

Till Vilhelmina kommunfullmäktige

Yttrande från Politiskt Alternativ (PA),

förslag till direktiv gällande Förtroendemannaberedningen

1 Inledning

Genom den sista kommunallagsrevideringen, 2018, har kommunalfullmäktiges presidium getts ett utökat ansvar. Det är anmärkningsvärt att presidiet inte initierat förtroendemannaberedningens uppstart. I grunden, ska initiativet komma från kommunfullmäktige, presidie eller fullmäktige självt. Det är fullmäktige som tillsätter beredningen, samt initierar den. Att kommunstyrelsen arbetsutskott, tar beslut om en partiremiss i direktivfrågan, förefaller aningen märkligt.

Hade kommunstyrelsen tagit upp ärendet, kunde styrelsen skickat ärendet till fullmäktige som en del i beredning av ärendet. Ett nyskrivet förslag, som remissupplaga, hade varit önskvärt, inte ett användande av förra vändans text som grund, då slutrapporten i flera avseenden både redovisat utredningsuppdrag och förslag, och/eller avfärdat dem.

Många frågetecken har rest sig, gällande den politiska organisationen, den sista mandatperioden. Fundamentet, den godkända och beslutade slutrapporten från föregående förtroendemannaberedning, som vilar till grund för organisationen, har lämnats vind för våg i centrala delar, trots alla partiernas medverkan och underskrifter, trots alla politiska beslut att stadfästa denna. Därför måste frågan resas, har förtroendemannaberednings arbete och beslut ingen rättsverkan, har inte heller följande politiska beslut i fullmäktige detta? Förtroende, tillit och förutsägbarhet, är ett måste, hur vi i kommunen organiserar politiken och beslutsfattandet. Politikens innehåll, är något helt annat.

Det är för tredje mandatperioden i rad, som Vilhelminapolitiken ”ställer till det”, när majoriteter bildas eller organisation fastställs. Majoritetens egenmäktiga val av oppositionsföreträdare (tidigare mandatperioder), bildande av majoritet med politiska vildar (förra mandatperioden), samt marginalisering av oppositionen (genom att utesluta dem från presidier och dessutom ta oppositionsarvoden i anspråk), ger varken förtroende eller förbättrar det politiska klimat. Nyrekrytering och långsiktighet försvåras avsevärt. Vem vill träda in i partier och politiken, på sådana villkor, med en sådan politisk kultur?

Partier och politiker måste kunna lita på varandra, oavsett ideologiska eller sakfrågemässiga oenigheter. Man måste under mandatperioden kunna lita på att eniga inriktningsbeslut inte rivs upp ensidigt. För att driva saken till sin spets, är en förtroendemannaberedning överhuvudtaget meningsfull, om den inte följs eller har rättsverkan då politiska beslut bryts på det sätt som nu gjorts den sista mandatperioden? Det bör i synnerhet de partier som brutit mot överenskommelser och beslut, allvarligt betänka.

2 Nämndorganisation

Under flera mandatperioder har frågan väckts om facknämnder är överflödiga, samt att bara en myndighetsnämnd är nödvändigt, förutom en kommunstyrelse. PA anser att den organisation som finns i dag, skapar en bredd och större deltagande av förtroendevalda, vilket är viktigt utifrån demokratiskt synvinkel. Politikområdena är i dag nog omfattande som de är, för fritidspolitiker.

Det vi i PA kan tänka oss utreda är huruvida socialnämnden och utbildningsnämnden, reduceras till nämnder med 7 ordinarie ledamöter. Redan här ser vi en allvarlig inskränkning av partirepresentationen, vilket måste konsekvensbedömas. Av detta skäl, ser vi inte att utskott är rätt väg att gå och utreda i idag.

Gemensamma nämnder med andra kommuner, har diskuterats tidigare, men är komplicerade då de juridiskt blir gemensamma till ekonomi och budget. Samarbeten genom kommunförbund, som Lystcom, kan däremot fylla många kommungemensamma behov på ett konstruktivt, effektivt och regionvidgande sätt. Vi ser därför inga behov att i dagsläget att utreda gemensamma nämnder vidare.

