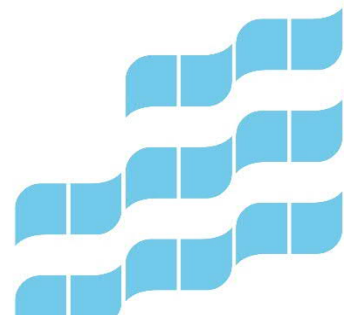


## Selonteko sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä sivistyspalveluiden palvelualueella 2022

### SISÄLLYS

1	Selonteon tausta ja tavoitteet .....	2
2	Yhteenveto palveluryhmien sisäisen valvonnan itsearvioinneista .....	3
2.1	Varhaiskasvatuksen palveluryhmä .....	3
2.2	Perusopetuksen palveluryhmä .....	4
2.3	Kulttuurin palveluryhmä .....	5
2.4	Yhteiset palvelut, HR ja talous .....	7
3	Riskiprofiilit .....	8
4	Arvio sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä .....	8
5	Liitteet .....	8
5.1	Varhaiskasvatus Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta .....	8
5.2	Perusopetus Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta .....	8
5.3	Liikunta ja nuoriso Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta .....	8
5.4	Kulttuuri Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta .....	8
5.5	Yhteiset palvelut, HR ja talous Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta .....	8



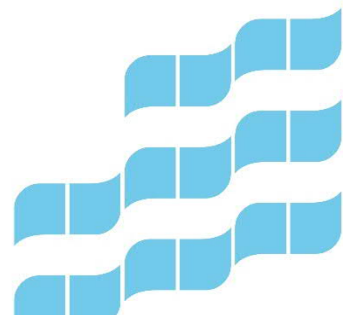
## 1 Selonteon tausta ja tavoitteet

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.

Sivistys- ja kulttuurilautakunta ohjaa ja valvoo sivistyspalveluiden palvelualueen ja sen vastuulle kuuluvaa toimintaa. Lautakunta vastaa myös hallinnon, talouden sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä ja toimivuudesta. Lautakunnan 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

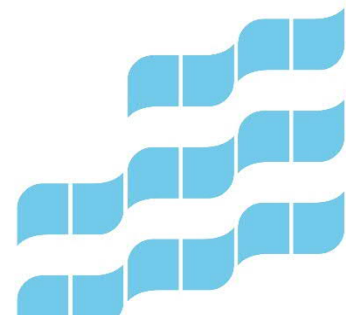
Sivistyspalveluiden johtoryhmä on varmistanut, että sisäisen valvonnan itsearviointi on toteutettu kaikissa palveluryhmissä. Tässä osiossa esitellään itsearvioinnin perusteella tunnistetut palveluryhmän tärkeimmät sisäisen valvonnan kehittämiskohteet. Liikunta ja nuoriso palveluryhmässä on käynnistetty marraskuussa 2022 konsernitasoinen sisäinen tarkastus, josta tullaan raportoimaan kevään 2023 aikana.

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 Varhaiskasvatuksen palveluryhmä

Palveluryhmän kokonaisuus on hyvällä tasolla (3,3) ja sisäinen valvonta näyttäytyy luontevana osana normaalia toimintaa ja johtamista.

- Johtajuus ja organisointi: 3,7. Johtamiskokonaisuuksien tarkastelua ja johtamisen työparimallin kehittämistä jatketaan.
- Suorituksen johtaminen, esihenkilötyö ja työnantajavelvoitteet: 2,9. Johtamisrakenteiden toimivuutta tulee arvioida edelleen. Epäpätevien työntekijöiden määrä on lisääntynyt merkittävästi, joka tarkoittaa työntekijöiden osaamisvajetta. Varahenkilöjärjestelmän tarve on tunnistettu, mutta käytänteet eivät tällä hetkellä ole riittäviä.
- Riskien arviointi: 3,0. Kehitettävää on merkittävien päätösten valmistelussa tehtävässä riskien tunnistamisessa ja niiden kirjaamisessa päätösperusteluihin. Esihenkilöitä on koulutettu riskienhallintaan uuden työsuojelu- ja -turvallisuuspäällikön toimesta. Lisäksi



on päivitetty/laadittu ohjeistuksia, suunnitelmia ja materiaalia. Päätösten valmistelun osalta on tunnistettu tarve vastuiden jäsentämiselle.

