

Sosiaali- ja terveysministeriön ja aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueiden väliset tulostavoitteet vuosille 2024 – 2027 ja tarkennetut tulostavoitteet vuodelle 2025

Sisältö

1	Hallitusohjelman toimeenpano ja tavoitellut yhteiskunnalliset vaikutukset	3
2	Valvonnan visio ja siitä johdetut tavoitteet yhteiskunnallisen vaikuttavuuden saavuttamiseksi	4
2.1	Toiminnan yhteiset strategiset tavoitteet	4
2.2	Ilmiöt	6
3	Toiminnallinen tuloksellisuus	7
3.1	Valvonta ja muu vaikuttamistoiminta	7
3.2	Ilmiöpohjainen valvonta	8
3.2.1	Työolot	9
3.2.2	Reilu työelämä	11
3.2.3	Psykososiaalinen kuormitus	14
3.3	Toiminnan kehittäminen	16
3.4	Henkilöstövoimavarojen kehittäminen	20
3.5	Valtiorahallinnon yhteiset tavoitteet	22
4	Resurssit	23
5	Sopimuksen seuranta ja arviointi	25
6	Tulospalkkiot	27
7	Allekirjoitukset	28

1 Hallitusohjelman toimeenpano ja tavoitellut yhteiskunnalliset vaikutukset

Sosiaali- ja terveysministeriö (STM) ja aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet sopivat tässä vuodelle 2025 asetettavista tulostavoitteista ja resursseista. Ministeriön toimeksiantoista tai muista tulossopimukseen sisällyttämättä tehtävistä sovitaan erikseen STM:n ja työsuojelun vastuualueiden johdon kesken.

Sosiaali- ja terveysministeriön ohjaus perustuu hallitusohjelmaan, julkisen talouden suunnitelmaan ja siihen sisältyvän valtion talouden kehyspäättökseen, valtioneuvoston toimintasuunnitelmaan strategisen hallitusohjelman toimeenpanemiseksi sekä sosiaali- ja terveysministeriön strategiaan. Työsuojelun vastuualueiden toiminta toteuttaa erityisesti hallitusohjelmakokonaisuuksia hyvinvointi syntyy työstä sekä turvallinen ja kriisinkestävä oikeusvaltio. Lisäksi valmistelussa on otettu huomioon valtioneuvoston tiedonanto yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistämisestä suomalaisessa yhteiskunnassa.

Sosiaali- ja terveysministeriön strategian osalta työsuojelun vastuualueiden toiminta tukee erityisesti vaikuttavuustavoitteita ”Parannamme elin- ja työympäristön terveyttä ja turvallisuutta” sekä ”Ehkäisemme ja vähennämme ihmisten eriarvoistumista”. Koko hallinnonala vaikuttaa näiden tavoitteiden toteutumiseen. Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa vaikuttavuustavoitteiden seurannasta ja raportoinnista.

Työsuojelun vastuualueet osallistuvat osaltaan myös strategian pohjalta laadittujen Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjausten toteuttamiseen:

1. Vastaamme työsuojelua koskeviin tulevaisuuden työn haasteisiin
2. Tavoitteenamme ovat turvalliset ja terveelliset työolot
3. Edistämme toiminta- ja työkykyä sekä työllistymiskykyä.

Tulostavoitteiden valmistelussa on otettu huomioon myös muiden ministeriöiden johdolla valmisteltuja linjauksia. Yhteiskunnallisten vaikutusten aikaansaamiseksi työsuojelun vastuualueiden toiminnan tavoitteena on vaikuttaa työpaikkojen turvallisuuden johtamiseen ja työolosuhteisiin siten, että työpaikkatapaturmat, ammattitaudit, haitallinen kuormitus ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen vähenevät. Toiminnalla vaikutetaan myös työsuhteen ehtojen parempaan noudattamiseen ja harmaan talouden määrän vähentymiseen.

2 Valvonnan visio ja siitä johdetut tavoitteet yhteiskunnallisen vaikuttavuuden saavuttamiseksi

Työsuojeluvalvonnan visio sekä visiosta johdetut strategiset tavoitteet on esitetty dokumentissa ”Tervettä työtä - Työsuojelun vastuualueiden runkosuunnitelma 2024 – 2027”. Työsuojeluvalvonnan visio on vahvistaa turvallista, terveellistä ja reilua työtä monipuolisilla keinoilla, toimintaympäristön muutoksiin reagoiden ja toimintaa rohkeasti kehittäen.

Strategisista tavoitteista johdetut vaikuttavuustavoitteet esitetään tulossopimuksessa. Luvussa 3 kuvataan kunkin vaikuttavuustavoitteen toteuttamiseksi sovitut toiminnalliset tulostavoitteet sekä niihin liittyvät mittarit.

Työsuojeluviranomaisen toiminnan pohjana ovat yhteisesti määritellyt arvot:

Arvostamme asiakasta.

Rikastamme tietotaitoa.

Välitämme hyvinvoinnista.

Olemme oikeudenmukaisia.

2.1 Toiminnan yhteiset strategiset tavoitteet

Runkosuunnitelmassa on määritelty strategisia tavoitteita, joiden pohjalta valvontaa ja muuta vaikuttamistoimintaa toteutetaan. Näihin liittyen ei aseteta erillisiä tavoitteita, mutta niiden toteutumista seurataan määriteltujen tunnuslukujen pohjalta.

Strateginen tavoite	Tunnusluku
Eri kohderyhmien ja työpaikkojen tavoittamiseksi sekä toiminnan vaikuttavuuden varmistamiseksi hyödynnämme monipuolisesti valvontaa, ohjausta ja viestintää.	- Erityyppisen valvonnan määrä (suppea tai laaja valvontaote) - Erilaisten valvonnan menetelmien käyttö (työpaikka-, hybridi-, etä-, asiakirjatarkastus) - Tarkastuksiin liittyvät tunnusluvut (osuus, toimintaohjeet, kehotukset)

	sekä asiointipalvelun kautta saadut selvitykset - Muun vaikuttamistoiminnan määrä (tilannekuvassa esitetyn jaottelun mukaisesti) ja muut tunnusluvut (verkkoseminaarien tavoitavuus ja asiakastyytyväisyys ka., asiakastyytyväisyys, suoraviestin tavoitavuus tai avaus% ka.)
Turvallisen, terveellisen ja reilun työelämän varmistamiseksi kokoamme, analysoimme ja jaamme tietoa työelämän muutoksista.	- Verkkopalvelu (kävijämäärät ja katselumäärät koko verkkopalvelun osalta) - Jaettava tieto (Työelämäti.fi ja tuotetut raportit, uutiset ym. valvonnan tiedot)
Ihmisten eriarvoistumisen ehkäisemiseksi kohdennamme työsuojeluvalvontaa erityisesti sellaisille työpaikoille, joilla oletetaan työskentelevän haavoittuvassa työmarkkina-asemassa olevia työntekijäryhmiä.	- Ko. perusteella kohdennetun valvonnan osuus viranomaisaloitteisesta valvonnasta ilmiöittäin
Työpaikkojen turvallisen, terveellisen ja reilun työympäristön ylläpitämiseksi varmistamme valvonnassa riskien hallinnan, työterveyshuoltoyhteistyön ja perehdytyksen menettelyt.	- Sellaisen viranomaisaloitteisen valvonnan osuus, jossa ko. asiakokonaisuuksia valvotaan
Vastaamme asiakaskysyntään täysimääräisesti toimitusaikatavoitteiden puitteissa.	- Työsuojelun vastuualueiden palveluiden saatavuus- ja toimitusaikatavoitteet vuosille 2024-2027 - Puhelinneuvonnan tunnusluvut - Asiakaskysynnän määrä - Asiakasaloitteisen valvonnan määrä - Kehotusasiakirjat, käsittelyratkaisut, selvityspyynnöt, hallinnolliset valmistelut

