



TAMPEREEN KAUPUNKI

Hyvä hallinto- ja johtamistapa

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimintatapa

Elinvoima- ja osaamislautakunta 26.1.2022





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

Työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmän kuvaus ja itsearviointi 11.1.2022

Työllisyysjohtaja Regina Saari



Palveluryhmän toimintaympäristöanalyysi

Talouden tavoitteet ja riskit

TE-palvelut 2024 - rahoitusmalli

Kotoutumisen rakenneuudistuksen rahoitusmalli

Koronan aiheuttama heikko taloustilanne ja työttömyyden kasvu

Valtakunnallisesti valmistellut tietojärjestelmät eivät vastaa kunnan palveluprosessia

Ulkoiset

Työmarkkinatukikustannus-säästöihin ei päästä

Sisäiset

Asiakaspalvelun valituksiin liittyvät korvausriskit

Turvallisuusriskit asiakaspalvelussa

Tietoturvakahingot

Hyvän hallinnon periaatteet eivät toteudu

Vahinkoriskit

Strategiset tavoitteet ja riskit

Toimimattomat yhdyspinnat hyvinvointialueelle

- Taloudelliset riskit (tmt)
- Syrjäytyminen ja turvattomuus
- Työllisyysaste ei nouse
- 3. sektorin palvelutuotannon romahtaminen
- Kotoutumisprosessit eivät toimi

TE-palvelut 2024 –uudistus:

- Lainsäädäntö ei mahdollista ekosysteemipohjaista palvelumallia
- Vahva valtion ohjaus

Valtiolta siirtyneiden tehtävien hoitamisessa kustannusneutraliteetti ei toteudu

Valtakunnalliset tietojärjestelmät rakennetaan kuntia kuulematta

Teollisuuden uudistumisen vahvistaminen ja startup-kasvukoosysteemiohjelman toteuttaminen ei etene suunnitellusti

Maahanmuuttotyöhön liittyvä asenneilmasto

Kansainvälisten osaajien houkuttelu sekä kansainvälisten osaajien pitovoiman parantaminen ei etene suunnitellusti

Asiakassuunnitelmat yhdessä soten kanssa eivät onnistu

Korona

Avaintehtävien haavoittuvuus ja sijaisjärjestelyt

Viestintä ja markkinointi ei onnistu

Kohtaantopalvelut eivät pysty turvaamaan osaavaa työvoimaa yrityksiin

Toiminnan tavoitteet ja riskit



Palveluryhmän 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 järjestää työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annetun lain nojalla kaupungille siirretyt palvelut ja tehtävät sekä Pirkanmaan kokeilualueen kuntien välisessä yhteistyösopimuksessa Tampereen kaupungin hoidettavaksi sovitut keskitetyt palvelut ja tehtävät.



Palveluryhmän 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 johtamiskulttuuri

