

ETELÄ-KARJALAN LIITON RISKIREKISTERI 2021 – 2022

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tavoitteena on varmistaa, että kuntayhtymälle asetetut tavoitteet saavutetaan ja että toiminta on tuloksellista. Sisäistä valvontaa ja riskienhallintaa ei eriytetä muusta tavoitteiden saavuttamiseen tähtäävästä toiminnasta, vaan se on jatkuva osa päivittäistä johtamista, ohjaamista ja työn toteuttamista.

Sisäinen valvonta on erilaisten riskien kokonaisvaltaista hallintaa. Sisäisellä valvonnalla tarkoitetaan yleisesti kaikkia niitä toiminta- ja menettelytapoja, joilla tilivelvolliset viranhaltijat ja esihenkilöt pyrkivät varmistamaan, että

- toiminta on taloudellista ja tuloksellista
- päätösten perusteena oleva tieto on riittävää ja luotettavaa,
- lain säännöksiä, viranomaisohjeita ja toimielinten päätöksiä noudatetaan sekä
- omaisuus ja voimavarat turvataan.

Riskienhallinta on osa sisäistä valvontaa ja sen tavoitteena on saada kohtuullinen varmuus organisaation tavoitteiden saavuttamisesta sekä toiminnan jatkuvuudesta ja häiriöttömyydestä. Riskit voivat liittyä toimintaympäristöön, operatiiviseen toimintaan, talouteen ja omaisuuteen.

Maakuntajohtajan ja yksiköiden johtajien on luotava edellytykset tehtävistä suoriutumiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen sekä kehitettävä toimintaa. Vastuu tiedonkulusta on johdolla.

Maakuntajohtaja ja yksiköiden johtajat valvovat

- asetettujen tavoitteiden saavuttamista sekä toiminnan häiriöttömyyttä ja taloudellisuutta
- päätöksenteon ja taloudenhoidon toimintatapojen asian- ja lainmukaisuutta
- tietojärjestelmien käytön ja tietohallinnon asianmukaisuutta
- henkilöstön riittävyttä, ammatillisen osaamisen ja työhyvinvoinnin kehittymistä
- omaisuuden, tilojen ja laitteiden asianmukaista käyttöä ja hallintaa
- riskien kartoitusten ja arviointien tekoa sekä
- päätettyjen riskienhallinnan menettelyiden systemaattista toteutusta ja vaikuttavuutta.

RISKIALUE: VIRASTON STRATEGIAN TOIMEENPANO

| Riski | Riskikuvaus / Mikä riskin voi aiheuttaa/mahdollistaa ja seurauksen laadullinen kuvaus | Riskin todennäköisyys | Seurausten vakavuus | Riskin suuruus | Tarvittavat hallintatoimenpiteet | Vastuu |
|---|---|-----------------------|---------------------|----------------|---|---|
| Strategian tuntemus ja sitoutuminen; strateginen johtaminen | <p>Kaikki esimiehet eivät onnistu viraston strategian viestimisessä ja henkilöstön sitouttamisessa organisaation sisäisen strategian tavoitteisiin ja toimeenpanoon. Ei kyetä irrottautumaan totutuista käytänteistä.</p> <p>Viraston strategian toimeenpanon edellyttämää tavoitteellisen ja aktiivisen johtamisen kulttuuria sekä muutosjohtamisen valmiuksia ei onnistuta jalkauttamaan osaksi arkipäiväistä johtamista. Esimiesten työajasta liian suuri osuus kuluu operatiivisiin tehtäviin. Muutosten valmisteluun ei kyetä irrottamaan riittävästi aikaa.</p> | C | III | 3 | <p>Kehityskeskustelut Esimieskoulutus</p> <p>Mahdollista järjestää muutosvalmennusta, esim. organisaatiouudistuksen ja viraston toiminnan kehittämisen yhteydessä</p> | <p>Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat</p> <p>Yksiköiden johtajat</p> |
| Siilomainen toimintamalli | Liiton eri yksiköt toimivat liian kapea-alaisesti omasta näkökulmastaan, organisaatio- ja prosessinäkökulma sekä tiimijattelu eivät toteudu. Vanhasta yksikkörakenteesta ei päästä irti. | C | III | 3 | <p>Yhteistyön toimivuuden edellyttämät henkilöstöpäätökset, yhteistyö henkilöstön kanssa ja tiimirakenteiden määrittäminen</p> <p>Yhteistyö ja tiimien muodostaminen eri yksiköiden kesken (mm. kaikkea toimintaa palveleva tiedontuotanto, paikkatieto-analyytit, yhteiset julkaisut ja katsaukset jne.)</p> | Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat, prosessien omistajat, koko henkilöstö |

