



TAMPEREEN KAUPUNKI

Hyvä hallinto- ja johtamistapa

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimintatapa

Elinvoima- ja osaamislautakunta 24.2.2021





Hyvä hallinto- ja johtamistapa sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestäminen ja tuloksellisuus

Työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmän
Kuvaus ja itsearviointi 12.1.2021

Työllisyysjohtaja Regina Saari





Palvelualueen keskeisimmät tehtävät ja toiminta-ajatus

- Työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmän tehtävänä on edistää vastuullista työllisyys- ja yrittäjyyspolitiikkaa, edesauttaa uusien yritysten syntymistä sekä tukea yritysten kasvua ja innovaatioekosysteemien rakentumista, turvata osaavan työvoiman kansallista ja kansainvälistä saatavuutta ja työvoiman osaamisen kehittämistä sekä ehkäistä syrjäytymistä työmarkkinoilta.
- Palveluryhmä järjestää ja tuottaa kaupungin osalta julkisia työvoima- ja yrityspalveluja yrityksille, työnantaja-asiakkaille ja työnhakija-asiakkaille. Työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmä sisältää työllisyyden edistämisen palvelut ja työllisyydenhoidon, kaupungin yritys- ja työnantajapalvelujen järjestämisen, Ohjaamon ja nuorisotakuun koordinoinnin sekä kansainvälisen osaamisen palvelujen järjestämisen ja koordinoinnin elinvoiman ja kilpailukyvyn palvelualueella ja koko kaupungin tasolla. Palveluryhmän tehtäviin kuuluu myös kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen lukuun ottamatta sosiaali- ja terveyslautakunnalle kuuluvia tehtäviä. Palveluryhmän tehtäviin kuuluu myös Pirkanmaan työllisyyden edistämisen kuntakokeilukokonaisuuteen liittyviä tehtäviä, joista sovitaan erillisin sopimuksin yhdessä valtion viranomaisten ja Pirkanmaan kuntien kesken.



Palvelualueen sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tavoitteet

- Palveluryhmän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tavoitteet toimintaympäristön, toiminnan sekä siihen liittyvien uhkien ja mahdollisuuksien mukaan:
 - Saada kohtuullinen varmuus toiminnan tuloksellisuudesta (ml. jatkuvuus) ja taloudellisesta kestävyydestä
 - Saada kohtuullinen varmuus lakien, päätösten, sääntöjen ja johdon ohjeiden noudattamisesta
 - Saada kohtuullinen varmuus resurssien ja omaisuuden turvaamisesta
 - Saada kohtuullinen varmuus toiminnan ja talouden raportoinnin oikeellisuudesta ja tietojen luotettavuudesta

Hallinto- ja johtamiskulttuuri

- *Seuraavien ohjaavien kysymysten perusteella toimintayksikkö arvioi ja kuvaa nykytilan ja tavoitetilan hallinto- ja johtamiskulttuurin mukaisista menettelyistä sekä määrittelee arvionsa perusteella tarvittavat kehittämistoimenpiteet*
 - *Hyvän hallinnon osa-alueiden, vastuiden ja toimintatapojen määrittely (hyvän hallinnon periaatteet ja prosessi: palvelujen laatu ja tuloksellisuus, tasapuolisuus ja puolueettomuus, selvittämisvelvollisuus, perusteleminen ja päätöksenteko, avoimuus ja hyvä tiedonhallintatapa), ohjaus ja valvonta*
 - *Millä tavalla johto (toimielin, johtava viranhaltija, esimies) osoittaa esimerkillään sitoutumisen kaupungin johtamis- ja eettisiin periaatteisiin ja viestii johdonmukaisesti toiminnallaan niiden merkityksestä henkilökunnalle ja palveluita tuottaville organisaatioille?*
 - *Miten ja missä johto on määritellyt ja toimeenpannut johtamisen rakenteet (mm. tehtävät, toimivaltuudet, toimintaprosessit), sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan vastuut, velvollisuudet, raportointimenettelyt esimiehille ja henkilöstölle?*
 - *Miten johto viestii henkilöstölle sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tärkeydestä, merkityksestä ja hyödyistä, sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimintaperiaatteista ja menettelyistä?*
 - *Miten johto on ohjeistanut sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toteuttamisen sekä järjestänyt (esim. konsernimääräykset, ohjeet, prosessien kuvaukset) sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimintatavan yksikön eri toimintoihin? Miten siinä otetaan huomioon toimintaympäristön muutokset?*
 - *Miten johto varmistaa asiantuntevan henkilöstön ja että henkilöstö ylläpitää ja jatkuvasti kehittää ammatillista osaamistaan (rekrytointi, koulutustarpeiden arviointi, resursointi, osaamisen kehittäminen)?*

