

Tilapäisen valiokunnan yhteenveto

Keski-Pohjanmaan maakuntaliiton valtuustolle on 5.5.2025 jätetty aloite, jossa todetaan seuraavaa:

”Me allekirjoittaneet valtuutetut teemme kuntalain 43 §:n 2 momentin ja 35 §:n nojalla aloitteen tilapäisen valiokunnan asettamisesta.

Maakuntahallituksen valtuustolle kokouksessa 5.5. antaman tiedonannon perusteella on syytä selvittää, nauttiiko maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen maakuntavaltuuston luottamusta. Tämän vuoksi esitämme, että maakuntahallitus valmistelee maakuntavaltuuston päätettäväksi asettaa kuntalain 35 §:ssä tarkoitetun tilapäisen valiokunnan selvittämään, nauttiiko maakuntajohtaja edelleen valtuuston luottamusta.

Tilapäisen valiokunnan tehtävänä on kuulla asianosaisia, hankkia tarvittavat selvitykset ja tuoda valtuustolle perusteltu esitys jatkotoimista.”

Keski-Pohjanmaan **maakuntahallituksen tiedonannossa** 5.5.2025 maakuntavaltuustolle on tiivistetysti todettu seuraavaa:

- Maakuntahallitus on kevään 2025 aikana käsitellyt maakuntaliiton johtamista ja työturvallisuutta koskevia huolenaiheita. Asian käsittely ja toimenpiteet ovat käynnistyneet sen jälkeen, kun maakuntahallituksen puheenjohtaja on saanut tiedot tarkastuslautakunnan tekemästä työsuojeluilmoituksesta Aluehallintovirastolle.
- Maakuntaliitto on käyttänyt vuosien 2023–2024 ulkopuolista asiantuntijaa (Työplus Oy) kehittämään työhyvinvointia ja maakuntaliiton sisäisiä toimintatapoja. Hallituksen saama selonteko tästä kehittämistyöstä ja sen tuloksista on maakuntahallituksen mukaan ollut ristiriitaista tarkastuslautakunnan tekemän ilmoituksen kanssa. Maakuntahallitus on ollut käsityksessä, että työilmapiiri on parantunut – työpaikkakyselyn tulokset olivat saamansa selonteon mukaan parantuneet.
- Kun tieto tarkastuslautakunnan tekemästä työsuojeluilmoituksesta tuli maakuntahallituksen tietoon, on maakuntahallitus välittömästi päättänyt kuulla koko henkilöstöä. Henkilöstöä on kuultu 24.2-4.3.2025. Lisäksi maakuntajohtajaa on kuultu lopuksi 14.3.2025.
- Henkilöstön kuulemisissa nousi esiin toistuvia tai usein esiintyviä ongelmia.
- Maakuntajohtaja on kiistänyt henkilöstön kokemukset ja esittänyt vaihtoehtoisia selityksiä havainnoille.
- Maakuntahallituksen tekemät havainnot ja johtopäätökset kiteytetysti:
 - o hallituksen nimittämän työryhmän suorittamissa henkilöstön kuulemisissa tuli esille ongelmia johtamisessa ja hallintokäytännöissä, työilmapiirissä, henkilöstön luottamuksessa johtoon ja johtamisen epäjohtonmukaisuus,

psykologista turvattomuutta, ongelmia sidosryhmäsuhteissa sekä tiedonkulussa maakuntahallitukselle.

- maakuntahallitus totesi tiedonannossaan sille muodostuneen vakavan kokonaiskuvan johtamisongelmista sekä maakuntaliiton toiminnasta
- maakuntahallitus on esittänyt maakuntajohtaja Kaiposelle, että kysymyksessä on kuntalain tunnistama luottamuspuola tilanne, ja tarjonnut maakuntajohtajalle hänen johtajasopimuksensa mukaista vapaaehtoista irtisanoutumismenettelyä erokorvausta vastaan.

Maakuntajohtaja ei ole käyttänyt mahdollisuuttaan irtisanoutua vapaaehtoisesti johtajasopimuksen mahdollistamalla tavalla.

