



3.4.2025

Muistio: kaupunginjohtaja Janne Laineen kuuleminen kaupunginjohtajan irtisanomista koskevassa asiassa

Aika: 26.3.2025 klo 10:00 – 11:55
Paikka: Kaupungintalo, kaupunginhallituksen kokousshuone

Läsnä:	Nimi	Tehtävä / lisätiedot
	Tynkkynen Jonne	valiokunnan pj.
	Kristiansson Olli-Pekka	valiokunnan vpj.
	Puputti Seija	jäsen
	Jääskeläinen Kari	varajäsen
	Pitkänen Heli	jäsen
	Laitinen Pekka J.	jäsen
	Aaltonen Roosa	kaupunginlakimies, sihteeri
	Laine Janne	kaupunginjohtaja, valiokunnan kuultavana
	Schön Esa	asianajaja, Janne Laineen avustajana (Teams-yhteydellä)

1. Tilapäisen valiokunnan puheenjohtaja totesi läsnäolijat ja avasi kuulemistilaisuuden.
2. Puheenjohtaja totesi, että viime kuulemistilaisuudessa 19.3. tilapäinen valiokunta myönsi viikon lisääaikaa kuulemiseen valmistautumiseen.
3. Puheenjohtaja tiedusteli, onko kuultavalla huomauttamista kuulemismenettelystä, johon Laine vastasi, että ei huomauttamista lisääjän myöntämisestä, mutta toivovat valiokunnan kantaa siihen, mihin asiakirjoihin Laine voi vedota asian käsittelyssä. Vastauksena puheenjohtaja totesi, että ei rajoiteta sitä, mitä tietoa ja asiakirjoja Laine saa valiokunnalle toimittaa ja Laine vastaa itse siitä mitä asiakirjoja valiokunnalle toimittaa ja merkinnöistä asiakirjoihin.
4. Puheenjohtaja totesi, että valiokunnan kuultavana on ollut yhteensä 26 henkilöä ja kyseiset henkilöt on päätetty valiokunnan kokouksessa, eli kuultavista ei ole päättänyt yksinään puheenjohtaja.
5. Puheenjohtaja totesi, että henkilöiden kuulemisista on laadittu muistiinpanot eli kuulemiset on kirjattu hallintolain tarkoittamalla tavalla ja näiden muistiinpanojen perusteella valiokunnan sihteeri virkavastuulla on laatinut yhteenvedon, josta Lainetta kuullaan. Yhteenvedossa on nostettu ne asiat, jotka ovat kuulemisissa tulleet ilmi useamman henkilön suusta. Puheenjohtaja totesi, että koska asiassa tehdään päätöksiä yhteenvedon perusteella, kuultavalla on tieto kaikesta siitä, mikä voi vaikuttaa asian ratkaisuun ja että muistiinpanoja ei kuultavalle luovuteta henkilöstön suojelemiseksi ja koska ne eivät vaikuta asian ratkaisuun.



