

TYÖSUOJELUN  
VASTUUALUEIDEN  
RUNKOSUUNNITELMA  
2016–2019

Työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelma 2016–2019

Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2015:14

ISBN 978-952-00-3738-3 (PDF)

ISSN 1797-9854 (verkkojulkaisu)

URN:ISBN:978-952-00-3738-3

<http://urn.fi/URN:978-952-00-3738-3>

[www.stm.fi/Julkaisut](http://www.stm.fi/Julkaisut)

Kustantaja: Sosiaali- ja terveysministeriö, Helsinki

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto

# SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	5
REFERAT .....	6
SUMMARY.....	7
1 RUNKOSUUNNITELMAN VALMISTELU.....	9
2 TULOSOHJAUSJÄRJESTELMÄ .....	11
2.1 Ohjausjärjestelmän kehittämiseen vaikuttava lainsäädäntö ja linjaukset.....	11
2.2 Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden tulosohtausprosessi.....	11
3 STRATEGISET LINJAUKSET JA MUUTOSTEKIJÄT .....	13
3.1 Työsuojelun vastuualueiden toimintaa ohjaavat strategiset linjaukset.....	13
3.2 Työsuojeluvalvonnan kehittäminen .....	13
4 TYÖSUOJELUVALVONTA RUNKOKAUDELLA 2016–2019.....	17
4.1 Yhteiskunnallinen vaikuttavuus.....	17
4.2 Toiminnallinen tuloksellisuus .....	18
4.3 Tuotokset ja laadunhallinta.....	26
4.4 Voimavarojen hallinta ja kehittäminen .....	29
5 TYÖSUOJELUN VASTUUALUEIDEN VOIMAVARAJAON PERUSTEET .....	30
5.1 Perusvoimavarat .....	30
5.2 Vastuualueiden yhteiset voimavarat .....	31
5.3 Muut erityisperusteet .....	31
5.4 Valvontakentästä johdetut voimavarat .....	31
5.5 Jakamaton määräraha.....	32

6 TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄ JA JOHTAMISSOPIMUKSET .....	33
6.1 Tulospalkkiojärjestelmä.....	33
6.2 Johtamissopimuksista.....	34
7 SEURANTA JA RAPORTOINTI.....	36
LIITE 1 KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYJÄ.....	37
LIITE 2 TYÖSUOJELUN VASTUUALUEIDEN VOIMAVARAJAON LASKENNALLINEN MALLI.....	38
LIITE 3 ERIKOISTUMISTEHTÄVIIN TARVITTAVAT VOIMAVARAT .....	40
LIITE 4 TULOSSOPIMUSKAUDEN 2016–2019 TULOSTAVOITE- JA SEURANTAMITTARIT .....	41

# TIIVISTELMÄ

TYÖSUOJELUN VASTUUALUEIDEN RUNKOSUUNNITELMA 2016–2019

■ Runkosuunnitelmassa määritellään aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden toiminnan yhteiset linjaukset ja tavoitteet vuosille 2016–2019. Runkosuunnitelman tavoitteena on varmistaa työsuojelun vastuualueiden toiminnan yhtenäisyys. Runkosuunnitelmassa esitettyjen määrällisten tavoitteiden lähtökohtana on ollut työsuojelun vastuualueiden resurssien säilyminen nykyisellä tasolla. Määrällisten tavoitteiden jakautumisesta vastuualueille sekä muista vastuualuekohtaisista tavoitteista sovitaan erikseen tulossopimuksissa.

Runkosuunnittelun laadintaa ohjasivat työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksissa vuoteen 2020 asetetut tavoitteet. Runkosuunnitelmassa valvonnan kohdentamiselle asetetut tavoitteet perustuvat toimintaympäristöstä tilasto- ja tutkimustiedon pohjalta laadittuun analyysiin, jota täydennettiin valvonnan havainnoilla sekä keskeisten sidosryhmien näkemyksillä. Lisäksi toiminnan kehittämisessä otettiin huomioon muun muassa EU:n komission Johtavien työsuojelutarkastajien komitean (SLIC) Suomen työsuojeluvalvontaa käsittelevä arviointi, Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportissa ”Tuottava, tuloksellinen ja laadukas työsuojeluvalvonta 2015” esitetyt työsuojeluvalvonnan kehittämisehdotukset sekä työsuojeluhallinnon sisäisessä vertaisarvioinnissa esille nousseet kehittämiskohteet.

Työsuojeluvalvonnan tavoitteena on tukea työpaikan omaa turvallisuustoimintaa. Viranomaisaloitteinen valvonta kohdennetaan pääasiassa riskiperusteisesti niille toimialoille, joilla esiintyy merkittävimpiä työturvallisuusriskejä. Valvonnan kattavuudesta kuitenkin huolehditaan kohdentamalla valvontaa kaikille toimialoille sekä viranomaisaloitteisesti että asiakasyhteydenottojen perusteella.

Valvonnan kohdentamisen ja kehittämisen lisäksi runkosuunnitelmassa käsitellään viestinnän ja sidosryhmäyhteistyön entistä tiiviimpää yhdistämistä osaksi valvontaa. Erityisesti viranomaisten välinen yhteistyö ja tiedonvaihto on tunnistettu merkittäväksi tekijäksi toiminnan tehostamisessa.

Asiasanat

aluehallintovirasto, hallinnon kehittäminen, työsuojelu, työturvallisuus, valvonta

# REFERAT

ARBETARSKYDDSANSVAR SOMRÅDENAS RAMPLAN 2016–2019

■ I ramplanen fastställs gemensamma riktlinjer och mål för verksamheten inom regionförvaltningsverkens ansvarsområden för arbetarskyddet för år 2016–2019. Ramplanen har som mål att säkerställa en enhetlig verksamhet inom ansvarsområdena för arbetarskyddet. Utgångspunkten för de kvantitativa målen i ramplanen har varit att bibehålla resurserna på nuvarande nivå för ansvarsområdena för arbetarskyddet. Om fördelningen av de kvantitativa målen mellan ansvarsområdena och de övriga målen för respektive ansvarsområde avtalas separat i resultatavtalen.

Utarbetandet av ramplanen styrdes av de mål som ställdes i riktlinjerna för arbetsmiljö och välbefinnande i arbetet fram till år 2020. De mål som ställts upp för inriktningen av tillsynen i ramplanen baserar sig på en analys som utarbetats av på grundval av statistik- och forskningsinformation om omvärlden, vilken kompletterades med observationer genom tillsynen och synpunkter av centrala intressentgrupper. Därutöver beaktades i utvecklandet av verksamheten bland annat utvärderingen av EU-kommissionens kommitté för ledande arbetarskyddsinspektörer som behandlar tillsynen över arbetarskyddet i Finland, de förslag till utveckling av tillsynen över arbetarskyddet som presenteras i rapporten "En produktiv, resultatrik och högklassig tillsyn av arbetarskyddet 2015" av arbetsgruppen för arbetarskyddsförvaltningens resurser samt de utvecklingsmål som framkommit i arbetarskyddsförvaltningens inbördes utvärdering.

Tillsynen över arbetarskyddet har som mål att stödja den egna säkerhetsverksamheten på arbetsplatsen. Tillsynen på myndighetsinitiativ riktas huvudsakligen på riskbasis på de branscher där det förekommer mer betydande risker förknippade med arbets säkerhet. Genom att rikta tillsynen på alla branscher både på myndighetsinitiativ och på basis av klientkontakter sörjer man dock för tillsynens täckning.

Utöver inriktningen och utvecklandet av tillsynen behandlar ramplanen ett närmare sammanförande av kommunikationen och samarbetet med intressentgrupper som en del av tillsynen. Särskilt samarbetet mellan myndigheter och utbytet av information har identifierats som en betydande faktor vid effektiviseringen av verksamheten.

Nyckelord

regionförvaltningsverk, utveckling av förvaltning, arbetarskydd, arbets säkerhet, tillsyn

# SUMMARY

OCCUPATIONAL SAFETY AND DIVISIONS' FRAMEWORK PLAN 2016–2019

■ The framework plan sets common policies and objectives for Occupational safety and health (OSH) divisions of Regional State Administrative Agencies for 2016–2019, with the aim of ensuring the harmonised operation of the divisions. The quantitative objectives laid down in the plan are based on the assumption that the resources of OSH divisions remain at the current level. The allocation of quantitative objectives between OSH divisions, and other goals specific to each division, are agreed separately in performance agreements.

The preparation of the framework plan was guided by the objectives set in the Policies for the work environment and well-being at work until 2020 adopted by the Ministry of Social Affairs and Health. The objectives of the framework plan concerning targeting of enforcement are based on the analysis of the operating environment made on the basis of statistics and research data, and on enforcement observations and the views of key stakeholders. Furthermore, the evaluation of OSH enforcement in Finland carried out by the European Commission's Senior Labour Inspectors' Committee (SLIC), the measures to enhance the effectiveness of OSH enforcement proposed by OSH administration's resources working group in its report 'Productive, successful and high quality occupational safety and health enforcement 2015' and the targets of development arisen from a peer review carried out within OSH administration were taken into account.

OSH enforcement aims to support safety activities at workplaces. On the basis of risk assessments, authority-initiated enforcement is mainly targeted at high-risk sectors. However, to ensure effective OSH enforcement, both authority- and client-initiated enforcement activities are directed at all sectors.

In addition to the targeting and further development of enforcement, the framework plan discusses integrating cooperation with stakeholders and communication more closely into enforcement activities. Cooperation between public authorities and exchange of information, in particular, have been identified as significant measures to enhance the effectiveness of the activities.

## Key words

Regional State Administrative Agency, development of administration, occupational safety and health, enforcement





# I RUNKOSUUNNITELMAN VALMISTELU

Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) työsuojeluosasto (TSO) asetti lokakuussa 2014 työryhmän, jonka tehtävänä oli valmistella työsuojelun vastuualueiden runkosopimus vuosille 2016–2019. Lisäksi työryhmän toimeksiantona oli muun muassa esittää kriteerit tulostavoitteiden toteuman seurannalle sekä tulosohtausprosessin kehittäminen.

Työryhmä valmisteli työsuojelun vastuualueille runkosuunnitelman 2016–2019 ottaen huomioon seuraavat näkökohdat:

Työsuojelun vastuualueiden kanssa sovitaan syksyllä 2015 tulostavoitteet vuosille 2016–2019. Työryhmän tulee esittää hallitusohjelmaan ja sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalan strategioihin perustuvat linjaukset sekä tunnusluvut ja arviointikriteerit niiden toteuman seurantaan ja raportointiin. Ryhmän esityksen tulee sisältää linjaukset työsuojelun vastuualueiden viestinnälle ja sidosryhmäyhteistyölle sekä esitys resurssien optimilaskelman perusteista. Tulostavoitteiden perustana olevia linjauksia asetettaessa tulee ottaa huomioon mahdollisuudet saada niiden toteuttamiselle tukea STM:n hallinnonalan muilta virastoilta ja laitoksilta sekä laajemminkin työsuojelun sidosryhmiltä.

Tulostavoitteiden raportointi tulee suunnitella siten, että se mahdollisuuksien mukaan tuottaa tiedot myös EU-komissiolle annettavaan kertomukseen yhteisöainsäädännön toimeenpanosta.

Lisäksi työryhmän tulee tehdä erillinen esitys siitä, miten tulostavoitteista vuosittain neuvotellaan ottaen huomioon sosiaali- ja terveysministeriön tulosohtausmenettelyt sekä miten johtamissopimus- ja tulospalkkiojärjestelmä sovitetaan uuteen runkosopimukseen ja miten tulossopimusten toteutumisen seuranta järjestetään.

Runkosuunnitelma valmisteltiin yhteistyössä työsuojeluhallinnon keskeisimpien sidosryhmien kanssa. Lisäksi valmistelussa kuultiin työsuojelun vastuualueiden työsuojelulautakuntia ja henkilöstöä sekä työsuojeluosaston henkilöstöä. Runkosuunnitelmaluonnos käsiteltiin työsuojeluneuvottelukunnassa 24.6.2015.

Työryhmän toimikausi oli 9.10.2014 - 30.6.2015. Työryhmän kokoonpano oli seuraava:

- puheenjohtaja: Leo Suomaa, STM/TSO
- varapuheenjohtaja: Jussi Murto (9.10–7.12.2014), Raimo Antila (8.12.2014–30.6.2015) STM/TSO

- jäsenet:
  - STM/TSO: Jussi Murto (8.12.2014–30.6.2015), Piia Mattila, Anne Vänskä, Niina Kiviaho (8.12.2014–28.5.2015), Jorma Tuominen (29.5.–30.6.2015)
  - Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue: Kaarina Myyri-Partanen
  - Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue: Seppo Pekala (9.10.2014–30.4.2015), Seppo Lehtinen (1.5.–30.6.2015)
  - Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue: Arto Teronen
  - Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue: Maija van der Weij (9.10–31.12.2014), Markku Rautio (1.1.–30.6.2015)
  - Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualue: Päivi Suorsa
- sihteerit: Tarja Nupponen ja Helena Kalliolinna, STM/TSO.

Helsingissä 25.6.2015

Leo Suomaa

Raimo Antila	Seppo Lehtinen
Piia Mattila	Jussi Murto
Kaarina Myyri-Partanen	Markku Rautio
Päivi Suorsa	Arto Teronen
Jorma Tuominen	Anne Vänskä
Helena Kalliolinna	Tarja Nupponen

## 2 TULOSOHJAUSJÄRJESTELMÄ

### 2.1 OHJAUSJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMISEEN VAIKUTTAVA LAINSÄÄDÄNTÖ JA LINJAUKSET

Tulosohjauksen säädöspohjana toimivat laki ja asetus valtion talousarviosta (423/1988 ja 1243/1992). Näihin perustuen ministeriö vahvistaa tavoitteet hallinnonalansa laitosten ja virastojen toiminnalliselle tuloksellisuudelle. Tulosohjauksen kehittämishankkeen loppuraportin (VM 21/2012) mukaan tulosohjauksen uudistuksen keskeisinä tavoitteina on strategisempi, kevyempi, poikkihallinnollisempi ja yhtenäisempi tulosohjaus.

