

Kunnan- ja kaupunginhallituksille  
Kuntayhtymien hallituksille

### **Valtuustokauden 2009–2012 työskentelyn arviointi ja tulevan kauden suunnittelu**

Pian päättyvää valtuustokautta 2009–2012 ovat sävyttäneet monenlaiset muutokset kuntien toiminnassa, rakenteissa ja palvelutuotannossa. Toimikauden keskeinen haaste on ollut Paras-uudistuksen toimeenpano kunnissa. Nyt valtuustokauden viimeisenä vuonna valtuustot ovat ottaneet kantaa kuntauudistuksen tarpeeseen ja toteutumiskeinoihin oman kunnan ja alueen näkökulmasta.

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

#### **Lisätiedot:**

Kaija Majoinen, kehitysjohtaja, puh. 09 771 2512,  
0500 811 239, s-posti: etunimi.sukunimi@kuntaliitto.fi

Sirkka-Liisa Piipponen, tilastotutkija, puh. 09 771 2741  
s-posti: etunimi.sukunimi@kuntaliitto.fi

#### **LIITTEET**

- 1 Esimerkki A valtuustotyön arviointilomakkeeksi
- 2 Esimerkki B valtuustotyön arviointilomakkeeksi
- 3 Esimerkki hallitustyön arviointilomakkeeksi

## **Valtuustokauden 2009–2012 työskentelyn arviointi ja tulevan kauden suunnittelu**

Pian päättyvää valtuustokautta 2009–2012 ovat sävyttäneet monenlaiset muutokset kuntien toiminnassa, rakenteissa ja palvelutuotannossa. Toimikauden keskeinen haaste on ollut Paras-uudistuksen toimeenpano kunnissa. Nyt valtuustokauden viimeisenä vuonna valtuustot ovat ottaneet kantaa kuntauudistuksen tarpeeseen ja toteutumiskeinoihin oman kunnan ja alueen näkökulmasta.

Kunnissa on tarvetta vahvistaa poliittisen 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-aikais- taminen erityisesti hallituksen puheenjohtajan tehtävien osalta.

Valtuustojen rooli kunnan strategisena johtajana on edelleen sen tärkein tehtävä. Tätä korostaa myös kuntalaki, jonka mukaan 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.

Päätyvällä valtuustokaudella ovat valtuustot olleet muutoksen eteenpäin viejiä suuressa kunta- ja palvelurakenteita uudistavassa työssä. Valtuutetulta vaaditaan nyt entistäkin vahvempaa strategista otetta, erilaisten laatu- ja arviointimenetelmien hallintaa, joiden avulla kunnan elinvoimaisuus on mahdollista taata.

Valtuustojen kiinnostus valtuustosopimuskäytäntöön on lisääntynyt. Valtuustosopimus on eräänlainen yhteistyösopimus, joka konkretisoi valtuustotyön painopisteet, vuosittaiset teemat, yhteistyösuhteet ja tiedonkulkuun liittyvät periaatteet. Muutamissa kunnissa on otettu käyttöön myös hallitusohjelmia jäntevöittämään strategian toimeenpanoa.

Valtuustotyön kasvaneiden vaatimusten myötä suurimmassa osassa kuntia on monipuolistettu valtuustotyöskentelyä. Seminaari-, iltakoulu- ja tiimityöskentely sekä kyselytunnit ovat esimerkkejä tällaisista kehittämistoimenpiteistä, joilla pyritään pois pelkistä päätöskouksista. 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.

Kuntaliitto suosittelee, että nyt istuntokauttaan päättävät valtuustot arvioisivat ammattijohdon avustamana omaa toimintaansa, saavuttamia tuloksia, käyttämiään työskentelytapoja sekä toimintansa kehittämistarpeita. Itsearviointiin 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 tapahtuu kunnan sisäisenä työnä. Arviointityön tueksi on Kuntaliitossa laadittu kaksi esimerkinomaista mallilomaketta. Niistä ensimmäisessä korostuvat monivalintakysymykset, toisessa päähuomio on avovastauksissa. Kunnat voivat käyttää niitä oman valtuustotyönsä arviointiin joko sellaisenaan tai muokata niitä omia tarpeitaan vastaavaksi. Monivalintakysymyksiä sisältävää lomaketta on uudistettu verrattuna valtuustokauden 2005–2008 arvioinnissa käytettyyn, mutta niiden keskinäinen vertailu on joiltakin osin edelleen mahdollista.

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. Arvioinnissa esille nousevia kysymyksiä voidaan hyödyntää myös ensi syksyn paikallisina kuntavaaliteemoina ja keskustelun herättäjänä luottamushenkilötyön merkityksestä.

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


Kuntaliitossa on kehitetty arviointityökalu myös hallitustyöskentelyn arviointiin. Tähän on mahdollista yhdistää hallitustyön kehittämisseminaari, jonka toteuttamisesta vastaavat Kuntaliittokonsernin yhtiöt FCG Oy ja Audiapro Oy. Myös liiton Kuntakehitys- ja tutkimusyksikön 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 2009–2012 arviointia.

SUOMEN KUNTALIITTO



Kari-Pekka Mäki-Lohiluoma  
toimitusjohtaja



Kaija Majoinen  
kehitysjohtaja