| | | | | | | |
|----------------------------|---|---|-----|---|---|--------------------------------------|
| | | | | | <p>Tiivis yhteistyö yksiköiden välillä ja tarkoituksen mukainen resurssienkäyttö yli yksiköiden</p> <p>Johtoryhmätyöskentely tiiminä</p> | |
| Pirstoutunut tehtäväkenttä | Ei kyetä priorisoimaan toimintaa eikä toiminta toteuta strategiaa. Toiminta hajautuu liian moneen kokonaisuuteen toimintaympäristön nopeisiin muutoksiin vastauksissa tai toimintaamme liittyvässä rajattomassa kysynnässä. | C | III | 3 | <p>Tiivis yhteydenpito jäsenkuntiin</p> <p>Yhtenäinen toimintatapa läpi organisaation priorisoinnissa</p> <p>Pitkäjänteinen toiminnan suunnittelu ja priorisointi</p> | Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat |

RISKIALUE: HENKILÖSTÖ

| Riski | Riskikuvaus / Mikä riskin voi aiheuttaa/mahdollistaa ja seurauksen laadullinen kuvaus | Riskin todennäköisyys | Seurausten vakavuus | Riskin suuruus | Tarvittavat hallintatoimenpiteet | Vastuu |
|---------------------------------------|--|-----------------------|---------------------|----------------|---|---|
| Toimivallan ja vastuunjaon epäselvyys | <p>Vaaralliset työyhdistelmät ja jääviysoongelmat</p> <p>Valvontaan liittyvät puutteet</p> <p>Väärinkäytökset</p> | B | IV | 2 | <p>Huolehditaan tehtävien eriyttämisestä ja varahenkilöjärjestelmästä</p> <p>Toimivalta ja vastuunjaot selkeästi määritelty</p> | Yksiköiden johtajat |
| Osaavan työvoiman saatavuus | <p>Henkilöstön eläköityessä tai muun vaihtuvuuden yhteydessä ei saada riittävästi osaavaa työvoimaa.</p> <p>Ei kyetä luomaan työtehtävien kehittymisnäkyviä henkilöstölle.</p> | B C | III III | 2 3 | <p>Myönteisen työnantajakuvan ylläpito</p> <p>Tiimimäinen työskentely yli tiimien ja yksiköiden mahdollistaa tehtävien monipuolistamisen.</p> | Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat, koko henkilöstö Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat |

| | | | | | | |
|---|--|---|-----|---|---|--|
| Henkilöstön ammattitaidon ja osaamisen ylläpitäminen | Henkilöstön koulutus tai siihen käytettävissä oleva aika on riittämätön tehtävien vaatimaan ammattitaitoon ja osaamiseen nähden. | D | II | 3 | Henkilöstö- ja koulutus suunnitelman mukaisesti toimiminen Kehityskeskustelut | Yksiköiden johtajat |
| Henkilöstöressurssien riittävyys ja toiminnan varmistaminen poikkeustilanteissa | Tavoitteiden saavuttaminen vaikeutuu riittämättömien henkilöstöressurssien vuoksi, henkilöstön tehtävänkuvien pirstoutuminen, ylikuormittuminen. Pienehkössä organisaatiossa tietyn osaamisalueen osaaminen on yhden tai harvojen henkilöiden hallussa. Lisäksi monen projektin toteutus on merkittävältä osin yhden henkilön työpanoksen varassa ja osaaminen voi hävitä organisaatiosta projektin jälkeen. Poissaolutilanteissa voi syntyä vaikeuksia toimintaan. | D | III | 4 | Varahenkilöjärjestelyt, tiimityöskentely. Tarvittava koulutus varahenkilölle ajoissa. Tiimikoulutus osaamisen jakamiseksi Dokumentoidut prosessit, säännöllinen raportointi ja muu tiedon välittäminen | Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat, projektipäälliköt |
| Työhyvinvointiriski | Muutosstressi; muutos ja muutosprosessien edellyttämä työpanos kuormittavat henkilöstöä ja vaikuttavat kielteisesti työhyvinvointiin. Ikääntyminen, puutteellinen ergonomia ja työn lisääntynyt henkinen rasittavuus vaikuttavat kielteisesti työssä jaksamiseen, minkä seurauksena henkilöstön työkyky alentuu | C | IV | 4 | Varhaisen tuen toimintamalli. Muutosvalmennus. Ennakoiva ja avoin henkilöstösuunnittelu. Työtilanteen aktiivinen seuranta. Tiivis yhteistyö työterveyshuollon kanssa kuntoutuksen sekä tarvittaessa työtehtävien ja työnsuunnittelun toteuttamiseksi. Säännölliset työhyvinvointikyselyt vuosittain. Kehityskeskustelut. | Maakuntajohtaja, työsuojeluorganisaatio, yksiköiden johtajat |

