



Förslag om förtroendemannautbildning inom Stadshus-koncernen

Bakgrund

Kommunfullmäktige beslutade den 5 december 2013 om ny bolagsstruktur och nya principer för ägarstyrning för stadens bolag. För Göteborgs Stadshus AB som är moderbolag i den nya koncernen fastställdes ett ägardirektiv att gälla fr o m 2014. Av ägardirektivet framgår bl a att bolaget ska

”Svara för insatser som syftar till att höja bolagsstyrelserna generella kompetens, bl a genom förtroendemannautbildning.”

Inom ramen för bolagsöversynen genomfördes intervjuer med bolagens presidier och verkställande direktörer. Ett återkommande tema var hur man såg på den egna styrelsens roll som en del av den rådande kulturen samt styrelsens förmåga och kompetens att genomföra sitt uppdrag.

Ett sammandrag av intervjuerna har tidigare redovisats i kommunstyrelsens arbetsutskott och kan sammanfattas med följande punkter.

- Bolagen har en stark och självständig ställning i staden vilket är resultatet av en tradition av ett starkt decentraliserat beslutsfattande.
- Det finns en utbredd uppfattning att man som styrelseledamot är ”ensam och utlämnad” i rollen som bolagsföreträdare vilket i sin tur leder till passivitet i styrelsearbetet.
- Frånvaron av en aktiv ägarstyrning gör att ”bolagets bästa” kan gå före stadens bästa.
- ”Politiken” är inte lika närvarande i bolagsstyrelsen som i den politiska nämnden, vilket i sin tur leder till en passivitet i styrelserummet som skapar utrymme för en stark vd-makt.
- Även brister i rekrytering och kompetens hos styrelsen ses som en bidragande orsak till den rådande kulturen.

Behov av att stärka de förtroendevaldas ställning

För att nå det som är bolagsöversynens övergripande mål om att ”åstadkomma en effektivare politisk styrning” av bolagen krävs sannolikt olika slag av kompetenshöjande insatser för att stärka de förtroendevaldas ställning.

Åtgärder i anslutning till rekrytering av ledamöter och suppleanter påverkar självklart förutsättningarna för den politiska styrningen men behandlas inte närmare i detta sammanhang. I samband med att Finansinspektionen numera prövar styrelsens kompetens i Försäkrings AB Göta Lejon har frågan om en alternativ nomineringsprocess aktualiserats.

Kompetensutveckling kan ske i olika slag av organiserade utbildningsaktiviteter men kan också vara en del i styrelsens löpande arbete.



Stadens förtroendemanna-utbildning

Styrgruppen för politikerutbildning har under den senaste mandatperioden genomfört utbildning i enlighet med nedanstående plan. I viss utsträckning har utbildningen haft fokus på bolagen.

Utbildningsplan under mandatperioden 2011 – 2014

Målgrupp	Innehåll	Omfattning / Ant. tillfällen	2011				2012				2013				2014			
			Kv 1	Kv 2	Kv 3	Kv 4	Kv 1	Kv 2	Kv 3	Kv 4	Kv 1	Kv 2	Kv 3	Kv 4	Kv 1	Kv 2	Kv 3	Kv 4
Nämnder och styrelser	Grundutbildning	3 dagar 2011 4 tillfällen 2 dagar 2012-2013 1-2 tillfällen		X		X							X					
Nämnder och Styrelser	Workshop /Tema	Halvdag/kväll 2-3 tillfällen				X				X								
Presidier	Fördjupning Ledning o styrning	2 dagar 2-3 tillfällen				X												
SDN individuskott/ skoluskott?	Grundutbildning	2 dagar 2011 2 tillfällen	X							X			X					
SDN individuskott	Vidareutbildning	1 dag 2 tillfällen																
Styrelser	Kompletterande grundutbildning	1 dag 3 tillfällen			X													
Styrelser	Workshop /Tema	Halvdag/kväll 1-2 tillfällen																
Stiftelser	Grundutbildning	Halvdag 1-2 tillfällen	X															
Anslagsstiftelser	Workshop /Tema	Kväll 1-2 tillfällen		X				X					X					
Näringsdrivande stiftelser	Workshop /Tema	Kväll 1-2 tillfällen		X				X										



Förslag om förtroendemanna-utbildning inom stadens bolagskoncern

I denna promemoria lämnas förslag om stommen i en kommande förtroendemanna-utbildning som i delar föreslås ersätta den utbildning för ledamöter och suppleanter i bolag som bedrivs inom ramen för stadens förtroendemanna-utbildning. Samråd ska därvid ske med Styrgruppen för politikerutbildning samt stadsledningskontoret.

Utbildningen bör även omfatta arbetstagarrepresentanter i styrelser.

Det kan fortfarande finnas skäl att bedriva gemensam utbildning för samtliga förtroendevalda i styrelser och nämnder inom områden som berör övergripande frågor om styrning och uppföljning i staden, viktiga kommunövergripande verksamheter och centrala funktioner.

Bedömningen är att förtroendemanna-utbildningen bör ges en tydligare inriktning, bedrivs med större systematik samt i princip vara obligatorisk.