Keski-Pohjanmaan maakuntavaltuusto on päätöksellään 2.6.2025 § päättänyt

1. todeta, että sen pöytäkirjan liitteenä olevan aloitteen tilapäisen valiokunnan perustamisesta on allekirjoittanut vähintään neljäsosa valtuutetuista ja asia on tullut kuntalain 43§:n nojalla vireille.
2. asettaa keskuudestaan kuntalain 35§:ssä tarkoitetun tilapäisen valiokunnan valmistelevaan aloitteessa esitettyä asiaa.
3. valita tilapäiseen valiokuntaan seuraavat henkilöt: Marja Hylkilä (Sirpa Itäniemi), Ari Huuki (Emma Haapasaari), Minna Koskela (Matti Kalliokoski), Pentti Haimakainen (Hannu Kippo) sekä Hans Snellman (Stefan Anderson).
4. valita tilapäisen valiokunnan puheenjohtajaksi Marja Hylkilän ja varapuheenjohtajaksi Minna Koskelan.
5. että valiokunnan työskentelyssä noudatetaan soveltuvin osin hallintosäännön määräyksiä ja asiat käsitellään puheenjohtajan selostuksen pohjalta.
6. että valtuusto palauttaa maakuntajohtajan virantoimituksesta pidättämisasian maakuntahallituksen käsiteltäväksi.

Lisäksi toivottiin, että valiokunta työskentelee tehokkaasti, objektiivisesti ja kattavasti.

Tilapäinen valiokunta on aloittanut toimintansa järjestäytymiskokouksessa 10.6.2025. Tilapäinen valiokunta on kokouksessaan 11.6.2025 päättänyt, että se kuulee koko maakuntaliiton henkilöstön. Kuulemisia on pidetty 17.6.2025 ja 30.6.2025.

Valiokunta ei ole nähnyt tarpeelliseksi kuulla jäsenkuntien edustajia, vaikka ongelmia sidosryhmien kanssa on nostettu joidenkin kuultavien kuulemisissa esille. Tärkeimpänä selvitettävänä asiana valiokunta on päättänyt selvittämään maakuntaliiton sisäistä johtamista ja työyhteisön toimivuutta.

Lisäksi valiokunta on päättänyt hyödyntää selvityksessään seuraavia kirjallisia dokumentteja:

- tarkastuslautakunnan luottamuksellista muistiota sekä
- maakuntahallituksen tiedonantoa maakuntavaltuustolle

Tilapäisellä valiokunnalla ei ole tarkkaa käsitystä AVI:lle tehdyn työsuojeluilmoituksen käsittelyaikataulusta. Valiokunta toteaa, että työskentely ei voi jäädä odottamaan AVI:n selvitystä. Maakuntavaltuusto on edellyttänyt, että asia käsitellään tehokkaasti. Tässä vaiheessa selvitys ei ole käytössä.

Henkilöstön kuuleminen

Henkilöstön kuulemisissa on kuultu yhteensä 20 henkilöä eli lähes koko henkilöstö. 19 kuultavista on liiton palveluksessa ja yksi liiton palveluksesta poistunut henkilö. Kuulemiset on tehty 17.6. ja 30.6.2025. Kuulemisista on tehty muistiot, jotka kuultavat ovat hyväksyneet. Muistioita käsitellään asianosaisjulkisina siten, että kuultavien nimet on peitetty. Valiokunnan laatima yhteenveto on julkinen asiakirja sen jälkeen, kun päätösesitys maakuntavaltuustolle on tehty.

Kuulemisissa ovat toistuneet seuraavat seikat useamman kuin kerran, lisäksi yhteenvetoon on nostettu esiin yksittäisiä, tilanteita kuvaavia esimerkkejä.

