

Tarkastusvaliokunnalle

LAUSUNTO

K 8/2023 vp Eduskunnan tilintarkastajien tilintarkastuskertomus Valtiontalouden tarkastusviraston tilinpäätöksestä, toimintakertomuksesta ja kirjanpidosta sekä hallinnosta vuodelta 2022

Tarkastusvaliokunta on pyytänyt, että Eduskunnan akavalaiset ry esittää näkemyksensä Eduskunnan tilintarkastajien tilintarkastuskertomuksesta, joka koskee Valtiontalouden tarkastusviraston tilinpäätöstä, toimintakertomusta ja kirjanpitoa sekä hallintoa vuodelta 2022.

Eduskunnan akavalaiset yhtyy tilintarkastuskertomuksessa esitettyyn. Tilinpäätös ja toimintakertomus antavat viraston tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen laatimista koskevien säännösten mukaisesti oikeat ja riittävät tiedot Valtiontalouden tarkastusviraston toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta.

Tarkastusviraston perustehtävän kirkastuminen on vahvistanut työhyvinvointia

Tilinpäätösasiakirjan toimintakertomusosassa on kuvattu paikkansapitävästi toimenpiteitä, joihin tarkastusviraston johto ryhtynyt viraston toimintakulttuurin, työhyvinvoinnin, maineen ja virkatehtävien painopisteiden korjaamiseksi. Toimintakertomukseen on myös kirjattu, että henkilöstö olisi tyytyväinen työn perusedellytyksiin, työn joustavuuteen sekä työn sisältöön ja edellytyksiin vaikuttaa siihen. Emme kiistä, etteikö työsamme lukuisia syitä tyytyväisyyteen. Ongelmana on kuitenkin, että henkilöstön tilaa ja näkemyksiä kuvaavaa tietoa ei ole analysoitu tavalla, joka toisi esiin ja tukisi tarpeellisia kehittämistoimia. Vaikka henkilöstökyselyjä on eri muodoissa tehty jo vuosia, niitä ei ole seurattu pidemmällä aikajänteellä systemaattisesti. Ongelma-kohtia ja toimenpiteitä on tyydytty lähestymään kullakin kerralla pistemäisesti.

Yhteisöllisyys ja yhteishenki sekä kollegojen antama tuki on ollut työyhteisömme voimavara, joka on kantanut meitä vaikeiden aikojen yli. Nyt myös edellytyksien vaikuttavaan tarkastustyöhön on koettu vähitellen palautuneen, osin määrätietoisten toimenpiteiden myötä, mutta myös siksi, että aika on parantanut haavoja.

Tulostavoitteet on kytkettävä siihen, millaista suoriutumista henkilöstöltä odotetaan

Toimintakertomusosassa on myös raportoitu strategisista vaikuttavuus- ja tulostavoitteista sekä niiden arvioinnista. Virastossa on nyt meneillään vuosille 2024–2030 ajoittuvan strategian valmistelutyön loppusuora. Tarkastusviraston perustehtävän kirkastamisesta, työn mahdollistajista ja arvoista, joihin työmme tukeutuu, on vahva konsensus. Eduskunnan akavalaiset on edellyttänyt, että kun tarkastusviraston johto asettaa uuden strategiakauden painopisteet ja niihin liittyvät vaikuttavuus- ja tulostavoitteet, se määrittää myös näihin kohdistuvat mittaritot tavalla, joka varmentaa viraston asianmukaista toimintaa aiempaa täsmällisemmin.

Vaikuttavuus- ja tulostavoitteiden seurannan mittaristojen osalta työ on tällä hetkellä vielä kesken. Eduskunnan akavalaiset kiinnittää huomiota siihen, että henkilöstölle osoitettu viesti työn sisällöllisistä muutoksista on oltava selkeä. Toistaiseksi tulostavoitteiden ja henkilöstön suoriutumisen arvioinnin välillä ei ole ollut selkeää kytkentää, joka olisi varmistanut strategian toimeenpanoa arkipäivän työtehtävissä.