6. Puheenjohtaja totesi, että kuuleminen tapahtuu niin, että yhteenvedo käydään kohta kerrallaan läpi puheenjohtajan johdolla ja kuultavalta toivotaan napakoita vastauksia.
7. Laine jätti allekirjoitetun version vastineestaan liitteineen valiokunnan sihteerille sekä jokaiselle valiokunnan jäsenelle oman version.
8. Käytiin yhteenvedo läpi kohta kohdalta. Suullisessa kuulemistilaisuudessa Laineen antamat kannanotot yhteenvedoon ovat kirjattuna tämän muistion loppuun kohta kohdalla punaisella ja kursiivilla (s. 3–12).
9. Puheenjohtaja tiedusteli, onko kuultavalla vielä jotain mitä haluaisi tuoda valiokunnan tietoon, johon kuultava vastasi, ettei ole, mutta jättää aineistoksi kirjallisen vastineensa.
10. Puheenjohtaja totesi, että seuraavaksi valiokunta pyytää kaupunginhallituksen lausunnon ja Laineelle varataan tilaisuus antaa vielä kirjallinen loppulausumansa asiassa. Kaupunginhallituksen lausunto tullaan toimittamaan kaupunginjohtajalle sähköisesti heti kun se on valmis ja määräaika toimittaa kirjallinen loppulausuma tilapäiselle valiokunnalle kaupunginhallituksen lausunnon lähettämisestä on 7 vuorokautta.
11. Laineelle luettiin hänen kuulemistensa (19.3. ja 26.3.) perusteella kirjatut muistiot. Sovittiin, että Laine tarkistaa vielä yhteenvedon läpikäynnin osalta tehdyt kirjaukset ja antaa niihin mahdolliset kommenttinsa vielä tänään. Laineen kommentit hänen suullisesta kuulemisestaan yhteenvedon läpikäynnin osalta tehtyihin kirjauksiin ovat tämän muistion liitteenä 1 (s. 13–24).
12. Kuuleminen päättyi klo 11:55.

Liite 1 Janne Laineen kommentit hänen suullisesta kuulemisestaan yhteenvedon läpikäynnin osalta tehdyistä kirjauksista

Muistion vakuudeksi

Roosa Aaltonen, kaupunginlakimies, tilapäisen valiokunnan sihteeri



Tilapäisen valiokunnan yhteenveto

Hyväksytty tilapäisen valiokunnan kokouksessa 11.3.2025

Valiokunnan tehtävä

Savonlinnan kaupunginvaltuusto on 21.2.2025 § 9 päättänyt tilapäisen valiokunnan asettamisesta valmistelevaan kaupunginjohtajan irtisanomista koskevaa asiaa. Valtuuston päätöksen mukaan tilapäisen valiokunnan tulee laatia selvitys siitä, onko kaupunginjohtaja Janne Laine menettänyt valtuuston luottamuksen ja mikä on luottamuksen menettämisen peruste käsiteltäväksi viimeistään kaupunginvaltuuston kokoukseen huhtikuussa 2025.

Kaupunginvaltuuston 21.2.2025 § 9 tiedoksi merkitsemässään 35 valtuutetun tekemässä aloitteessa kaupunginjohtajan irtisanomiseksi luottamuspulan perusteella mainitut perusteet luottamuksen menettämislle ovat:

- ongelmat henkilöstön kanssa toimimisessa, erityisesti noin kahden viime vuoden aikana
- ongelmat luottamushenkilöiden kanssa toimimisessa kuluneella valtuustokaudella
- käyttäytyminen edunvalvonta ym. tilaisuuksissa, joiden vuoksi Savonlinnan maine on kärsinyt vahinkoa

Tilapäinen valiokunta on selvityksen laatimiseksi haastatellut valiokunnan rajaamaa henkilöstöjoukkoa. Valiokunta on katsonut tarpeelliseksi kuulla niin nykyisiä kuin viime vuosina kaupungin palveluksesta poistuneita viranhaltijoita ja työntekijöitä. Luottamushenkilöistä valiokunta kuuli valtuustoryhmien puheenjohtajia / varapuheenjohtajia sekä kaupunginhallituksen puheenjohtajaa kaupunginjohtajan lähiesihenkilönä. Lisäksi valiokunta katsoi tarpeelliseksi kuulla eri sidosryhmiin kuuluvia henkilöitä.

Perustuu nimettömiin lähteisiin ja huhupuheisiin, ei ole esitetty konkretiaa, vaan nämä ovat hihasta vedettyjä yleisen tason mustamaalausväitteitä. Kaupunki on aikoinaan saanut emeritusprofessori Viiakaisen antaman lausunnon 4.2.2021, johon valiokunnan kannattaa tutustua, siinä on otettu kantaa aikoinaan tämmöiseen tehtyyn muistioon. Olisi pitänyt saada ehdottomasti haastattelut ja niiden konkreettiset väitteet, jotta niihin voi vastata todistajalausunnoilla ja muulla dokumentaatiolla. Hallintolain 34 § ja 36 § edellyttää sen saamista. Vastineen antamista on vaikeuttanut se, että sain kaupunginlakimieheltä viikko sitten suullisen ohjeen ja hän on tehnyt selvityspyynnön. Siten kuultavalle on annettu ristiriitaista tietoa valiokunnan puheenjohtajan ja sihteerin toimesta.

