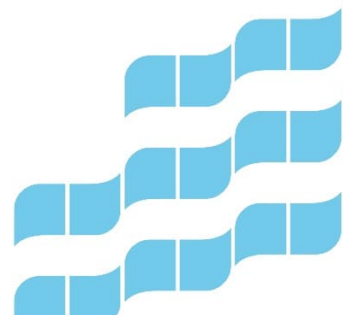


Selonteko sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä
sivistyspalveluiden palvelualueella 2025.

- kulttuuri- ja vapaa-aikalautakunta

SISÄLLYS

1	Selonteon tausta ja tavoitteet	2
2	Yhteenveto 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



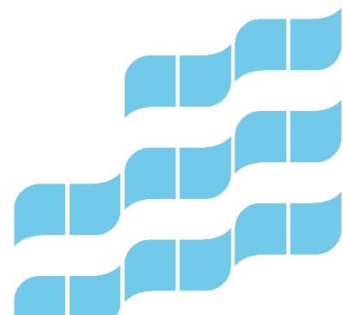
1 Selonteon tausta ja tavoitteet

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 ja konsernihallinnossa toteutettujen itsearviointien ja selontekojen pohjalta koko kaupunkia koskevan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan selonteon kaupungin tilinpäätöksen toimintakertomukseen.



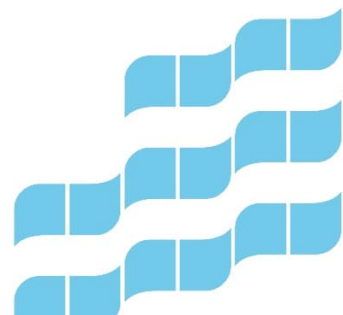
2 Yhteenveto palveluryhmien sisäisen valvonnan itsearvioinneista

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

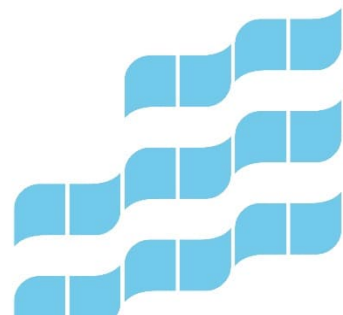
Palveluryhmän kokonaisuus on hyvällä tasolla 2.84 (vuonna 2024 ka. 2.43). Sisäinen valvonta näyttäytyy luontevana osana normaalia toimintaa ja johtamista.

- Johtajuus ja organisointi: 2.33. 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. Kehittämistarpeita: Yhteistyötä on paljon eri palveluryhmien kanssa. Yhteistyön haasteena on toisinaan heikko tiedonkulku (tilapa, koulut, majoitustoiminta). Tiedonkulkua tulee kehittää sillä useat isot tapahtumat vaikuttavat liikuntapalveluiden toimintaan.
- Suorituksen johtaminen, esihenkilötyö ja työnantajavelvoitteet: 2.6. 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 lakisäätteiset velvoitteet vaativat edelleen huomiota. Varahenkilöjärjestelmää kehitetään ja etenkin keskeisten



asiantuntijatehtävien osalta määritellään nykyistä tarkemmat varajärjestelyt poissaoloihin varautumiseksi. Hiljaisen tiedon siirtämisen tarve on suuri, sillä varsinkin liikuntapalveluiden henkilöstössä paljon eläköitymisiä.

