

Yhteenveto kunnanhallituksen tulevaisuustyöpajan II työskentelystä 12.4.2016

Tuusulan poliittisen johtamisjärjestelmän uudistamista johtava poliittinen johtoryhmä on kokoonnut kevään aikana neljä kertaa linjaamaan uudistuksen etenemistä. Uudistustyön yhteydessä on myös järjestetty kaksi kunnanhallituksen tulevaisuustyöpajaa ja yksi valtuuston työpaja, joissa uudistusta on viety eteenpäin. Viimeisimmässä tulevaisuustyöpajassa osallistujat arvioivat kuntalain esiin nostamien poliittisten johtamisjärjestelmien vahvuuksia ja heikkouksia Tuusulan kunnan näkökulmasta.

Nykyisen lautakuntamallin heikkoudeksi nähtiin muun muassa se, että kaikissa lautakunnissa ei ole riittävästi käsiteltäviä asioita, päätöksenteko on hidasta ja vaikeaa sekä päätöksentekovalta on pääosin näennäistä. Nykyisen lautakuntamallin vahvuudeksi listattiin muun muassa kuntalaisten laaja osallistumismahdollisuus, luottamushenkilöiden sopiva työmäärä ja toimiva varamiesjärjestelmä.

Puheenjohtajamallin keskeiseksi heikkoudeksi koettiin paitsi päätösvallan keskittyminen myös tietyille luottamushenkilöille koitua liian suuri työmäärä. Puheenjohtajamallin vahvuudeksi vastaavasti nähtiin päätöksenteon sujuvuus, nopeus ja tehokkuus sekä parempi tiedonkulku toimielinten välillä.

Myös **valiokuntamallin** heikkoudeksi nähtiin esimerkiksi se, että se keskittää valtaa ja että se työllistää luottamushenkilöitä liikaa. Valiokuntamallin vahvuudeksi nähtiin muun muassa valtuuston aseman vahvistuminen ja luottamushenkilöiden parempi sitoutuminen.

Pormestarimallin heikkoudeksi nostettiin muun muassa se, että se lisää kustannuksia ja vaikeuttaa vaikeiden päätösten tekemistä. Pormestarimallin vahvuudeksi taas nähtiin mahdollistaa paremmin poliittisten voimasuhteiden näkymisen päätöksenteossa ja lisää hallituksen puheenjohtajan suoraa vastuuta valtuustolle ja kuntalaisille.

Kokoaikaisista ja osa-aikaisista luottamushenkilöistä pohdittaessa tulevaisuustyöpajan osallistujat nostivat niiden heikkoudeksi esimerkiksi sen, että nämä käytännöt asettaisivat luottamushenkilöt keskenään nykyistä eriarvoisempaan asemaan. Selkeäksi vahvuudeksi nähtiin vastaavasti se että kokoaikainen tai osa-aikainen luottamushenkilömalli mahdollistaisi luottamushenkilöiden nykyistä paremman perehtymisen kunnan asioihin.