

**Oikeusministeriön ja Oikeushallinnon erityisviranomaiset -viraston hallin-
topalveluyksikön välinen tulossopimus vuosille 2026–2029**

Sisällys

1	Strategiset linjaukset.....	3
	1.1 Taustaa.....	3
	1.2 Hallintopalveluyksikön tehtävät	3
2	Yhteiskunnallinen vaikuttavuus.....	4
3	Tulostavoitteet	5
4	Voimavarojen hallinta	8
	4.1 Tavoitteet.....	8
	4.2 Määrärahat	9
5	Voimassaolo, seuranta ja allekirjoitukset.....	10
6	Liitteet	
	Liite 1 Riskiluettelo.....	11

1 Strategiset linjaukset

1.1 Taustaa

Oikeushallinnon erityisviranomaiset -virasto aloitti toimintansa 1.1.2025. Oikeusministeriöltä ja eräiltä muilta viranomaisilta siirrettiin uuden viraston hallintopalveluyksikölle itsenäisten erityisviranomaisten tuki- ja hallintotehtävät. Erityisviranomaiset ovat osa virastoa edelleen itsenäisinä ja riippumattomina toimijoina. Virastosta muodostettiin oma kirjanpitoyksikkönsä.

Viraston perustamisen tavoitteena oli järjestää henkilömäärältään pienten viranomaisten tuki- ja hallinnolliset palvelut uudelleen niin, että viranomaisten lainsäädäntöön ja kansainvälisiin säännöksiin perustuvaa itsenäistä asemaa ei vaaranneta eikä niiden tehtäväkenttää muuteta. Tavoitteena oli koota 11 erityisviranomaisen operatiiviset hallintotehtävät yhteen ja vahvistaa niiden hallinnollista asiantuntijatukea, mikä vähentää päällekkäistä hallinnollista työtä ja vapauttaa resursseja viranomaisten sisältötyöhön. Tavoitteena oli myös nykyaikaisten johtamista tukevien palvelujen järjestäminen kooltaan pienille erityisviranomaisille.

Tavoitteena oli lisäksi siirtää oikeusministeriöltä sen alaiseen hallintoon tehtäviä, joita ei ole tarpeen hoitaa ministeriötasolla. Tällöin ministeriö voi keskittyä valtioneuvostotason tehtäviin.

Pidemmän aikavälin tavoitteena on tuottavuuden parantuminen kunkin viranomaisen substanssitoiminnassa, kun hallinnolliset tukitehtävät on keskitetty hallintopalveluysikköön ja viranomaiset voivat kohdentaa resurssinsa substanssiasioiden hoitamiseen.

Viraston ensimmäisenä toimintavuotena 2025 toiminnan painopiste on ollut uuden virastorakenteen sekä prosessien toimeenpanossa ja kehittämisessä sekä hallintopalveluysikön osalta palvelutuotannon käynnistämisessä. Ensimmäinen vuosi on myös tarkentanut erityisviranomaisten palvelutarpeita ja sitä, millaista asiantuntemusta ja tukea hallintopalveluysikkö voi heille tarjota. Suunnitelmat ovat pääosin vastanneet toteutunutta, mutta palvelusuunnitelmaa on kuitenkin tarkennettu muutamilla muutoksilla, lähinnä joidenkin palveluiden aloittamisajankohtia siirtäen ja joitain palveluita poistaen.

Toisen toimintavuoden 2026 painopisteinä ovat palvelutuotannon vakiinnuttaminen ja toiminnan jatkuva kehittäminen. Ensimmäisenä toimintavuotena oli paljon kertaluonteisia tehtäviä, kuten ohjeistusten laadinta, mikä on työllistänyt hallintopalveluysikköä ja erityisviranomaisiakin merkittävästi. Lisäksi resurssia on vienyt eri prosessien suunnittelu ja muodostaminen. Toisena toimintavuotena pystytään vielä paremmin keskittymään varsinaiseen palvelutoimintaan ja sen kehittämiseen.

1.2 Hallintopalveluysikön tehtävät

Oikeushallinnon erityisviranomaiset -viraston hallintopalveluysikkö tarjoaa viraston itsenäisille viranomaisille tukipalveluja ja hoitaa keskitetysti muun muassa talous-, henkilöstö- ja tietohallinnon tehtäviä. Tehtävistä säädetään Oikeushallinnon erityisviranomaiset -virastosta annetun lain (24/2024) 3 §:ssä.