Työsuojelun vastuualueiden vaikuttavuus on tavoitteellisen muutoksen aikaan saamista työpaikoilla niin, että työ Suomessa on mahdollisimman tervettä, turvallista ja reilua.	- Vaikuttavuustavoitteiden ja –mittareiden määrittely valvontasuunnitelmissa - Valvonnan ja muun vaikuttamistoiminnan vaikuttavuuden arviointi ja kehittäminen (hankkeiden tulosten raportoinnin yhteydessä)
---	---

2.2 Ilmiöt

Tunnistetut ilmiöt liittyvät työoloihin, reiluun työelämään, psykososiaaliseen kuormitukseen sekä jatkuvaan uudistumiseen, tietoon ja digitalisaatioon liittyvään kehittämiseen. Työoloista, reilusta työelämästä ja psykososiaalisesta kuormituksesta johdetut tavoitteet ovat jaoteltuna erikseen nelivuotiskaudelle ja vuodelle 2025.

Vuonna 2025 viranomaisaloitteinen valvonta toteutetaan pääosin ilmiöpohjaisena valvontana, jossa valvonnan sisältö kohdistuu ilmiöön liittyvien vaikuttavuustavoitteiden saavuttamiseen. Valvontaa kohdennetaan erityisesti sellaisille työpaikoille, joilla oletetaan työskentelevän haavoittuvassa työmarkkina-asemassa olevia työntekijäryhmiä. Valvonta toteutetaan yhteisten valtakunnallisten hankkeiden ja tunnistettujen työmenetelmien avulla. Valvonnan suuntaamisessa ja toteuttamisessa hyödynnetään vahvaa toimialapohjaista valvontaosaamista.

3 Toiminnallinen tuloksellisuus

Tässä luvussa on kuvattu ne erityiset tunnistettuihin työelämän ilmiöihin kohdennettavat toimenpiteet, joita työsuojelun vastuualueet toteuttavat nelivuotiskauden 2024-2027 aikana. Tulostavoitteiksi kirjattujen asiakokonaisuuksien lisäksi työsuojelun vastuualueet toteuttavat lakisääteisiä ja kansainvälisiin sopimuksiin perustuvia tehtäviään. Valvontaa kohdennetaan myös muihin asiakokonaisuuksiin valvonnan riittävä kattavuus varmistaen.

Toimintavuodelle 2025 suunnitellut resurssit on kuvattu luvussa 4. Valvonnan tavoitteiden asettamisessa on otettu huomioon tuottavuusohjelman aiheuttama valvonnan resurssien todennäköinen väheneminen noin 8 prosentilla. Mikäli resurssien kokonaismäärä tai kohdennus ei toteudu, käsitellään tilannetta yhdessä työsuojelun vastuualueiden ja sosiaali- ja terveysministeriön kesken sekä sovitaan tavoitteiden priorisoinnista. Toiminnan suunnitteluun sisällytetään ketteryys tarvittaessa mukautua nopeisiin ja ennalta-arvaamattomiin toimintaympäristön muutoksiin niin toimenpiteiden suuntaamisen kuin käytettävien menetelmien osalta.

3.1 Valvonta ja muu vaikuttamistoiminta

Vuonna 2025 työsuojelun vastuualueet toteuttavat valvontaa tarkastusten, muiden valvonnan keinojen ja muun vaikuttamistoiminnan avulla. Muuta vaikuttamistoimintaa toteutetaan kattavasti silloin kun sillä arvioidaan olevan tarkastustoimintaa tukeva vaikutus tai yksittäisiin työnantajiin kohdistettua valvontaa parempi vaikutavuus. Valvonta ja muu vaikuttamistoiminta jakaantuvat vastuualueille käytettävissä olevien resurssien mukaisesti. Jotta valvonnassa kertyvä tieto olisi paremmin hyödynnettävissä osana tulosohjausprosessia, laaditaan valvonnan ja muun vaikuttamistoiminnan sisältöön liittyvät tarkemmat raportit muusta vuosiraportointiaika-
taulusta poiketen syksyllä 2025.

Nelivuotiskauden 2024 – 2027 tavoite	Vuoden 2024 tulostavoite	Vuoden 2025 tavoite	Vuoden 2026 tavoite	Vuoden 2027 tavoite	Tulostavoitteeseen liit- tyvät mittarit
Turvallisen, terveellisen ja reilun työympäristön ylläpi- tämiseksi sekä työpaikko- jen omaehtoisen kehittämi- sen varmistamiseksi toteu- tamme tarkastuksia ja muuta vaikuttamistoimintaa	Vähintään 20 000 tar- kastusta	Vähintään 19 500 tar- kastusta	Määritellään vuosittain tulossopimuksen val- mistelun yhteydessä	Määritellään vuosittain tulossopimuksen val- mistelun yhteydessä	Tarkastusmäärä Käytetty resurssi - suunnittelu- ja seu- rantatyökalu

	500 muun vaikuttamistoiminnan toimenpidettä Muuhun vaikuttamistointintaan käytetään olemassa olevasta henkilöresurssista enintään 10 %.	500 muun vaikuttamistoiminnan toimenpidettä Muuhun vaikuttamistointintaan käytetään olemassa olevasta henkilöresurssista enintään 5 %.	Määritellään vuosittain tulossopimuksen valmistelun yhteydessä. Muuhun vaikuttamistointintaan käytetään olemassa olevasta henkilöresurssista enintään 5 %.	Määritellään vuosittain tulossopimuksen valmistelun yhteydessä. Muuhun vaikuttamistointintaan käytetään olemassa olevasta henkilöresurssista enintään 5 %.	Muun vaikuttamistointinnan toimenpiteiden lukumäärä toimenpidetyypeittäin Käytetty resurssi - suunnittelu- ja seurantatyökalu
		Vuosien 2024 – 2025 valvonnan havainnoista ja muun vaikuttamistointinnan hyödyntämisestä sekä näiden vaikuttavuudesta ja toimintaympäristössä tapahtuneista muutoksista laaditaan analyysi syyskuun 2025 loppuun mennessä.			- Analyysi laadittu syyskuun 2025 loppuun mennessä

3.2 Ilmiöpohjainen valvonta

Ilmiöpohjaiseen valvontaan kohdennetusta resurssista kohdennetaan työolojen valvontaan 50-70 %, reilun työelämän valvontaan 15-30 % ja psykososiaalisen kuormituksen valvontaan 10-20 %. Toiminnan sopeuttaminen valtiontalouden kehyksiin vaikuttaa eri tavoin eri ilmiöiden käytettävissä oleviin resursseihin, joten ko. tavoitetta tulee pitää suuntaa antavana, eikä tiukasti rajaavana.

