

KAUNIAISTEN KAUPUNGIN JOHTAMISJÄRJESTELMÄN KUVAUS



KAUNIAISTEN KAUPUNKI **GRANKULLA STAD**

KH hyväksynyt 19.10.2020 § 175

Taustaa

Kuntalaki luo puitteet kunnan johtamisjärjestelmälle. Kuntalaki mahdollistaa erilaiset johtamis- ja organisaatiomallit. Kunnan ylintä päätösvaltaa käyttää asukkaiden valitsema valtuusto.

Valtuusto päättää kunnan koko johtamisjärjestelmästä, johon kuuluu mm. organisaatio sekä se, miten toimivalta ja tehtävät jaetaan eri toimijoiden kesken.

Kuntalain mukaan pakollisia toimielimiä kunnassa ovat ainoastaan valtuusto, kunnanhallitus, tarkastuslautakunta ja keskusvaalilautakunta. Näiden lisäksi valtuusto asettaa lautakuntia/valiokuntia ja johtokuntia.

Kauniaisten kaupungissa on 1.6.2017 alkaen käytössä valiokuntamalli, jossa perinteiset lautakunnat on korvattu valtuutetuista koostuvilla valiokunnilla. Tässä mallissa valtuusto työskentelee valiokuntiin jakautuneena. Kauniaisten kaupunkia johtaa perinteisesti kaupunginjohtaja, kuntalain mahdollistaman poliittisen pormestarin sijaan.

Johtamisella tarkoitetaan ihmisten toiminnan ohjaamista. Kuntajohtaminen on kokonaisuus, joka muodostuu johtamisen eri näkökulmista ja tasoista. Toimiva kuntajohtaminen edellyttää luottamushenkilö- ja ammattijohdon yhteistyötä. Hyvä johtaminen kaikilla tasoilla on organisaation keskeinen menestystekijä.

Strategia

Kuntalain 37 §:n mukaan kunnassa on oltava kuntastrategia, jossa valtuusto päättää kunnan toiminnan ja talouden pitkän aikavälin tavoitteista. Kuntastrategian tulee perustua arvioon kunnan nykytilanteesta sekä tulevista toimintaympäristön muutoksista ja niiden vaikutuksista kunnan tehtävien toteuttamiseen. Kuntastrategiassa tulee määritellä myös sen toteutumisen arviointi ja seuranta. Kuntastrategia tarkistetaan vähintään kerran valtuuston toimikaudessa.

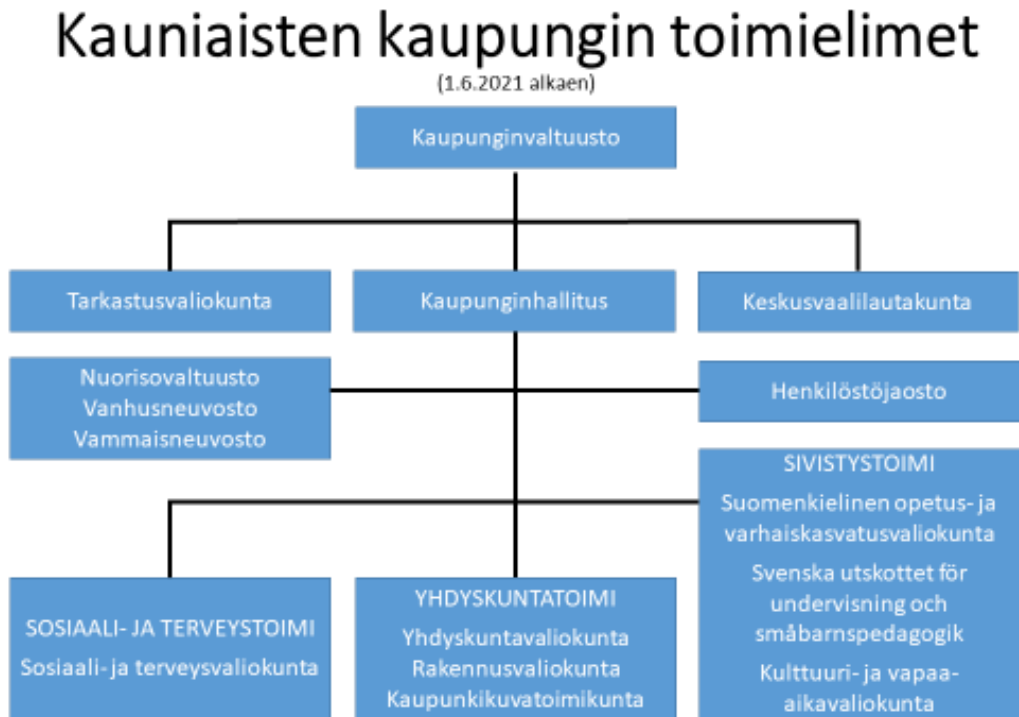
Kuntalain 110 §:ssä todetaan, että talousarvio ja -suunnitelma on laadittava siten, että ne toteuttavat kuntastrategiaa ja edellytykset kunnan tehtävien hoitamiseen turvataan. Talousarviossa ja -suunnitelmassa hyväksytään kunnan ja kuntakonsernin toiminnan ja talouden tavoitteet.