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 ja kaupungin ohjeita ja menettelyitä on käsitelty johdon, esimiesten ja henkilöstön kanssa palveluryhmän tilaisuuksissa, koulutuksissa ja perehdytyksessä. Työllisyyden kuntakokeilun myötä valtiolta siirtyneiden virkatehtävien päätösvalta on lautakunnan toimesta delegoitu palveluryhmän viranhaltijoille. Työllisyyskokeilun aikana valtaosa työllisyys- ja kasvupalvelujen henkilöstöstä toimii virkasuhteessa ja käyttää merkittävää julkista valtaa asiakaspalvelun toimeenpanossa. Tehtäväkuvat ovat ajan tasalla ja vastaavat delegoitua toimivaltaa. Viranhaltijat on perehdytetty tehtäviinsä. Tampereelta hoidetaan myös muiden kokeilukuntien palveluja ja tehtäviä sopimusten mukaisesti. Palvelujen laatua ja vaikuttavuutta seurataan niille asetettujen tavoitteiden pohjalta.</p>	3,5	Perehdytys ja koulutus uusille ja vanhoille työntekijöille/viranhaltijoille osaamisen kehittämiseksi sekä uusien tehtävien ja muuttuvan lainsäädännön haltuunoton varmistamiseksi	Työllisyysjohtaja, henkilöasiakaspalvelujen johtaja, kv. osaamisen palvelujen johtaja, kasvupalvelujohtaja, päälliköt ja esimiehet Vuosi 2022
<p>Työllisyys- ja kasvupalvelujen strategiset tavoitteet on määritelty. Strategiset tavoitteet tulevat pormestariohjelmasta, valtuustokauden strategiasta, työllisyyden edistämisen kuntakokeilun tavoitteista, elinkeino-ohjelmasta, kasvupalvelujen strategisesta ohjelmasta, kansainvälisen osaamisen strategisesta ohjelmasta sekä kotouttamisohjelmasta. Pirkanmaan työllisyyden edistämisen kuntakokeilun kuntien yhteiset strategiset ja operatiiviset tavoitteet on määritelty ja niille on määritelty myös seurantamittarit ja seuranta on säännöllistä johtoryhmässä. Yhteiset toimenpiteet vuodelle 2022 määritelty.</p>	4		
<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 anonymisti sisäiselle tarkastukselle).</p>	3,5	Varmistetaan että kaupunginvaltuuston hyväksymät eettiset periaatteet ovat koko henkilöstön tiedossa mm. osana perehdytystä	Työllisyysjohtaja, henkilöstö- ja hallintopäällikkö, HR, sopimusten vastuhenkilöt

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 hyväksyttävyyden, hallinta ja raportointi). Tavoite- ja kehityskeskustelut dokumentoidaan, tehtävien ja osaamistarpeiden perusteella sovitaan koulutustarpeista 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) sekä seuranta- ja valvontamenettelyt. Tehtävät ja toimenpiteet käsitellään ja sovitaan henkilöstön kanssa tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Määrittelytyö on ollut jatkuvaa palveluryhmään kohdistuneista muutoksista (uudet tehtäväalueet ja vastuut) johtuen. Pohjoismainen työvoimapalvelumalli, 2023 käynnistyvä hyvinvointialue yhdyspintoineen (työllisyys, kotoutuminen) sekä valmisteilla oleva TE-palvelut 2024 –uudistus edellyttää toimintatapojen jatkuvaa päivittämistä.	3,5	5/2022 voimaan tuleva uusi työvoimapalvelumalli sekä hyvinvointialueuudistus edellyttävät toimintatapojen uudelleensuunnittelua osana työllisyyskokeilun toteuttamista	Työllisyysjohtaja, henkilöasiakaspalvelujen johtaja, kv. osaamisen palvelujen johtaja, kasvupalvelujohtaja, päälliköt ja esimiehet Vuosi 2022
Henkilöstön rekrytointi-, perehdytys- ja koulutusmenettelyt on arvioitu, ohjeistettu ja toimeenpantu suunnitelmallisesti palveluryhmän toimintaympäristön muutosten, tavoitteiden, olennaisten mahdollisuuksien ja riskien perusteella. Kuntakokeilusopimusten mukaisesti Tampere vastaa myös muiden kokeilukuntien perehdytyksestä ja koulutuksesta. Kokeilussa on paljon määräraikaista henkilöstöä ja siksi myös henkilöstön vaihtuvuutta. Perehdytys ja koulutus on jatkuvaa.	3,5	Perehdytykseen ja koulutukseen panostetaan vahvasti henkilöstön uusiutuminen ja muuttuvat tehtävät huomioiden	Työllisyysjohtaja, muu johto, henkilöstöpäällikkö, HR
<p>Kokonaisarvio hallinto- ja johtamiskulttuurin nykytilasta ja kehittämistarpeista: Työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmän hallinto- ja johtamiskulttuuri on toimiva ja noudattaa kaupungin ohjeistuksia. Hallinto- ja johtamiskulttuurin kehittämiseen on käynnistyneen työllisyyden kuntakokeilun vuoksi (uudet lakisääteiset vastuut, osin uudet esimiehet ja henkilöstö jne.) kiinnitetty erityistä huomiota. Muuttuvat tehtävät (mm. pohjoismaisen työvoimapalvelumalli 5/2022 alkaen sekä tehtävien luovutus hyvinvointialueelle) ja verkostomainen, osin Pirkanmaan laajuinen ekosysteemipohjainen toimintamalli edellyttävät panostamista henkilöstön jatkuvaan perehdytykseen ja koulutukseen koko kokeilualueella.</p>			