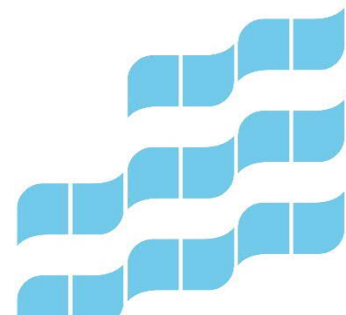
- Hankinnat, sopimukset ja rahaliikenne: 3,5. Kaikista sopimuksista ei ole saatavilla tietoa helposti. Tiedon saatavuuteen ja käytettävyyteen tulee kiinnittää huomiota.
- Päätöksenteko, lakien noudattaminen ja tiedonhallinta: 3,3. Tiedon saatavuuteen ja käytettävyyteen tulee kiinnittää huomiota. Palveluryhmän käytössä on paljon erilaisia järjestelmiä, joiden hallinta edellyttää panostusta.
- Sisäisen valvonnan koulutus ja kehittäminen: 3,5.  
Henkilöstön tietoisuutta sisäisestä valvonnasta ja riskienhallinnasta tulee lisätä. Toimihenkilöiden osaaminen arvioidaan korkeammaksi kuin työntekijöiden.

Poikkeamat. Palveluryhmä on vastannut aluehallintovirastoon tehtyihin valitukseen ja työsuojelun vastualueen edellyttämiin toimenpiteisiin. Vähäinen määrä korvauksia lasten aiheuttamista vahingoista. Kehittämistarpeet. Henkilöstöressurssin riittävyyden varmistaminen, säädösmuutosten huomioiminen toiminnassa sekä johtamiskokonaisuuksien pienentäminen ja johtamisen työparimallin kehittäminen

## 2.2 Perusopetuksen palveluryhmä

Palveluryhmän kokonaisuus on hyvällä tasolla (3,1). Sisäisen valvonnan koulutusta ja kehittämistä sekä riskienarviointiosaamista tulee kehittää.

- Johtajuus ja organisointi: 3,5. Ei mainittavia kehittämiskohteita.
- Suorituksen johtaminen, esihenkilötyö ja työnantajavelvoitteet: 3,3 Henkilöstön tehtävän kuvissa sekä keskeisten kyvykkyyksien ja henkilöriskit tunnistamisessa kehitettävää. Myös varahenkilöjärjestelyissä kehitettävää.
- Riskien arviointi: 2,8. Riskienarviointityön päivittäiskäytössä on kehitettävää, kuten myös riskien arvioinnin organisoinnissa ja tehtävämäärittelyssä.
- Hankinnat, sopimukset ja rahaliikenne: 3,2. Ennakoitua hankintatoimintaa ja sopimusten elinkaariajattelua tulee kehittää. Voimassa olevien sopimusten löydettävyydessä ja käytettävyydessä on parannettavaa.



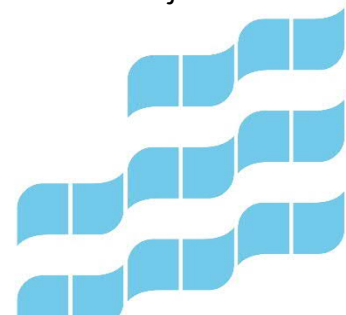
- Päätöksenteko, lakien noudattaminen ja tiedonhallinta: 2,8. Käytössä olevien tietojärjestelmien kokonaiskuva ja kehittämisvastuu ei ole eheä. Käyttöoikeuksien hallintaa tulee kehittää. Tietotuoja ja tietoturvaa koskevan sääntelyn tunnettavuudessa parantamisen varaa. Toiminnassa syntyvän tiedon käytettävyyteen ja arkistointiin tulee kiinnittää huomiota.
- Sisäisen valvonnan koulutus ja kehittäminen: 2,9. Työntekijöiden sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan osaamisessa on kehittämisen varaa.