Kaupunginvaltuuston 12.3.2018 (§ 4) hyväksymä kaupunkistrategia sisältää seuraavat arvot: "Grani on Aktiivinen, Elämäniloinen ja Yhteistyökykyinen". Strategiassa on viisi teemaa, jotka ovat Kuntalainen keskiössä, Elinvoimainen kaupunki, Vihreä kävelykaupunki, Oppimismyönteinen kaupunki sekä Fiksun toiminnan, talouden ja yhteistyön Kauniainen. Jokaisen teeman alla on 2-5 tavoitetta ja tarkempia alatavoitteita.

Poliittinen toimielinorganisaatio ja viranhaltijaorganisaatio

Toimielinorganisaatio

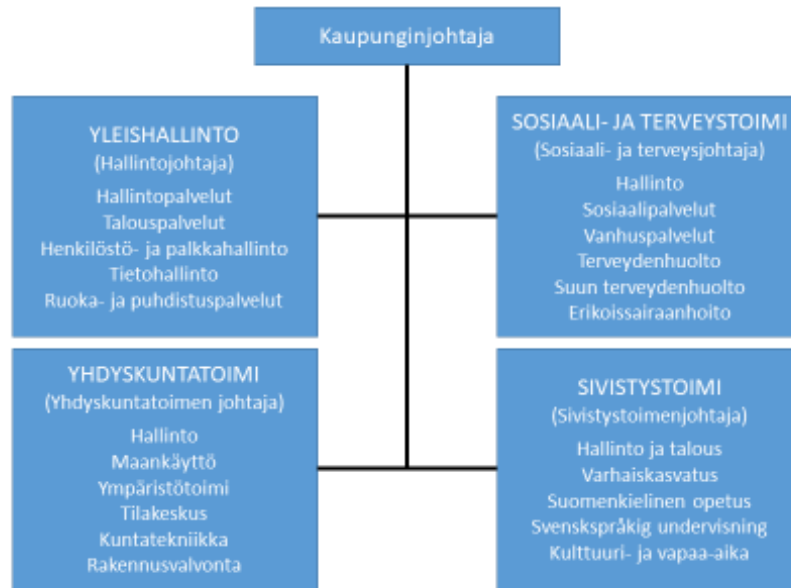
Kauniaisten kaupungin toimielimet ovat valtuusto, tarkastusvaliokunta, kaupunginhallitus, toimialakohtaiset valiokunnat, vaalitoimielimet ja vaikuttamistoimielimet.



Viranhaltijaorganisaatio

Kaupungin organisaatio on jaettu kolmeen toimialaan huolehtimaan sivistystoimen, sosiaali- ja terveystoimen ja yhdyskuntatoimen palveluista. Yleishallinnon toimialan tehtävänä on luottamushenkilötoiminnan ja luottamuselinten työskentelyedellytysten yhteensovittaminen sekä käytännön hallinnosta ja taloudesta huolehtiminen.

Kauniaisten kaupungin organisaatio

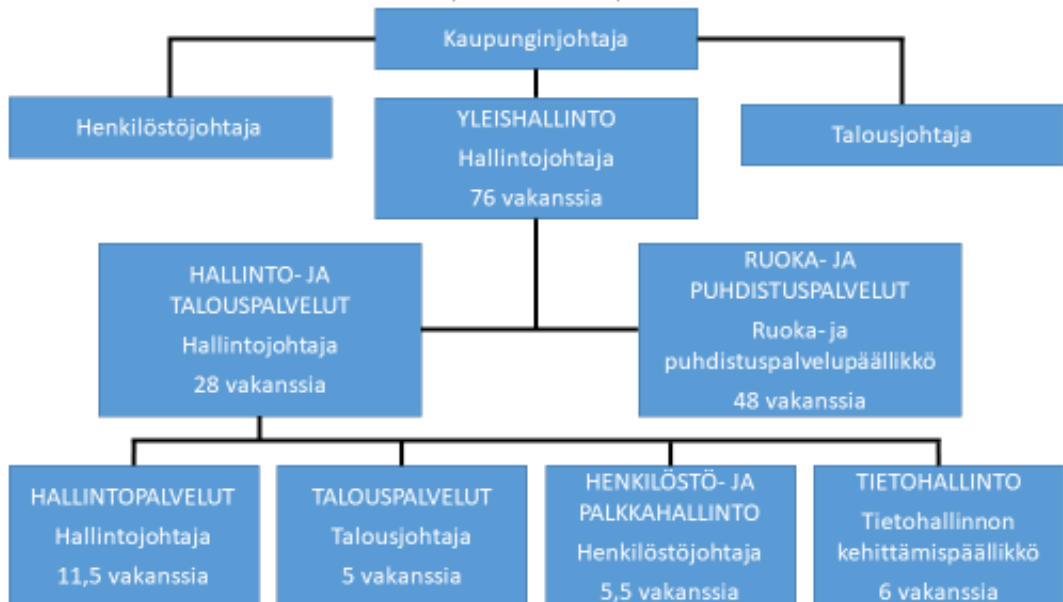


Yleishallinnon toimiala

Yleishallinto vastaa luottamushenkilötoiminnan ja luottamuselinten työskentelyedellytysten yhteensovittamisesta sekä käytännön hallinnon ja talouden hoidosta.

