

TUUSULA

Kunnanjohtajan, maakuntajohtajan ja pormestarin luottamusapulasta - käytännössä

Annaliisa Oksanen

Kansliapäällikkö

KuntaKompassi Oy toimitusjohtaja



Kokemukseni epäluottamustilanteista 2017->

- Yli 20+ epäluottamustilannetta "kädet savessa", niistä enemmistö johtajasopimuksen mukaisia, mutta myös tilapäisen valiokunnan kautta – yhdestä valitettu (tähän mennessä)
- Kuntajohtaja, kaupunginjohtaja, maakuntajohtaja, pormestari
- vuonna 2025 kolmessa tilapäisen valiokunnan prosessissa juridisena neuvonantajana
- Kokemukseni on, että huonoon johtamiseen on alettu reagoida herkemmin, ei niinkään, että johtajasopimukset eivät olisi pystyneet ehkäisemään tilanteita -> vaatimustaso johtajuuden laadulle ja reagointi puutteisiin herkempää (mikä mielestäni oikea tie)
 - Julkisen sektorin johtajilla ei voine olla parempaa irtisanomissuojaa kun yksityisillä -> he toimivat veronmaksajien maksamien organisaatioiden johdossa, vastuu on enemmänkin painavampi kuin vähäisempi ja reagoida pitää voida

Kuntalain 43§ ei ole viranhaltijalain 35§ - ero on näyttävä myös tulkinnoissa ja ennen kaikkea prosessissa

- Kuntalain 43§ ei ole sama asia, kuin viranhaltijalain mukainen irtisanomisprosessi ja sen perusteet:
 - Valtuusto voi irtisanoa kunnanjohtajan tai siirtää hänet muihin tehtäviin, jos hän on menettänyt valtuuston luottamuksen.
 - Asia tulee vireille kunnanhallituksen esityksestä tai vähintään neljäososan valtuutetuista tehtyä sitä koskevan aloitteen. Asiaa valmisteltaessa kunnanjohtajalle on ilmoitettava, mihin luottamuksen menetys perustuu, ja varattava hänelle tilaisuus tulla kuulluksi.
- On syynsä sille, miksi juuri ja vain ylimpään (kunta)johtajaan voidaan kohdistaa luottamukseen perustuva arviointi -> näin on oltava, koska koko ylin johtaminen perustuu ennen kaikkea hallituksen ja valtuuston luottamukseen
- Kuntalakiin on valittu vain valtuutettujen luottamus, onko se ollut tapaturma, vai miksi tähän on päädytty? (virkaan valitsija ei riitä mielestäni perusteeksi)

Viranhaltijalain 35 §:

- Työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava.
- Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen **olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista**, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään.
- Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Em. mainittuja irtisanomisen perusteita ei pidä sekoittaa keskenään!

- Viranhaltijalain ja kuntalain irtisanomisen perusteita ei pidä, eikä ole tarkoitettu sovellettavan samanaikaisesti -> ne ovat vaihtoehtoisia, ja olosuhteet niiden soveltamiseen ovat täysin eri
- Kuntalain 43§ enemmistövaatimus on asetettu juuri siksi, että peruste "luottamuspuola" ei ole sama kuin virkavelvollisuuksien laiminlyönti, eikä 43 § edellytä myöskään vakavia virkavelvollisuuksien rikkomista
- Kunnassa kuten yrityksessäkin on voitava edellyttää, että ylin johtaja toimii hallituksen ja valtuuston luottamuksen varassa – nyt laki edellyttää vain valtuuston luottamusta, tosiasiasa hallitus pyörittää arkea
- Hallitus edustaa myös työnantajaa
 - huono, joskus halvaannuttava henkilöstöjohtaminen ei mahdollista työnantajaa reagoimaan ilman valtuuston päätöksiä
 - Mikä on peruste, että veronmaksajien ylläpitämät organisaatiot olisivat velvollisia katsomaan huonoa johtamista pidempään kuin yksityinen sektori?

Kokemukseni luottamuspuolan syistä

- Perustuu kattavaan käytännön kokemukseeni niiden arvioinnista, ja neuvonannosta ennen prosessin käynnistymistä ja sen jälkeen
- **Yleisin syy** on ehdottomasti huono henkilöstöjohtaminen ja siihen liittyvä johtajan luonne, **toisella sijalla** on poliittisen ylimmän johdon kanssa tulehtuneet välit – erityisesti hallituksen ja sen koko puheenjohtajiston kanssa
 - Edunvalvonnan puutteet tms ovat marginaalinen ilmiö
- Toimintamahdollisuudet, kun henkilöstöjohtaminen sakkaa? Arkikokemus:
 - Yleensä organisaatio on voinut huonosti jo pitkään, sairauspoissaolot ovat kaksinkertaistuneet, pelätään, itketään, työterveyden käynnit lisääntyneet merkittävästi, lähteneitä paljon
 - Hallituksen jäseniin otetaan yhteyttä, hallituksen jäsenet vievät sanomaa eteenpäin
 - Hallitus alkaa saada kokonaiskuvaa -> keskustelee johtajan kanssa, joka ei näe itsessään mitään vikaa, eikä halua käyttää johtajasopimuksen mukaista mahdollisuutta

Kun joudutaan tilapäisen valiokunnan asettamiseen

- Aloitteen tekeminen ei merkitse asiaan osallisuutta – se on vastuun ottoa tilanteen selvittämisestä – tarvitaan valiokunta, koska "käytäväpuheet" eivätkä keskustelut eivät auta, muuta tietä ei ole – ainuta taho, joka voi asiaa selvittää on valiokunta
 - Ei voi olla niin, että aloitteen allekirjoittaminen "saastuttaisi" henkilön esteelliseksi
- Sen sijaan johtajan tai erottamisen selvät "asiamiehet", puolestapuhujat lähellä prosessia ja kokoustilanteessa, osoittavat jo asennetta - > en lähtisi nimeämään jäseneksi
- Aloitteen allekirjoitus ei osoita asennetta vaan vastuuntuntoa, huolta – ja halua selvittää
- Väitöskirjan kanssa vahvasti eri mieltä
- Asettamisesta erikseen ei saa valittaa – voidaanko prosessin kuluessa kertynyttä aineistoa käyttää hyväksi, jos valitetaan – jos henkilö prosessin kuluessa osoittautuu johtajan asiamieheksi valiokuntatyöskentelyssä?