Poikkeamat: Vuoden 2022 aikana tehtiin viisi virallista kantelua perusopetukseen liittyen. Palveluryhmään kohdistuneita muita oikaisuvaatimuksia/selvitys- ja lausuntopyyntöjä tehtiin kuusi kappaletta. Merkittävin poikkeama oli kevään työtaistelu, jolla oli omat vaikutuksensa toiminnan jatkuvuuden ja talouden kannalta. Kehittämistarpeet: Henkilöstön tehtäväkuvien ja vastuiden läpikäyminen erilaisissa siirtymätilanteissa. Tiedolla johtaminen - syntyvä tieto on järjestetty niin, että se on helposti saatavilla ja arkistoitu oikein. Hankintatoiminta on ennakoitua ja sopimusten päättymiseen on varauduttu ennalta

### 2.3 Kulttuurin palveluryhmä

Palveluryhmän kokonaisuus on hyvällä tasolla (3,1) ja sisäinen valvonta näyttäytyy luontevana osana normaalia toimintaa ja johtamista.

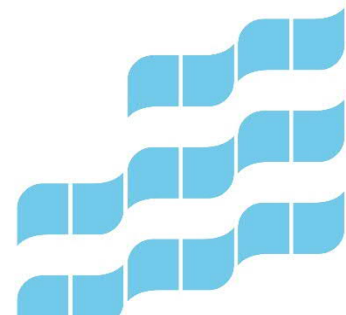
- Johtajuus ja organisointi: 3,2. Kaupungin toimintatapojen ja tavoitteiden yhä vahvempi jalkauttaminen selkiyttämällä johtamisjärjestelmää.
- Suorituksen johtaminen, esihenkilötyö ja työnantajavelvoitteet: 3,1 Henkilöstön tehtävän kuvissa sekä keskeisten kyvykkyyksien ja henkilöriskit tunnistamisessa kehitettävää. Henkilöstösuunnitelmien mukaisia tavoitteita tulee johtaa systemaattisemmin. Työnkuvien selkiyttäminen ja jatkuva päivittäminen kunkin yksikön perustehtävän mukaisesti. Henkilöstösuunnitelman tavoitteiden konkretisointi ja seuranta.
- Riskien arviointi: 3,2. Riskienarviointityön päivittäiskäytössä on kehitettävää kuten myös riskien arvioinnin organisoinnissa ja tehtävämäärittelyssä. Toiminnan, investointien ja



hankkeiden suunnittelussa tulee tehdä riskienarviointi. Laaditaan vaikutusten ennakoarvioinnit (EVA) keskeisistä toiminnan muutoksista.

- Hankinnat, sopimukset ja rahaliikenne: 3,0. Voimassa olevien sopimusten löydettävyydessä ja käytettävyydessä parannettavaa. Kehitettävää on myös sopimustoiminnassa, jotta sopimuksilla on aina valvova vastuuhenkilö. Lisäksi ostopalvelusopimusten laatuun tulee kiinnittää huomiota. Hankintaosaaminen on tällä hetkellä pirstaleista ja epätasaista. Yleistä osaamista tulee laajentaa. Sopimusten tallentamista Efecteen lisätään.
- Päätöksenteko, lakien noudattaminen ja tiedonhallinta: 3,5. Arkistonmuodostussuunnitelma tullaan päivittämään. Vieraanvaraisuuskäytäntöjä tarkennetaan.
- Sisäisen valvonnan koulutus ja kehittäminen: 2,6. Työntekijöiden sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan osaamisessa on kehittämisen varaa. Huomioitava myös uusien työntekijöiden perehdyttäminen sisäiseen valvontaan. Ymmärryksessä sisäisen valvonnan toiminnasta on kehitettävää.

Poikkeamat: Museoiden näyttelytoimintaan liittyvään sopimukseen tehty merkittävä korvausvaatimus. Oikaisuvaatimuksia pienistä avustuksista. Sisäiselle tarkastukselle tehty selvitys hankinnoista. Kehittämistarpeet: Kaupungin toimintatapojen ja tavoitteiden yhä vahvempi jalkauttaminen selkiyttämällä johtamisjärjestelmää. Työnkuvien selkiyttäminen ja jatkuva päivittäminen kunkin yksikön perustehtävän mukaisesti. Henkilöstösuunnitelman tavoitteiden konkretisointi ja seuranta. Toiminnan, investointien ja hankkeiden suunnittelussa otetaan aiempaa paremmin huomioon myös riskit. Sopimusten hallinnan ja laadinnan sekä kilpailutusosaamisen parantaminen. Arkistonmuodostussuunnitelman päivittäminen. Kuuluu osaksi Sivistyspalvelualueen AMK uudistamisprosessia. Sisäisen valvonnan ja hallinnon osaamisen vahvistaminen. Koulutusta aiheesta esihenkilöille.