Yhteenveto kuulemisissa esiin tulleista asioista

Ongelmat henkilöstön kanssa toimimisessa, erityisesti noin kahden viime vuoden aikana

Henkilöstön kanssa toimimiseen liittyen valiokunta havaitsi, että seuraavat samat ongelmat toistuivat poikkeuksetta lähes kaikissa kuulemisissa. Työnantajan vastuun näkökulmasta arvioituna palautetta ja sen toistuvuutta ja yhdenmukaisuutta on pidettävä vakavana.

- o Kaupunginjohtajan henkilöstöjohtaminen koetaan vanhanaikaiseksi ja hänen asenteensa muita työntekijöitä ja viranhaltijoita - etenkin heidän ammattitaitoansa ja osaamistansa kohtaan koetaan vähätteleväksi, nöyryyttäväksi ja alistavaksi. Koetaan, ettei työilmapiiri ole sellainen kuin tänä päivänä pitäisi eli inhimillinen, työtä ja tekijöitä arvostava.
 - ➔ *Todistajalausuntoja henkilöstöltä ja omilta suorilta alaisilta, niissä käy esille, että nämä esitetyt väitteet eivät pidä paikkansa. Johtamispalautteen osalta tulee palautetta siitä, että johtaminen on asianmukaista, kannustavaa, tavoitteita antavaa. Samaa todistusta tuo esille Kevan työhyvinvointikysely, jossa näkyy se, että saan keskimääräistä paremmat arviot johtamisesta. Sama juttu sairauspoissaoloissa: tällaiset väitteet eivät niissä näy, keskimääräistä 2 työpäivää pienemmät ja omalla toimialalla keskimääräistä jopa 6 työpäivää pienemmät. Tulokset ovat kohtuullisen hyviä, vaikka totta kai kehitettävääkin on. On huomioitava, että Savonlinnan kaupungin taloutta on jouduttu tasapainottamaan vahvasti ja*



kaupungin tehostettu, FCG:n tekemiä vertailuja eri kunnista, niissä Savonlinna on kustannustehokkaimmassa päässä. Talous erittäin vahvalla tasolla tällä hetkellä, taseessa ylijäämää 45 miljoonaa euroa. Selvää kun tasapainottamista tehdään ja on yt-neuvottelut, niin totta kai tulee myös negatiivisia kokemuksia. Kaupunginjohtaja joutuu ottamaan vastuun talousjohtamisesta ja se on kaupunginjohtajan ikävä rooli sanoa talousneuvotteluissa, niin totta kai, se aiheuttaa asukkaissa, henkilöstössä ja päättäjissä negatiivisia tunteita. Talouden tasapainottaminen ei onnistu noin huonolla johtamisella mitä tässä yhteenvedossa väitetään – talouden tasapainottaminen edellyttää henkilöstön sitouttamista. Hyvän yhteistyön kautta talous on saatu tasapainoon.

