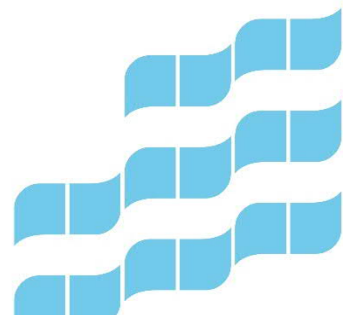


Selonteko sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä
sivistyspalveluiden palvelualueella 2024.

- kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta

SISÄLLYS

1	Selonteon tausta ja tavoitteet	2
2	Yhteenvedo palveluryhmien sisäisen valvonnan itsearvioinneista	3
2.1	Liikunta- ja nuorisopalveluiden palveluryhmä.....	3
2.2	Kulttuurin palveluryhmä	6
3	Riskiprofiilit	9
4	Arvio sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä	9
5	Liitteet.....	9



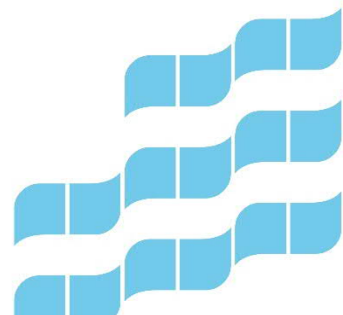
1 Selonteon tausta ja tavoitteet

Kuntalain (410/2015) 115 §:n mukaan toimintakertomukseen on laadittava selonteko sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä. Tampereen kaupungilla selonteon laatimisprosessia hyödynnetään sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan kehittämisen välineenä. Tavoitteena on, että sisäisen valvonnan aiheet ovat kokonaisuutena vähintään kerran vuodessa kokonaisuutena johtoryhmien ja toimielinten keskustelun ja kehittämisen kohteena.

Tämän selonteon tausta-aineistona ovat sivistyspalveluiden palvelualueen palveluryhmien toteuttamat *sisäisen valvonnan itsearviointit*, jotka ovat salassa pidettäviä (Julkl 621/1999 24.1. 15-kohta). Itsearviointin tavoitteena on arvioida vuosittain olennaisimmat valvontatoimet ja niiden toimivuus johtoryhmätyönä. Itsearviointin perusteella tunnistetaan palvelualueen tärkeimmät sisäisen valvonnan kehittämiskohteet. Näin sisäistä valvontaa on mahdollista kehittää strategisesti ja käytettävissä olevien kehittämisresurssien mukaan priorisoiden. Tavoitteena on vahvistaa sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimeenpanoa ja kehittämistä olennaisena osana johtamista. Selonteon liitteenä on palveluryhmien riskiprofiilit.

Kasvatus- ja opetuslautakunta sekä kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta ohjaavat ja valvovat sivistyspalveluiden palvelualueen ja sen vastuulle kuuluvaa toimintaa. Lautakunnat vastaavat myös hallinnon, talouden sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä ja toimivuudesta. Lautakuntien riittävän tiedonsaannin turvaamiseksi sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan olennaisimmat kehittämiskohteet ja -suunnitelmat on koottu tähän raporttiin.

Sisäinen tarkastus kokoaa palvelualueilla, konsernihallinnossa ja liikelaitoksissa toteutettujen itsearviointien ja selontekojen pohjalta koko kaupunkia koskevan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan selonteon kaupungin tilinpäätöksen toimintakertomukseen.



2 Yhteenveto palveluryhmien sisäisen valvonnan itsearvioinneista

Sivistyspalveluiden johtoryhmä on varmistanut, että sisäisen valvonnan itsearviointi on toteutettu kaikissa palveluryhmissä. Tässä osiossa esitellään itsearvioinnin perusteella tunnistetut palveluryhmän tärkeimmät sisäisen valvonnan kehittämiskohteet. Itsearviointi on sisältänyt kuusi temaattista kokonaisuutta: Johtajuus ja organisointi, Suorituksen johtaminen, esihenkilötyö ja työnantajavelvoitteet, Riskien arviointi, Hankinnat, sopimukset ja rahaliikenne, Päätöksenteko, lakien noudattaminen ja tiedonhallinta sekä Sisäisen valvonnan koulutus ja kehittäminen. Teemojen sisällä on ollut arvioitavia väittämiä 6-11 kappaletta. Väittämiä on arvioitu asteikolla 1 (olennaisia kehittämistarpeita) – 4 (vahvuusalue). Teemojen lisäksi palveluryhmät ovat nostaneen esille keskeiset poikkeamat ja kehittämiskohteet.