Kaikissa ilmiöissä tehdään riskiperusteista viranomaisaloitteista valvontaa ja muuta vaikuttamistoimintaa kyseiseen ilmiöön liittyen. Asiakassegmentoinnin avulla tunnistetaan erilaisten asiakasryhmien tarpeita ja tehokkaimpia vaikuttamisen keinoja suhteessa käytettävissä oleviin resursseihin. Tulossopimukseen kirjataan vain erityiset valvonnan ja muun vaikuttamistoiminnan painotukset. Valvontaan liittyviin kokonaisuuksiin sisältyy aina valvonnan ja sitä tukevien keinojen valtakunnallinen suunnittelu ja toteutus sekä toteutuneiden toimenpiteiden vaikuttavuuden ja kehittämistarpeiden arviointi. Muiden valvonnan ja vaikuttamisen keinojen käyttöä kuvataan tarkemmin valtakunnallisissa valvonta- ja hankesuunnitelmissa. Työsuojeluvalvonnan ja muun vaikuttamistoiminnan suunnittelussa ja kohdentamisessa hyödynnetään ajantasaista valtakunnallisella tasolla analysoitua tietoa. Ihmisten eriarvoistumisen ehkäisemiseksi työsuojeluvalvontaa ja muuta vaikuttamistoimintaa kohdennetaan erityisesti sellaisille työpaikoille, joilla oletetaan työskentelevän haavoittuvassa työmarkkina-asemassa olevia työntekijäryhmiä.

3.2.1 Työolot

Nelivuotiskauden 2024 – 2027 tavoite	Vuoden 2024 tulostavoite	Vuoden 2025 tavoite	Vuoden 2026 tavoite	Vuoden 2027 tavoite	Tulostavoitteeseen liit- tyvät mittarit
Työtapaturmat, haitallinen fyysinen kuormitus, kemiallinen ja biologinen altistuminen sekä fysikaalisille tekijöille altistuminen vähenee työpaikoilla ja työnantajien hallintamenetelmät kehittyvät. Pysyvien muutosten aikaansaamiseksi toteutamme työpaikkojen turvallisuusjohtamiseen yhdenmukaista turvallisuuden hallinnan valvontaa.	Valvonnalla vaikutetaan työtapaturmien torjunnan, fysikaalisten, kemiallisten ja biologisten tekijöiden sekä fyysisen kuormituksen hallinnan ja hallintamenettelyjen lainmukaisuuteen työpaikoilla. Valvonnan painotus: Tehdään fysikaalisten tekijöiden valvontaprosessi ja käynnistetään valvonta. Fyysisen kuormituksen valvonta	Valvonnalla vaikutetaan työtapaturmien torjunnan, fysikaalisten, kemiallisten ja biologisten tekijöiden sekä fyysisen kuormituksen hallinnan ja hallintamenettelyjen lainmukaisuuteen työpaikoilla. Valvonnan painotus: Kemiallisten ja biologisten tekijöiden valvonta	Valvonnalla vaikutetaan työtapaturmien torjunnan, fysikaalisten, kemiallisten ja biologisten tekijöiden sekä fyysisen kuormituksen hallinnan ja hallintamenettelyjen lainmukaisuuteen työpaikoilla. Valvonnan painotus: Työtapaturmien torjunnan valvonta	Valvonnalla vaikutetaan työtapaturmien torjunnan, fysikaalisten, kemiallisten ja biologisten tekijöiden sekä fyysisen kuormituksen hallinnan ja hallintamenettelyjen lainmukaisuuteen työpaikoilla. Valvonnan painotus: Fyysisen kuormituksen valvonta	Tarkastusmäärä Tarkastuksiin liittyvät tunnusluvut Valvonnan jakautumisen prosenttiosuuksina osa-alueittain Valvonta, jolla varmistetaan työpaikkojen turvallinen, terveellinen ja reilu työympäristö

Kohdennamme muuta vaikuttamistoimintaa pääosin valvonnan tukena työtapaturmien torjunnan hallintaan, fysikaalisten, kemiallisten ja biologisten tekijöiden hallintaan ja fyysisen kuormituksen hallintaan. Edistämme muulla vaikuttamistoiminnalla työolojen turvallisuuden hallinnan menetelmien käyttöä työpaikoilla pysyvien muutosten aikaansaamiseksi.	Muun vaikuttamistoiminnan painotus: Fysikaaliset tekijät Fyysinen kuormitus	Muun vaikuttamistoiminnan painotus: Kemialliset ja biologiset tekijät Tuodaan saataville valvonnan havaintoihin liittyvää tietoa fysikaalisista tekijöistä ja fyysisestä kuormituksesta.	Muun vaikuttamistoiminnan painotus: Työtapaturmien torjunta Tuodaan saataville valvonnan havaintoihin liittyvää tietoa kemiallisista ja biologisista tekijöistä.	Muun vaikuttamistoiminnan painotus: Fyysinen kuormitus Tuodaan saataville valvonnan havaintoihin liittyvää tietoa työtapaturmien torjunnasta.	Viestinnän tekojen prosentuaalinen jakautuminen valvonnan osa-alueiden painotuksen mukaan Muun vaikuttamistoiminnan määrä Tavoitetut asiakasryhmät Muun vaikuttamistoiminnan suunnitelma on laadittu
Oman valvontatiedon sekä muilta viranomaisilta ja muilta tahoilta saatavan tiedon perusteella kohdistamme valvontaa riskiperusteisesti vaikuttavamman valvonnan aikaansaamiseksi.	Selvitetään uusien tietolähteiden/tietovarantojen käyttöä päätöksenteon tueksi. Arvioidaan tulorekisterin tietojen hyödynnettävyyttä työolojen valvonnassa. Erityisen haastavien valvontakohteiden tunnistaminen ja valvonnan kohdentaminen niihin.	Osallistutaan valtakunnallisen valvonnan analyysin ja tilannekuvan laadintaan. Valvonnan kohdentamisen erityisen haastaviin valvontakohteisiin. Sellaisten valvontakohdeiden tunnistaminen, joiden kautta voidaan vaikuttaa koko alihankintaketjun toimintaan ja valvontatoimen suunnittelu.	Tilannekuvan hyödyntäminen valvonnassa ja muussa vaikuttamistoiminnassa. Valvonnan kohdentamisen erityisen haastaviin valvontakohteisiin. Valvonnan kohdentamisen valvontakohteisiin, joiden kautta voidaan vaikuttaa koko alihankintaketjun toimintaan.	Tuotettu tieto palvelee valvontaprosesseja ja siihen on laadittu mittarit.	Analyysi valvonnan havainnoista ja muusta vaikuttamistoiminnasta Erityyppisen valvonnan määrä Valvontakohteiden tunnistaminen

Kokoamme, analysoimme ja julkaisemme valvonnasta ja muusta toiminnasta kertynyttä tietoa sekä hyödynämme sitä sidosryhmäyhteistyössä laajemman yhteiskunnallisen vaikutuksen aikaansaamiseksi.	Määritellään yhteistyössä muiden valvonnan ilmiöiden kanssa, mitä yhteiskunnallisella vaikuttamisella tarkoitetaan yleisesti ja ilmiökohtaisesti, mitä sillä tavoitellaan, miten tavoitteisiin päästään ja miten onnistumista arvioidaan. Yhteisen tietoisuuden lisääminen, jalostaminen ja hyödyntäminen tutkimus- ja asiantuntijalaitosten kanssa.	Tarjotaan tietoa koulutuslaitoksille. Sidosryhmäyhteistyössä käytetään yhdessä soveltuvia yhteiskunnallisen vaikuttamisen keinoja, joilla pyritään yhteisiin tavoitteisiin, ilmiön erityispiirteet huomioiden.	Asiakkaat voivat ohjata ja kehittää toimintaansa valvontaviranomaisten tuottaman tiedon avulla.	Asiakkaat voivat ohjata ja kehittää toimintaansa valvontaviranomaisten tuottaman tiedon avulla.	Koulutuslaitoksille tarjottu tieto Julkaistavat tiedot: valvonnan tilastotiedot ja havainnot
--	--	--	---	---	--