Osaamisen kehittäminen ei saa jäädä tehokkuuden nostamisen jalkoihin

Toiminnallista tehokkuutta koskevan raportoinnin osalta toteamme, että vuonna 2021 alkanut työajan kohdentumisen myönteinen kehitys on jatkunut. Viraston toiminnassa painottuvat sen lakisääteliset tarkastus- ja

valvontatehtävät aiempaan vahvemmin. Toteutetut johtamisjärjestelmää suoraviivaistavat toimet heijastuvat toden teolla viraston toiminnalliseen tehokkuuteen vasta lähivuosina, mutta jo nyt on nähtävissä kehitystä, jota voidaan luonnehtia pääosin myönteiseksi.

Tarkastusvirasto on asiantuntijaorganisaatio. Henkilöstön osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen on panostettava, jotta toimintamme on laadukasta ja tehokasta myös tulevaisuudessa. Viraston hallinnon korjaustoimenpiteet ovat heijastuneet esimerkiksi kielteisesti mahdollisuuksiin hakeutua ulkopuoliseen koulutukseen. Toimintakertomuksen mukaan osaamisen kehittämisen painopiste onkin työssä oppimisessa. Tälle työssä oppimiselle ei kuitenkaan ole asetettu tavoitteita eikä osaamisen kehittymistä ole dokumentoitu.

Työhyvinvoinnin ja työkyvyn ylläpitämisen kehittämisessä on nähtävissä pyrkimys parempaan. Eduskunnan akavalaiset tulee silti edelleen seuraamaan viraston tehokkuutta ja tuloksellisuutta kehittäviä toimenpiteitä sekä niiden oikeasuhtaisuutta ja henkilöstövaikutuksia.

Asiantuntijauran kehittämiseen on kiinnitettävä huomiota

Henkilöstön asiantuntijauraan liittyvät kehittämistarpeet eivät ole edenneet kertomusvuoden aikana. Aktiivinen henkilöstöpolitiikka voi tarjota keinoja sitouttaa asiantuntijoita virastoon tarjoamalla tehtäviä, joissa hän voi paitsi suunnata ja syventää osaamistaan, mutta myös edistää uraansa johtamistehtävään nähden kilpailukykyisesti. Henkilöstöpolitiikan tulee myös varmistaa viraston kestävää henkilöstörakennetta, eli henkilöstön kokonaisuutta, joka muodostuu eri ikäisistä ja erilaisissa vaiheissa uraa olevista asiantuntijoista.

Henkilöstön työhyvinvoinnin näkökulmasta toimintakertomuksessa on tuotu esiin, että henkilöstö ei ole täysimääräisesti pystynyt hyödyntämään työaikajoustoja, minkä vuoksi liukumasaldot, työaikapankkikertymät ja säästöön kertyneet lomapäivät ovat varsin korkealla tasolla. Työaikajoustoista on tarkastusvirastossa sovittu virkaehtosopimuksessa työmme sesonkiluonteisuuden vuoksi. Ajoittaiset korkeat työaikasaldot eivät ole ongelma, kunhan työkuorman jälkeen vain varataan aito mahdollisuus palautumiseen.

Työaikasaldojen korkea taso ei siis johdu siitä, että joustoja ei hyödynnettäisi, vaan siitä, että työn määrä ja työn laatuun kohdistuvat odotukset eivät valitettavasti edelleenkään aina kohtaa käytettävissä olevan työajan kanssa. Tämä on merkittävä rakenteellinen riski ns. harmaalle työlle. Harmaalla työllä tarkoitetaan virkamiehen omalla ajalla tapahtuvaa työn tekemistä. Tältä osin tarkastusviraston toiminnan organisoitumista ja johtamista on kehitettävä edelleen. Myös päätös palauttaa määrärahojen siirtyvää erää näyttäytyy jälkikäteen äkkinäiseltä, kun määrärahaa olisi voitu kohdentaa työn tasapainoisempaan jakautumiseen ja kun inflaatiokehityksen myötä paine palkkakustannusten noususta oli jo tuolloin ilmeinen. Henkilöstön näkökulmasta on välttämätöntä, että joko työn organisoinnin, rekrytointien tai priorisointien kautta löydetään tasapaino, jossa tehtäväksi annetut työt voidaan suorittaa siihen osoitetussa työajassa.

Helsingissä 19.9.2023

Eduskunnan akavalaiset ry

Sami Vuorinen
hallituksen puheenjohtaja