Hallinto- ja johtamiskulttuurin nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
<p>EKI-palvelualueen ja työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmän johtaminen perustuu Tampereen strategiaan, hyvään johtamis- ja hallintotapaan, johtoryhmätyöskentelyyn ja henkilöstön kanssa käytäviin tavoite- ja kehityskeskusteluihin (EKI:n toimintasääntö). Vastuut on määritelty ja vastuita, kaupungin ohjeita ja menettelyitä on käsitelty johdon, esimiesten ja henkilöstön kanssa palveluryhmän tilaisuuksissa, koulutuksissa ja perehdytyksessä. Tulevan kuntakokeilun johdosta valtiolta siirtyvien virkatehtävien päätösvalta on lautakunnan toimesta delegoitu palveluryhmän viranhaltijoille. Työllisyyskokeilun aikana lähes koko työllisyys- ja kasvupalvelujen henkilöstö toimii virkasuhteessa ja käyttää merkittävää julkista valtaa asiakaspalvelun toimeenpanossa. Virkasuhteet alkavat 1.1.2021.</p> <p>Palvelujen laatua ja vaikuttavuutta seurataan niille asetettujen tavoitteiden pohjalta.</p>	3,5	<p>1.3.2021 käynnistyvä uusi työllisyyden kuntakokeilu edellyttää EKI:n toimintasäännön päivittämistä, ja virkasuhteisiin määritellyissä tehtäväkuivissa tarkennetaan kokeiluun liittyvän toimivallan käyttöä. Perehdytys- ja koulutussuunnitelma on laadittu ja toimeenpano on käynnissä</p>	<p>Työllisyysjohtaja, henkilöasiakaspalvelujen johtaja, kv. osaamisen palvelujen johtaja, kasvupalvelujohtaja, päälliköt ja muut esimiehet Alkuvuosi 2021</p>
<p>Työllisyys- ja kasvupalvelujen strategiset tavoitteet on määritelty. Strategiset tavoitteet tulevat valtuustokauden strategiasta, työllisyyden edistämisen kuntakokeilun tavoitteista, valmistuvasta elinkeino-ohjelmasta ja kansainvälisen osaamisen strategisesta ohjelmasta. Tavoitteita täsmennetään valmistelussa olevalla yrityspalvelujen strategisella ohjelmalla ja kotouttamisohjelmalla.</p>	3,5	<p>Strategisten tavoitteiden toimeenpanon varmistaminen palveluryhmän sisäisellä yhteistyöllä ja kumppanuusverkostoissa</p>	<p>Työllisyysjohtaja, henkilöasiakaspalvelujen johtaja, kv. osaamisen palvelujen johtaja, kasvupalvelujohtaja Vuosi 2021</p>
<p>Johto, esimiehet ja työntekijät toimivat eettisten toimintaperiaatteiden mukaisesti ja edistävät kaupungin eettistä toimintaa. Palveluryhmässä on tiedossa menettelytavat, joiden mukaisesti toimitaan, kun havaitaan kaupungin ja palveluntuottajan toiminnan olevan epäeettistä (raportointi esimiehelle, tarvittaessa lakitoiminnolle ja anonyymisti sisäiselle tarkastukselle).</p>	3,5	<p>Varmistetaan että kaupunginvaltuuston hyväksymät eettiset periaatteet on koko henkilöstön tiedossa esim. osana perehdytystä</p>	<p>Työllisyysjohtaja, henkilöstö- ja hallintopäällikkö, HR, sopimuksen vastuuhenkilö</p>

Hallinto- ja johtamiskulttuuri

Hallinto- ja johtamiskulttuurin nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
Johtoryhmätyöskentelystä laaditaan muistiot, joista käy ilmi toimintaympäristön muutokset, tunnistetut ja olennaisiksi arvioidut riskit, päätetyt toimenpiteet ja vastuut (riskien hyväksyttävyys, hallinta ja raportointi), tavoite- ja kehityskeskustelut dokumentoidaan, tehtävien ja osaamistarpeiden perusteella sovitaan kouluttautumisesta sekä suoriutumisen ja osaamistarpeiden uudelleen arvioinnista.	4		
Palveluryhmän keskeisimmät toiminnot ja toimintatavat on määritelty ja kuvattu (toimintasääntö, organisaatorakenne ml. palvelukokonaisuudet ja tiimit, johtoryhmätyöskentely, työohjeet). Kuvauksissa on esitetty prosessien kulku, eri toimijoiden tehtävät ja toimenpiteet (ottaen huomioon riskiprofiilin riskit ja kontrollit), seuranta- ja valvontamenettelyt. Tehtävät ja toimenpiteet käsitellään ja sovitaan henkilöstön kanssa tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Toiminta on ollut jatkuvaa palveluryhmään kohdistuvista muutoksista johtuen. Vuonna 2018 ryhmän tehtäviin lisättiin kv. osaamisen palvelut, vuonna 2019 yrityspalvelujen järjestäminen ja vuoden 2021 alkupuolelta Pirkanmaan laajuinen työllisyyden kuntakokeilun johtaminen ja koordinaatio.	3	Käynnistyvän työllisyyden kuntakokeilun johdosta toiminnot ja toimintatavat joudutaan määrittelemään uudelleen suhteessa laajeneviin lainsäädännöllisiin vastuisiin.	Työllisyysjohtaja, henkilöasiakaspalvelujen johtaja, kv. osaamisen palvelujen johtaja, kasvupalvelujohtaja, päälliköt ja muut esimiehet Vuosi 2021
Henkilöstön rekrytointi-, perehdytys- ja koulutusmenettelyt on arvioitu, ohjeistettu ja toimeenpantu suunnitelmallisesti palveluryhmän toimintaympäristön muutosten, tavoitteiden, olennaisten mahdollisuuksien ja riskien perusteella.	3,5	Toimintaa kehitetään jatkuvasti jotta vastataan hyvin työllisyyden kuntakokeilun tuomiin haasteisiin	Työllisyysjohtaja, henkilöstö- ja hallintopäällikkö, HR
Kokonaisarvio hallinto- ja johtamiskulttuurin nykytilasta ja kehittämistarpeista: Hallinto- ja johtamiskulttuuri on ollut toimivaa ja tukenut hyvin palveluryhmän toimintaa. Hallintokulttuuria ja toimintatapoja on systemaattisesti kehitetty vuoden 2020 aikana kiinnittämällä huomiota työprosesseihin (hallinto, henkilöstöhallinto, hankinta ja talous). Työllisyys- ja kasvupalvelujen toimintaympäristön muutoksista ja 1.3.2021 käynnistyvästä työllisyyden kuntakokeilusta johtuen asiaan on tarpeen kiinnittää myös jatkossa erityistä huomiota.			