Hallinto- ja johtamiskulttuuri

Valitukset, oikeudenkäynnit, merkittävät korvausvaatimukset tai oikeusseuraamukset	Ajankohta	Taloudellinen riski (€ arvio)	Vastuutoimija(t)
Asiakkaiden oikaisuvaatimukset ja valitukset viranhaltijapäätöksiin osana kaupungin vastuulla olevissa kokeilun TE-palvelutehtävissä.	Kokeilun ajan		Tykas
Henkilöstöpäätöksiin, esimerkiksi virkavalinnat, liittyvät valitukset	Jatkuvaa		Tykas

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 organisaatiotasolla? 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 kuluvaan vuoden talousarvion toteutumätiedon perusteella selkeät ja mitattavat toiminnan tavoitteet sekä osoitetaan niiden edellyttämät riittävät määrärahat (vuosisuunnitelma). Palvelualueen strategiset sekä toiminnan ja talouden tavoitteet ovat pohjana palveluryhmän tavoitteiden asettamiselle. Työllisyyden edistämisen kuntakokeilun valtakunnalliset ja paikalliset tavoitteet otetaan huomioon palveluryhmän tavoitteita asettaessa	4		
Palveluryhmän johtaja toimeenpanee riskienhallinnan siten, että se perustuu palveluryhmän ja kuntakokeilun toiminnan luonteeseen ja tavoitteisiin sekä TE-palvelut 2024 –uudistuksen valmisteluun.	3,5	Riskienhallinnassa huomioidaan vahvasti hyvinvointialueuudistukseen ja TE-palvelut 2024-uudistukseen valmistautuminen sekä muut lainsäädännölliset uudistukset	Työllisyysjohtaja Vuosi 2022
Riskejä tunnistetaan toimintaympäristöanalyysissä palveluryhmän toiminta-ajatukseen sekä tavoitteisiin perustuen huomioiden Tampereen lisäksi koko kuntakokeilualue. Riskienhallintatyön kautta saatuja tuloksia hyödynnetään suunnitelmallisesti mm. strategian, palvelusuunnitelman ja vuosisuunnitelmien laadinnassa, tavoitteiden asettamisessa, tehtävänkuvissa ja prosessien kuvauksissa. Lisäksi riskit huomioidaan osana kuntakokeilun alueen kuntien vuosittaisia kuntakohtaisia toimintasuunnitelmia.	4		
Työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmä on laatinut toimintaympäristöanalyysin perusteella riskiprofiilin, jossa on tunnistettu toiminnan (ml. eettisyys) ja talouden kannalta merkittäviä ulkoisia ja sisäisiä uhkia sekä määrittänyt niille hallinnan menettelyt ja vastuuhenkilöt. Riskejä käsitellään tarpeen vaatiessa kaupungin johdon ja/tai kokeilukuntien kanssa.	3,5	Säännöllinen riskiprofiilin ajantasaisuuden tarkistaminen ja päivitys on tarpeen nopeasti muuttuvassa toimintaympäristössä	Työllisyysjohtaja, johtoryhmä Vuosi 2022

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, riittäväillä resursseilla ja nopeilla 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 2022
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 2022
<p>Kokonaisarvio riskienhallinnan nykytilasta ja kehittämistarpeista: Työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmän ja kokeilun riskienhallinta on kytketty kiinteäksi osaksi kaupungin toiminta-, talous- ja johtamisprosesseja sekä kuntakokeilualueen kuntien toiminta-, talous- ja johtamisprosesseja (vuosittaiset kuntakohtaiset toimintasuunnitelmat). Riskiprofiilia päivitetään tarpeen mukaan nopeasti muuttuvaa toimintaympäristöä vastaavasti sekä kehitetään seurannan menettelyitä.</p>			

