



Innehållsområde
Tjänste- och arbetskollektivavtalsverksamhet
Bestämmelser som behörigheten att meddela föreskrifter/anvisningar grundar sig på 17 § i reglementet för statsrådet
Målgrupper
Ministerier och ämbetsverk
Giltighetstid
1.2.2018–31.3.2020
Upphäver föreskrift (datum nr)
-

ANVISNING OM UPPFÖLJNINGEN OCH RAPPORTERINGEN AV ENGÅNGSPOTTEN SOM BASERAR SIG PÅ EFFEKTIVITET UNDER AVTALSPERIODEN 2018–2020

1.1 Inledning

Effektiviteten anger i vilken grad verksamheten varit framgångsrik. Effektiviteten uttrycks genom följande faktorer: verkningsfullhet, serviceförmåga, prestationsförmåga och produktivitet.

Verkningsfullheten beskriver verksamhetens och prestationernas inverkan på medborgarna och samhället i proportion till de mål som satts upp för inverkan. Serviceförmågan beskriver i vilken grad målsättningarna för kundservicens funktion och kvalitet har uppnåtts. Prestationsförmågan beskriver organisationens, arbetsgemenskapens och personalens förmåga att åstadkomma resultat. Produktivitet betyder förhållandet mellan insats och produktion, då insatserna anges som produktionsfaktorer. Lönsamhet består av förhållandet mellan produktionen och insatserna, då insatserna anges som pengar.

I 6 § i statens avtal för avtalsperioden 2018–2020 avtalas om en engångspott som baserar sig på effektivitet. Detaljerade anvisningar om villkoren för betalningen av potten har utfärdats i verkställighets- och förhandlingsföreskrifterna för avtalsperioden 2018–2020 (FM/504/00.00.00/2018) den 12 mars 2018. I samband med avtalandet om engångspotten fastställdes också att den ska basera sig på genomförandet av åtgärder ämnade att främja en effektiv verksamhet inom ämbetsverken och förbättra ämbetsverkens produktivitet under 2018 och 2019. Vid ämbetsverken sker beredningen och genomförandet i samverkan med representanter för personalen. I detta dokument finns anvisningar om uppföljningen och rapporteringen av effektiviteten, och för tydlighetens skull meddelas även anvisningar om de metoder med vilka ämbetsverken kan bevisa effektiviteten enligt 6 §.

Effektiviteten kan främjas på många olika sätt. Statens arbetsmarknadsverk har valt fyra olika metoder genom vilka ämbetsverken kan visa att de har främjat effektiviteten under 2018–2019 i enlighet med statens tjänste- och arbetskollektivavtal för avtalsperioden 2018–2020. Prioriteringen ligger på åtgärder som gäller personalen. Till dessa åtgärder hör ämbetsverkens egna effektivitetsprojekt, uppföljning av korttidsfrånvaro och aktiv tillämpning av modellen för tidigt stöd, ökning av antalet utbildningsdagar och ökning av

antalet registrerade i systemet eOppiva samt de ämbetsverkspotten för 2018 och 2019 som förhandlats fram och fastställts i syfte att främja effektiviteten. Ämbetsverket väljer ett föremål för uppföljning bland de ovan nämnda åtgärderna och genomför uppföljningen och rapporteringen av föremålet i två omgångar, eftersom det enligt 6 § i statens tjänste- och arbetskollektivavtal är fråga om åtgärder som ska förbättra effektiviteten och produktiviteten vid ämbetsverken under både 2018 och 2019.

Statens arbetsmarknadsverk öppnar i december 2018 en webropolenkät i syfte att samla in uppgifter om den första rapporteringsomgången med tanke på engångspotten. Den andra rapporteringsomgången genomförs på motsvarande sätt i december 2019.

Som det konstaterats ovan kan de effektivitetsåtgärder som engångspotten förutsätter bevisas med hjälp av fyra olika metoder som beskrivs närmare nedan. Ämbetsverket kan välja den metod som lämpar sig bäst för dess verksamhet och situation. För att byta föremål för uppföljningen efter 2018 krävs en grundad anledning.