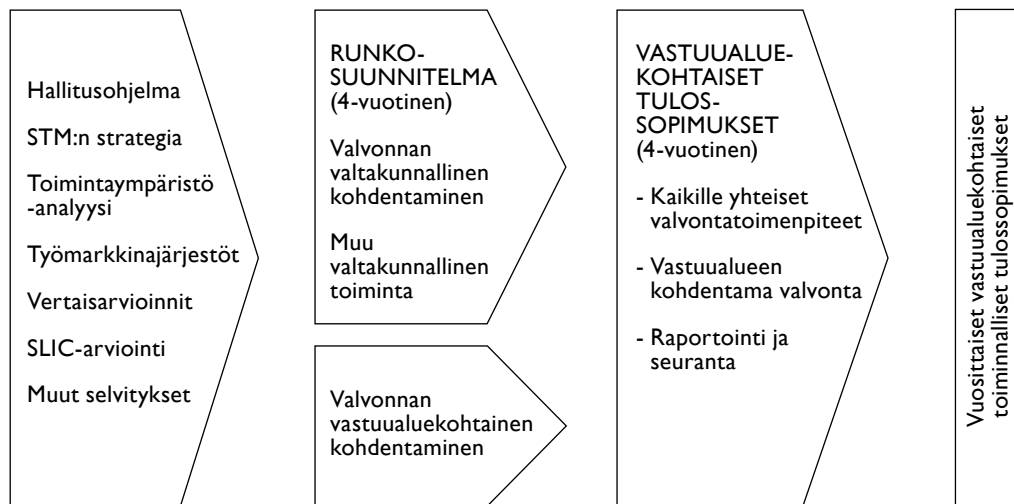
Sosiaali- ja terveysministeriön (STM) konsernin sisäisten kehitystarpeiden mukaisesti strateginen hallitusohjelma ja hallituksen toimintasuunnitelma, STM:n hallinnonalan ja virastojen strategiat sekä asiakastarpeet ohjaavat virastojen ja laitosten toimintaa ja resurssien käyttöä. Myös tulosohjauksen yhteyttä erityisesti tulosbudjettiin vahvistetaan, niin että tavoitteet ja toiminta ovat yhdenmukaisia. Myös työsuojelun vastuualueiden osalta näitä tavoitteita pyritään toteuttamaan, mutta toiminnan operatiivisen luonteen vuoksi puhtaasti strategiseen tulosohjaukseen ei pyritä.

Keskus- ja aluehallinnon virastonselvityshankkeen (Virsu) pohjalta laadittavat hallituksen esitykset rakenteellisiksi muutoksiksi toimeenpanosuunnitelmineen valmistellaan 31.12.2015 mennessä. Hankkeen toimeenpanon mahdolliset vaikutukset työsuojelun vastuualueiden toimintaan otetaan huomioon tulossopimuksissa.

### 2.2 ALUEHALLINTO VIRASTOJEN TYÖSUOJELUN VASTUUALUEIDEN TULOSOHJAUSPROSESSI

Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksen 81 ja lain aluehallintovirastoista (896/2009, 5§) mukaan työsuojelun vastuualueet ovat valvontatehtävää hoitaessaan riippumattomia aluehallintovirastoista. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto vastaa aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden tulosohjauksesta. Tulosohjauksen tavoitteena on, että työsuojelun vastuualueiden toiminta ja määrärahojen käyttö on ministeriön asettamien tavoitteiden mukaista. Tulosohjauksella varmistetaan työsuojelun vastuualueiden toiminnan ja työsuojeluvalvonnan tuloksellisuus ja tasalaatuisuus. Tulosohjaukseen sisältyy myös vastuualueiden toiminnan seuranta ja raportointi. Seuraavassa kuvassa 1 on kuvattu tulosohjausprosessi.

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosasto valmistelee yhdessä työsuojelun vastuualueiden kanssa valtakunnallisen runkosuunnitelman, jossa yleisellä tasolla linjataan työsuojeluvalvonnan keskeiset tavoitteet nelivuotiskaudeksi kerrallaan. Runkosuunnitelman tavoitteita määritettäessä on oletettu vastuualueiden resurssien säilyvän nykyisellä tasolla.



Kuva 1. Tulosohjausprosessi

Runkosuunnitelman tausta-aineistoksi työsuojeluosasto laati yhteistyössä työsuojelun vastuualueiden kanssa työelämän tilasto- ja tutkimustietojen sekä sidosryhmiltä ja työsuojelun vastuualueilta kerättävien tietojen ja havaintojen pohjalta valtakunnallisen työsuojeluvalvonnan toimintaympäristöanalyysin. Toimintaympäristöanalyysissä on kuvattu myös alueellisia tietoja niiltä osin, kun niitä on ollut saatavissa. Analyysin keskeiset havainnot on esitetty luvussa 3.2.1.

Työsuojelun vastuualueiden toiminnan tavoitteet kaudelle 2016–2019 määritellään nelivuotisessa tulossopimuksessa. Tulossopimuksessa asetetut tavoitteet tukevat osaltaan hallitusohjelman linjausten sekä sosiaali- ja terveysministeriön strategian toteutumista. Tulossopimuksissa sovitaan myös vastuualuekohtaisista erityistavoitteista. Tulostavoitteita tarkistetaan vuosittain toiminnallisilla tulossopimuksilla ottaen huomioon valtioneuvoston kehukset ja talousarvio, hallitusohjelman toimintasuunnitelmassa tapahtuvat muutokset ja ministeriön tai vastuualueiden perustellut muutosesitykset. Työsuojelun vastuualueet laativat nelivuotisen ja vuosittaisen tulossopimuksen toteuttamiseksi tarvittavat vastuualuekohtaiset suunnitelmat.

Sovittujen tulostavoitteiden toteutumista seurataan kaksi kertaa vuodessa kirjallisella raportoinnilla sekä säännöllisellä yhteydenpidolla, joka perustuu vastuualueiden raportointiin toiminnan etenemisestä suhteessa asetettuihin tavoitteisiin. Vuosi- ja osavuosiraportointien jälkeen järjestetään työsuojeluosaston ja vastuualueiden johdon väliset palautekeskustelut, joissa käydään läpi toiminnan sen hetkinen tilanne ja mahdolliset poikkeamat asetettuihin tavoitteisiin nähden. Runkosuunnitelmassa määritellyt tulostavoitteet on kirjattu kunkin luvun lopussa olevaan laatikkoon. Lisäksi tulostavoitteiden seurankriteerit ja muut seurattavat asiat on koottu liitteeseen 4. Seuranta ja raportointi on tarkemmin kuvattu luvussa 7.

# 3 STRATEGISET LINJAUKSET JA MUUTOSTEKIJÄT

## 3.1 TYÖSUOJELUN VASTUUALUEIDEN TOIMINTAA OHJAAVAT STRATEGISET LINJAUKSET

Työsuojelun vastuualueiden toimintaa ohjaa sosiaali- ja terveysministeriön sosiaali- ja terveystieteellinen strategia, Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020 ja erityisesti strategiassa asetettu tavoite pidentää työssäoloaikaa kolmella vuodella vuodesta 2010 vuoteen 2020.

Sosiaali- ja terveysministeriön strategiaa on täsmennetty työsuojeluosaston johdolla kolmikantaisesti laadituissa työympäristön ja työhyvinvoinnin linjauksissa vuoteen 2020. Linjauksissa on terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta asetettu seuraavat tavoitteet:

- Ammattitautien määrä vähenee 10 %
- Työpaikkatapaturmien taajuus alenee 25 %
- Työn aiheuttama haitallinen kuormitus vähenee
  - Koettu fyysinen kuormitus vähenee 20 %
  - Koettu psyykinen kuormitus vähenee 20 %

## 3.2 TYÖSUOJELUVALVONNAN KEHITTÄMINEN

### 3.2.1 Työsuojeluvalvonnan kehittäminen toimintaympäristöanalyysin perusteella

Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosastolla laadittiin yhteistyössä työsuojelun vastuualueiden kanssa valtakunnallinen toimintaympäristöanalyysi. Siinä kartoitettiin työelämän nykytilaa tilastojen ja tutkimusten sekä keskeisten sidosryhmien näkemysten pohjalta. Lisäksi analyysiin koottiin aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueilta valvontahavaintojen perusteella muodostunut käsitys valvontakentästä ja siinä tapahtuneista muutoksista.

Työpaikkarakenne Suomessa on selkeästi pientyöpaikkavaltainen, tilastojen mukaan työpaikoista yli 90 prosentissa on korkeintaan 10 työntekijää. Vaikka työpaikan koko ei suoraan vaikutakaan sen työturvallisuuden tasoon, on pienillä työpaikoilla ja aloittavissa yrityksissä suurempi todennäköisyys osaamisvajeeseen työterveys- ja työturvallisuusasioissa kuin isoilla työpaikoilla. Laiminlyönnteihin työsuojelusäädösten noudattamisessa on usein syynä tiedon puute. Neuvonnan tarve onkin suurinta pienillä ja aloittavilla työpaikoilla.

Työnteon muodot, tavat ja organisointi ovat muutoksessa. Muutokset koskettavat yhä useampia toimialoja. Valtakunnallisesti toimivien organisaatioiden ja yhteisten työpaikkojen määrä on kasvanut. Vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt. Ulkomaalaisen työvoiman käyttö ja monikulttuuriset organisaatiot lisääntyvät. Sosiaali- ja terveystalvveluita annetaan entistä enemmän yksityishenkilöiden kotona. Muutostilanteissa korostuu erityisesti vaarojen arvioinnin, tiedonkulun ja perehdytyksen merkitys. Muutoksissa esimiesten vastuut ja työsuojeluorganisaation rooli helposti hämärtyvät.

Työsuojeluvalvonnassa on edelleen keskeistä työpaikan turvallisuuden johtamiseen vaikuttaminen. Turvallisuuden johtamiseen voidaan valvonnan keinoin vaikuttaa tehokkaimmin valvomalla, että työnantajalla on käytössään toimivat hallintajärjestelmät turvallisuuden varmistamiseksi. Työpaikan työsuojeluhenkilöstön osaamisen tulisi olla riittävää työpaikan omaehtoisen työsuojelutoiminnan edistämiseksi. Työnantajan on myös hyödynnettävä ulkopuolisten asiantuntijoiden, kuten työterveyshuollon osaamista. Turvallisuuden johtamiseen liittyy erityisiä haasteita työpaikoilla, joilla toimii usean työnantajan työntekijöitä sekä työympäristöissä, joiden turvallisuuteen työnantaja ei suoraan voi vaikuttaa kuten yksityishenkilöiden kotona tehtävä työ tai etätö.

Työsuojeluvalvonnan tavoitteena on tukea työpaikan omaa turvallisuustoimintaa. Työelämän muuttuessa valvontaotteen mukauttaminen työpaikan työturvallisuuden tasoon on yhä tärkeämpää. Tämä korostuu erityisesti psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvässä valvonnassa. Psykososiaalista kuormitusta esiintyy kaikilla toimialoilla, mutta keskeisimmät kuormitustekijät vaihtelevat merkittävästi eri alojen ja työpaikkojen välillä.

Työpaikkojen erityispiirteiden huomioon ottaminen ja vuorovaikutukseen panostaminen tukevat valvonnan vaikuttavuutta. Vaikuttavuutta saadaan myös viranomaisten sekä muiden työsuojelutoimijoiden kanssa tehtävällä yhteistyöllä erityisesti viestinnässä.

Viranomaisaloitteisen valvonnan kohdentamisessa riskiperusteisuus on edelleen ratkaiseva tekijä. Analyysin perusteella valvonnan kohdentamisessa on syytä ottaa huomioon seuraavat tekijät nelivuotiskaudella 2016–2019:

- tapaturma-alttiit toimialat ja työpaikat
- toimialat, joilla käytetään vaarallisia kemikaaleja sekä toimialat, joilla esiintyy kemikaalialtistuksesta aiheutuneita ammattitauteja
- fyysisen kuormituksen riskitoimialat ammattitaudeista, sairauspoissaoloista ja työkyvyttömyyseläkkeistä saatavilla olevaa tietoa hyödyntäen
- kosteus ja homeongelmat erityisesti julkisella sektorilla.

Toimialan lisäksi tulee pyrkiä etsimään mahdollisuuksia tarkentaa suuntaamista toimialojen sisällä niihin työpaikkoihin, joissa on oletettavasti lainsäädännön vastainen tila. Eri viranomaisten käytettävissä olevien tietojen hyödyntämistä tulee edelleen edistää ja tiedonkulun esteiden purkamista jatkaa. Lisäksi tiedonvaihtoa muiden olennaisesti työpaikkojen työsuojeluun vaikuttavien toimijoiden kanssa tulee kehittää.

Toimintaympäristöanalyysissa tunnistettiin muutamia tekijöitä, jotka korreloivat työsuojelulainsäädännön noudattamisen puutteiden tai työolosuhteisiin liittyvien ongelmien kanssa. Tämän vuoksi valvontaa on mahdollisuuksien mukaan kohdennettava toimialoille ja työpaikoille

- joissa käytetään paljon ulkomaalaista työvoimaa
- joissa käytetään paljon epätyypillisiä työsuhteita
- joilla esiintyy harmaata taloutta.

Näiden työpaikkojen tunnistamisessa yhteistyö muiden viranomaisten kanssa sekä työsuojeluvalvonnassa kertyvän tiedon hyödyntäminen on tärkeää.

### 3.2.2 Työsuojeluvalvonnan kehittäminen sisäisten ja ulkoisten arviointien perusteella

Työsuojeluvalvontaa on arvioitu sisäisesti työsuojelun vastuualueiden vertaisarvioinneilla ja ulkoisesti sidosryhmien sekä EU:n taholta. Runkosuunnitelman valmisteluprosessiin on sisällytetty sidosryhmien ja vastuualueiden henkilöstön kuuleminen. Lisäksi sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalalla ja aluehallintovirastoissa on toteutettu sidosryhmäkyselyt.

Valvonnan sisällön painotuksista ja volyyymista sidosryhmillä oli yhteinen näkemys siitä, että työterveys- ja työturvallisuusasioiden valvontaan tulee käyttää enemmän resursseja kuin työsuhteeseen liittyvän lainsäädännön valvontaan. Lisäksi sidosryhmät pitivät tarkastusten määrän vakiinnuttamista 30 000 tarkastukseen vuodessa sekä keskittymistä valvonnan laadun ja erityisesti sen yhtenäisyyden kehittämiseen hyvinä tavoitteina.

EU:n komission Johtavien työsuojelutarkastajien komitean (SLIC) arvioinnissa todettiin, että vastuualueilla toimivat tarkastajat ovat päteviä, sitoutuneita ja ammattitaitoisia. Vuoropuheluun perustuvan tarkastusmenetelmän todettiin olevan tehokas, niin että työnantaja korjaa puutteet yleensä ilman sanktioiden käyttöä.

