



Konserniyhtiöiden hallituksen ja toimitusjohtajan työn arvioinnit 2020 / RV

6564/00.01.02.01/2020

RV/K-ML/RK-K/HK

Kaupunginvaltuuston joulukuussa 2017 hyväksymän strategian mukaisesti "Vantaa vahvistaa johtamisen kehittämisen ohjausta konsernitasolla ja kehitetään arviointityökalut myös yhtiöiden hallitus- ja toimitusjohtajatyöskentelyn arviointiin".

Henkilöstökeskus kehitti strategialinjauksen mukaan sähköisen työkalun konserniyhteisöjen työskentelyn arviointiin ja kehittämiseen (webropol-kyselypohja) syksyn 2018 aikana.

Konserniohjaus ja -valvonta suoritti kyselyn huhti-toukokuussa 2020 kaupungin 22 konserniyhtiöön niin, että kyselyyn vastasivat hallituksen jäsenet ja toimitusjohtaja. Kyselyn ulkopuolelle jätettiin ne yhtiöt, joiden hallitus on hiljattain vaihtunut sekä tonttiyhtiöitä, joilla ei ole säännöllistä toimintaa. Lisäksi kyselyjen tulokset käsiteltiin kuudessa merkittävässä yhtiössä työpajassa (A-Tulkkaus Oy, Mercuria kauppaoppilaitos Oy, Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy, Vantaan Työterveys Oy, VAV Asunnot Oy ja VTK Kiinteistöt Oy), jossa liikkeenjohdon toimintaan erikoistunut konsultti oli mukana purkamassa kyselytulokset, fasilitoimassa hallituksen työpajan sekä vertasi kyselyn tuloksia aiempaan ja kirjasi kehittämisaihiot. Työpajat pidettiin touko-kesäkuulla 2020.

Muut yhtiöt ovat käsitelleet hallitustyöskentelyn arvioinnin hallituksen kokouksessa.

Monessa yhtiössä puheenjohtaja sai itselleen kehitystehtävän edellisessä kyselyssä ja tulokset ovat selkeästi parantuneet aiemmasta.

Hallitusten jäsenten riittävä kompetenssi nousee edelleen työpajoja vetäneiden konsulttien arvion mukaan esiin arvioinnin tuloksissa. Konserniohjauksen panos hallitustyöskentelyyn on suunnitellusti vähentynyt kokoneiden asiantuntijajäsenten jäädessä pois hallitustyöskentelystä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Osin konserniyhtiöissä nousee esiin liiketoimintalähtöisen strategisen työn osaamisen tarve.

Suunniteltaessa koulutuksen järjestämistä hallituksen jäsenille on hyvä huomioida, että yhtiöissä tarvitaan eri tasoista koulutusta. Yleisellä tasolla oleva liiketoimintaan liittyvä koulutus riittänee pienissä yhtiöissä, mutta isoissa yhtiöissä hallituksissa toimiville on tarpeellista perehtyä yhtiön toimialaan ja ko. liiketoiminnan erityispiirteisiin syvemmällä tasolla, jotta hallitusten jäsenet pystyvät toimimaan hallitusroolissa tehtävän edellyttämällä tavalla.

Kunkin yhtiön omaan toimintaan liittyvien vaatimusten tulisi osaltaan ohjata hallituksen jäsenten valintaa ja yhtiöiden tulisi itse kertoa valitsijoille hallituksen jäseniin liittyvistä odotuksista

Koska laaja asiantuntijajäsenten osallistuminen yhtiöiden hallitustyöskentelyyn on osakeyhtiölain mukaan määräytyvän hallituksen vastuun kannalta ongelmallista, hallitusten osaamisen kehittämiseen tulee löytää muita keinoja. Henkilöstö ja konsernipalveluiden palvelualue valmistelee parhaillaan yhdessä konserniyhteisöjen kanssa syksyn 2020 päätöksentekoon tuotavia yhteisökohtaisia omistajapoliittisia linjauksia, joiden osana kunkin yhtiön hallituksen jäsenille määritetään osaamisvaateet. Osaamisvaateet määrittävät, mihin toimialaan keskittynyttä liikkeenjohdon osaamista tarvitaan kunkin yhtiön hallitukseen ja avustavat näin oikeiden henkilöiden löytämistä konserniyhteisöjen hallituksiin.



Hallitusten jäsenten osaamisen kehittämiseksi henkilöstön ja konsernipalveluiden palvelualue on kilpailuttamassa hallitusosaaajan koulutuskokonaisuuden vuonna 2021 aloittaville merkittävien yhtiöiden hallitusten jäsenille. Lisäksi kilpailutetaan konserniyhteisöjen käyttöön laajasti eri liikkeenjohdon teemoihin liittyvää koulutusta, jota kukin yhtiö voi hankkia räätälöiden koulutuksen yhtiön johtamisen kannalta keskeisiin kokonaisuuksiin.

Kyselyssä nousi esille myös konserniohjauksen ja yhtiön yhteydenpidon organisointi ja se, miten hallituksen kytkentä konserniohjaukseen organisoiuu. Tämän osalta omistajapoliittisten linjausten laatiminen kullekin konserniyhtiölle on olennaisessa roolissa. Omistajapoliittinen linjaus muodostaa selkänogan, jonka mukaisesti omistaja haluaa yhtiön toimintaa kehitettävän. Konserniohjauksen ja konserniyhteisöjen vuorovaikutteisuutta lisätään jatkossa erityisesti säännöllisesti toteutettavien omistajaohjauskeskustelujen kautta.

Kyselyn vastaajat toivoivat pidempää vastausaikaa, joka tullaan jatkossa huomioimaan kyselyä toteutettaessa.

Yleisjaoston 11.3.2019 (§ 9) hyväksymän Vantaan kaupungin konserniyhtiöiden hallitusten mallityöjärjestyksen mukaan hallitustyöskentelyn arviointi pitäisi suorittaa vuosittain. Jatkossa konserniohjauksen palveluyksikkö toteuttaa kyselyn.

Arviointien pohjalta voidaan todeta, että seuraaviin asioihin kannattaa kiinnittää huomiota jatkossa:

- Hallituksen osaamisen varmistaminen hallitustyöskentelyyn.
- Liiketoimintalähtöisen strategisen työn osaamisen tarve hallituksissa.
- Omistajan tahtotilan määrittäminen hallituksen toiminnan tueksi.

Konsernijaosto 17.8.2020 § 8

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) merkitä tiedoksi 22 konserniyhtiön hallitustyöskentelyn arviointien tulokset ja yhtiöiden hallitusten tekemät kehittämisnostot ja
- b) todeta, että arvioinneissa nousseet kehittämisaiheet otetaan huomioon, kun jatketaan konserniohjauksen ja -valvonnan toimintamallien kehittämistä sekä mietitään hallitusten ja toimitusjohtajien osaamisen kehittämisen toimenpiteitä vuodelle 2021.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liitteet:

- Koontidiat hallitusarvioinneista 2020, muut kuin merkittävät yhtiöt
- Koontidiat hallitusarvioinneista 2020, merkittävät yhtiöt (salassa pidettävä, Julkl 621/1999, 24 §:n 1 mom. 20 kohta)

Täytäntöönpano: Konserniohjaus ja -valvonta

Muutoksenhakuohje: 3.1 Oikaisuvaatimus- ja valituskielto

Lisätiedot:

Konserniohjauksen päällikkö Riikka Kiljander-Kiiskinen, (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)