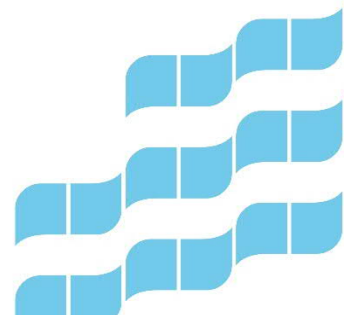
2.1 Liikunta- ja nuorisopalveluiden palveluryhmä

Palveluryhmän kokonaisuus on hyvällä tasolla 2.43 (vuonna 2023 ka. 2,02). Sisäinen valvonta näyttäytyy luontevana osana normaalia toimintaa ja johtamista.

- Johtajuus ja organisointi: 2,17. Palveluryhmän vastuualueelle kuuluvat ydinprosessit on tunnistettu hyvin ja niitä kehitetään suunnitelmallisesti. Johtamisen periaatteiden, eettisten periaatteiden ja yhteistyö muiden kaupungin yksiköiden ja toimintojen kanssa vaatii parantamista. Nuorisopalveluissa tilanne on parempi.

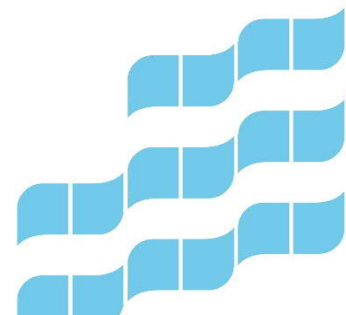
Kehittämistarpeita: Ydintehtävien työnjako luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden kesken ei ole selkeä. Viranhaltijat ohitetaan ottamalla yhteyttä pormestaristoon, jossa tehdään lupauksia ohi asiantuntijoiden. Lisäksi avustustoimintaa ohjataan ylhäältä. Kaupungin organisaatioon kohdistuu luottamuspulaa. Yhteistyötä tulee kehittää eri palveluryhmien ja kaupungin toimijoiden kanssa esimerkiksi tilarakentaminen ja tilojen yhteiskäyttö. Tiedonkulkua tulee kehittää sillä useat isot tapahtumat vaikuttavat liikuntapalveluiden toimintaan.

- Suorituksen johtaminen, esihenkilötyö ja työnantajavelvoitteet: 2,4. Henkilöstön työkykyä johdetaan suunnitelmallisesti ja työkyvyn muutostilanteissa toimitaan



työkyvyn johtamisen käytäntöjen mukaisesti. Henkilöstön tehtäväkuvat käydään läpi vuosittain ja päivitetään tarvittaessa. *Kehittämistarpeita:* Työaikaan, työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyvät kaupungin ohjeistukset ja keskeiset lakisääteiset velvoitteet vaativat koulutusta. Varahenkilöjärjestelmää kehitetään ja etenkin keskeisten asiantuntijatehtävien osalta määritellään nykyistä tarkemmat varajärjestelyt poissaoloihin varautumiseksi. Henkilöstösuunnittelun toimintamalli vaatii kehittämistä.