- Kokemukset kaupunginjohtajan sanelevasta johtamistyylistä, joka näkyy muun muassa siinä, että kaupunginjohtaja käy harvoin keskusteluja omien alaistensa tai muidenkaan kanssa ja johtaminen tapahtuu pääosin tekstiviesteillä ja sähköposteilla.
 - ➔ *Viitataan edelliseen vastaukseen: voi tulla yksittäisiä kokemuksia siitä, kun kaupunginjohtaja valmistelee talousarvioesitystä niin silloin minä linjaan, totta kai kuullaan ja kuuntelen, käyn läpi laskelmia, perusteluja, vaikuttavuusarvioita. Kaupunginjohtajalla on vastuu siitä, että esitys on tasapainossa. Ristiriitaisista palautteista yhteenvedossa: toisaalta mikromanageeraa ja toisaalta olen paljon poissa. Tavoitteet tulevat valtuuston päätöksistä, sitten ne delegoidaan kehityskeskusteluissa, sitten sparrataan tärkeimmissä asioissa, kaupunginjohtaja puuttuu isoimpiin ja tärkeimpiin asioihin ja asioita ratkaistaan yhteistoiminnassa. Johtamispalautteissa näkyy, että tyylini koetaan kannustavaksi ja reiluksi.*
- Johtoryhmätyöskentelyssä on koettu olevan ongelmia. Kaupunginjohtajan johtaminen koetaan siinä autoritääriseksi, sanelevaksi. Kokoukset koetaan olevan pitkälti kaupunginjohtajan yksinpuhelua kuin keskustelevia ja vuorovaikutteisia tilaisuuksia, joita niiden kuuluisi olla. Kokemukset siitä, ettei kaupunginjohtaja aidosti kuuntele henkilöstöä, jolloin päätökset tulevat pitkälti kaupunginjohtajan sanelemina ottamatta huomioon kaupungilla työskentelevien ammattilaisten tekemiä selvityksiä tai osaamista.
 - ➔ *Todistajanlausuntoja siitä, että johtoryhmätyöskentely on koettu keskustelevalaksi ja asianmukaiseksi näiden henkilöiden toimesta, jotka kirjallisen lausunnon ovat hänelle antaneet.*
- Sovittuja kokouksia siirretään vähäisellä tai olemattomalla varoitusajalla kaupunginjohtajan kiireisen ja jatkuvasti elävän aikataulun vuoksi, jolloin asioiden varsinaiseen käsittelyyn ja keskusteluun jää liian vähän aikaa. Tällä on ollut negatiivinen vaikutus muiden työntekoon ja motivaatioon, kun muu organisaatio kokee joutuvansa kohtuuttomasti myötäämään kaupunginjohtajan aikatauluja.
 - ➔ *Saattaa yksittäisesti pitää paikkansa, että joudutaan siirtämään. Silloin tulee joku priorisoidumpi tehtävä hoidettavaksi, joka asettaa sen etusijalle. Joskus joku neuvottelu voi venyä tai tulee tiedostusvälineiltä äkillisiä tietopyyntöjä, jotka menevät ohi, koska niihin on vastattava. Vastineessani on sihteerin lausunto tästä. Tämä on normaalia kaupunkiorganisaatiossa. Viime elokuussa oli kaksi palaveria, johon teknisen toimen viranhaltijat eivät ehtineet eli peruuttamisia tulee muillakin. Kaupunginjohtajalla ymmärrettävästi peruuttamisia saattaa tulla enemmänkin.*
- Kokemukset kaupunginjohtajan empatian puutteesta muita kohtaan esimerkiksi tilanteissa, joissa henkilö kokee kuormitusta suuren työmäärän vuoksi. Kertomukset siitä, miten kaupunginjohtaja olettaa, että tiettyjen henkilöiden tulee tehdä töitä yhtä paljon kuin kaupunginjohtajan, ja kuinka kaikki muut asiat tulisi jättää sivuun kaupunginjohtajan toimeksiantojen ja menojen tieltä. Koetaan, että useasti kaupunginjohtaja vaatii laajojen asioiden valmistelua ilman tarvittavia resursseja liian nopeilla aikatauluilla kaikkien muiden ”normaaleiden” töiden lisäksi.
 - ➔ *Olen mielestäni empaattinen henkilö ja otan inhimillisesti huomioon ihmisten ominaispiirteet. Vuorovaikutteista: johtoryhmässä usein keskustellaan ja tulee lisää aikaa valmisteluun, ellei ole jotain tiukkaa syytä sille. Eli inhimillisyyttä otetaan huomioon työn kuormituksessa, esim. jos*



henkilö sanoo, ettei ehdi tekemään tässä aikataulussa niin lisääaikaa annetaan. Talousasioissa olen joutunut ja joudun vetämään aika tiukkaa linjaa, ja tämä saattaa heijastua tällaisena käsityksenä.