SLIC -arvioinnissa tarkastusten lukumäärää pidettiin melko vähäisenä, vaikka tarkastusmääriä onkin viime vuosina nostettu. Mikroyritysten osalta todettiin, että valvonnan kattavuutta tulisi lisätä myös toimialoilla, joilla ei ole erityisiä riskejä. Arviointiryhmä kiinnitti huomiota myös siihen, että tarkastuksia tulisi tehdä riittävästi ennalta ilmoittamatta.

Valvonnan sisältöön liittyen arvioinnissa kannustettiin jatkamaan valvonnan yhtenäistämistä. Arviointiryhmän mielestä toiminnan tehostamiseksi myös yhteistyötä aluehallintoviraston sisällä ja työsuojeluvalvonnan sekä työterveyshuollon välillä voisi edelleen kehittää.

Kolmikantaisesti valmistellussa ja yksimielisesti hyväksytyssä Työsuojeluhallinnon resurssityöryhmän raportissa ”Tuottava, tuloksellinen ja laadukas työsuojeluvalvonta 2015” esitettiin useita työsuojeluvalvonnan kehittämisehdotuksista. Tulossopimuskaudella 2016–2019 jatketaan esitettyjen kehittämisehdotusten toteuttamista. Erityisesti valvontakohteiden valintaan ja asiantuntijapalveluiden käyttöön liittyviä menettelyjä kehitetään.

Työsuojeluvastuualueiden vertaisarviointien yhteenvedossa todettiin myönteistä olevan työsuojeluhallinnossa toimivan henkilöstön osaaminen ja asiantuntevuus. Uuden henkilöstön perehdytys toimii hyvin. Sidosryhmäyhteistyöhön on panostettu kaikilla vastuualueilla. Vertaisarvioinnissa kehittämiskohteeksi nousi erityisesti valvonnan yhtenäisyyden lisääminen sekä vastuualueiden sisällä että välillä.

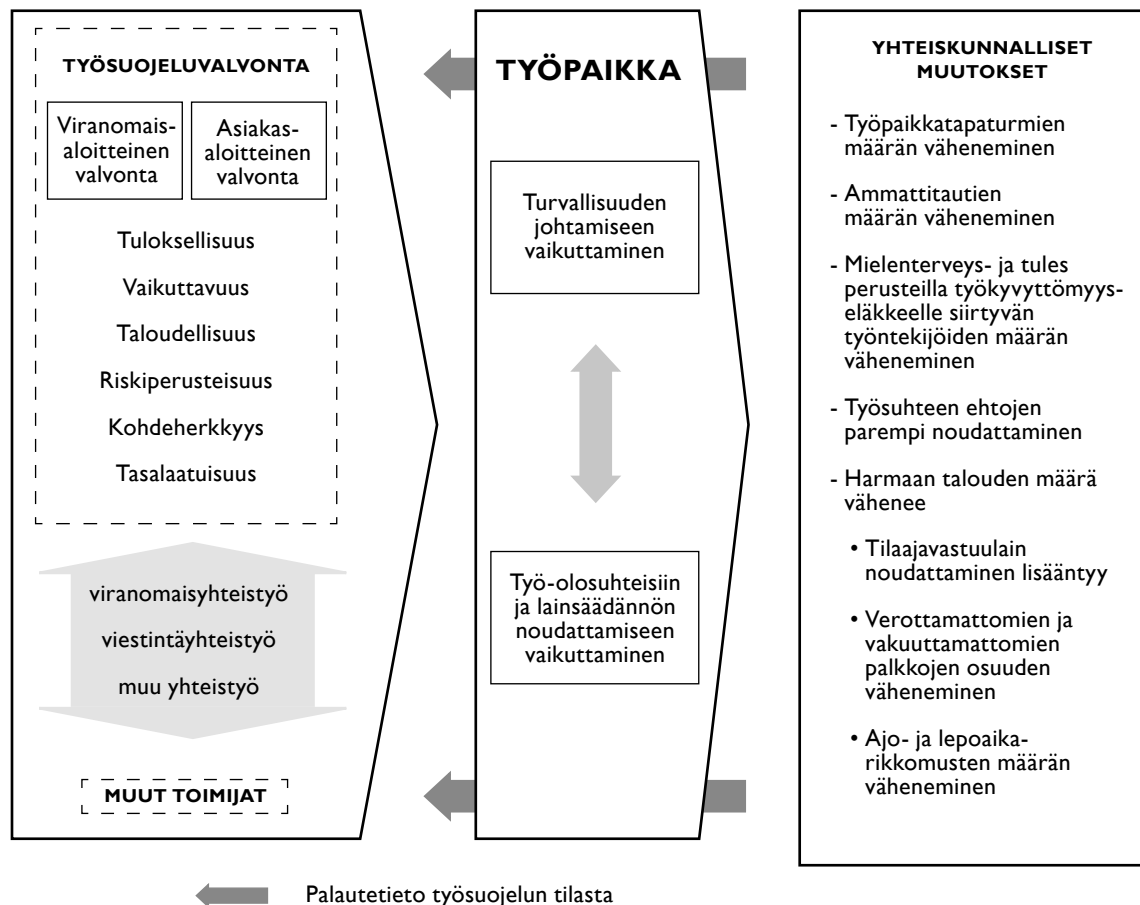
Varatuomari Jukka Ahtelan raportissa ”Työ hyväksi: sanoista tekoihin - Tekemistä kaikille” esitettiin yhteistyön lisäämistä työsuojelun eri toimijoiden välillä. Raportissa esitettyjen toimenpiteiden toteuttaminen etenee kolmikantaisessa valmistelussa. Toimenpiteillä on yhtymäkohtia myös työsuojelun vastuualueiden toimintaan.



# 4 TYÖSUOJELUVALVONTA RUNKOKAUDELLA 2016–2019

## 4.1 YHTEISKUNNALLINEN VAIKUTTAVUUS

Työsuojelun vastualueet toteuttavat työsuojeluhallinnon vaikutuspiirissä olevia hallitusohjelmassa tavoiteltavia yhteiskunnallisia muutoksia. Hallituksen toimintasuunnitelmissa esitettävät tavoitteet otetaan huomioon tulossopimuksissa. Yhteiskunnallisten muutosten aikaansaamiseksi työsuojelun vastualueiden tavoitteena on vaikuttaa työpaikkojen turvallisuuden johtamiseen ja työolosuhteisiin siten, että työpaikkatapaturmat, ammattitaudit, haitallinen kuormitus ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen vähenevät sekä vaikuttaa toiminnallaan myös työsuhteen ehtojen parempaan noudattamiseen ja harmaan talouden määrän vähentymiseen. Kuvassa 2 on esitetty työsuojeluvalvonnan yhteys yhteiskunnallisiin muutoksiin.



Kuva 2. Työsuojeluvalvonnan viitekehys

Työsuojeluvalvonta kohdistuu työnantajiin ja heitä velvoittavan lainsäädännön noudattamisen valvontaan. Työsuojeluvalvonta tukee ja edistää työpaikkojen omaehtoista työsuojelutyötä. Valvontaa tuetaan viestinnällä.

Työsuojeluhallinnon ohella työpaikkojen toimintaan vaikuttavat myös muut toimijat. Työsuojeluhallinto tekee yhteistyötä muiden työpaikkojen työsuojelua edistävien toimijoiden kanssa niissä asioissa, joissa tavoitteet näiden kanssa ovat yhteneviä.

Työsuojeluvalvonta kattaa sekä työterveys- ja työturvallisuusasioihin että työsuhteeseen liittyvän lainsäädännön valvonnan. Työmarkkinaosapuolilta ja SLIC-arvioinnissa saadun palautteen mukaisesti työterveys- ja työturvallisuusasioiden valvontaan käytetään nelivuotiskaudella 2016–2019 enemmän resursseja kuin työsuhteeseen liittyvän lainsäädännön valvontaan.

Työterveys- ja työturvallisuuslainsäädännön valvonta koostuu turvallisuuden johtamiseen laajasti vaikuttavien tekijöiden sekä työn yksittäisiin vaaratekijöihin liittyvän lainsäädännön valvonnasta. Työsuhteeseen liittyen valvotaan muun muassa työsopimus- ja työaikalain noudattamista. Valvonta kattaa osaksi myös julkisoi-keudellisessa palvelussuhteessa tehtävän työn esimerkiksi työaikalain osalta.

Työnantajavelvoitteiden noudattamisen valvonnalla on yhteys harmaan talouden torjuntaan. Harmaan talouden torjuntaan keskittyvä valvonta kohdistuu erityisesti tilaajavastuulain valvontaan sekä rakennusalalla henkilötunnisteen ja työmailla pidettävän työntekijäluettelon valvontaan. Harmaan talouden torjunnassa tiivis vi-  
ranomaisyhteistyö ja tietojen vaihto viranomaisten välillä ovat keskeisessä roolissa.

## 4.2 TOIMINNALLINEN TULOKSELLISUUS

Nelivuotiskaudella 2016–2019 kiinnitetään erityistä huomiota työsuojeluvalvonnan tuloksellisuuteen. Valvonnalla tavoitellaan vaikutuksia sekä työpaikkojen että yhteiskunnan tasolla.

Valvonnan tuloksellisuus syntyy valvonnan suuntaamisesta oikeisiin valvonta-kohteisiin ja valvottaviin asioihin sekä valvonnan aikaansaamista parannuksista turvallisuuden johtamisessa ja työolosuhteissa (vaikuttavuus) ja valvontatoimien taloudellisuudesta.

<p style="text-align: center;"><b>Valvonnan tuloksellisuus</b> <b>= suuntaaminen x vaikuttavuus x taloudellisuus</b></p>
--

Viranomaisaloitteisen valvonnan kohteet valitaan pääsääntöisesti riskiperusteisesti, kuitenkin valvonnan kattavuus huomioon ottaen. Valvontaa tehdään myös asiakasaloitteisesti. Tällöin asiakkaiden yhteydenottoihin vastataan kattavasti ja niiden perusteella toteutetaan tarvittavat valvontatoimenpiteet.

Työsuojeluviranomaisen tekemien tarkastusten kokonaismäärässä tapahtui suunnitellun mukaisesti lähes 50 % kasvu vuosien 2012–2015 aikana verrattuna vuoden 2010 tarkastusmäärään. Tulossopimuksissa sovitun mukaisesti tarkastusten kokonaismäärä vuonna 2015 on noin 30 000 tarkastusta. Se on todettu riittäväksi

määräksi sekä sidosryhmien että hallinnon omien näkemysten perusteella myös nelivuotiskaudella 2016–2019.

Valvonnan kohteena olleiden työpaikkojen määrä on kasvanut vuosina 2012–2015. Vuonna 2014 valvonnan kohteena oli noin 22 000 työpaikkaa. Riittävän kattavuuden varmistamiseksi valvontakohteiden määrälle asetetaan sekä vuosikohtainen että nelivuotiskauden kattava tavoite.

Työsuojeluvalvonnan vaikuttavuus syntyy pääasiassa asiakaskontaktissa työpaikkoihin ja niiden henkilöstöön. Tarkastuksilla tapahtuva vuorovaikutus on keskeisessä asemassa muutosten käynnistämisessä työpaikoilla. Valvonnan tulee olla kohdeherkkää, eli valvonta tulee sopeuttaa valvontakohteen työturvallisuustasoon valvonnan tasalaatuisuuden kuitenkään kärsimättä. Näin tuetaan tehokkaimmin työpaikan omaa työsuojelutyötä ja saadaan aikaan muutoksia työpaikan turvallisuusjohtamisessa ja työolosuhteissa. Valvontakäynneillä tapahtuvan viestinnän lisäksi myös muulla viestinnällä tuetaan valvonnan tavoitteita.

Vaikuttavan työsuojeluvalvonnan perustana on valvonnan suuntaamisen ja tehokkaiden välineiden lisäksi ammattitaitoinen ja osaava henkilöstö. Henkilöstön osaamista ja ammattitaidon ylläpitämistä ja niihin liittyvää osaamisen johtamista on käsitelty luvussa 4.4 Voimavarojen hallinta ja kehittäminen.

Taloudellisen toiminnan periaatteet ja seuranta on kuvattu luvussa 5 Työsuojelun vastuualueiden voimavarajaon perusteet.

#### **Tavoitteet**

- Valtakunnallisesti toteutetaan vuosittain vähintään 30 000 tarkastusta, joista 2 000 on tilaajavastuutarkastuksia.
- Valtakunnallisesti tehdään vuosittain tarkastuksia vähintään 23 000 valvontakohteessa.
- Valtakunnallisesti tehdään nelivuotiskauden aikana tarkastuksia vähintään 60 000 valvontakohteeseen.

### 4.2.1 Viranomaisaloitteinen valvonta

Viranomaisaloitteisen valvonnan tavoitteena on vaikuttaa mahdollisimman tuloksellisesti työpaikkojen omaan työsuojelutoimintaan tavoiteltujen yhteiskunnallisten muutosten aikaansaamiseksi. Tämä toteutetaan kohdentamalla valvontaa valtakunnallisesti toimintaympäristöanalyysissa esille nousseiden riskitekijöiden ja riskitoimialojen perusteella. Osa valvonnasta toteutetaan valtakunnallisina valvontahankkeina, joihin yhdistetään viestintää. Lisäksi tuloksellisen valvonnan keinoina käytetään muun muassa valvontaiskuja, turvallisuuskilpailuita ja kampanjoita.

Valvonnan riskiperusteisen kohdentamisen lisäksi tulossopimuksissa otetaan huomioon hallituksen toimenpidesuunnitelmassa mahdollisesti esitettävät tavoitteet. Valvonnan kattavuuden varmistamiseksi valvontaa kohdennetaan myös muille kuin riskiperusteisesti valituille toimialoille.

Valtakunnallisesti määriteltyjen valvottavien asioiden ja toimialojen lisäksi vastualueet voivat kohdentaa valvontaa alueellisesti valittaville toimialoille ja valvottaviin asioihin. Valvontakohteiden valinnassa vastualueet käyttävät muun muassa valtakunnallisen toimintaympäristöanalyysin ja Vera valvonta - tietojärjestelmän tietoja. Vastualueet voivat käyttää myös muita tiedonkeruumenetelmiä sekä hyödyntää esimerkiksi sidosryhmien asiantuntemusta kohteiden valinnassa.

Toimialojen sisällä on valvontaa suunnataan työpaikoille, joiden turvallisuuden hallinta ei ole lainsäädännön edellyttämällä tasolla. Valvontaa kohdennetaan kaiken kokoisiin valvontakohteisiin. Eri kokoisiin valvontakohteisiin kohdentuvan valvonnan määrää seurataan vuosittain ja sille asetetaan tarvittaessa vastuualuekohtaisia tavoitteita.