Hallinto- ja johtamiskulttuuri

Valitukset, oikeudenkäynnit, merkittävät korvausvaatimukset tai oikeusseuraamukset	Ajankohta	Taloudellinen riski (€ arvio)	Vastuutoimija(t)
Ei ole vireillä olevia valituksia tai oikeudenkäyntejä			

Järjestelmällinen ja tuloksellinen riskienhallinta

Seuraavien ohjaavien kysymysten perusteella toimintayksikkö kuvaa nykytilan ja tavoitetilan järjestelmällisen ja tuloksellisen riskienhallinnan mukaisista menettelyistä sekä määrittelee arvionsa perusteella tarvittavat kehittämistoimenpiteet

- Miten varmistetaan strategisten sekä toiminnan ja talouden tavoitteiden riittävyys, olennaisuus, selkeys ja tavoitteellisuus, jotta tavoitteisiin ja toiminnan tuloksellisuuteen liittyvät riskit voidaan tunnistaa ja arvioida?
- Millä tavalla johto käsittelee kaupunkistrategian ja toiminnan ja talouden tavoitteet henkilökunnan kanssa (sekä arvioi ja varmistaa toteutumisen)?
- Miten varmistetaan talousarvion realistisuus suhteessa palvelutarpeisiin sekä investointien tulorahoituksen riittävyys? Miten toiminnan suunnittelussa hyödynnetään vaikutusten (mm. kuntalais-, yritys-, ympäristö) arviointeja?
- Miten toteutetaan toimintaympäristön analysointi ja riskiprofiilin laatiminen? Miten riskejä ja epävarmuustekijöitä tunnistetaan, arvioidaan ja analysoidaan eri organisaatiotasoilla? Miten toimintaympäristön muutokset otetaan huomioon mahdollisuuksien ja uhkien sekä niiden hyväksyttävyyden arvioinnissa?
- Miten riskien hyväksyttävyydestä ja hallintamenettelyistä (eri toimijoiden kanssa) päätetään sekä riskien hallintakeinojen toimivuutta arvioidaan ja kehitetään? Miten vastuiden ja toimivaltamääräysten tarkoituksenmukaisuutta, roolien selkeyttä sekä prosessien toimivuutta arvioidaan ja päätetään toimenpiteistä? Miten resursoinnin riittävyys, riittävät ja ripeät toimenpiteet varmistetaan?
- Miten riskienarvioinnissa otetaan huomioon esimerkiksi toiminnan ja investointien tuloksellisuuteen, jatkuvuuteen ja häiriöttömyyteen, henkilöstön jaksamiseen, fyysiseen turvallisuuteen, tilojen kuntoon ja sisäilmaolosuhteisiin, lainmukaisuuteen, toiminnan eettisyyteen, väärinkäyttöksiin sekä tietojen ja raportoinnin luotettavuuteen liittyviä riskejä?
- Miten varmistetaan, että riskienhallinnan toimenpiteet saadaan kiinteäksi osaksi tavanomaisia suunnittelu-, päätöksenteko-, talous- ja toimintaprosesseja? Miten riskienhallinnan tilaa ja tuloksellisuutta seurataan ja arvioidaan talousarviovuoden aikana?

Järjestelmällinen ja tuloksellinen riskienhallinta

Järjestelmällisen riskienhallinnan nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
Palveluryhmälle määritellään vuosittain palvelutarpeiden, politiikan ja kaupungin johdon asettamisen tavoitteiden ja kuluvan vuoden talousarvion toteutumätiedon perusteella selkeät ja mitattavat toiminnan tavoitteet sekä osoitetaan niiden edellyttämät riittävät määrärahat (palvelu- ja vuosisuunnitelma). Palvelualueen strategiset sekä toiminnan ja talouden tavoitteet ovat pohjana palveluryhmän tavoitteiden asettamiselle.	3,5	Työllisyyden edistämisen kuntakokeilun valtakunnalliset ja paikalliset tavoitteet otetaan huomioon palveluryhmän tavoitteita asetettaessa	Työllisyysjohtaja, muu johto Vuosi 2021
Palveluryhmän johtaja toimeenpanee riskienhallinnan siten, että se perustuu palveluryhmän toiminnan luonteeseen ja tavoitteisiin.	3,5	Otetaan huomioon myös työllisyyden kuntakokeilun edellyttämä riskienhallinta, jota valmisteltu kuntien yhteistyönä	Työllisyysjohtaja Vuosi 2021
Riskejä tunnistetaan toimintaympäristöanalyysissä palveluryhmän toiminta-ajatukseen sekä tavoitteisiin perustuen. Riskienhallintatyön kautta saatuja tuloksia hyödynnetään suunnitelmallisesti mm. strategian ja palvelu- ja vuosisuunnitelmien laadinnassa, tavoitteiden asettamisessa, tehtäväkuvissa ja prosessien kuvauksissa.	3	Riskiprofiilia ja riskien hallintaa käsitellään palveluryhmässä vuosikellon mukaisesti. Riskienhallinnassa on huomioitava koko Pirkanmaan työllisyyden kuntakokeilu.	Työllisyysjohtaja, johtoryhmä Vuosi 2021
Työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmä on laatinut vuonna 2020 toimintaympäristöanalyysin perusteella riskiprofiilin, jossa on tunnistettu toiminnan (ml. eettisyys) ja talouden kannalta merkittäviä ulkoisia ja sisäisiä mahdollisuuksia ja uhkia sekä määrittänyt niille hallinnan menettelyt ja vastuuhenkilöt.	3	Riskiprofiilin päivittäminen työllisyyden kuntakokeilun alkuvaiheen kokemukset ja toimintaympäristön muutokset huomioon ottaen v 2021.	Työllisyysjohtaja, johtoryhmä Vuosi 2021