- Riskien arviointi: 1,83. Riskienarviointi ei näyttäydy jokapäiväisessä työskentelyssä eikä näin ollen ole johtanut riskienhallintatoimenpiteisiin. Vastuita ei ole selkeästi määritelty. *Kehittämistarpeita:* Riskienhallintaosaamista lisätään kokonaisvaltaisesti.
- Hankinnat, sopimukset ja rahaliikenne: 3,0.
Hankintojen sopimusten ja rahaliikenteen johtaminen on jäsentynyttä. Kaikista sopimuksista on saatavilla tietoa helposti ja nopeasti. Sopimuksilla on aina vastuuhenkilö, joka valvoo sopimustoimintaa käytännössä. Ostopalvelusopimuksissa on määritelty yksityiskohtaiset sopimusehdot, joilla turvataan palvelujen vähimmäislaatu ja valvonta. Laskujen hyväksyjät varmistuvat aina menojen oikeellisuudesta ja lainmukaisuudesta. *Kehittämistarpeita:* Tieto palveluryhmän omaisuudesta ei ole helposti saatavilla.
- Päätöksenteko, lakien noudattaminen ja tiedonhallinta: 2,45. Palveluryhmässä päätökset on perusteltu läpinäkyvästi ja toimivallan peruste sekä lainmukaisuus on kirjattu päätöksiin. Toiminta on avointa, täyttää hyvän hallinnon ja hyvän tiedonhallintatavan vaatimukset. Palveluryhmässä on selkeä kokonaiskuva kaikista käytössä olevista järjestelmistä ja niiden kehittämisvastuut on määritelty. *Kehittämistarpeita:* Tietojärjestelmien käyttöoikeuksien hallintatapa vaatii kehittämistä. Tietosuojaa ja tietoturvaa koskevaa osaamista tulee parantaa. Arkistointiin ja tiedon saatavuuteen liittyy kehittämistarpeita.
- Sisäisen valvonnan koulutus ja kehittäminen: 2,33. Henkilöstö tietää, mitä sisäisellä valvonnalla ja riskienhallinnalla tarkoitetaan. Henkilöstöä on koulutettu säännöllisesti

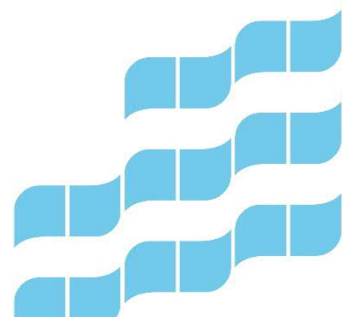


lainsäädännöstä, määräyksistä ja säännöistä, ja henkilöstö noudattaa niitä huolellisesti.
Kehittämistarpeita: Esihenkilöiden osaamista erilaisten rikkomusten tunnistamisesta ja niiden asianmukaisesta käsittelystä tulee lisätä.

Poikkeamat: Liikunnan erityisuimakortit on poistettu käytöstä. Päätöksestä on tehty yksi hallintovalitus.

Kehittämistarpeet:

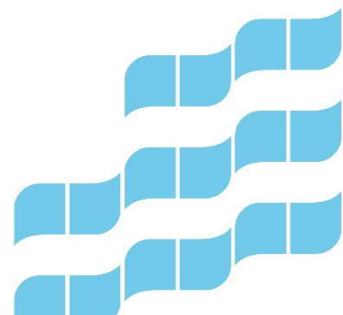
1. Riskien parempi tunnistaminen, kirjaaminen ja hallinta.
2. Sisäisen viestinnän kehittäminen
3. Yksikön toimintaan liittyvien keskeisten kyvykkyyksien sekä henkilöriskien tunnistaminen ja riittävien varahenkilöjärjestelyjen luominen.



2.2 Kulttuurin palveluryhmä

Palveluryhmän kokonaisuus on hyvällä tasolla osa-alueiden keskiarvon ollessa 2,49 (vuonna 2023 ka. 2.65). Sisäisen valvonnan koulutusta ja kehittämistä sekä riskienarviointiosaamista tulee kehittää.