Viranomaisaloitteisen valvonnan eri osa-alueet on esitetty kuvassa 3. Kuvassa esitetyt segmentit ovat viitteellisiä.



Kuva 3. Viranomaisaloitteisen valvonnan resurssien käyttö

### Valtakunnallisen viranomaisaloitteisen valvonnan kohdentaminen

Viranomaisaloitteinen valvonta kohdennetaan pääasiassa riskiperusteisesti. Valvontaa kohdennetaan valtakunnallisesti toimintaympäristöanalyysissa esille nousseiden riskitekijöiden perusteella.

Työpaikoilla turvallisuuden hallinnan perustan luovat työturvallisuuslaissa, työterveyshuoltolaissa, laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteis-

toiminnasta sekä työaikalaissa määritellyt velvoitteet. Alkukeskustelussa käsitellään valmistavasti tiedot

- työnantajan vastuista
- vaarojen tunnistamisesta ja niiden merkityksen arvioinnista
- työsuojelun toimintaohjelmasta
- työpaikan työsuojeluyhteistyöstä
- työterveyshuollosta
- työaikakirjanpidosta.

Näiden velvoitteiden noudattaminen varmistetaan kaikissa viranomaisaloitteisen valvonnan kohteissa lukuun ottamatta tilaajavastuuvalvontaa ja muita erikseen sovittavia valvontatoimenpiteitä. Tarkemmin käsittelyn tasosta sovitaan tulossopimuksissa. Valvonta toteutetaan tarkoituksenmukaisella tavalla valvontakohteiden olosuhteet huomioon ottaen.

Taulukossa 1 on toimintaympäristöanalyysin perusteella listattu muut keskeiset valvottavat asiat. Kunkin valvottavan asian osalta on myös valittu valtakunnallisesti valvonnan kohteena olevat toimialat. Toimialojen määrittelyssä on hyödynnetty myös eläkeuudistukseen liittyvän työuraeläkkeen perusteena olevia toimialoja. Toimialojen sisällä on suurta työpaikkakohtaista vaihtelua riskitekijöiden esiintyvyydessä.

Psykososiaalista kuormitusta valvotaan viranomaisaloitteisesti kaikilla toimialoilla työpaikan olosuhteet huomioon ottaen. Kaikilla työpaikoilla käsiteltäväksi otettavat psykososiaaliseen kuormitukseen liittyvät asiat sovitaan tulossopimuksissa. Taulukossa 1 on kuitenkin määritelty ne toimialat, joissa psykososiaalista kuormitusta esiintyy erityisen paljon. Ruksilla (x) merkityt ne toimialat, joilla kutakin psykososiaalisen kuormituksen osatekijää erityisesti esiintyy. Lisäksi sarakkeeseen ”Psykososiaalinen kuormitus” on numerolla yksi (1) merkityt ne toimialat, joilla erityisesti esiintyy psykososiaalista kuormitusta jossain muodossa.

Valvonnan vaikuttavuus varmistetaan valvomalla valvontakohteiden työturvallisuuden hallintajärjestelmää. Käytännön tasolla hallintajärjestelmä koostuu tarkastuksilla valvottavista asioista. Hallintajärjestelmien sisällöt määritellään tulosohtausprosessissa syksyn 2015 aikana.

Painotus on ministeriön seurantakohde. Seurannassa käytetään Verasta saatavia aineistoja. Painotus ei ole tulostavoite.

## **Valtakunnalliset hankkeet**

Valtakunnallista viranomaisaloitteista valvontaa toteutetaan myös hankkeina. Hankemuotoisella valvonnalla varmistetaan osaltaan tunnistettujen ongelmakohteiden tehokas valvonta sekä valvontatoiminnan tavoitteellinen kehittäminen.

Valtakunnalliselle valvontahankkeelle on oltava selkeä tarve ja perustelu. Hankkeen tulee vastata työelämän muutoksiin tai epäkohtiin tai sille tulee löytyä perustelut työsuojeluhallinnon tai sidosryhmien esiin nostamista asioista. Työsuojeluhallinnossa esimerkiksi lainsäädäntömuutokset tai tarve valvonnan yhtenäistämiseen voivat olla keskeisiä tekijöitä hankkeen käynnistämiseksi.

TOL	TAPATURMA-VAARA	PSYKOSOSIAALINEN KUORMITUS					FYYSINEN KUORMITUS	KEMIALLISET TEKIJÄT	KOSTEUS JA HOME	HARMAA TALOUS	EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET	ULKOMAINEN TYÖVOIMA	
		Väkivallan uhka	Vaikeat vuorovaikutus-tilanteet	Jatkuvaa varuillaan olo	Työajat	Psyko-sosiaalinen kuormitus							
A Maatalous, metsätalous ja kalatalous	01				x							5	
	02				x							3	
C Teollisuus	10				x							2	
	16	I										1	
	20			x	x							2	
	24											2	
	25	I										3	
	35					x							1
E Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu ympäristön puhtaanapito	38											1	
F Rakentaminen	41	I		x	x							6	
	42	I			x							5	
	43	I		x	x							6	
G Tukku- ja vähittäiskauppa; moottoriajoneuvojen ja moottoripyörien korjaus	46											1	
47		x										3	
H Kuljetus ja varastointi	49	I	x	x	x							5	
	50											2	
	52			x								3	
I Majoitus- ja ravitsemistoiminta	53	I										3	
	55		x									4	
	56		x									5	
	78	I			x							2	
N Hallinto- ja tukipalvelutoiminta	80		x									1	
	81	I	x									5	
P Koulutus	85		x	x								3	
	86		x	x								5	
Q Terveys- ja sosiaalipalvelut	87		x	x								4	
	88		x	x								4	
Painotus %		10-20	20-30					20-30	10-20	1-5	5-15	5-15	10-15

Taulukko I. Valvonnan valtakunnallinen kohdentaminen ja valvottavien asioiden painotus

Hankkeeseen osallistuvat pääsääntöisesti kaikki vastualueet. Potentiaalisten valvontakohteiden määrän tulee olla riittävän suuri. Hankkeen vähimmäiskesto on kaksi vuotta. Tällöin pystytään toteuttamaan mahdollinen jälkivalvonta ja saadaan todennettua valvonnan vaikuttavuutta sekä toteuttamaan hankkeen suunnittelu ja raportointi laadukkaasti.

Hankkeelle laaditaan hankesuunnitelma työsuojeluhallinnon valvontaohjeiden ja yhteisesti hyväksytyjen menettelytapojen mukaisesti. Hankesuunnitelma sisältää seuraavat asiat:

- Seurattavat tavoitteet
- Sisältö ja kohdentaminen
  - valtakunnallinen ja alueellinen kohdentaminen
  - hankkeeseen sisältyvien mahdollisten valtakunnallisten toimijoiden valvonta
  - vastuualuekohtaiset resurssit
- Asialista
  - yhteinen asialista, jota käytetään
  - vastuualueiden mahdollista lisätä kuitenkin perustellusti omia kohtia
- Yhteismitallisuuden varmistaminen
  - tarvittaessa hankkeeseen osallistuville koulutusta
  - hankkeen jälkeen tehtyjen linjausten levittäminen
- Tulosten käsittely ja tulkinnat, raportointi ja johtopäätökset
- Viestintä
- Sidosryhmäyhteistyö

Toteutettavien valtakunnallisten hankkeiden tarvetta arvioidaan vuosittain. Hankkeiden valinnassa otetaan huomioon myös EU:n aloitteesta toteutettavat hankkeet.

Edellä mainitut tekijät huomioon ottaen valtakunnallisina valvontahankkeina toteutetaan nelivuotiskaudella 2016–2019 seuraavat valtakunnalliset valvontahankkeet. Niiden lisäksi toteutetaan tarvittaessa myös muita, myöhemmin määriteltäviä valtakunnallisia valvontahankkeita.

## **Yhteiset työpaikat**

Yhteisiä työpaikkoja esiintyy yhä laajemmin kaikilla toimialoilla. Yhteisen työpaikan keskeisten haasteiden selkiyttämiseksi ja veloitteiden valvonnan yhdenmukaistamiseksi toteutetaan tutkimus-, viestintä- ja valvontahanke, joka kohdennetaan tulossopimuksissa määritettävälle toimialalle.

Hankkeessa yhteisen työpaikan valvontaan laaditaan yhteiset menettelyt. Valvontaa kohdennetaan erityisesti perehdytykseen ja opastukseen sekä tiedon kulkuun vaarojen arvioinnissa havaituista vaaratekijöistä. Aiheesta toteutetaan koko nelivuotiskauden kestävä hanke. Hanke kytketään soveltuvilta osin vuokratyötä käsittelevään hankkeeseen.

## Vuokratyö

Vuokratyössä työturvallisuusriskit korostuvat, koska työ on usein kausiluonteista eikä perehdytykseen aina panosteta samalla tavoin, kuin yrityksen oman henkilöstön kohdalla. Myös työnantajavastuiden jakautumisessa työvoimaa välittävän ja käyttävän yrityksen välillä on edelleen epäselvyyksiä.

Euroopan johtavien työsuojelutarkastajien komitean SLIC teemana vuosina 2016–2017 on vuokratyö. Aiheesta toteutetaan kaksivuotinen valvonta- ja viestintähanke.

## Korjausrakentaminen

Rakennusala on työturvallisuuden näkökulmasta monelta eri kannalta tarkasteltuna haasteellinen ala. Korjausrakentamisessa korostuvat muun muassa kemiallisista altisteista johtuvat terveysongelmat. Kansallisen kemikaaliohjelman kemikaaliviestintäverkosto on valinnut rakennusalan kemikaalit vuoden 2016 teemaksi. Lisäksi asbestilainsäädännön uudistuminen vaikuttaa rakennusalan toimintaan.

Valvontaa pyritään kohdentamaan erityisesti viemärisaneeraukseen (epoksialtistus) ja purkutyöhön (kvartsi, asbesti, rakennuspöly). Vuonna 2016 valvonnassa otetaan huomioon kemikaaliviestintäverkoston rakennusalan kemikaaleihin liittyvän teemavuoden toimenpiteet. Asbestilainsäädännön uudistuminen otetaan huomioon erityisesti viestinnässä.

Aiheesta toteutetaan kaksivuotinen valvonta- ja viestintähanke vuosina 2016–2017.

## (Yksityinen) sosiaali- ja terveysala

Sosiaali- ja terveysalalla esiintyy useita erilaisia työturvallisuuteen liittyviä haasteita. Erityisesti yksityisellä sektorilla työtä tehdään usein asiakkaiden kodeissa, vaihtelevissa olosuhteissa. Väestön ikääntyessä ala kasvaa jatkuvasti ja alalle syntyy myös uusia toimijoita. Valvonnan ja viestinnän avulla varmistetaan, että alalla on tietoa työnantajavelvoitteista ja työntekijöiden työkyvyn ylläpitämisestä huolehditaan.

Valvonta kohdennetaan erikseen valittaviin valtakunnallisiin toimijoihin sekä alueellisesti valittaviin kohteisiin kattavasti. Valvonnassa käsitellään erityisesti psykososiaalista ja fyysistä kuormitusta sekä työsuhteen ehtoihin liittyviä työnantajavelvoitteita. Hankkeeseen liittyvässä viestinnässä otetaan huomioon myös henkilökohtaisten avustajien työsuojelu. Aiheesta toteutetaan kaksivuotinen valvonta- ja viestintähanke vuosina 2017–2018.

## Muu valtakunnallisesti kohdennettava valvonta

Valtakunnallisten hankkeiden lisäksi toteutetaan muita valtakunnallisia valvontatoimenpiteitä kuten valvontaiskuja, valtakunnallisia teemapäiviä ja turvallisuuskilpailuja. Näiden avulla voidaan joustavasti nostaa esille ja reagoida työympäristön ongelmakohtiin yhdessä sidosryhmien kanssa. Vaikuttavuuden lisäämiseksi valvontatoimenpiteisiin kytketään vahvasti mukaan viestintä.



Valtakunnallisesti toteutetaan valvontaiskuja, joissa resursseja suunnataan lyhyen ajanjakson aikana tietyn teeman tai toimialan valvontaan. Yhteistyötahot ja yhteistyön muodot määritellään tapauskohtaisesti. Valtakunnallisten valvontaiskujen kohdentuminen määritellään tulossopimuksissa, johtajakokouksissa tai valvontakokouksissa. Toimintaympäristöanalyysissa mahdollisiksi teemoiksi esille nousivat harmaa talous, ulkomainen työvoima, kuljetusala ja siinä erityisesti työskentelyolosuhteet lastauslaitureilla sekä biologinen altistus jätteiden käsittelyssä.

Työsuojelun vastuualueet osallistuvat erikseen määriteltävällä tavalla myös työmarkkinajärjestöjen kanssa yhteistyössä toteutettaviin teemapäiviin ja -viikkoihin sekä turvallisuuskilpailuihin.

Markkinavalvonnassa toteutetaan kansallisia henkilösuojainten, koneiden ja laitteiden sekä köysiratojen markkinavalvontaohjelmia, joissa on otettu huomioon myös EU:sta tulevat kampanjat ja valvonnan kohdentamisperusteet. Lisäksi tuotteiden vaatimustenmukaisuuden valvontaa tehdään työpaikkatarkastusten yhteydessä.

## Vastuualuekohtainen kohdentaminen

Runkosuunnitelmassa määritellyn valtakunnallisen viranomaisaloitteisen valvonnan lisäksi vastuualueet voivat kohdentaa valvontaa omien valvontahavaintojensa sekä alueellisilta sidosryhmiltä saamansa palautteen perusteella.

Työsuojeluviranomaisen näkyvyyden varmistamiseksi osa valvonnasta tulee kohdentaa myös niille toimialoille ja niihin valvottaviin asioihin, joille valvontaa ei riskiperusteisesti kohdenneta. Näillä toimialoilla valvontaa tulee kohdentaa kaiken kokoisiin valvontakohteisiin.

Alueellisesti kohdennettavasta valvonnasta sovitaan tulossopimuksissa.

### Tavoitteet

- Niiden valvontakohteiden lukumäärä kasvaa, joissa tulossopimuksissa määritellyillä toimialoilla turvallisuuden hallintajärjestelmät on valvottu eli ne ovat kunnossa tai viranomaisohjaus on meneillään. Valvontakohteiden määrä määritellään tulossopimuksissa.
- Psykososiaalista kuormitusta valvotaan viranomaisaloitteisesti kaikilla toimialoilla työpaikkojen olosuhteet huomioon ottaen.
- Vastuualueet osallistuvat valtakunnallisten hankkeiden suunnitteluun ja toteuttavat ne hankesuunnitelman mukaisesti.

