

**LAUSUNTO**

15.8.2025

Tilapäisen valiokunnan puheenjohtaja Marja Hylkilä  
Tilapäisen valiokunnan sihteeri Erkki Kerola

- Viite:
1. Maakuntajohtaja Jyrki Kaiposen kirjallinen vastine tilapäiselle valiokunnalle 21.7.2025
  2. Tilapäisen valiokunnan lausuntopyyntö Keski-Pohjanmaan maakuntajohtajalle 5.8.2025
  3. Maakuntahallituksen lausunto tilapäiselle valiokunnalle 5.8.2025

## **LAUSUNTO MAAKUNTAHALLITUKSEN TILAPÄISELLE VALIOKUNNALLE JÄTTÄMÄÄN LAUSUNTOON**

### **1 Lausuntopyyntö**

Keski-Pohjanmaan liiton maakuntahallitus on 4.8.2025 antanut lausuntonsa tilapäiselle valiokunnalle kuntalain 35 §:n 3 momentin perusteella.

Tilapäinen valiokunta on lähettänyt maakuntahallituksen lausunnon maakuntajohtajalle mahdollista lausunnon antamista varten. Lausunto tuli toimittaa tilapäisen valiokunnan puheenjohtaja Marja Hylkilälle / sihteeri Erkki Kerolalle 15.8.2025 klo 16.00 mennessä, minkä jälkeen asia etenee maakuntavaltuuston käsiteltäväksi.

Ohessa lausuntoni maakuntahallituksen 4.8.2025 antamaan lausuntoon liittyen.

### **2 Lausuntoni maakuntahallituksen johdannossa ja taustassa esittämään**

Totean, että tilapäisen valiokunnan 21.7.2025 järjestämä kuuleminen perustui tilapäisen valiokunnan maakuntajohtajalle esittämiin kysymyksiin. Totean myös, että tilapäinen valiokunta rajasi 21.7.2025 kuulemisen alkaessa Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto (LSSAVI) suorittaman työsuojelutarkastuksen tarkastuskertomuksen käsittelyn pois maakuntajohtajan kuulemisesta.

Oikeudellisissa prosesseissa peruslähtökohtana on kaikkien asianosaisten kohtelun täydellinen tasa-arvoisuus. Prosessin osapuolilla tulee olla yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet ajaa omaa asiaansa ja tulla asiassa kuulluksi.

Maakuntahallitus on perustanut lausuntonsa tilapäisen valiokunnan toimittamien liitteiden lisäksi LSSAVI:n suorittaman työsuojelutarkastuksen tarkastuskertomukseen. Katson, että maakuntahallituksen työsuojelutarkastukseen vetoaminen on ristiriidassa sen kanssa, että LSSAVI:n tarkastuskertomuksessa esitettyä ei ole käsitelty tilapäisen valiokunnan maakuntajohtajan kuulemisessa eikä tilapäinen valiokunta ole kuullut maakuntajohtajan kannanottoa LSSAVI:n tarkastuskertomukseen.

### 3 Lausuntoni maakuntahallituksen antamiin vastuksiin tilapäiselle valiokunnalle

#### 3.1 Maakuntahallituksen vastaus maakuntajohtajan henkilöstöjohtamisen asianmukaisuuteen

Maakuntahallituksen näkemyksen mukaan maakuntajohtajan henkilöstöjohtaminen ei ole ollut asianmukaista. Maakuntahallitus tuo lausunnossaan esille, että henkilöstön kuulemisissa tuli "laajasti esiin" maakuntajohtajasta johtuvia erilaisia työyhteisötoimintaan liittyviä epäkohtia. Maakuntahallitus ei kuitenkaan yksilöi tai perustele vastauksessaan, miltä osin tai missä tilanteissa henkilöstöjohtaminen ei ole ollut asianmukaista taikka säännösten tai lain vastaista.

Muistutan myös, että tilapäisen valiokunnan kuulemisessa on tullut esille, etteivät kaikki työntekijät ole olleet väitettyjen työyhteisötoimintaan liittyvien epäkohtien osalta samaa mieltä, kuten maakuntahallitus lausunnossaan esittää.