| | | | | | | |
|--|---|--|--|--|-----------------|--|
| | Etätyö vaikuttaa kielteisesti työhyvinvointiin, ergonomiaan ja keskinäiseen yhteistyöhön. | | | | Etätyöohjeistus | |
|--|---|--|--|--|-----------------|--|

RISKIALUE: TALOUS

| Riski | Riskikuvaus / Mikä riskin voi aiheuttaa/mahdollistaa ja seurauksen laadullinen kuvaus | Riskin todennäköisyys | Seurausten vakavuus | Riskin suuruus | Tarvittavat hallintatoimenpiteet | Vastuu |
|--|---|-----------------------|---------------------|----------------|---|--------------------------------------|
| Rahoitus on pienempi kuin toiminnan kustannukset | Syntyy myöhemmin rahoitettavaa alijäämää tai likviditeettiongelma. Lyhytnäköinen talousajattelu estää pitkän ajan kokonaistaloudelliset ratkaisut. | C B | III III | 3 2 | Pitkän tähtäimen talouden suunnittelu ja sitoutuminen valtuusto-, hallitus- ja viranhaltijatasolla. Riskien hallintaan liittyvä riittävä puskuri pyritään säilyttämään taaseessa (mahd. takaisinperinnät hankkeissa jne.). Tiivis yhteydenpito jäsenkuntiin Relevanttien kehittämishankkeiden aktiivinen rahoitushaku ja hankkeiden ennakoiva suunnittelu Tiukka taloudenpito. Jos tarpeen, kuntalain mukaisen talouden tasapainottamisohjelman laadinta. | Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat |
| Ei pysytä hyväksytyssä talousarviossa | Talousarvion toteutumista ei seurata riittävästi eikä pyritä aktiivisesti korjaaviin toimenpiteisiin. | B | III | 2 | Säännöllinen seuranta ja raportointi | Yksiköiden johtajat |

| | | | | | | |
|----------------------------|--|---|----|---|--|---|
| | <p>Joudutaan sopeuttamaan toimintaa ja karsimaan kuluja.</p> <p>Ei ole toimivaa talouden ja toiminnan raportointijärjestelmää eikä raportointia käytetä riittävästi johtamisen välineenä. Ei ole ajantasaista tilannekuvaa taloustilanteesta.</p> | | | | <p>Talouden ja toiminnan raportointijärjestelmän kehittäminen</p> <p>Talousseurannan vastuun lisääminen yksikötasolla</p> | Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat |
| Rahoitusriskit | Korko- ja rahoituskulujen ennakoimaton nousu kiristää taloustilannetta. | A | IV | 2 | Rahoitusriskien tunnistamisen ja hallinnan työkalut | Maakuntajohtaja, hallinto- ja kehittämisjohtaja |
| Hankinta- ja sopimusriskit | <p>Kilpailuttamisen ja sopimusten teon epäonnistuminen: kilpailutusvirheiden valitusprosessit tai hankittava palvelu ei vastaa tarpeita tai palveluhankinta on epätaloudellinen.</p> <p>Sopimusten valvonta on puutteellista. Palveluntuottaja ei täytä sopimuksen mukaisia velvoitteita ja/tai kehittää toimintaansa liiton toiminnan kannalta epätarkoituksenmukaiseen suuntaan.</p> <p>Toiminnan ohjauksen välineet ja toimintamallit eivät ole toimivat.</p> | D | II | 3 | <p>Hankinta- ja sopimusosaamisen lisääminen</p> <p>Selkeä toimintaohjeistus sekä kilpailuttamiseen että sopimusten laatimiseen</p> <p>Sopimusten valvonnan tehostaminen</p> <p>Jatkuva palveluseuranta</p> | Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat |

RISKIALUE: TIEDONHALLINTA

| Riski | Riskikuvaus / Mikä riskin voi aiheuttaa/mahdollistaa ja seurauksen laadullinen kuvaus | Riskin todennäköisyys | Seurausten vakavuus | Riskin suuruus | Tarvittavat hallintatoimenpiteet | Vastuu |
|--|--|-----------------------|---------------------|----------------|---|---|
| Asiakkaiden tai henkilöstön yksityisyyden suojan loukkaus Henkilökohtaisen tietoturvan laiminlyönti | Salassa pidettävää tietoa (mm. yrityshankkeet) päätyy sivullisten haltuun. Käyttäjän huolimattomuus, käyttäjä toimii ohjeistuksen vastaisesti. Sisäiseen verkkoon päätyy henkilötietoja. | B | III | 2 | Yhtenäisten ja tietosuojan näkökulmasta toimivien toimintamallien jalkautus sekä toimintamallien käytön valvonta. Tietoturvaohjeistuksen ajan tasalla pitäminen ja riittävä tietoturvakoulutus henkilöstölle. Tietosuojan ABC julkishallinnon henkilöstölle -koulutusympäristön tehokkaampi käyttö. | Koko henkilöstö Yksiköiden johtajat Myös Meitalla on rooli tietoturvariskien tiedottamisessa. |
| Poikkeusolot, toimintahäiriöt | Sähkökatkos, kaapelin katkeaminen, verkkolaitteiston rikkoutuminen, tulipalo, räjähdys tms. fyysisessä infrastruktuurissa tapahtuva rikkoutuminen. Toiminta lamaantuu. Ohjelmat eivät toivu infrastruktuurivirheestä. Toiminta lamaantuu. | B | III | 2 | Verkoarkkitehtuurin rakentaminen virhetilanteet eristäväksi yksittäisiin yksikköihin. Virhetilanteiden simulointi, jotta virhetilanteet ja ongelmakohdat saadaan kiinni ennakoivasti. Kokonaisarkkitehtuurin ennakoiva suunnittelu. | Hallinto- ja kehittämisjohtaja ja Meita Meita ja oma tietohallintoyhteyshenkilö, tietosuojavastaava (talous- ja tietohallintosihteeri) |
| Tietojärjestelmien kehityskaari ja kustannuskehitys | Tietojärjestelmät eivät tue prosessipohjaista, toiminnanohjauksellista toimintaa, mikä johtaa vaihteleviin toimintakäytäntöihin. Käytössä olevat tietojärjestelmät eivät tue prosessinäkökulmasta järkeviä toiminnallisia ratkaisuja. | B | III | 2 | Koulutukset, toimintamallien si-touttaminen Ratkaisujen parantamiseksi hyödynnetään Meitaa. Jos Meita ei itse pysty toimittamaan tarvittavaa ratkaisua, käyttää Meita ali- | Yksiköiden johtajat |

| | | | | | | |
|---------------|--|--|--|--|---|--|
| Pilvipalvelut | <p>Tietoteknisten järjestelmien käyttö vie aikaa ja asiakasnäkökulmasta huonompaan suuntaan ohjelmien huonon käytettävyyden tai teknisten ongelmien vuoksi.</p> <p>Verkkoriippuvuus, internet-yhteyden kapasiteetti, palvelutaso -> mahdollinen katkos.</p> <p>Jos katkos osuu organisaation kanalta kriittiseen hetkeen, voi lopputulos olla vakava.</p> | | | | <p>hankkijoitaan tai kilpailuttaa hankinnan parhaan mahdollisen ratkaisun saamiseksi.</p> <p>Yhteistyö Meitan ja järjestelmätoimittajien kanssa järjestelmien kehittämiseksi.</p> <p>Pilvipalveluihin ei viedä kaikkea tietoa.</p> <p>Meitan järjestelmien hyödyntäminen.</p> | Tietohallintoyhteyshenkilö, tietosuojavastava (talous- ja tietohallintosihteeri) |
|---------------|--|--|--|--|---|--|