Järjestelmällinen ja tuloksellinen riskienhallinta

Järjestelmällisen riskienhallinnan nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
Riskien tunnistaminen perustuu työllisyys- ja kasvupalvelujen perustehtävään ja toiminnan luonteeseen liittyviin riskeihin sekä erilaisiin omaisuuden ja taloudenhoidon väärinkäytösriskeihin. Riskien poistamiseen tai pienentämiseen tähtäävien toimenpiteiden toteutuminen varmistetaan prosesseja kehittämällä, selkeillä tehtävien ja vastuiden määrittelyillä, riittävillä resursseilla ja ripeillä toimenpiteillä.	3,5	Riskien tunnistamista ja niiden pienentämistä jatketaan työllisyys- ja kasvupalvelujen toiminnan ja toimintaympäristön muutoksia vastaavasti	Työllisyysjohtaja, muu johto ja esimiehet sekä henkilöstö Vuosi 2021
Riskienhallinnan toimenpiteiden toteutuksesta ja tuloksista raportoidaan tilivelvölliselle toimielimelle ja palvelualuejohtajalle riskiprofiilin ja merkittäviksi analysoitujen riskien osalta riskikorttien avulla riittävän ajantasaisesti sekä osana palvelu- ja vuosisuunnitelmien toteutumารaportointia.	4		
Uusille työntekijöille perehdytetään toiminnan eettiset periaatteet, sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan peruseriaatteet ja toimintayksikön menettelytavat. Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan koulutustilaisuuksiin sekä itseopiskeluun.	3,5	Henkilöstölle kerrotaan, että sisäinen valvonta ja riskienhallinta ovat osa toiminnan ja talouden hallinto-, johtamis-, suunnittelu-, päätöksenteko-, talous- ja toimintaprosesseja	Työllisyysjohtaja, muu johto ja esimiehet sekä HR Vuosi 2021
Kokonaisarvio riskienhallinnan nykytilasta ja kehittämistarpeista: Riskienhallinta on kytketty entistä kiinteämmäksi osaksi tavanomaisia toiminta-, talous- ja johtamisprosesseja. Riskiprofiilia päivitetään työllisyyden edistämisen kuntakokeiluun ja toimintaympäristön muutoksiin liittyen ja seurannan menettelyitä kehitetään.			

Järjestelmällinen ja tuloksellinen riskienhallinta

Riskienhallinnan toteutukseen liittyvät suunnitelmat	Laadittu / päivitetty viimeksi	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
Valmiussuunnitelma <ul style="list-style-type: none"> Valmiussuunnitelman ajantasaisuus tarkistetaan vuosittain 		Noudatetaan Tampereen kaupungin yleistä valmiussuunnitelmaa, osallistutaan EKI:n palvelualuekohtaisen valmiussuunnitelman laadintaan, mikäli sellainen käynnistyy	
Pelastussuunnitelmat <ul style="list-style-type: none"> Pelastussuunnitelmia pidetään yllä ja niiden ajantasaisuus tarkistetaan ennen lakisääteisiä palotarkastuksia 	Jokaisessa toimipisteessä osana kiinteistökohtaista pelastussuunnitelmaa		
Työsuojelun vaarojen arvioinnit <ul style="list-style-type: none"> Toteutus yhdessä työsuojeluorganisaation kanssa 	2016-2020 (toimipisteittäin)	Päivitetään kevään 2021 aikana.	Esimiehet ja päälliköt Työsuojelupäällikkö Työsuojelukoordinaattori Jatkuva ajan tasalla ylläpitäminen
Jatkuvuussuunnitelmat <ul style="list-style-type: none"> Tietojärjestelmien jatkuvuussuunnitelmat (mallipohja sisältäen rakenteen ja sisällön, tulee syksyllä 2018) 		Tietojärjestelmien jatkuvuussuunnitelman totetus aloitettu 2020 ja työ jatkuu	Kehityspäällikkö Vuosi 2021
Yksikkökohtaiset turvallisuusohjeistukset <ul style="list-style-type: none"> Täydennetään tarvittaessa riskienhallinta- ja turvallisuustiimin turvaopasta ja -ohjeistuksia 		Täydennetään tarvittaessa vuoden 2021 aikana.	Työsuojeluorganisaatio, turvallisuusvastaavat Vuosi 2021