## 4.2.2 Asiakasaloitteinen valvonta

Työsuojelun vastuualueet vastaavat kattavasti kaikilta toimialoilta ja työpaikoilta tulevaan asiakaskysyntään sovittuja toimitus- ja saatavuusaikoja noudattaen toimivaltansa rajoissa. Yhdenvertaisuus ja syrjintäsäännöksiensä sekä työelämän tietosuojasäännösten valvontaa tehdään ensisijaisesti asiakasaloitteisesti.

Asiakasaloitteiseen valvontaan käytettyjä resursseja seurataan ja asetetaan resurssien käyttöön liittyviä tavoitteita.

Työsuojeluviranomaisen tavoitettavuutta parannetaan valtakunnallisen puhelinneuvontanumeron käyttöön otolla. Työsuojeluviranomaisen puhelinneuvonnasta sovitaan tarkemmin tulosneuvotteluissa.

#### **Tavoitteet**

- Asiakasaloitteinen valvonta/toiminta hoidetaan täysimääräisesti sovittuja palveluiden toimitus- ja saatavuusaikoja noudattaen.

## 4.3 TUOTOKSET JA LAADUNHALLINTA

### 4.3.1 Valvonta

Työsuojelun vastuualueet käyttävät vaikutuksia aikaansaavia ja yhtenäisiä toimintatapoja sekä valvontaotteita ja -menetelmiä. Valvonnan menetelmät valitaan mahdollisimman kohdeherkästi valvonnan tasalaatuisuuden kuitenkin heikkenemättä. Valvonnan ja tarkastuksen toteuttaminen kuvataan tarkemmin valvontaohjeissa. Valtakunnallisten valvontahankkeiden tarkastuksilla käytetään aina hankkeelle laadittua yhteistä asialistaa.

Työelämän jatkuva muutos edellyttää, että valvonta ja sen menetelmät kehittyvät edelleen. Kehittäminen merkitsee myös uusien menetelmien ja työotteiden käyttöönottoa. Työsuojeluhallinto panostaa yhtenäisten ja vaikuttavien menetelmien sekä työvälineiden kehittämiseen varmistaakseen työpaikkojen työolosuhteiden parantumisen sekä tasapuolisen kohtelun ja työsuojeluviranomaisen toiminnan laadun.

Tilaajavastuuvalvontaa toteutetaan tavanomaisten tilaajavastuutarkastusten lisäksi yhteistyössä vastuualueiden toimiala- ja ulkomaalaistarkastajien kanssa. Tiedon vaihtoa näiden tarkastajaryhmien välillä kehitetään edelleen.

Myös sovittujen palveluiden toimitus- ja saatavuusaikojen noudattaminen on laadukkaan valvonnan osatekijä. Tarkastuskertomukset toimitetaan työpaikoille ja kehotusten jälkivalvonta toteutetaan sovituissa aikarajoissa.

Työsuojelun vastuualueilla on käytössä toisiaan tukevat ja täydentävät menetelmät toiminnan arviointiin. Työsuojelun vastuualueiden välisellä yhteistyöllä, toiminnan yhteisellä suunnittelulla, tietojen vaihdolla ja hyvien käytäntöjen levittämällä varmistetaan osaltaan toiminnan tasalaatuisuutta ja kehittymistä. Vuosina 2012–2014 työsuojelun vastuualueilla toteutettiin laaja vertaisarviointi. Tulevan nelivuotiskauden aikana toteutetaan rajatumpi arviointi, jonka kohdistamisesta sovitaan erikseen tulossopimuksilla.

Vera valvonta - tietojärjestelmä on keskeinen valvonnan laadun hallinnan ja tarkkailun väline. Pitkällä aikavälillä myös valvonnan vaikuttavuutta voidaan arvioida seuraamalla työpaikkojen työolojen muutosta.

Runkokauden 2012–2015 aikana työsuojeluhallinnossa on toiminut koordinaatioryhmiä ja verkostoja, joiden tavoitteena on ollut luoda yhtenäisiä valvontakäytäntöjä kyseisille alueille. Tarvittaessa tulevan nelivuotiskauden aikana perustetaan vastaavia työryhmiä, joiden tavoitteena on edistää runkosuunnitelman tavoitteiden toteutumista ja valvonnan yhtenäisyyttä.

Vuosien 2014–2015 aikana pilotoitiin valvonnan koordinaatiotehtäviä. Tulevalla nelivuotiskaudella tarvittavat koordinaatiotehtävät määritellään tulossopimuksissa.

#### **Tavoitteet**

- Yhdenmukainen ja tasalaatuinen valvonta
- Velvoitteiden jälkivalvonta hoidetaan sovitussa aikataulussa ja sovittujen toimintatapojen mukaisesti
- Valtakunnallisista hankkeista saatujen tietojen pohjalta määritellyt työsuojeluhallinnon toimenpiteet toteutuvat

### 4.3.2 Sidosryhmäyhteistyö ja viestintä

Sidosryhmäyhteistyö ja viestintä tukevat vaikuttavasti ja tehokkaasti työsuojelun vastuualueiden nelivuotiskauden tavoitteiden toteuttamista. Sidosryhmäyhteistyön ja viestinnän sisältö ja kohdentaminen suunnitellaan rinnakkain valvonnan kanssa. Sidosryhmäyhteistyötä ja viestintää toteutetaan valvontaa tukevinä sekä valvonnan erillisinä toimenpiteinä.

#### **Sidosryhmäyhteistyö**

Sosiaali- ja terveystieteiden hallinnon laitosten yhteistyötä tehostetaan tulostavoitteiden yhteensovittamisen avulla. Tällä tuetaan sekä STM:n hallinnon yhteiskunnallisten vaikuttavuustavoitteiden että työsuojeluhallinnon tavoitteiden toteutumista.

Viranomaisyhteistyön tavoitteena on valvonnan tehokas kohdentaminen ja valvonnan vaikuttavuuden lisääminen eri viranomaisten toisiaan tukevien toimenpiteiden avulla. Yhteisten valvontatoimenpiteiden lisäksi toisiaan tukeva viestintä ja tehokas tiedon vaihto lisäävät valvonnan tehokkuutta ja vaikuttavuutta. Viranomaisyhteistyön merkitys korostuu ulkomaalaisvalvonnassa ja osassa harmaan talouden torjuntaan liittyviä tarkastuksia.

Muiden sidosryhmien kanssa tehtävä yhteistyö painottuu tiedon vaihtoon ja yhteisiin viestintätoimenpiteisiin. Muiden sidosryhmien kanssa tehdään yhteistyötä erityisesti hankkeissa, valvontaiskuissa, turvallisuuskilpailuissa ja muissa vastaavissa toimenpiteissä.

Työsuojelun vastuualueiden sidosryhmäyhteistyön laatua arvioidaan STM:n hallinnonalan ja aluehallintovirastojen sidosryhmäkyselyistä saatujen tulosten perusteella. Yhteistyössä sidosryhmien kanssa laaditaan työsuojeluvalvonnan sähköinen asiakaspalautejärjestelmä ja otetaan se käyttöön nelivuotiskauden 2016–2019 loppuun mennessä. Asiakaspalautejärjestelmän mahdolliset kytkennät valvontatietojärjestelmän sähköisiin asiointipalveluihin selvitetään.

## Viestintä

Valvontahankkeiden toteutussuunnitelmissa kuvataan myös hankkeeseen liittyvä viestintä ja siihen varattava resurssiosuus. Viestintä on keskeisessä roolissa myös erilaisten valvontaiskujen ja kampanjoiden toteutuksessa ja niihin liittyvään viestintään laaditaan erilliset suunnitelmat. Lisäksi viestinnällä tuetaan ja täydennetään muuta valvontaa. Nelivuotiskauden aikana viestitään erityisesti työnantajan mahdollisuuksista tehokkaasti hyödyntää työterveyshuoltoa ja työsuojelun yhteistointintaa.

Viestinnässä käytetään monipuolisesti eri keinoja ja välineitä. Viestinnässä esitään aktiivisesti tehokkaimpia keinoja tavoittaa oikeita kohderyhmiä ja edistää valvonnan vaikuttavuutta.

Uudistetulla tyosuojelu.fi verkkopalvelulla varmistetaan entistä tehokkaampi ja asiakaslähtöisempi sähköinen viestintä. Tyosuojelu.fi -verkkopalvelu tukee tehokkaasti työsuojeluvalvontaa ja työpaikkojen omaehtoista työsuojelua sekä tarjoaa ajantasaista ja ymmärrettävää työsuojelutietoa. Verkkopalvelu tarjoaa mahdollisuuden kehittää työsuojelun sähköistä julkaisutuotantoa. Työsuojelunäyttelyä kehitetään valvontaa tukevaksi siten, että näyttelyn resursseja käytetään entistä enemmän tukemaan runkokaudeksi sovittuja ydinviestejä ja teemoja työsuojeluvalvonnan vaikuttavuuden kannalta oleellisissa tilaisuuksissa eri puolilla maata. Sisäisessä tiedottamisessa ja keskitetyssä sidosryhmäviestinnässä hyödynnetään henkilöstölehteä. Työsuojeluhallinnon sisäisen intranetin kehittämistyö käynnistyy runkosopimuskauden loppupuolella. Tyosuojelu.fi -verkkopalvelun kävijämäärää seurataan vuosittain. Verkkopalvelun laatua seurataan lisäksi kävijäkyselyn avulla.

Työsuojelun vastuualueiden yhteisiä viestintäresursseja hyödynnetään tehokkaasti ja viestintää koordinoidaan kokonaisuutena. Vastuualueet vastaavat siitä, että vastuualuekohtaiset viestinnän resurssit tukevat osaltaan tehokasta viestinnän hyödyntämistä valvonnassa. Pohjois-Suomen työsuojelun vastuualue organisoii viestinnän yhteiset resurssit ja johtaa niiden käyttöä sekä laatii yhdessä kaikkien vastuualueiden kanssa valtakunnallisen viestinnän suunnitelman. Tavoitteena on, että viestintä on hyvin organisoitua niin johtamisen, osaamisen kuin resurssienkin osalta.

Valtakunnallisessa ja alueellisissa viestinnässä otetaan huomioon EU:sta tulevat teemat ja niihin liittyvä valvonta. Vuosina 2016–2017 SLIC:n toteuttaman eurooppalaisen hankkeen teemana on vuokratyö ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kampanjan teemana on Healthy Workplaces for all ages – Terveellinen työ –Elämän eri vaiheissa. Vuokratyöstä toteutetaan valvontahanke ja Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston kampanja kytketään valvontaan

erikseen sovittavalla tavalla. Lisäksi valtakunnallisella viestinnällä tuetaan työssä oppimisen turvallisuutta.

#### 4.4 VOIMAVAROJEN HALLINTA JA KEHITTÄMINEN

Voimavarojen hallinta ja kehittäminen on osa vastuualueiden johtamista. Se on systemaattista työtä, jonka tavoitteena on toiminnan taloudellisuus. Operatiivisella johtamisella varmistetaan, että valvonnassa toteutetaan runkosuunnitelmassa ja tulossopimuksissa sovittuja tavoitteita.

Henkilöstö on vastuualueiden tärkein voimavara. Vastuualueet luovat ja ylläpitävät henkilöstönsä osaamista niin valvonnan sisällön kuin toteutustavankin osalta. Vertaisoppimista tuetaan sekä vastuualueiden sisällä että vastuualueiden välillä, esimerkiksi valtakunnallisissa hankkeissa. Osaamisen kehittämisellä varmistetaan myös valvonnan laatua. Vastuualueiden johtajat vastaavat oman henkilöstönsä osaamisen kehittämisestä. Osaamisen kehittämisen tavoitteena on henkilöstön osaamisen tehokas hyödyntäminen ja suunnitelmallinen kehittäminen.

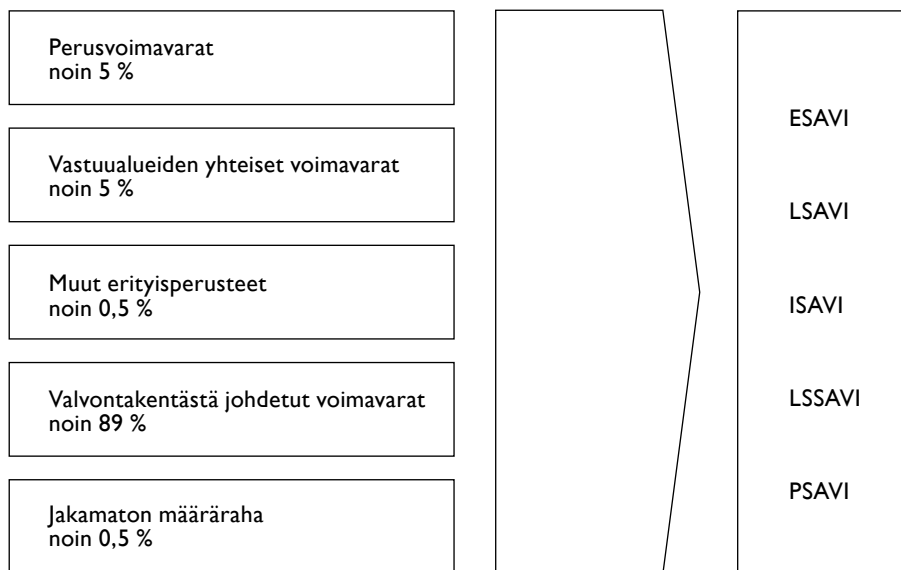
Työsuojelun vastuualueilla on käytössä myös valvontaa tehokkaasti tukeva koulutusjärjestelmä. Itä-Suomen työsuojelun vastuualue vastaa yhteistyössä muiden vastuualueiden kanssa valtakunnallisen koulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta. Erityisosaamista kehitetään ja hyödynnetään tehokkaammin valtakunnallisesti. Valtakunnallisesti osaamista kehitetään koulutus suunnitelman mukaisesti. Koulutuksen laatua seurataan sisäinen asiakastytyväisyyskyselyn avulla.

