

Jarkko Majava

12.1.2017

4/2017

Till kommun- och stadsfullmäktige

Till kommunernas och städernas direktörer och förvaltningsdirektörer

## Utvärdering av arbetet under fullmäktigeperioden 2013–2017

Fullmäktigeperioden 2013–2017 går till historien som den period då det beslutades om den mest genomgripande förändringen på kommunfältet någonsin, det vill säga landskaps- och vårdreformen. Utöver den riksomfattande reformen och de tillhörande förberedelserna har fullmäktiges arbete präglats av bland annat en trängd offentlig ekonomi och kommunkoncernens växande betydelse inom ledningen.

Det har kommit fram att kommunerna behöver stärka det politiska ledarskapet och skapa klarhet i ägarstyrningen. I samband med utvecklingen av det politiska ledarskapet har de ökade kraven i de förtroendevaldas arbete och de allt mer tidskrävande uppdragen väckt diskussion. I flera stora kommuner har det diskuterats om förtroendeuppdragen, i synnerhet styrelseordförandens uppgifter, kunde skötas på hel- eller deltid.

Fullmäktiges roll som kommunens strategiska ledare är fortfarande dess viktigaste uppgift. Det understryks också i den nya kommunallagen som godkändes under fullmäktigeperioden. Kommunfullmäktiges roll också inom ledningen och styrningen av hela kommunkoncernen lyfts fram. En konkret förändring i kommunallagen är bland annat att fullmäktigeperiodens början skjuts fram från årsskiftet till den första juni. Det innebär att nuvarande fullmäktige sitter längre än normalt, till den 31 maj 2017.

Fullmäktige ska ha en stark roll vid styrningen av kommunens verksamhet, ekonomi och utveckling och vara den som i första hand utövar kommuninvånarnas självstyrelse. Kärnan i fullmäktiges arbete är att analysera omvärlden, upptäcka olika förändringstrender, utarbeta en strategi som ligger i tiden och utvärdera den.

I och med de ökade kraven i fullmäktigearbetet har de flesta kommuner infört mångsidigare arbets sätt. Seminarier, aftonskolor, teamarbete och frågestunder är exempel på utvecklingsåtgärder som syftar till att ha annan verksamhet än enbart beslutsmöten. Med hjälp av dessa kan man utveckla samarbetet mellan den politiska och den professionella ledningen och öka förtroendet mellan aktörerna. Kommunerna har också insett behovet av en långsiktig utveckling av de förtroendevaldas arbete som omfattar utbildning för fullmäktigeledamöter och andra förtroendevalda. För att man ska kunna få en bild av utvecklingen och utbildningen i de förtroendevaldas arbete måste verksamheten utvärderas.

Den kommande fullmäktigeperioden 2017–2021 kommer att vara historisk på många sätt. De nya landskapen inleder sin verksamhet längre fram, och de tillfälliga förvaltningarna som ska förbereda landskapsförvaltningen inleder sin verksamhet strax i början av fullmäktigeperioden. Samtidigt bereder kommunerna sina egna framtida verksamhetsmodeller och rutiner. Denna omläggning av den lokala offentliga förvaltningen kommer att kräva kompetent förändringsledning. Här kommer kommunernas fullmäktige att spela en viktig roll. Därför finns det skäl att ta till vara lärdomarna från den pågående fullmäktigeperioden i de kommande fullmäktiges arbete och i utvecklingen av arbets sätten.

Kommunförbundet rekommenderar att nuvarande kommunfullmäktige, som snart avslutar sin mandattid, tillsammans med den professionella ledningen gör en utvärdering av den egna verksamheten, resultaten, arbets sätten och utvecklingsbehoven. I samband med självvärderingen vore det viktigt att klarlägga hur både de som lämnar och de som fortsätter fullmäktigearbetet har upplevt förutsättningarna att sköta arbetet och möjligheterna att påverka via arbetet, och i vilken riktning de anser att fullmäktigearbetet bör utvecklas.

Självvärderingen görs med hjälp av ett frågeformulär som alla fullmäktigeledamöter besvarar individuellt. Utvärderingen av den gångna fullmäktigeperioden och planeringen av den kommande utförs internt i kommunen. Kommunförbundet har utarbetat två formulärmallar som är uppdaterade i slutet av 2016. Kommunerna kan använda dem som sådana för utvärdering av det egna fullmäktigearbetet eller modifiera dem efter behov.

Jarkko Majava

12.1.2017

4/2017

Fullmäktige kan dessutom klargöra sina ståndpunkter i de kommunalpolitiska frågor som blir viktiga under följande period och därmed lämna ett slags "testamente" till de nya fullmäktige som grund för planeringen av det kommande arbetet. Detta är till hjälp för de nya fullmäktige när de dryftar prioriteringarna i det egna arbetet och sin egen roll som kommunens strategiska ledare.

Formulären bifogas detta cirkulär och finns också i elektronisk form på Kommunförbundets webbplats [www.kommunerna.net/fullmaktige](http://www.kommunerna.net/fullmaktige)

Kommunförbundet har dessutom utarbetat ett redskap för utvärdering av arbetet i kommunstyrelsen. Det kan kombineras med seminariet för utveckling av styrelsens arbete som ordnas av FCG Konsultering Ab inom Kommunförbundskoncernen. De sakkunniga vid Kommunförbundet står också till tjänst i frågor som gäller utveckling av de förtroendevaldas arbete.

En livskraftig kommun behöver ett välfungerande förtroendearbete och aktiva kommuninvånare. Ett välfungerande förtroendearbete skapar en grund för framgångsrik förändringsledning. När det nu är kommunalvalsår har kommunerna goda möjligheter att utveckla de förtroendevaldas arbete och förutsättningarna för arbetet. Ett redskap för utvecklingen är också fullmäktigeledamöternas självvärdering. Kommunförbundet hoppas på en lyckad utvärdering av fullmäktigeperioden 2013-2017.

FINLANDS KOMMUNFÖRBUND



Kajja Mäjoinen  
forsknings- och utvecklingsdirektör



Jarkko Majava  
utvecklingschef

BILAGA      Utvärdering av arbetet i kommunfullmäktige – Formulärmall  
                 Utvärdering av arbetet i kommunstyrelsen – Formulärmall