Johdon ja esimiesten valvontatoimenpiteet

- *Seuraavien ohjaavien kysymysten perusteella toimintayksikkö kuvaa nykytilan ja tavoitetilan johdon ja esimiesten (ennaltaehkäisevistä, havaitsevista ja korjaavista) valvontatoimenpiteistä sekä määrittelee arvionsa perusteella tarvittavat kehittämistoimenpiteet*
 - *Miten on määritelty toimielimen, johtavien viranhaltijoiden ja esimiesten keskeiset valvonnan kohteet sekä toteuttamisvastuut, toimeenpantu dokumentoidusti valvontamenettelyt (tavoitteiden ja riskien perusteella)?*
 - *Miten varmennetaan päätöksenteon laadun ja hyvän hallinnon menettelyiden asianmukaisuutta (valmistelu, esittely, tasapuolisuus, puolueettomuus, viivytyksettömyys, toimivaltuuksien noudattaminen jne.)?*
 - *Miten edistetään kuntalaisten palvelutarpeisiin vastaamista, toiminnan ja talouden tavoitteiden saavuttamista, tuloksellisuutta, investointien laadukasta toteutumista, toimintaan liittyvien lakien ja määräysten noudattamista sekä toiminnan eettisyyttä?*
 - *Miten varmennetaan talousarvion noudattamista sekä investointihankkeiden suunnitelmanmukaista ja kustannusarvioiden toteutumista?*
 - *Miten varmennetaan taloudenhoidon menettelyiden asianmukaisuutta (tulojen perusteet ja laskutus, menojen käsittely, hankintamenettely, asia- ja numerotarkastus, hyväksymismenettelyt)?*
 - *Miten johto on arvioinut valvontatoimenpiteiden riittävyyttä ja tuloksellisuutta (merkittävien riskien hallinnan ja valvontatoimenpiteiden riittävyys, tavoitteiden saavuttaminen, raportoinnin luotettavuus ja toiminnan laillisuus)?*
 - *Kun huomataan poikkeamia toiminnoissa ja prosesseissa, miten johto varmentaa korjaavien toimien kohdentamisen ja riittävyyden mm. (osto)palveluiden saatavuus ja laatu, häiriöt teknologioissa ja tietojärjestelmissä, investointien hallinta, väärinkäytökset, jne.?*

Johdon ja esimiesten valvontatoimenpiteet

Johdon ja esimiesten valvontatoimenpiteiden nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
Johtavien viranhaltijoiden ja esimiesten valvonnan kohteet ja menettelyt sekä prosessien kehittämistavoitteet määritellään toimintayksikön tavoitteiden, toimintaympäristön muutosten ja riskien arvioinnin perusteella. Keskeisimpien riskien hallinnan ja valvonnan menettelyt käsitellään toimintayksikön sisäisissä palavereissa.	3,5	Varmistetaan, että riskien hallinnan ja valvonnan menettelyt ja vastuut ovat hyvin tiedossa johdolla ja esimiehillä.	Työllisyysjohtaja Henkilöstö- ja hallintopäällikkö Vuosittain
Hyvän hallinnon ja päätöksenteon valvonta – valmistelu ja päätöksenteko toteutetaan hyvän hallinnon menettelyiden mukaisesti. Työllisyysjohtaja yhdessä ryhmän muiden johtajien kanssa ohjaa ja valvoo asiantuntijavalmistelun laatua ja arvioi esitettyjä tosiseikkoja ja esitettyjä säännöksiä ja tekee johdonmukaisen ratkaisun sekä valvoo sen toimeenpanoa (tuloksellisuus).	4		
Toiminnan ja talouden sekä investointien riittävä ja ajantasainen seuranta sekä tarvittavat korjaavat toimenpiteet on päätetty ja toimeenpantu perustuen oikeaan ja luotettavaan tietoon, palvelutarpeiden realistisiin arviointeihin, riittäviin vaikutusten arviointeihin, asiakastyytyväisyys- ja henkilöstökyselyihin. Vaikutusten arvioinneista, riskeistä ja epävarmuustekijöistä, tuloksista ja korjaavista toimenpiteistä raportoidaan avoimesti lautakunnalle talousarvioon tai investointien kustannusarvioon perustuen.	4		

Johdon ja esimiesten valvontatoimenpiteet

Johdon ja esimiesten valvontatoimenpiteiden nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
Toiminnan jatkuvuuden ja palveluiden saatavuuden turvaaminen perustuvat toimintojen ja järjestelmien kuvauksiin, riittävään resursointiin, riskiperustaiseen priorisointiin, arviointeihin ja jatkuvaan kehittämiseen.	3,5	Muuttuva toimintaympäristö ja verkostoja hyödyntävä toimintamalli luovat riskejä toiminnan häiriöttömälle jatkuvuudelle ja edellyttävät jatkuvaa valvontaa ja kehittämistä	Työllisyysjohtaja, muu johto ja päälliköt Jatkuvasti
Henkilöstö kehittäjänä -toimintatavalla mahdollistetaan henkilöstön vaikuttaminen toimintatapoihin, niiden eettisyyteen ja tuloksellisuuteen, joista palkitaan arviointeihin perustuen johdonmukaisesti. Työhyvinvoinnista huolehditaan ja osaamisen kehittymiseen kannustetaan konkreettisin tavoittein kehityskeskusteluissa.	3,5	Käynnistyvä työllisyyden kuntakokeilu edellyttää panostamista henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitoon ja osallistumisen mahdollisuuksiin. Lisäksi koko henkilöstöön kohdentuu tiimivalmennusprosessi.	Työllisyysjohtaja, muu johto, päälliköt ja esimiehet Vuosi 2021
Johtamisen tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta kehitetään ja arvioidaan esimieskyselyiden ja niiden yhteisen käsittelyn avulla. Varhaisen tuen toimintamallin avulla edistetään työhyvinvointia ja päätettyjen toimenpiteiden tuloksia seurataan dokumentoidusti (Kunta10, varhaisen tuen keskustelut)	3,5	Huolehditaan, että esimiehet tuntevat varhaisen tuen toimintamallit (kaupunki ja TE-hallinto kuntakokeilussa)	Esimiehet, HR, jatkuva
Sivutoimien valvonta on osa henkilöstöjohtamista. Sivutoimista raportoidaan (esim. osakkuus, vastuullinen asema, työsuhte jne.) esimiehelle ja palvelussuhteeseen ottavalle henkilölle, joka tekee päätöksen sivutoimiluvasta.	3	Varmistetaan tietous sivutoimilupakäytännöistä osana perehdytystä	Työllisyysjohtaja, henkilöstö- ja hallintopäällikkö, HR Jatkuva