3.2.2 Reilu työelämä

Nelivuotiskauden 2024 – 2027 tavoite	Vuoden 2024 tulostavoite	Vuoden 2025 tavoite	Vuoden 2026 tavoite	Vuoden 2027 tavoite	Tulostavoitteeseen liittyvät mittarit
Työpaikoilla noudatetaan lainmukaisia työnteon ehtoja työnteon muodosta riippumatta ja harmaan talouden ilmiöt vähenevät. Työelämä on reilua myös haavoittuvassa työmarkkina-asemassa oleville työntekijäryhmille.	Valvontaa kohdennetaan olemassa olevien käytänteiden mukaan riskiperusteisesti työsuhteen vähimmäisehtojen, ulkomaisen työvoiman käytön sekä tilaajavastuulain valvontaan.	Valvontaa kohdennetaan työsuhteen vähimmäisehtojen, ulkomaisen työvoiman käytön sekä tilaajavastuulain valvontaan. Kohdennetaan valvontaa riskiperusteisesti ja	Valvontaa kohdennetaan työsuhteen vähimmäisehtojen, ulkomaisen työvoiman käytön sekä tilaajavastuulain valvontaan. Kohdennetaan valvontaa riskiperusteisesti ja	Valvontaa kohdennetaan työsuhteen vähimmäisehtojen, ulkomaisen työvoiman käytön sekä tilaajavastuulain valvontaan. - Kohdennetaan valvontaa riskiperusteisesti ja	Tarkastusmäärä Tarkastuksiin liittyvät tunnusluvut Määritelty toiminnan painotukset

	Määritellään täsmällisemmin riskiperusteisuus ja valvontaprosessit ottaen huomioon etenkin haavoittuvassa työmarkkina-asemassa olevat työntekijäryhmät.	määritellään toiminnalle painotukset.	määritellään toiminnalle painotukset	määritellään toiminnalle painotukset.	
Lisäämme eri kohderyhmien tietoisuutta työelämän pelisäännöistä muulla vaikuttamistoiminnalla työelämän ristiriitojen vähentämiseksi, harmaan talouden torjumiseksi ja haavoittuvassa työmarkkina-asemassa olevien työntekijäryhmien aseman parantamiseksi.	Tieto tuodaan saataville työelämän pelisäännöistä uusille kohderyhmille.	Tieto tuodaan saataville kohdentuen etenkin työntantajille. Muussa vaikuttamistoiminnassa huomioidaan paikallisen sopimisen edistämiseksi tehtävät lainsäädäntömuutokset	Tieto tuodaan saataville kohdentuen etenkin työntekijöille.	Tieto tuodaan saataville työelämän pelisäännöistä uusille asiakasryhmille.	Muun vaikuttamistoiminnan määrä Tavoitetut asiakasryhmät
Tehostamme tiedon hyödyntämistä valvonnassa tiedonsaantioikeuksien käyttöä lisäämällä ja oman valvontatiedon analyysillä työelämän ristiriitojen vähentämiseksi, harmaan talouden torjumiseksi ja haavoittuvassa työmarkkina-asemassa olevien työntekijäryhmien aseman parantamiseksi.	Määritellään tietolähteen/tietovarantojen käyttö päätöksenteon tueksi. Integroidaan käyttö valvontaprosessiin ja laaditaan mittarit.	Osallistutaan valtakunnallisen valvonnan analyysin ja tilannekuvan laadintaan. Tietolähteiden/tietovarantojen käyttö sisällytetään valvontaprosessiin, ja tietolähteiden käytön hyödyt ja haitat analysoidaan.		Vahvistetaan riskiperusteista valvontaa.	Analyysi valvonnan havainnoista ja muusta vaikuttamistoiminnasta Tietolähteet/tietovarannot ja mittarit sisällytetty valvontaprosessiin - -

		Suunnitellaan valvontakokonaisuudet toimitettujen paikallisten sopimusten perusteella.	Toteutetaan valvontaa toimitettujen paikallisten sopimusten perusteella.		Valvontasuunnitelma
Kokoamme, analysoimme ja julkaisemme valvonnan ja muusta toiminnasta kertynyttä tietoa sekä hyödynnämme sitä sidosryhmäyhteistyössä työelämän ristiriitojen vähentämiseksi, harmaan talouden torjumiseksi ja haavoittuvassa työmarkkina-asemassa olevien työntekijäryhmien aseman parantamiseksi.	Määritellään yhteistyössä muiden valvonnan ilmiöiden kanssa, mitä yhteiskunnallisella vaikuttamisella tarkoitetaan yleisesti ja ilmiökohtaisesti, mitä sillä tavoitellaan, miten tavoitteisiin päästään ja miten onnistumista arvioidaan. -	Sidosryhmäyhteistyössä käytetään yhdessä sovittuja yhteiskunnallisen vaikuttamisen keinoja, joilla pyritään yhteisiin tavoitteisiin, ilmiön erityispiirteet huomioiden.	Tehdään valtakunnallinen työrikosraportti Reilun työelämän rikosasioista.	Asiakkaat voivat ohjata ja kehittää toimintaansa valvontaviranomaisten tuottaman tiedon avulla.	Julkaistavat tiedot: valvonnan ja rikosasioiden tilastotiedot ja havainnot Yhteiskunnallisen vaikuttamisen teot.
Kehitämme suunnitelmallista yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa valvonnan ja tiedonvaihdon osalta muun viranomaistoinnin vaikuttavuuden parantamiseksi.	Valtakunnallista viranomaisyhteistyöhanketta jatketaan jo luotujen käytäntöjen ja rakenteiden mukaisesti. Kehitetään toimintaa ja laaditaan suunnitelma toteutuksesta, tavoitteista ja seurannasta koko nelivuotiskaudelle.	Koordinoidaan alueellista moniviranomaisyhteistyötä valtakunnallisesti ja mallinnetaan toimivia käytänteitä.	Vuoden 2024 suunnitelman mukaisesti kehitetään viranomaisyhteistyötä ja tiedonvaihtoa. (Tulostavoitetta täsmennetään suunnitelman valmistuttua)	Vuoden 2024 suunnitelman mukaisesti kehitetään viranomaisyhteistyötä ja tiedonvaihtoa. (Tulostavoitetta täsmennetään suunnitelman valmistuttua)	Suunnitelman toteuttaminen