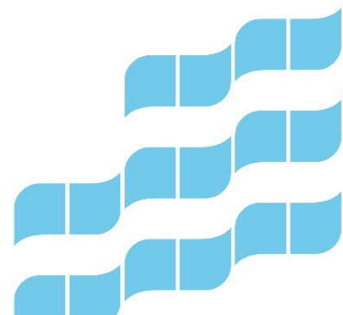


## 2.4 Yhteiset palvelut, HR ja talous

Palveluryhmän kokonaisuus on hyvällä tasolla (3,0). Sisäisen valvonnan koulutukseen ja kehittämiseen sekä suorituksen johtamiseen tulee kiinnittää huomiota.

- Johtajuus ja organisointi: 2,8. Kehitettävää on yhteistyössä muiden kaupungin yksiköiden ja toimintojen kanssa. Yhteisten palveluiden toiminnot ja rooli ei ole muille toimijoille selkeä.
- Suorituksen johtaminen, esihenkilötyö ja työnantajavelvoitteet: 2,8 Henkilöstösuunnitelmien mukaisia tavoitteita tulee johtaa systemaattisemmin. Kehitettävää on myös yksikön toimintaan liittyvien keskeisten kyvykkyyksien sekä henkilöriskien tunnistamisessa ja riittävien varahenkilöjärjestelyiden varmistamisessa.
- Riskien arviointi: 3,0. Riskienhallintaosaaminen tulee varmistaa myös pienemmissä toiminnallisissa kokonaisuuksissa. Riskienarviointityön päivittäiskäytössä on kehitettävää.
- Hankinnat, sopimukset ja rahaliikenne: 3,8. Yhteisten palveluiden osalta on kehitettävää hankintatoimintojen ennakoinnissa sekä sopimuskokonaisuuden hallinnassa.
- Päätöksenteko, lakien noudattaminen ja tiedonhallinta: 3,0. Kehitettävää on tietosuojan ja tietoturvaan koskevan sääntelyä ja ohjeiden osaamisessa ja soveltamisessa. Palveluryhmissä valmistellut asiat eivät aina ole asianmukaisesti muotoiltu, jolloin ne joudutaan laatimaan uudelleen.
- Sisäisen valvonnan koulutus ja kehittäminen: 2,5. Työntekijöiden sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan osaamisessa on kehittämisen varaa. Huomioitava myös uusien työntekijöiden perehdyttäminen sisäiseen valvontaan. Ymmärryksessä sisäisen valvonnan toiminnasta on kehitettävää. Kerätyn tiedon hyödyntämisessä toimintoja kehitettäessä on parantamisen varaa.

Poikkeamat: Ei ilmoitettuja poikkeamia. Kehittämistarpeet: Työnkuvien selkiyttäminen ja jatkuva päivittäminen perustehtävän mukaisesti. Henkilöstösuunnitelman tavoitteiden konkretisointi ja seuranta.



### 3 Riskiprofiilit

Sivistys- ja kulttuurilautakunta on käsitellyt palveluryhmien riskiprofiilit XX.XX.2023. Palveluryhmissä on tunnistettu merkittävimmät yksikön toimintaa uhkaavat riskit ja määritelty, miten niihin vastataan. Riskienhallinnan ja seurannan vastuut on määritelty. Tilikauden aikana ei ole raportoitu merkittävistä riskeistä, joista olisi aiheutunut vahinkoa toiminnalle tai tavoitteiden toteutumiselle.

### 4 Arvio sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä

Sivistyspalveluiden sisäinen valvonta ja riskienhallinta kokonaisuus on hyvällä 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. Kehittämistoimenpiteet on kuvattu tarkemmin seuraavissa liitteissä.

### 5 Liitteet

- 5.1 Varhaiskasvatus Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta
- 5.2 Perusopetus Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta
- 5.3 Liikunta ja nuoriso Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta
- 5.4 Kulttuuri Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta
- 5.5 Yhteiset palvelut, HR ja talous Raportti ERM Kokonaisvaltainen riskienhallinta