Kiistanalaista myös on se, miten maakuntahallitus lausunnossaan arvioi maakuntajohtajan toimintaa ja johtamistapaa. Maakuntahallitus ei ole saattanut maakuntajohtajan johtamisesta esitettyjä väitteitä yleisen kuulemisperiaatteen vaatimuksen mukaisesti maakuntajohtajan tietoon taikka perustellut niitä, vaikka maakuntajohtajalla on asiassa asianomaisasema. Siksi maakuntahallituksen asiassa muodostaman kannan perusteita ei voi arvioida, kun niitä ei ole yksilöidysti ja perustellusti saatettu missään vaiheessa maakuntajohtajan tietoon muuta kuin hyvin yleisellä tasolla.

Totean, että en ole vakavasti rikkonut ja laiminlyönyt virkasuhteeseen tai henkilöstöjohtamiseeni olennaisesti vaikuttavia velvoitteitani. Minulle ei ole annettu suullista tai kirjallista huomautusta taikka viranhaltijalain 35 §:n 3 momentissa tarkoitettua varoitusta työntajan minun syykseni väittämistä johtamisen ongelmista, laiminlyönneistä ja tai menettelyistä, jotka voisivat täyttää työsuojelurikoksen tunnusmerkistön. Siksi johtopäätös, että henkilöstöjohtamiseni ei ole ollut asianmukaista, on perusteeton.

Katson, että maakuntahallituksen asiassa antama vastaus on yksipuolisesti muodostettu ja tarkoitushakuinen.

### 3.2 Maakuntahallituksen vastaus vahingollisuuteen

Lausunnossaan tilapäiselle valiokunnalle maakuntahallitus katsoo tilanteen olevan erittäin vahingollinen ja että kehittämissyrykimyksistä ja työyhteisötoiminnan tukevista toimenpiteistä huolimatta tilanne on jatkunut pitkään.

Totean, että vuoden 2024 keväällä Keski-Pohjanmaan liitossa toteutettiin suunnattu työpaikkaselvitys. 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. Suunnatun työpaikkaselvityksen seurantakyselyn yhteenvedona TyöPlus Oy:n työpsykologi totesi, että työpaikan psyykkiset ja vuorovaikutukselliset kuormitustekijät olivat selvästi aikaisemmasta Keski-Pohjanmaan liitossa vähentyneet. Maakuntahallituksen väite siitä, että vahingollinen tilanne olisi on jatkunut pitkään, heikentänyt henkilöstön työkykyä ja -motivaatiota, organisaation toiminnan tehokkuutta, luottamusta johtajaan sekä myös sidosryhmien luottamusta, on siten em. suunnatun työpaikkaselvityksen johtopäätösten perusteella perusteeton ja tarkoitushakuinen.

Totean myös, että olemme käsitelleet liitossa viimeisen kahden vuoden aikana henkilöstön kanssa oman toiminnan parantamista ja olemme tässä myös edistyneet eikä näiden toimenpiteiden myönteisiä vaikutuksia työssä jaksamiseen tulisi vähätellä. Henkilöstön veto- ja pitovoimatyön yhteydessä esille nostamat kehittämistoimenpiteet on saatettu maakuntahallituksen tietoisuuteen ja parantamistoimenpiteitä on toteutettu. Esimerkiksi etätöyön määrää on lisätty, työajan seurannassa on siirrytty kunkin työntekijän etätöyössä mobiilisti tekemään työajan seurantaan, joustavuutta lisätty kasvattamalla työaikapankin tuntisaldoa 20:stä KVTES:n mahdollistamaan enimmäismäärään 50:een ja asiantuntijoiden vastuuta tehtävien hoidossa on

lisätty. Käytännössä kaikki KVTES:n sallimat paikallisen (6. luvun 32.kohta) mahdollisuudet ovat käytössä.

Maakuntahallituksen johtopäätös siitä, että LSSAVI:n tekemän mittauksen tuloksesta voitaisiin tehdä johtopäätös maakuntajohtajan henkilöstötyön vahingollisuudesta, on virheellinen. LSSAVI:n henkilöstölle tekemän mittauksen tavoite on tunnistaa tarpeita kehittämistoimenpiteille, ei arvioida maakuntajohtajan henkilöstötyön vahingollisuutta. Sillä ei ole mitään tekemistä vahingollisuutta koskevan arvioinnin kanssa, koska sitä ko. mittauksella ei haeta.

