Kunnan- ja kaupunginvaltuustoille

Kuntien ja kaupunkien johtajille ja hallintojohtajille

**Valtuustokauden 2013–2017 työskentelyn arviointi**

Pian päättyvää valtuustokautta 2013–2017 jää historiaan ajanjaksoa, jolloin päätettiin historian suurimmasta kuntakenttää koskevasta muutoksesta eli maakunta ja sote-uudistuksesta. Valtakunnallisen uudistuksen ja siihen liittyvien valmisteluiden lisäksi valtuustojen työskentelyä ovat leimanneet mm. haasteellinen julkisen talouden tila sekä kuntakonsernien merkityksen korostuminen johtamisessa.

Kunnissa on ilmennyt tarvetta vahvistaa poliittista johtajuutta ja selkeyttää omistajaohjausta. Poliittisen johtajuuden kehittämisessä keskustelua on herättänyt luottamushenkilöiden työn vaativuuden kasvaminen ja ajankäytön lisääntyminen tehtävien hoidossa. Pohdittavana on ollut useassa suuressa kunnassa luottamustehtävien hoitamisen koko- tai osa-aikaistaminen erityisesti hallituksen puheenjohtajan tehtävien osalta.

Valtuustojen rooli kunnan strategisena johtajana on edelleen sen tärkein tehtävä. Tätä korostaa myös valtuustokauden aikana hyväksytty uusi kuntalaki. Myös kunnanvaltuuston roolia koko kuntakonsernin johtamisessa ja ohjaamisessa korostetaan. Konkreettisena muutoksena kuntalaissa on mm. valtuustokauden vaihtumisen siirtyminen vuodenvaihteesta kesäkuun alkuun. Tämä näkyy nykyisen valtuustokauden jatkumisen normaalia pidempään eli 31.5.2017 asti.

Valtuuston rooli kunnan toiminnan, talouden ja kuntakehityksen ohjaajana sekä kunnan asukkaiden itsehallinnon ensisijaisimpana toteuttajana tulee olla vahva. Toimintaympäristön analysointi, muutossuuntien havaitseminen, ajantasaisen strategian luominen ja sen arviointi ovat valtuustotyöskentelyn ydintä.

Valtuustotyön kasvaneiden vaatimusten myötä suurimmassa osassa kuntia on monipuolistettu valtuustotyöskentelyä. Seminaari-, iltakoulu- ja tiimityöskentely sekä kyselytunnit ovat esimerkkejä tällaisista kehittämistoimenpiteistä, joilla pyritään pois pelkistä päätöskokouksista. Niitä käyttämällä voidaan kehittää poliittisen ja ammatillisen johdon yhteistyötä ja lisätä toimijoiden välistä luottamusta. Kunnissa on myös ymmärretty tarve pitkäjänteiseen luottamushenkilötyön kehittämiseen, joka pitää sisällään valtuutettujen ja muiden luottamushenkilöiden koulutuksen. Se, miten kehittämisen ja koulutuksen vaikutus näkyy luottamushenkilöiden työssä, vaatii toiminnan arviointia.

Tuleva valtuustokausi 2017-2021 tulee olemaan monella tavalla historiallinen. Tulevat uudet maakunnat aloittavat toimintansa ja näiden valmisteluun perustettavat väliaikaishallinnot aloittavat toimintansa heti valtuustokauden alussa. Samanaikaisesti kunnat valmistelevat omia tulevaisuuden toimintamalleja ja käytäntöjä. Tämä paikallisen julkisen hallinnan uuteen uskoon saattaminen tulee vaatimaan osaavaa muutosjohtamista. Kuntien valtuustoilla tulee olemaan tässä muutoksessa merkittävä rooli. Näin ollen kaikki oppi tältä valtuustokaudelta on syytä hyödyntää tulevan valtuustokauden työskentelyssä ja edelleen toimintatapojen kehittämisessä.

Kuntaliitto suosittelee, että nyt istuntokauttaan päättävät valtuustot arvioisivat ammattijohdon avustamana omaa toimintaansa, saavuttamiaan tuloksia, käyttämiään työskentelytapoja sekä toimintansa kehittämistarpeita. Itsearvioinnin yhteydessä olisi tärkeää kartoittaa, miten niin valtuustotyöstä luopuvat kuin siellä työskentelyään jatkavat ovat kokeneet edellytyksensä hoitaa valtuutetun työtä ja mahdollisuutensa vaikuttaa valtuustotyön kautta sekä mihin suuntaan valtuustotyötä olisi heidän mielestään kehitettävä.

Itsearviointi voidaan toteuttaa kyselylomakkeella, johon kaikki valtuutetut vastaavat henkilökohtaisesti. Menneen valtuustokauden työskentelyn arviointi ja tulevan kauden suunnittelu tapahtuvat kunnan sisäisenä työnä. Arviointityön tueksi on Kuntaliitossa laadittu mallilomakkeita, joita on päivitetty loppuvuonna 2016. Kunnat voivat käyttää niitä oman valtuustotyönsä arviointiin joko sellaisenaan tai muokata niitä omia tarpeitaan vastaavaksi.

Valtuustot voisivat lisäksi kartoittaa näkemyksiään seuraavan kauden tärkeistä kunnallispoliittisista kysymyksistä eli jättää eräänlaisen "testamentin" uusille valtuustoille työn suunnittelun pohjaksi. Tämä auttaa uusia valtuustoja niiden pohtiessa oman työnsä painopisteitä ja roolia kunnan strategisena johtajana.

Lomakkeet löytyvät paitsi tämän yleiskirjeen liitteenä, myös sähköisessä muodossa Kuntaliiton www-sivuilta osoitteesta [www.kunnat.net/valtuutettu](http://www.kunnat.net/valtuutettu)

Kuntaliitossa on kehitetty arviointityökalu myös hallitustyöskentelyn arviointiin. Tähän on mahdollista yhdistää hallitustyön kehittämisseminaari, jonka toteuttamisesta vastaavat Kuntaliittokonsernin yhtiö FCG Konsultointi Oy. Myös Kuntaliiton asiantuntijat ovat käytettävissä erilaisissa luottamushenkilötyön kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä.

Elinvoimainen kunta tarvitsee hyvin toimivaa luottamushenkilötyötä ja kuntalaisten aktiivisuutta. Toimiva luottamushenkilötyöskentely luo pohjan onnistuneelle muutosjohtamiselle. Myös nyt kuntavaalivuotena on kunnissa hyvä mahdollisuus kiinnittää huomiota luottamushenkilötyöhön ja sen edellytysten kehittämiseen. Eräänä kehittämistyövälineenä toimii myös valtuutettujen oman työskentelynsä itsearviointi. Kuntaliitto toivoo onnistunutta päättyvän valtuustokauden 2013–2017 arviointia.

SUOMEN KUNTALIITTO

Kaija Majoinen                        Jarkko Majava
tutkimus- ja kehitysjohtaja kehityspäällikkö

LIITE Valtuustotyöskentelyn arviointi - Lomakemalli

 Hallitustyöskentelyn arviointi - Lomakemalli