Hallitus edustajaa työnantajaa – silti valtuuston päätösten varassa

- Tilanne on problemaattinen sikäli, että hallituksen tehtävä on edustaa prosessissa ja yleisestikin työnantajaa
- Jos työyhteisön ongelmat ovat sellaisia, että mikään kehittämistoimi ei ole ns. purrut, eikä kuitenkaan ole viranhaltijalain mukaiseen prosessiin halua lähteä, kh ei voi tehdä muuta kun lausunnossaan esittää johtajan irtisanomista luottamuspuolan perusteella
 - [KHO:2023:72 - Korkein hallinto-oikeus](#)
 - "Luottamuspuola ei sovi viranhaltijalain mukaiseksi irtisanomisperusteeksi,"
 - "Mikäli päätöksen taakse ei saada enemmistöä, niin prosessiin ei saa sotkea viranhaltijalakiin kuuluvia perusteita."

Valtuustokauden syklin merkitys

- Kun valtuustokausi lähentelee loppuaan, tulee reagointiin enempi happea
 - Joku on jäämässä pois, vaalien alla halutaanko osoittaa, että tehdään asioille jotakin?
- Arvioin tilannetta ennen kaikkea siitä, että lakkaavan valtuuston on helpompi tehdä ikäviä päätöksiä, kuin juuri aloittava, joka ei tunne tilannetta
- Pidän valtuustokauden lopun reagointia varsin inhimillisenä ja jopa ymmärrettävänä
 - Monesti on yritetty ratkaista tilannetta siinä onnistumatta, ja mitta tulee täyteen
- Uusi valtuustokausi voidaan aloittaa puhtaalta pöydältä (joka ei koskaan ole kylläkään puhdas)

Valiokuntaprosessista

- Maallikot jäseninä – osaamista yksinkertaisesti ei ole
- Valiokunta työskentelee puheenjohtajan selostuksen perusteella, ilman operatiivista valmistelua
- Tarvitaan sihteeri ja tarvitaan juridinen neuvonantaja
- Talon sisältä korkeintaan sihteeri, jos ei kj:n suora alainen, neuvonantaja ei voi olla talon sisältä
- Hallintosääntöä noudatetaan "soveltuvin osin", pitää olla joustoa, koska ei ole operatiivista valmistelua – ei voida edellyttää samaa formaattia kuin esim hallituksen esityslistoilta/ptk:lta
- Missä ei saa oikaista/ tinkiä:
 - Kuuleminen, kuulemisajat, ylipäättään asioiden kirjaaminen
 - Muistiot
 - Jos mennään äänestykseen, sitten normaali proseduuri

Maakuntajohtaja, kunnanjohtaja, pormestari - erot

- Maakuntajohtaja: ketään ei "kiinnosta" tilanne niin paljon, kuin jos olisi omasta kunnasta kyse – esim huonon johtamisen aiheuttama kustannus ja mainehaitta ei kosketa, valtuuston kokouksesta jäädään pois helpommin, media ei ole niin kiinnostunut
- Kunnanjohtaja: oman kunnan tilanne on yleensä täynnä tunnetta, paljon media näkyvyyttä – puolustajia on, ja objektiivisuuden löytäminen on vaikeampaa
- Pormestari: luottamushenkilö, pienin oikeusturva -> jos olet lähtenyt vakituisesta työpaikasta ja saat potkut tavallisella enemmistöllä – ilman erokorvausta
 - Kuka voi lähteä pormestariksi: eläkeläinen tai kunnan viranhaltija (jolle myönnetty virkavapaata?)
 - Pormestari on virkavastuussa kuten kj
 - Tarvitaanko pormestarisopimus?

Annaliisan nostot

- Valiokunnan kokoonpano -> ei fanaattisia puoleen taikka toiseen (jos asettamiskokouksessa käyttänyt voimakkaita puheenvuoroja, tai edeltävässä kirjoittelussa -> liikaa asennetta)
- Valiokunta tarvitsee osaavan neuvonantajan ja sihteerin
- Selvitystyössä keskiössä ne ongelmat, jotka on nostettu esiin, ei turhia selvityksiä
- Pitääkö ne nimet olla? KHO, pitäisi – mutta jos et saa kuultavia, mitä teet?
- Valiokunnan työ tiivis, kompakti ja hallittu, kesto korkeintaan 2-3 kk
- Tarkkana: kuulemiskutsut, riittävä aika vastata, hallituksen lausunnon jälkeen vielä mahdollisuus
- Valiokunnan kokousten tarkka dokumentointi – mitä hyväksyttiin, mitä päätettiin
- Päätösehdotus: SELKEÄ ERO VIRANHALTIJALAIN MUKAISEEN PROSESSIIN KUVATTAVA

TUUSULA

Kiitos kun olit mukana

Annaliisa

TUUSULA
akatemia