3.2.3 Psykososiaalinen kuormitus

Nelivuotiskauden 2024 – 2027 tavoite	Vuoden 2024 tulostavoite	Vuoden 2025 tavoite	Vuoden 2026 tavoite	Vuoden 2027 tavoite	Tulostavoitteeseen liit- tyvät mittarit
Työpaikoilla toteutetaan toi- menpiteitä haitallisen psy- kososiaalisen kuormituksen ennaltaehkäisemiseksi, vä- hentämiseksi ja hallitsemi- seksi. Työterveyshuollon asiantuntemusta hyödyn- netään työpaikoilla työn psykososiaalisten kuormi- tustekijöiden arvioinnissa.	- Valvotaan riskiperus- teisesti työntantajien toimenpiteitä haitalli- sen psykososiaalisen kuormituksen ennal- taehkäisyn, vähentä- misen ja hallinnan menettelyjen sekä työterveysyhteistyön toteutumisen kohdal- la. Valvonnan painotus: psykososiaalisen kuormituksen hallin- nan valvonta, ylim- män johdon työtur- vallisuuden johtami- sen valvonta sekä väkivallan ja työn kuormittavuuden val- vonta.	- Valvotaan riskiperusteis- esti työntantajien toimen- piteitä haitallisen psykososia- lisen kuormituksen ennal- taehkäisyn, vähentämi- sen ja hallinnan menettely- jen sekä työterveysyhteis- työn toteutumisen kohdal- la. - Valvontaan sisällytetään työntekijöiden henkilökoh- taisten edellytysten huo- mioiminen työssä ja työ- nantajien tietoisuuden lii- sääminen asiassa.	- Valvotaan riskiperusteis- esti työntantajien toi- menpiteitä haitallisen psykososiaalisen kuor- mituksen ennaltaehkäi- syn, vähentämisen ja hallinnan menettelyjen sekä työterveysyhteis- työn toteutumisen koh- dalla. -	Valvotaan riskiperusteis- esti työntantajien toi- menpiteitä haitallisen psykososiaalisen kuor- mituksen ennaltaehkäi- syn, vähentämisen ja hallinnan menettelyjen sekä työterveysyhteis- työn toteutumisen koh- dalla.	Tarkastusmäärä Tarkastuksiin liittyvät tunnusluvut -
Työnantajat edistävät työ- elämän yhdenvertaisuutta.	Valmistellaan alku- vuonna yhdenvertai- suuden valtakunnal- lista valvontaa ja val- votaan yhdenvertai- suuden edistämistä.	Valvotaan yhdenvertaisuus- uden edistämistä.	Valvotaan yhdenvertai- suuden edistämistä. -	Valvotaan yhdenvertai- suuden edistämistä.	Yhdenvertaisuuden val- vonnan määrä

Muulla vaikuttamistoimin- nalla tuemme ja täyden- nämme valvonnan paino- tusten tavoitteita tarkastus- toiminnassa ja lisäämme työelämän toimijoiden tie- toisuutta haitallisesta psy- kososiaalisesta kuormituk- sesta ja yhdenvertaisuus- desta.	Valvonnan tuloksista ja asiakärjistä viesti- tään monikanavai- sesti vuosittain vai- tuvin teemoin.	- Valvonnan tuloksista ja asiakärjistä viestitään mo- nikanavaisesti vuosittain vaihtuvin teemoin.	- Valvonnan tuloksista ja asiakärjistä viestitään monikanavaisesti vuo- sittain vaihtuvin tee- moin.	Valvonnan tuloksista ja asiakärjistä viestitään monikanavaisesti vuo- sittain vaihtuvin tee- moin.	Muun vaikuttamistoimin- nan määrä Tavoitetut asiakasryh- mät
	Määritellään nelivuo- tiskaudelle toimenpi- teet työterveysyhteis- syhteistyön edistämi- seksi psykososiaali- sen kuormituksen vähentämisessä.	Tuetaan työterveysyhteis- syhteistyön edistämistä psykososiaalisen kuormi- tuksen vähentämiseksi. -	Tuetaan työterveysyhteis- syhteistyön edistä- mistä psykososiaalisen kuormituksen vähentä- miseksi. -	Tuetaan työterveysyhteis- syhteistyön edistä- mistä psykososiaalisen kuormituksen vähentä- miseksi.	Työterveyshuoltoyhteis- työn edistämisen määrä
	Muulla vaikuttamis- toiminnalla täyden- netään valvontaa esihenkilötyön psy- kososiaalisiin kuor- mitustekijöihin liit- tyen.	Tuetaan valvontaa psyko- sosiaalisiin kuormitusteki- jöihin liittyvällä muulla vai- kuttamistoiminnalla. Erityi- sesti lisätään tietoisuutta työntekijöiden henkilökoh- taisten edellytysten merki- tyksestä työuran eri vai- heissa. -	Muulla vaikuttamistoi- minnalla tuetaan val- vontaa ylimmän johdon työturvallisuuden johta- miseen liittyen. -		Työntekijöiden henkilö- kohtaisten edellytysten merkitykseen liittyvän muun vaikuttamistoimi- nan määrä
Tiedolla johtaminen sekä oman valvontatiedon analy- sointi tukevat valvonnan kohdentamista ja muuta vaikuttamistoimintaa.	Selvitetään ja hyö- dynnetään uusien tietolähteiden/tieto- varantojen käyttöä päätoimintatuen tueksi ja pilotoidaan käyt- töä.	Osallistutaan valtakunnalli- sen valvonnan analyysin ja tilannekuvan laadintaan. -	Tilannekuvan hyödyntä- minen valvonnassa ja muussa vaikuttamistoi- minnassa.	Tuotettu tieto palvelee valvontaprosesseja ja siihen on laadittu mitta- rit.	Analyysi valvonnan ha- vainnoista ja muusta vaikuttamistoiminnasta

Kokoamme, analysoimme ja julkaisemme valvonnasta ja muusta toiminnasta kertynyttä tietoa sekä hyödynnämme sitä sidosryhmäyhteistyössä.	Määritellään yhteistyössä muiden ilmiöiden kanssa, mitä yhteiskunnallisella vaikuttamisella tarkoitetaan yleisesti ja ilmiökohtaisesti, mitä sillä tavoitellaan, miten tavoitteisiin päästään ja miten onnistumista arvioidaan.	Sidosryhmäyhteistyössä käytetään yhdessä sovit- tuja yhteiskunnallisen vaikuttamisen keinoja, joilla pyritään yhteisiin tavoitteisiin, ilmiön erityispiirteet huomioiden. -			Yhteiskunnallisen vaikuttamisen teot Julkaistavat tiedot: valvonnan tilastotiedot ja havainnot
	Lisätään, jalostetaan ja hyödynnetään yhteistä tietoisuutta tutkimus- ja asiantuntijalaitosten kanssa.	Lisätään, jalostetaan ja hyödynnetään yhteistä tietoisuutta tutkimus- ja asiantuntijalaitosten kanssa.	Lisätään, jalostetaan ja hyödynnetään yhteistä tietoisuutta tutkimus- ja asiantuntijalaitosten kanssa.	Lisätään, jalostetaan ja hyödynnetään yhteistä tietoisuutta tutkimus- ja asiantuntijalaitosten kanssa.	Toimenpiteet yhteistyön edistämiseksi tutkimus ja asiantuntijalaitosten kanssa

3.3 Toiminnan kehittäminen

Toimintaa kehitetään jatkuvan uudistumisen periaatteiden mukaisesti myös muilla, kuin tulossopimukseen kirjatulla toimenpiteillä. Kehittämisessä keskitytään aiemmin aloitetun muutoksen loppuun saattamiseen tai juurruttamiseen normaaliksi toiminnaksi ja uusia kehittämishankkeita aloitetaan harkiten ensisijaisesti Lupa- ja valvontaviraston toiminnan käynnistymiseen liittyen. Digitalisaation mahdollisuuksia hyödynnetään erityisesti toiminnan tehostamisessa ja jatkuvassa uudistamisessa.