- johtajan substanssiosaaminen (erityisesti juridiikka) on oikein hyvää, omistautunut työlleen, kunnianhimoinen henkilönä, vaatii muilta samaa omistautumista työlle
- kuvattu toisaalta myös tasapuoliseksi, samat säännöt ja yhtä vaativa kaikille
- maakuntaliittojen yhteistyössä Keski-Pohjanmaan maakuntajohtajan todettiin olevan eri mieltä, mutta johtaja ajaa ponnekkaasti maakunnan etua mm kustannusten jaossa
- pidetty taitavana edunvalvojana, ja saa paljon asioita aikaan
- kolme kuultavaa totesi, että osa henkilöstöstä haluaa paisutella ongelmia, lietsoa negatiivista keskustelua erityisesti muutama vuosi sitten
- henkilöstön välistä, keskinäistä ilmapiiriä kuvattiin useassa avoimeksi, rennoksi ja välittömäksi, lukuun ottamatta suhteessa maakuntajohtajaan
- hyvä esiintyjä ja puhuja, taitava monessa asiassa, mutta ”ei pitäisi olla johtamassa ihmisiä”
- ”yrittää olla rento”, sitä huolimatta syntyy aina jännite, jos hän on paikalla
- kuultavissa oli kaksi, jotka eivät ole kokenut tai havainnut epäasiallista kohtelua, huonoa käytöstä
- johtajaa kuvattu ammattitaitoiseksi ja juridiselta substanssiltaan osaavaksi, paneutuu asioihin, ”ehkä maakuntaliitto on hänenlaiselleen liian pieni”
- henkilökunta on väsynyttä, osa pelokasta ja usea turhautunut, lannistunut, nostettiin esiin, että samoja ongelmia on käsitelty jo useasti vuosia, tuloksetta
 - o maakuntahallitus, tarkastuslautakunta, Mehiläinen, AVI, tilapäinen valiokunta

- ylimmän johtajan johtamistyyliä kuvattu lähes jokaisessa kuulemisessa mikromanageeraavaksi, sen lisäksi myös pelottavaksi, poukkoilevaksi, ”puuttuu kaikkeen” ja ohjeet vaihtuvat koko ajan, ennalta-arvaamattomuus
 - o ”meitä vaivaa psykologinen turvattomuus”, henkilöstössä pelätään nostaa asioita esille ja pelätään, että joudutaan tikunnokkaan itse
 - o kuvattu poikkeuksellisen voimakkaasti, että yhden ihmisen läsnäolo vaikuttaa niin voimakkaasti ilmapiiriin
 - o kollegan mennessä johtajan huoneeseen keskustelemaan, on toista kollegaa pyydetty katsomaan perään, ettei mitään satu, henkilö on pelännyt mennä maakuntajohtajan keskusteluun
 - o välijohtoporras ei uskalla tehdä päätöksiä, vaikka päätösvaltaa olisikin
- maakuntajohtaja on arvostellut työntekijöitä toisilleen nimillä, haukuttu lähteneitä työntekijöitä uusille työntekijöille, uhkailut oikeustoimilla henkilön läksiäiskahvitilaisuudessa niitä, jotka puhuvat hänestä pahaa
 - o ”henkilöstön kannattaa miettiä tarkasti, mitä julkisuuteen puhutaan, tulen tarkoin miettimään, ketä haastan oikeuteen”
- tilannetta on kuvattu ahdistavaksi ja jännittyneeksi, ja lähtöjä pois on paljon, joista valtaosa ilmapiiriongelmiin vuoksi
- monet nykyisistä työntekijöistä kokevat, etteivät enää jaksaa, vaihtuvuutta on valtavasti, se on koettu rasittavaksi
 - o kuultava kertoo 85 % henkilöstöstä vaihtuneen viimeisen 2,5-vuoden aikana
 - o vain sopeutajat pärjäävät esimiehinä, nostettiin esille esimiehen kommentti alaiselleen tämän aloittaessa liitossa: ”parempi myöntää olevansa väärässä, kun lähteä argumentoimaan johtajan kanssa”
 - o osa oli saanut ennen tuloaan liittoon töihin, varottavia soittoja toisista jäsenliitoista, että ei kannata mennä
 - o osa kertoo välttelevänsä, että ei joudu olemaan tekemisissä maakuntajohtajan kanssa
- on kuvattu olleen uhkailua ja perusteetonta arvostelua, johtajan arvostelusta tai kyseenalaistamisesta voi seurata silmätikuksi joutuminen, myös voi seurata, että toimivaltuuksia otetaan pois (esim. rahoitukseen liittyvässä päätöksenteossa)
- maakuntajohtajan johtamista kuvattiin useissa kuulemisissa auktoritaariseksi johtajaksi, joka tyyli koetaan, ettei ole enää tätä päivää
 - o sähköposteihin ei vastata, palavereita perutaan tunnin varoitusajalla, henkilöstöä kuormittaa poukkoilevuus, toisten syyttely omista tekemättömistä asioista
 - o henkilöstö joutuu arvuuttelemaan, onko sovittu palaveri etänä vai läsnä, koskaan ei tiedä
 - o ”mikään ei saa maksaa mitään” (esim. tyky-rahojen suhteen jaksottelu)

- tärkeintä, miltä asiat paperilla näyttävät, todellisuus on toinen, esim. työaikojen seurannan osalta, esim. johtamisjärjestelmän muutos näyttää paperilla hyvältä, mutta ei todellisuudessa toimi
- useassa kuulemisessa todettiin, että maakuntajohtaja haluaa tehdä kaikki päätökset itse ja puuttua kaikkeen, henkilöstö kokee, ettei siihen luoteta, toisten työtä ei huomioida, tehdään paljon turhaa työtä, kun tulee paljon ohjeita, jotka voivat vaihdella päivästä toiseen
- saneleva, määräilevä johtaja, joka ei näe itsessään ja toiminnassaan mitään vikaa:
 - tämän prosessin päättymistä kuultava kertoi, että odotetaan henkilöstössä, ja yksi kuultava kuvasi, että jos maakuntajohtaja jatkaa, pelätään kosta hänen toimestaan henkilöstölle
- työpaikalla on itketty
- epäasiallista/loukkaavaa käytöstä on koettu, kaikki eivät halua viedä niitä eteenpäin
 - esimerkkinä nostettu, kun ehdotettiin, että tarjottaisiin aina pullakahvit projektien onnistuneen päättymisen takia, on johtaja nauranut ehdotukselle ääneen, ja käskenyt siirtymään seuraavaan asiaan
 - esim. palkattoman vapaan pyytämistilanteessa maakuntajohtaja on tivannut kuultavalta perustetta yhden päivän palkattomalle (perhesyistä), (olematta henkilön esimies), ja jättänyt myöntämättä vapaata, koska henkilö ei kertonut syytä mihin palkattoman vapaan tarvitsi (oma esimies myönsi vapaan tästä huolimatta ja kertoi, että kantaa vastuun siitä)
 - myös toiselta kuultavalta maakuntajohtaja vaatinut selvitystä, mihin henkilökohtaiseen palkatonta vapaata tarvittu, kun perheessä oli merkkipäivä (palkattomia oli aina anottava häneltä, paperiversioina ja selitettävä syy)
 - esimies kehottanut kuultavalle olla merkitsemättä kalenteriin jotakin, koska maakuntajohtaja seuraa kalentereita
- johtoryhmässä ja kuukausi-infossa tuo usein esiin, että työnantajalla on direktio-oikeus, oikeus määrätä, johtoryhmätyöskentely enemmänkin töiden jakamista kuin keskustelua
- johtajan itsensä mielestä hänen johtamisensa on valmentavaa, kuultavien mielestä autoritääristä

Tilapäisen valiokunnan kuulemisissa tekemien havaintojen mukaan henkilöstö on ollut stressaantunutta, väsynyttä ja jossakin määrin turhautunutta, koska asiat ovat jatkuneet saatujen kokemusten mukaan varsin pitkään.

Tarkastuslautakunnan muistiossa (luottamuksellinen) esiin nostetut johtamisen ongelmat liittyvät hyvin pitkälti samoihin ongelmiin, mitä tilapäisen valiokunnan itsensä suorittamissa kuulemisissa ovat nousseet esiin: henkilöstön suuri vaihtuvuus, johtajan luottamuspuola alaisiaan kohtaan sekä joustamaton johtamisen tyyli, tempoileva, ennalta arvaamaton johtaminen sekä henkilöstön kokema haukkuminen ja huutaminen.

Maakuntajohtajan kuuleminen

Maakuntajohtaja Jyrki Kaiposen kuuleminen suoritettiin 21.7.2025. Kuulemisesta laadittiin muistio, joka pituutensa vuoksi lähetettiin Kaiposelle tutustuttavaksi. Kaiponen ei hyväksynyt muistion kirjauksia, koska katsoi sen sisältävän puutteita, mistä syystä muistion käytöstä luovuttiin. Kaiponen luovutti kuulemistilaisuudessaan 21.7.2025 valiokunnalle kaksi samansisältöistä kirjallista vastinetta, joissa tuodaan esille kuulemistilaisuudessa käsitellyt asiat.

Vastineessaan Kaiponen kiistää henkilöstön häneen kohdistamat väitteet virkasuhteeseen tai johtamiseen liittyvistä laiminlyönneistä ja velvoitteiden rikkomisesta. Kaiponen kiistää myös väitteet yhteistyökyvyttömyydestä ja epäasiallisesta käyttäytymisestä työyhteisössä. Hän näkee henkilöstön kuulemisissa esille nostetut asiat työyhteisön tiettyjen yksittäisten henkilöiden ”agitointina” ja väitettyjen tapahtumien perustuvan enemmän olettimiin, toisen käden kuulopuheisiin sekä yksittäisten henkilöiden tarkoitushakuiseen maakuntajohtajan mustamaalaamiseen.

Kaiponen näkee, että osasyynä kuulemisissa esille nousseisiin negatiivisiin asioihin on se, että työssään maakuntajohtajana hän on noudattanut lain, asetusten, työ- ja virkaehtosopimuksen ja Keski-Pohjanmaan liiton hallintosäännön määräyksiä sekä maakuntahallituksen ja maakuntavaltuuston päätöksiä. Tällä menettelyllä Kaiponen kokee toteuttaneensa maakuntahallituksen hänelle antamaa tehtävää palauttaa Keski-Pohjanmaan liiton toimintaympäristön muutoksista kärsineen työyksikön toiminta lain- ja työehtosopimusten mukaiseksi toiminnaksi.

Kaiponen kokee maakuntahallituksen ja sen puheenjohtajan arvostaneen hänen työtään maakuntajohtajana. Tammikuussa 2025 maakuntahallituksen puheenjohtajan kanssa käymässään kehityskeskustelussa Kaiponen kertoo saaneensa tehtäviensä hoidosta kiitettävää palautetta. Kevään 2025 aikana tässä on kuitenkin Kaiposen mukaan tapahtunut muutosta aikaisemmasta.

Kokonaisuutena Kaiponen katsoo, että tilapäisen valiokunnan yhteenvedossa kuvatut asiat eivät ole sellaisia, jotka voitaisiin kuntalain perusteella katsoa asiallisiksi ja riittäviksi perusteiksi luottamuspulalle. Näin ollen kyseiset asiat eivät ole riittävä peruste valtuustolle, jotta se voisi katsoa maakuntajohtajan menettäneen valtuuston luottamuksen.

Maakuntahallituksen lausunto

Maakuntahallitus on 4.8.2025 antanut lausuntonsa tilapäisen valiokunnan tekemään selvitykseen, perustuen Keski-Pohjanmaan liiton valtuutettujen aloitteeseen, tilapäisen valiokunnan laatimaan yhteenvetoon ja maakuntajohtaja Kaiposen kirjalliseen vastineeseen sekä tilapäisen valiokunnan esittämiin neljään kysymykseen.

Lausunnossaan maakuntahallitus toteaa, että maakuntahallituksella on ollut käytössään lausunnon laatimisen tueksi tilapäisen valiokunnan toimittamien liitteiden lisäksi Länsi- ja Sisä-Suomen AVI:n suorittaman työsuojelutarkastuksen tarkastuskertomus.

Maakuntahallitus on lausunnossaan arvioinut käsillä olevaa asiaa ennen kaikkea työnantajan edustajan ominaisuudessa.

Maakuntahallituksen näkemyksen mukaan henkilöstöjohtaminen ei ole ollut asianmukaista ja henkilöstöä koskevissa kuulemisissa on tullut laajasti esiin nimenomaisesti maakuntajohtajasta johtuvia erilaisia työyhteisötoimintaan liittyviä epäkohtia.

Maakuntahallitus katsoo tilanteen olevan erittäin vahingollinen. Pitkään jatkunut tilanne on heikentänyt henkilöstön työkykyä ja -motivaatiota, organisaation toiminnan tehokkuutta, luottamusta johtajaan sekä myös sidosryhmien luottamusta. Johtajalla on korostettu vastuu ylläpitää hyviä ja luottamuksellisia suhteita työyhteisössä.

Maakuntahallitus on toteuttanut henkilöstön kuulemiset 24.2.–4.3.2025 ja kuullut maakuntajohtajaa 14.3.2025. Maakuntajohtajan näkemykset poikkesivat henkilöstön kertomasta.

Kevään 2025 aikana on tehty työsuojelulain mukaisia epäasiallisen käyttäytymisen ilmoituksia kaksi (2) ja niihin liittyvät kuulemiset on suoritettu myös maakuntajohtajan osalta, mutta näiden asioiden käsittely on kesken.

Maakuntahallitus pitää AVI:n 4.7.2025 tarkastuskertomusta vakavana signaalina ja ottaa AVI:n tarkastuskertomuksen korjausvaatimukset ja -suositukset hyvin velvoittavina. Erityisesti henkilöjohtamisesta syntyvät ongelmat ovat pitkäaikaisia, eivätkä ne ole poistuneet ulkopuolisellakin tuella toteutetuista kehittämisprosesseista huolimatta. On myös käynyt ilmeiseksi, että maakuntajohtaja ei tunnista johtamistavassaan juurikaan korjattavaa.

Maakuntahallitus katsoo tilapäisen valiokunnan toimittaman yhteenvedon perusteella, että tilapäinen valiokunta on tehnyt huolellisen ja objektiivisen selvitystyön kuulemalla koko maakuntaliiton henkilöstön ja on tässä suhteessa perustanut yhteenvetonsa henkilöjohtamisen kysymyksiin ja haasteisiin.

Yhteenvetona maakuntahallitus toteaa, että maakuntajohtajan henkilöstöjohtaminen ei ole ollut asianmukaista. Tilanne on tästä syystä muotoutunut vakavaksi, ja työntekijöiden sekä organisaationkin toimintakykyä heikentäväksi ja halvaannuttavaksi.

Maakuntahallitus suosittaa, että maakuntavaltuusto ryhtyy toimiin maakuntajohtajan virkasuhteen päättämiseksi kuntalain 43 §:n mukaisesti.

Maakuntajohtajan lausunto maakuntahallituksen tilapäiselle valiokunnalle jättämään lausuntoon

Lausunnossaan maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen arvostelee sitä, että hallitus on lausunnossaan huomionnut myös LSSAVI:n tarkastuskertomuksen, vaikka tilapäinen

valiokunta rajasi 21.7.2025 kuulemisen alkaessa kyseisen työsuojelutarkastuksen tarkastusraportin käsittelyn pois maakuntajohtajan kuulemisessa.

Kaiponen toteaa aluksi myös sen, että ei ole vakavasti rikkonut ja laiminlyönyt virkasuhteeseen tai henkilöstöjohtamiseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteitaan. Hän myös huomauttaa, että hänelle ei ole annettu suullista tai kirjallista huomautusta tai varoitusta työnantajan hänen syykseen väittämistä johtamisen ongelmista tai muustakaan menettelystä.

Kaiponen pitää maakuntahallituksen lausuntoa yksilöimättömänä, yksipuolisesti muodostettuna ja tarkoitushakuisena.

Kaiponen tuo esille, että henkilöstön kanssa on toteutettu kehittämis- ja parantamistoimenpiteitä.

Maakuntahallituksen johtopäätöstä ja arviota siitä, että LSSAVI:n tekemän mittauksen tuloksesta voitaisiin tehdä johtopäätös henkilöstötyön vahingollisuudesta, on Kaiposen mukaan virheellinen ja perusteeton.

Maakuntahallituksen 14.3.2025 suorittamaa maakuntajohtajan kuulemistä Kaiponen pitää puutteellisena, mistä syystä hän toimitti maakuntahallituksen puheenjohtajalle lisäksi kirjallisen vastineen.

Kaiponen kritisoi voimakkaasti maakuntahallituksen toimintaa työnantajan edustajana.

Kaiponen toistaa, että se mikä jonkun mielestä voisi olla häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä, ei sitä välttämättä ole. Joskus myös työnantajan työnjohtovaltaan kuuluvat päätökset ja toimet saatetaan kokea epäasiallisiksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus suunnitella, johtaa ja valvoa työntekoa. Kaiposen mielestä maakuntahallitus ei omassa arviossaan ole kiinnittänyt tähän mitään huomiota.

Työsuojelun vastuisiin liittyen Kaiponen nostaa esille muunlaisia toimenpiteitä, kuten riskiarviointien, -kartoitusten ja ohjeistusten päivittämisen tarpeet.

Sitä, että Kaiponen ei tunnista omassa johtamisessaan juurikaan korjattavaa, ei hänestä pidä paikkaansa. Hän on muun muassa maakuntahallituksen kokouksessa 14.4.2025 todennut, että on valmis kehittämään annetun palautteen perusteella ja odottaa sitä myös muilta.