Hallintopalveluysikön tehtävänä on erityisesti:

- hoitaa kirjanpito ja taloushallinnon palvelut

- vastata henkilöstöhallinnon palveluista ja henkilöstön kehittämisen tuesta
- tukea viranomaisia työnantajatehtävien valmistelussa
- huolehtia tietohallinnon palvelusopimuksista sekä yhteisten tietohallintopalvelujen hallinnasta ja kehittämisestä
- tukea viranomaisia hankintojen järjestämisessä ja hoitaa yhteiset hankinnat
- tukea viranomaisia sisäisen valvonnan, riskienhallinnan, turvallisuuden ja varautumisen järjestämisessä
- tukea viranomaisia tietoturvallisuuden järjestämisessä ja tarjota tietosuojavastaavan palvelut
- huolehtia viraston toimitila-asioista ja toimitilasidonnaisten palvelujen järjestämisestä, ellei toimivalta kuulu oikeusministeriölle
- järjestää toiminnan kehittämiseen liittyviä palveluja.

Hallintopalveluyksikön toimintakulttuuri on valtion henkilöstöstrategian mukaisesti vastuullista ja perustuu valtion yhteisiin arvoihin. Yksikkö edistää viranomaisten välistä ja organisaatorajat ylittävää yhteistyötä ja ilmiölähtöisyyttä. Johtaminen on ihmislähtöistä ja varmistaa tuottavuuden ja tuloksellisen toiminnan.

Yksikössä panostetaan ammattimaiseen johtamiseen, henkilöstön kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin sekä työn ja muun elämän yhteensovittamiseen tavoitteena tuloksellinen ja innostava työyhteisö. Yksikön henkilöstö ylläpitää ja uudistaa säännöllisesti osaamistaan kouluttautumisen kautta.

2 Yhteiskunnallinen vaikuttavuus

Erityisviranomaisten hallinnollisten tukipalvelujen keskittämisen yhtenä tavoitteena oli, että viranomaisten erilaiset tukipalvelut tuotetaan jatkossa tehokkaammin, kun samoja hallintotehtäviä ei tehdä jokaisessa viranomaisessa erikseen. Samalla esimerkiksi yhteisesti toteutettavilla palveluhankinnoilla tavoitellaan viranomaisten synergia- ja mittakaavaetuja.

Hallintotehtävien keskittäminen hallintopalveluyksikköön ja yksikön vahvistaminen tiettyjen hallintoasioiden erityisasiantuntemuksella edistää erityisviranomaisten hallintotehtävien tehokasta ja tuloksellista hoitamista ja vahvistaa näin viranomaisten oman toimialan hoitamista. Tätä kautta hallintopalveluyksikön toiminnasta seuraa kansalaisille ja yrityksille ajan mittaan hyötyä esimerkiksi asioiden lyhyempinä käsittelyaikoina viranomaisten toimialalla. Viranomaiset voivat keskittyä aiempaa paremmin niille lain mukaan kuuluviin tehtäviin ja riippumattomaan sisältötyöhön. Yhteinen hallintopalveluyksikkö mahdollistaa myös hallinnon erityisasiantuntemuksen hankkimisen paremmin kuin mihin yksittäisellä viranomaisella on mahdollisuus.

3 Tulostavoitteet

Tässä luvussa esitellyt tulostavoitteet ja seuraavan luvun voimavarojen hallinnan tavoitteet on jaoteltu varsinaisiin tavoitteisiin ja kunkin tavoitteen saavuttamista osoittaviin mittareihin.

Erityisviranomaisten johdolle ja hallintohenkilöstölle järjestetään palautekysely puolivuositain ja viraston koko henkilöstölle vuosittain. Osa mittareista on kytketty kyseisiin palautekyselyihin, joista saadut vastaukset määrittävät sen, onko tavoitteet saavutettu (mittarin yhteydessä merkintä PK). Palautekyselyn asteikko on 1–5 (1=täysin eri mieltä, 2=osittain eri mieltä, 3=ei samaa, eikä eri mieltä, 4=osittain samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä).

Tavoitteisiin mahdollisesti liittyvät numeeriset mittarit on esitetty erillisissä taulukoissa kunkin tavoitteen jälkeen.