Aluehallinnon uudistaminen ja Lupa- ja valvontaviraston käynnistyminen tulee vaikuttamaan merkittävästi toiminnan kehittämiseen ja suunnitteluun koko nelivuotiskauden ajan.

Nelivuotiskauden 2024 – 2027 tavoite	Vuoden 2024 tulostavoite	Vuoden 2025 tavoite	Vuoden 2026 tavoite	Vuoden 2027 tavoite	Tulostavoitteeseen liit- tyvät mittarit
Resurssien tehokkaan käy- tön edistämiseksi kehi- tämme työsuojelun vastuu- alueiden toiminnan johta- mista valtakunnallista toi- mintamallia tukevaksi	Käynnistetään strategi- nen kokonaisarkkiteh- tuurisuunnittelu.	Organisaation toimin- nan kehittämisen ja yllä- pitämisen arkkitehtuuri- periaatteet käytössä. Kuvattujen prosessien muokkaaminen (tarvit- taessa) arkkitehtuuripe- riaatteiden mukaisiksi.	Arkkitehtuurityön johta- minen on osa johtamis- järjestelmää.		Arkkitehtuurinäköymä Metamalli
	Valtakunnallisten pro- sessien mallintamista jatketaan.	Prosessien mallintami- nen jatkuu Lupa- ja val- vontaviraston toimeen- panohankkeen tarpeet huomioon ottaen		Toiminta, palvelut ja toi- mintaprosessit ovat yh- tenäiset koko hallinnos- sa.	Prosessikuvaukset Yhtenäiset toimintatavat ja -välineet
	Valvonnan resurssien mallintaminen ja kehittä- minen.	Laaditaan resurssisuun- nitelma yhteisin peri- aattein suunnittelu- ja seurantatyökalua hyö- dyntäen. -			Resurssisuunnitelma
	Selvitetään yhteiset asiat tai resurssimitoi- tuseriaatteen, jotka vaativat yhteensovitta- mista tai linjaamista kahden tai kolmen il- miön välillä.	Selvityksessä esille tul- leiden valikoitujen (1-2) linjaus- tai resurssintia- sioiden työstäminen yh- tenäiseksi.	Selvityksessä esille tul- leiden valikoitujen (1-2) linjaus- tai resurssintia- sioiden työstäminen yh- tenäiseksi.	Valvonnan linjaukset ja resursointi kattavasti (riittävän) yhdenmu- kaista koko hallinnossa ja kaikissa ilmiöissä.	Työn mitoituksen kritee- reistä ja perusteista sel- vitys tehty Tehty selvitys kahta tai kolmea ilmiötä leikkaa- vasta yhteisistä tarkas- tettavista asioista

					Sovituista tarkastettavista asioista työstetty yhteinen tulkintaohje tms.
Laaja-alaisen osaamisen ylläpitämiseksi lisäämme valtakunnallisesti organisoituja tehtäviä	Laaditaan suunnitelma ja prioriteettijärjestys valtakunnallisiksi organisoitavista tehtävistä tai toiminnoista. Valmistellaan prioriteettilistan mukaisten 1-2 tehtävän tai toiminnon valtakunnallistaminen.	Vuonna 2024 valmistellut tehtävät/toiminnot on valtakunnallistettu. Tunnistetaan ne kriittiset tehtävät, joissa oltava valtakunnallisesti yhtenäiset prosessit 2026 alusta ja määritellään ko. prosessit. Valmius kokonaan valtakunnalliseen toimintaan Lupa- ja valvontavirasto aloittaessa toimintansa.	Ei-kriittisten tehtävien valtakunnallisten prosessien muodostaminen ja käyttöönotto	Valtakunnalliseen toiminnan arviointi ja kehittämistoimenpiteet.	Laaditut suunnitelmat ja niiden toteutuminen
Tehokkaan ja oikeaan tietoon perustuvan toiminnan kehittämiseksi toteutamme tiedon analysointia valtakunnallisesti	Perustetaan valtakunnallinen tieto- ja kehittämistoiminto ja käynnistetään sen toiminta. Koordinoidaan uusien tietolähteiden/tietovarantojen tunnistamista ja käyttöä päätöksenteon tueksi.	Tieto- ja analyysitoiminto on organisoitu, ja toteuttanut toimintasuunnitelman mukaiset tehtävänsä. Laaditaan yhteistyössä ilmiöiden kanssa valtakunnallinen valvonnan analyysi ja tilannekuva	Tieto- ja analyysitoiminto on organisoitu, ja toteuttanut toimintasuunnitelman mukaiset tehtävänsä.	Tieto- ja analyysitoiminto on organisoitu, ja toteuttanut toimintasuunnitelman mukaiset tehtävänsä.	Toimintasuunnitelma ja sen mukaiset tuotokset vuosittain Toiminnan kohdentamisessa hyödynnettävän tiedon käytettävyyden parantuminen Valvonnan ja muun vaikuttamistoiminnan vai-

					kuttavuudesta sekä toimintaympäristössä tapahtuneista muutoksista laadittu analyysi
Valvonnan laatu ja yhtenäisyys on kehittynyt jatkuvan parantamisen periaatteiden mukaisesti.	Luodaan menettelyt valvonnan laadun arviointiin ja mittaamiseen. Arviointia laajennetaan uusille arviointialueille ja vakiinnutetaan arvioinnin toimintatapa.	Keskeisiin prosesseihin määritellään laadunarvioinnin kohdat.	Laadunhallinnan prosessi käytössä. Osallistutaan Suomen SLIC-evaluointiin.	Arvioidaan laadunhallinnan prosessi ja laaditaan kehittämissuunnitelma tulevalle nelivuotiskaudelle.	Prosessien tehostamiseen ja yhtenäistämiseen sekä laadun parantamiseen liittyvät toimenpiteet Toteutuneet laadun arvioinnit sekä niiden pohjalta tehdyt toimenpiteet - Menettelyt - Laadun mittarit - Mittaustulokset
Viestintä vastaa muuttuvan työelämän ja organisaation tarpeisiin	Viestintästrategian päivitys ja sisäisen viestinnän sisällyttäminen strategiaan. Henkilöstön osallistumisen mahdollistavan muutosviestintäsuunnitelman laatiminen. -	Sisäinen ja ulkoinen muutosviestintä.	Ulkoinen ja sisäinen muutosviestintä. Työsuojelun brändin vahvistaminen.	Työsuojelun brändin vahvistaminen.	Viestintästrategia Muutosviestintäsuunnitelma -

3.4 Henkilöstövoimavarojen kehittäminen

Valtion henkilöstöstrategian tavoitteet on otettu huomioon tässä luvussa. Organisaation strategiasta ja toiminnasta liikkeelle lähtevä henkilöstösuunnittelu on keskeistä organisaation menestykselle. Oleellista on, että virasto on määritellyt keskeiset, tulevaisuuteen suuntautuvat strategiset osaamisalueet ja kehittää henkilöstön osaamista näillä alueilla systemaattisesti ja monipuolisesti. Ajantasainen strategisen henkilöstösuunnittelun käytäntö ja tämän näkökulman soveltaminen viraston johtamisessa on käytännön toiminnassa keskeistä. Strateginen henkilöstösuunnittelu lähtee tulevaisuuden visioinnista ja ennakoitavissa olevista muutostarpeista. Strateginen suunnitelma esittää vision, ennustettavat haasteet ja mahdollisuudet sekä tekee näiden suhteen valintaa.

