

Riskienhallinta Ruoveden kunnan sivistyspalveluiden toiminnassa ja taloudessa

Ruoveden kunnan toiminta- ja taloussuunnittelussa riskienhallinta on keskeinen osa strategista johtamista. Riskien tunnistaminen ja hallinta varmistavat palvelujen jatkuvuuden, taloudellisen kestävyuden sekä henkilöstön ja kuntalaisten hyvinvoinnin.

Alla kuvataan keskeiset riskialueet, jotka voivat vaikuttaa kunnan toimintaan, talouteen ja maineeseen. Tunnistetut riskit on jaoteltu seitsemään pääluokkaan: toiminnalliset, taloudelliset, henkilöstöön liittyvät, tieto- ja tietojärjestelmäriskit, imagoriskit sekä ympäristö- ja vahinkoriskit.

Toiminnalliset riskit <ul style="list-style-type: none"> Toimintavarmuus ja jatkuvuuden hallinta Prosessien tehokkuus Palvelukehitys Organisatorinen haavoittuvuus ja uudistumiskyky Lainsäädännön muutosten hallinta 	Taloudelliset ja kustannustehokkuuteen liittyvät riskit <ul style="list-style-type: none"> Investointien hallinta Palvelutuotannon kustannuskehitys Henkilöstökulujen hallinta Vero- ja valtionosuusriski Korkoriski Kiinteistöomaisuuden optimointi 	Henkilöstöriskit <ul style="list-style-type: none"> Henkilöstön saatavuus Osaamisriski Ikärakenne Avainhenkilöriski Työhyvinvointi
Tieto- ja tietojärjestelmäriskit <ul style="list-style-type: none"> Tietoturva Tietosuojat Toimittajariippuvuus Järjestelmien toimintavarmuus ja palautuskyky Integraatoriskit 	Imagoriskit <ul style="list-style-type: none"> Työnantajakuva Sosiaalinen media Sidosryhmäyhteistyön riskit Veto- ja pitovoima 	Ympäristö- ja vahinkoriskit <ul style="list-style-type: none"> Omaisuuteen kohdistuvat riskit Suuronnettomuudet ja turvallisuusympäristö Vesihuollon häiriöt Ilmastonmuutos

Sivistyslautakunnan alaisen toiminnan ja talouden suunnittelussa on tunnistettu neljä keskeisintä riskiä. Ne heijastavat valtakunnallisia kehityssuuntia, paikallisia olosuhteita sekä kunnan palvelutuotannon erityispiirteitä.

Tunnistettu riski	Riskiarvo	Hallintakeino	Hallintakeinon toteutuminen
Palvelutuotannon kustannuskehitys	Erittäin suuri – kustannuspaineet ovat valtakunnallinen trendi ja henkilöstökustannukset nousevat vuosittain valtakunnallisten palkkaratkaisujen mukaisesti	Tehostetaan palvelurakennetta ja hyödynnetään kuntayhteistyötä. Ennakoidaan kustannuskehitystä talousarviossa.	Palvelurakennetta tarkastellaan jatkuvasti. Kuntien yhteistyöstä käydään keskustelua Ylä-Pirkanmaan kuntien kesken.

<p>Tietojärjestelmien toimintavarmuus</p>	<p>Keskisuuri – nykyinen kirjastojärjestelmä on häiriöherkkä ja teknisen käyttökänsä päässä. Kouluilla on usein ongelmia tietoverkon toimivuuden kanssa.</p>	<p>Noudatetaan Tampereen kirjaston ICT-palveluiden ohjeita järjestelmän päivityksissä ja muutostilanteissa (PIKI-yhteistyö). IT-osaamisen vahvistaminen.</p>	<p>Kirjasto on aktiivisesti mukana PIKI-yhteistyössä kirjastojärjestelmään liittyvissä asioissa ja osallistuu uuden järjestelmän hankintaprosessiin. IT-osaamisen jatkuva arviointi ja vahvistaminen esim. koulutuksen ja yhteistyön avulla.</p>
<p>Tietosuoja ja tietoturva</p>	<p>Keskisuuri – tietosuojariskit ovat jatkuvasti olemassa, mutta hallinnassa. Tekoälyn käyttö on uhka ja mahdollisuus.</p>	<p>Työntekijät suorittavat säännöllisesti kunnan tarjoaman Tietoturvan ABC -koulutuksen, jossa käsitellään tietosuoja-asioita. Tekoälyn käyttöön tarjotaan tarvittaessa koulutusta ja perehdytystä.</p>	<p>Uudet työntekijät perehdytetään tietosuoja-asioihin ja työntekijöitä muistutetaan tietoturva-koulutuksen suorittamisesta.</p>
<p>Henkilöstön saatavuus, osaaminen ja työhyvinvointi</p>	<p>Suuri – erityisesti saatavuus varhaiskasvatuksen työtehtävissä. Työelämän muutoksissa on pysyttävä mukana. Jatkuvat muutokset ja tiukkeneva talous heikentävät työhyvinvointia.</p>	<p>Kehitetään työnantajakuva ja joustavia työjärjestelyjä. Panostetaan henkilöstön koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen. Hyödynnetään kuntayhteistyötä. Työhyvinvointia seurataan ja edistetään jatkuvasti.</p>	<p>Henkilöstörakennetta tarkastellaan lain vaatimukset huomioiden. Koulutusta järjestetään ja osaamista vahvistetaan eri palveluyksiköiden tarve ja toiveet huomioiden. Työhyvinvointia seurataan saadun palautteen, kehityskeskusteluiden ja hyvinvointikyselyjen avulla.</p>