2 %).



Lähde Valtiovarainministeriö (VMBaro)

Edellä olevassa kuviosta ilmenee aikaansaannoskyvyn mittarit koko valtiolla vuosina 2010-2012. Kaikilla kolmella indeksillä on ollut vuosina 2010-2012 nouseva kehitystrendi. Parhaimmalla tasolla on motivaatiota ja työn imua kuvaava indeksi, sen numeroarvon ollessa vuonna 2012 3,64. Johtamisen ja työyhteisön vuorovaikutuksen indeksi oli vuonna 2012 3,46. Osaamisen kehittymisen ja uudistumisen indeksi kolmesta indeksistä alhaisin eli 3,41.



Lähde Valtiovarainministeriö (Tahti)

Vuosina 2010 ja 2011 valtiolla oltiin keskimäärin sairaana 9,7 työpäivää henkilötyövuodessa, millä tasolla sairauspoissaolot ovat olleet pitkään. Vuonna 2012 sairauspoissaolot laskivat henkilötyövuoteen suhteutettuna 9,3 työpäivään. 0,4 päivän muutos sairauspoissaoloissa tarkoittaa henkilötyövuosiksi muutettuna 200 htv:tta ja yli 10 milj. euroa. Laskun taustalla lienee virastoissa käyttöön otetut varhaisen puuttumisen menettelyt sekä muutkin sairauspoissaoloja alentavat taustatekijät, kuten johtamiseen kohdistetut parantamistoimenpiteet.