Haluan myös tuoda esille, ettei LSSAVI:n tarkastuskertomuksessa ole kyse mistään lopullisesta päätöksestä, sillä kertomus on tarkoitettu nimenomaan käynnistämään työyhteisössä selvitys- ja kehittämistoimenpiteitä. Vastapäiden jälkeen LSSAVI arvioi tilannetta laajemmin ja tarkemmin. Tarkastuskertomuksen tavoite on rakentava ja nimenomaan haasteet tunnistaa edistää työpaikan kehittämistoimenpiteiden kautta työhyvinvointia. Pyydän valiokuntaa kiinnittämään huomiota myös siihen, että LSSAVI esittää kertomuksessaan juuri sellaisia työterveyshuollon toimenpiteitä, joita olen itsekin esittänyt maakuntahallituksen puheenjohtajalle ja maakuntahallitukselle tehtäväksi kuluneen kevään ja kesän aikana.

### 3.3 Maakuntahallituksen vastaus asian käsittelyyn maakuntajohtajan kanssa

Maakuntahallitus on vastauksessaan todennut käsitelleensä yhteenvedossa henkilöstön kanssa toimimisessa mainittuja ongelmia maakuntajohtajan kanssa. Totean, että yksipuolisia kuulemisia lukuun ottamatta asiaa ei millään tavalla ole käsitelty maakuntahallituksen kanssa. Asia ei mitenkään noussut esille tämän vuoden tammikuun 20. pidetyssä kehityskeskustelussa, jossa erikseen käsiteltiin työyhteisötoimintaa ja johtamista (Ks. MKJ KEKE 2025, kuulemisasiakirja). Kehityskeskustelussa palaute maakuntahallituksen puheenjohtajalta oli myönteinen.

Tämän jälkeen ja maakuntahallitus on järjestämässään ns. kuulemisissa kuullut maakuntajohtajaa (14.3.2025) (viite: Pärkän sp-kutsu 14.3.2025 järjestettyyn kuulemiseen) "...osapuolena, työyhteisön jäsenenä ja maakuntaliiton johtajana". Tilaisuudessa esitin suullisesti vastaukseni kutsussa yleisellä tasolla määritettyihin teemoihin noin 20 minuutin ajan. Asiasta ei käyty keskustelua enempää vaan tilaisuus päättyi, kun olin antanut asiasta oman suullisen vastineeni. Toimitin tilaisuuden jälkeen 17.3.2025 asiasta kirjallisen vastineeni maakuntahallituksen puheenjohtajalle.

Keskiviikkona 9.4.2025 maakuntahallituksen puheenjohtaja toimitti minulle sähköpostiviestin, jossa hän ohjeisti varautumaan maakuntajohtajaa seuraavaan 14.4.2025 pidettävään maakuntahallituksen kokoukseen seuraavasti: "...olisi paikallaan kuulla sinun arviosi ja näkemyksesi tästä, sekä tietysti Sinun arviosi parannettavista seikoista ja siitä miten ne täytäntöön laitetaan. Varaudu noin 20 minuutin puheenvuoroon - käynee näin?". Annoin arvioni maakuntahallitukselle pyydetyn mukaisesti samoin kuin vastasin maakuntahallituksen asiasta esittämiin kysymyksiin tai kommentteihin. Asiasta ei käyty kanssani enempää keskustelua.

Suomen perustuslain (731/1999) 21 §:n mukaan oikeus tulla ennakkoon kuulluksi omassa asiassaan on yksi lailla turvattavista oikeusturvakeinoista. Kuulemismenettelyn tarkoituksena on turvata asianosalliselle mahdollisuus osallistua itseään koskevan asian käsittelyyn ja vaikuttaa viranomaisen ratkaisuun antamalla asiassa oma selitys tai hankkimalla asiaan omaa asiantuntijaselvitystä. Asianosaisella tarkoitetaan hallintolain mukaan henkilöä, jonka etua, oikeutta tai velvollisuutta asia koskee.

Hallintolain (434/2003) 34 §:n mukaisesti asianosaiselle on ennen asian ratkaisemista annettava tilaisuus lausua mielipiteensä asiasta sekä antaa selityksensä sellaista vaatimuksista ja selvityksistä, jotka saattavat vaikuttaa asian ratkaisuun. Hallintolaissa säännellyn kuulemismenettelyn tarkoituksena on turvata asianosaisille mahdollisuus antaa oma selitys tai hankkia asiantuntijaselvitystä. Nämä periaatteet varmistavat, että kaikki osapuolet voivat osallistua asian käsittelyyn ja vaikuttaa lopputulokseen.