Vid sidan av den förtroendemanna-utbildning som beskrivs i denna promemoria har varje bolag ansvar för att bedriva sådana utbildnings- och kompetenshöjande aktiviteter som stärker kunskapen om bolagets egen verksamhet och skapar förutsättningar för styrelsens ansvar.

Förtroendemanna-utbildning bör i så stor utsträckning som möjligt ske samtidigt för ledamöterna i respektive styrelse, inte minst för att möjliggöra en gemensam utvärdering i efterhand.



Målet för förtroendemanna utbildningen

Med utgångspunkt i de intervjuer som genomfördes med bolagens presidier inom ramen för bolagsöversynen är bedömningen att förtroendemanna utbildningen bör fokuseras på att öka förståelsen och kunskapen om:

- Stadens bolagssektor i stort m a p samhällsnytta, verksamheter, volymer, ekonomi, historik.
- Det egna bolagets uppdrag och förutsättningar och sambandet med staden i övrigt.
- Stadens politiska struktur och principer för ägarstyrning av bolagen.
- Den formella grunden för bolagsstyrning och annan relevant lagstiftning.
- Etiska regler och förhållningssätt.
- Styrelsens ansvar och arbetsformer samt relationen till verkställande direktören.
- Omvärlden. Hur gör andra kommuner, staten, det privata näringslivet.

Förtroendemanna utbildningen bör kunna bedrivas i olika former och vara situationsanpassad för att få ut optimal nytta. Viss utbildning kan ske i större grupper samtidigt som engagemanget och nyttan av utbildning sannolikt är betydligt större om det finns en konkret och tydlig koppling till det egna uppdraget, vilket i sin tur pekar mot mindre grupperingar. Utbildningsaktiviteter inom ramen för respektive bolagskluster kan vara ett alternativ som bör övervägas.

Ett effektivt styrelsearbete påverkas i hög utsträckning av ”klimatet” i styrelserummet och i första hand ordförandes sätt att planera och genomföra styrelsearbetet. Förutom styrelsens arbetsordning där roller och ansvar formaliseras bör vägledande riktlinjer utarbetas för bolagsstyrelsernas interna arbete.

Styrelsen för Stadshus AB föreslås ge vd i uppdrag att utarbeta förslag om sådana riktlinjer. Enligt gällande ägardirektiv för Stadshus AB kan bolaget utfärda olika former av vägledande riktlinjer för bolagen i koncernen.

Fortsatt process

Nedanstående förslag till struktur i ett kommande utbildningsprogram för förtroendevalda inom bolagssektorn bör bli föremål för intern politisk samverkan innan beslut fattas, ex genom en referensgrupp av förtroendevalda. Kostnaderna behöver kartläggas beroende på omfattning och ambitionsnivå och principerna för kostnadsfördelning mellan Stadshus AB och respektive bolag bör läggas fast.

Ambitionsnivån bör vara att vd efter sommaren 2014 kan återkomma med förslag till utbildningsprogram i stort. Inriktningen bör vara att utbildningsaktiviteter ska kunna påbörjas direkt efter att nya styrelser utsetts 2015.

Även för bolagens verkställande direktörer finns behov av utbildning och kompetenshöjning inom vissa av de områden som berörs nedan. I anslutning till kommande förslag om utbildningsprogram bör sådana områden identifieras liksom förslag om olika utbildningsaktiviteter. Gemensamma aktiviteter för styrelser och verkställande direktörer bör också kunna prövas.



Förslag till struktur i ett utbildningsprogram

Moment 1. Stadens bolagssektor

- Organisationen i stort
- Historik – varför bolag?
- Olika verksamheter – inriktningen i stort - samhällsnytta
- Resultat- och balansräkningar och finansiella nyckeltal
- Jfr med några andra kommuner och landsting, studiebesök

Moment 2. Ägarstyrning av bolagen

- Stadens politiska struktur och övergripande roller i bolagsstyrningen.
- Riktlinjer och direktiv för Göteborgs Stads hel- och delägda bolag (fr o m 2015)
- Ägardialog och aktiv ägarstyrning i praktiken
- Övriga styrande dokument, policies etc.
- Etiska regler och förhållningssätt.
- Jfr med andra kommuner och landsting, studiebesök

Moment 3. Det egna bolagets uppdrag

- Bolagets verksamhet i relation till ägardirektiv, budget och andra styrande dokument
- Interna styrdokument såsom Mål- och inriktningsdokument och Arbetsordning
- Roller och ansvar i styrelserummet
- Arbetstagarrepresentanternas roll i styrelsearbetet
- Relation till verkställande direktören
- Verksamhetsfördjupning inom det egna ansvarsområdet

Moment 4. Den legala grunden för bolagsstyrning och annan relevant lagstiftning för kommunal bolagsstyrning

- Kommunallagen
- Aktiebolagslagen
- Olika koder för bolagsstyrning
- LOU och Teckal-undantagen
- Konkurrenslagstiftning
- Statsstödsregler

Förslag till beslut i styrelsen

Uppdra åt verkställande direktören att återkomma till styrelsen med förslag om utbildningsprogram för förtroendevalda innefattande förslag om kostnader, omfattning och ambitionsnivå.

Uppdra åt verkställande direktören att utarbeta förslag om riktlinjer för bolagsstyrelsernas interna arbete.