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 työ 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 	2021 (toimipisteittäin)	Jatkuva ajan tasalla ylläpitäminen	Päälliköt ja esimiehet Työsuojelupäällikkö Työsuojelukoordinaattori
Jatkuvuussuunnitelmat <ul style="list-style-type: none"> Tietojärjestelmien jatkuvuussuunnitelmat 	Kaupungin tietohallinto laatii jatkuvuussuunnitelmat jatkuvassa käytössä oleville, toiminnan kannalta kriittisille tietojärjestelmille. Tykasisissa digipalvelujen toimittajilta on edellytetty Service level agreement-sopimusta, jossa kuvataan vasteajat palvelujen palauttamiseksi toimintakuntoon, jos ne kaatuvat.		
Yksikkökohtaiset turvallisuusohjeistukset <ul style="list-style-type: none"> Täydennetään tarvittaessa riskienhallinta- ja turvallisuustiimin turvaopasta ja -ohjeistuksia 		Täydennetään tarvittaessa vuoden 2022 aikana	Työsuojeluorganisaatio , turvallisuusvastaavat Vuosi 2022

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 riittävyttä 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 riittävyden 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, henkilöstöpäällikkö 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).	3,5	Työllisyyskokeilun myötä tulleet lakisääteiset tehtävät ja osin uusi esimieskunta edellyttävät panostusta valmisteluun ja valvontaan liittyvään perehdytykseen	Työllisyysjohtaja, muu johto, päälliköt ja esimiehet sekä HR Vuosi 2022
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, asiakastytyväisyys- 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 kehittämiseen kannustetaan konkreettisin tavoittein kehityskeskusteluissa.	3	Työllisyyden kuntakokeilu ja muut merkittävät lakiperustaiset tehtävämuutokset edellyttävät erityistä panostamista henkilöstön työhyvinvoinnin ylläpitoon ja osallistumisen mahdollisuuksiin	Työllisyysjohtaja, muu johto ja päälliköt Jatkuvasti
Johtamisen tasapuolisuutta ja oikeudenmukaisuutta kehitetään ja arvioidaan esimieskyselyiden ja työntekijäkyselyjen (kaupunki/te-hallinto) avulla. Varhaisen tuen toimintamallin avulla edistetään työhyvinvointia ja päätettyjen toimenpiteiden tuloksia seurataan dokumentoidusti (Kunta10, varhaisen tuen keskustelut)	3,5	Huolehditaan, että esimiehet tuntevat toimintatavat (kaupunki- ja TE-hallintotaustaiset esimiehet)	Esimiehet, HR Jatkuvasti

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
Sivutoimien valvonta on osa henkilöstöjohtamista. Sivutoimista raportoidaan (esim. osakkuus, vastuullinen asema, työsuhde jne.) esimiehelle ja palvelussuhteeseen ottavalle henkilölle, joka tekee päätöksen sivutoimiluvasta.	3,5	Varmistetaan tietous sivutoimilupakäytännöistä osana perehdytystä	Työllisyysjohtaja, henkilöstö- ja hallintopäällikkö, HR Jatkuvasti
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.	3,5	Hankintalinjauksissa 2022 on määritelty hankintoihin liittyviä kehittämistoimia mm. hankintojen suunnitelmallisuudesta ja jälkiarvioinnista. Yksiköllä on oma hankintaohje, johon perehdytetään ja jonka noudattamisesta muistutetaan säännöllisesti.	Talous- ja hankintavastaava, johtajat, päälliköt Vuosi 2022
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.	3,5	Hankintojen jälkiarviointiin kehitetään vuoden 2022 uusi tapa/työkalu.	Talous- ja hankintavastaava, johtajat, päälliköt Vuosi 2022