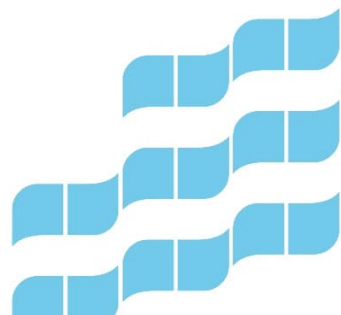
- Riskien arviointi: 3. Riskienarviointi on kehittynyt. Riskit tunnistetaan ja kirjataan nyt ylös aiempaa paremmin. Havaitut riskit johtavat myös toimenpiteisiin. Kehittämistarpeita: Riskienhallintaosaamista lisätään kokonaisvaltaisesti.
- Hankinnat, sopimukset ja rahaliikenne: 3.1.
Hankintojen sopimusten ja rahaliikenteen johtaminen on jäsentynyt. Kaikista sopimuksista on saatavilla tietoa helposti ja nopeasti. Sopimuksilla on aina vastuuhenkilö, joka valvoo sopimustoimintaa käytännössä. Ostopalvelusopimuksissa on määritetty yksityiskohtaiset sopimusehdot, joilla turvataan palvelujen vähimmäislaatu ja valvonta. Laskujen hyväksyjät varmistuvat aina menojen oikeellisuudesta ja lainmukaisuudesta. Kehittämistarpeita: Omaisuudenhallintajärjestelmä Trail on käytössä vuoden -26 lopussa. Kaluston hankintoja ja kunnostamista hallitaan tietoperustaisesti.
- Päätöksenteko, lakien noudattaminen ja tiedonhallinta: 3. 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 määritetty. Kehittämistarpeita: Tietojärjestelmien käyttöoikeuksien hallintatapa vaatii kehittämistä. Järjestelmiä on liikaa vain yhden ihmisen takana. Järjestelmille määritellään omistajuudet vuoden -26 aikana.
- Sisäisen valvonnan koulutus ja kehittäminen: 3. 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: Koko kaupunkiorganisaatiota koskenut YT- prosessi on vaikuttanut henkilöstön työhyvinvointiin negatiivisesti. Yksi irtisanominen johti vuonna -25 oikaisuvaatimukseen ja valitukseen, joka hylättiin. Hakametsän väärinkäytöksiin liittyvä oikeuskäsittely on kesken. Vuoden -25 aikana ei esitetty sellaisia asiakkaiden korvausvaateita, jotka olisivat johtaneet korvaukseen.

Kehittämistarpeet:

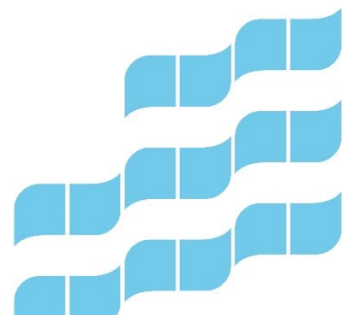
1. Esihenkilötyön osaamisen vahvistaminen.
2. Ydintehtävien ja prosessien kuvaaminen palveluryhmässä.
3. Henkilöstön digitaalisten taitojen kehittäminen.



2.2 Kulttuurin palveluryhmä

Palveluryhmän kokonaisuus on hyvällä tasolla osa-alueiden keskiarvon ollessa 2.65 (vuonna 2024 ka. 2.49). Sisäisen valvonnan koulutusta ja kehittämistä sekä riskienarviointiosaamista tulee kehittää.

- Johtajuus ja organisointi: 2.67. Palveluryhmässä ydintehtävien työnjako luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden kesken on selkeä ja se toteutuu suunnitellusti. Kehittämistarpeita: Tarvitaan edelleen lisää koulutusta kaupungin johtamisperiaatteista (vuonna 2025 tätä ei ole edistetty). Yhteistyö muiden kaupungin yksiköiden ja toimintojen kanssa on parantunut. Eettisten periaatteiden läpikäyminen kulttuurin johtoryhmässä ja yksiköiden johtotiimissä sekä esihenkilöiden keskuudessa vaatii panostusta.
- Suorituksen johtaminen, esihenkilötyö ja työnantajavelvoitteet: 2.5. Esihenkilöt tuntevat keskeiset työnantajavelvoitteet ja niihin liittyvän vastuunjaon. Henkilöstön työkykyä johdetaan suunnitelmallisesti ja työkyvyn muutostilanteissa toimitaan työkyvyn johtamisen käytäntöjen mukaisesti. Kehittämistarpeita: Työaikaan liittyvät kysymykset vielä osittain epäselviä useissa yksiköissä. Hertta-järjestelmä tuonut paljon muutoksia, ja kaivataan lisää selkeyttämistä siitä, kuka vastaa erilaisten toimenpiteiden kirjaamisesta. Henkilöstösuunnitelmaprosessi vaatii selkiyttämistä.
- Riskien arviointi: 3. Riskien kartoitus on otettu johtoryhmän asialistalle viikoittain. Riskejä tunnistetaan aktiivisesti ja niille laaditaan hallintakeinoja. Kehittämistarpeita: Päätösten valmistelijan tulee varmistaa, että päätöksentekijä saa riittävän tiedon riskeistä, joita asiasta päättämiseen voi liittyä.
- Hankinnat, sopimukset ja rahaliikenne: 3. Palveluryhmän johdolla on käytössä ajantasainen tilannekuva yksikön tuloista ja menoista. Osaamisen parantaminen sopimustenhallintajärjestelmästä on edennyt useissa yksiköissä, osaamisen kehittämistä tarvitaan kuitenkin edelleen. Varojen käyttöön liittyvät tehtävät (tapahtumien hyväksyminen, kirjaaminen ja varojen hoitaminen) on vastuutettu eri henkilöille