Tavoite 1. Toimeksiannot ja muut työtehtävät suoritetaan hyvällä vasteajalla, laadukkaasti ja kohtuullisin kustannuksin

Mittari 11. Yksikön palvelusuunnitelmassa määritellyt tehtävät on toteutettu niille asetettujen määräaikojen puitteissa.
Mittari 12. Palvelusuunnitelman mukaisesti tavanomaisiin, työmäärältään vähäisiin yhteisiin sähköpostilaatikoihin saapuneisiin palvelupyyntöihin vastataan viimeistään 4 arkipäivänä pyynnön vastaanottamisesta.
Mittari 13. Työmäärältään vähäiset toimeksiannot käsitellään 80-prosenttisesti viimeistään toimeksiannon saapumista seuraavana päivänä.
Mittari 14. Pyydettyjen palveluiden keskimääräinen toteutusaika on enintään 5 päivää.
Mittari 15. Kaikki palvelusopimuksessa mainitut laajemmat selvitykset ovat työn alla tai ratkaistu vuoden loppuun mennessä.

	Arvio 2025	Tavoite 2026	Alustava tavoite 2027	Alustava tavoite 2028	Alustava tavoite 2029
Mittari 12. Palvelupyyntöihin vastaaminen	92 %	95 %	95 %	95 %	95 %
Mittari 13. Toimeksiantojen käsittely	79 %	80 %	85 %	85 %	85 %
Mittari 14. Pyydettyjen palveluiden keskimääräinen toteutusaika	3,1 päivää	3 päivää	3 päivää	3 päivää	3 päivää

Tavoite 2. Erityisviranomaisten hallinnollinen työtaakka pysyy hallinnassa

Mittari 21. Yksikön palvelutaso on kokonaisuudessaan hyvällä tasolla. (PK)
Mittari 22. Erityisviranomaiset kokevat oman hallinnollisen työtaakkansa keventyneen. (PK)

	Toteuma 2025	Tavoite 2026	Alustava tavoite 2027	Alustava tavoite 2028	Alustava tavoite 2029
Mittari 21. Toiminnan kokonaisarvosana	4,1	4,2	4,3	4,3	4,3
Mittari 22. Hallinnollisen työtaakan keventyminen	2,8	3,0	3,2	3,4	3,5

Tavoite 3. Toimintatavat ovat tehokkaita ja vastaavat parhaita käytäntöjä

Mittari 31. Automatisoitujen laskujen määrä lisääntyy virastotasolla.
Mittari 32. HRM-kokonaispalvelua on pystytty hyödyntämään mahdollisimman täysimääräisesti.
Mittari 33. Tiedonhallinnan palvelut ovat sujuvia ja niihin ollaan tyytyväisiä. (PK)
Mittari 34. Tietosuojavastuut ovat selkeät ja hallintopalveluyksikössä tapahtuvat tietosuojapoikkeamat käsitellään asianmukaisesti.

	Toteuma 2025	Tavoite 2026	Alustava tavoite 2027	Alustava tavoite 2028	Alustava tavoite 2029
Mittari 33. Tiedonhallinnan palveluiden arvosana	3,9	4,1	4,3	4,3	4,3

Tavoite 4. Työnjako ja vastuut virastossa ovat selkeitä ja tukevat erityisviranomaisten substanssityön sujuvuutta

Mittari 41. Palveluiden käyttäjille on selvää, mihin tahoon missäkin asiassa tulee ottaa yhteyttä. (PK)
--

	Toteuma 2025	Tavoite 2026	Alustava tavoite 2027	Alustava tavoite 2028	Alustava tavoite 2029
Mittari 41. Vastuunjaon selkeys	3,2	3,3	3,5	3,5	3,5

Tavoite 5. Erityisviranomaisten kuulemiskäytäntöjen riittävydestä viraston toiminnassa on huolehdittu

Mittari 51. Ohjausryhmätyöskentelyssä keskitytään olennaisiin asioihin ja työskentely on sujuvaa. (PK)
Mittari 52. Viraston sisäinen viestintä on laadukasta ja tavoittaa kohdejoukon. (PK)
Mittari 53. Erityisviranomaiset kokevat, että heitä on kuultu riittävästi ja että he ovat päässeet vaikuttamaan heitä koskeviin asioihin. (PK)

	Toteuma 2025	Tavoite 2026	Alustava tavoite 2027	Alustava tavoite 2028	Alustava tavoite 2029
Mittari 51. Ohjausryhmätyöskentelyn sujuvuus	3,7	3,9	4,1	4,2	4,2
Mittari 52. Viestinnän laadukkuus ja osuvuus	3,9	4,1	4,3	4,3	4,3
Mittari 53. Erityisviranomaisten kuuleminen.	4,1	4,2	4,3	4,3	4,3

Tavoite 6. Yhteistyöverkostot on muodostettu valtionhallinnon eri toimijoihin (pidemmän aikavälin tavoite)

Mittari 61. Vuoden 2026 loppuun mennessä on muodostettu kattavat yhteistyöverkostot relevantteihin valtionhallinnon toimijoihin, ml. valtionhallinnon sidosryhmäyksiköt, ja hyödynnetään niiden osaamista koko viraston toiminnassa ja sen kehittämisessä. Esimerkkeinä HAUSin koulutus-/palvelumuotoiluosaaminen ja Hanselin hankintaosaaminen.