Hallintolain 34 §:n mukaan kuulemisen kohteena ovat sellaiset vaatimukset ja selvitykset, jotka saattavat vaikuttaa asian ratkaisuun ja joista asianosaiselta pyydetään kuulemisen yhteydessä vastaselitys ja/tai mielipide. Vaatimus tarkoittaa esimerkiksi viranomaisen, tässä tapauksessa maakuntahallituksen, keräämää aineistoa esimerkiksi henkilöstön kuulemisissa.

Oikeudenmukaisen oikeudenkäynnin "Equality of arms"-periaate edellyttää kohtuullista aikaa tutustua materiaaliin, jota prosessissa käytetään todisteena. "Equality of arms"-periaatteeseen kuuluu myös haasteen tai asiassa esitettyjen väitteiden täsmällisyys. Oikeuskäytännössä "Equality of arms"-periaatetta on katsottu rikotun mm. liian epämääräisillä väitteillä hallintoasiassa. Perusteiden, johon käsittely pohjautuu, tulee olla sellaisia, että niihin voi kohtuudella vastata.

Maakuntahallituksen järjestämistä ns. kuulemisista on jäänyt vaikutelma, että ne ovat järjestetty vain sen vuoksi, että voidaan sanoa maakuntajohtajan

tulleen kuulluksi ilman, että olisi aidosti kuunneltu **maakuntajohtajan** n 32.kohta asianosaisaseman perusteella esittämiä arvioita, näkökulmia ja kantoja saatikka, että niitä olisi objektiivisesti pohdittu taikka ryhdytty parantamaan tilannetta maakuntajohtajan esittämien parantamisehdotusten mukaisesti. Totean myös, että maakuntahallituksen järjestämissä ns. kuulemisissa maakuntahallitus ei ole noudattanut kuulemisperiaatetta koskevia laillisuusvaatimuksia asianmukaisesti esimerkiksi asianomistajanasemaan liittyvien oikeuksien ja velvollisuuksien osalta.

Totean, että maakuntahallitus ei ole käsitellyt asiaa muulla tavoin kuin ns. kuulemisten kautta. Maakuntahallituksen toimesta asiassa on lähinnä keskitytty yksipuolisesti toteuttamaan maakuntajohtajan kuulemiset, ei käymään varhaisessa vaiheessa vuoropuhelua ja avoimesti keskustelua toimintatavoista ja ristiriidoista sekä antamaan rakentavaa palautetta. Maakuntahallitus ei ole ollut kiinnostunut pohtimaan tilanteen parantamisen edistämisen ja toimenpiteiden toteuttamisen tarpeita, vaikka niitä erikseen olen 17.3. ja 14.4. ns. kuulemisissa esille nostanut. Asia ilmenee hyvin maakuntajohtajan ja maakuntahallituksen puheenjohtajan välisestä sähköpostikeskustelusta, joka on liitetty maakuntajohtajan tilapäiselle valiokunnalle 21.7.2025 toimittamaan aineistoon.

### 3.4 Maakuntahallituksen esittämä arvio aluehallintoviraston tarkastuskertomukseen ja tehtäviin toimenpiteisiin

Maakuntahallitus on vastauksessaan todennut, että maakuntahallituksen em. selvityksen aikana eikä toistaiseksi ole tullut esiin mitään muuta häiriötä kuin ylimmän johdon (eli maakuntajohtajan) toimintaan liittyvät seikat. Tämä ei pidä paikkaansa. Maakuntahallituksen puheenjohtaja on saanut ilmoituksen maakuntajohtajaan työntekijän 16.6.2022 kohdistamasta epäasiallisesta käyttäytymisestä. Maakuntahallituksen puheenjohtajan asian käsittelyn saattaminen loppuun ja päätöstä asiassa ei edelleenkään ole maakuntajohtajalle toimitettu. Siten asian käsittelyä ei ole saatettu päätökseen liiton ohjeistuksen mukaisesti.

Maakuntahallitus lähtee vastauksessaan siitä, että sen kuulemisessa esille tulleet asiat ovat häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä. Kuitenkaan minuun kohdistuen ei ole jätetty yhtään häirintäilmoitusta vuonna 2024 tai sitä ennen. Maakuntahallituksen puheenjohtaja on 17.03.2025 lähettänyt liiton henkilöstölle viestin, missä puheenjohtaja evästi henkilöstöä jättämään ilmoituksensa maakuntahallituksen puheenjohtajalle mahdollisesti henkilökohtaisesti kokemastaan epäasiallisesta ja/tai häiritsevästä käyttäytymisestä. Hän myös totesi henkilöstölle, että kynnyksen tällaisen

ilmoituksen tekemiseen tulisi olla hyvin alhainen ja että tällaisen ilmoituksen voi tehdä myös vapaamuotoisesti ja toimittaa suoraan minulle sähköpostilla. Asiassa ei kokonaisuutena ole menetelty liiton toimintaohjeen mukaisesti.

Totean myös, että maakuntahallituksen puheenjohtajan viestin jälkeen häirintäilmoituksen tehnyt työntekijä ei myöskään tätä ennen ollut ilmoittanut kokemastaan häirinnästä liiton toimintaohjeen mukaisesti suoraan maakuntajohtajalle eikä myöskään omalle esimiehelleen \_\_\_\_\_ työntekijä ei myöskään ilmoituksessaan kerro sitä, milloin hänen kokemansa häirintä on tapahtunut. Edellä mainitun häirintäilmoituksen käsittelyä maakuntahallitus ei ole vienyt vielä loppuun eikä minulle ole annettu tietoa siitä, mihin toimiin maakuntahallitus tämän ilmoituksen johdosta ryhtyy.

Tuon edelleen esille sen, että se mikä jonkun mielestä voisi olla häirintää tai epäasiallista käyttäytymistä, ei sitä välttämättä ole. Kaikki työpaikalla esiintyvä huono käyttäytyminen ei ole työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Esimerkiksi lievät, yksittäiset teot, kuten satunnaiset epäasialliset puheet tai työhön liittyvät mielipide-erot, eivät ole häirintää. Joskus myös työnantajan työnsuoritukseltaan kuuluvat päätökset ja toimet saatetaan kokea epäasiallisiksi. Työnantajalla on kuitenkin oikeus suunnitella, johtaa ja valvoa työntekoa. Työnantajalla on myös toimivalta päättää työtehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä työpaikan menettelytavoista. Nähdäkseni maakuntahallitus ei omassa arviossaan ole tähän kiinnittänyt mitään huomiota.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen laatimassa tarkastuskertomuksessa viitataan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta tarpeeseen johdonmukaisuudesta, kattavuudesta ja konkreettisen toimintasuunnitelman valmistelemiseksi häirinnän välttämiseksi ja vähentämiseksi. Tarkastuksen aikana asiasta käydyssä keskustelussa todettiin em. tapauksiin viitaten, että liitossa on ollut tilanteita, joissa maakuntahallituksen toimintatapa on vaihdellut riippuen siitä, kehen häirintä ja epäasiallinen kohtelu on kohdistunut. Keskusteluissa todettiin tarve kehittää menettelytapaa ja LSSAVI:n edustaja piti hyvänä menettelytapana ulkopuolisen ja neutraalin tuen hankkimista asian parantamiseksi. Tarkastajat eivät esittäneet ratkaisumallina maakuntajohtajan irtisanoutumista taikka irtisanomista, vaan näkivät tarpeen olevan kehittää vaarojen selvittämistä ja arviointia sekä tunnistaa tarvittavia toimenpiteitä. Siten maakuntahallituksen kanta asiaan on hyvin yksioikoinen ja lähtee liikkeelle maakuntajohtajan irtisanomisesta, eikä

maakuntahallitus ilmeisesti lainkaan halua aidosti ryhtyä parantamaan tilannetta muulla keinoin.

Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen tarkastuksen yhteydessä keskusteltiin liiton työsuojelun riskiarvion sekä liiton häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen ohjeistuksen päivittämistarpeista. Liiton riskiarvio on laadittu vuonna 2020 sosiaali- ja terveysministeriön (STM) yleisen riskikartoitusohjeistuksen mukaisesti. Tarkastuksen aikana käydyissä keskusteluissa todettiin, että STM:n ohjeistus soveltuu hyvin laajojen ja teollisten laitosten riskikartoitukseen niiden monialaistenriskien vuoksi, mutta vähemmän hyvin toimistotyötä tekevän organisaation riskimallipohjaksi. Siksi liiton nykyistä riskikartoitusta tulisi uudistaa enemmän toimistotyön riskejä tunnistavaksi. Tehtävä on annettu hallintojohtajan tehtäväksi jo vuonna 2023, mutta on edelleen kesken. Keskusteluissa myös todettiin, että liiton häirinnän ja epäasiallisen käyttäytymisen vuonna 2006 hyväksytty ohjeistus tulisi myös päivittää, vaikkakin voimassa olevan liiton ohjeistuksen asiasisällöt vastaavat pääosin Työturvallisuuskeskuksen voimassa olevaa ohjeistusta.

#### 4 Maakuntahallituksen esittämä arvio tilapäisen valiokunnan työstä

Maakuntahallitus on vastauksessaan todennut, että tilapäisen valiokunnan yhteenvedossa esitetyt havainnot ovat yhteneväisiä maakuntahallituksen talvella/keväällä 2025 tekemien havaintojen kanssa.

Vastauksen perusteella tilapäinen valiokunta voi päätyä siihen johtopäätökseen, että maakuntahallituksen kuulemisessa esille nousseiden asioiden vakavuustaso ei poikkea tilapäisen valiokunnan kuulemisissa kuullusta. Valiokunnan tulee kiinnittää huomiota tähän seikkaan arvioidessaan maakuntajohtajalle ilmaistun epäluottamuksen perusteiden asiallisuutta ja riittävyyttä.

#### 5 Lausuntoni maakuntahallituksen esittämään laajempaan arvioon ja johtopäätöksiin

Vastauksessaan tilapäiselle valiokunnalle maakuntahallitus arvioi, että henkilöjohtamisesta syntyvät ongelmat ovat pitkäaikaisia, eivätkä ne ole poistuneet ulkopuolisellakin tuella toteutetuista kehittämisprosesseista huolimatta eikä johtaja ole onnistunut luomaan luottamusta henkilöstön keskuudessa.

Kuten edelle olen todennut, TyöPlus Oy:n keväällä 2024 tekemä työpaikkaselvitys osoittaa muuta. Totean myös tilapäisen valiokunnan kuulemisessa esille nousseen johtopäätöksen, etteivät kaikki työntekijät ole samaa mieltä ongelmien laajuudesta ja pitävät kuulemisissa esitettyä paisutteluna.

Maakuntahallituksen vastaus siitä, että en tunnista johtamistavassani juurikaan korjattavaa ei pidä paikkaansa. Olen maakuntahallituksen kokouksessa 14.4.2025 todennut maakuntahallituksessa, että olen myös itse valmis kehittymään annetun palautteen perusteella ja odotan sitä myös muilta. Tämä saman asian toin esille myös tilapäiselle valiokunnalle 21.7.2025 järjestetyssä kuulemisessa.

En voi yhtyä maakuntahallituksen näkemykseen, että henkilöstön laajasti kokema epäluottamus ja turvattomuus osoittaisivat, ettei maakuntajohtajalla ole enää edellytyksiä jatkaa virassaan. Maakuntajohtajan luottamusta koskeva asia on tullut vireille maakuntahallituksen esityksestä, ja sitä koskevaa aloitetta on kannattanut 16 valtuutettua. On siten selvää, että maakuntahallituksen kanta asiassa on asian vireille tulleiden perusteiden mukainen, hyvin yksipuolinen eikä kanta ole voinut muuttua tilapäisen valiokunnan työskentelyn aikana. Tiedossani on, että kyseistä ratkaisua hakevat tietyt tahot maakuntahallituksessa, eivät kaikki. Maakuntahallituksen tilapäiselle valiokunnalle toimittaman vastauksen jälkeen minulle on saatettu tietoon, että maakuntahallituksen kannasta ei vallitse yksimielisyys.

## 6 Lausuntoni maakuntahallituksen esittämään yhteenvetoon asiassa

Vastauksessaan tilapäiselle valiokunnalle maakuntahallitus toteaa, että maakuntajohtajan henkilöstöjohtaminen ei ole ollut asianmukaista ja tilanne on tästä syystä muotoutunut vakavaksi ja työntekijöiden ja organisaationkin toimintakykyä heikentäväksi/halvaannuttavaksi. Kuten edellä olen todennut, maakuntahallitus ei ole aiemmin tuonut minulle esille, että henkilöstöjohtamiseni ei olisi asianmukaista saatikka, että maakuntahallitus olisi yksilöinyt ja perustellut kantansa.

Maakuntahallitus toteaa yksimielisesti, että sen työnantajana toimiminen ja siihen kuuluvien velvoitteiden toteuttaminen on mahdotonta nykytilanteessa. Totean osaltani, että organisaatioilla on aina mahdollisuuksia parantaa ja kehittää toimintaa siten, kuin lainsäätäjä sitä ohjaa, mikäli parantamiseen ja kehittämiseen on halua ja valmiutta. Tunnistamalla kehittämistarpeet voidaan toimintaa myös parantaa. Siitä lähtee myös LSSAVI:n

työsuojeluvastuualue raportissaan. Vetäytymällä tästä vastuuta ei voi toimia n.32.kohta  
myöskään työnantaja-asemassa.

Maakuntahallitus suosittaa, että maakuntavaltuusto ryhtyy toimiin maakuntajohtajan virkasuhteen päättämiseksi kuntalain 43 §:n mukaisesti. Totean tähän, että maakuntavaltuusto on antanut 2.6.2025 tilapäiselle valiokunnalle tehtävän selvittää, nautinko maakuntajohtajana maakuntavaltuuston luottamusta. Tilapäinen valiokunta antaa asiasta selvityksen, jonka perusteella maakuntavaltuusto muodostaa ratkaisunsa. Maakuntahallitus ei ole prosessissa käsittääkseeni sellaisessa asemassa, jossa sen tehtävänä olisi esittää tilapäiselle valiokunnalle maakuntajohtajan virkasuhteen irtisanomisesta.

## 7 Lopuksi

Kuntalain 43 §:n 2. momentin mukaan asiaa valmisteltaessa kunnanjohtajalle on ilmoitettava, mihin luottamuksen menetys perustuu, ja varattava hänelle tilaisuus tulla kuulluksi. Maakuntahallitus ei minua kuullessaan ole kertaakaan todennut saatikka perustellut, mitkä asiat ovat vaikuttamassa epäluottamukseeni maakuntajohtajana.

Hyvään johtamiseen kuuluu, että osapuolten kesken käydään varhaisessa vaiheessa vuoropuhelua ja avoimesti keskustellaan toimintatavoista ja ristiriidoista sekä annetaan rakentavaa palautetta, jotta mahdollinen epäluottamustilanne vältetään. Näin mielestäni maakuntahallitus ei ole asiassa toiminut. Olen tämän prossin aikana useaan eri otteeseen perustellut maakuntahallitukselle eri asioiden taustoja ja tuonut esille tosiasiallisia perusteita ja näkökulmia yksilöiden esittämiin mielipiteisiin ja lausumiin. Tuntemukseni on, että minua on ns. kuultu, mutta ei kuunneltu.

Kuntalain 43 § lähtee siitä, että luottamushenkilöiden on käytävä perusteellista harkintaa ennen kuin kunnanjohtajan "erottamispolulle" lähdetään. Nähdäkseni tässä asiassa on kyse siitä, että maakuntahallituksessa on tahoja, jotka eivät näe asiassa muuta vaihtoehtoa kuin maakuntajohtajan irtisanominen. Syyt tähän voivat olla aikaisemmassa suhtautumisessa minuun taikka muutoin omaan henkilökohtaiseen asemaan liittyviä.

Totean lopuksi, että maakuntajohtajalle ilmaistun epäluottamuksen perusteiden on oltava asiallisia ja riittäviä. Perusteiden asiallisuus ja riittävyys tulee viime kädessä arvioitavaksi tuomioistuimen toimesta. Totean kuitenkin, että maakuntahallituksen lausunnossa tällaisia asiallisia ja riittäviä perusteita ei ole esitetty.

Kunnioittaen,



Jyrki Kaiponen  
Maakuntajohtaja

**LIITTEET** = 0 liitettä

**JAKELU** Tilapäisen valiokunnan puheenjohtaja Marja Hylkilä  
Tilapäisen valiokunnan sihteeri Erkki Kerola

**TIEDOKSI** Asianajaja Anne Mäkelä