Voimavarojen käytön tehostamiseksi työsuojeluhallinnossa hyödynnetään digitalisaation tarjoamia mahdollisuuksia. Tietojärjestelmiä kehitetään niin, että ne tukevat entistä paremmin valvontaa ja tehostavat valvontaresurssien käyttöä. Sähköisen asioinnin kehittämisellä tehostetaan sekä vastuualueiden että yritysten voimavarojen käyttöä ja tiedon tehokkaampaa hyödynnettävyyttä valvonnan tukena. Myös eri viranomaisrekistereiden yhteensopivuuden suunnitelmallinen lisääminen ja tiedonkulun automatisointi tehostavat resurssien käyttöä. Länsi- ja Sisä-Suomen työsuojelun vastuualue vastaa tietojärjestelmien kehittämisestä yhteistyössä muiden vastuualueiden kanssa.

# 5 TYÖSUOJELUN VASTUUALUEIDEN VOIMAVARAJAON PERUSTEET

Valtion talousarviossa työsuojelun vastuualueiden toimintaan myönnetään vuosittain kaksivuotista siirtomäärärahaa. Määrärahan jako vastuualueiden kesken tapahtuu STM:n työsuojeluosaston ja vastuualueiden välisessä tulosohtausprosessissa. Määrärahan jakoa varten käytetään yhdessä sovittua, laskennallista mallia. Malli voidaan jäsentää siten, että osa määrarahasta jaetaan valvontakentästä johdetun voimavaratarpeen mukaan ja osa muilla, alla esitetyillä perusteilla.

Malli esittää ns. optimilaskelman vastuualueiden kesken, mutta vuosittaisessa talousarviomenettelyssä ja tulosohtausprosessissa voidaan tehdä tarvittavia tarkennuksia. Optimilaskelman perusteella tehtävä jako on suuntaa-antava ja sitä kohti pyritään tulossopimuskaudella. Optimilaskelmaan perustuvaa määrärahan jakoa voidaan korjata harkinnalla, jotta se ei aiheuta yllättäen sopeutustarpeita vastuualueille. Tulossopimuskauden aluksi laaditaan suunnitelma toiminnan sopeuttamisesta laskelman mukaiseksi. Katso liitteet 2 ja 3.



Kuva 4. Tulossopimus- ja talousarviovuoden 2015 mukainen voimavarajako

## 5.1 PERUSVOIMAVARAT

Vastuualueiden perusvoimavaroja varten varataan 250 000 euroa vastuualuetta kohden eli 1 250 000 euroa jaetaan tällä perusteella. Perusvoimavarat on tarkoitettu käytettäväksi toimintoihin, joilla turvataan valvontakentästä riippumaton vastualueen toiminta.

## 5.2 VASTUUALUEIDEN YHTEISET VOIMAVARAT

Vastuualueiden yhteisissä voimavaroissa on kyse toiminnoista, jotka on keskitetty yhdelle vastuualueelle ja jotka edellyttävät erillisiä voimavaroja. Keskitetyissä toiminnoissa on kyse sekä tukipalvelutehtävistä, jotka palvelevat kaikkia vastuualueita että valvonnan toimivallan käytöstä, kuten lupien myöntämisestä. Kyse on pysyväluonteisista tehtävistä.

Etelä-Suomen aluehallintovirastoon keskitettyjen tilaajavastuutarkastajaresursien osalta vaikutus määrärahojen jakoon määritellään tulossopimuksessa valtion talousarvioesityksen valmistuttua.

Tulossopimuskaudelle 2016–2019 tehdään erikoistumistyöryhmän raportissa (STM:n raportteja ja muistioita 2014:41) esitettyjä uudistuksia. Voimavarojen jakamisen kannalta oleelliset muutokset ovat tukipalvelutehtävien uudelleen sijoittaminen ja toimivallan keskittäminen mm. lupatehtävissä.

Länsi- ja Sisä-Suomen työsuojelun vastuualue vastaa vuoden 2015 loppuun asti keskitetyistä tukipalvelutehtävistä. Vuoden 2016 alusta toiminnot jaetaan seuraavasti:

- Koulutus (ISAVI)
- Tietojärjestelmät (LSSAVI) ja
- Viestintä (PSAVI)

Voimavarojen riittävyyttä arvioidaan vuoden 2016 syksyllä. Erikoistumistyöryhmän muiden esitysten, kuten lupatehtävien keskittämisen, resurssivaikutukset käsitellään tulossopimusprosessissa. Tällä perusteella jaettavat voimavarat ja euromäärät määritellään tulosneuvotteluiden yhteydessä. Voimavaratarve riippuu mm. toiminnalle asetetuista tavoitteista ja lainsäädännöstä tulevista uusista tehtävistä ja niihin myönnetystä lisävoimavaroista.

## 5.3 MUUT ERITYISPERUSTEET

Muut erityisperusteet kattavat sellaiset vastuualueiden voimavaratarpeet, jotka syntyvät vastuualueiden olosuhteiden eroista ja muista kuin edellisessä kohdassa mainituista tehtävistä.

Pohjois-Suomen työsuojelun vastuualueelle myönnetään 90 000 euron lisämääräraha vuodessa alueen laajuudesta ja pitkistä matkoista johtuvina matkakuluina. Lisäksi Lounais-Suomen työsuojelun vastuualueelle aiheutuu ylimääräisiä kustannuksia Ahvenanmaan työsuojelun valvonnan järjestämisestä. Jälkimmäiseen tarkoitukseen varattavan määrärahan suuruus käsitellään tulossopimusneuvotteluissa.

## 5.4 VALVONTAKENTÄSTÄ JOHDETUT VOIMAVARAT

Aikaisemmin jakoperusteita on ollut käytössä kolme. Runkosuunnitelmakaudelle 2016–2019 laskentaa yksinkertaistetaan poistamalla käytöstä työolotekijä. Valvontakenttää kuvaava voimavaraosuus perustuu vastuualueen palkansaajien ja

valvontakohteiden lukumäärään. Valvontakentästä nousevaa voimavaratarvetta kuvataan osatekijöiden yhdistelmänä ja osatekijät painotetaan seuraavasti:

- palkansaajien määrä (painoarvo 0,3) ja
- valvontakohteiden määrä (0,7).

Palkansaajien lukumäärä perustuu Tilastokeskuksen tietoihin. Palkansaajien lukumäärä kuvaa asiakasaloitteisen kysynnän osuutta. Valvontakohteiden lukumäärä perustuu Vera -tietojärjestelmän tietoihin. Valvontakohteiden lukumäärä on keskeisin valvonnan kenttää ja kysyntää kuvaava tekijä.

## 5.5 JAKAMATON MÄÄRÄRAHA

Lisäksi talousarvion määrärahaa jätetään jakamatta vuosittain riittävä määrä ennalta arvaamattomia menoja varten. Tätä niin kutsuttua jakamatonta määrärahaa voidaan käyttää uusista tehtävistä aiheutuvien alkupanostusten (kuten tietojärjestelmät) kustannuksiin ja myöntää hakemuksesta kesken vuotta ilmenneisiin tarpeisiin, esimerkiksi asiantuntijapalvelujen hankintaan. Tutkimus- ja kehittämishankkeisiin varataan erillinen osuus määrärahasta.

### **Tavoitteet**

- Vastuualueelle myönnettyt voimavarat on käytetty valtion talousarviossa esitetyn erittelyn mukaisesti
- Vastuualueelle myönnettyt voimavarat on käytetty tulossopimuksessa sovittujen tavoitteiden mukaisesti



# 6 TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄ JA JOHTAMISSOPIMUKSET

Tulossopimus ohjaa organisaatiota ja johtamissopimus ohjaa johtajan toimintaa. Johtamissopimus on johtamisen ja johtajien kehittämisväline, jolla on voimakas yhteys organisaation omaan toimintaan, ohjaukseen ja johtamiseen.

Tulossopimus määrittää toimintayksikön tavoitteet ('mitä tehdään'), johtamissopimus määrittää sen, mitä johtajan tulee tehdä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi ('miten tehdään').

## 6.1 TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄ

Työsuojelun vastuualueilla ja aiemmin myös työsuojelupiireissä on ollut käytössä tulospalkkiojärjestelmä 1990-luvun alkupuolelta lähtien. Tulospalkkiojärjestelmään osallistuminen on vapaaehtoista. Pääperiaatteiltaan tulospalkkiojärjestelmä on ollut koko ajan muuttumaton eli kysymyksessä on ns. ryhmäpalkkio, jonka määrä on sama koko tulospalkkiota saavalle vastuualueen henkilöstölle johtaja mukaan lukien. Tulospalkkio myönnetään, mikäli ennalta määritellyt tulospalkkiotavoitteet on sovitun mukaisesti ylitetty ja kaikki sovitut tulostavoitteet ovat toteutuneet. Tulospalkkiotavoitteiden määrä on vaihdellut ja on viime vuosina ollut 4 kpl, kun tulostavoitteita kaikkiaan yhden vastuualueen kanssa on sovittu n. 30 kpl. Lisäksi tulospalkkiotavoitteet on sovittu erikseen Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tukipalveluyksikön kanssa.

Tulospalkkion enimmäismäärä on vaihdellut siten, että ensin se oli 3,5 % ja myöhemmin 5 %. Käytännössä joka vuosi lukuun ottamatta vuotta 2014 jokainen työsuojelun vastuualue on saanut oikeuden maksaa tulospalkkiota. Tulospalkkion määrä on vuosittain vaihdellut vastuualueittain huomattavastikin.

Tulospalkkiotavoitteet on ministeriön taholta pyritty määrittelemään siten, että niiksi valitaan strategisesti tärkeitä tavoitteita. Osin tavoitteet ovat olleet keino-painotteisia ja niissä on pyritty myös siihen, että niiden toteutuma ja mahdollinen ylittäminen olisivat kohtuullisen helposti ja yksiselitteisesti todennettavissa.

Myös vastuualueiden on edellytetty toimivan em. periaatteiden mukaisesti vastuualuekohtaisia tulospalkkiotavoitteita määriteltäessä.

Tulospalkkioiden maksamiseen tarvittava määräraha on vastuualueen säästettävä toimintamenoistaan esim. toimintaa tehostamalla tai muulla vastaavalla tavalla. Tulospalkkion maksaminen ei saa heikentää henkilöstörakenteen kehittämistä eikä sitä saa säästää henkilöstön kannalta epätyytyttävillä toimenpiteillä. Käytännössä määräraha on jokaiselta vastuualueelta aina säästynyt mm. henkilöstön vaihtuvuuden aiheuttamien säästöjen sekä muiden vastaavien seikkojen vuoksi.

### 6.1.1 Työryhmän näkemys

Työryhmän näkemyksen mukaan tulospalkkiojärjestelmän käyttöä työsuojelun vastuualueilla tulee edelleen jatkaa. Järjestelmää tulee kuitenkin edelleen kehittää niin, että tulospalkkiotavoitteet, joita ehkä voisi olla nykyistä enemmän, tasapainoisesti vahvistaisivat erityisesti tärkeinä pidettyjen tulostavoitteiden toteutumista. Rakenne voisi olla edelleen sellainen, että tulospalkkiotavoitteet pääsääntöisesti määritteli ministeriö, mutta myös vastuualueella olisi mahdollisuus esittää omia tulospalkkiotavoitteita. Tulospalkkiotavoitteiden selkeyteen ja mitattavuuteen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Tulospalkkioon olisi edelleen oikeutettu koko vastuualueen henkilöstö eräitä nykyisessäkin ohjeessa mainittuja poikkeuksia lukuun ottamatta ja vastuualueella olisi edelleen mahdollisuus rajata tietyin edellytyksin joku henkilö järjestelmän ulkopuolelle.

Tulospalkkiojärjestelmää kehitetään siten, että tulospalkkion saannin edellytys on se, että kaikki tulossopimuksen tavoitteet on saavutettu. Mikäli näin ei ole tapahtunut, niin keskustelua tulospalkkioista ministeriön ja vastuualueen välillä ei edes aloiteta ja vastuualue ei tällöin ole oikeutettu tulospalkkioon. Jos kaikki tulostavoitteet on saavutettu, tarkastellaan tulospalkkiotavoitteiden toteutumista ja mahdollisen tulospalkkion määrää. Tulospalkkion enimmäismäärää pienennetään niin, että se voi olla korkeintaan 4 %.

Ministeriö laatii runkosopimuskaudelle 2016–2019 em. näkökohtien perusteella tulospalkkio-ohjeen. Vuosittaiset tulospalkkiotavoitteet sovitaan erikseen.

## 6.2 JOHTAMISSOPIMUKSISTA

Johtamissopimus on johtajan (aluehallintovirastoissa ylijohdajan ja vastuualueiden johtajan) kanssa tehtävä sopimus, jolla asetetaan organisaation johtamista koskevia tavoitteita johtajalle. Johtamissopimuksessa kuvataan organisaation nykytila asetettavien tavoitteiden osalta ja määritellään tavoitetila, johon johtajan toiminnallaan tulisi päästä. Johtamissopimuksen aikajänne on yleensä enemmän kuin vuosi, mutta sopimuksen toteutumista tarkastellaan vähintään kerran vuodessa. Johtamissopimus ei ole sama kuin tulossopimus, mutta niissä voi olla myös yhteisiä osia. Johtamissopimus on jokaisella johtajalla erilainen ja sisältää nimenomaan organisaation johtamisen kannalta keskeisiä asioita ja niille asetettavia tavoitteita. Työsuojelun vastuualueiden osalta on alustavasti harjoiteltu johtamissopimusten käyttöä, mutta lopullista päätöstä niiden suhteen ei ole tehty.

Aluehallintovirastoissa ylijohdajilla on valtiovarainministeriön kanssa tehty johtamissopimus. Vastuualueiden johtajilla ei johtamissopimuksia ole. Johtamissopimukseen mahdollisesti liittyvästä rahallisesta kannusteesta odotetaan valtiovarainministeriön tarkempaa ohjeistusta.

Aluehallintovirastojen ja elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskusten ohjausjärjestelmän kehittämistyöryhmän esityksen mukaisesti aluehallintovirastoissa otetaan käyttöön johtamissopimukset myös vastuualueiden johtajien osalta. Johtamissopimuksen vastuualueen johtajan kanssa tekee ylijohdaja, mutta työsuojelun vastuualueen johtajan kanssa sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön työsuojeluosaston osas-

topäällikkö. Sopimusta tehtäessä tulee kuitenkin kuulla ao. aluehallintoviraston ylijohtajaa.

## 6.2.1 Työryhmän näkemys

Työryhmässä edustettuina olleet työsuojelun vastuualueet pitivät johtamissopimusta työllistävänä ja se tuo myös uuden ohjauselementin vastuualueen toimintaan. Tilalle ehdotettiin mm. ministeriön työsuojeluosaston ja vastuualueen johdon välisiä, vastuualueen johtamista koskevia palautekeskusteluja.