RISKIALUE: VIESTINTÄ JA TIEDOTTAMINEN

| Riski | Riskikuvaus / Mikä riskin voi aiheuttaa/mahdollistaa ja seurauksen laadullinen kuvaus | Riskin todennäköisyys | Seurauksen vakavuus | Riskin suuruus | Tarvittavat hallintatoimenpiteet | Vastuu |
|------------|--|-----------------------|---------------------|----------------|--|--|
| Maineriski | <p>Ei reagoida riittävän nopeasti esimerkiksi palveluihin, talouteen tai toimintaan liittyvään huonosti hoidettuun asiaan, virheeseen, väärinkäsitykseen tai väärinkäyttöön.</p> <p>Uudenlaisten medioiden (some) käytön osaamattomuus tai väärinkäyttö.</p> | B | III | 2 | <p>Selkeä viestinnän vastuunjako, tehokas sisäinen viestintä, koulutus ja ohjeistus.</p> <p>Kriisiviestintäkoulutus ja -ohjeistus</p> <p>Aktiivinen mediaseuranta ja moderointi. Virheellisten viestien oikaisu.</p> <p>Somen käytön ohjeistus</p> | Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat, viestintäpäällikkö |

| | | | | | | |
|---|--|----------|------------|----------|---|--|
| <p>Informaatio-vaikuttaminen, disinformaatio, maalittaminen</p> | <p>Disinformaation levittäminen voi maalituksena kohdistua yksilöön tai yhteisöön. Väärä/virheellinen tieto organisaation tai sen henkilöstön toiminnasta.</p> | <p>B</p> | <p>III</p> | <p>2</p> | <p>Kriisiviestintäohjeet, disinformaation tunnistaminen > koulutus, varautuminen. Henkilöstön digitaalinen perusosaaminen.</p> <p>Säännölliset yhteydet luotettaviin medioihin vahvistaa mediaympäristöä ja auttaa torjumaan disinformaatiota.</p> <p>Kriisiviestinnässä korostuu viestinnän johtaminen, media- ja somesuranta, analysointi ja moderointi, virheellisten viestien oikaisu. Tärkeää on maakunnan eri toimijoiden viestinnän yhteensovittaminen, luotettava ja ajantasainen viestintä medialle ja keskeisille sidosryhmille.</p> | <p>Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat, viestintäpäällikkö ja -asiantuntija</p> <p>Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat, viestintäpäällikkö ja -asiantuntija</p> <p>Maakuntajohtaja, yksiköiden johtajat, viestintäpäällikkö ja -asiantuntija</p> |
| <p>Sisäisen viestinnän toimimattomuus</p> | <p>Tarpeellinen tieto ei ole niiden käytävissä, jotka sitä eniten tarvitsevat.</p> <p>Toimenpiteitä kuten uudistuksia ei saada eteenpäin suunnitellusti ja niistä syntyy väärinkäsityksiä.</p> | <p>B</p> | <p>III</p> | <p>2</p> | <p>Avoin organisaatioviestintä. Tiimien sisäiset keskustelut ja asiasta sopiminen ajoissa.</p> <p>Kaikille kohdistettu viestintä, mm. säännölliset yhteiset palaverit (kuukausipalaverit ja tiimipalaverit), sähköpostit, yhteiset verkko-resurssit, säännölliset esimiesalaiskeskustelut, alustat sisäiselle viestinnälle</p> | <p>Yksiköiden johtajat</p> <p>Yksiköiden johtajat, viestintäpäällikkö ja -asiantuntija</p> |