Nelivuotiskauden 2024 – 2027 tavoite	Vuoden 2024 tulostavoite	Vuoden 2025 tavoite	Vuoden 2026 tavoite	Vuoden 2027 tavoite	Tulostavoitteeseen liit- tyvät mittarit
Henkilöstöresurssi vastaa palvelutarvetta	Strategisen henkilöstösuunnitelman päivitys nelivuotiskauden taloudellisen kehyksen ja mahdollisten uusien tehtävien mukaiseksi.	Rekrytointistrategian luominen ja tarvittavien/ mahdollisten rekrytointien toteuttaminen valtakunnallinen palvelutarve huomioiden.	Määritellään virastorakenneuudistuksen edessä.	Määritellään virastorakenneuudistuksen edessä.	Rekrytointistrategia, henkilöstömäärä, henkilöstön vaihtuvuus ja toteutuneet rekrytoinnit
Henkilöstön osaaminen vastaa palvelutarvetta	Osaamiskartoitus on integroitu osaksi toimintaamme ja saatuja tuloksia hyödynnetään valmentavassa johtamisessa.	Henkilöstö osaa hyödyntää osaamiskartoituksen tuloksia osaamisen omaehtoisessa kehittämisessä.	Tunnistetaan ja tehdään valtakunnallisen viraston uudet työroolit.	Työroolien päivitystarpeet on tunnistettu ja tarvittavat päivitykset tehty.	Tutka: osaaminen, oppiminen ja uudistuminen (trendien seuranta, ei tavoitetasoa) Osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen käytetty työaika

	Laaditaan nelivuotiskauden aikana toteutettavien koulutusten dynaaminen toteuttamissuunnitelma ja aloitetaan toteutus.	Päivitetään koulutussuunnitelma ja toteutetaan uusia koulutuksia suunnitelman mukaisesti.	Päivitetään koulutussuunnitelma ja toteutetaan uusia koulutuksia suunnitelman mukaisesti.	Päivitetään koulutussuunnitelma ja toteutetaan uusia koulutuksia suunnitelman mukaisesti.	Koulutusten toteuttamissuunnitelma Suoritetut verkkokurssit Henkilöstöltä saatu kurssipalaute
Johtamisella varmistamme, että vastuualueilla on hyvinvoivaa ja motivoitunutta henkilöstöä	Työhyvinvoinnista huolehtiminen ja työntekijöiden työmotivaation ylläpito/kehittäminen on osa vastuualueiden johtamista.	Työhyvinvoinnista huolehtiminen ja työntekijöiden työmotivaation ylläpito/kehittäminen on osa vastuualueiden johtamista.	Työhyvinvoinnista huolehtiminen ja työntekijöiden työmotivaation ylläpito/kehittäminen on osa vastuualueiden johtamista.	Työhyvinvoinnista huolehtiminen ja työntekijöiden työmotivaation ylläpito/kehittäminen on osa vastuualueiden johtamista.	Tutka kokonaistyötyytyväisyys, innovointikyvykkyyssindeksi (trendien seuranta, ei tavoitetasoa) Sairaspoissaolojen osuus kokonaistyöajasta vertaaminen valtion yleiseen tmv. lukuun
	Luodaan karkean tason työhyvinvointiohjelma.	Täydennetään työhyvinvointiohjelmaa erityisesti ikäjohtamisella.	Valitaan mittarit työhyvinvoinnille ja toteutetaan työhyvinvointisuunnitelmaa.	Päivitetään työhyvinvointisuunnitelma ja asetetaan uudet tavoite- tasot työhyvinvoinnin mittareille.	Määritellyt työhyvinvoinnin mittarit

3.5 Valtiohallinnon yhteiset tavoitteet

Valtionhallinnon yhteisiä tavoitteita täydennetään vuosien 2025-2027 tulostavoitteiden valmistelun yhteydessä. Valtion henkilöstöstrategian tavoitteet on otettu huomioon luvussa 3.4.

Nelivuotiskauden 2024 – 2027 tavoite	Vuoden 2024 tulostavoite	Vuoden 2025 tavoite	Vuoden 2026 tavoite	Vuoden 2027 tavoite	Tulostavoitteeseen liit- tyvät mittarit
Edistämme sukupuolten tasa-arvon poikkihallinnol- lista toteutumista		Yhteiskunnallisesti ja laitoksen toiminnan kan- nalta merkittävien tee- mojen osalta tietotuo- tannossa ja raportoin- nissa huomioidaan erot- telu ja analysointi suku- puolen mukaan. Tietotuotannossa ja vuosiraportoinnissa 2024 pilotoidaan ko. tie- don tuotantoa.			Vuosiraportti 2024 Valvonnan analyysit
Tuottavuusohjelman val- mistelu ja toimeenpano		Toimeenpano on käyn- nissä ja vuoden 2025 säästötavoitteet on to- teutettu			Määrärahan käyttö

4 Resurssit

Työsuojelun vastuualueiden toimintaan osoitetaan vuoden 2025 määrärahaa 29 128 000 €. Ensimmäisessä vaiheessa määrärahasta jaetaan noin 70 % (20 300 000 euroa) optimilaskelman mukaisissa suhteissa seuraavasti:

- Etelä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen toimintaan 8 080 000 euroa
- Itä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen toimintaan 2 080 000 euroa
- Lounais-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen toimintaan 2 550 000 euroa
- Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen toimintaan 4 980 000 euroa
- Pohjois-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen toimintaan 2 610 000 euroa

Määrärahaa jätetään ensimmäisessä vaiheessa jakamatta 8 828 000 euroa. Määrärahan jaossa otetaan huomioon myös olemassa olevaan henkilöstörakenteeseen liittyvät tarpeet. Määrärahajakoa tarkastellaan kesäkuun 2025 loppuun mennessä.

Työsuojelu vastuualueiden toiminnan suunnittelun tavoitteena on resurssien tehokas kokonaiskäyttö. Alla määritellyt resurssit ovat arvioita. Resurssien käyttö kuvataan tarkemmin valvonta- ja kehittämissuunnitelmissa. Valvonta- ja kehittämissuunnitelmissa varaudutaan toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin mukautumiseen. Toimintavuoden aikana resurssien kohdentumista arvioidaan rullaavan suunnittelun periaatteiden mukaisesti. Jos kehittämishankkeet eivät toteudu, käytetään kehittämiseen varattu resurssi valvontaan. Resurssisuunnittelun pohjana on vastuualueiden 424 henkilötyövuoden kokonaisresurssi. Vuosilomiin ja virkavapaisiin kuluva resurssia (noin 15-20 % kokonaisresurssista) ei ole kirjattu seuraavan sivun taulukkoon. Työsuojelun vastuualueiden resurssisuunnittelua ja -seurantaa kehitetään jatkuvasti. Vuodelle 2025 resurssien luokittelua uudistettiin, joten luvut eivät ole vertailukelpoisia vuoden 2024 tulossopimukseen kirjattuihin lukuihin.

Harmaan talouden ja talousrikollisuuden torjunnan resurssiseuranta ja siihen toimitettavat tiedot yhdistetään kiinteäksi osaksi muuta raportointia.