Tavoite 7. Hallintopalveluyksikön johdolla tehdyistä yhteishankinnoista saadaan synergiahyötyä koko virastolle

Mittari 71. Vuoden 2026 loppuun mennessä useammalle viraston viranomaiselle relevantit palvelut hankitaan hallintopalveluyksikön organisoimina yhteishankintoina, jolloin erityisviranomaisten hallinnollinen taakka kevenee, virasto näyttäytyy kiinnostavampana kohteena potentiaalisille tarjoajille ja mahdollisesti saadaan parempia tarjouksia koko virastolle edullisemmalla kokonaishinnalla.

Tavoite 8. Edistetään tiedolla johtamista sekä tiedon liikkuvuutta virastossa

Mittari 81. Erityisviranomaisille on tuotettu Power BI -ympäristössä automaattisesti päivittyvät, päätöksentekoa tukevat talousraportit.

Mittari 82. Virastolle on laadittu tiedolla johtamisen kehittämissuunnitelma.

Tavoite 9. Edistetään digitalisaatiota virastossa

Mittari 91. Vanhojen tietojärjestelmien konsolidointi on aloitettu (Tuottavuusmäärärahatoteutukset).

Mittari 92. Eri tekoälyratkaisuilla tuodaan tuottavuushyötyjä viranomaisille.

4 Voimavarojen hallinta

Hallintopalveluyksikössä työskentelee seitsemän henkilöä. Yksikössä on johtajan lisäksi juristi/tietosuojavastava, tiedonhallintaan ja ICT-asioihin erikoistunut henkilö sekä kaksi taloushallinnon ja kaksi henkilöstöhallinnon tehtäviin erikoistunutta henkilöä, joista yhdelle kuuluu myös viestintätehtävät.

4.1 Tavoitteet

Tavoite 10. Hallintopalveluyksikössä huolehditaan oman henkilöstön osaamisen kehittämisestä

Mittari 101. Hallintopalveluyksikölle on laadittu henkilöstö- ja koulutussuunnitelma, jota päivitetään vuosittain.
Mittari 102. Hallintopalveluyksikön henkilöstö käyttää vuodessa kouluttautumiseen vähintään 2 työpäivää/henkilö.

	Arvio 2025	Tavoite 2026	Alustava tavoite 2027	Alustava tavoite 2028	Alustava tavoite 2029
Mittari 102. Kouluttautumiseen käytetyt työpäivät/henkilö	0,9	2,0	2,2	2,4	2,5

Tavoite 11. Hallintopalveluyksikön työtyytyväisyys on hyvällä tasolla

Mittari 111. Kokonaisarvosana HenkilöstöBarossa.
Mittari 112. Johtamisindeksi HenkilöstöBarossa.
Mittari 113. Oman työn indeksi HenkilöstöBarossa.
Mittari 114. Työyhteisöindeksi HenkilöstöBarossa.
Mittari 115. Organisaatioindeksi HenkilöstöBarossa.

	Toteuma 2025	Tavoite 2026	Alustava tavoite 2027	Alustava tavoite 2028	Alustava tavoite 2029
Mittari 111. Kokonaisarvosana (asteikko 1–4)	3,07	3,1	3,2	3,2	3,3
Mittari 112. Johtamisindeksi (asteikko 1–4)	2,76	2,9	3,0	3,0	3,1
Mittari 113. Oman työn indeksi (asteikko 1–4)	3,32	3,3	3,4	3,4	3,4
Mittari 114. Työyhteisöindeksi (asteikko 1–4)	3,07	3,1	3,2	3,2	3,3
Mittari 115. Organisaatioindeksi (asteikko 1–4)	3,12	3,1	3,2	3,2	3,3