RISKIALUE: HANKERAHOITUS

| Riski | Riskikuvaus / Mikä riskin voi aiheuttaa/mahdollistaa ja seurauksen laadullinen kuvaus | Riskin todennäköisyys | Seurausten vakavuus | Riskin suuruus | Tarvittavat hallintatoimenpiteet | Vastuu |
|--|---|-----------------------|---------------------|----------------|---|---|
| Riskit maksatukseen ja takaisinperintöihin liittyen | Hankkeissa on tukikelvottomia kustannuksia, hankesuunnitelmaan kuulumattomia toimenpiteitä. Takaisinperintä tai taloudellinen riski hankkeelle seurauksena. Erimielisyydet ja tulkinnat sovellettavasta lainsäädännöstä (rahoittaja vs. toteuttaja). Pahimmillaan seurauksena riitatilanne rahoittajan ja toteuttajan välillä. | C | III | 3 | Säännönmukaiset aloituspalaverit, ohjeistusten jalkauttaminen hanketoimille, avoin ja aktiivinen neuvonta. Tukikelpoisuusohjeet ja säännöt helposti saatavilla (mm. liiton Internet-sivut), annetaan neuvontaa tarvittaessa. | Hankkeiden rahoittajaviranomaistehtäviä hoitavat (mm. koordinaattorit, maksatustarkastajat) Elinvoimajohtaja ja hallinto- ja kehittämisjohtaja, ohjelmajohtaja/CBC |
| Muiden rahoittaman, liiton toteuttaman hankkeen tulosten hyödyntäminen epäonnistuu | Hankkeen tavoitteita ei saavuteta ja/tai tulokset eivät jää pysyviksi. Tästä aiheutuu, että rahoittajan edellytykset hankkeen jatkuvuudelle eivät toteudu. Voi aiheuttaa myös mainehaittaa organisaatiolle ja epäluottamusta hanketoteuttajana. | B | II | 2 | Hankkeen suunnittelu siten, että sillä on aitoa merkitystä/lisäarvoa organisaation tai sidosryhmien toiminnan kannalta. Toimien jalkauttamisen aktiivinen edistäminen. | Projektipäällikkö, yksikön johtaja |

RISKIALUE: TOIMITILAT

| Riski | Riskikuvaus / Mikä riskin voi aiheuttaa/mahdollistaa ja seurauksen laadullinen kuvaus | Riskin todennäköisyys | Seurausten vakavuus | Riskin suuruus | Tarvittavat hallintatoimenpiteet | Vastuu |
|-------|---|-----------------------|---------------------|----------------|----------------------------------|--------|
|-------|---|-----------------------|---------------------|----------------|----------------------------------|--------|

| | | | | | | |
|-------------------------------------|--|---|----|---|--|--|
| Paloturvallisuusriski, luonnonilmiö | Mahdollinen tulipalo, myrsky tai muu luonnonilmiö voi aiheuttaa henkilövahinkoja ja taloudellisia vahinkoja. | B | IV | 2 | Riittävän vakuutusturvan varmistaminen Henkilöstön turvallisuuskoulutus Riskien arviointien säännöllinen tekeminen Tarvittavan ohjeistuksen laatiminen Automaattisen sammutuslaitteiston toiminnan varmistaminen | Hallinto- ja kehittämisjohtaja, työsuojeluorganisaatio |
| Valvontariski | Ulkopuolisten pääsy tiloihin (varkaudet, uhkatilanteet) | A | IV | 2 | Kulunvalvonta ja tarkkailu Hälytyslaitteiston toiminta | Koko henkilökunta |

RISKIEN ARVIOINTIMATRIISI

| | | | | | |
|--|------------------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------------------|
| Riskin esiintyminen (vaara, ongelma, epätoivottu tapahtuma) | | | | | |
| E. Tapahtuma todennäköinen tai usein toistuva, hallinnassa erittäin paljon parannettavaa | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| D. Tapahtuma todennäköinen (sattuu toisinaan, silloin tällöin), hallinnassa parannettavaa, ongelmia esiintyy | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 |
| C. Tapahtuma mahdollinen, asian hallinnassa jonkin verran parannettavaa, ongelmia on esiintynyt | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| B. Tapahtuma epätodennäköinen, asia riittävästi hallinnassa, ongelmia on esiintynyt hyvin vähäisessä määrin tai ei ollenkaan | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| A. Tapahtuma erittäin epätodennäköinen, asia hallinnassa, ongelmia ei ole esiintynyt | 0 | 0 | 1 | 2 | 2 |
| Seuraukset ihmisille, omaisuudelle, tiedolle tai maineelle | I. vähäiset seuraukset | II. Lievät seuraukset | III. Merkittävät seuraukset | IV. Vakavat seuraukset | V. Erittäin vakavat seuraukset |