1.2 Ämbetsverkets eget projekt

Om ämbetsverket har genomfört eller kommer att genomföra ett eget projekt med fokus på personalresurser och effektivitetsfrämjande åtgärder kan ämbetsverket använda detta projekt för att visa att effektiviteten förbättras. Ämbetsverket ska i korthet beskriva projektets mål och de centrala effektivitetsmätarna för att motivera att effektiviteten förbättras. Om ämbetsverket vill använda sitt eget projekt som grund för engångspotten ska uppgifterna om projektet sändas på adressen Henkilostoosasto@vm.fi (Statens arbetsmarknadsverks postlåda) senast den 30 september 2018.

1.3 Korttidsfrånvaro och tidigt stöd

Effektiviteten kan främjas genom att den effektiva arbetstiden förlängs. För att åstadkomma detta kan man påverka antalet fall av korttidssjukfrånvaro. Ämbetsverket kan visa att effektiviteten främjats antingen genom ett minskat antal fall av korttidssjukfrånvaro (1–3 dygn) eller genom att ange med vilka åtgärder man försöker påverka dem. En sådan åtgärd kan vara till exempel att justera frånvarogränserna enligt modellen för tidigt stöd så att fler än tre korta frånvaroperioder (1–3 dygn) inom loppet av fyra månader aktiverar åtgärderna för tidigt stöd.

1.4 eOppiva/utbildningsdagar

Effektiviteten påverkas i hög grad av personalens kompetens och kan främjas genom att kompetensen utvecklas. Ämbetsverket kan visa att effektiviteten främjats med hjälp av mätare som bevisar att personalens kompetensprofil har utvidgats och fördjupats eller att de resurser som anvisats för att utveckla personalens kompetens har ökat.

Statsförvaltningen tog i mars 2018 i bruk den nya digitala lärmiljön eOppiva. Med hjälp av eOppiva kan kompetensen utvecklas på ett avsevärt effektivare och modernare sätt än tidigare. Att i betydande grad och rask takt göra eOppiva mer känd bland personalen kan betraktas som en effektivitetsfrämjande åtgärd. Ämbetsverket kan visa att effektiviteten förbättrats med hjälp av antalet inloggade personer i eOppiva. Som ett tillräckligt antal inloggade i eOppiva betraktas hälften av ämbetsverkets personal före utgången av 2018. Andelen inloggade av ämbetsverkets personal bör vara minst 85 procent före utgången av 2019.

Det finns idag många olika metoder för att utveckla kompetensen. Det kan dock vara svårt att samla in data om vissa av dem, såsom mentorskap, nätverkande eller coaching. Ett traditionellt sätt att följa upp ämbetsverkets insatser på att utveckla kompetensen är att räkna antalet hela utbildningsdagar. Det är en konkret mätare som ger en bra bild av hur man förmått sörja för det livslånga lärandet. Ett ökat antal utbildningsdagar 2018 jämfört med 2017 kan betraktas som en effektivitetsfrämjande åtgärd. Samma jämförelse görs även i fråga om 2018 och 2019.

1.5 Ämbetsverkspotter

Enligt 7 § 2 mom. i statens avtal ska ämbetsverkspotterna användas så att lönerna främjar effektiviteten inom statsförvaltningen och dess verksamhetsenheter, förbättrar konkurrenskraften när det gäller att få och hålla kvar kunnig personal samt förbättrar lönejämställdheten mellan kvinnor och män. I verkställighets- och förhandlingsföreskrifterna för avtalsperioden 2018–2020 finns närmare anvisningar om hur effektivitetskonsekvenserna av fördelningen av ämbetsverkspotterna ska bedömas och hur dessa bedömningar ska sändas till Statens arbetsmarknadsverk som bilaga till begäran om granskning av förhandlingsresultatet.

Ett avtal om att genomföra ämbetsverkspotten som på ett godkänt sätt uppfyller de ovan nämnda kriterierna, uppfyller även kravet på att främja engångspotens effektivitet. Detta förutsätter dock att man i den ovan nämnda bedömningen kan visa vilka element i avtalet som är avsedda att främja effektiviteten. Om det ovan nämnda villkoret uppfylls räcker det för arbetsgivarmyndigheten att ämbetsverket i fråga i samband med rapporteringen i webropolenkäten i december 2018 meddelar att det avtalats om ämbetsverkspotten på ett sätt som främjar effektiviteten. Ämbetsverket kan i enkäten 2019 under motsvarande förutsättningar även uppge vad som avtalats om ämbetsverkspotterna 2019.

Förhandlingsdirektör

Seija Petrow

Konsultativ tjänsteman

Anna Kaarina Piepponen