- Huono henkilöstöjohtaminen on nostettu pois lähteneiden työntekijöiden keskuudessa yhdeksi keskeisimmistä syistä irtisanoutua Savonlinnan kaupungin palveluksesta. Huonolla henkilöstöjohtamisella on viitattu nimenomaan kaupunginjohtajan tapaan toimia ja johtaa.
 - ➔ *Ylipäänsä se, että minulla on ollut Savonlinnassa oloaikana n. 30 suoraa alaista ja heistä vain 4 on rekrytoitunut muualle ja heidän syynsä on ollut se, että urakehityksessä on tapahtunut parantumista. Ainoastaan talousjohtajalla ollut lähtösyynä henkilökohtainen syy. Eli en tunnista tätä väitettä. Viime vuonna yt-neuvotteluissa tehtiin toimenkuvamuutoksia ja organisatorisia muutoksia ja siellä ei saavutettu sellaista tulosta, johon kaikki olisivat tyytyväisiä. Täyttölupia jouduttiin kiristämään talouden tasapainottamisen vuoksi ja yt-neuvotteluiden vuoksi jouduttiin lykkäämään rekrytointeja. YT-neuvotteluissa ei saatu aikaan sellaista lopputulosta, joka olisi kaikkia tyydyttänyt. Näiden henkilöiden tilalle ei saatu palkata henkilöitä talousjohtajaa lukuun ottamatta. Nämä tehtävät pystyttiin hoitamaan sisäisin järjestelyin.*
- Kaupunginjohtajalla on kuvattu olevan suosikkijärjestelmä viranhaltijoiden ja työntekijöiden kesken, joka on saanut aikaan kilpailuasetelmaa, epävertettä työkuluttuuria ja kitkaa henkilöiden välillä.
 - ➔ *Tämäkään ei pidä paikkansa ja väitetty, että tämä näkyy palkkauksessa. En päättä kuin suorien alaisten palkkaukset ja nekin tapahtuvat henkilöstöpäällikön esittelystä, joka hallintosäännön mukaisesti vastaa siitä, että palkkaus on yhdenvertainen ja vastaa työn vaativuuden arviointia. En voi ilman henkilöstöpäällikön lausuntoa tehdä palkkausta. Eli ei näy palkkauksessa. En ole palkkaustyöryhmän jäsen, jossa ovat toimialajohtaja ja henkilöstöpäällikkö. Nyt on 3 palautetta tullut suhteessa talousjohtajan palkkaan, jossa kieltämättä on epäkohta tällä hetkellä. En ota kantaa kuin omien suorien alaisten palkkaukseen.*
- Kertomukset niin kaupungin henkilöstön kuin luottamushenkilöidenkin arvostelusta, suoranaisesta nimittelystä ja muusta pahan puhumisesta henkilöiden selän takana.
 - ➔ *Pitäisi olla konkretiaa, tämä on epämääräisiä väitteitä muiden joukossa. Minulla on toimintatapana sanoa asiat ja palautteet suoraan, eli en tunnista, että puhuisin ihmisten selän takana systemaattisesti mitään pahaa. Tämä näkyy myös todistajanlausunnoissa.*
- Tehtävienannossa on koettu epäoikeudenmukaisuutta siten, että henkilöille annetaan sellaisia työtehtäviä, jotka eivät heidän normaaleihin tehtäviinsä kuulu, eikä heidän mielipidettensä oteta huomioon.
 - ➔ *Ei ole konkretiaa. Ainoa mihin työnjaollisesti olen joutunut puuttumaan, on se, että hallintosäännön mukaan kaupunginjohtaja ratkaisee toimialojen väliset työjaot ja yrityspalveluiden ja teknisen toimialan välillä on ollut työnjako-ongelma, jossa pompoteltiin vastuuta. Tämä käytiin läpi hallintosäännön ja hallintojohtaja-kaupunginlakimiehen lausunnon perusteella. Tässä on yksi konkreettinen esimerkki siitä, että väitettiin, että annettiin tehtävää tekniselle toimialalle väärällä perusteella mutta tämä käytiin läpi ja tästä tein ratkaisun. Näitä on ollut viime vuonna vain 1, yleensä henkilöstö kyllä itse katsoo hallintosäännön ja tehtäväkuvat ja toimii niiden mukaisesti.*
- Kokemukset siitä, että kaupunginjohtaja on paljon pois, eikä ole aidosti läsnä kaupungin arjessa, jolloin hänellä ei tuntuisi olevan realistista/kunnollista käsitystä siitä, mitä asioiden valmistelu päätöksentekoa varten vaatii.
 - ➔ *Tästä on sihteerin lausunto (läsnäolosta ja henkilöstön tapaamisesta), reilusti yli puolet työajasta menee erilaisiin palavereihin henkilöstön kanssa, pääosin omien alaisten kanssa ja valmisteluryhmien kanssa. Niin kuin sanottu, johdan näitä kaikkein tärkeimpiä asioita ja keskityn niihin, esimerkiksi Retretti tai Teknologiapuisto. Näissä on valmisteluryhmä, jota vedän, tukeudun ryhmän asiantuntemukseen ja linjaan valmistelua, jotta asiat etenevät*