Johdon ja esimiesten valvontatoimenpiteet

Johdon ja esimiesten valvontatoimenpiteiden nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
<p>Hankintojen ja sopimusten (ml. investointeihin ja tietojärjestelmiin liittyvät lisä- ja muutostyöt) valvonta perustuu asianmukaisiin kilpailutuksiin (ottaen huomioon esteellisyydet), päätöksiin ja kirjallisiin sopimuksiin, joiden hallinta on systemaattisella tavalla järjestetty. Suorahankinnan erityiset perustelut esitetään hankintapäätöksessä läpinäkyvästi.</p>	3,5	<p>Hankintalinjauksissa 2021 on todettu hankintoihin liittyviä kehittämistoimia liittyen mm. hankintojen suunnitelmallisuuteen. Yksikölle on valmistunut v. 2019 Hankintaohje, jonka perehdyttämiseen ja jalkauttamiseen tulee kiinnittää huomiota. Kehittämistoimena yksikön hankintakokonaisuuden perehdyttämiseen panostaminen.</p>	<p>Talous- ja hankintavastaava, johtajat, päälliköt Vuosi 2021</p>
<p>Sopimusten toteutumisen valvonta on vastuutettu ja toteutetaan riittävään tietoon perustuen dokumentoidusti (sopimusehdot, raportointivelvoite, seurantamenettelyt, auditointioikeudet ja -menettelyt). Viranhaltijajohdon tekemät hankintapäätökset (erityisesti suorahankinnat) viedään yksilöidysti tiedoksi toimielimelle ja ne ovat todennettavissa toimielimen pöytäkirjasta.</p>	3,5	<p>Hankintalinjauksissa on huomioitu sopimusten hallinnan kehittäminen seuraavasti: palvelualustat hyödyntävät jatkossa enemmän sopimusten hallinnan PBI-työkaluja.</p>	<p>Talous- ja hankintavastaava, johtajat, päälliköt Vuosi 2021</p>

Johdon ja esimiesten valvontatoimenpiteet

Johdon ja esimiesten valvontatoimenpiteiden nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
Taloudenhoidon tehtävät sekä valvonnan ja omaisuuden hallinnan menettelyt (ml. käyttöoikeudet) on vastuutettu ja määritelty ottaen huomioon vaaralliset työyhdistelmät. Menettelytavat kattavat toimenkuvaukset, tietojärjestelmien kontrollit, tarkastukset, hyväksymiset, inventoinnit, lokitietojen seurannan, kulunvalvonnan, poikkeamien analysoinnin (säännönmukaiset inventoinnit). Tilivelvollinen johto järjestää esimiestyöskentelyn avulla menettelyiden toimeenpanon ja riittävyyden valvonnan.	4		
Menoon sitouduttaessa ja käsittelyssä varmennetaan menon aiheutuminen kaupungin toiminnasta, lisäarvo kaupungin toiminnalle sekä menon laillinen perusta (hankintojen asianmukainen kilpailuttaminen ja päätös). Menotositteiden tarkastuksessa varmennetaan se, että tavara tai palvelu on saatu ja laskutuksen oikeellisuus päätökseen ja sopimukseen perustuen. Laskun hyväksyjä varmentaa menon oikeellisuuden ja tarkastuksen asianmukaisuuden.	3,5	Laskujen asiatarastuksen prosessia tehostetaan viemällä koko prosessi jatkossa SAP-järjestelmään. Kiinnitetään vielä tarkemmin huomiota laskujen sopimuksen mukaisuuteen ja tarvittaessa reklamoidaan laskuttajia systemaattisesti.	Laskujen asiatarastajat ja hyväksyjät, talous- ja hankintavastaava. Vuosi 2021
Avustusten ja projektitoiminnan valvonta perustuu täsmällisiin tehtävien ja vastuiden, kohdealueiden ja menettelyiden (esim. eriyttäminen kirjanpidossa, kustannusten hyväksyttävyyden, hankintojen kilpailuttaminen) määrittelyyn perustuen avustuspäätöksen ja projekteissa rahoittajan ehtoihin.	4		
Kokonaisarvio valvontatoimenpiteiden nykytilasta ja kehittämistarpeista: Valvontatoimenpiteet on hoidettu yksikössä asianmukaisesti ja mahdollisiin puutteisiin puututaan välittömästi. Laaja-alainen ja monipuolinen yhteistyö verkostoissa palveluiden järjestämiseksi ja toimiminen useassa toimipaikassa asettaa valvonnalle omat haasteensa, mutta tämä on tiedostettu ja valvontaan kiinnitetään huomiota.			

Viestintä ja raportointi

- *Seuraavien ohjaavien kysymysten perusteella toimintayksikkö kuvaa nykytilan ja tavoitetilan viestinnän ja raportoinnin menettelyistä sekä määrittelee arvionsa perusteella tarvittavat kehittämistoimenpiteet*
 - *Miten johtamista, sisäistä valvontaa ja riskienhallintaa palveleva olennainen ja laadukas sisäinen ja ulkoinen tieto on tunnistettu ja määritelty?*
 - *Miten tietoa kerätään ja jalostetaan johtamista, päätöksentekoa, sisäistä, kuntalaisten ja eri sidosryhmien ulkoista arviointia sekä valvontaa palvelevaksi?*
 - *Miten varmistetaan tietojen oikeellisuus, riittävyys ja hyödynnettävyys toiminnan arvioimiseksi?*
 - *Miten johto ja esimiehet viestivät kaupungin toimintaan liittyvistä tavoitteista, periaatteista ja vastuista henkilöstölle ja eri sidosryhmille?*
 - *Miten johto ja esimiehet hyödyntävät tietoa ja raportointia yksiköiden johtamisessa, päätöksenteossa sekä toiminnan ja talouden tavoitteiden saavuttamisen, investointien toteutumisen seurannassa, sekä tuloksellisuuden arvioinnissa?*
 - *Miten johto ja esimiehet ovat järjestäneet ja varmentaneet riittävän raportoinnin tavoitteista, riskeistä sekä korjaavien toimenpiteiden toteutuksesta?*
 - *Miten johto ja esimiehet varmentavat tietojen ja asiakirjojen julkisuuden, luottamuksellisuuden ja salassapidon sekä käsittelyn lainmukaisuuden?*