Yleishallinnon organisaatio

(Vakanssit TA2020)



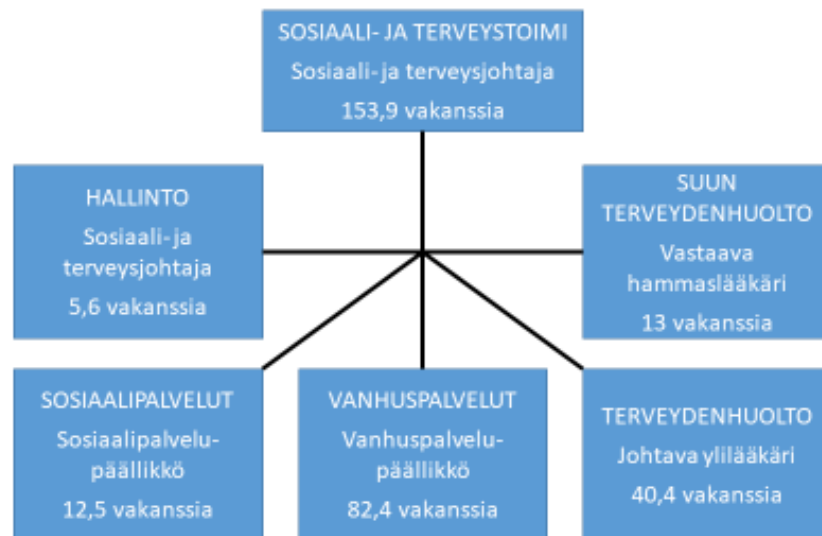
Sosiaali- ja terveystoimen toimiala

Sosiaali- ja terveystoimi edistää kauniaislaisten hyvinvointia, terveyttä ja sosiaalista turvallisuutta järjestämällä tarpeelliset sosiaali- ja terveystoimet.

Toimiala jakautuu neljään tulosalueeseen: sosiaalipalvelut, vanhustalvet, terveydenhuolto ja suun terveydenhuolto.

Sosiaali- ja terveystoimen organisaatio

(Vakanssit TA2020)



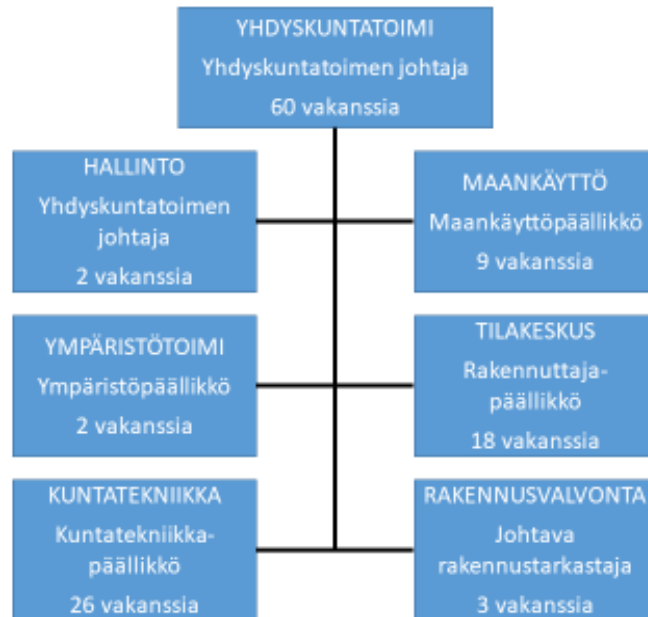
Yhdyskuntatoimen toimiala

Toimialan hallinnon tehtävänä on kehittää toimialaa kokonaisuutena, seurata asetettujen tavoitteiden toteutumista sekä valvoa, ohjata, opastaa ja neuvoa toimialaa keskeisissä tehtävissä.

Toimiala valmistelelee asioita yhdyskunta- ja rakennusvaliokunnille sekä kaupunginhallitukselle. Toiminta on jaettu viiteen tulosalueeseen: maankäyttö, ympäristötoimi, rakennuttaminen ja tekninen suunnittelu, kuntatekniikka, rakennusvalvonta. Rakennusvalvonnan tulosalue toimii rakennusvaliokunnan alaisuudessa, muut neljä tulosaluetta yhdyskuntavaliokunnan alaisuudessa.

Yhdyskuntatoimen organisaatio

(Vakanssit TA2020)



Sivistystoimen toimiala

Kauniaisten sivistystoimen visiona on kehittää Kauniaista viihtyisänä, turvallisena, kaksikielisenä sekä monikulttuurisena kaupunkina asukkaiden keskinäistä yhteenkuuluvuutta lujittaen.