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.	3,5	Taloudenhoidon tehtävien haavoittuvuus (sijaisjärjestelyt) on tunnistettu ja siihen etsitään ratkaisuja	Työllisyysjohtaja, hallintopäällikkö ja henkilöstöpäällikkö Vuosi 2022
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	Kiinnitetään huomiota laskujen sopimuksen mukaisuuteen ja tarvittaessa reklamoidaan laskuttajia systemaattisesti	Laskujen asiataarkastajat ja hyväksyjät, talous- ja hankintavastaava. Jatkuvasti
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		
<p>Kokonaisarvio valvontatoimenpiteiden nykytilasta ja kehittämistarpeista: Työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmän johdon ja esimiesten valvontatoimenpiteet on hoidettu yksikössä asianmukaisesti ja mahdollisiin puutteisiin puututaan välittömästi. Lakisäateisissä tehtävissä tiheästi tapahtuvat muutokset sekä laaja-alainen ja monipuolinen yhteistyö verkostoissa ja kuntakokeilualueella palveluiden järjestämiseksi asettavat valvonnalle haasteita, minkä vuoksi valvontaan ja valvontaosaamiseen on tarpeen kiinnittää erityistä huomiota.</p>			

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 sekä kuntakokeilualueen kuntien toimintaa (Tampereelle keskistetyt tietopalvelut sekä viestintä) sekä hyödynnetään kaupungin tietojohdampalveluiden tuottamaa tietoa.	3,5	Tiedon tuotannon ja analysoinnin jatkuva kehittäminen	Henkilöasiakaspalvelujen johtaja, kehityspäällikkö, tietotiimi Vuosi 2022
Oikean ja ajantasaisen tiedon saatavuudella ja avoimella vuorovaikutuksella varmennetaan toiminnan ja palveluiden suunnittelun ja päätöksenteon avoimuutta/läpinäkyvyyttä sekä henkilöstön ja kuntalaisten vaikutusmahdollisuuksia Tampereella ja koko kokeilualueella. Selkeä, ymmärrettävä ja monimuotoinen viestintä on olennainen osa toiminnan suunnittelua, päätöksentekoa ja toimeenpanoa niin kaupungin kuin koko kuntakokeilun osalta. Tiedon avoimuudella ja läpinäkyvyydellä mahdollistetaan julkisen vallan ja varojen käytön valvonta.	3,5	Eryteisesti panostetaan asiakkaat tavoittavaan ja heitä puhuttelevaan palveluista viestimiseen	Työllisyysjohtaja, muu johto, esimiehet, henkilöstö 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 johtoryhmissä 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. Kuntakokeilussa on käytössä viestinnän vuosikello.	3,5	Kehitetään edelleen viestintää henkilöstölle, sidosryhmille ja kuntalaisille	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.	4		

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 tietoja 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 Jatkovasti
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 Jatkovasti
<p>Kokonaisarvio viestinnän ja raportoinnin nykytilasta ja kehittämistarpeista: Työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmän viestintä ja raportointi on hyvällä tasolla. Erityisesti tavoitettavaa ja puhuttelevaa asiakasviestintää on kuitenkin kehitettävä jatkuvasti, jotta tietoisuus tarjolla olevista palveluista Tampereella ja koko kuntakokeilualueella kasvaa. Tietosuojan ja tietoturvan oikeat menettelyt vaativat jatkuvaa ylläpitoa, mahdollisiin havaittuihin puutteisiin tartutaan viipymättä.</p>			



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, kuntakokeilun operatiivisen johtoryhmän 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, henkilöstöpäällikkö, hallintopäällikkö, suunnittelupäällikkö Vuosi 2022
Kokonaisarvio sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan seurannan ja arvioinnin nykytilasta ja kehittämistarpeista: Työllisyys- ja kasvupalvelujen palveluryhmän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan seuranta ja arviointi on hyvällä tasolla, mutta sitä on syytä jatkuvasti seurata ja kehittää. Erityisesti uudet, vaihtuvat esimiehet on perehdytettävä heille kuuluviin vastuisiin asiassa.			



Liitteet

- Riskiprofiili, elinvoima- ja osaamislautakunta 26.1.2022