3 Fullmäktiges storlek

PA ser inga vinster med att minska antalet ledamöter i kommunfullmäktige. Detta för att bibehålla geografisk representation, bredd och mångfald av partier, samt tillräckligt antal förtroendevalda för att numerären inte påverkar rekrytering och engagemang negativt, därför tror vi på ett bibehållet antal. Ingen utredning behövs för att undersöka en eventuell minskning av ledamotsantalet.

4 En formalisering av tillfällena då en majoritet vill ha ett delat ledarskap

I Vilhelmina kommun har det varit kutym med en ordförande, som grund för ledarskapet i kommunstyrelse respektive facknämnder, där andre vice ordförande trätt in för ordförande, vid längre frånvaro m.m. Först denna mandatperiod har en önskan om ett delat ledarskap, varit vid handen. Lösningar och hantering, bör klargöras. Väljer man en modell, med ordförande och 1:e vice, från samma gruppering, måste 2:e vice ordförande reserveras för oppositionen, med därtill följande arvodering, enligt förra slutrapportens intentioner för oppositionen. Det bör också klargöras, om ett delat ledarskap, endast åtnjuter en arvoderingssumma vilken motsvarar en heltids kommunalrådstjänst.

Förtroendemannaberedning måste också utvärdera och utreda den anarkiska ”modell” som aldrig tidigare skådats i Vilhelmina, att viceordförandeposterna under mandatperioden - vigda och beslutade för oppositionen - blev beslagtagna av en nybildad majoritet, helt emot både förtroendemannaberedningens intentioner och beslut. Dubbelt skäl att utreda, är att även arvoderingarna samtidigt togs från oppositionen. Man bör också utvärdera, om detta var ett brott mot tagna politiska beslut samt om den stred mot den s.k. uppförandekoden.

5 Oppositionens uppgifter och plats, i den politiska organisationen

I förtroendemannaberedningens slutrapport, daterad 2018-04-23, markeras övertydligt vilken uppgift oppositionen har samt vilka uppdrag vice ordföranden har. Beredningen underströk, *att vice ordförandeuppdraget innebär ett särskilt ansvar att aktivt följa verksamheterna inom sitt nämndområde samtidigt som oppositionens företrädare hålls försvarligt informerade om resp. nämnds verksamhet.* Beredningen föreslog stärkta möjligheten för vice ordföranden att erhålla god insyn. De förslag som beslutades upprätthöll en god ordning och balans. Den behöver inte utredas utan endast bibehållas, där det stora problemet kvarstår, hur lätt ingångna beslut och eniga partiöverenskommelser kan kullkastas och marginalisera oppositionen totalt.

6 Reglementen, delegationsordningar, arbetsordningar

Alla de förekommande styrdokument som finns, bör utvärderas och uppdateras. Härtill bör ett utredningsuppdrag tillkomma, att ge presidierna reglementen/arbetsordning. Då oklarheter även funnits, i hur en budgetberedning skall konstitueras, ser vi ett behov av ett regelverk för detta och hur representationen ska se ut.

7 Begränsning av tid för arvoderad ordförandepost

För att skapa en vital demokrati, kan det finnas goda skäl att begränsa antalet mandatperioder som en ordförande kan sitta i en styrelse eller nämnd. Beredningen bör ges ett uppdrag att utreda detta.

8 Arvoderingar

Under rådande mandatperiod, har arvoden till ej tjänstgörande ersättare (kommunstyrelse/facknämnd), tagits bort. Beredningen bör utvärdera detta, samt åter se över kompromisslösningar där partier utan ordinarie ledamotsplats, kan ha rätt till ersättning även om denne ej tjänstgör. Det är en demokrati- och insynsfråga, som även kommer i skarpare fokus, om man överväger 7 ledamöter i facknämnderna. Vilket i sig dock kan peka på ett ekonomiskt nollsummespel, där kostnaden kan bli lika stor som en 9-nämnd.

Beaktat kommunfullmäktiges storlek, har många partier endast en eller ett fåtal ledamöter. Arbetet är både ansvarsfullt och omfattande, synnerligen för partier med en ledamot. Ett gruppleदारarvode, tex. motsvarande 8 arbetsdagar om året, bör utredas av beredningen.