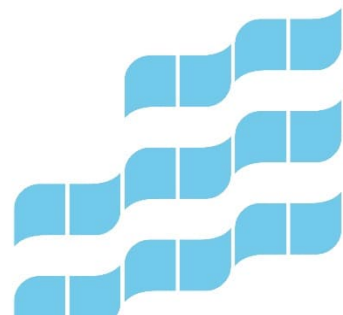


valvonnan mahdollistamiseksi. Sopimusehtojen toteutumista valvotaan jatkuvasti ja sopimusrikkomuksiin puututaan ajantasaisesti. Laskujen hyväksyjät varmistuvat aina menojen oikeellisuudesta ja lainmukaisuudesta. Kehittämistarpeita: Konsernihallinnon sopimushallintaa koskevan konsernimääräyksen parempaa tuntemista tarvitaan edelleen. Irtaimistoluettelon kehittäminen eri yksiköihin.

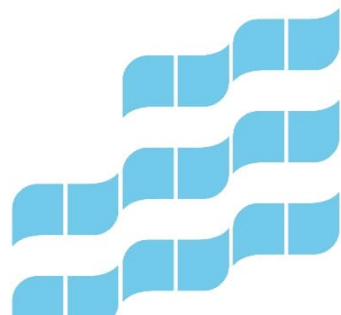
- Päätöksenteko, lakien noudattaminen ja tiedonhallinta: 2.45. Palveluryhmässä on selkeä kokonaiskuva kaikista käytössä olevista järjestelmistä ja niiden kehittämisvastuut on määriteltty. Selkeä ohjeistus häiriötilanteiden viestintään ja hallintaan on olemassa. Henkilöstö tietää, millainen vieraanvaraisuus on hyväksyttävää (antaminen ja vastaanottaminen). Kehittämistarpeita: Tietojärjestelmien käyttöoikeuksien hallintaa tulee kehittää. Tietosuojaa ja tietoturvaa koskevaa sääntelyä ja ohjeiden noudattaminen edellyttää kouluttamista. Tulee varmistaa, että toiminta on mahdollisimman avointa ja julkista sekä toiminnassamme syntyvä tieto on arkistoitu oikein ja helposti saatavilla.
- Sisäisen valvonnan koulutus ja kehittäminen: 2.5. Henkilöstöä koulutetaan 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: Uudet työntekijät tulee perehdyttää sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan käytäntöihin tehtäviinsä nähden riittävällä tasolla.

Poikkeamat: Snimustaliikkeen kirjastoon kohdistama vaikuttamisyritys luvattoman tapahtuman järjestämisellä. Tämä aiheutti merkittävän varautumissuunnittelutyön ja mainehaittaa. Pääkirjasto Metsossa jouduttiin kuluvan vuoden aikana poistamaan kaksi kertaa enemmän asiakkaita häiriökäyttäytymisen vuoksi edellisvuoteen verrattuna. Vapriikissa kondenssioveden valuminen näyttelytilaan aiheutti merkittävän riskin näyttelyn esineille, jotka olivat lainassa italialaiselta yhteistyökumppanilta.

Kehittämistarpeet:



1. Olemme tunnistaneet yksikköemme toimintaan liittyvät keskeiset kyvykkyudet sekä henkilöriskit ja meillä on riittävät varahenkilöjärjestelyt toimintamme turvaamiseksi
2. Uudet työntekijät perehdytetään yksikön sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan käytäntöihin tehtäviinsä nähden riittävällä tasolla
3. Uudet työntekijät perehdytetään yksikön sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan käytäntöihin tehtäviinsä nähden riittävällä tasolla



3 Riskiprofiilit

Liitteenä olevat palveluryhmien riskiprofiilit ovat 14.1.2026 tilanteen mukaiset. Palveluryhmissä on tunnistettu merkittävimmät yksikön toimintaa uhkaavat riskit ja määriteltä, miten niihin vastataan. Riskienhallinnan ja seurannan vastuut on määriteltä. Merkittävin riski on Kokoelmakeskus, jonka kuntoon liittyvät ongelmat uhkaavat kaupungin mittavan taide- ja kulttuurihistoriallisen omaisuuden säilymistä. Kaupungin vastuulla on myös Sara Hildénin säätöön mittavan arvokas taidekokoelma. Tätä riski pyritti hallinnoimaan mm. esineistön evakuointisuunnitelmin.

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.

5 Liitteet

Liite 1. Liikunta ja nuoriso ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta

Liite 2. Kulttuuri ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta