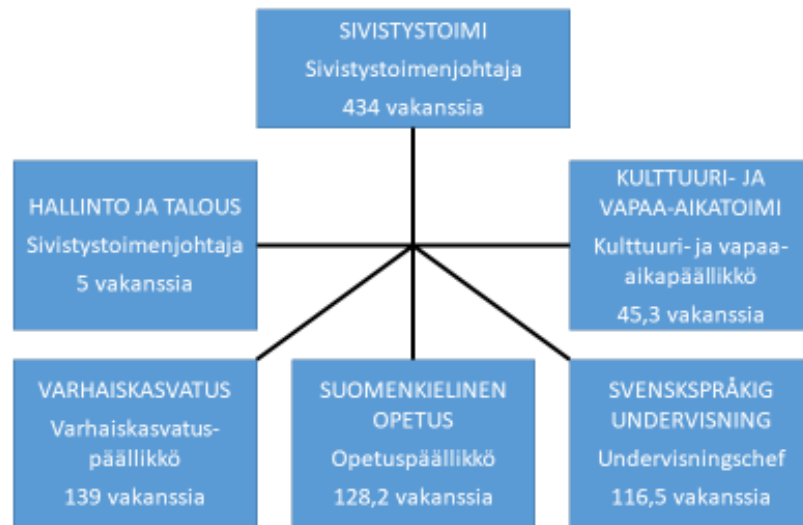
Kauniainen on koulutus- ja kulttuurimyönteinen kaupunki, jonka sivistystoimi edistää kuntalaisten osaamista, elinikäistä oppimista ja aktiivista osallistumista. Palvelujen korkealaatuisuus takaa asukkaan kiinnostuksen jatkaa ammatillisia ja harrastustavoitteisia opintojaan sekä vapaa-ajan palvelujen käyttöä. Vankka yhteisöllisyys on asukkaiden perusta paikallisuuteen, yhteistyöhön ja verkostoitumiseen.

Sivistystoimen toimialueen kuuluu viisi tulosaluetta:

- hallinto- ja talousyksikkö
- suomenkielinen koulutoimi
- ruotsinkielinen koulutoimi
- varhaiskasvatus
- kulttuuri- ja vapaa-aikatoimi

Sivistystoimen organisaatio

(Vakanssit TA2020)



Kaupungin hallintosääntö

Kunnallinen päätöksenteko perustuu kuntalakiin ja kunnan hallintosäännön määräyksiin. Hallintosääntö on kunnan hallinnon ja toiminnan keskeinen ohjausväline. Jokaisessa kunnassa ja kuntayhtymässä on oltava hallintosääntö, jonka sisällön määrittelee kuntalain (410/2015) 90 §. Kaksikielisen kunnan hallintosääntöön otetaan tarpeelliset määräykset, joilla edistetään kielilaisa turvattujen kielellisten oikeuksien toteutumista.

Valtuusto päättää hallintosäännön sisällöstä ja muutoksista. Kunnan hallinnossa on noudatettava hallintosäännön määräyksiä.

Kauniaisten kaupungin 1.7.2020 voimaan astuneen hallintosäännön määräykset on jaettu viiteen osaan ja 18 lukuun seuraavasti:

- I osa Hallinnon ja toiminnan järjestäminen
- II osa Talous ja valvonta
- III osa Valtuusto
- IV osa Päätöksenteko- ja hallintomenettely
- V osa Luottamushenkilöiden taloudellisten etuuksien perusteet (palkkiosääntö).

Henkilöstöpoliittiset tavoitteet

Kaupunkistrategian 2018–2022 teeman ”Fiksun toiminnan, talouden ja yhteistyön Kauniainen” keskeisenä tavoitteena on joustava organisaatio ja houkutteleva työnantaja. Strategiaan kirjatun mukaisesti hyvien ja tuloksellisten palveluiden tuottamiseksi jatketaan henkilöstön työhyvinvoinnin edistämistä sekä johtamisosaamisen ja johtamiskäytäntöjen

kehittämistä. Avoin toimintakulttuuri ja ilmapiiri kannustaa henkilöstöä uuden kokeiluun, jatkuvaan arviointiin ja oppimiseen.

Toimialat arvioivat resurssitarpeensa toimintansa, palvelutason, tuloksellisuuden ja tuottavuuden varmistamiseksi. Henkilöstösuunnittelussa huomioidaan toiminnan lakisääteisen henkilöstömitoituksen lisäksi valtakunnalliset suositukset ja seudullinen vertailu.

Kauniainen työnantajana tukee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjintää. Tavoitteena on myös kannustavan, arvostavan ja moninaisuutta hyväksyvän työkuulttuurin kehittäminen.

Johtamista tukemalla edistetään edelleen myös henkilökunnan työhyvinvointia ja työkykyisyyttä. Lähtökohtana on, että johtaminen ja esimiestyö tukevat oppimista, vuorovaikutusta ja itseohjautuvuutta.

Työhyvinvointiohjelma ja sen vuosittaiset tavoitteet laaditaan yhteistyössä esimiesten, työsuojelun, henkilöstön edustajien ja työterveyshuollon kanssa. Työnantaja varmistaa henkilöstön osaamisen koulutus- ja kehittämissuunnitelmien ja kehityskeskustelujen avulla. Vuosittain työyhteisöt tarkentavat työyhteisölle asetetut tavoitteet ja tarvittavan henkilötason osaamisen.

Keskitetyn **henkilöstö- ja palkkahallinnon** osa-alueita olivat mm. henkilöstö- ja palkkapolitiikka, johtamisen ja henkilöstön kehittäminen, palkkatukijärjestelmä ja tukityöllistäminen, palkkahallinto ja operatiivinen palkkaliikenne, yhteydenpito eläkelaitoksiin, viranomaisiin ym. Henkilöstöhallinto vastaa myös työterveyshuollosta ja työsuojelusta, jotka pyrkivät varmistamaan organisaation optimaalisen toiminnan resurssien puitteissa. Myös työhyvinvointi- ja työkykyjohtamisen kehittäminen kuuluu osaltaan henkilöstöhallinnon vastuualueeseen.

Henkilöstöjaosto

Kaupunginhallitus on nimennyt alaisensa henkilöstöjaoston huolehtimaan kaupungille työnantajana kuuluvista keskitetysti hoidettavista henkilöstöasioista sekä kehittämään ja koordinoimaan kaupungin henkilöstöpolitiikkaa.

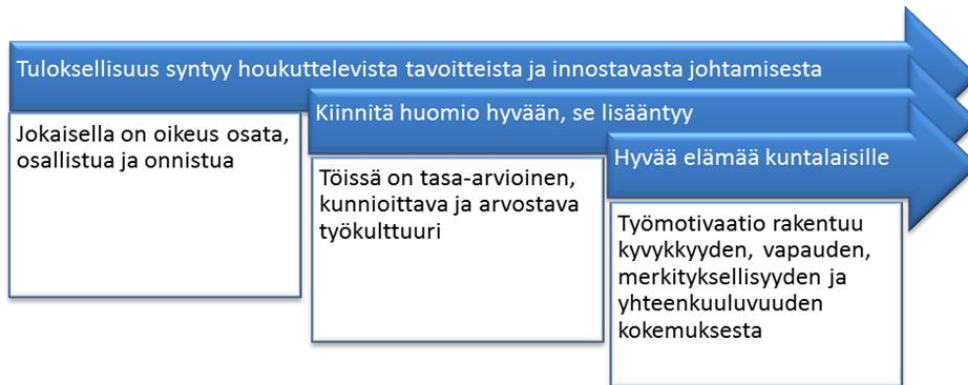
Osaamisen ja suorituksen johtaminen

Työnantajana kaupunki tarjoaa henkilöstölleen mahdollisuuden osaamisen lisäämiseen ja ylläpitämiseen samalla kun koko organisaatiota ja työyhteisöjä kehitetään.

Kaupungin strategiaprosessiin kuuluu työyhteisöjen itsearviointi ja kehittämistarpeiden määrittely suhteessa kaupungin strategiaan. Työyhteisöt suunnittelevat ja arvioivat toimintaansa ja määrittelevät tavoitteiden toteuttamiseksi tarvittavan työyhteisön ja yksittäisen henkilön osaamisen.

Esimiesten alaisensa henkilökunnan kanssa käymät kehitys-, tavoite- ja arviointikeskustelut ovat tärkeä osa johtamista. Yhteiset keskustelut toimivat osaamisen ja suorituksen johtamisen tärkeimpänä välineenä ja niiden yhteydessä arvioidaan myös henkilökohtainen työsuoritus ja sovitaan yhdessä osaamisen kehittämisestä.

Kaupungin henkilöstöjohtamisen periaatteet



Palkkaus ja palkitseminen

Johtamisjärjestelmän yhtenä osana on palkitsemisjärjestelmä, jonka kukin kuntatyönantaja määrittelee ja sovittaa osaksi organisaation johtamisjärjestelmää. Palkitsemisjärjestelmässä linjataan, mistä halutaan palkita ja mikä on eri palkitsemistapojen rooli.

Palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on mm. saada henkilöstö kehittämään työmenetelmiä ja osaamistaan, parantamaan työsuoritustaan, työskentelemään tuloksellisesti ja sitoutumaan organisaation tavoitteisiin.

Kunta-alan palkkaus perustuu tehtäviin ja niiden vaativuuteen sekä työtuloksiin, ammatinhallintaan ja palvelu-aikaan. Tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on ensisijaisesti viranhaltijan tai työntekijän tehtävien vaativuus ja sen lisäksi mm. seudun ja ao. ammattialan yleinen palkkataso. Henkilökohtaista lisää voidaan maksaa henkilökohtaisten työtulosten ja ammatinhallinnan ja muiden paikallisesti määriteltyjen henkilökohtaisten taitojen perusteella. Palkkapoliittisena tavoitteena on palkan hyvä yksilövastaavuus eli palkan määräytyminen kunkin työntekijän ja viranhaltijan työn vaativuuden ja henkilökohtaisten työsaavutusten mukaan.

Kertapalkkio (=kannustuslisä) on merkittävä osa palkitsemista muun kannustavan palkkauksen ohella. Henkilöstöjaosto on linjannut kertapalkkion käytön nopean ja välittömän palkitsemisen muotona. Kertapalkkion tavoitteena on henkilöstön työmotivaation lisääminen sekä tuloksellisuuden ja tuottavuuden parantaminen. Kertapalkitsemista voidaan käyttää ryhmän tai yksilön palkitsemiseen. Kertapalkkioihin kannustavan palkkauksen osana voidaan käyttää 0,4 % kunnan kuukausipalkkaisten viranhaltijoiden ja työntekijöiden palkkojen yhteismäärästä. Palkkiota maksetaan kaikilla sopimusaloilla.

Kielenkäyttölisää kaupunki maksaa henkilöille, jotka käyttävät suomea ja ruotsia asiakaspalvelutehtävässä toistuvasti ja lähes päivittäin. Kielenkäyttölisän suuruus on 50–75 euroa/kk.

Työnantajana kaupunki tahtoo toimia tuloksellisen ja tuottavan työn ja työelämän laadun edistämiseksi ja taata henkilökunnalleen mahdollisuudet työskennellä aikaansaavasti, osaavasti, osallistuen ja onnistuen. Osana työelämän laadun kehittämistä tavoitteena on edistää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen muotoja ja työaikajoustojen kehittämismahdollisuuksia.

Alla olevassa kuvassa on kuvattu Kauniaisten kaupungin palkitsemisen kokonaisuus. Palkan ja palkkioiden lisäksi siihen sisältyvät henkilöstöetuudet ja työelämän laatuun liittyvät näkökulmat.



Strateginen johtamisjärjestelmä

Strategisen johtamisen keskeisiä prosesseja ovat muun muassa vuosittainen toiminnan ja talouden suunnittelu sekä toiminnan kehittäminen ja palvelujen järjestäminen. Kaupunkistrategian tavoitteita toteutetaan myös päivittäisessä toiminnan johtamisessa, jonka prosesseja ja käytäntöjä ei kuitenkaan tässä kuvauksessa käsitellä.

Strateginen johtamisjärjestelmä

Strategisen johtamisjärjestelmän avulla pyritään varmistamaan kaupunkistrategian mukainen toiminta. Strategian luominen, seuranta, tarkistaminen ja toimeenpanon tukeminen muodostavat strategisen johtamisen kokonaisuuden. Strategisen johtamisen keskeinen prosessi on vuosittainen toiminnan ja talouden suunnittelu, joka kytkeytyy toiminnan kehittämiseen. Prosessin tuotoksena syntyvät mm. talousarvio ja palvelu- ja vuosisuunnitelmat.

Muita strategisen johtamisjärjestelmän työkaluja ovat johtoryhmätyöskentely, tavoite- ja kehityskeskustelut ja palkitseminen. Myös strategian viestintä ja yhteisten toimintatapojen juurruttaminen ovat tärkeä osa strategian toimeenpanoa.

Toiminnan ja talouden suunnittelu

Vuosittainen toiminnan ja talouden suunnittelu on tärkeä osa kaupungin strategista johtamisjärjestelmää. Sen avulla toteutetaan kaupungin strategiaa pilkkomalla pitkän aikavälin tavoitteita ja linjauksia vuosittaisiksi toimenpiteiksi.

Prosessissa sovitetaan toimialojen kehitystarpeet käytettävissä oleviin rahallisiin- ja henkilöresursseihin. Toiminnan ja talouden suunnittelu sisältää myös mm. toimintaympäristön analysointia, riskienhallintaa sekä hankintojen ja muiden kumppanuuksien ja palveluverkon suunnittelua.

Toiminnan ja talouden suunnitteluprosessin tuotoksena syntyy valtuuston hyväksymä talousarvio ja –suunnitelma.

Talousarvio ja -suunnitelma

Talousarvio on kaupunginvaltuuston tärkein talouden ja toiminnan ohjauksen väline. Se sisältää toiminnan vuosittaiset tavoitteet sekä kaupungin tehtävien ja tavoitteiden edellyttämät määrärahat ja tuloarvion. Kaupunginvaltuuston on hyväksyttävä vuoden loppuun mennessä seuraavan kalenterivuoden talousarvio. Talousarvion hyväksymisen yhteydessä valtuuston on hyväksyttävä myös taloussuunnitelma kolmeksi tai useammaksi vuodeksi (suunnitelmakausi). Talousarviovuosi on taloussuunnitelman ensimmäinen vuosi.

Kaupungin strategiaa toteutetaan osana vuosittain hyväksyttävää talousarviota. Talousarviossa strategian valtuustokauden tavoitteita tarkennetaan yhden vuoden tasolle. Talousarviossa asetettujen toiminnan tavoitteiden toteutumista seurataan kaksi kertaa vuodessa laadittavassa toiminnan ja talouden osavuosikatsauksessa sekä tilinpäätöksen yhteydessä.

Johtoryhmärakenne

Kaupungin johtaminen perustuu johtoryhmätyöskentelyyn. Koko kaupungin johtamisen kannalta keskeiset johtoryhmät ovat kaupungin johtoryhmä sekä toimialojen johtoryhmät.

Kaupunginjohtaja päättää kaupungin johtoryhmän ja toimialajohtajat päättävät omien johtoryhmiensä kokoonpanoista.

Kaupungin johtoryhmä ohjaa kaupunginhallitukselle menevien strategisten asioiden ja muiden kaupungin kokonaisjohtamiseen liittyvien merkittävien asioiden valmistelua ja toimeenpanoa sekä riskienhallintaan ja valvontaan liittyviä asioita.

Kaupungin johtoryhmään kuuluvat kaupunginjohtajan lisäksi yhdyskuntatoimen johtaja (joka toimii myös kaupunginjohtajan sijaisena), sivistystoimenjohtaja, sosiaali- ja terveystoimen johtaja, talousjohtaja, henkilöstöjohtaja sekä hallintojohtaja.

Toimialajohtaja johtaa toimialan johtoryhmää. Toimialan johtoryhmä ohjaa toimialaan liittyvien asioiden valmistelua, toteutusta ja seuranta. Toimialojen johtoryhmien kokoonpano vaihtelee palvelualueittain. Toimialojen johtoryhmiin kuuluvat toimialajohtajan lisäksi yleensä tulosaluepäälliköt ja jotkut pysyvät asiantuntijat.

Kaupungissa toimii ICT-johtoryhmä, jossa tehdään toimialojen yhteisiä ja erillisiä linjauksia kaupungin kehittämiseksi ja digitalisaation edistämiseksi. Edellä mainittujen johtoryhmien lisäksi Kauniaisten kaupungissa toimii monialainen hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työryhmä. Tämän ryhmän puheenjohtajana toimii sosiaali- ja terveystoimen johtaja. Ryhmän tehtävänä on tuottaa ja välittää tietoa Kauniaisten hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen mahdollisuuksista, keinoista ja toimintatavoista sekä tuottaa valtuustokausittainen sähköinen hyvinvointikertomus.

Muun organisaation sitouttaminen tavoitteisiin

Strategiassa sekä vuosittain talousarviossa hyväksytyt tavoitteet viedään eteenpäin organisaatiossa johtoryhmien, esimiestyöskentelyn ja kehityskeskusteluiden kautta. Strategian ylätavoite saa konkreettisemmän vuosittaisen ilmentymänsä talousarviossa, joka taas muodostaa pohjan johtoryhmien työskentelylle sekä kehityskeskusteluissa yksittäisille työntekijöille asetettaville tavoitteille. Toimialat järjestävät vuosittain omia strategia- ja kehittämispäiviä.

Kehityskeskustelut käydään jokaisen kaupungin henkilöstöön kuuluvan kanssa sen jälkeen, kun valtuusto on hyväksynyt kunkin vuoden talousarvion, viimeistään kuitenkin maaliskuun loppuun mennessä. Tällä varmistetaan, että jokaisella on kuva työn tavoitteista sekä niihin vaadittavasta osaamisesta sekä sen kehittämisestä.

Kauniaisten kaupungin ohjelmat

Kaupungin merkittäviä strategisia muutoksia toteutetaan kehitysohjelmien avulla. Ohjelmat ovat laajoja, usein toimialoja yhdistäviä kokonaisuuksia. Johtamisen kehittämisen kannalta keskeisiä ohjelmia ovat mm. työhyvinvointiohjelma, osallisuusohjelma ja digitalisaatio-ohjelma.

Ohjelmien toteuttaminen sisältyy talousarvion toiminnan tavoitteisiin ja niistä raportoidaan kaupunginvaltuustolle osavuositarkastuksissa ja tilinpäätöksessä.

Sisäinen valvonta ja riskienhallinnan järjestäminen

Hyvin toimiva johtamisjärjestelmä edellyttää, että siihen on integroitu sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan menettelyt.

Sisäinen valvonta on osa kaupungin johtamisjärjestelmää. Valvonnan tarkoituksena on edistää organisaation tehokasta johtamista, riskienhallintaa, toiminnan kehittämistä ja tuloksellisuuden arviointia.

Sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan tavoitteena on saada kohtuullinen varmuus:

- toiminnan tuloksellisuudesta (ml. jatkuvuus) ja taloudellisesta kestävydestä
- lakien, päätösten, sääntöjen ja johdon ohjeiden noudattamisesta
- resurssien ja omaisuuden turvaamisesta sekä
- toiminnan ja talouden raportoinnin oikeellisuudesta ja tietojen luotettavuudesta

Kaupunginvaltuusto on määrittänyt kaupungin ja kaupunkikonsernin sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan perusteet. Kaupungin hallintosäännön mukaan kaupunginhallitus vastaa kaupungin sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä sekä hyväksyy sisäistä valvontaa ja riskienhallintaa koskevat ohjeet ja menettelytavat. Kaupunginhallitus myös valvoo, että sisäinen valvonta ja riskienhallinta toimeenpannaan ohjeistuksen mukaisesti ja tuloksellisesti sekä antaa toimintakertomuksessa tiedot sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä ja keskeisistä johtopäätöksistä sekä selvityksen konsernivalvonnasta ja merkittävimmistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä. Valiokunnat vastaavat toimialoillaan sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä, toimeenpanon valvonnasta ja tuloksellisuudesta sekä raportoi kaupunginhallitukselle sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisestä ja keskeisistä johtopäätöksistä.