maaliin. Niin kuin tuloksista näkyy, asiat ovat edenneet kohtuullisen hyvin maaliin. Viime vuonna on totta, että oli poikkeuksellisen paljon työmatkoja pääosin Helsinkiin, johtuen sairaalan edunvalvonnasta ja Itä-Suomi ohjelmasta. Kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen puheenjohtajien kanssa on tehty paljon edunvalvontaa, joka vienyt todella paljon aikaa. Näkynyt viime vuonna siinä, että olen ollut normaalia enemmän työmatkoilla.

- Kuvaukset kaupunginjohtajan tavasta pelotella viranhaltijoita virkavastuulla sekä tilanteista, joissa on koettu, että kaupunginjohtaja etsii tarkoituksellisesti virkavirheitä kostotarkoituksessa, ja tällä on ollut lamauttava vaikutus työntekoon ja ilmapiiriin.
 - ➔ *Ainoa kohta missä virkavastuuta ja viranhaltijalain asettamat velvollisuudet tuon esille, on kun joku selvästi laiminlyö tehtävien hoitoa ja tehtävä on kriittinen, esim. työsuojelun ohjelmat. Se on onneksi hyvin harvoin, olen viime vuonna vain kerran suullisesti joutunut huomauttamaan kahta työntekijää, kun he olivat laiminlyöneet tehtäviään ja eivät osallistuneet palavereihin. Tässä tilanteessa olen muistuttanut virkavelvollisuudesta ja suullisesti huomauttanut, että tehtävät tulee valmistella ja osallistua palavereihin tai ilmoittaa, jos niihin ei pääse.*
- Työ- tai muun lainsäädännön nojalla omiin oikeuksiin vetoaminen on käytännössä koettu mahdottomaksi, koska tällaiset työntekijät ovat kokemusten perusteella tulleet leimatuiksi niin sanotusti hankaloiksi työntekijöiksi kaupunginjohtajan toimesta.
 - ➔ *Sitä ei kyllä yleensä edes paljoa tapahdu, niin kuin sanottu, meillä on sitoutunut henkilöstö. Olisiko kerran viime vuonna ollut tilanne, jossa käytiin keskustelua ylityökäytännöstä ja tässä tämä asia sovittiin.*
- Kuvaukset siitä, miten kynnys esittää kritiikkiä ja eriäviä mielipiteitä kaupunginjohtajalle on todella korkea, sillä pelätään, että joudutaan kaupunginjohtajan epäsuosioon.
 - ➔ *Kyllä kritiikkiä esitetään, toki se on henkilöiden persoonasta kiinni, osa sanoo suoraan palautteen ja kannanoton, toisilla on hiljaisempi tapa. Johtoryhmässäkin on usein hyvin kriittistä keskustelua.*

Lisäksi useassa kuulemisissa tuotiin esille myös seuraavia yksittäisiä asioita:

- Kokemukset siitä, ettei täyttölupien myöntämisessä ole huomioitu henkilöstön jaksamista riittävästi, joka on merkittävästi haitannut toimialojen toimintaa.
 - ➔ *Täyttöluissa kieltämättä on jouduttu noudattamaan tiukkaa linjaa. Nyt ne eivät ole enää minun vastuullani toimialojen osalta ja on muiden toimialajohtajien asia käydä läpi täyttöluvut ja samoin vastuu taloudesta ja henkilöstömitoituksesta. Täyttöluvut on siirretty viime kesäkuussa toimialojen osalta toimialajohtajille. Tätä ennen niissä on kieltämättä jouduttu noudattamaan tiukkaa linjaa, henkilöstömäärä on vähentynyt n. 300 hengellä ja totta kai tämä tarkoittaa, että on ollut tiukka linja, mutta aina on kuultu ja neuvoteltu toimialajohtajien kanssa ja yleensä on päästy yksimieliseen käsitykseen toimialajohtajien kanssa käydyssä keskustelussa. Sairauspoissaolot ovat 2 päivää alle kuntien keskiarvon, sairauspoissaoloja seurataan johtoryhmässä ja työhyvinvointiin on viime vuosina kiinnitetty paljon huomiota yhteistyössä Kevan kanssa. Korkea määrä henkilöstöstä suosittelee Savonlinnan kaupunkia työnantajana. Kaupunkitasolla tämä väite ei näy. Varmaan yksittäisiä henkilöitä löytyy. Nyt on prosesseja olemassa tukipalveluhenkilöstön kanssa, mutta minä en ole niissä mukana. Alettu läpikäymään mitoitusta ja prosesseja ja hyödynnetään tekoälyä.*
- Kokemukset kaupunginjohtajan epätasa-arvoisesta kohtelusta, joka näkyy muun muassa työmäärässä, tehtävien jaossa ja palkkauksessa.
 - ➔ *Sama vastaus kuin suosikkijärjestelmä -kohdassa. Väite ei pidä paikkaansa ja on virheellinen.*