4.2 Määrärahat

Hallintopalveluyksikön toiminnan rahoitus

TOIMINNAN RAHOITUS Viraston toimintamenomomentti 25.01.03 (1000 euroa)	2025 Arvio	2026 TA	2027 Kehys	2028 Kehys	2029 Kehys
Siirtynyt edelliseltä vuodelta	0	30	39	41	40
TA ja LTAt / kehys	690	715	715	715	715
Käytettävissä oleva rahoitus	690	745	754	756	755
Menot	660	706	713	716	718
Tulot	0	0	0	0	0
Nettomenot	660	706	713	716	718
Siirtyy seuraavalle vuodelle	30	39	41	40	37

TULOJEN JA MENOJEN ERITTELY (1000 euroa)	2024 TP	2025 Arvio	2026 TA	2027 Kehys	2028 Kehys	2029 Kehys
Henkilöstökulut	–	602	618*	625	628	630
Toimitilavuokrakulut	–	15	13	13	13	13
Muut yksikön menot	–	19	20	20	20	20
KPY:n sisäinen tarkastus	–	0	20	20	20	20
Koulutusmenot	–	24	35**	35	35	35
Yhteiset hankintamenot	–	0	0	0	0	0
Investointimenot	–	0	0	0	0	0
Bruttomenot	–	660	706	713	716	718
Maksullisen toiminnan tuotot	–	0	0	0	0	0
Muut tuotot	–	0	0	0	0	0
Bruttotulot	–	0	0	0	0	0
Nettokäyttö	–	660	706	713	716	718
Siirtynyt/siirtyy (arvio)	–	0	30	39	41	40
TP/TA/TAE	–	690	715	715	715	715
Käytettävissä yhteensä	–	690	745	754	756	755
Siirtyy seuraavalle vuodelle (arvio)	–	30	39	41	40	37

* Ei sisällä vuoden 2026 VES-korotuksia.

** Vuoden 2026 koulutusmenoihin sisältyy 8 000 euroa hallintopalveluyksikön oman henkilöstön koulutuksia. Muu osa koulutusmenoista kohdistetaan yhteisten koulutusten järjestämiseen.

5 Voimassaolo, seuranta ja allekirjoitukset

Tulosopimuksessa sovitaan talousarviovuotta 2026 koskevista tavoitteista. Tulosopimukseen kirjatut tavoitteet vuosille 2027–2029 ovat alustavia.

Tulosopimuksen tavoitteiden toteutumisesta raportoidaan oikeusministeriölle puolivuotisraportissa sekä tulosopimusvuotta koskevassa toimintakertomuksessa.

Hallintopalveluyksikön tulosopimuksen vahvistamisen yhteydessä oikeusministeriö hyväksyy yksikön päivitetyn palvelusuunnitelman, jossa kuvataan hallintopalveluyksikön viranomaisille tarjoamat tai järjestämät palvelut. Suunnitelma tehdään neljäksi vuodeksi kerrallaan, ja se perustuu hallintopalveluyksikön tekemään palvelutarpeiden selvitykseen. Palvelusuunnitelman liitteenä on palveluprosessin kuvaus. Viraston ohjausryhmä on puoltanut kummankin asiakirjan hyväksymistä.

Eduskunta edellyttää, että hallitus seuraa Oikeushallinnon erityisviranomaiset -viraston toimivuutta ja antaa eduskunnan lakivaliokunnalle asiasta selvityksen vuoden 2026 loppuun mennessä. Seurannassa ja selvityksessä kiinnitetään erityistä huomiota tehtävänjaon toimivuuteen erityisviranomaisten ja hallintopalveluyksikön välillä, vastuukysymyksiin, kuulemiskäytäntöjen toimivuuteen erityisviranomaisten ja hallintopalveluyksikön välillä sekä uuden viraston resurssien käyttöön ja tehostamispotentiaalin toteutumiseen samoin kuin erityisviranomaisten sisältytyöhön käytettävissä olevien riittävien resurssien turvaamiseen.