- Johtajuus ja organisointi: 2,33. Palveluryhmässä ydintehtävien työnjako luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden kesken on selkeä ja se toteutuu suunnitellusti.
Kehittämistarpeita: Roolien ja vastuiden selkeyttäminen kulttuurin palveluryhmän yksiköiden ja tukipalveluiden kesken (hallinto, talous, hankinnat, HR). Eettisten periaatteiden läpikäyminen kulttuurin johtoryhmässä ja yksiköiden johtotiimissä sekä esihenkilöiden keskuudessa. Kaupungin johtamiskoulutuksen läpikäyminen esihenkilöiden toimesta.
- Suorituksen johtaminen, esihenkilötyö ja työnantajavelvoitteet: 2,5. Esihenkilöt tuntevat keskeiset työnantajavelvoitteet ja niihin liittyvän vastuunjaon. Palveluryhmässä on käytössä riittävät henkilöstöresurssit lainmukaisen ja tuloksellisen toiminnan turvaamiseksi. Henkilöstön työkykyä johdetaan suunnitelmallisesti ja työkyvyn muutostilanteissa toimitaan työkyvyn johtamisen käytäntöjen mukaisesti. Esihenkilöt ja työntekijät tuntevat työaikaan, työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyvät kaupungin ohjeistukset ja keskeiset lakisääteiset velvoitteet
Kehittämistarpeita: Henkilöriskien tunnistaminen ja varahenkilöjärjestelyiden selvittäminen ja organisointi palveluryhmän yksiköissä. Henkilöstösuunnitelmaprosessi vaatii selkiyttämistä.
- Riskien arviointi: 2,0. Palveluryhmässä on tunnistettu ja arvioitu väärinkäytösriskit ja tehty riittävät käytännön toimet niiden hallitsemiseksi.
Kehittämistarpeita: Riskien arvioinnin tuominen vahvemmin osaksi johtoryhmän työskentelyä. Riskien tunnistamisprosessin ja kirjaaminen selkiyttäminen. Yksiköiden pitää tunnistaa omat keskeiset riskinsä, jotka he tuovat palveluryhmän johtoryhmään



tiedoksi. Päätösten valmistelijan tulee varmistaa, että päätöksentekijä saa riittävän tiedon riskeistä, joita asiasta päättämiseen voi liittyä.

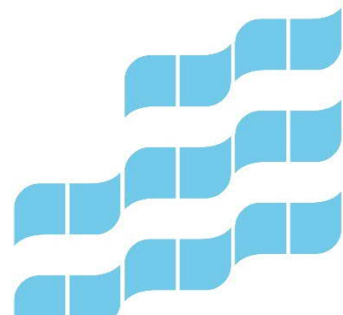
- Hankinnat, sopimukset ja rahaliikenne: 3,0. Palveluryhmän johdolla on käytössä ajantasainen tilannekuva yksikön tuloista ja menoista. Varojen käyttöön liittyvät tehtävät (tapahtumien hyväksyminen, kirjaaminen ja varojen hoitaminen) on vastuutettu eri henkilöille valvonnan mahdollistamiseksi. Sopimusehtojen toteutumista valvotaan jatkuvasti ja sopimusrikkomuksiin puututaan ajantasaisesti. Laskujen hyväksyjät varmistuvat aina menojen oikeellisuudesta ja lainmukaisuudesta.

Kehittämistarpeita: Sopimustenhallinnassa on kehitettävää niiden hankintatoiminnan ennakoinnin, sopimusten päättymisten seurannan ja vastuuhenkilöiden nimeämisen osalta. Osaamisen parantaminen Efecten-järjestelmästä, tietoisuuden parantaminen siitä, mistä sopimuksista on tehtävä lisäksi viranhaltijapäätös. Konsernihallinnon sopimuksia koskevan määräyksen parempi tunteminen, vastuuhenkilöiden selkeämpi nimeäminen. Koulustusta sopimusten laatimisesta ja valvonnasta.

- Päätöksenteko, lakien noudattaminen ja tiedonhallinta: 2,45. Palveluryhmässä on selkeä kokonaiskuva kaikista käytössä olevista järjestelmistä ja niiden kehittämisvastuut on määritelty. Palveluryhmän toiminta on avointa, täyttää hyvän hallinnon ja hyvän tiedonhallintatavan vaatimukset. Selkeä ohjeistus häiriötilanteiden viestintään ja hallintaan on olemassa. Henkilöstö tietää, millainen vieraanvaraisuus on hyväksyttävää (antaminen ja vastaanottaminen).