Kokonaisuus 2025	Sisältö	Arvio käytettävästä resurssista 2025	Arvio käytettävästä resurssista 2026	Arvio käytettävästä resurssista 2027
Työpaikkojen valvonta ja asiakaskysyntään vastaaminen noin 220 henkilötyövuotta	Viranomaisaloitteinen toiminta (sisältää tarkastukset, muun vaikuttamistoiminnan sekä asiantuntija- ja hanketyön) • Työolot • Reilu työelämä • Psykososiaalinen kuormitus • Muu valvonta	165 htv , josta 60 htv 65 htv 25 htv 15 htv		
	Asiakasaloitteinen toiminta • Puhelinneuvonta ja muihin asiakasyhteydenottoihin vastaaminen sekä valvontapyyntöjen käsittely ja niiden perusteella tehdyt tarkastukset • Työtapaturmien ja ammattitautien tutkinta • Lupien ja ilmoitusten käsittely	50 htv , josta 30 htv 15 htv 5 htv		
	Hallinnollinen valmistelu (sisältää laiminlyöntimaksut)	5 htv		
Valvontaa tukeva toiminta noin 84 henkilötyövuotta	• Johto ja esihenkilötyö • Juristityö • Tukipalvelut: valvontasihteerit, kirjaamotoiminto, muu tuki • Tieto- ja analyysitoiminto • Tietohallinto • Sisäisen koulutuksen erityisosaaminen • Viestinnän erityisosaaminen	25 htv 15 htv 25 htv 2 htv 5 htv 4 htv 8 htv		
Muut tehtävät noin 40 henkilötyövuotta	Viranomaistoiminnan kehittäminen, henkilöstön osaamisen kehittäminen, ulkoinen sidosryhmä- ja viranomaisyhteistyö, luottamustehtävät sekä muut tehtävät	40 htv		

5 Sopimuksen seuranta ja arviointi

Ministeriö ja aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet keskustelevat säännöllisesti toiminnasta ja tavoitteiden toteutumisesta. Tulossopimuksessa määriteltyjen mittareiden lisäksi sovitaan erikseen toiminnan seurantaan liittyvistä muista mittareista. Työsuojelun vastuualueilla tulostavoitteiden toteutumista arvioidaan seurantamittareiden avulla jatkuvasti. Tavoitteiden toteutumista sekä käytettävissä olevia resursseja käsitellään ministeriön ja työsuojelun vastuualueiden kesken sovituin määräajoin. Seurannan tulee sisältää analyysi niistä toimintavuoden tavoitteista, joiden toteutuksessa on ongelmia, viivästyksiä tai muita seuraavan vuoden tulossopimuksen laatimiseen vaikuttavia tekijöitä. Tulostavoitteiden toteuman lisäksi keskustellaan toimintaympäristön muutoksista, joihin työsuojelun vastuualueilla tulee reagoida. Keskusteluiden yhteydessä päätetään välittömästi toteutettavista toimenpiteistä ja niiden vaikutuksista aiemmin asetettuihin tulostavoitteisiin.

Valvonnan ja muun vaikuttamistoiminnan vaikuttavuudesta sekä toimintaympäristössä tapahtuneista muutoksista laaditaan erillinen raportti syyskuun 2025 loppuun mennessä. Raportissa käsitellään käytettävissä oleva aineisto vuoden 2024 alusta lähtien. Vaikuttavuuden lisäksi raportissa tulee muodostaa tilannekuva valvontakentästä ja nostaa esille siinä tapahtuneita muutoksia sekä valvonnassa havaittuja valvonnan sisältöön, kohdentamiseen tai käytettävissä oleviin työkaluihin liittyviä muutostarpeita. Raportissa tulee käsitellä myös ilmiöiden ulkopuolista valvontaa.

Lisäksi tavoitteiden toteuma kirjataan DigiTS-järjestelmään erillisen ohjeistuksen mukaisesti.

Työsuojelun vastuualueet raportoivat tavoitteiden toteutumisesta tilinpäätöksessä ja siihen kuuluvassa toimintakertomuksessa. Lisäksi työsuojelun vastuualueet laativat erillisen raportin tulostavoitteiden toteumasta. Vuosiraportointiin sisällytetään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäneiden toimien raportointi.

Tulossopimuksen toteutumista arvioidaan ministeriön antamassa toimintakertomuskannanotossa toimintavuotta seuraavan vuoden kesäkuussa, muussa tulosarvioinnissa sekä osapuolten kesken sopimuskauden aikana.

Tulossopimuksen ja siinä asetettujen tulostavoitteiden arvioinnissa käytetään asteikkoa 1-5:

1. tulostavoitetta ei ole edistetty toimintavuonna
2. tulostavoite on osittain toteutunut
3. tulostavoite on toteutunut lähes tulossopimuksessa suunnitellun mukaisesti
4. tulostavoite on saavutettu tavoitteen mukaisesti ja
5. tulostavoite on saavutettu ja ylitetty huomattavasti.

Tavoitetason saavuttaminen oikeuttaa arvosanaan 4. Arvosana 5 edellyttää tavoitteen merkittävää ylitystä, joka tukee hallinnonalan strategiaa ja siitä on erityistä hyötyä strategian toteutuksessa. Arvosanat määritellään strategisten tavoitteiden tasolla.

Resurssien riittävyyttä toimintavuonna seurataan lisätalousarvioehdotusten valmistelun yhteydessä.

6 Tulospalkkiot

Tulospalkkiojärjestelmän periaatteet nelivuotiskaudelle 2024 - 2027 on määritelty yhteistyössä työsuojelun vastuualueiden ja sosiaali- ja terveysministeriön kanssa. Tulospalkkiojärjestelmää ei oteta käyttöön vuodelle 2025. Mahdollisuudet tulospalkkiojärjestelmän käyttöönottoon arvioidaan vuosittain tulostavoitteiden valmistelun yhteydessä.

7 Allekirjoitukset

19. päivänä joulukuuta 2024

Raimo Antila
Osastopäällikkö, ylijhtaja
Sosiaali- ja terveysministeriö

Eerik Tarnaala
Johtaja
Etelä-Suomen aluehallintovirasto
Työsuojelun vastuualue

Maija van der Weij
Johtajan sijainen
Itä-Suomen aluehallintovirasto
Työsuojelun vastuualue

Riitta Sulameri
Johtaja
Lounais-Suomen aluehallintovirasto
Työsuojelun vastuualue

Hanna Makkula
Johtaja
Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto
Työsuojelun vastuualue

Hanna-Kaisa Rajala
Johtaja
Pohjois-Suomen aluehallintovirasto
Työsuojelun vastuualue

VN/17224/2024-STM-2

Seuraavat henkilöt ovat allekirjoittaneet tämän asiakirjan sähköisesti /

Följande personer har undertecknat denna handling elektroniskt /

This document has been signed electronically by the following persons:

Tämä asiakirja ESAVI/22876/2024 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument ESAVI/22876/2024 har godkänts elektroniskt

Ratkaisija Tarnaala Eerik 20.12.2024 08:53

Ratkaisija van der Weij Maija 19.12.2024 15:31

Ratkaisija Sulameri Riitta 20.12.2024 08:39

Ratkaisija Makkula Hanna 19.12.2024 20:19

Ratkaisija Rajala Hanna-Kaisa 19.12.2024 15:46