Helsinki, 16.12.2025

Kansliapäällikkö Antti Leinonen

Johtaja Juha Sepponen

Osastopäällikkö Tapio Laamanen

Asiantuntija Sauli Hirvikorpi

6 Liitteet

Liite 1 Riskiluettelo

Riski	Kuvaus riskistä	Riskin hallinta
Henkilöresurssien riittävyys (HPY)	Yksikön organisaatio on melko ohut. Kullakin henkilöllä on laaja tehtäväkenttä ja hyvin laajoja kokonaisuuksia on yksittäisten henkilöiden varassa. Miten turvataan toiminnan jatkuvuus esimerkiksi poissaolojen yhteydessä? Pidemmässä poissaolotilanteissa on varauduttava siihen, että kaikkia tehtäviä ei saada hoidettua.	Tehtävien priorisointi ja tarvittaessa tilapäisen uudelleen järjestely yksikön sisällä. Kuvataan tehtävät ja prosessit siten, että äkillisissä poissaolotilanteissa tehtävät tulevat tehdyiksi sijaisjärjestelyin mahdollisimman jouhevasti.
Henkilöresurssien riittävyys (OEV)	Erityisviranomaiset ovat henkilöresursseiltaan pieniä ja sen vuoksi haavoittuvia.	Hallintotehtäviä voidaan tarvittaessa ainakin osittain hoitaa hallintopalveluyksiköstä. Substanssitehtävien osalta tarvitaan riittävät taloudelliset resurssit toiminnan turvaamiseksi.
Tehtävien suunnittelu ja rekrytoinneissa onnistuminen (HPY)	Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointien epäonnistuminen vaikuttavat merkittävästi toiminnan tehokkuuteen ja vaikuttavuuteen.	Riskiä voidaan pienentää roolisuunnittelulla ja pyrkimällä puuttumaan työhyvinvoinnin riskitekijöihin varhaisessa vaiheessa.
Budjetin riittävyys	Onko yksikölle osoitettu riittävästi määrärahoja yksikölle määritettyjen tehtävien toteuttamiseksi?	Seurataan määrärahatilannetta ja tarvittaessa reagoidaan nopeasti, mikäli yksikölle osoitetut määrärahat ovat ylittymässä.
Yksikön tarjoamien palvelujen kysynnän ja tarjonnan kohtaaminen	Onko yksikön tarjoamille palveluille riittävästi kysyntää erityisviranomaisten toimesta vai onko kysyntää yli tarjonnan?	Seurataan erityisviranomaisten tekemien palvelupyyntöjen määrien kehittymistä.
Sidosryhmäriski (HPY)	Sidosryhmät ovat ratkaisevassa asemassa viraston strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Asiakasvirastot arvioivat HPY:n tuottaman lisäarvon ja palveluntarjoajat voivat toiminnallaan heikentää antamaamme palvelua.	Riskeihin vastaamiseksi on kohdennettava asiakasviestintää niin, että siinä huomioidaan toimintaympäristöstä nousevat toiveet ja haasteet, jotta sidosryhmät saadaan sitoutumaan muutokseen.

Riski	Kuvaus riskistä	Riskin hallinta
Toimintoketjuriski (OEV)	Hallinnonalan toimintoketjujen pituus muodostaa merkittävän riskin viranomaisen toiminnan tehokkuudelle ja väärinkäytöksille.	Pitkällä aikavälillä riskin torjumiseksi on ensiarvoisen tärkeää, että palveluarkkitehtuurin kuvaukset ja tiedonhallintamallit saataisiin jokaisessa toimintoketjun viranomaisessa selkeiksi, että niistä käy ilmi sekä viranomaisen vastuut että myös niiden rooli osana kokonaisuutta. Lyhyellä aikavälillä jokaisen prosessinhaltijan tavoitteeksi tulisi asettaa tehokas ja saavutettava viestintä.
Valtorin tuottamien palveluiden hintatason kasvu	Valtorin tuottamien palveluiden hintatason kasvu syö mahdollisuuksia kehittämiseltä ja synnyttää riskin kehittämisen hidastumisesta ja tehokkuuden laskusta, kun esim. tarvittavia työkaluja ei voida ottaa käyttöön budjettipaineen vuoksi.	Riskin minimoiseksi Valtorin kustannuksia tarkastellaan säännöllisesti ja niistä pyritään karsimaan ylimääräinen pois.
ICT-budjetin riittävyys	Erityisviranomaiset jakavat keskenään viraston ICT-budjetin. Viranomaisilla on hyvin poikkeavat tarpeet ICT-kehittämiseksi, jolloin kaikkien viranomaisien tarpeita ei voida täyttää tai hankkeiden rahoitusta turvata. Yhteisten pelisääntöjen sopiminen on haastavaa (esim. Valtorin palveluiden käyttö, kuten lähituki), eikä hallintopalveluyksiköllä ole tosiasiallista mahdollisuutta puuttua palveluiden käyttämiseen.	Virastojen tarpeita täytyy tarkastella realistisesti ja reilusti. Erityisviranomaisten täytyy tarvittaessa rahoittaa omia erityistarpeitaan, jos niitä halutaan edistää. Pyritään sopimaan pelisäännöistä ja sitouttamaan kaikki toimijat niihin.