I övrigt rekommenderas en allmän översyn och utvärdering, där även kommunens allvarliga ekonomiska situation måste tas i beaktande, där en frysning eller minskning bör utredas, i alla former av arvoden och ersättningar, t.ex. gällande parti- och mandatstöd.

Kommunen har godkänt SKR:s regelverk för omställningsersättningar, som i dag endast berör heltidsarvoderade politiker och deras avgångar. Regelverket är mycket generöst, men om en årsarvodering inte formuleras som 40% eller mer (i arbetstid), når den ingen vart, i termer av omställningsersättning. Beredningen bör få uppdraget att se över ordförande- och viceordförande-arvoderingar (samt 2:e vice beroende på ledningssituation och presidieupplägg).

Ett exempel, om en nämndordförande entledigas, mitt under en mandatperiod, efter 1 år och 6 månader i tjänst, borde detta rendera en omställningsersättning med automatik, med t.ex. 3-6 månaders ersättning (80% av arvode). Att utreda.

Frågan om exkludering, av sådana rättigheter till omställningsersättning, i händelse av brottsmisstanke eller dylikt, bör också utredas.

9 Demokratiutveckling

Utreda vägar mot direktdemokrati i olika former. Webbenkäter t.ex.

Att inte bara ge möjlighet till öppna styrelsemöten/nämndmöten, utan att utföra detta en gång om året. Med dagens digitala teknik är det enkelt, ett exempel på genomförande, är den avdelning av ett möte som handhar ej sekretessbelagda ärenden vilken kan avhandlas först och offentligt, via webbsändning.

Att beakta om allmänhetens frågestund skall vara formellt möjlig, under alla fullmäktigesammanträden.

Protokoll har varit föremål för många onödiga debatter i media och social media. Oklarheter och missförstånd, kan enkelt elimineras om en inspelning görs av ett sammanträde, även som stöd för sekreterare, protokollansvarig och justeringspersoner.. Hantering av sekretessärenden måste hanteras, om detta blir en framtida rutin. Arkivering och radering, blir också ett spørsmål.

Beredningen kan också överväga att inkorporera i reglemente att en justeringsperson ska komma från oppositionen, vilket är en viktig kontrollfunktion i den demokratiska beslutsprocessen.

Beredningen bör också utreda och överväga, om en ledamotsplats, i presidierna, ska reserveras för oppositionen, genom en formalisering i reglementen. För att garantera insyn och möjlighet till medverkan i presidiearbetet. Vilket i grunden är en demokratifråga, där oppositionen ska ha sin givna plats. Vilket i tidigare förtroendemannaberedningar och slutrapporter, varit en självklarhet.

Medborgarinformation/ Medborgarkommunikation. Översiktlig översyn, redovisning och förslag till förbättringar.

10 Upprepade förtroendeskador och demokratiska övergrepp. Bör förebyggande åtgärder formellt vidtas?

Det finns två stora frågetecken som rest sig de sista åren, vilka allvarlig skadat förtroendet mellan flera politiska partier.

Om en förtroendemannaberednings slutrapport (eller delar av den) enigt beslutats av ingående partier, föreslående en given ordning vilket godkänts av fullmäktige, ska då denna överhuvudtaget kunna förkastas av en ny majoritetsbildning under mandatperioden? Kanske ska ett enigt fullmäktigebeslut krävas för att ändra en beslutad organisationsform?

Ska man stävja majoritetsbildning där partilösa politiska vildar utnyttjats? Bör en ordning beslutas, där ett valfullmäktige inte tillåts välja in politiska vildar eller bilda majoritet med ”vildar”?

Om detta är möjligt, lagligt och önskvärt, att införliva i reglementet, bör utredas.

11 Beslutsfattande på distans

I pandemitider har detta ställts på sin spets. I en än allvarligare kris, kan hela beslutprocessen komma att nödgas ske digitalt på distans. Periodvis även för fullmäktige. Därför är det oerhört viktigt att utvärdera denna funktion och dess möjligheter, även med ett särskilt fokus på sekretess och jävssituationer.

Tommy Streling, ordförande

för Politiskt Alternativ (PA)

Vilhelmina, 2020-09-21