Kehittämistarpeita: Päätösten valmistelussa tulee tunnistaa kenellä viranhaltijalla tai millä toimielimellä on päätösvalta asiassa. Lisäksi varmistetaan, että toiminta on mahdollisimman avointa ja julkista sekä toiminnassamme syntyvä tieto on arkistoitu oikein ja helposti saatavilla.

- Sisäisen valvonnan koulutus ja kehittäminen: 2,33. Henkilöstöä kouluteaan säännöllisesti lainsäädännöstä, määräyksistä ja säännöistä, ja henkilöstö noudattaa niitä huolellisesti. Henkilöstö tietää, miten he voivat ilmoittaa turvallisesti havaitsemistaan



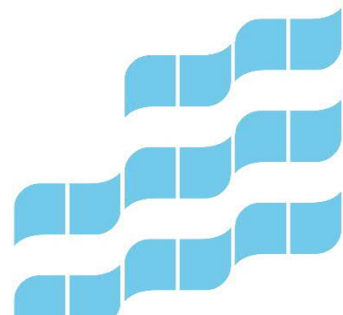
epäkohdista, poikkeamista tai väärinkäytöksistä. Palveluryhmässä on tiedossa käytännöt, joiden mukaan poikkeamatiedoista raportoidaan ylemmälle johdolle.

Kehittämistarpeita: Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan osaamisen lisääminen ja sen ottaminen osaksi arjen toimintaa ja suunnittelua. Esihenkilöiden osaamista erilaisten rikkomusten tunnistamisesta ja niiden asianmukaisesta käsittelystä tulee lisätä. Uudet työntekijät tulee perehdyttää sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan käytäntöihin tehtäviinsä nähden riittävällä tasolla.

Poikkeamat: Sisäisen tarkastuksen ja valvonnan huomioita, pieniä korvaus- ja oikaisuvaatimuksia.

Kehittämistarpeet:

1. Henkilöstön kehittämissuunnitelman valmisteluprosessin kirkastaminen johtoryhmälle.
2. Henkilöriskien tunnistaminen ja varahenkilöjärjestelyiden selvittäminen ja organisointi palveluryhmän yksiköissä.
3. Päätösten valmistelija varmistaa, että päätöksentekijä saa riittävän tiedon riskeistä, joita asiasta päättämiseen voi liittyä
4. Koulutuksen järjestäminen sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta.



3 Riskiprofiilit

Liitteenä olevat palveluryhmien riskiprofiilit ovat 13.1.2025 tilanteen mukaiset. Palveluryhmissä on tunnistettu merkittävimmät yksikön toimintaa uhkaavat riskit ja määritelty, miten niihin vastataan. Riskienhallinnan ja seurannan vastuut on määritelty. Merkittävin riski on Kokoelmakeskus, jonka kuntoon liittyvät ongelmat uhkaavat kaupungin mittavan taide- ja kulttuurihistoriallisen omaisuuden säilymistä. Kaupungin vastuulla on myös Sara Hildénin säätön mittavan arvokas taidekokoelma. Ongelmiin ei toistaiseksi ole löydetty ratkaisukeinoja.

4 Arvio sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä

Sisäinen valvonta ja riskienhallinta kokonaisuus on kehittyvällä tasolla.

Riskienhallintajärjestelmän käyttö tulee kuitenkin integroida osaksi päivittäisjohtamista, jolloin uusien riskien tunnistamisesta seuraa välitön riskienarviointi, vastatoimien suunnittelu ja vastuu henkilöiden nimeäminen. Yleisellä tasolla henkilöstön osaamista tulee lisätä.

5 Liitteet

Liite 1. Liikunta ja nuorisot Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta

Liite 2. Kulttuuri Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta

