

KIRJALLINEN VASTINE

21 .07.2025

Tilapäiselle valiokunnalle

SALASSA PIDETTÄVÄ

JulkL (621/1999) 24.1 §:n 10 kohta 32

Nro: 1

Viite: Tilapäisen valiokunnan puheenjohtajan viesti 01.07.2025

ASIA: KIRJALLINEN VASTINE

Työnantaja

Keski-Pohjanmaan liitto (y - 0959806-1)

Rantakatu 14, 67100 Kokkola

Puh. +358 40 160 5700

Vastineen antaja

Maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen

Virkasuhde alkanut määräaikaisena 1.6.2018 ja jatkunut toistaiseksi voimassa olevana 26.11.2020 lukien (Keski-Pohjanmaan maakuntavaltuusto 26.11.2020, 21 §). Päätös tuli lainvoimaiseksi 22.12.2020.

VASTAUS

1. Vastaukseni minua vastaan esitettyihin väitteisiin

Kiistan minuun kohdistetut väitteet virkasuhteeseen tai johtamiseen liittyvistä laiminlyönneistä ja velvoitteiden rikkomisista. Totean, että työntantajalla on ehdoton näyttövelvollisuus luottamuspuolan syntymisen ja samalla irtisanomisperusteiden olemassaolosta.

Kiistan myös väitetyn yhteistyökyvyttömyyden ja epäasiallisen käyttäytymisen työyhteisössä. Tilapäisen valiokunnan kuulemisessa esille nostetuissa kuulemisissa on kyse asioista, jotka ovat pitkälti syntyneet työyhteisössä tiettyjen yksittäisten henkilöiden "agitoinnin" seurauksena siksi, että maakuntajohtajana olen kaikessa ammatillisessa johtamisessa ja toiminnassani noudattanut lain, asetusten, työ- ja virkaehtosopimuksen ja Keski-Pohjanmaan liiton hallintosäännön määräyksiä sekä maakuntahallituksen ja maakuntavaltuuston päätöksiä. Maakuntajohtajan luottamuspuolan perustaminen näihin tapahtumiin on siten erittäin kyseenalaista. Väitettyjen tapahtumien todenperäisyys ja tosiasiallinen luonne ovat hyvin kyseenalaisia ja perustuvat enemmän oletamiin, toisen

käden nk. kuulopuheisiin, ja yksittäisen henkilöiden tarkoitushakuiseen maakuntajohtajan mustamaalaamiseen.

Maakuntajana katson, että tilapäisen valiokunnan yhteenvedossa kuvatut asiat eivät ole sellaisia, jotka voidaan kuntalain (410/2015) 43 §:n perusteella katsoa asiallisiksi ja riittäviksi perusteiksi luottamuspulalle, ottaen huomioon hallinnossa yleisesti noudatettavat tarkoitussidonnaisuus-, suhteellisuus- ja objektiviteettiperiaatteet. Siten ne eivät myöskään ole riittäviä perusteita valtuustolle, jotta se voi katsoa minun menettäneen valtuuston luottamuksen.

Maakuntajohtajana myös katson, että ei ole olemassa perusteita minun virkasuhteeni päättämiseen kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 35 §:n perusteella.

En ole vakavasti rikkonut ja laiminlyönyt virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavia velvoitteistani. Minulle ei ole annettu suullista tai kirjallista huomautusta taikka viranhaltijalain 35 §:n 3 momentissa tarkoitettua varoitusta työntekijän minun syyksi väittämistä johtamisen ongelmista, laiminlyönneistä ja tai menettelyistä, jotka voisivat täyttää työsuojelurikoksen tunnusmerkistön.

Luottamuspulan ilmeneminen ja samalla irtisanomisperusteiden laillisuuden selvittäminen on kuulemisesta laadittujen asiakirjojen perusteella objektiivisesti arvioiden erittäin vaikeaa.

Tiedossani on, että liiton henkilöstössä on myös henkilöitä, jotka nimenomaan haluavat tulla kertomaan asioiden todellisen tilanteen ja minua kohtaan esitettyjen väitteiden virheellisyyden.

Tilapäisen valiokunnan tiedossa on myös varsin hyvin tiedotusvälineiden kevään ja kesän 2025 aikana tätä asiaa kohtaan esittämä valtava kiinnostus. Olen itse halunnut pitää asiassa hyvin matalaa profiilia median runsaista tiedusteluista ja haastattelupyynnöistä huolimatta, koska näen, että esillä olevat asiat ovat sellaisia, jotka työyhteisön tulee ratkaista itse omassa työyhteisössään. Muutamat asiassa minuun negatiivisesti suhtautuvat keskeiset maakunnan liiton toimielinten puheenjohtajatason luottamushenkilöt ja yksi liiton asiassa keskeisesti liiton sisällä henkilöstöön negatiivisuutta lietsova viranhaltija, toimien samalla liiton työsuojeluvalluutettuna, ovat kohdistaneet minuun erittäin vakavia ja perusteettomia syytöksiä.

Mikäli tämä asia etenee hallinto-oikeuden käsittelyyn tiettyjen asioiden julkiseksi tuloksi ei voida mitenkään estää. On selvää, että kummankaan osapuolen ja asiassa mukana olevien henkilöiden intressissä ei ole tiettyjen asioiden julkiseksi tulo; pikemminkin päinvastoin.

Prosessi on ollut jo tähän mennessä minulle ja perheelleni henkisesti erittäin raskas erityisesti sen vuoksi, että koen joutuneeni asiassa väärin kohdelluksi erityisesti sen vuoksi, että tietyt luottamushenkilöt ja henkilöstön jäsenet ovat toistuvasti antaneet Keski-Pohjanmaan liiton tarkastuslautakunnalle, maakuntahallitukselle ja tilapäiselle valiokunnalle virheellistä tietoa minun toiminnastani ja toisaalta myös heidän omasta toiminnastaan. Tunnistan väitteiden taustalla myös henkilökohtaisia ja jo ennen tätä prosessia syntyneitä ja aikaisemmin esille tuotuja henkilökohtaisia intressejä ja valtapyrkimyksiä.

2. Sovellettavat oikeusohjeet

Perustuslain (731/1999) 2 § 3 momentin mukaan julkisen vallan käytön tulee perustua lakiin. Kaikessa julkisessa toiminnassa on noudatettava tarkoin lakia. Julkisen vallan käyttäjällä tulee aina olla viime kädessä eduskunnan säätämään lakiin palautettavissa oleva toimivalta-peruste. Viranomaisella ei siten voi olla sellaista julkisen vallan käyttämistä tarkoittavaa toimivaltaa, jolla ei olisi nimenomaista tukea oikeusjärjestyksessä.

Perustuslain (731/1999) 118 § mukaan virkamies vastaa virkatoimiensa lainmukaisuudesta.

Hallintolain (434/2003) 6 §:n mukaan viranomaisen on käytettävä toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin.

Hallintolain (434/2003) 34 §:n mukaan asianosaiselle on ennen asian ratkaisemista varattava tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä sellaisista vaatimuksista ja selvityksistä, jotka saattavat vaikuttaa asian ratkaisuun.

Hallintolain (434/2003) 36 §:n mukaan asianosaiselle on ilmoitettava kuulemisen tarkoitus ja selityksen antamiselle varattu määräaika. Kuulemista koskevassa pyynnössä on tarvittaessa yksilöitävä, mistä seikoista selitystä pyydetään. Asianosaiselle on toimitettava kuulemisen kohteena olevat asiakirjat alkuperäisinä tai jäljennöksinä taikka varattava muutoin tilaisuus tutustua niihin.

Hallintolain (434/2003) 33 §:n 1. momentin mukaan asiakirjan täydentämistä, selityksen antamista ja selvityksen esittämistä varten on asetettava asian laatuun nähden riittävä määräaika. Saman pykälän 2. momentin mukaan asianosaiselle on ilmoitettava, ettei määräajan noudattamatta jättäminen estä asian ratkaisemista. Määräaikaa voidaan asianosaisen pyynnöstä pidentää, jos se on tarpeen asian selvittämiseksi.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 4 luvun 17 §:n mukaan viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen asianomaisia säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Viranhaltijan on myös toimittava tehtävässään tasapuolisesti ja käyttäytyttävä asemansa ja tehtävänsä edellyttämällä tavalla.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain (304/2003) 8 luvun 36 §:n mukaan ennen työnantajan suorittamaa irtisanomista tai purkamista viranhaltijalle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi virkasuhteen päättämisen syistä perusteluineen. Viranhaltijalla on oikeus häntä kuultaessa käyttää avustajaa. Oikeudesta käyttää avustajaa on ilmoitettava viranhaltijalle.

PERUSTELUT

1. Keskeiset toimintaani vaikuttavat tekijät

Virkasuhde poikkeaa muista palvelussuhteista ja erityisesti työoikeudellisista suhteista. Julkisen vallan käyttämisessä korostuu toiminnan laillisuuden, tasapuolisuuden ja julkisen toiminnan luotettavuuden vaatimus. Siten virkamiesten toiminnassa keskeisellä sijalla on julkisen tai yleisen edun toteuttaminen. Näillä seikoilla on suuresti merkitystä arvioitaessa toimintaani maakuntajohtajana Keski-Pohjanmaan liitossa sekä kuntalain 43 §:n irtisanomisperusteiden asiallisuutta ja riittävyttä.

2. Maakunnan liitto

Alueiden kehittämisestä ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan toimeenpanosta annetun lain (756/2021, aluekehittämislaki) 7 §:n mukaan Keski-Pohjanmaan liitto on kuntalain (410/2015) 55 §:ssä tarkoitettu kuntayhtymä. Keski-Pohjanmaan liitto toimii aluekehitysviranomaisena ja vastaa oman maakuntansa yleisestä kehittämisestä sekä alueensa maakuntakaavoituksesta¹. Aluekehittämislain 17 §:n mukaan maakunnan liitto vastaa aluekehittämisen strategisesta kokonaisuudesta².

Keski-Pohjanmaan liiton perussopimuksen 1.10.2019 3 § määrää kuntayhtymän tehtävistä. Sen mukaisesti Keski-Pohjanmaan liitto kuntayhtymänä toimii Keski-Pohjanmaan maakunnan, sen jäsenkuntien ja asukkaiden eduksi kehittämis-, edunvalvonta-, tutkimus- ja suunnitteluorganisaationa.

Edelleen perussopimuksen 3 §:n mukaan kuntayhtymän tehtävänä on:

1. valvoa maakunnan etua, edistää maakunnan henkistä ja aineellista vaurastumista sekä kestävää kehitystä,
2. vahvistaa maakunnan sisäistä sekä kuntien ja kuntayhtymien välistä yhteistyötä ja toimia maakunnallisena yhteistyöelimenä maakunnan kehittämis- ja edunvalvonta-asioissa,
3. hoitaa alueiden kehittämisestä annetun lain mukaiset aluekehitysviranomaisen tehtävät ts. huolehtia toimialueellaan yleisestä aluepoliittisesta suunnittelusta, aluekehittämisohjelmien valmistelusta ja niiden toteuttamisen seurannasta sekä aluehallintoviranomaisille kuuluvien aluekehitystoimenpiteiden yhteensovittamisesta,
4. avustaa ja palvella kuntia niiden tutkimus-, suunnittelu- ja kehittämistoiminnassa,
5. huolehtia alueellaan maakuntakaavan laatimisesta ja muista maakuntasuunnitteluun liittyvistä tehtävistä ja edistää maakuntakaavan toteuttamista sekä,
6. hoitaa muut lainsäädännön nojalla maakunnan liitolle kuuluvat tehtävät sekä
7. huolehtia jäsenkuntien sille osoittamista tehtävistä.

Näiden tehtävien lisäksi Keski-Pohjanmaan liitto toimii Euroopan unionin yleisasetuksen 71 artiklan 3 mukaisena välittävänä toimielimenä. Välittävänä toimielimenä Keski-Pohjanmaan liiton tulee täyttää sekä Euroopan unionin että kansallisen lainsäädännön mukaiset tehtävien hoitamista koskevat vaatimukset. Keski-Pohjanmaan liiton dualistinen tehtäväkenttä on esitetty liitteessä 3.³

¹ Ks. Keski-Pohjanmaan liiton prosessikaavio, liite 1.

² Ks. Lakialueiden kehittämisestä ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan toimeenpanosta (756/2021) 17 §, liite 2.

³ Keski-Pohjanmaan liiton dualistinen tehtäväkenttä, liite 2.

Jokaisen Suomen kunnan on oltava jonkin maakunnan liiton jäsen. Maakuntien liitot toimivat monin tavoin maakuntansa edunvalvojina ja kehittämistyön koordinoijina. Keski-Pohjanmaan liitto muodostuu kahdeksasta (8) täysjäsenkunnasta ja kolmesta (3) osajäsenkunnasta (Reisjärven, Kinnulan ja Kruunupyyn kunnat). Jäsenkunnat rahoittavat pääosin Keski-Pohjanmaan liiton toiminnan. Jäsenmaksut vuonna 2024 olivat yhteensä 1,699 miljoonan euron tasolla.

Keski-Pohjanmaan liiton budjetti on kaikista kahdeksastatoista (18) maakunnan liitosta pienin, ollen vuonna 2024 noin 1,94 miljoonaa euroa (2024). Liiton ja henkilöstömäärä 20. Keski-Pohjanmaan liiton tehtävät ovat liiton perussopimuksen ja aluekehittämislain mukaisesti vastaavat, mitä muilla maakuntien liitoilla. Sama työ siis tehdään Keski-Pohjanmaan liitossa huomattavasti pienemmällä budjetilla ja henkilöstömäärällä.

3. Keski-Pohjanmaan liiton tilanne kesäkuussa 2018

Työ- ja elinkeinoministeriö aluekehittämisen toteutti hallintoviranomaisena keväällä 2018 Keski-Pohjanmaan liittoon RMS Finland Oy:n toimesta erillistilintarkastuksen. Syyt tähän olivat Keski-Pohjanmaan liitossa vuosina 2016-2017 hallintoviranomaisen seurantakäynneillä esille tulleet rakennerahastotoiminnan tulkintaristiriidat ja haasteet rakennerahastotoiminnassa. Hallintoviranomaisen tarkastuksessa esille tulleet havainnot ja johtopäätökset johtivat siihen, että Keski-Pohjanmaan liitto menetti Euroopan unionin välittävän toimielimen rakennerahastojen myöntövaltuudet. Keväällä 2018 tehdyn RMS Finland Oy:n erillistilintarkastuksen johtopäätöksenä oli se, että liiton rakennerahastotoiminnassa todettiin olevan lainvastaisuuksia, johtamisessa epätasa-arvoisuuksia ja liiton hallinnollisessa toiminnassa runsaasti parannettavaa.

Olin tullut valituksi Keski-Pohjanmaan liittoon 1.5.2018 tuolloin meneillään olleen maakuntien perustamisen valmistelutehtäviin. Toukokuun lopulla 2018 silloinen maakuntahallituksen puheenjohtaja tiedusteli minulta mahdollisuutta siirtyä hoitamaan maakuntajohtajan sijaisen tehtävää nopealla aikataululla. Siirryttyäni maakuntajohtajaksi kesäkuussa 2018 edellisen maakuntajohtajan irtisanouduttua, sain silloiselta maakuntahallitukselta 15.6.2018 järjestetyssä maakuntahallituksen kokouksessa selkeän tehtävän palauttaa liiton toiminta lain ja sopimusten mukaisesti toimivaksi, tasa-arvoiseksi ja oikeudenmukaiseksi normaaliksi työyhteisöksi. Tätä periaatetta olen noudattanut aina tähän saakka.

Aika ajoin ja yleensä sen seurauksena, että asiasta on virinnyt liiton sisäistä keskustelua, olen tarkistanut em. periaatteen noudattamisen maakuntahallitukselta ja sen puheenjohtajalta vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä. Tähän saakka olen toistuvasti saanut puheenjohtajistolta suoran vastauksen tiedusteluuni - säännöistä ei tingitä ja minun tulee toimia aiemmin työnantajaltani saamani ohjeistuksen mukaisesti.

4. Johtajasopimus

Keski-Pohjanmaan liiton ja välilläni on laadittu maakuntavaltuuston hyväksymä johtajasopimus, joka on allekirjoitettu 8.1.2021.⁴ Johtajasopimuksen kohdan 3 mukaan luottamustoimielimet, erityisesti niiden puheenjohtajat, tukevat maakuntajohtajan työtä

⁴ Ks. Johtajasopimus, liite 4.

ja asemaa liiton ylimpänä virkamiehenä. Tukiessaan maakuntajohtajan esimiesasemaa, luottamushenkilöt pidättäytyvät antamasta toimeksiantoja suoraan maakuntajohtajan alaisille, lukuun ottamatta luottamustehtävän hoitoon kuuluvia rutiiniluontoisia tehtäviä.

Johtajasopimuksen kohdan 6 mukaan maakuntahallituksen puheenjohtajisto ja maakuntajohtaja käyvät vuosittain kehityskeskustelun kunkin vuoden tammikuun loppuun mennessä. Keskustelussa arvioidaan maakuntajohtajan edellisen vuoden tavoitteiden toteutumista sekä määritellään tavoitteet ja tehtävien painopistealueet. Kehityskeskustelu on luottamuksellinen.

Osaltani näin on tapahtunut ja tähän mennessä palaute maakuntahallituksen puheenjohtajistolta toiminnastani ja maakuntavaltuuston asettamien tavoitteiden saavuttamisen osalta on ollut hyvää tai kiittävää.⁵

Kokonaisuutena arvioiden molempien sopimusosapuolten hyväksymän johtajasopimuksen tulisi luoda selkeyttä, turvaa ja luottamusta maakuntajohtajan työlle monimutkaisessa toimintaympäristössä turvattomuuden sijasta. Näin valitettavasti kuitenkin aina ei ole ollut, kuten kevään 2025 tapahtumat osoittavat.

5. Keski-Pohjanmaan liiton ammatillinen johtaminen

Kuntalain (410/2015) 38 § määrää kunnan johtamisesta. Säännöksen mukaisesti maakunnan liiton ammatillinen johtaminen koostuu kaikista niistä toimenpiteistä, joilla varmistetaan Keski-Pohjanmaan liiton perustehtävän toteutuminen.

Keski-Pohjanmaan maakuntavaltuuston 27.4.2017 tekemän päätöksen mukaisesti (täydennys 26.4.2018, päivitys 8.11.2018, päivitys 26.11.2020) Keski-Pohjanmaan liiton hallinnon ja toiminnan järjestämisessä sekä päätöksenteko- ja kokousmenettelyssä noudatetaan 1.1.2019 voimaan astuneen hallintosäännön määräyksiä, ellei laissa ole toisin säädetty.

Keski-Pohjanmaan liitossa on maakuntastrategiaan ja -ohjelmaan perustuva, kokonaisvaltainen ja jatkuvaan kehittämiseen kannustava johtamisprosessi. Siihen liittyy tavoitteiden asettaminen ja mittaaminen, toimintatavat, seuranta, palaute, motivointi ja palkinta. Maakuntajohtajan tärkein tehtävä on toimeenpanna kuntien perussopimuksessa määrättyjä ja erityisesti maakuntavaltuuston vuosittaisessa toimintasuunnitelmassa asettamia tehtäviä Keski-Pohjanmaan liiton hallintosäännön mukaisesti toimien. Näihin periaatteisiin käytännön tasolla kuuluu:

- Organisaation suorituksen parantaminen yksilöitä, tiimejä ja työyhteisöä kehittämällä
- Valmentava johtaminen tavoitteiden saavuttamisen ja itseohjautuvuuden tukena
- Esimerkillä johtaminen, johtaminen viestintänä (innostavuus, luottamus)
- Analysoidun tiedon hyödyntäminen mm. vuorovaikutuksellisen ja synergisen johtoryhmätyön tukena (ns. tiedolla johtaminen)
- Kyvykkyyksien johtaminen, työ- ja oppimispolkujen ja liikkuvuuden edistäminen, seuraajasuunnittelu (kriittisten tehtävien jatkuvuuden varmistaminen, osaamisen ja hiljaisen tiedon siirtäminen)
- Mm. yksilö- ja ryhmätason tavoite- ja kehityskeskustelut, esim. tiimeittäin.

Olen omalta osaltani ollut vahvasti sitoutunut johtamaan maakunnan liiton hallintoa, taloudenhoitoa ja muuta toimintaa maakuntahallituksen alaisena ammatillisesti ja

⁵ Ks. Maakuntajohtajan kehityskeskustelu 2025, liite 5.

maakuntavaltuuston hyväksymien maakuntastrategian, maakuntaohjelman ja vuosittaisten toiminta- ja taloussuunnitelman mukaisesti niin hyvin, kuin olen kyennyt. Asia on todettu myös vuosittaisten maakuntavaltuuston tilinpäätösten hyväksymisen yhteydessä.

Otettuani maakuntajohtajan tehtävät vastaan kesällä 2018, minulle tuotiin ilmi, ettei aiempi maakuntajohtaja ollut riittävästi informoinut maakuntahallitusta sen päätöksentekovastuuseen liittyvistä asioista. Tämän asian olen itse halunnut korjata ja olen hyvin matalalla kynnyksellä informoinut maakuntahallitusta liiton ammatilliseen johtamiseen liittyvistä asioista, salaamatta mitään. Kyse on ollut luottamuksen rakentamisesta liiton poliittisiin päätöksentekijöihin.

Olen myös säännöllisesti kuukausittain saattanut maakuntahallituksen tietoon liiton toiminnan suoritusvaiheen pitämässäni ajankohtaiskohtauksissa sekä asettanut keskusteluun sellaiset lausunto tms. asiat, jotka olen nähnyt tärkeää saattaa maakuntahallituksen poliittisen johtamiseen piiriin. Välillä ajankohtaiskatsaukset ovat olleet laajojakin, koska olen nähnyt tärkeänä osallistaa maakuntahallitusta meneillään olevien asioiden valmisteluun ja linjausten saamiseksi. Kyse on ollut nimenomaan halusta tukea maakuntahallitusta sen poliittisessa päätöksenteossa selkeyttämällä eri hankkeiden ja asioiden vaikutuksia Keski-Pohjanmaan maakunnan kehittämiseen.

6. Keski-Pohjanmaan liiton johtamis- ja hallintorakenne 2023

Siirryimme vuoden 2023 alusta Keski-Pohjanmaan liitossa uudistettuun liiton johtamis- ja hallintojärjestelmään, jossa tulosalueen johtajat johtavat omia tiimejään.⁶ Tämä oli myös yksi suunnitelluista toiminnan parantamistoimenpiteistä. Uudistus on ollut tuloksiltaan myönteinen. Maakuntajohtajalla on kolme (3) suoranaista alaista: suunnittelujohtaja, elinvoimajohtaja ja hallintojohtaja. Suunnittelujohtaja, elinvoimajohtaja ja hallintojohtaja johtavat ja vastaavat tiimeistä, johtavat oman henkilöstönsä toimintaa ja vastaavat tiimeille annettujen tehtävien toteuttamisesta.

Liitossa työn tekemistä johdetaan ja työtä tehdään em. perusteiden mukaisesti sekä tiimeille annettujen tehtävien ja vastuiden mukaisesti. Viime kädessä työn ohjausta säätelee työnjohto-oikeus eli direktio-oikeus, joka antaa työnantajalle lain takaaman oikeuden johtaa työtä ja antaa työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä työntekijöille; työnantaja päättää mitä, miten, missä, mihin aikaan ja ketkä työtä tekevät. Työn tekemisen toteuttamisperiaatteista, aikatauluista ja tiimien valmistelun yhteensovittamisesta keskustellaan Keski-Pohjanmaan liiton johtoryhmässä noin kahden viikon välein, maakuntajohtajan ja tiimien johtajien keskinäisissä palavereissa toistuvasti, tarvittaessa useita kertoja viikossa sekä koko henkilöstön kesken kuukausittain toimistokokouksissa. Tilaisuuksista laaditaan muistiot.

Maakuntajohtaja johtaja liiton kokonaisuutta kuntalain (410/2015) 38 §:n mukaisesti. Korostan, että lähiesihenkilöillä on tehtävä ja vastuu tiimeille johtamis- ja hallintojärjestelmässä, liiton toimintasuunnitelmassa maakuntavaltuuston hyväksymien sekä vuosittain tammikuussa maakuntajohtajan ja lähiesihenkilöiden välillä käydyissä kehityskeskusteluissa sovittujen asioiden ja tehtävien toteuttamisesta, kuten myös oman tiimin henkilöstön esimiestoiminnasta.

⁶ Ks. KPL JOHA 2023 kuvaus, liite 6.

7. Henkilöstön vastuu viran- ja tehtävien hoidosta

Viranhaltijan ja työntekijän tehtävistä on säännelty Keski-Pohjanmaan liiton hallintosäännössä, viran tai tehtävän perustamispäätöksessä tai muussa päätöksessä. Poikkeuksia virantoimitusvelvollisuuteen muodostaa viranhaltijan esteellisyys, virantoimituksen keskeytymistilanteet, kuten virkavapaus ja lomautus sekä virkatehtävistä kieltäytyminen esimerkiksi uskonnollisen tai eettisen vakaumuksen takia. Vastaavalla tavalla työntekijöiden lähes vastaavat velvollisuudet ovat säädetty työsopimuslain 3. luvun 1 §:ssä. Sen mukaisesti työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Kaiken kaikkiaan henkilöstölle on painotettu työn tekemisen periaatteista toistuvasti ja lukuisia kertoja hyvän ja laadukkaan valmistelun toteutumiseksi.

Keski-Pohjanmaan liitossa hallintosäännön mukaan viraston lausunnot valmistelevat tiimien asiantuntijat ja hyväksyy maakuntajohtaja. Keski-Pohjanmaan liitto on saanut laajasti ja erityisesti kuntajohtajilta hyvää palautetta laadukkaasti laadituista kannanotoista ja lakien säätämiseen liittyvistä lausunnoista. Tämä on helpottanut erityisesti kuntien huolia vireillä olevien lukuisien lainsäädäntöhankkeiden vaikutuksista kuntien tehtävien hoitamisessa. Keskeinen haaste asiantuntijavalmistelussa on ollut valmistelun toimeenpano. Keski-Pohjanmaan liitolta pyydetään lakisääteisiä lausuntoja esimerkiksi EU-tason hankkeisiin, valtakunnallisiin suunnitelmiin ja hankkeisiin, lainsäädännön kehittämiseen ja maakuntakaavoitukseen. Viraston näkemyksen esittäminen pyydettyyn asiaan vaatii usein laajaa tietopohjaa, jonka vuoksi valmistelua tehdään usean valmistelukierroksen myötä, välillä tiivinkin aikataulun mukaisesti lausunnon pyytäjistä johtuvista syistä. Palautetta tiimien johtajille ja asiantuntijoille annetaan rakentavasti ja valmistelussa olevien asiakirjojen laatua parannetaan.

Näkemykseni on, että liiton ja toimialojen tehtävien laadukkaasta valmistelusta huolehtiminen ja työstä palautteen antaminen on myös esimiestyöhön kuuluva olennainen tehtävä, jota kukaan lähiesihenkilö tai maakuntajohtaja ei voi sivuuttaa tai jättää toteuttamatta. Uudistettavana olevassa hallintosäännössä lausunnotyö on suunniteltu annettavan lähiesimiesten vastuulle heidän vastuullansa olevissa asioissa. Tällöin liiton lausuntoja antavat ja hyväksyvät suunnittelujohtaja, elinvoimajohtaja ja hallintojohtaja maakuntajohtajan sijasta. Tämä on riski liiton lausuntojen yhtenäisyyden näkökulmasta, mutta toisaalta delegoi lausuntovaltaa tiimien esihenkilöille ja asiantuntijoille.

Olen omassa toiminnassani maakuntajohtajana painottanut lähiesihenkilöille ja henkilöstölle maakunnan liiton yleisten arvojen ja työskentelyperiaatteiden merkitystä, jotka koskevat liiton virkamiehiä ja työntekijöitä sekä ko. rooleissa toimimista julkisen vallan käyttäjinä kaikilla toiminnan tasoilla ja erityisesti suhteessa jäsenkuntiin. Liiton toteuttaman julkisen toiminnan tulee olla arvolähtöistä ja eettisesti korkeatasoista siten, että se täyttää mm. puolueettomuuden, riippumattomuuden ja tasapuolisuuden vaatimukset.

Olen myös tuonut esille liiton lakisääteisten tehtävien hoidossa asioiden jouhevaa ja laadullisesti hyvää valmistelua siten kuin kunnallisesta viranhaltijalain 17 §:ssä asiasta säädetään. Sen mukaisesti viranhaltijan on suoritettava virkasuhteeseen kuuluvat tehtävät asianmukaisesti ja viivytyksettä noudattaen säännöksiä ja määräyksiä sekä työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Tätä kutsutaan virantoimitusvelvollisuudeksi, joka on viranhaltijan päävelvoite. Periaate ulottuu myös työsopimussuhteisiin. Se merkitsee sitä, ettei viranhaltija tai työntekijä saa laiminlyödä

tehtäviään. Viranhaltijan ja työntekijän on suoritettava hänelle kuuluvat tehtävät itse, eikä niitä voida siirtää muiden hoidettavaksi. Muutamien henkilöiden osalta tämän periaatteen noudattamisessa on ollut toistuvasti vaikeuksia, kuten on ilmennyt esimerkiksi 6. vaihemaakuntavalmistelun osalta.

8. Työyhteisötoiminnan kehittäminen

Keski-Pohjanmaan liiton toimintaohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseksi ja vaikeiden työyhteisöasioiden kohtaamiseksi on hyväksytty maakuntahallituksessa 23.10.2006 ja tullut voimaan 1.11.2006.⁷

Olemme käsitelleet liitossa viimeisen kahden vuoden aikana henkilöstön kanssa oman toiminnan parantamista, joissa olemme myös edistyneet. Olen huolella kuunnellut henkilötön toiveita ja saattanut niitä myös maakuntahallituksen tietoisuuteen. Esimerkiksi etätöiden määrää on lisätty, työajan seurannassa on siirrytty kunkin työntekijän etätöissä mobiilisti tekemään työajan seurantaan, joustavuutta lisätty kasvattamalla työaikapankin tuntisaldoa 20:stä KVTES:n mahdollistamaan enimmäismäärään 50:een ja asiantuntijoiden vastuuta tehtävien hoidossa on lisätty. Kaikki nämä ovat tehty KVTES:n määräyksiä noudattaen. Käytännössä kaikki KVTES:n sallimat paikallisen sopimisen mahdollisuudet ovat käytössä.

Olemme myös yhteisesti sopineet siitä, että jos joku tuntee kärsivänsä epäasiallisesta kohtelusta tms., niin asiasta tulee jättää ilmoitus siten, kuin liiton ohjeistus asiasta ohjeistaa. Myös maakuntahallituksen puheenjohtaja on vahvasti viestinyt samasta asiasta henkilöstölle veto- ja pitovoimatilaisuuksien yhteydessä.

Yhtään häirintäilmoitusta liitossa tai minun kohdistuen ei ole vuonna 2024 tai sitä ennen jätetty. Ilmoituksen kokemastaan häirinnästä maakuntaliiton hallituksen puheenjohtajalle 02.04.2025 on tehnyt ilmoituksensa maakuntahallituksen puheenjohtajalle sen jälkeen, kun maakuntahallituksen puheenjohtaja Timo Pärkkä on 17.03.2025 lähettänyt liiton henkilöstölle viestin, missä puheenjohtaja toteaa seuraavaa:

"Muistutan vielä, että työntekijällä on mahdollisuus ja oikeus tehdä omalta osaltaan ilmoitus mahdollisesti henkilökohtaisesti kokemastaan epäasiallisesta ja/tai häiritsevästä käyttäytymisestä. Kynnyksen tällaisen ilmoituksen tekemiseen tulisi olla hyvin alhainen. Tällaisen ilmoituksen voi tehdä myös vapaamuotoisesti ja toimittaa suoraan minulle sähköpostilla".

Edellä esitetystä on todettava, ettei asiassa ole menetelty liiton toimintaohjeen mukaisesti. Ei myöskään tätä ennen ollut ilmoittanut kokemastaan häirinnästä liiton toimintaohjeen mukaisesti suoraan maakuntajohtajalle eikä myöskään omalle esimiehelle. Myöskään ilmoituksessaan kerro sitä, milloin hänen kokemansa häirintä on tapahtunut.

Pidän liiton työhyvinvointia aivan keskeisenä strategisena tavoitteena; onhan kyse asiantuntijaorganisaatiosta. Työhyvinvointi on liitossa vaikuttavien kaikkien eri toimijoiden työssä tapahtuvaa yhteistoimintaa, jolla henkilöstö, esimiehet ja työyhteisö sekä työhyvinvoinnin kumppanit (= TyöPlus/Mehiläinen) edistävät ja tukevat työ- ja toimintakykyä, oppimista, uudistumista ja työn hallintaa työelämän eri vaiheissa. Kyse on myös johtajuuden, osaamisen, työkyvyn ja toimintatapojen systemaattisesta,

⁷ Ks. Toimintaohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseksi ja vaikeiden työyhteisöasioiden kohtaamiseksi, liite 7.

kokonaisvaltaisesta kehittämisestä, tavoitteiden asettamisesta sekä strategisesta työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamista. Siksi myös KPL JOHA 2023 uudistus oli välttämätöntä suorittaa. Uudistetussa KPL JOHA 2023 -organisaatiossa on paremmat mahdollisuudet työyhteisön, henkilöstön ja esimiesten vuorovaikutteisen arjen toiminnan ohjaamiseen, kun työntekijöiden määrää on ollut mahdollisuus lisätä ja alaisten määrä lähiesihenkilöä kohden on kyetty optimoimaan.

Vuoden 2024 keväällä toteutettiin Keski-Pohjanmaan liitossa suunnatun työpaikkaselvityksen seurantakysely. Vastaavia kyselyjä on toteutettu liitossa viime vuosikymmenen aikana säännönmukaisesti, tavoitteena oman toiminnan parantaminen. Vuoden 2024 kyselyn tulokset käytiin henkilökunnan kanssa läpi Työplus Oy:n johdolla 12.8.2024 sekä käsiteltiin maakuntahallituksen kokouksessa 19.8.2024. Kyselyyn vastasi 19 työntekijää 20:stä. Kyselyn yhteenvetona TyöPlus Oy:n työpsykologi totesi, että työpaikan psyykkiset ja vuorovaikutukselliset kuormitustekijät olivat selvästi Keski-Pohjanmaan liitossa vähentyneet. Siksi minulle on täydellinen yllätys, että tarkastuslautakunta päätyi tutkimaan asiaa loppuvuonna 2024 aluesuunnittelupäällikkö Kiviniemen sitä vaatiessa. Itse en ole ollut tarkastuslautakunnan selvitystyöstä tietoinen saatikka, että minulle olisi suotu mahdollisuutta asiaa mitenkään kommentoida. Sain tiedon asiasta sekä tarkastuslautakunnan LSSAVI:lle jättämästä työsuojeluilmoituksesta ensimmäistä kertaa vasta 17.2.2025 pidetyn puheenjohtajistokokouksen aluksi. Tarkastuslautakunta ei myöskään ole kuullut minua kuulemisperiaatteen mukaisesti miltään osin kyseisen prossin aikana taikka mahdollistanut asiasta keskustelua ennen tarkastuslautakunnan työsuojeluilmoituksen jättämistä. Olen pyytänyt tarkastuslautakunnan laatiman selvityksen johtopäätöksiä käyttööni sekä maakuntahallitukselta että nyt tilapäisen valiokunnan puheenjohtajalta, mutta pyyntöni ei jostain syystä ole suostuttu.

Työterveyshuollon, kuntoutustoimijoiden ja muiden asiantuntijakumppaneiden tarjoama tuki, toimivat verkostot, arjen työkyvyn ylläpito, virkistystoiminta ja työpaikkaruokailujärjestelyt tuottavat hyötyä työnantajalle. Varhainen puuttuminen ja välittäminen, jota on tehty menestyksellisesti

selvittäminen maakuntajohtajan, työntekijän ja työterveyshuollon välillä) sekä ongelmatilanteiden hallinnan ja ennaltaehkäisyn esillä pitäminen. Näen myös, että jatkossa Mehiläisen työterveyspalvelut tukevat Keski-Pohjanmaan liiton ja työyhteisön kehittämistä.

Mikäli joku työntekijöistä on kokenut maakuntajohtajan työnohjauksen negatiivisena, totean Työturvallisuuskeskuksen antaman ohjeistuksen⁸ mukaisesti, että epäasiallista kohtelua eivät ole esimerkiksi:

- työnantajan työnjohto-oikeuden perusteella tekemät asialliset päätökset, vaikka tämä voidaan kokea epäasialliseksi tai ikäväksi
- työhön liittyvä asiallinen, kriittinenkin palaute
- työnantajan kurinpidolliset toimenpiteet (esimerkiksi varoitus), kun niihin on ryhdytty asiallisin perustein
- työnantajan määräämä tutkimus työkyvyn selvittämiseksi sen jälkeen, kun työnantaja on keskustellut työntekijän kanssa työnteossa ilmenevistä ongelmista
- ihmisten väliset työhön liittyvät näkemuserot ja erimielisyydet, vaikka ne koettaisiinkin loukkaavina
- työhön ja työtehtäviin liittyvä pulmien ja ongelmien, esimerkiksi epäasiallisen kohtelun, yhteinen käsittely.

⁸ Ks. <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus/tyoympariston-turvallisuus/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu>.

Jokaisella työyhteisön jäsenellä on Keski-Pohjanmaan liitossa velvollisuus toimia siten, ettei kiusaaminen kannattaisi ja ettei sitä ylipäänsä esiintyisi. Tämä asia on tuotu esille henkilöstölle lukuisia kertoja eri tilanteissa, viimeksi maakunnan liiton veto- ja pitovoimatyön yhteydessä elokuussa 2024. Tietooni ei viime syksyn aikana ole tuotu yhtäkään tapausta, jossa avoimen puheeksi ottamisen periaatteen mukaisesti olisi syytä arvioida epäasiallisen käyttäytymisen ilmenneen. Yhden lähiesimiehen osalta tietooni on saatettu työntekijän osalta tilanteita, joiden osalta olen käynyt keskustelun kyseisen lähiesimiehen kanssa.

Edellä esitettyyn viitaten, kysynkin kuinka esihenkilö tai johtaja itse voi käytännössä kitkeä ja jopa ennaltaehkäistä sellaisten henkilöiden häiritsevää tai epäasiallista käytöstä, jotka erilaisin keinoin väittävät esimiehen toimivan väärin työnantajan edustajana ja etenkin tilanteessa, jossa eivät saata asiaa ko. esihenkilön tai johtajan tietoisuuteen?.

Olen tuonut esille henkilökohtaisissa kehityskeskusteluissani, että työyhteisössä on yksittäisiä henkilöitä, jotka kohdistavat minuun ja toimintaani jatkuvasti kritiikkiä, mustamaalauksia ja arvostelua. Siksi en ihmettele, että nämä näkemykset tulivat esille myös kuulemisissa. Olen myös tuonut kehityskeskusteluissa maakuntahallituksen puheenjohtajalle esille tarkastuslautakunnan minuun henkilönä kohdistaman kriittisen ja tarkoitushakuisen arvostelun, joka on jatkunut koko valtuustokauden.

Olemme Keski-Pohjanmaan liitossa tuoneet viime vuosien aikana esille toistuvasti ja lukuisia kertoja puheeksi ottamisen merkityksestä, kun lähtökohta on se, että työpaikalla kaikki käyttävät työpaikan toimintamalleja. Puheeksi ottamisen yhteiset periaatteet ja toiminta eri rooleissa on määritetty liitossa voimassa olevissa ohjeistuksissa, esim. hallintosääntö, varhaisen puuttumisen malli, epäasiallisen käyttämisen toimintaohje ja viimeisimmäksi liitossa sovitut veto- ja pitovoimatyön periaatteina. Menettelytapaa, jossa puheeksi ottamista ei toteuteta sovitulla tavalla liiton sisäisenä henkilöstöprosessina vaan prosessi ohitetaan ja viedään esimerkiksi tarkastuslautakunnalle suoraan käsiteltäväksi, en voi pitää oikeana.

Tuon kehittämistarpeena esille, että keinoja, joilla puututaan tilanteisiin, kun esihenkilön tai johtajan toiminnasta huhutaan perättömiä, ei ole erikseen Keski-Pohjanmaan liitossa määritetty. Mitä johdon kuuluu sietää ja mitä ei? Väite, että pomo kiusaa, voi jo itsessään olla tarkoitushakuista kiusaamista, jonka taustalla voivat olla yksilön henkilökohtaiset intressit tai halu ns. "antaa takaisin". Myös toistuvat asian esille nostamiset kielteisessä merkityksessä tai ilmoitukset vaikkapa tarkastuslautakunnalle taikka tietyille luottamusmiehille voivat olla kiusaamista. Miten niihin tulisi reagoida? Myös nimettömästi toteutetut TIKKA-kyselyt ja anonymisoidut raportit muodostavat haasteen esimiesten oikeusturvalle. Onko edes mahdollisuutta aidosti puolustautua, kun jotkut henkilöt kohdistavat maakuntajohtajaan perusteetonta arvostelua kyselyn kautta?

9. Poikkeuksellinen toimintavuosi 2024

Keski-Pohjanmaan maakuntavaltuusto hyväksyi Keski-Pohjanmaan liiton toiminta- ja taloussuunnitelman 27.11.2023 (13 §). Keski-Pohjanmaan liiton tehtävien hoito ja toiminnan järjestelyt suunniteltiin maakuntavaltuuston hyväksymän toiminta- ja taloussuunnitelman mukaisesti.

Keski-Pohjanmaan liiton vuoden 2024 toiminta oli poikkeuksellinen aikaisempiin vuosiin verrattuna. Työskentelyä kuormitti liiton perustehtävien lisäksi myös maakuntajohtajalle määrätyn Manner-Suomen maakuntajohtajien puheenjohtajuus, Itä- ja Pohjois-Suomen maakuntien puheenjohtajuus, Pohjois-Suomen maakuntien puheenjohtajuus sekä

Pohjalaismaakuntien (Etelä-Pohjanmaa, Keski-Pohjanmaa, Pohjanmaa) YTA-alueen puheenjohtajuus. Näiden seurauksena Keski-Pohjanmaan liitto poikkeuksellisen suuren määrän lisätehtävien valmistelusta ja toteuttamisen johtamisesta. Lisäksi maakuntajohtajana toimeenpanin vahvaa EU-tason vaikuttamista Brysselissä kriittisten mineraalien OECD-ryhmässä EU:n CRMA-asetuksen⁹ toimeenpanossa.

Saimme näkyvyyttä ja vaikuttavuudellemme tukea laajasti EU:ssa ja komission aluekehittämisen pääosasto perehtyi Keski-Pohjanmaan maakunnan kehittämiseen 3.-4.6.2024 saadun palautteen perusteella onnistuneesti toteutuneessa tapahtumassa. Matkailun kehittämiseksi Keski-Pohjanmaan liitto isännöi johdollani 26 Interreg Europe matkailuhankkeen 8.-10.7.2024 toteutusta maakunnassa.

Näiden lisäksi saimme talvella 2024 tehtäväksi Valtioneuvoston kanslialta (VNK) Pohjois-Suomen maakuntien osalta koordinoita Pohjoisen Suomen ohjelman maakuntakohtaisia valmisteluja. Tehtävä perustui PM Petteri Orpon hallitusohjelmaan. VNK antoi sen yllättäen tammikuussa 2024 suunniteltavaksi maakunnille eikä työhön ollut kyetty varautumaan edellisen vuoden marraskuussa Keski-Pohjanmaan liiton valtuuston hyväksymässä toimintasuunnitelmassa. Tästä työstä suoriuduttiin kuitenkin hyvin. Henkilökohtaisesti VNK:lta saamani palaute oli kiittävää.

Kaikki em. tarkoitti merkittävää määrää maakuntien toiminnan, kannanottojen ja lausuntojen valmistelua ja koordinoitua Keski-Pohjanmaan liiton johdolla. Konkreettisesti viime vuoden merkittävät lisävelvoitteet näkyivät omalta osaltani siten, että suoritin viime vuoden elokuun 18:sta ja joulukuun 19. päivän välillä yli 50 matkustuspäivää maakunnan sisällä, maakunnasta ulos ja Eurooppaan. Tästä johtopäätöksenä oli, että en ole pystynyt olemaan mukana liiton sisäisessä toiminnassa ja valmistelussa siinä määrin, kuin ehkä olisi ollut tarpeen, vaikkakin johtoryhmässä valmistelua on koordinoitu säännöllisesti. Puheenjohtajavastuiden ja -tehtävien valmistelu ja hoitaminen on saattanut aiheuttaa myös epätietoisuutta ja aiheuttanut lisäkuormitusta joissakin liiton henkilöissä. Maakuntahallituksen puheenjohtajan ja maakuntajohtajan välillä tammikuussa 2025 käydyssä kehittämisseskustelussa maakuntahallituksen puheenjohtajan antama palaute viime vuoden toiminnan johtamisesta ja onnistumisesta oli hyvää.¹⁰

Uudistetun KPL JOHA 2023 -tehtäväjaon mukaisesti olen maakuntajohtajana kyennyt toteuttamaan maakuntajohtajan tehtävään olennaisesti kuuluvaa maakunnan edunvalvonta- ja vaikuttamistehtävää aikaisempaa paremmin ja vaikuttavammin.

Vuoden 2024 tehtävien aiheuttama kuormittavuus kohdistui erityisesti tiettyihin valmistelussa mukana olleisiin liiton viranhaltijoihin ja työntekijöihin, kuten erityisesti suunnittelujohtajaan ja johdon sihteeriin. Kuormittavuus aiheutui erityisesti siitä syystä, että samalla, kun vastasimme puheenjohtajuuksien toiminnan ja tapahtumien valmistelusta, toimeenpanimme maakunnan liiton keskeistä strategista suunnitteluprosessia ja maakuntakaavoitusta, toimialojen perustehtävien hoitamista unohtamatta. Tämä on tarkoittanut tarvetta entistä dynaamisempaan ja kunkin valmistelivan vastuullisempaan ja priorisoidumpaan työtehtävien suunnitteluun ja valmistelun edistämiseen, johon kiinnitettiin esimiestyössä paljon huomiota.

Ei siis ole ihme, että kuormittavuudella on ollut vaikutusta liiton sisäiseen työyhteisötoimintaan, vaikka tätä tunnistettua riskiä on pyritty lieventämään hyvällä suunnittelulla ja ennakoinnilla koko toimintavuoden aikana. Lähiesikilöille on tässä

⁹ Ks. <https://tem.fi/kriittisetraakaaineet>.

¹⁰ Ks. Maakuntajohtajan kehityskeskustelu 2025, liite 5.

yhteydessä korostettu delegoinnin merkitystä ja kaikkien tiimien asiantuntijoiden mukaan ottoa valmisteluun. Samalla se on ollut hyvä mahdollisuus kehittää asiantuntijoiden osaamista ja ammattitaitoa.

Omaa jaksamistani viime syksynä rasitti

on ollut työantajan edustajien tiedossa.

10. Maakuntakaavan valmistelussa esille tulleet haasteet ja vaikutukset

Tuon erikseen esille 6. vaihemaakuntakaavan valmistelun tilannetta vuoden 2024 aikana, koska sillä voi arvioida olleen vaikutuksia myös liiton työilmapiiriin.

Keski-Pohjanmaan liiton johtamis- ja hallintorakenteen 2023 sekä viranhaltijoiden hyväksytyjen tehtäväkuvien mukaisesti suunnittelujohtaja vastaa maakuntakaavoituksen edistämisestä ja valmistelusta. Tämä on selkeästi määrätty suunnittelujohtaja Vilkunan viranhoidtomääräyksen tehtäväkuvassa sekä vuosittain sovittu kehityskeskusteluissa.¹¹

lähiesimies on suunnittelujohtaja. Suunnittelujohtaja on vastannut siitä, että 6.vaihemaakuntakaavan valmistelu etenee, kuten asiasta on sovittu vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä. on vastannut valmistelun toimeenpanosta, yhteistyössä liiton ympäristösuunnittelijan ja liikennesuunnittelijan sekä kuntien kanssa yhdessä alueidenkäytön suunnitteluryhmässä toimien. Asia on kirjattu Vilkunan ja välillä laadittuun kehityskeskustelumuistioon.

Vuonna 2023 Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstökokoonpanoon lisättiin neljä (4) uutta tehtävänhoitajaa (ympäristösuunnittelija, liikennejärjestelmäsuunnittelija, digitalisaatiosuunnittelija ja ennakointiasiantuntija) liiton toiminnan tarpeista ja lainsäädännön vaatimuksista johtuen. Näistä kolme on suunniteltu toimimaan myös osana aluerakennetta koskevassa suunnittelua ja tiimiä, koska ympäristö, liikenne ja digitalisaatioasiat liittyvät oleellisesti aluerakenteen ja maakuntakaavoituksen edistämiseen. Siten maakuntakaavoituksesta vastaavana viranhaltijana on ollut mahdollisuus käyttää kaikkia näitä voimavaroja maakuntakaavan valmistelun tukena.

Minulle saatetun tiedon mukaan suunnittelujohtaja on asiassa useaan kertaan myös ohjeistanut sekä tehtävän hoitamiseksi ja aikataulun toteutumiseksi¹². Vilkuna on lähiesihenkilönä tuonut minulle useita kertoja esille tuskastumisensa hänen antamien tehtävien hoitamiseksi jouduttu huomauttamaan kirjallisesti tammikuussa 2024 hänen jäätyänsä ilmoittamatta pois kokouksista ja työtehtävistä. Hänen antamansa selvityksen perusteella luvattoman poissaolon syy oli hänen oman talonsa lämmitys pakkasten kiristyttyä väite siitä, että hän olisi joutunut tekemään työtä yksin, on perusteeton. Esim. ympäristösuunnittelija Luusua on minulle ja suunnittelujohtaja Vilkunalle kertonut, että hän on kiinnostunut tekemään kaavatyötä, mutta häntä ei ole siihen toimesta otettu mukaan.

¹¹ Ks. liitteet 8 ja 9, Vilkuna KEKE 2024 ja 2025.

¹² Ks. Vilkunan kirjauksesta innetuista tehtävistä, liite 10.

Lokakuussa 2024 sain taloushallinnolta yllättäen tietää, että oli saanut aikaan maakuntakaavan valmistelussa mittavan taloudellisen menetyksen maksattamalla palveluntuottajalle Ramboll Finland Oy:lle lähes kaksinkertaisen palkkion liiton varoista.

Olin siihen saakka toiminut asiassa hyvässä uskossa, luottaen valmisteluun maakuntakaavan edistämiseksi ja vilpittömässä mielessä saattanut myös valmistelutilanteen maakuntahallituksen tietoon siten, kuin se on minulle Vilkun ja osalta kerrottu.¹³

En ole mikromanageerannut asiassa, mutta olen joutunut puuttunut asian valmisteluun tilanteessa, jossa viranhaltijasta johtuvat talouden ja toimivallan ylitykset olivat liiton kannalta merkittävät sekä sen vuoksi, että kyseessä oli liiton ja sopimusosapuolen välillä solmitun palvelunostosopimuksesta poikkeaminen sopimusosapuolen vaatimuksen takia. Asia saatettiin maakuntahallituksen tiedoksi 20.1.2025 (7 §)¹⁴.

Koska asiassa oli kyse myös tekemästä toimivallan ylityksestä ja hankintaan suunniteltuun ja toimittajan kanssa sovitussa palvelusopimuksessa sovitun hinnan merkittävästä ylityksestä, olin pakotettu viemään asian maakuntahallituksen käsittelyyn.

Tarkastuslautakunnan puheenjohtaja on pitänyt asian käsittelyä maakuntahallituksessa ja vielä julkisesti asiana, joka ”katkaisi hänen kamelin selkänsä”. Saatan tilapäiselle valiokunnalle tiedoksi, että velvoitin hallintojohtajaa selvittämään asian käsittelyn lain asettamat periaatteet ja julkisuuden Kuntaliitosta, joka totesi asian olevan sellainen, että käsittelyn tulee olla julkinen. Myös oikeuskäytännössä ja Eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisuisissa on ratkaisu ollut sama, kuten myös viimeaikaisissa vastaavissa tilanteissa esimerkiksi Ylivieskan kaupungilla.

Maakuntahallituksen puheenjohtajan johtamassa kuulemistilaisuudessa 3.2.2025 klo 15.00 – 15.40, myönsi toimivallan ylityksen.¹⁵

Maakuntahallitus totesi päätöksessään, että on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä 6. osavaihemaakuntakaavan edistämiseksi hallitusti ja aikataulussa eteenpäin. Maakuntahallitus myös totesi, että on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä. Projektinhallinnassa on ollut puutteita ja viherrakenneselvityksen, maisemaselvityksen ja Natura-selvityksen tekijän Ramboll Finland Oy:n kanssa sovitussa budjetissa ja aikataulussa pysymistä on valvottu puutteellisesti. Puutteet tiedonvälityksessä mm. tapahtuneista ylityksistä ja lisätöiden kustannusarvioista tiedottaminen työnantajalle oli yli kuusi viikkoa myöhässä ylitti toimivaltansa viherrakenneselvityksen lisäksi myös maisemaselvityksen lisätöiden hyväksymisessä. Natura-selvityksen osalta lopullinen taloudellinen menetys on vielä tarkentumatta, mutta koko prosessin arvioidaan tuottavan Keski-Pohjanmaan liitolle noin 150 000 euron ylimääräisen kustannuksen. Taloudellinen menetys olisi ollut vielä suurempi, ellen maakuntajohtajana olisi saanut reklamoitua ja neuvoteltua tappiota osaselvitysten osalta puolet pienemmäksi, mitä Ramboll Oy Pohjanmaa alun perin vaati.

toimii liiton henkilöstön työsuojeluvaltuutettuna ja on siksi ollut keskeisessä roolissa henkilöstöön päin käsiteltäessä tässä vastineessa esitettyjä minuun kohdistettuja

¹³ Ks. Esim. maakuntahallituksen kokouksen pöytäkirja 16.12.2024 91 §.

¹⁴ Ks. Maakuntahallituksen pöytäkirja 20.1.2025, 7 §.

illemisestä laadittu pöytäkirja, liite 16.

syitä. Oma arvioni on, että toimesta henkilöstölle asiasta annettu kuva hänen viranhoidossa aikaansaamansa laiminlyöntinsä sisällöstä on väritetty hänelle itselleen sopivalla tavalla. Siten jotkut henkilöstöstä ovat voineet mieltää kohdistetut selvitystoimenpiteet kielteisinä ja epäasiallisina, vaikka kyse on ollut asianmukaisesta julkisen vallan käyttöön ja talouden hallintaan liittyvistä asioista ja vaikka syyt ja perusteet maakuntahallituksen julkiselle käsittelylle on tuotu esille henkilöstölle toimistokokouksessa.

11. Työhyvinvointia koskevien parantamistoimenpiteiden esitykset ja toimeenpano

Olen osaltani pyrkinyt edistämään ratkaisukeskeisesti työhyvinvoinnin palautumista liitossa, erityisesti maaliskuusta alkaen, kun yllättäen sain 17.2.2025 tietää tarkastuslautakunnan tekemistä henkilöstön kuulemisista loppusyksyn aikana. Olen myös saanut tiedon, että Kiviniemi on ollut kuulemisten käynnistymiseksi aloitteellinen. Minua ei ollut ennen tätä kuultu mitään osin asiassa saatikka, että siihen olisi kuulemisperiaatteen mukaisesti annettu minulle mahdollisuus.

Maakuntahallituksen puheenjohtaja Pärkkä ja Isotalus ml. muutamat maakuntahallituksen jäsenet ilmaisivat jo 17.2.20225 minulle, että he pohtivat tarkastuslautakunnan selvityksen perusteella onko maakuntajohtajalla enää luottamusta. Olennaista heillä on tulkintani mukaan ollut maakuntajohtajan syylliseksi osoittaminen parantamisratkaisujen tunnistamisen ja toteuttamisen sijasta.

Olen maakuntahallituksen nimeämän kuulemisryhmän (Timo Pärkkä, Erkki Huuki, Margita Lukkarinen) kutsumassa kuulemistilaisuudessa 14.3.2025 suullisesti ja 17.3.2025 heille kirjallisesti jättämässäni vastineessani tehnyt kehittämissesityksiä¹⁶ liiton työhyvinvoinnin seurannan ja raportoinnin parantamiseksi sekä esittänyt henkilöstön työyhteisötietoisuuden ja työhyvinvoinnin koulutuksen järjestämistä henkilöstölle. Käsittämäni asiat ovat tiedostona tämän sp:n liiteasiakirjassa näkyvissä ja liitteenä on esittämäni parantamiskohteet. Esitykseni ei saanut mitään vastakaikua käsittelyä.

Olen toistanut nämä esitykset suullisesti maakuntahallituksen kokouksessa 14.4.2025. Maakuntahallitus ei käsitellyt tai keskustellut parantamistoimenpiteistä. Maakuntahallituksen jäsen Leivo-Rintakorpi totesi kokouksessa asian käsittelyn yhteydessä, ettei hän usko asian korjautuvan ja lisäsi vielä, että "MKJ on pimittänyt maakuntakaavoitukseen liittyviä asioita hallitukselta". Mielestäni väite on pöyristyttävä, koska olen omasta mielestäni parhaan kykyni ja tietoni varassa kertonut säännöllisesti hallitukselle – myös vaikeat asiat – missä ollaan menossa¹⁷. Hallituksen puheenjohtaja Pärkkä ei ottanut esityksiäni käsittelyyn, vaikka toin ne esille kuulemisessa.

Koska itse pohdinnassani näin tärkeänä edistää asiaa henkilöstön työhyvinvoinnin parantamiseksi, tiedustelin maakuntajohtajan toimivallan puitteissa 19.5.2025 Keski-Pohjanmaan liitolle työterveyspalveluja tuottavan Mehiläinen Oy:ltä mahdollisuuksia toteuttaa em. palveluja. Sain sieltä työterveyslääkäriltä vastauksen, että Mehiläinen Oy:llä on mahdollisuus tarjota liitolle asiassa pyytämiäni organisaatiopsykologian palveluja.

Tässä vaiheessa kävin asiasta edelleen keskustelua myös puheenjohtaja Pärkän kanssa, koska maksulliset palvelut eivät ole halpoja, niihin ei ole osoitettu rahoitusta maakuntavaltuuston hyväksymässä vuoden 2025 TAE:ssa ja ennen kaikkea siksi, että tilanne poliittisesti oli ollut koko touko-kesäkuuna osaltani vaikea (esimerkiksi maakuntavaltuuston päätös 2.6.2025 tilapäisen valiokunnan perustamisesta).

¹⁶ Ks. Maakuntajohtajan kehittämissesitykset Pärkän kuulemisryhmälle ja maakuntahallitukselle, liite 11.

¹⁷ Ks. Esim. maakuntahallituksen kokouksen pöytäkirja 16.12.2024 91 § ja maakuntahallituksen pöytäkirja 20.1.2025, 7 §.

Yritin maakuntahallituksen puheenjohtaja Pärkälle vakuuttaa, että "Näkisin hyvänä, että henkilöstön keskittyvien tukitoimenpiteiden toteuttaminen voitaisiin käynnistää kesälomakauden jälkeen elokuussa. Muiden esittämien asioiden kehittäminen lienee järkevää toteuttaa uuden maakuntahallinnon toimesta." Esitykseni hän ei reagoanut eikä halunnut antaa tukeaan minulle minkään kehittävän toimenpiteen osalta.¹⁸

Siitä huolimatta, että Pärkkä ei ollut tässä vaiheessa valmis edistämään parantamisesitykseni mukaisesti liiton työhyvinvoinnin kehittämistä, olin yhteydessä Mehiläinen Oy:n liiton vastaavaan yhteishenkilöön asiassa ja pyysin häntä tutkimaan mahdollisuuksia saada nimenomaan organisaatiopsykologin palveluita liiton henkilöstön tueksi. Keskustelun perusteella yhteyshenkilö Solajoki ryhtyi toimeen ja sovimme, että ensi vaiheessa tehdään suunnattu työpaikkaselvitys liitossa lokakuun loppuun mennessä ja sen perusteella määritellään tarkemmin parantamistoimenpiteet, jotka toteutettaisiin loppusyksystä. Hän lupasi palata Mehiläinen Oy:n tarjouksella asiaan, kun liiton työterveyslääkäri palaa lomalta heinäkuun puolessa välin. Tämän vastineen jättämiseen mennessä en ole palvelunostotarjousta saanut.

Toin asian esille viraston päällikkönä LSSAVI:n työsuojelutarkastuksessa, joka piti esitystäni hyvänä. Toin heille myös esille, että maakuntahallituksen puheenjohtaja ei ole vielä hyväksynyt esitystäni, jossa yhteydessä he kannustivat osaltaan toimenpiteiden tekemiseen. Toin esille, että koko prosessin ajan olen halunnut keskittyä liiton sisällä tapahtuvaan asioiden käsittelyyn ja parantamiseen, en käymään asiaa mediassa läpi. He olivat myös tästä kanssani samaa mieltä, että asiat tulee ratkoa liiton sisällä.

On jokseenkin surullista se, että riippumatta siitä, että olen itse halunnut edistää asian ratkaisemista rakentavasti, minulle välittyy väistämättä keskeisten luottamuselinten puheenjohtajien (Herlevi, Pärkkä ja Isotalus) toiminnasta kuva, että liiton poliittisessa käsittelyssä ei ole haluttu aidosti keskittyä tilanteen korjaamiseen rakentavasti ja ratkaisukeskeisesti vaan on keskitytty kaikkiin keinoin saamaan maakuntajohtajan asema epäluottamuksen alaiseksi ja maakuntajohtaja irtisanoutumaan tehtävästään - riippumatta siitä, kuinka hyviä tuloksia on saatu liiton toimesta aikaiseksi.

¹⁸ Ks. Sähköpostikeskustelu Kaiponen – Pärkkä, liite 12.

ASIAN KÄSITTELY JA TILAPÄISEN VALIOKUNNAN KUULEMISISSA ESITETYT VÄITTEET

1. Tausta

Minuun maakuntajohtajana kohdistuvaa epäluottamusta on sanoitettu autoritäärisenä johtamisena, puutteellisenä vuorovaikutuksena tai persoonaani ja käyttäytymiseeni liittyvänä arvosteluna. On myös esitetty epäilyjä liiton vuonna 2023 uudistetun johtamis- ja hallintojärjestelmän toimimattomuudesta, aikaisemman upseerin ammatin hoitamisen vaikutuksista johtamiseeni, ja viitattu mediassa poliittiseen taustaani.

Nykyisen valtuustokauden aikana toiminut tarkastuslautakunta on koko toimikautensa ajan ilmaissut puheissaan toimintaani kohtaan piilevää kritiikkiä ja epäluottamusta. Huolimatta siitä, että olen henkilökohtaisesti kiinnittänyt huomiota johtamiseeni ja työskentelytapoihini, tarkastuslautakunnan minuun osoittama epäluottamuksen kierre on jatkunut ilman, että siihen on ollut erityistä syytä.

Myös maakuntahallituksen puheenjohtajien ja toisaalta enemmistönä olevien puolueryhmien edustajien mielipiteet toimintaani kohtaan ovat kevään 2025 aikana muuttuneet aikaisemmasta. Valtuustokauden ajan maakuntahallitus oli ilmaissut arvostuksensa tekemääni työtä kohtaan ja vielä 20.1.2025 maakuntahallituksen puheenjohtajan kehityskeskusteluissa minulle antama palaute erittäin raskaan viime vuoden valtakunnallisten ja alueellisten puheenjohtajatehtävien hoidosta oli kiittävää.

Huhuihin ja tulkintaharhoihin työstäni ja toimintatavoistani on osallistunut myös tiettyjä henkilöstön jäseniä ja liiton ulkopuolisia, jotka ovat agitoineet muuta henkilöstöä vastaamaan esimerkiksi talven ja kevät-kesän 2025 aikana järjestetyissä kuulemisissa tietyllä tavalla ja tietyn sävyisesti. Konkreettinen esimerkki tästä on työsuojeluvaltuutettu Kiviniemen järjestämä henkilöstökokous saman päivänä, kun tilapäinen valiokunta aloitti työskentelynsä 12.6.2025. Kokouksessa Kiviniemi oli velvoittanut henkilöstöä kirjaamaan ylös kokouksessa käsiteltyjä maakuntajohtajaan kohdistuvia negatiivisia asioita, joita hän halusi henkilöstön nostavan esille tilapäisen valiokunnan kuulemisissa.

Keski-Pohjanmaan liitto on ollut viimeiset seitsemän vuotta jatkuvien toimintaympäristön muutosten kohteena. Näitä ovat olleet vuonna 2017 menetettyjen myöntövaltuuksien seurauksena lainmukaisen rakennerahastoprosessin parantaminen, liiton oman toiminnan sääntöperusteisuuden palauttaminen, organisaation uudistamisen, maakunnan voimakkaan investointikohteiden kehittämisen, positiivisen rakennemuutoksen valmistelun sekä jatkuva painiskelu taloudellisten haasteiden ja säästöpainneiden kohteena sekä työtehtäviin nähden ja työkuormitusta aiheuttava vähäinen henkilöstömäärä suhteessa muihin maakuntien liittoihin. Toimintaympäristön muutosten ja haasteiden seurauksena voi olla nk. "pelon ilmapiiri".

Tällä valtuustokaudella on lisäksi voinut vaikuttaa vaikeasta yhteiskunnallisesta tilanteesta aiheutuva poliittisen pelon ilmapiiri, mediakirjoittelu ja sen seurauksena vaikutukset alueellisessa päätöksenteossa, jolla on voinut olla vaikutuksia myös luottamushenkilöiden keskinäisiin suhteisiin. Maakuntajohtajaan kohdistuu tässäkin suhteessa monenlaisia odotuksia.

Viitaten maakuntahallituksen minulle antamaan tehtävään palauttaa työyksikön toiminta lain- ja työehtosopimusten mukaiseksi toiminnaksi totean, että KVTES:n sovelletaan kaikilta osin työpaikalla. Paikallisiin sopimukseen pl. KVTES:n niin mahdollistaessa esim. lomarahavaihtojen osalta, ei muutoin ole ryhdytty. Työnantajalla on työ- tai virkasuhdetta

koskevien KVTES:n tulkinta- ja soveltamistilanteissa tulkintaetuoikeus, joka tarkoittaa sitä, että työnantajan näkemystä normin oikeasta tulkinnasta noudatetaan erimielisyystapauksissa. Työnantajan edustajalla on oikeus tulkita mitä tahansa työsuhteen normilähdettä, kuten lain, työehto- ja työsopimuksen sisältöä. Työntekijällä on velvollisuus noudattaa työnantajan edustajan tulkintaa, kunnes asia on ratkaistu asianmukaisella tavalla; viime kädessä tuomioistuimessa. Jos työntekijä ei ryhdy selvittämään asian oikeaa tulkintaa, voi työnantajan väliaikainen tulkinta jäädä pysyväksi.

2. Kommenttini henkilöstön kuulemisessa esitettyihin väitteisiin

Lausuma 1: "Johtajan substanssiosaaminen (erityisesti juridiikka) on oikein hyvää, omistautunut työlleen, kunnianhimoinen henkilönä, vaatii muilta samaa omistautumista työlle"

Edellä olen tuonut esille sen, että arvostan maakunnan liiton työtä ja vaikuttavuutta korkealle. Näen liiton tekemän työn tärkeänä erityisesti kuntien asukkaiden, kuntien päätöksenteon ja etujen edistäjänä sekä elinkeinojen ja 3. sektorin näkökulmasta. Siksi pidän työstäni maakuntajohtajana ja maakunnan kehittäjänä.

Olen toiminut koko 39 vuotisen työurani vaikuttavissa työtehtävissä kotimaassa ja ulkomailla. Minulla ei ole enää henkilökohtaisia uran edistämisen tai muusta johtuvia tarpeita. Minut on maakuntavaltuusto valinnut maakuntajohtajaksi, jonka koen tärkeänä luottamuksen osoituksena. Siksikin haluan tehtävässäni tehdä myös parhaani. Olen itse hyvin kehityshakuinen ja ajattelen työssäni ennen kaikkea maakunnan parasta. En hamua vastuullisimpiin tehtäviin, koska olen niissä jo toiminut ja en kaipaa enää perheestä erillään oloa. Siten maakuntajohtajan tehtävä Keski-Pohjanmaalla on minulle aivan sopiva.

En ole keneltäkään henkilöstön jäseneltä vaatinut suullisesti tai kirjallisesti omistautumista työlleen. Olen kylläkin todennut arvostavani liitossa tehtävää työtä hyvin korkealle sen vaikuttavuuden vuoksi. Kyse on ollut motivoida henkilöstöä myönteisesti. Toki ymmärrän hyvin, että monella työntekijällä on meneillään perheessään kiirevuodet, jossa perhe ja harrastukset koetaan monesti tärkeämpänä mitä työ itsessään on. Työ nähdään tärkeänä lähinnä palkanmuodostuksen perustana ja työn sisältö voi silloin jäädä vähemmän merkitykselliseksi. Tämäkin on aivan ymmärrettävää enkä siitä purnaa, koska jokaisella työntekijällä on omanlainen henkilökohtainen elämän tilanteensa, joka ei kuulu työnantajalla. Olennaista tässä on ymmärtää se, että työntekijä antaa hänellä olevaa osaamistaan arkipäivisin 7 tuntia 15 minuuttia työnantajan käyttöön ja työnantaja antaa vastineeksi tästä siitä yhteisesti sovitun korvauksen palkkana.

Lausuma 2: "Kuvattu toisaalta myös tasapuoliseksi, samat säännöt ja yhtä vaativa kaikille"

Kuten aikaisemmin olen viitannut, maakuntahallituksen minulle antama linjaus kesäkuussa 2018 oli tasapuolinen suhtautuminen henkilöstöön, koska eri työntekijöille oli annettu luotu toisistaan poikkeavia sääntöjä ja toimintaoikeuksia. Itselleni oikeudenmukaisuus ja tasapuolinen suhtautuminen, riippumatta henkilön asemasta tai tehtävästä, on perusarvo johtamisessani.

Lausuma 3: "Maakuntaliittojen yhteistyössä Keski-Pohjanmaan maakuntajohtajan todettiin olevan eri mieltä, mutta johtaja ajaa ponnekkaasti maakunnan etua mm kustannusten jaossa"

Maakuntajohtajana velvollisuuteeni on edistää kaikin tavoin Keski-Pohjanmaan maakunnan etua, johon liittyy myös taloudelliset edut. Esimerkiksi Itä- ja Pohjois-Suomen maakuntien yhteistyössä harkitsemme, miltä osin olemme mukana yhteisissä hankkeissa. Olennaista Keski-Pohjanmaan maakunnalle on hankkeen aikaansaama tulos ja miten se edistää maakunnan hyvää. Keski-Pohjanmaan liiton toimintamääräkehys (206 000 €/1,89 M€) suhteessa muihin maakuntien on hyvin rajallinen ja joudumme harkitsemaan hyvin huolellisesti esim. hankkeiden rahoittamiseen liittyvän rahoituksen käytön.

Samoin tuon keskeisten yhteisten strategioiden tai lain valmistelun edetessä esille maakuntamme näkökulman, koska sillä vaikutetaan maakunnan kehittämisen kannalta myönteisen lopputuloksen aikaansaamiseksi.

Lausuma 4: "Pidetty taitavana edunvalvojana, ja saa paljon asioita aikaan"

Maakuntahallitus on useaan otteeseen minulle tuonut esille, että edunvalvonta ja vaikuttaminen on maakuntajohtajan keskeisin työ Keski-Pohjanmaan liitossa. Viimeksi 20.1.2025 käydyssä kehittämiskeskustelussa maakuntahallituksen puheenjohtaja painotti minulle EU:ssa tapahtuvan edunvalvonta ja vaikuttamistyön tärkeyttä¹⁹.

Toimintatapaani ja periaatteisiin kuuluu minulle annettujen tehtävien suunnitelmallinen, määrätietoinen lainmukainen toteuttaminen, oli se sitten tullut valtionjohdosta, ministeriöistä, maakuntavaltuustolta, maakuntahallitukselta tai suoranaisilta esimiehiltäni. Ennen minua Keski-Pohjanmaan liitossa toimintatapa oli ollut erilainen, ja hallintoviranomaisen (Työ- ja elinkeinoministeriö) mielestä Keski-Pohjanmaan liitossa ei noudatettu heidän silloiselle johdolle antamia ohjeita ja vaatimuksia. Tämä oli myös keskeinen syy sille, miksi Keski-Pohjanmaan liitto menetti rakennerahastotoiminnan myöntövaltuudet 2017.

Otettuani maakuntajohtajan tehtävät vastaan kesäkuussa 2018, olen TEM:n ylijohtaja Marja-Riitta Pihlmanille kesäkuussa 2018 järjestetyssä ei-julkisessa tapaamisessa vakuuttanut, että Keski-Pohjanmaan liitto tulee noudattamaan jatkossa kaikkia EU:n tai kansallisen viranomaisen antamia sääntöjä omassa toiminnassaan. Elokuussa 2018 käynnistämiäni parantamistoimenpiteiden seurauksena hallintoviranomainen hyvin nopeasti päätti 5.12.2018 palauttaa Keski-Pohjanmaan liitolle rakennerahastotoiminnan myöntövaltuudet.

Vuosittain toteutetuissa tilinpäätösarvioinneissa Keski-Pohjanmaan liitto on poikkeuksetta saanut myönteisen palautteen tarkastuslautakunnalta ja tilintarkastusyhteisöltä. Minun maakuntajohtajani toimikaudella emme ole kertaakaan tehneet alijäämäistä tulosta. Ottaessani tehtävät vastaan kesäkuussa 2018, paljastui, että edellisen maakuntajohtajan aikaansaamana "virtuaalirahoituksena" tuli korjattavaksi 280 000 euron budjettivaje, joka korjattiin laatimallani talouden tervehdyttämisohjelmalla. Samoin sain periksi antamattomalla neuvottelulla Oy Endomines Ab:n kanssa korjattua yli 20 vuotta Keski-Pohjanmaan maakuntavaltuuston haasteena olleen KP Cobra:n pääomallainoituksen palauttamisen korkoineen Keski-Pohjanmaan kunnille.

¹⁹ Ks. Maakuntajohtajan kehityskeskustelumuistio, liite 5.

Pääomallainan palautus 345 981,55 euroa on sijoitettu Keski-Pohjanmaan liiton kehittämisrahaston pääomaksi.

Lausuma 5: "Kolme kuultavaa totesi, että osa henkilöstöstä haluaa paisutella ongelmia, lietsoa negatiivista keskustelua erityisesti muutama vuosi sitten"

Pidän näiden kolmen kuultavan näkemystä asian todellisesta luonteesta oikeana.

Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstökokoonpano on pieni ja herkkä tarkoitushakuiselle mielipidevaikuttamiselle. Olen myös todennut, että henkilöstön piirissä monet asiat halutaan nähdä negatiivisina, riippumatta asioiden tosiasiallisista taustatekijöistä, päätösten perusteluista taikka oikeusperustaisuudesta. Jo aikaisempien maakuntajohtajien aikana liitossa on usein ja toistuvasti ollut käännteitä ja mielipidevaikuttamista, jotka ovat saaneet syntynsä joko liiton sisällä henkilöstöstä, sisäisestä toiminnasta, luottamushenkilöistä tai muista ulkopuolisista liiton tahoista esim. TEM hallintoviranomaisen toiminnasta.

Olen työskennellyt Keski-Pohjanmaan liitossa tähän mennessä lähes 7,5 vuotta. Siten joillakin henkilöillä on myös pitkäaikainen kokemus osaamisestani, työskentelystäni ja johtamisestani. Nämä henkilöt ovat pääsääntöisesti niitä, jotka näkevät toimintamani myönteisenä ja toisin, kuin vain vähän aikaan liitossa toimineet henkilöt.

Moni uusi työntekijä tulee Keski-Pohjanmaan liittoon töihin aivan muusta sektorista, kuin julkishallinnosta. Siksi monelle tulee yllätyksenä kuntahallinnon monimutkaisuus, päätöksentekobyrokraattisuus ja tarkka talouden hallinto. Pidempään kuntahallinnossa toimineet tuntevat kuntahallinnon toimintatavat ja -kulttuurin, jonka vuoksi he myös osaavat asettaa sen asettamat vaatimukset oikeaan suhteeseen ja ymmärtävät paremmin sitä asetelmaa ja vaatimuksia, missä maakuntajohtaja toimii.

Lausuma 6: "Henkilöstön välistä, keskinäistä ilmapiiriä kuvattiin useassa avoimeksi, rennoksi ja välittömäksi, lukuun ottamatta suhteessa maakuntajohtajaan".

Mielestäni ja pääosin henkilöstön välinen yhteistyö ja kommunikaatio on avointa ja rentoa. Toisaalta minulle esimiehenä on myös tuotu esille työntekijöiden kesken ja suhteessa heidän lähiesimiehiinsä haasteita, joihin olen joutunut puuttumaan henkilötasolla. Näen tämän kokemuksen perusteella aika lailla normaalina, jokaisessa työyhteisössä olevina jännitteinä työntekijöiden keskinäisessä ja esimiehiin liittyvissä suhteissa. Tuskin on olemassa työyhteisöä, jossa ei olisi sisäisiä jännitteitä. Toisten kanssa tulee juttuun paremmin, kuin toisten.

Ammattimaisuutta on se, että työyhteisö kykenee yhteisönä toimimaan yhdessä, yhteisen päämäärän eteen ja kaikkien kanssa toimien. Kaikkien tulee rakentaa hyviä suhteita työyhteisössä. Se ei ole vain esimiesten tehtävä. Tämä on tuotu esille kaikille vuosittaisissa esimies-alaiskeskusteluissa tammikuussa (ns. KEKE).

Ymmärrän, että maakuntajohtaja jo asemaansa perustuvan auktoriteetin perusteella saatetaan mieltää joidenkin, erityisesti maakuntajohtajan kanssa harvemmin tekemisessä olevan mielestä ei niin rennoksi. Kohtaamisissa keskityn usein lähinnä työn järjestelyihin liittyviin kysymyksiin. Muu keskustelu ja omaan henkilökohtaiseen elämään liittyvät kysymykset jäävät osaltani enemmän kahvi- ja virkistystauoille kuuluviksi asioiksi.

Lausuma 7: "Hyvä esiintyjä ja puhuja, taitava monessa asiassa, mutta "ei pitäisi olla johtamassa ihmisiä"

Maakuntajohtajana haluan edistää kansalaisten, kuntien, elinkeinoelämän ja 3. sektorin parasta maakunnassamme. Siksi valmistaudun jokaiseen tilaisuuteen ja tapahtumaan huolella, jotta tulos olisi maakunnan kannalta myönteinen.

Olen myös toiminut 39-vuotisen työurani aikana pääosin esimiestehtävissä sekä kotimaassa 18:sta eri paikassa ja kolme (3) kertaa ulkomailla Yhdysvalloissa ja Euroopassa. Strategisesta ja operatiivisesta johtamisestani saamani palaute esimerkiksi puolustusvoimien syväarvioinneissa (360 astetta) on ollut kiittävää. Olen myös suorittanut puolustusvoimien ylimmän johdon strategisen koulutuksen ja johtamisen on arvioitu kiitettäväksi.

Olen suorittanut HY:ssa valtio-opin opinnot kansainvälisen suuntautumisen ohjelmassa hyvä-kiitettävä tasolla.

Olen suorittanut LY:ssa oikeustieteen opinnot kiitettävällä tasolla. Minut on palkittu Lakimiesliiton toimesta (nykyisin 'Juristiliitto') viiden parhaimmilla arvosanoilla valmistuneen oikeustieteen maisterin stipendillä.

Olen LY:n oikeustieteessä väitöskirjatutkijana, aiheena Euroopan Unionin oikeuden suhde Suomen valtiosääntöoikeuteen ja poliittiseen päätöksentekoon rakennerahastotoiminnassa.

Vuosina 2022-2023 sain kutsun valtiovarainministeriön järjestämälle valtion ylimmän johdon koulutusohjelmaan, jonka suoritin monen muun valtion ylijohtaja-tason edustajan kanssa.

Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstöstä vain kolmella on aikaisempaa kokemusta julkisen hallinnon johtamisesta ja esimiestoiminnasta. Pääosa henkilöstä on toiminut työuransa ajan lähinnä työntekijän asemassa saatikka, että heitä olisi koulutettu johtamiseen tai esimiestoimintaan. Näin ollen näkemys siitä, että minun ei tulisi olla ihmisiä johtamassa, on mielestäni hyvin subjektiivinen ja perustuu kommentin esittäjän omaan käsitykseen johtamisen sisällöstä.

Tuon myös esille vuosien 2018 - 2025 aikana toteutetuissa minun ja maakuntahallituksen puheenjohtajien ja valtuuston puheenjohtajien välisissä kehityskeskusteluissa ei ole tuotu esille mitään ko. lausumaan viittaavaa; pikemminkin päinvastoin.

Lausuma 8: "Yrittää olla rento", sitä huolimatta syntyy aina jännite, jos hän on paikalla"

En tunnista lausumaa "yrityksestä olla rento", koska en tietoisesti pyri olemaan rento vaan olemaan aito itseni. Vuosien kokemuksella voin todeta, että ns. "esiintyjät" paljastuvat. Siksi pidän lausuman esittäjän ko. lausumaa täysin subjektiivisena tuntemuksena.

Koen itse osallistuvani avoimella ja rennolla asenteella esimerkiksi kahvipöytäkeskusteluihin ja kannan oman osuuteeni vapaaseen keskusteluunme esimerkiksi avaamalla yksityiselämäni muilla. Se, että joku kokee minut jäykäksi tai ei niin rennoksi, on pitkälti henkilön oma subjektiivinen näkemys. Itse en näin näe tai koe vaan pystyn asioimaan jokaisen kanssa asiallisesti ja ammattimaisesti. Itse omaan

ammattimaisen persoonan. Ammattimaisuutta, hyvää työyhteistoimintaa ja arvopohjaa vahvistaa työpaikalla on myös se, että jokainen henkilö otetaan sellaisena kuin hän on. Kaikkien kanssa on kyettävä tulemaan toimeen, oli sitten minkä ikäinen mies tai nainen tahansa.

Olen saanut palautetta positiivisuudestani ja ihmiset hyvin nopeasti hyväksymät minut kanssakäymisessä ja ns. "small talkissa". Vahvuuteni on myös se, että solmin helposti suhteita ja kommunikoin ihmisten kanssa sujuvasti. Nämä ja tiedollinen osaamiseni ovat vahvuuksiani maakunnan edunvalvonta- ja vaikuttamistyössäni kansallisesti ja kansainvälisessä toiminnassa.

Totean myös, että jonkun henkilön tulkitessa käyttäytymiseni "rentoudeksi" tai "ei-rentoudeksi" kyse ei ole kiusaamista, epäasiallista käyttäytymistä saati siitä, että se olisi lainvastaista menettelyä.

Lausuma 9: "Kuultavissa oli kaksi, jotka eivät ole kokenut tai havainnut epäasiallista kohtelua, huonoa käytöstä"

Nämä kuultavat ovat lausuneet asiasta oikealla tavalla.

Pyydän tilapäistä valiokuntaa arvioimaan, että kuinka paljon esitetyistä lausumista on sellaisia, joissa lausuja toteaa epäasiallisen kohtelun tai huonon käytöksen kohdistuneen toimestani suoraan lausujaan itseensä ja yksilöi tapahtuman sen sijasta, että lausuja on kuullut toisen käden tietona tai tulkinnut itse kuulemansa toiseen kohdistuneeksi epäasialliseksi kohteluksi tai huonoksi käytökseksi.

Suunnittelujohtaja Leena Vilkun kanssa minulla oli mielestäni erittäin hyvä ja asiallinen työsuhte, jossa asiat käsiteltiin asioina ja palautetta annettiin asiallisesti puolin ja toisin. Käsitelimme monia asioita ja erityisesti hänen tiiminsä henkilöstöasioita hyvin luottamuksellisesti. Vilkuna ei ole tuonut minulle millään lailla esille, että työskentelyssämme olisi esiintynyt hän kohtaan epäasiallista kohtelua tai huonoa käytöstä.

Muistutaan tilapäistä valiokuntaa Keski-Pohjanmaan liitossa käytössä olevan maakuntahallituksen vuonna 2006 hyväksymästä toimintaohjeesta häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisemiseksi ja vaikeiden työyhteisöasioiden kohtaamiseksi. Ohje on henkilöstön saatavilla intranetin palveluissa. Asiaa on käsitelty myös liiton veto- ja pitovoimatyön yhteydessä ja tiedotettu toistuvasti.

Olen jo aikaisemmin tuonut esille, että monesti työntekijä saattaa itse nähdä esimiehen toiminnan epäasiallisena tai häiritsevänä, vaikka se ei sitä liiton sisäisen tai Työturvallisuuskeskuksen ohjeistuksen mukaisesti ole.

Lausuma 10: "Johtajaa kuvattu ammattitaitoiseksi ja juridiselta substanssiltaan osaavaksi, paneutuu asioihin, ehkä maakuntaliitto on hänenlaiselleen liian pieni"

Arvioni omasta ammattitaidostani olen kertonut pitkälti jo edellä. Monet kollega-maakuntajohtajistani on tuonut keskusteluissa esille heidän kunnioituksensa osaamistani ja paneutumiseni asioihin. Maakuntajohtajapöydässä pystyn argumentoimaan lähtökohtaisesti kaikista siellä käsiteltävistä asioista. Tämä johtuu siitä, että toimintatapani on perehtyä asioihin huolella, jotta pystyn nostamaan keskustelussa esille

Manner-Suomen pienimmän maakunnan Keski-Pohjanmaan näkökulman käsiteltäviin asioihin. Vuosien perehtymisen seurauksena minulle on syntynyt saamani palautteen perusteella maakuntajohtajilla yleisesti olevan ”tuntee-tietää” -tason sijasta ”osaa ja hallitsee” -taso. Asiantuntemus voidaan jonkun henkilön tai asiantuntijan osalta kokea myös uhkana hänen omalle toiminnalleen.

Kuten edellä jo totesin minulla ei ole enää henkilökohtaisia uran edistämisen tai muusta johtuvia tarpeita. En hamua vastuullisimpiin tehtäviin, koska olen niissä jo toiminut ja en kaipaa enää perheestä erillään oloa. Siten maakuntajohtajan tehtävä Keski-Pohjanmaalla on minulle aivan sopiva.

Lausuma 12: ”Henkilökunta on väsynyttä, osa pelokasta ja usea turhautunutta, lannistunutta, nostettiin esiin, että samoja ongelmia on käsitelty jo useasti vuosia, tuloksetta”

Itselleni ei ole välittynyt kuvaa taikka että asia olisi saatettu tietoisuuteni pelokkuudesta, turhautuneisuudesta taikka lannistuneisuudesta. Niiden henkilöiden kanssa, joiden kanssa johtamis- ja hallintojärjestelmän mukaisesti pääsääntöisesti asioin, aistin tarmokkuutta, vastuullisuutta ja pyrkimystä hoitaa tehtävät siten, kuin niistä on yhteisesti sovittu.

Keski-Pohjanmaan liitossa on käytössä varhaisen puuttumisen malli, josta on voimassa myös ohjeistus. Puheeksi ottaminen tarkoittaa esihenkilön ja alaisen välistä keskustelua, jossa kuormitustilanteet otetaan puheeksi ja mietitään yhdessä mahdollisia tarvittavia tukitoimia. Puheeksi ottaminen on varhaista välittämistä. Puheeksi ottaminen voi olla ensiaskel kaikissa tilanteissa. Henkilöstöä on myös kuukausittain pidettyjen toimistokokousten yhteydessä kannustettu tuomaan esille liiton toiminnan parantamiseen liittyviä ehdotuksiaan. Liiton jokaisella työntekijällä on myös velvollisuus ottaa esille itseä kuormittavat asiat lähiesihenkilön kanssa esimerkiksi vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä, jossa sille on varattu erityinen osuutensa. Vuoden 2024 kehityskeskusteluissa tammikuussa 2025 näitä asioita ei saamani tiedon perusteella esille noussut.

Esitettyjen lausumien valossa varhaisella välittämällä olisi voitu estää yksittäisen henkilön kohdalla, työyhteisössä tai koko organisaation kohdalla erimielisyyksien haitallisten kierteiden syntyminen. Näen itse, että yhteisillä keskusteluilla on mahdollisuus ratkaisuja tilanteissa, jotka henkilö kokee haastavana, kuten työn tai yhteistyön sujumattomuus, häilyvä huumorin ja kiusaamisen rajapinta, epäasiallinen käyttäytyminen, puutteet esihenkilötyössä, kuppikuntaisuus ja toistuvat sairauslomat.

Kuten jo aikaisemmin olen tuonut esille, liiton työn tekemisen edellytyksiä on parannettu käytännössä koko ajan vastaamaan henkilöstön toiveita (Ks. kohta 8.). Aikaisemmin kehittämistarpeina nostettiin esille työn tekemiseen liittyviä parantamisehdotuksia, jotka ovat toteutettu liiton veto- ja pitovoimatyön yhteydessä.

Hyvinvoinnissa on myös edistytty, kuten käy ilmi keväällä 2024 tehdyn henkilöstökyselyn tuloksista (Ks. tämän asiakirjan kohta 8).

On hyvä muistaa, että työilmapiirin ja työhyvinvoinnin parantamiseksi tarvitaan aina kaikkien panosta; ei vain johdon ja esimiesten tekemiä asioita. Ratkaisut tulee tehdä työpaikalla, liiton sisällä, ei mediassa tai tarkastuslautakunnassa. Kaikilla työntekijöillä on kullakin osaltaan vastuu työilmapiirin ja -hyvinvoinnin parantamisesta. Tämä on myös

asia, josta lähiesimiehet käyvät keskustelua vuosittaisten kehityskeskustelujen yhteydessä ja painottavat kaikkien merkitystä työhyvinvoinnin rakentamisessa.

Lausuma 13: "Ylimmän johtajan johtamistyyliä kuvattu lähes jokaisessa kuulemisessa mikromanageeraavaksi, sen lisäksi myös pelottavaksi, poukkoilevaksi, "puuttuu kaikkeen" ja ohjeet vaihtuvat koko ajan, ennalta-arvaamattomuus"

On hyvä muistaa, että maakuntajohtajana vastaan kuntalain (410/2015) 38 §:n säännöksen perusteella maakunnan liiton johtamisesta. Kuten aikaisemmin olen tuonut esille, maakunnan liiton ammatillinen johtaminen koostuu kaikista niistä toimenpiteistä, joilla varmistetaan Keski-Pohjanmaan liiton perustehtävän toteutuminen. Toimenpiteitä ovat erityisesti tehtävien ja talouden laadukas ja sääntöjen mukainen sisäisen toiminnan valvonta maakuntahallituksen päättämän sisäisen valvonnan ohjeistuksen mukaisesti.

Aika ajoin joudun tarkentamaan tai olemaan hyväksymättä esityksiä, joita asiantuntijat tekevät sen takia, että ne eivät välttämättä noudata EU:n, hallintoviranomaisen taikka Keski-Pohjanmaan liiton omia sääntöjä tai ohjeistusta. Esimerkkinä tästä on vaikkapa se, että EU-tason vierailun yhteydessä en hyväksynyt Kaustisen kansanmusiikkifestivaalin yhteyteen asiantuntijan suunnittelemaa 145 euroa/osallistuja lounastarjoilua vaan ohjasin valmistelun pitäytymään normaalissa vieraanvaraisuudessa (enintään 50 euroa/henkilö) liiton taloushallinnon ja vieraanvaraisuuden periaatteiden mukaisesti.

Maakuntajohtaja vastaa myös liiton välittävän toimielimen valvojana siitä, että rahoitus- ja maksatuspäätökset ovat alueiden kehittämisen ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan hankkeiden rahoittamisesta annetun lain (757/2021) ja Valtioneuvoston alueiden kehittämisestä ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan toimeenpanosta annetun asetuksen (795/2021) mukaisia. Näiden lisäksi valvon seuraavien EU-rahoituksen toimeenpanosta annettujen kansallisten lakien toimeenpanoa:

- Laki alueiden kehittämisestä ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan toimeenpanosta (756/2021)
- Laki valtionavustuksesta yritystoiminnan kehittämiseksi vuosina 2021–2028 (758/2021)
- Valtioneuvoston asetus alueiden kehittämisestä ja Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan toimeenpanosta (797/2021)
- Valtioneuvoston asetus Euroopan unionin alue- ja rakennepolitiikan rahastoista rahoitettavien kustannusten tukikelpoisuudesta (866/2021)
- Valtioneuvoston asetus valtionavustuksesta yritystoiminnan kehittämiseksi vuosina 2021–2028 annetun lain voimaantulosta (821/2021).

Vastaan myös liiton hakemien ja EU:n myöntämien hankkeiden rahoitushankkeiden oikeellisuudesta allekirjoituksellani viraston päällikkönä Keski-Pohjanmaan liitossa.²⁰ Tähän liittyy vastuu ja velvollisuus hyvän ja säännösten mukaisten hankesuunnitelmien toimeenpanosta ja rahoituksen kohdentamisesta hankkeiden tavoitteiden edistämiseksi. Viraston päällikkönä vahvistan EU:lle vuosittain Keski-Pohjanmaan liiton rakennerahastotoiminnan tilinpäätöksen oikeellisuuden. Samoin viraston päällikkönä hyväksyn ja allekirjoitan kaikki liitolle oman toiminnan hankkeiden maksatusanomukset, joka edellyttää myös tietoisuutta siitä, mitä vahvistan ja allekirjoitan (ns. päällikkövastuu).

Vastaava periaate koskee lainsäädännön kehittämistä ja liiton virastona antamien lakisäätöiden lausuntojen oikeellisuutta.

Liiton asiantuntijoissa on erilaista suhtautumista esimiesten suorittamaan valmisteluun ja ohjaamiseen. On niitä, jotka haluavat ja toivovat maakuntajohtajalta ohjausta ja näkemystä heidän vastuullansa olevan asian valmisteluun. Näitä ovat ehkä ne, jotka arvostavat maakuntajohtajan asiantuntemusta ja osaamista. Sitten on niitä, jotka eivät kaipaa ohjausta ja kokevat maakuntajohtajan asian valmistelua koskevat tiedustelut mikromanageerauksena ja negatiivisena.

Vuosien työkokemukseni ja esiintymiskoulutukseni seurauksena ja korkeallakin valtiotason töissä tapahtuneiden esittelyjen seurauksena minulle on kehittynyt tiivis tapa esittää ajatukseni kuulijoille. Se on hyvin asiakeskeistä ja analyttistä, jonka joku "jutusteluun" enemmän tottunut voi kokea myös uhkaavana.

Henkilöstöä on toistuvasti kannustettu nostamaan esille haluamia asioita ja tekemään esityksiä kaikille esimiehille (Ks. kohta 8). Osa tekee esityksiä, osa ei.

Osa henkilöstöstä omaa varsin lyhyen työuran eivätkä ole työskennelleet julkisessa hallinnossa valmistelijana aikaisemmin tyūrallaan ja sen vuoksi tietämys kuntahallinnon toimintatavoista ja valmistelusta ylipäätään on usein vähäinen tai olematon. Olen itse pitkän työurani aikana toiminut erityisesti valtionhallinnon strategisen ja operatiivisen kehittämisen sekä lainsäädännön valmistelussa, ja kokemukseni mukaan mikään ei ole niin turhauttavaa kuin se, että valmisteltua asiaa tietystä suunnasta saakin palautteen, jota itse ei ole hoksannut ottaa huomioon omassa valmistelussaan.

Omassa toiminnassani on halunnut tukea asiantuntijoita tarjoamalla apua asian valmistelun käynnistymisvaiheessa, jotta turha työ vältetään. Kyse on myös resurssiekonomiasta ja siitä, että aina valmistelijoilla ei ole käytössään niitä tietoja tai näkemystä, mitä mahdollisesti maakuntajohtajalla on. Tämä tulee hyvin esille erityisesti lainsäädäntövalmistelussa, kuntajohtajien välisissä keskusteluissa sekä viime aikoina erityisesti turvallisuuden liittyvistä kysymyksissä.

On selvää, että valmistelun edetessä saattaa jonkin asian osalta perusteet tai tarkastelukulma muuttua. Valmistelu on aina joustavaa siihen saakka, kunnes asiakirja, lausunto tms. on valmisteltu ja hyväksytty. Tämäkin ymmärtäminen ja mieltäminen on hyvälle valmistelijalle ominaista.

En tunnista sitä, että henkilöstö pelkäisi tai joutuisi varautumaan keskusteluihini minun kanssani kollegan tuella tai valvonnassa. Väite on mielestäni vailla todellisuuspohjaa. Pääosin asioin johdon sihteerin ja lähiesihenkilöiden kanssa. Niissä tapauksissa, jossa asiantuntija käy suoraan asioita minulle esittelemässä, paikalla on myös hänen lähiesihenkilönsä.

Minulla ei ole tietoa siitä, että jostakin muusta liitosta olisi soiteltu kuvatulla tavalla rekrytointiprosessiin osallistuvalla. Jos näin on, en itse näin menettelisi ja pidän menettelytapaa asiattomana ja epäammattimaisena.

Lausuma 14: "Maakuntajohtaja on arvostellut työntekijöitä toisilleen nimillä, haukuttu lähteneitä työntekijöitä uusille työntekijöille, uhkaillut oikeustoimilla henkilön läksiäiskahvitilaisuudessa niitä, jotka puhuvat hänestä pahaa"

Kiellän haukkuneeni ketään henkilökuntaan kuuluvaa taikka poislähtenyttä henkilöä.

Annan tehtävien hoidosta palautetta keskittyen positiivisiin asioihin. En hauku ketään yleisesti eikä se kuulu toimintatapoihini. Saatan joissain tilanteissa viitata tilanteisiin, jossa aikaisemmin on liiton toiminnassa ollut parannettavaa sen takia, ettei aikaisempia virheitä toistettaisi. Se ei kuitenkaan tarkoita, että nimeäisin ketään syyppääksi taikka haukkuisin ketään erityisesti.

En ole uhkaillut oikeustoimilla ja lausuma on perätön. Olen todennut sitä minulta erikseen kysyttäessä, että henkilöstöä tullaan kuulemaan tilapäisen valiokunnan toimesta. Totean vielä, että tuskin olen käyttänyt kuvattua ilmaisua, koska juristina tiedän, että esimerkiksi rikosasiassa käräjille haastamisesta päättää syyttäjä, mikäli esitutkinta siihen osittaa perusteet ja syyttäjä syyteharkinnassaan siihen päätyy.

Lausuma 15 ja 16: 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"

Olen halunnut edistää työhyvinvointia ja yhdenvertaisuutta Keski-Pohjanmaan liitossa ja kehittänyt työoloja esimerkiksi työpisteiden ja taukotilan osalta sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Olen luonut Keski-Pohjanmaan liittoon vuosittaisen kehityskeskustelumenettelytavan ja ohjeistuksen, jota olemme noudattaneet vuodesta 2019 lukien. Olen luonut liitolle VM:n ohjeistuksen mukaisen yhdenvertaisen ja oikeudenmukaisen rekrytointiarvioinnin, jonka avulla rekrytoinnit ovat sisällöllisesti parantuneet ja valintaesitykset maakuntahallitukselle perustuvat mitattuun tietoon. Työhyvinvoinnin edistämiseksi olemme toteuttaneet tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia toimenpiteitä esimerkiksi työterveyshuollon TyöPlus Oy:n kanssa vuosina 2023-2024 toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen.

Vuonna 2024 liitosta vaihtui yksi henkilö, kun Vantaalla asuva _____ sai työtehtävän lähempää kotia pääkaupunkiseudulta. Yhteistyö _____ kanssa sujui hyvin moitteetta ja ymmärrykseni on, että tunne on molemminpuolinen. Asiaa voi tietenkin selvittää suoraan häneltä itseltään.

Vuonna 2023 käyttöön otetun KPL JOHA 2023 seurauksena liittoon perustettiin neljä (4) uutta tehtävää, joiden osalta rekrytoinnit kyettiin saattamaan loppuun vasta vuoden 2024 keväällä pätevien hakijoiden puuttuessa.

Sijaisuuksia on toteutettu perhevapaiden ja opintovapaan seurauksena, joka saattaa lisätä tunnetta vaihtuvuudesta.

Monella nuoremmalla työntekijällä on ollut kyse myös oman uran edistämisestä ns. "CV:n kasvattaminen", jonka vuoksi heidän tulisi "antaa loistaa". Esimerkiksi siirtyminen laajempiin ympyröihin työskentelemään Brysseliin, parempi palkkataso, vastuullisempi uusi tehtävä ja esimiestehtävän saaminen ovat olleet yleisimpiä työntekijän minulle ilmoittamia poislähdön syitä. Liitossa tehtävät kuitenkin toteutetaan tehtävä- ja vastuujonon mukaisesti, ei henkilökohtaista etua edistäen.

Liiton veto- ja pitovoimaisuuden haasteena on muihin maakunnan liittoihin alhaisempi palkkataso. Suunnittelija-tason tehtävissä ero on jopa 500 - 600 euroa/kk ja johtajataso tehtävissä noin 1000 euroa/kk. Asiaa on käsitelty maakuntahallituksessa suunnittelujohtajahaun yhteydessä. Maakuntahallituksen päätöksenä aivan

ymmärrettävästi kuitenkin oli, mutta kuntien talouden heikon tilanteen takia, palkkatasoa ei ole haluttu lähteä suunnitelmallisesti korottamaan muiden maakuntien liittojen tasolle²¹.

Keski-Pohjanmaan liitossa työntekijän tehtäväkuva on monialainen ja työtä pääsee tekemään monenlaisten asioiden kanssa, esimerkiksi kansainvälisen alan suunnittelija Keski-Pohjanmaan 3. sektorin järjestökentän kanssa taikka hyvin sääntöpohjaisen rakennerahastotehtävien tehtävissä. Jotkut kokevat tämän vieraana ja raskaana ja ovat tuoneet esille asian toiveena siirtää em. tehtävät toisten hoidettavaksi. Liiton keski-ikä on yli 51 vuotta ja monella myös eläköityminen on ollut lähdön syynä.

Ymmärrän hyvin, että vaihtuvuus aiheuttaa pienessä organisaatiossa haasteita erityisesti sijaisille, kun osaamista siirtyy pois liiton käytöstä. Olemme pyrkinneet tätä haasteeseen vastaamaan kehittämällä perehdyttämisyjärjestelyjä, ottamaan aikaisempia tehtävienhoitajia perehdyttämään uutta työntekijää sekä valmentavalla sijaisia.

Kokonaisuutena uskallan myös todeta, että asian esille nostajalla ei välttämättä ole kokonaisvaltaista käsitystä niistä syistä ja keskusteluista, mitä lähtijän kanssa on käyty.

Haluan myös tuoda esille, että ns. ilmapiiriongelmiin voi olla syynä se, että olen maakuntajohtajana noudattaessani maakuntahallituksen ohjetta yhdenvertaisen työpaikan edistämiseksi, joutunut puuttumaan esimerkiksi yksilön luvattomiin poissaoloihin²², taloushallinnon rahoituksen asiatarastuksen virheellisyyksiin ja toimivallan ylityksiin, puutteellisiin tai muutoin luvattomiin työaikakirjauksiin, työaikapankkien purkuvelvoitteen laiminlyönteihin, jotka kaikki ovat lähtökohtaisesti lähiesimiesten vastuulla oman tiimin henkilöstön osalta.

Lausuma 17: "On kuvattu olleen uhkailua ja perusteetonta arvostelua, johtajan arvostelusta tai kyseenalaistamisesta voi seurata silmätikuksi joutuminen, myös voi seurata, että toimivaltuuksia otetaan pois (esim. rahoituksen liittyvässä päätöksenteossa)"

Kiellän uhkailleeni, huutaneeni taikka haukkuneeni ketään liiton henkilökuntaan kuuluvaa.

Annan palautetta onnistumista yleisimmin ja vähemmän onnistumista suoraan yksilölle. Olennaista on oppia hyvistä ja vähemmän hyvistä suorituksista jatkoa ajatellen.

Keski-Pohjanmaan liiton rakennerahastotoiminnan hallinto- ja valvontajärjestelmäkuvaus (HVJ-kuvaus) määrittää toimivaltuudet rahoituksen päätöksenteossa. HVJ-kuvaus on hallintoviranomaisena toimivan TEM:n hyväksymä ja siten pysyvä hallinnollinen ohjaus²³. Ketään ei ole poistettu rahoituksen päätöksenteosta taikka toimivaltuuksia rajoitettu eikä sitä voikaan tehdä, koska muutos edellyttäisi HVJ-kuvauksen muuttamista. Esille nostettu asia on henkilön omaa spekulatiota eikä näin ole uhkailtu saatikka menetelty.

Kiellän myös sen, että olisin asettanut jonkin henkilön silmätikuksi. Se ei kuulu toimintatapoihini. Tuntemus on henkilön subjektiivinen näkemys, ei tosiasia. Tuon myös

²¹ Ks. Maakuntahallituksen kokouksen pöytäkirja 17.2.2025, 13 §.

²² Ks. Esimerkki puuttumisesta luvattomaan poissaoloon, liite 14.

²³ Ks. Keski-Pohjanmaan liiton hallinto- ja valvontajärjestelmän kuvaus, liite 15.

esille, että tilapäisen lautakunnan kuulemisissa ja yhteenvedoon kirjattuna lausumana on tuotu esille, että kohtelen kaikkia samalla tavalla.

Lausuma 18: "Maakuntajohtajan johtamista kuvattiin useissa kuulemisissa auktoritaarisesti johtajaksi, joka tyyli koetaan, ettei ole enää tätä päivää"

Maakuntajohtajan työviikko täyttyy monenlaisesta tekemisestä ja tapaamisesta joko fyysisesti tai verkon välityksellä. Myös edunvalvonta ja vaikuttaminen edellyttää matkustamista. Esimerkiksi viime vuoden elokuun ja joulukuun alun välillä olin yli 50 työpäivää poissa virastolta liiton edunvalvontaan ja vaikuttamiseen liittyvien ja puheenjohtajatehtävien edellyttämien työmatkojen vuoksi. Aina en pysty heti vastaamaan sähköposteihin, vaikka hyvin suurella prosentilla siinä onnistun. Ollessani työmatkalla vastausten antaminen saattaa siirtyä ilta- tai yöaikaan, koska päivät ja illat kuluvat tapaamisten ja neuvottelujen merkeissä. Myös ulkomatkoilla aikaero vaikuttaa vastausten antamisen ajankohtiin.

Maakuntajohtajan kalenterin hoito on vastuutettu johdon sihteerille sen takia, että aikaisempien kokemusten perusteella ja päällekkäisyyksien välttämiseksi on järkevää, että vain yksi henkilö hoitaa maakuntajohtajan ajankäytön suunnittelua. Jos minulle tulee asiantuntijalta ehdotusta pyyntö tapaamiselle, ohjaan hänet johdon sihteerin luokse sopimaan asiasta. Johdon sihteeri merkitsee asiantuntijoiden varaukset maakuntajohtajan kalenteriin. Liitossa on käytössä Microsoft Officen paketti, joka tekee varauksen automaattisesti myös teams:nä. Johtoryhmässä sovitaan erikseen tapahtumat, jotka koskevat laajempaa suunnittelijajoukkoa ja miten kokous järjestetään.

Keski-Pohjanmaan liiton rahoitus perustuu kuntien jäsenmaksuosuuksiin ja toimintamäärärahoituskehys on tiukka. TYKY-toimintaan on maakuntahallituksen päätöksellä osoitettu vuosittain 150 euroa/henkilö. Tästä osuudesta kukin työntekijä saa itse päättää 70 euron osuuden hyödyntämisestä henkilökohtaisen intressin mukaiseen toimintaan esimerkiksi kulttuuri-, liikunta- hieronta tms. palveluihin e-passin kautta. Henkilöstön yhteisiin tilaisuuksiin on varattu 80 euroa/henkilö. Tilaisuudet ja käytön suunnittelee henkilöstöstä koottu tyky-tiimi. Tämän lisäksi maakuntajohtaja on muistanut henkilöstöä noin 50 euroa/henkilö maksavalla joulumuistamisella. Siten käyttöön saatu rahoitus käytetään suunnitellusti ja palvelut saavat maksaa kehyksen puitteissa.

Monien asioiden yhteensovittaminen ja prosessin hallinta edellyttää hyvää suunnittelua. Kokemukseni perusteella luon itselleni yleensä hyvin selkeän ja toteuttamiskelpoisen aikataulun työviikolle ja pitkälle eteenpäin. Suunnittelen toimintani ja edunvalvontatapahtumat pitkälle etukäteen, koska sitä kautta pystyn hallitsemaan myös ajankäyttöäni. Ennakoidulla toimintatavalla ja esimerkiksi ajoissa tehdyillä matkavarauksilla saadaan liitolle syntymään taloudellisia säästöjä. On kuitenkin tilanteita, jossa päällekkäisyyksiltä ei voi välttyä. Esimerkiksi viime vuonna toimiessani useiden eri ryhmien puheenjohtajana (maakuntien puheenjohtajuus, Itä- ja Pohjois-Suomen puheenjohtajuus, Pohjois-Suomen puheenjohtajuus, Pohjalaismaakuntien puheenjohtajuus) välillä hyvinkin nopeasti oli muutettava aikatauluja sen vuoksi, että tuli esille tarve keskusteluihin ja vaikuttamiselle kunkin viiteryhmän asioissa ministereiden, ministeriöitten, kansanedustajien, muiden maakuntien tai yhteistyökumppaneiden kanssa. Kaikkia tapahtumia ei ole mahdollista edes suunnitella niiden äkillisyyden vuoksi. On selvää, että muutoksia ja priorisointia joudutaan tekemään, mutta sitä pyrin välttämään niin paljoa kuin mahdollista. Kyse ei ole myöskään liiton asiantuntijoiden

vähättelystä tai epäkunnioituksesta heidän suuntaansa vaan tilanteen aiheuttamasta äkillisestä tarpeesta. Joustavuutta ja ymmärrystä vaaditaan myös työntekijältä muutostilanteissa.

Lausuma 19: "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"

Edelleenkin toistan, että vastaan maakuntajohtajana kuntalain (410/2015) 38 §:n säännöksen perusteella vastaan maakunnan liiton johtamisesta sekä tehtävien toteuttamisesta, kuten maakuntavaltuuston hyväksymien toiminnan ja talouden tavoitteiden toteutumisesta, maakuntahallituksen päätösten toimeenpanosta sekä liiton toimintaa ohjaavien lain, asetusten ja säännösten toteutumisesta ja sisäisestä valvonnasta.

Voimassa oleva hallintosääntö vuodelta 2019 määrää toimivaltasuhteet Keski-Pohjanmaan liiton hallinnossa. Näkemykseni on, että emme voi toimia toisin, mitä hallintosääntö määrää.

Keski-Pohjanmaan liiton uudistetussa johtamis- ja hallintojärjestelmässä 2023 vastuuta on delegoitu tulosalueiden esimiehille. Hallintojohtajan vastuulla vuosina 2024 ja 2025 ollut hallintosäännön uudistus on jäänyt jälkeen organisaation ja prosessien uudistamisesta, koska hallintojohtaja ei sitä ole saanut edistettyä. Hallintojohtajaa on usean kerran vuonna 2024 ja viimeksi kehityskeskusteluissa 2025 kannustettu edistämään valmistelua. Koska hänen näkemyksensä asian valmistelun edistämiseksi oli ajan puute, otin itse asian valmisteltavaksi. Näen tärkeänä, että liiton toiminnan kannalta aivan oleellinen normilähde vastaa KPL:n johtamis- ja hallintojärjestelmässä määritettyjä vastuita ja tehtäviä.

Olennaista asiassa on kuitenkin se, että se mikä työntekijöille näyttäytyy "puuttumisena kaikkeen", on enemmän tiimien johtajien kysymyksiä siitä, miten minä näen asian valmistelun sisällön. Kyse on myös jossain määrin ammatillisesti epävarmuudesta, kun tiimien johtajilla on paljon vastuuta monen eri asian valmistelusta, josta heillä ei ole aikaisempaa kokemusta. Yritän osaltani auttaa heitä työssään, joka saattaa joillekin henkilöille näyttäytyä puuttumisena kaikkeen.

Hyvin usein tilanne on myös se, että asiantuntijat tulevat kysymään minulta asiaa, jossa he ovat epävarmoja tai tarvitsevat opastusta. Usein nämä kysymykset liittyvät maakunnan kehittämiseen taikka juridiikkaan.

Lausuma 20: "Saneleva, määräilevä johtaja, joka ei näe itsessään ja toiminnassaan mitään vikaa"

En tietoisesti pyri sanelemaan taikka määräilemään vaan käymään aitoa dialogia valmistelijoiden kanssa.

Olen jo vuosia sitten ymmärtänyt, että aina on ihmisiä, jotka ovat itseä kyvykkäämpiä ja aina on ihmisiä, jotka eivät ole niin kyvykkäitä mitä itse on. Kukaan ei ole täydellinen ja omaa toimintaa tulee parantaa.

Ajatukseni itseni kehittämisestä on, että saan palautetta kehittämistarpeistani, tunnistan kehittämistarpeen, päätän muuttaa toimintaani ja pysyn päätöksessäni. Tämä on myös tapa, miten toimin.

Lausuma 21: "Työpaikalla on itketty"

Keski-Pohjanmaan liiton henkilöstöllä on monessa suhteessa läheiset suhteet toisiinsa. Eräs pitkäaikainen työntekijä on useasta tuonut esille, että olemme yksi suuri perhe.

Tunteet kuuluvat myös työelämään eikä niitä voi tai tule estää. Osa henkilökunnasta on herkempiä kuin toiset ja näyttävät tunteensa avoimemmin. Osa myös reagoi asioihin voimakkaammin kuin toiset.

Syyt herkkään mielentilaan ovat myös moninaiset ja kyse on ihmisen psykofyysisestä kokonaisuudesta. Usein kyse on myös henkilökohtaiseen elämään liittyvien asioiden vaikuttamisesta työelämään ja päinvastoin. Esimerkiksi työpäivän aikana tieto perheen jäsenen menettämisestä on saanut aikaan itkukohtauksen työpäivän aikana.

Voin osaltani todeta myös sen, että kerrottuani työntekijälleni, hän puhkesi itkemään. Joku toinen työntekijä on tämän nähdessään voinut tulkita tilanteen täysin virheellisesti.

Lausuma 22: "Epäasiallista/loukkaavaa käytöstä on koettu, kaikki eivät halua viedä niitä eteenpäin"

Kuten olen aikaisemmin kohdassa 8 todennut, olemme liitossa veto- ja pitovoimatyön yhteydessä yhteisesti sopineet siitä, että jos joku tuntee kärsivänsä epäasiallisesta kohtelusta tms., niin asiasta tulee jättää ilmoitus siten, kuin liiton ohjeistus asiasta ohjeistaa. Myös maakuntahallituksen puheenjohtaja on vahvasti viestinyt samasta asiasta henkilöstölle veto- ja pitovoimatilaisuuksien yhteydessä.

Käyn laajasti keskustelua henkilöstön kanssa töiden järjestelystä ja myös henkilökohtaisemmista asioista. Minulle on saatettu tietoon, että tietyt henkilöt haluavat tahallisesti mustamaalata tekemisiäni, lietsovat negatiivista keskustelua kahvipauserilla ja yhteisesti sekä näkevät kaikessa tekemisessä haasteita ja ongelmia. Olen myös tietoinen, että asia jakaa henkilöstöä, koska monet tuovat myös kantansa minulle esille. Itse näen niin, että jotkut ovat kokeneet Kiviniemeä koskevan julkisen käsittelyn maakuntahallituksen kielteisenä ja eivät ole ymmärtäneet asian säännöstenvaraisuutta esimerkiksi julkisen käsittelyn perusteiden taikka maakuntahallituksen vastuun osalta.

Yhtenä lausumana on tuotu esille, että olisin suhtautunut vähättelevästi asiaan, jossa menestyksekkäiden hankkeiden päätteeksi liitto tarjoaisi pullakahvit. Totean, että Keski-Pohjanmaan liitto tarjoaa työsuhde-etuna henkilöstölle päivittäin aamu- ja iltapäiväkahvit sekä merkkipäivien tai henkilöstötilaisuuksien yhteydessä kakkukahvit. Pullakahvi-asian osalta kyse ei ollut mistään negatiivisesta suhtautumisesta asiaan vaan enemmän reagoinnista asiaan. Toimistokokouksessa käsittelemme jokaisen henkilön puheenvuoron ja tämä asian esille nostaminen yksi muista puheenvuoroista, ei kokouksen käskyttämisestä eteenpäin.

Sinänsä on harmillista, että kaikkiin maakuntajohtajan jollain tavalla reagoimat sanat tai ilmeet käännetään tarkoituksellisesti negatiiviseksi, vaikka se ei sitä olisi tarkoitettu. Esimerkiksi henkilöstölle 3.6.2025 kannustavaksi tarkoittamani sähköpostin sisällön joku on tulkinnut negatiiviseksi, kun osa taas pitää negatiivista tulkintaa perusteettomana ja ihmettelee tulkintaa.

Harkinnanvaraisella virka-/työvapaalla tarkoitetaan sellaisia virka/työvapaita, joita työnantaja ei ole lain tai sopimusmääräyksen perusteella velvollinen myöntämään²⁴. Keski-Pohjanmaan liitto noudattaa asiassa Työelämän pelisääntöjä, jonka mukaan tilanteissa, jossa henkilö halua palkatonta vapaata muusta syystä kuin lapsen hoidon tai opintojen vuoksi, pitää siitä sopia työnantajan kanssa. Työntekijä esittää asian lähiesihenkilölle, joka tutkii palkattoman vapaan vaikutukset työtehtäviin ja jos hän päätyy puoltamaan vapaata, hallinjohtaja toimii asiassa esittelijänä ja esittelee asian maakuntajohtajalle. Sopimus tehdään kirjallisena. Maakuntajohtajana olen hyväksynyt kaikki minulle esitellyt harkinnanvaraiset palkattomat työvapaat, koska niillä ei minulle saatettujen tietojen perusteella ole ollut vaikutuksia ko. henkilön tai tiimin töiden järjestelyihin siinä määrin, että harkinnanvaraisia palkattomia työvapaita ei olisi voitu myöntää.

Maakuntajohtaja minulla ei ole aikaa eikä tarvetta seurata työntekijöiden kalentereita. Minulle ne eivät edes näy. Suoranaista alaisistani vain elinvoimajohtajan kalenteri näkyy minulle, koska hän on sijaiseni. Saamani tiedon mukaan lähiesimiehet seuraavat alaistensa työtehtävien hoitoa myös seuraamalla heidän ajankäytönsuunnitteluansa kalenterisovellusta hyödyntäen. Johdon sihteeri sovittaa yhteen liiton tapahtumia ja hänellä on näkyvä työntekijöiden kalentereihin.

Suhtaudun hyvin varauksella kuultavan kertomaan, että esimies olisi kehottanut kuultavalle olla merkitsemättä kalenteriin jotakin. Mitä se jotakin voisi olla, jota ei voisi työasioiden osalta voisi kalenteriin merkitä?. Siksi pidän kuultavan kertomaa perättömänä. Tuon myös esille, että kalenterisovelluksessa voidaan merkitä yksityiseksi esim. henkilökohtainen tapahtuma, jolloin kenelläkään muulla kuin ao. henkilöä ei ole näkymää merkintään.

Lausuma 23: "Johtoryhmässä ja kuukausi-infossa tuo usein esiin, että työnantajalla on direktio-oikeus, oikeus määrätä johtoryhmätyöskentely enemmänkin töiden jakamista, kun keskustelua"

Johtoryhmätyöskentelyä on prosessina kehitetty erityisesti uudistetun KPL JOHA 2023 käyttöönoton myötä. Johtoryhmään kuuluvat maakuntajohtaja, elinvoimajohtaja, suunnittelujohtaja ja hallintojohtaja. Työskentelykokouksista laaditaan pöytäkirjat, tallennetaan asianhallintajärjestelmään ja on liiton sisäisessä käytössä esimerkiksi henkilöstölle

Johtoryhmätyöskentelyn tavoitteena on yhdenmukaistaa tilannekuva ajankohtaisista asioista, sopia eri asioiden valmisteluvastuista ja aikatauluista sekä yhteensovittaa tiimien valmistelua. Myös työn tekemiseen liittyviä asioita ja aikatauluja käsitellään yhteisesti, jotta vältetään tilanteet, josta aiheutuisi kiirettä, väärinymmärrystä valmisteluvastuusta taikka puuttuvista perusteista. Asian valmistelusta vastuussa olevat tiimien lähiesimiehet tuovat omissa puheenvuoroissaan esille haluamansa asiat tai esitykset, joista keskustellaan. Samalla kuulen itse, mikä on tiimien asioiden valmistelujen tilanne, kaipaavatko he lisäresursseja tai tukea heille käskettyjen tehtävien hoitamiseksi. Keskustelun perusteella sovitaan yhteisistä toimenpiteistä asian suhteen. samoin itse välitän tiimien käyttöön keskeisiä maakuntahallituksen päätöslinjauksia taikka edunvalvonta- ja vaikuttamistapahtumissa esille nousseita asioita.

²⁴ Ks. KVTES V Luku 11 § 3. mom. soveltamisohje.

Oman pitkän esimieskokemukseni perusteella Keski-Pohjanmaan liiton johtoryhmätyöskentely on hyvällä tasolla eikä poikkea keskimäärin muiden organisaatioiden vastaavista. Myöskään suunnittelujohtaja ja elinvoimajohtaja eivät ole osoittaneet minulle työskentelyyn liittyviä kehittämistarpeita.

Keski-Pohjanmaan liitossa työn tekemistä johdetaan ja työtä tehdään em. perusteiden mukaisesti sekä tiimeille annettujen tehtävien ja vastuiden mukaisesti. Lähiesimiehet ovat keskusteluissamme myös esille heidän tiimien työn johtamiseen liittyviä haasteita, joita ovat esimerkiksi aikataulussa pysyminen, sisällön tuottaminen, haasteista saada työntekijät kokouksiin virastolla etäpäivinä ja ennen kaikkea työn suunnitteluun liittyvät epäselvyydet heidän ja heidän alaistensa välillä. Olen tuonut keskusteluissamme esille ja tukeakseni lähiesihenkilöiden johtamista sen tosiasian, että viime kädessä työn ohjausta säätelee työnjohto-oikeus eli direktio-oikeus, joka antaa esihenkilölle työsopimuslain takaaman oikeuden johtaa työtä ja antaa työnjohdollisia ohjeita ja määräyksiä työntekijöille: työnantaja päättää mitä, miten, missä, mihin aikaan ja ketkä työtä tekevät. Oikeus on delegoitu lähiesihenkilölle viranhoitomääräyksessä. Direktio-oikeuden käyttäminen on kuitenkin vasta viimekätinen oikeus. asiat on kyetty tähän saakka ratkaisemaan aina esimies-alaiskeskustelujen kautta.

Lausuma 24: ”Johtajan itsensä mielestä hänen johtamisensa on valmentavaa, kuultavien mielestä autoritääristä”.

Maakuntajohtaja hyväksyy viraston lakisääteiset lausunnot ja kannanotot. Valmistelija vastaa sisällön oikeellisuudesta, tiimin esimies varmentaa asian oikeellisuuden ja maakuntajohtaja hyväksyy asiakirjan lähetettäväksi pyytäjälle.

Liiton asiantuntijoissa on erilaista suhtautumista esimiesten suorittamaan valmennukseen ja ohjaamiseen. On niitä, jotka haluavat ja toivovat maakuntajohtajalta ohjausta ja näkemystä heidän vastuullansa olevan asian valmisteluun. Sitten on niitä, jotka eivät kaipaa ohjausta ja kokevat maakuntajohtajan asian valmistelua koskevat tiedustelut mikromanageerauksena ja negatiivisena.

Valmentavalla johtamisella pyrin nimenomaan keskittymään lähinnä esimiesteni, mutta myös niiden työntekijöiden osalta, jotka käyvät kanssani heidän vastuullaan olevien asioiden valmistelusta keskustelua, kehittämiseen ja tukemiseen. Vuorovaikutus vapauttaa heille esim. aikaresursseja ja voimaannuttaa heitä, kun kaikkea ei tarvitse ratkaista yksin etenkään, kun heillä yleensä on samaan aikaan valmisteltavana useita eri tehtäviä ja lausuntoja.

Kyse on myös maakuntajohtajan asiantuntemuksen ja osaamisen hyödyntäminen prosessissa. Keskusteluissa kuuntelen heidän näkemyksiään, kysyn, tuon esille myös näkemykseni asiaan, miten asiaa voisi lähestyä ja tuen heidän tekemiään ehdotuksia.

Olen saanut useaan otteeseen esimerkiksi maakuntakaavalausuntojen valmisteluista vastaavalta aluesuunnittelupäälliköltä palautetta, jonka mukaan keskustelumme usein nostaa esille näkökulmia, joita hän ei itse ole huomannut tai osannut nostaa esille lausuntoa valmistellessaan.

Yhteenveto

Minulla maakuntajohtajana on vastuu maakunnan liiton tavoitteiden toteuttamisesta taloudellisesti, tehokkaasti ja vaikuttavasti noudattaen maakuntavaltuuston päätöksiä ja lainsäädännön velvoitteita.

Kiistatonta on, että vuosien aikana olen kyennyt johtamaan, välillä vaikeistakin taloudellisista ja henkilöstöhaasteista huolimatta, liiton toimintaa siten, että Keski-Pohjanmaan liitolle asetetut toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet ovat saavutettu. Ottaessani maakuntajohtajan tehtävät vastaan 2018, sain edeltäjältäni perinnöksi merkittävän talouden vajeen, joka paikattiin jäsenkuntien liitolle osoittamalla lisärahoituksella. Omalla johtajakaudellani liiton taloudellinen tilanne on ollut vuodesta toiseen tasapainoinen. Ylijäämätilillä ja kehitysrahastossa on noin 1,6 miljoonan euron varallisuus, omistamme edelleen Säästötorni-kiinteistön ja rakennerahastotoiminta on palautteen perusteella moitteetonta. Katson, että olen toteuttanut sen, mitä kuntalain 38 §:n kunnan johtamisesta edellyttää ja mitä maakuntahallitus on minulle ohjeistusta asioiden hoitamisesta vuosien saatossa antanut.

Tuloksellinen johtaminen on perustunut järkevään päätöksentekoon ja huolelliseen harkintaan. Tämä on edellyttänyt liiton oman toiminnan jatkuvaa arviointia ja tosiasiaseikkojen selvittämistä. Tuloksellisen toiminnan edellytyksenä on myös tehtävien hoitamisen edellyttämä osaava henkilöstö, henkilöstöressurssien kohdentaminen tarkoituksenmukaisesti sekä taloudelliset, laadukkaat ja vaikuttavat toiminnot ja organisaatorakenteet. Tämä työ on edellyttänyt jatkuvaa asian pohdintaa ja kehittämistä, jonka perusteena on ennen kaikkea ollut se, mitä aluekehittämislain (751/2021) 17 § maakunnan liittojen tehtävistä määrää ja laajemminkin se, miksi maakunnan liitot ovat olemassa.

Aina maakuntavaltuuston toimintasuunnitelmassa asetettuihin tavoitteisiin pyrkiminen ja niiden edistäminen ei ole ollut kaikkien henkilöiden mieleen, varsinkin jos yksilöllä on halu työskennellä oman aikataulunsa ja halunsa mukaisesti, niillä alueilla, jotka hän itse pitää itselleen mielenkiintoisina piittaamatta organisaation yhteisistä tavoitteista. On kuitenkin muistettava, että henkilöstö on palkattu tekemään työtä Keski-Pohjanmaan liitolle vuonna 2019 päivitetyn Keski-Pohjanmaan liiton perussopimuksen 3 §:n ja aluekehittämislain 17:ssä määrättyjen tehtävien ja tavoitteiden edistämiseksi.

Kiistanalaista kuulemisten perusteella on se, miten maakuntajohtajan johtamistapaa arvioidaan. Kyse on liiton sisäisestä toiminnasta, jota tulisi tarkastella ja kehittää liiton sisällä, ei mediassa käydyn keskustelun taikka poliittisessa ympäristössä esitettyjen intohimojen vallitessa. Tähän näkemykseen yhtyi myös LSSAVI:n työsuojeluviranomainen valvontakäynnillään 12.6.2026 liitossa.

Liiton henkilöstön antamat lausumat tilapäisen valiokunnan kuulemisissa ovat osin ristiriitaisia ja näkemykseni mukaan pitkälti yksilöstä lähteviä subjektiivisia tuntemuksia taikka henkilökohtaisia näkemyksiä. Ei voida myöskään välttyä siltä, etteikö yksittäisten henkilöiden lausumien sisältöön olisi haluttu vaikuttaa ulkopuolelta tai jonkin henkilön toimesta. Tiedossani on, että näin on tapahtunut. Muistutan myös, että kaikki työntekijät eivät ole esitetystä lausumista samaa mieltä, kuten kuulemisista tehdystä pöytäkirjasta on luettavissa. Näin ollen on arvioitava, kuinka luotettavasti ja uskottavasti voidaan henkilön lausumia käyttää luottamuspuolan asiallisina ja riittävinä perusteina. Muistutan tilapäistä valiokuntaa myös työturvallisuuskeskuksen ohjeistuksesta ja erityisesti siitä,

mikä ei ole häirintää tai epäasiallista käyttämistä. Näen itse, että maakuntajohtajan valvonta- taikka työnjohtotoimenpiteet eivät ole kiellettyjä, autoritääristä johtamista taikka muutenkaan epäasiallisiksi luettavia taikka lainvastaisia.

Periaatteisiini maakuntajohtajana kuuluu johtaa viraston toimintaa yhdessä johtoryhmän jäsenten kanssa, henkilöstön kanssa, vuorovaikutuksessa ja lainsäädännön mukaisesti. Kyse on hyvästä ja läpinäkyvästä julkisen hallinnon toiminnasta, joka perustuu lainsäädäntöön ja työmarkkinasopimuksiin ja johon kansalaiset voivat luottaa. Lainvastaista toimintaa minulta ei voi edellyttää. Siksi en myöskään salaa tai peittele asioita, jotka kuuluvat maakuntahallituksen tietää tai käsitellä, vaikka sen joku henkilö omassa mielessään tulkitsee huonoksi johtamiseksi tai jopa epäasialliseksi, vaikka se ei sitä olisi. Kyse on myös viranhaltijoiden, henkilöstön ja maakuntahallituksen välisestä luottamuksesta. Muistutan, että työnantajalla on näyttötaakka johtamiseen liittyvistä lainvastaisuuksista, mikäli se nähdään olevan minun irtisanomiseeni johtava peruste.

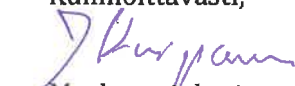
Näen tärkeänä, että tunnistamme kehittämistarpeet ja olemme valmiit edistämään ratkaisuja. Niiden eteen on tehtävä työtä – yhdessä ja kukin henkilö erikseen, tarvittaessa ulkopuolisen tuen turvin. Tähän olen myös omalta osaltani sitoutunut. Olen itse tunnistanut liiton toiminnassa joitain parantamiskohteita, joita näen tärkeänä edistää. Niiden toteuttamista olen esittänyt maakuntahallitukselle kevään 2025 aikana kahteen eri otteeseen. Toivon edelleen, että niistä voitaisiin avoimesti keskustella ja pyrkiä asiassa löytämään rakentavia ratkaisuja tulevaisuutta silmällä pitäen.

Maakuntajohtajana katson, että asemassani on kestettävä kritiikkiä. Sen sijaan minuun kohdistuvaa tarkoituksellisia ja tahallista mustamaalaamista taikka jopa kiusaamiseksi luettavaa en voi hyväksyä. Samoin negatiivisena olen kokenut koko kevään ja kesän ajan käynnissä olleen ja eräiden tahojen ja henkilöiden tarkoituksellisen mustamaalaamisen ja epäasiallisena kokemani kommentoinnin erityisesti mediassa, mutta myös eri instansseissa. Tämä kommentointi on näyttänyt jatkuvan myös kesän aikana, vaikka asian ratkaisu on edelleen kesken.

Maakuntavaltuuston päätös epäluottamuksen osoittamisesta maakuntajohtajalle ja sen perusteella toteutettava irtisanominen on virkamiehen kannalta hyvin merkittävä ja poikkeuksetta maakuntajohtajasta erittäin negatiivisia mielikuvia herättävä toimenpide. Jos on olemassa epävarmuutta todennäköisten perusteiden olemassaolosta, punninnassa tulee mielestäni perustellusti lähteä siitä, että mikä on ollut minun maakuntajohtajanani aikaansaama julkinen etu ja tuloksellisuus maakunnalle. Mikäli tilapäinen valiokunta päätyy arvioissaan siihen, että julkista etua puoltavien syiden sijasta tilapäiselle valiokunnalle esitetyt lausumat ovat maakuntajohtajan aseman säilyttämistä painavampia epävarmuustilanteen ratkaisemiseksi, on siitäkin huolimatta otettava huomioon, että maakuntajohtajan haitaksi tehtävälle ratkaisulle on oltava asianmukaiset ja lailliset perusteet ottaen huomioon hallinnossa yleisesti noudatettavat tarkoitussidonnaisuus-, suhteellisuus- ja objektiviteettiperiaatteet sekä viimeaikainen oikeuskäytäntö.

Toivon, että viestini myös tältä osin kuultaisiin oikein.

Kunnioittavasti,


Maakuntajohtaja
Jyrki Kaiponen

Jakelu Nro 1: Tilapäisen valiokunnan puheenjohtaja
Nro 2: Maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen
Nro 3: Maakuntajohtajan avustaja
Nro 4: Tilapäisen valiokunnan sihteeri

Keski-Pohjanmaan liitto - Mellersta Österbottens förbund
Rantakatu 14, 67100 Kokkola
(040) 140 8995
jyrki.kaiponen@keski-pohjanmaa.fi

Jakelu Nro 1: Tilapäisen valiokunnan puheenjohtaja
Nro 2: Maakuntajohtaja Jyrki Kaiponen
Nro 3: Maakuntajohtajan avustaja

Keski-Pohjanmaan liitto - Mellersta Österbottens förbund
Rantakatu 14, 67100 Kokkola
(040) 140 8995
jyrki.kaiponen@keski-pohjanmaa.fi