Kaupunginhallitus ja viranhaltijajohto huolehtivat siitä, että sisäinen valvonta ja riskienhallinta on asianmukaisesti järjestetty. Kaupunginjohtaja ja toimialajohtajat vastaavat sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toimeenpanosta ja tuloksellisuudesta vastuualueellaan, ohjeistavat alaisiaan tulosalueita sekä raportoivat kaupunginhallituksen antamien ohjeiden mukaisesti. Tulosaluepäälliköt vastaavat alaistensa tulosyksiköiden riskien tunnistamisesta, arvioinnista, riskienhallinnan toimenpiteiden toteutuksesta ja toimivuudesta sekä raportoivat kaupunginhallituksen antamien ohjeiden mukaisesti. Konsernijohto vastaa konserniyhteisöjen ohjauksesta sekä niiden sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisen ja tuloksellisuuden valvonnasta.

Sisäinen valvonta ja riskienhallinta käytännössä

Sisäinen valvonta ja riskienhallinta toteutetaan tavanomaiseen, päivittäiseen toimintaan liittyvällä seurannalla ja arvioinnilla. Poikkeamista raportoidaan vähintään osavuosikatsausten yhteydessä, suuremmista poikkeamista heti kun ne on havaittu.

Kaupungin riskienhallintaprosessissa:

- analysoidaan toimintaympäristön muutoksia,
- tunnistetaan toiminnan ja talouden tavoitteita uhkaavia riskejä sekä mahdollisuuksia,
- arvioidaan kokonaisvaltaisesti riskien ja mahdollisuuksien vaikutuksia ja toteutumisen todennäköisyyttä

Konserni- ja omistajaohjaus

Kauniaisten kaupunkikonserni muodostuu kaupunkiorganisaatiosta ja sen määräysvallassa olevista yhteisöistä. Kaupunkikonsernia johdetaan ja ohjataan kokonaisuutena, jonka lähtökohtana on kaupunkistrategia. Kaupunkikonsernin johtamisessa korostuu kokonaisuuden ymmärtäminen ja hallinta sekä aktiivisen omistajuuden avulla tavoiteltavat tulokset. Kaupungin toimintaa tulee ohjata kokonaisuutena riippumatta siitä, hoidetaanko

tehtäviä kunnan omassa organisaatiossa, kuntayhtymässä, kaupungin omistamissa yhtiöissä tai ostopalveluina.

Omistajaohjaus tarkoittaa toimenpiteitä, joilla kaupunki omistajana tai jäsenenä myötävaikuttaa yhtiön tai muun yhteisön hallintoon ja toimintaan. Keskeistä omistajaohjauksessa on se, että tytäryhteisön toiminnassa otetaan huomioon kaupunkikonsernin kokonaisuus ja omistajaohjaus perustuu strategian tavoitteisiin. Omistajaohjauksen toimenpiteet voivat liittyä ainakin perustamissopimukseen, yhtiöjärjestysmääräyksiin, henkilövalintoihin, ohjeiden antamiseen kuntaa eri yhteisöissä edustaville henkilöille sekä muuhun kunnan määräysvallan käyttöön.

Kaupungin konserniohjeistuksen päivitys on työn alla.

Kuntayhteistyö

Kauniaisten kaupungin yhteistyö naapurikaupunkien kanssa on tiivistä. Yhteistyö on ollut perinteisesti aktiivista Helsingin, Espoon ja Vantaan kanssa. Yhteistyötä tehdään myös laajemmin muiden uusmaalaisten kuntien kanssa.

Kuntayhteistyö perustuu kaupungin kokonaisedun arviointiin sekä kaupungin asukkaiden hyvinvoinnin lisäämiseen pitkällä aikavälillä. Tavoitteellinen ja vaikuttava kuntayhteistyö on osa kaupungin strategiaa. Myös yksi strategian kolmesta arvosta on ”yhteistyökykyinen”.

Kuntayhteistyössä tulee ottaa huomioon erilaiset yhteistyömuodot ja yhteistyön merkittävyys. Kuntayhteistyö voi olla vapaamuotoista kokemusten vaihtoa, erilaisten yhteistyöselvitysten tai projektien toteuttamista, sopimustyhteistyötä (ml. palvelujen osto ja myynti) tai yhteisen toimielimen varaan rakentuvaa yhteistyötä. Muita yhteistyömuotoja ovat esimerkiksi yhteinen viranhaltija tai yksityisoikeudellisen yhteisön perustaminen.

Kuntayhteistyöasioita käsitellään kaupungin johtoryhmässä ja kaupunginhallituksessa erityisesti silloin, kun kyse on merkittävästä kaupungin toimintaan vaikuttavasta kuntayhteistyön uudesta avauksesta, aiemmin tehdyn kuntayhteistyön merkittävästä laajentamisesta tai linjamuutoksen hakemisesta jonkin kuntayhteistyökokonaisuuden taustaksi.

Keskeisiä kuntayhteistyötoimijoita ovat Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiiri (HUS) sekä kuntayhtymät Helsingin seudun liikenne (HSL) ja Helsingin seudun ympäristöpalvelut (HSY).