Ministeriön näkemyksen mukaan johtamissopimus tarjoaa mahdollisuuden kehittää ja ohjata vastuualueen johtamista ottaen huomioon vastuualueiden erilaiset tilanteet. Johtamissopimusten käyttöönotto ministeriön näkemyksen mukaan työllistäisi enemmän ministeriötä kuin vastuualueita. Myös vastuualueiden esittämä palautekeskustelu työllistää ministeriötä. Lisäksi käytännössä saattaa joskus tulla tilanteita, joissa tulospalkkiotavoite jää toteutumatta pääasiassa vastuualueen johdon toiminnasta johtuen. Tällöin ei ole perusteltua se, että tällä on vaikutusta vastuualueen koko henkilöstön tulospalkkion määrään.

Työryhmä ei ota tässä vaiheessa kantaa johtamissopimusten käyttöönottoon työsuojelun vastuualueilla. Osaston ja vastuualueen johdon välillä on oltava säännöllisesti toistuva keskustelu johtamiseen liittyvistä asioista. Työryhmän näkemyksen mukaan asiaa tulee edelleen valmistella yhdessä runkokauden 2016–2019 tulospalkkio-ohjeen kanssa em. näkökohdat huomioon ottaen.

## 7 SEURANTA JA RAPORTOINTI

Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet raportoivat tulostavoitteiden toteumasta yleisellä tasolla aluehallintovirastojen toimintakertomuksissa, jossa on kuvattu kunkin vastuualueen keskeinen toiminta ja talous. Etelä-Suomen aluehallintoviraston kirjanpitoyksikkö kokoaa aluehallintovirastojen toimintakertomuksista kaikki aluehallintovirastot kattavan tilinpäätöskertomuksen. Kirjanpitoyksikön tilinpäätöskertomuksen perusteella ohjaavat ministeriöt tekevät tilinpäätöskannanottonsa ja valtiontalouden tarkastusvirasto tarkastuskertomuksensa. Raportointimenettely tarkistetaan valtion keskus- ja aluehallintouudistuksen (VIRSU) toimeenpanon yhteydessä.

Ajantasaisen seurannan perusteella varmistetaan tavoitteiden toteutuminen. Seuranta toteutetaan vuosittain yksityiskohtaisemmalla vuosi- ja osavuosisiraportoinnilla, minkä lisäksi vastuualueen raportoivat nelivuotiskauden tavoitteiden toteutumisen erikseen sovittavalla tavalla. Vuosisiraportti sisältää tulostavoitteiden toteutumasta raportoinnin lisäksi myös muuta lähinnä numeerista tietoa vastuualueen toiminnasta, taloudesta, henkilöstöstä ja toimintaympäristöstä. Vuosi- ja osavuosisiraportin numeerista raportointia on mahdollista täydentää sanallisilla arvioinneilla.

Kaikkien raportointien määräajat sovitetaan niin, että mahdolliset eri määräajat eivät hankaloita raporttien valmistelua. Tulostavoitteiden osavuosisiraportoinnista sovitaan erikseen sosiaali- ja terveysministeriön ja työsuojelun vastuualueiden välillä. Ministeriö arvioi raportoinnin perusteella vastuualueen toiminnan ja antaa toiminnan toteutumisesta palautteen vastuualueelle. Vuosi- ja osavuosisiraportointien jälkeen järjestetään työsuojeluosaston ja vastuualueiden johdon väliset palautekeskustelut, joissa käydään läpi toiminnan sen hetkinen tilanne ja mahdolliset poikkeamat sovitusta. Raportoitua tietoa ministeriö käyttää mm. työsuojeluhallinnon tuloksellisuuden arvioinnissa ja vuosikertomuksen laadinnassa.

Raportointi tapahtuu valvonnan määrällisten tavoitteiden osalta pääasiassa Vera valvonta - tietojärjestelmän kautta. Veraan tallennetaan valvontahavaintoja ja muita työolosuhteita koskevia tietoja työpaikoilta. Valvontahavaintoja ja muita tietoja käytetään valvontatoiminnan suunnittelussa ja kehittämisessä. Veraan kirjatun tiedon lisääntyessä sen hyödynnettävyys ja myös tietojen analysointi valvonnan kohdentamisessa ja toiminnan suunnittelussa paranee.

Runkosuunnitelmassa määriteltyihin tavoitteisiin sekä muihin työsuojeluhallinnon seuraamiin asioihin liittyvät mittarit on kuvattu liitteessä 2. Mittareita voidaan tarkentaa vielä, mikäli tarve vaatii, tulosneuvotteluiden yhteydessä.

Työryhmä ei ehtinyt tehdä laajempaa EU-raportoinnin kehittämistä. Vastuualueiden vuosisiraporttien tietoja, erityisesti numeerisia tietoja, voidaan hyödyntää jo suhteellisen hyvin mm. EU- ja ILO-raportoinneissa. Esimerkiksi SLIC-raportointiin vuosisiraporteista saadaan varsin kattavasti jo nyt tiedot. EU- ja ILO-raportoinnit sisältävät myös paljon sanallista arviota, joka pitää tuottaa tapauskohtaisesti. Työsuojeluosastolla jatketaan EU- ja ILO-raportoinnin kehittämistä.

# LIITE I KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELYJÄ

KÄSITE	MÄÄRITTELY
<b>Asiakasaloite</b>	Asiakkaan (luonnollinen tai oikeushenkilö) yhteydenotto viranomaiseen / tarkastajaan. Asiakas ottaa yhteyttä, joko a) hänen on lain mukaan tehtävä ilmoitus työsuojeluviranomaiselle b) hänellä on oma asia, joka työsuojeluviranomaisen tulisi hoitaa c) hänellä on tietoja jotka hän haluaa saattaa viranomaisen tietoon Asiakasaloite voi olla esimerkiksi puhelinsoitto, sähköposti tai käynti työsuojeluviranomaisessa
<b>Asiakasaloitteinen valvonta (AAV) ja toiminta</b>	Valvonta ja muu toiminta, joka tehdään asiakasyhteydenottojen perusteella.
<b>Epätavallinen työsuhde</b>	Muu, kuin vakituinen, täyden työajan työsuhde
<b>Hallintajärjestelmä</b>	Tarkastettavista asioista koostuva valvontakokonaisuus, jonka avulla varmistetaan työnantajan toimenpiteiden riittävyys. Kunnossa oleva hallintajärjestelmä kuvaa valvonnan vaikuttavuutta.
<b>Hallinto- ja tukitoiminnot</b>	Työsuojeluosaston tai vastuualueen prosesseihin liittyvä toiminta, joka ei ole viranomais- tai asiakasaloitteista toimintaa (kts. asiakasaloitteinen valvonta/toiminta, viranomaisaloitteinen valvonta/toiminta.)
<b>Johtajakokous</b>	Työsuojelun vastuualueiden johtajien ja työsuojeluosaston valvontayksikön johdon välinen kokous, jossa käsitellään yhteisiä toiminnan linjauksia
<b>Kohdeherkkyys</b>	Valvonnan sopeuttaminen valvontakohteen työturvallisuustasoon valvonnan tasalaatuisuuden kuitenkin kärsimättä
<b>Osavuotisraportointi</b>	ks. myös vuosiraportointi
<b>Runkosuunnitelma</b>	Valtakunnallinen suunnitelma valvonnan kohdentamisesta nelivuotiskauden aikana.
<b>Toimintakertomus</b>	Kertomus edellisen vuoden toiminnasta.
<b>Toimintaympäristöanalyysi</b>	Tilasto- ja tutkimustiedon, valvonnan havaintojen sekä keskeisten sidosryhmien näkemysten pohjalta toiminnan suuntaamiseksi laadittu kuvaus toimintaympäristön ilmiöistä ja treندهistä sekä niiden vaikutuksesta työsuojeluvallontaan.
<b>Toimitus- ja saatavuusaika</b>	Palvelujen toimitusaika- ja saatavuustavoitteet. Tavoiteaika, jonka kestäessä aloite on otettava käsittelyyn taikka toimenpiteestä laadittava dokumentti on toimitettava. Hallinnon tarjoamien palvelujen saatavuuden määrittely.
<b>Tulosohjaus</b>	Viranomaisen tulostavoitteiden määrittämisessä käytetty toiminnallinen prosessi.
<b>Tulosopimus (vuosittainen tulossopimus)</b>	Nelivuotiskaudelle vastuualuekohtaisesti tehtävä sopimus tavoiteltavista tuloksista. Nelivuotista tulossopimusta tarkennetaan vuosittaisilla toiminnallisilla tavoitteilla.
<b>Tulostavoitteet</b>	Viranomaisen toiminnalle tulossopimuksessa asetetut tavoitteet.
<b>Turvallisuusjohtaminen</b>	Turvallisuusjohtaminen on kokonaisvaltaista, niin lakisääteisen kuin omaehtoisen turvallisuuden hallintaa, jossa yhdistyy sekä menetelmien ja toimintatapojen että ihmisten johtaminen. Se sisältää ajatuksen jatkuvasta turvallisuuden ja terveellisuuden edistämisestä pitää sisällään jatkuvan suunnittelun, toiminnan ja seurannan. Turvallisuuskulttuuri, organisaation tapa toimia turvallisuuden suhteen, vaikuttaa turvallisuusjohtamiseen.
<b>Työolot, työolosuhteet</b>	ks. työympäristö
<b>Työympäristö</b>	Fyysinen ja psyko-sosiaalinen työskentely-ympäristö.
<b>Valtakunnallinen valvontahanke</b>	Määräaikainen työn organisointitapa, jossa keskeistä on vastuualueiden yhteistyö. Hankkeella on yhteinen tavoite ja määritelty työnjako. Hankkeen tulokset raportoidaan ja arvioidaan ja niitä hyödynnetään valvonnan kehittämisessä.
<b>Valvontakohte</b>	Valvonnan kannalta mielekäs kokonaisuus. Yleensä työntekopaikka, voi olla yksittäinen automaatiolinja tai konekin.
<b>Valvontakokous</b>	Työsuojelun vastuualueiden ja työsuojeluosaston johdon kokous, jossa päätetään yhteisistä toiminnan linjauksista
<b>Viranomaisaloitteinen valvonta (VAV) ja toiminta</b>	Vastuualueen suunnittelema, runkosuunnitelmassa ja tulossopimuksessa määriteltyihin kohteisiin kohdistettava valvonta sekä muu toiminta.
<b>Vuosiraportointi</b>	Työsuojeluosaston laatiman ohjeistuksen mukainen raportti vastuualueen toiminnasta ja asetettujen tavoitteiden toteutumisesta.
<b>Yhteinen työpaikka</b>	Työpaikalla, jolla yksi työnantaja käyttää pääasiallista määräysvaltaa ja jolla samanaikaisesti tai peräkkäin toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen tai terveyteen on yhteinen työpaikka (työturvallisuuslaki 49 §).

# LIITE 2 TYÖSUOJELUN VASTUUALUEIDEN VOIMAVARAJAON LASKENNALLINEN MALLI

## OPTIMILASKELMA

	TUHATTA EUROA	%
<b>TA2015 LÄHTÖLUKUNA</b>	27 449	100,00
<b>Varaukset yhteensä</b>	2 830	10,3
- Perusvoimavarat	1 250	4,6
- Ts. vastualueiden yhteiset voimavarat	1 260	4,6
- Muut erityisperusteet	90	0,3
- Jakamaton määräraha	230	0,8
<b>Valvontakentästä johdetut voimavartarpeet</b>	<b>24 619</b>	<b>89,7</b>

Taulukossa on esitetty voimavarojen optimijako. Erikseen otetaan huomioon vastualueiden erikoistumistehtävät ja muut erityisperusteet.

	PAINOKERTOIMIEN MUKAISET OSUUDET		
	Palkansaajat	Valvontakohteet	Summa
osuus	0,3	0,7	1
t. euroa	7 386	17 233	24 619

	VALVONTAKENTÄSTÄ JOHDETTU VOIMAVARATARVE										PERUS-VOIMA-VARAT	MUUT ERITYIS-PERUSTEET	YHTEENSÄ (EDELLISTEN LUKUJEN SUMMA)	YHTEISET VOIMA-VARAT	KAIKKI YHTEENSÄ	OPTIMI-SUHDE %
	Palkan-saajat 1) 2012	Palkan-saajat 2) 2012, pros.	Euro-osuus	Valvonta-kohteet 2014	Valvonta-kohteet 2014, pros.	Euro-osuus	Yhteensä 1000 euroa	Yhteensä 1000 euroa	1000 euroa	1000 euroa						
Etelä-Suomi	790 042	46,8	3 456	78 600	40,6	6 989	10 445	250	0	10 695	10 695	39,29 %				
Lounais-Suomi	200 488	11,9	877	27 250	14,1	2 423	3 300	250	0	3 550	3 550	13,04 %				
Itä-Suomi	152 843	9,1	669	19 250	9,9	1 712	2 380	250	0	2 630	2 880	10,58 %				
Länsi- ja Sisä-Suomi	361 644	21,4	1 582	47 650	24,6	4 237	5 819	250	0	6 069	6 699	24,61 %				
Pohjois-Suomi	183 444	10,9	802	21 050	10,9	1 872	2 674	250	90	3 014	3 394	12,47 %				
KAIKKI	1 688 461	100,0	7 386	193 800	100,0	17 233	24 619	1 250	90	25 959	27 219					

I) Tilastokeskus, Palkkarakenne pyydytty erikseen 2)TSO, Vera

ERITYISPERUSTEET 2016	Tehtävä	Määräraha (1000 €)	Yhteensä (1000 €)
yhteiset voimavarat	koulutus	250	1260
yhteiset voimavarat	tietojärjestelmät	530	
yhteiset voimavarat	viestintä	380	
yhteiset voimavarat	vera	100	
muut erityisperusteet	etäisyys/PSAVI	90	90
muut erityisperusteet	Ahvenanmaa/LSAVI	0*	
jakamaton	tuke (jakamaton)	80	230
jakamaton	jakamaton	150	
YHTEENSÄ			1580

TÄSMÄYTYS	
+ valvontakenttä	24 619
+ perusvoimavarat	1 250
+ yhteiset voimavarat	1 260
+ muut erityisperusteet	170
SUMMA	27 299
jakamatonta jää	150
	27 449