Viestintä ja raportointi

Viestinnän ja raportoinnin nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
Johtamisen, suunnittelun ja päätöksenteon ja arvioinnin edellyttämä riittävä ja luotettava tieto on tunnistettu ja määritelty. Tietoa haetaan, tuotetaan ja muokataan osana yksikön omaa toimintaa sekä hyödynnetään kaupungin tietojohdantapalveluiden tuottamaa tietoa.	3,5	Tiedolla johtamisen tueksi kehitetään automatisoituja ratkaisuja yhteistyössä kaupungin tietohallintoyksikön kanssa.	Henkilöasiakaspalveluiden johtaja, kehityspäällikkö ja erityisasiantuntija 2021
Oikean ja ajantasaisen tiedon saatavuudella ja avoimella vuorovaikutuksella varmennetaan toiminnan ja palveluiden suunnittelun ja päätöksenteon avoimuutta/läpinäkyvyyttä sekä henkilöstön ja kuntalaisten vaikutusmahdollisuuksia. Selkeä, ymmärrettävä ja monimuotoinen viestintä on osa olennainen osa toiminnan suunnittelua ja päätöksentekoa sekä niiden toimeenpanoa. Tiedon avoimuudella ja läpinäkyvyydellä mahdollistetaan julkisen vallan ja varojen käytön valvonta.	3,5	Kehitetään edelleen tiedon saatavuutta ja läpinäkyvyyttä. 1.3.2021 käynnistyvän työllisyyden kuntakokeilun viestintää kehitetään ja toteutetaan kokeilualueen kuntien yhteistyössä.	Työllisyysjohtaja, muu johto, esimiehet ja viestintä Jatkuvasti
Johtavat viranhaltijat ja esimiehet vastaavat ajantasaisesta ja riittävästä viestinnästä henkilöstölle, kuntalaisille ja eri sidosryhmille. Viestintävastaava on nimetty ja hänellä on läsnäolo- ja puheoikeus johtoryhmässä ja eri työryhmissä. Viestinnän sisältö, vastuut, aikataulut ja menettelytavat suunnitellaan erityisesti merkittävässä hankkeissa sekä tehtäessä yhteistyötä muun muassa liike-elämän kanssa. Häiriötilanteiden viestintä on määritelty valmiussuunnitelmassa.	3,5	Kehitetään edelleen viestintää henkilöstölle, sidosryhmille ja kuntalaisille. 1.3.2021 käynnistyvän työllisyyden kuntakokeilun vuoksi asiakasviestintään panostetaan erityisesti.	Työllisyysjohtaja, muu johto, esimiehet ja viestintä Jatkuvasti
Tietoa kerätään ja jalostetaan johtamista palvelevaksi tiedoksi. Tiedon perusteella raportoidaan toimielimelle palveluiden vaikutuksista ja tuloksellisuudesta, merkittävistä mahdollisuuksista ja epävarmuustekijöistä sekä riskeistä, minkä perusteella kehitetään toimintayksikön toimintatapoja. Toimielimelle viedään tiedoksi myös merkittävät päätökset ja sopimukset sekä raportoidaan niiden valvonnan tulokset.	3,5	Työllisyyden kuntakokeiluun liittyvän tiedolla johtamisen edellytyksiä (raakadatan saatavuus) pyritään parantamaan käytännön edunvalvonnalla TEM:n suuntaan	Työllisyysjohtaja, henkilöasiakaspalveluiden johtaja ja erityisasiantuntija (tilastot) Vuosi 2021

Viestintä ja raportointi

Viestinnän ja raportoinnin nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
Hallinnon, tietojen ja asiakirjojen julkisuus takaa kuntalaisten mahdollisuuden valvoa julkisen vallan käyttöä ja myös ottaa osaa sen käyttöön. Asiakirjajulkisuutta rajoitetaan vain laissa määritellyissä tapauksissa, jolloin siitä tehdään asianmukainen päätös.	4		
Tietojen luottamuksellisuutta, eheyttä ja saatavuutta suojataan tietoriskien hallinnan avulla. Hallinnan järjestämiseksi on määritelty muun muassa riittävät tiedoja käsittelevien tahojen toimintatavat ja menettelyt sekä niihin perehdyttämisen. Suojattavat kohteet, rekisterit, asiakirjojen ja tietojen laatu on tunnistettu, niihin liittyvät riskit analysoitu, tietosuojan ja –turvan menettelyt on määritetty, tiedotettu ja koulutettu henkilöstölle sekä palveluntuottajille (kirjallinen sopimus).	3,5	Teema vaatii jatkuvaa huomiota ja sisältyy perehdytykseen ja henkilöstökoulutukseen	Johto, esimiehet, tietosuojavastaava ja HR Jatkuvasti
Asiakirjojen ja erityisesti salassa pidettävien/luottamuksellisten (mm. henkilö- ja terveystietoja sisältävät) asiakirjojen käsittelyssä noudatetaan kaupungin ja TE-hallinnon (kuntakokeilu) tietosuoja- ja turvaohjeistuksia. Salassa pidettävien ja luottamuksellisten asioiden sisäverkon ulkopuolisessa sähköpostiviestinnässä käytetään salattua sähköpostia.	3,5	Perehdytyksessä ja säännöllisessä henkilöstökoulutuksessa varmistetaan tietoturvakoulutus (mm. GDPR perustaidot ja salatun sähköpostin lähettäminen sekä työllisyyskokeilun myötä tulevat lisävastuut)	Johto, esimiehet, tietosuojavastaava ja HR Jatkuvasti
Kokonaisarvio viestinnän ja raportoinnin nykytilasta ja kehittämistarpeista: Viestinnän ja raportoinnin tila on hyvällä tasolla. Viestintää, erityisesti asiakasviestintää ja markkinointia, on kuitenkin tarpeen jatkuvasti kehittää. Toimivallan ja palvelujen muutokset (käynnistyvä työllisyyden kuntakokeilu) edellyttävät hyvää ja vaikuttavaa asiakasviestintää. Tietosuojan ja tietoturvan oikeat menettelyt vaativat jatkuvaa ylläpitoa, mahdollisiin puutteisiin tartutaan aktiivisesti.			



Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan seuranta ja arviointi

- *Seuraavien ohjaavien kysymysten perusteella toimintayksikkö kuvaa nykytilan ja tavoitetilan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan asianmukaisen järjestämisen seurannan ja arvioinnin menettelyistä sekä määrittelee arvionsa perusteella tarvittavat kehittämistoimenpiteet*
 - *Miten lauta- tai johtokunta arvioi ja valvoo hyvän hallinto- ja johtamistavan ja siihen sisältyvän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämistä sekä siihen liittyvien eri osatekijöiden ja menettelyiden riittävyyttä ja tuloksellisuutta?*
 - *Miten lauta- tai johtokunta osallistuu toimintaympäristön analysointiin ja riskiprofiilin sekä merkittävimpien riskien hallinnan käsittelyyn?*
 - *Miten ulkoistetuissa palveluissa tai avustustoiminnassa seurataan ja arvioidaan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan riittävyyttä ja toimivuutta?*
 - *Miten käsitellään sisäisen ja ulkoisen tarkastuksen raportit ja huolehditaan annettujen suositusten toteuttamisesta?*
 - *Miten valmistellaan tilinpäätöksen toimintakertomukseen sisältyvä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan selonteko?*

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan seuranta ja arviointi

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan seurannan ja arvioinnin nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
Hyvän hallinto- ja johtamistavan ja sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan seuranta ovat kiinteä osa palveluryhmän johdon ja esimiesten päivittäistä johtamistoimintaa omilla vastuualueillaan.	3,5	Perehdytyksessä ja esimieskoulutuksessa varmistetaan johtajien, päälliköiden ja esimiesten tietoisuus ja osaaminen	Työllisyysjohtaja, muu johto, päälliköt ja esimiehet sekä HR Jatkuvasti
Riskienhallinnan toimenpiteiden toteutuksesta ja tuloksista raportoidaan riskiprofiilin ja merkittäviksi analysoitujen riskien sekä epävarmuustekijöiden osalta toimielimelle osana palvelu- ja vuosisuunnitelmien toteutumารaportointia. Mikäli tilikauden aikana havaitaan uusia ja merkittäviä riskejä, niiden hallinnasta raportoidaan välittömästi.	4		
Sopimusperustaisen toiminnan, erityislainsäädäntöön perustuvan valvontavelvollisuuden, avustus- ja projektitoiminnan valvonnan riittävyyden seuranta ja arviointi ovat erityinen osa johdolle kuuluvaa systemaattista valvontaa niihin liittyvien riskien sekä vähäisempien vaikutusmahdollisuuksien vuoksi. Valvonnan järjestäminen ja raportointi perustuvat riskienarviointiin.	3,5	Valvonnan riittävyyttä ja osuvuutta on tarpeen jatkuvasti seurata	Työllisyysjohtaja, muu johto ja päälliköt Jatkuvasti
Palveluryhmän johtaja vastaa sisäisten ja ulkoisten tarkastusten suositusten toteuttamisesta ja tulosten seurannasta vastuualueellaan. Suosituksista ja niiden toteuttamisesta raportoidaan toimielimelle ajantasaisesti.	4		

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan seuranta ja arviointi

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan seurannan ja arvioinnin nykytilan mukaiset menettelyt ja tavoitetila sekä viittaus todentavaan dokumentaatioon	Arvio nykytilasta (1-4)	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutoimija(t) ja aikataulu
Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan selonteko toteutetaan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan kuvausasiakirjan laadinnan yhteydessä tehtävällä johdon ja asiantuntijoiden itsearvioinnilla, kehittämistoimenpiteiden ja vastuutoimijoiden sekä aikataulujen määrittämisellä. Selonteko käsitellään palveluryhmän johtoryhmässä sekä omana pykälänä tilivelvollisessa toimielimessä.	3,5	Itsearvioinnissa todettujen kehittämistoimien toteutumista seurataan	Työllisyysjohtaja, henkilöstö- ja hallintopäällikkö, suunnittelupäällikkö Vuosi 2021
Kokonaisarvio sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan seurannan ja arvioinnin nykytilasta ja kehittämistarpeista: Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan seuranta ja arviointi on hyvällä tasolla, mutta sitä tulee edelleen kehittää ja osin uudistuva johto/esimiehistö perehdyttää heille kuuluviin vastuisiin asiassa.			



Liitteet

- Toimintaympäristöanalyysi ja riskiprofiili, 12.1.2021