\* Sovitaan tulossopimuksessa

# LIITE 3 ERIKOISTUMISTEHTÄVIIN TARVITTAVAT VOIMAVARAT

NYKYISET ERIKOISTUMISTEHTÄVÄT					
	ESAVI	ISAVI	LSAVI	LSSAVI	PSAVI
Lain tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä (1233/2006) valvonta	320 htkk				
Sisävesiliikenteen ja siihen liittyvän ahtaustoiminnan työpaikkojen työsuojeluvantaa	1 htkk				x
Panostajan pätevyyskirjan myöntäminen				20 htkk	
Ulkomaisen tutkinnon hyväksyminen pätevyudeksi rakennustyötä tekeväälle sukeltajalle	< 0,5 htkk				
Ulkomaisen tutkinnon hyväksyminen työvälineiden turvallisesta käytöstä ja tarkastamisesta annetun asetuksen 14 §:n pätevyudeksi	< 0,5 htkk				
Lausunto aluksen miehityksestä	1,5 htkk				
MLC-sopimukseen liittyvä yhteydenottopiste			< 0,5 htkk		

UUDET JA UUDELLEEN ORGANISOIDUT ERIKOISTUMISTEHTÄVÄT										
Arvio vakiintuneesta vuositason tarpeesta	Vaikutukset henkilötyö-kuukausiin (htkk)					Euromääräiset vaikutukset (htkk=5 500€)				
	ESAVI	ISAVI	LSAVI	LSSAVI	PSAVI	ESAVI	ISAVI	LSAVI	LSSAVI	PSAVI
Rautatieliikenteen kaluston ja niiden mukana liikkuvien työntekijöiden työpaikkojen työsuojeluvantaa	-0,25				0,25	-1 375				1 375
Tukipalvelut / viestintä				-60,00	60,00				-330 000	330 000
Tukipalvelut / koulutus		30,00		-30,00			165 000		-165 000	
Tukipalvelut / tietojärjestelmät (ei vaikutus, pysyy samalla vastuualueella)				0,00						
Asbestipurkutöihin liittyvät luvat, pätevyudet ja rekisterit	-1,50	-0,25	-0,25	2,25	-0,25	-8 250	-1 375	-1 375	12 375	-1 375
Työaikaan liittyvät luvat ja poikkeusluvut	-2,00	-2,00	8,00	-2,00	-2,00	-11 000	-11 000	44 000	-11 000	-11 000
Poikkeuslupa alle 14-vuotiaan työskentelyyn esiintyjänä tai avustajana	-2,00	3,50	-0,50	-0,50	-0,50	-11 000	19 250	-2 750	-2 750	-2 750
Poikkeuslupa nosturin kuljettajan pätevydestä	1,50	-0,25	-0,25	-0,75	-0,25	8 250	-1 375	-1 375	-4 125	-1 375
Valtakunnallinen puhelinneuvonta (selvitys tekeillä)	0,00									
Työsuojelun vastuualueiden toiminnan kehittämisen koordinointi (uutena tehtävänä)	0,80	0,00	0,00	0,00	0,00	4 400	0	0	0	0
Uudet ja uudelleen organisoimien vaikutukset yhteensä	-3,45	31,00	7,00	-91,00	57,25	-18 975	170 500	38 500	-500 500	314 875
Tupan toimintojen ja resurssien uudelleenjako määrärahapäät. (20.1.2015) mukaan, pl. Vera							250 000		530 000	380 000



# LIITE 4 TULOSSOPIMUSKAUDEN 2016–2019 TULOSTAVOITE- JA SEURANTAMITTARIT

(TULOSTAVOITTEIDEN TOTEUTUMISEN SEURANNASSA  
KÄYTETTÄVÄT MITTARIT TARKENTUVAT SYKSYN 2015  
AIKANA TULOSNEUVOTTELUIHIN MENNESSÄ)

ASIA	MITÄ SEURATAAN?	MILLÄ SEURATAAN?	TULOS- TAVOITE	SEURANTA	VERTAILU	LÄHDE	MUUTA
Tavoiteltavat yhteiskunnalliset muutokset / päämäärät							
Työtapaturmat vähenevät	Taajuus, osuus TOL:ttain			x	Vuoden 2010 tieto 4-vuoden aika	TVL	Tapaturmat korreloivat taantuman kanssa
Ammattitaudit vähenevät	Määrä, taajuus, osuus TOL:ttain			x	Vuoden 2010 tieto 4-vuoden aika	TTL	Ammattitautilainsäädännön muutosten vaikutus
Haitallinen kuormitus vähenee				x	Vuoden 2010 tieto 4-vuoden aika	TK	STM:n toimintapolitiikkayksikön toimeksianto Tilastokeskukselle
Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyvien määrä vähenee				x	Vuoden 2010 tieto 4-vuoden aika	ETK	Työkyvyttömyys korreloi työttömyyden kanssa
Harmaa talous vähenee	Verottamattomien ja vakuuttamattomien palkkojen osuus			x		VERO	Taloudellisen suhdanteen vaikutus
	Tilajavastuulain noudattaminen			x	Vuoden 2015 valvontatiedot	VERA, muu seuranta	
	Ajo- ja lepoaikarikomusten määrä			x	Vuoden 2015 valvontatiedot	VERA	

ASIA	MITÄ SEURATAAN?	MILLÄ SEURATAAN?	TULOS-TAVOITE	SEURANTA	VERTAILU	LÄHDE	MUUTA
<b>Viranomaisaloitteinen valvonta</b>							
Turvallisuudenhallinta	Valvontakohteiden lukumäärä -kunnossa olevat ja viranomaisohjaus menettelyt	Hallintajärjestelmät	x		Vuosittain, nelivuotiskausi	VERA	Tarkentuu tulostavoitteiden varmistuttua. Hallintajärjestelmien päivitys tehdään syksyllä 2015.
Tarkastukset (kaikki)	Valvonnan kohdentuminen sovituille toimialoille ja valvottaviin asioihin	Hallintajärjestelmät	x		VERA	VERA	
Tilajavastuutarastukset	Määrä		x		VERA	VERA	ESAVI
Tilajavastuun laiminlyöntimaksut	Lukumäärä, €			x	Diari		ESAVI, Usan kehittäminen
Ajo- ja lepoaikavalvonta			x		VERA	VERA	
Viranomaisaloitteiset työpaikkatarkastukset	Määrä ja kohdentuminen sovituille toimialoille			x	VERA	VERA	
Työpaikalla tehdyt tarkastukset	Määrä			x	Vuosi 2015	VERA	Mahdollisesti joku prosenttiosuus
Asiakirjojen perusteella tehdyt tarkastukset	Määrä, %-osuus			x	VERA	VERA	
Tarkastettujen valvontakohteiden koko	Työpaikkatarkastusten määrä, %-osuus			x	kokoluokan valvontakohteiden kokonaisuus	VERA	Vertailukohtaan tarkentaminen, työpaikkojen määrä Verassa (sama kohde useamman kerran)
Valvonnan kohdentuminen	Tarkastettujen valvontakohteiden jakautuminen tulosopimuksessa sovituille toimialoille, määrä, %-osuus		x		VERA	VERA	Otettava huomioon nykyisten tarkastusmäärien vaikutus
Valtakunnallisten hankkeiden suunnitteluun osallistuminen ja hankkeiden toteuttaminen hankesuunnitelman mukaisesti	Hankesuunnitelmissa määritellyt kriteerit		x			Hankeryhmä	
Valtakunnallisissa hankkeissa tehdyt tarkastukset	Määrä, %-osuus			x		VERA	Hankkeen AVI-tavoite hankesuunnitelmissa

ASIA	MITÄ SEURATAAN?	MILLÄ SEURATAAN?	TULOS-TAVOITE	SEURANTA	VERTAILU	LÄHDE	MUUTA
Tarkastuksella työpaikalla käytetty aika/tarkastusten lukumäärä	Aika/tarkastus, tarkastuspäivät/tarkastaja			x		VERA	Aika erikseen seurantatarkastusten osalta
Toimintaohjeet	Määrä/tarkastukset			x		VERA	
Kehotukset	Määrä/tarkastukset			x		VERA	
Seurantatarkastukset	Määrä			x		VERA	Veran kehittäminen
Esitutkintapyyntö poliisille	Määrä			x		Diaari	Uspan kehittäminen
Lausunnot poliisille/ syyttäjälle	Määrä			x		Diaari	Aiheitten mukaan, mikäli diaari mahdollistaa tämän. Otettava huomioon Uspassa
Pakkokeinot	Määrä			x		VERA, Diaari	Uspan kehittäminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>Vahvistetut käyttökiellot</li> <li>Vahvistamatta jääneet käyttökiellot</li> <li>Velvoittavat päätökset</li> </ul>							
Vastualueella käsitellyt markkinavalvontatapaukset	Määrä			x		VERA	
Ministeriön/ muualle siirretyt markkinavalvontatapaukset	Määrä			x		VERA	Kemikaalien markkina- valvontatapaukset TUKESIin
Toimivallan käyttö suhteessa riskien painotukseen	Toimivallan käyttö valituilla toimialoilla ja valittuihin hallintajärjestelmiin liittyen			x		VERA	
<b>Asiakasaloitteinen valvonta</b>							
Yhteydenottojen määrä	Kokonaiskysyntä			x		VERA	Puhelinneuvonnan vaikutus
	Määrä ja aihealue			x		VERA	Otokset
AAV-tarkastukset	Määrä ja aihe - tutkitut työtapatuomat - tutkitut ammattitaudit			x		VERA	Mahdollisesti seuranta (otoksina) myös aiheista, joissa annettu velvoitteita

ASIA	MITÄ SEURATAAN?	MILLÄ SEURATAAN?	TULOS-TAVOITE	SEURANTA	VERTAILU	LÄHDE	MUUTA
Luvat	Määrä - asbesti - työaika - panostaja - alle 14 v. esiintyjät			x		Diaari	Tarvittaessa myös muut luvat  Ad hoc-tyyppinen seuranta otoksina myös mahdollista  Uspan kehittämisessä otettava huomioon
<b>Toiminnan laatu (kattaa sekä VAV ja AAV)</b>							
Yhtenäisyys	Ohjeiden ja sovittujen menettelyiden noudattaminen  Yhteisesti sovittujen asialistojen käyttö	Otokset	x			VERA	Otoksina seurattavat asiat sovitaan erikseen  Hankkeissa tällä hetkellä yhteiset asialistat  Veran tukemaan yhtenäisyyttä; ei mahdollisuutta valita veloitetta yksiselitteisissä tapauksissa
	Valtakunnallisten hankkeiden pohjalta sovittujen toimenpiteiden toteutuminen		x				Sovitaan erikseen
Määräajat, toimitusajat	Määräaikaisten noudattaminen  Kehotuksen jälkivalvonta määräajassa	Määräaikaisten ylitykset	x			VERA Diaari	Toimitus- ja saatavuusaikojen päivitys  USPA -projektissa otettava huomioon  Määräaikaisten 100 % noudattaminen ei realistista
	Keskimääräinen toimitusaika (keskiarvo/mediaani), toimitusaika suhteessa määräaikaan			x		VERA Diaari perusdata	Tulostavoitteen arvioinnin osatekijä, jos tavoitellaan arvosanaa 5 tai kompensoidaan alle 100 %:n määräjän noudattamistavoitetta.  Edellyttää Veran ja Uspan kehittämistä.

ASIA	MITÄ SEURATAAN?	MILLÄ SEURATAAN?	TULOS-TAVOITE	SEURANTA	VERTAILU	LÄHDE	MUUTA
Vuorovaikutus	Asiakkaan kokemus vuorovaikutuksesta ja sen hyödyllisyydestä	Asiakaspalaute		x		Asiakaspalaute-järjestelmä	Asiakaspalautejärjestelmä otetaan käyttöön nelivuotiskauden 2016–2019 aikana
Vaikutavuus	Työpaikalla aikaansaatu muutos työoloissa	Olosuhde-mittarit Asiakaspalaute		x		VERA Asiakaspalaute-järjestelmä	
Hyvän hallinnon mukainen toiminta	Kirjalliset asiakasrekламаatiot Eduskunnanapulaisoikeus-asiain miehen ja oikeuskanslerin ratkaisut	Määrä, kohdentuminen vastuualueille		x		Diaari	Läpikäynti valvontakokouksissa
Sidosryhmäyhteistyö	Sidosryhmäyhteistyön toimivuus					Mainemittari (STM) Asiakas- ja sidosryhmäkysely (AVI) Asiakaspalaute-järjestelmä	AVI-kyselyn vastaajamäärät pieniä
<b>Voimavarat ja niiden käyttö</b>	Asiakasaloitteisten koulutustilaisuuksien lkm			x			
VAV, AAV ja hallinto- ja tukitoiminnot	Käytetyn resurssin osuus	HTV ja Eurot	x			KIEKU, työajan seuranta	Edellyttää KIEKU-kirjausten yhdenmukaistamista ja tilien läpikäymistä
	Toiminnan tuottavuus ja taloudellisuus	€/htv, €/tarkastus		x		KIEKU	
	Määrärahojen käyttö			x		KIEKU	

ASIA	MITÄ SEURATAAN?	MILLÄ SEURATAAN?	TULOS-TAVOITE	SEURANTA	VERTAILU	LÄHDE	MUUTA
	Työajan käyttö ja kohdentuminen tarkastuksiin / muihin toimintoihin			x		KIEKU	Selvitettävä onko Työteho-ohjelman avulla mahdollista rakentaa yksinkertainen malli
Henkilöstö	Määrä	HTV		x		KIEKU	Otokset, tarkastuksen määrittely
	Keski-ikä			x		KIEKU	Valtionhallinnolle yhteiset
	Koulutustasoindeksi			x		KIEKU	Valtionhallinnolle yhteiset
	Työhyvinvointi	Työttyväisyys, sairauspoissaolot		x		VMbaro KIEKU	Valtionhallinnolle yhteiset
	Lähtövaihtuvuus			x		KIEKU	Valtionhallinnolle yhteiset
Johtaminen	Johtaminen	Johtamisindeksi		x		VMbaro	Valtionhallinnolle yhteiset
<b>Erikoistumistehtävät</b>							Ainakin nelivuotiskauden alussa seurattava kaikkia uusia erikoistumistehtäviä
Koulutus			x	x		Asiakaskyselyt Ministeriön arvio	
Viestintä	Työsuojelu.fi -kävijämäärä - uutisten lukumäärä Mediatiedotteiden lkm Työsuojelunäyttelyn osallistuminen alueellisiin tilaisuuksiin		x	x		Asiakaskyselyt Sivuston kävijälaskuri Ministeriön arvio	Tarkentuvat tulosoppimusten laadinnassa
Tietojärjestelmät			x	x		Asiakaskyselyt Ministeriön arvio	
<b>Muut erikoistumistehtävät</b>							
Luvat			x	x		Määräajat	Luvat mainittu myös AAV ja laatu-kohdissa