- Kokemukset kaupunginjohtajan mikromanageerauksesta ja vastuuhenkilön sivuuttamisesta tai ohittamisesta, esimerkiksi asian valmistelussa, joka kielii epäluottamuksesta / vähättelystä tiettyjen henkilöiden työhön tai tiettyjen henkilöiden suosimisesta.
 - ➔ *Aika ristiriitaista tämä palaute, kun toisaalta sanottiin, että minua ei näy kaupungintalolla ja toisaalta olen joka paikassa mikromanageeraamassa. Johtamistapa on se, että ollut johtavissa tehtävissä 33 vuotta, siinä valitaan ne painopistealueet ja tärkeimmät tehtävät ja näitä johdetaan henkilöiden kautta niin, että ne menevät maaliin. Henkilöt tekevät valmistelutyön ja kaupunginjohtaja vastaa, että asia menee maaliin. Olen oppinut suunnittelemaan omaa ajankäyttöäni, koska aikani on rajallinen. Minulla ei ole aikaa eikä mielenkiintoa minkäänlaiseen mikromanageeraukseen. Luotan työntekijöiden osaamiseen ja harkintaan, voin toki sanoa mielipiteeni asiasta, jos sitä minulta kysytään. Yritän välttää sitä, etten todellakaan osallistu mihinkään mikromanageeraukseen, vuosittain tehdään tuhansia viranhaltijapäätöksiä ja minun osallistumiseni on ainoastaan niihin tärkeimpiin.*
- Kokemukset siitä, että kaupunginjohtajasta tehdyt työsuojeluilmoitukset viittaavat ongelmiin henkilöstön kanssa.
 - ➔ *Käsittämätön mielikuvaväite, koska KH totesi, etten ole syyllistynyt ilmoituksessa väitettyyn epäasialliseen toimintaan. Tässä on se ongelma, että en voinut laittaa liitteeksi tällaista työsuojeluilmoitusmateriaalia, joka olisi avannut vielä paremmin sen, että työsuojeluilmoitus on ollut perusteeton. KH puheenjohtaja loi julkisuudessa kuvaa, ettei olisi ollut. Työsuojeluilmoitus ja KH käsittelytapa oli väärä, koska siinä yhdistettiin yrityspalvelujohtaja ja minä eikä eritelty mikä kohdistui minuun ja mikä yrityspalvelujohtajaan. Minuun kohdistui se, että olisin painostanut esittelemään asian tietyn sisältöisenä, mitä en tehnyt. Tähän kiinnitti kaupungin entinen työsuojeluvaltuutettu huomiota. Minun mielestäni olisi pitänyt kaupungin työsuojeluorganisaation valmistella tämä asia, ja sen takia tein oikaisupyyynnön kaupunginhallitukselle. Olen kysynyt työsuojeluvaltuutetulta miksi eivät osallistuneet asian valmisteluun. Nyt sen jostain syystä valmisteli KH puheenjohtaja. Kun jostain syystä toimitettiin julkisuuteen jo siinä vaiheessa, kun harkittiin kirjallisen huomautuksen antamista ja sitä ei voitukaan antaa koska dokumentit ja todistajanlausunnot osoittivat, ettei epäasiallista kohtelua ollut.*
- Kaupunginjohtajan pride -vastainen asenne, seksistiset puheet, mielipiteet maahanmuuttajia kohtaan sekä venäjämielisyys on koettu kaupunginjohtajan asemassa olevalle henkilölle epäsovimattomiksi. Myös uhmaava käytös työsuojeluilmoitukset tehneitä vastaan koetaan kaupunginjohtajan asemassa olevalle epäsovimattomaksi ja merkiksi kostomentaliteetista.
 - ➔ *Yhteenvedossa ollut venäjämielisyys useaan kertaan, väite seksistisistä puheista on jopa kunnianloukkausta lähentelevä, olen hyvin tasa-arvon kannalla. Tämäkin on epämääräinen, konkretisoimaton väite. En ymmärrä myöskään väitettä mielipiteet maahanmuuttajia kohtaan, meillä on Filippiiniläisten osalta käynnistetty toimenpiteet. Mielipiteet maahanmuuttajia kohtaan – tarkoittaako se negatiivista vai positiivista. Pride vastaisen asenteen osalta olen vastannut tähän myöhemmin vastineessani – tästä on kaupunginvaltuuston päätös, että Savonlinnan kaupungissa liputetaan vain virallisina päivinä eli tämä väite on täysin väärä. Tästä ei ole mitään konkreettista näyttöä. Uhmaava käytös työsuojeluilmoitukset tehneitä vastaan, mitä tämä tarkoittaa? Onko se uhkaavaa käytöstä, että annetaan vastine kaupunginhallitukselle, jossa on todistajanlausunnot ja dokumentit, jotka osoittavat ettei ole perusteita huomautuksen antamiselle.*
- Koetaan, että kaupunginjohtajan henkilöstöpolitiikka on koventunut viimeisen kahden vuoden aikana, joka näkyy muun muassa huomautus- ja varoitusmenettelyn käyttämisenä epäasianmukaisella ja kyseenalaisella tavalla.
 - ➔ *Olen antanut vain yhden kirjallisen huomautuksen, joka on vastineessani liitteenä. Se on perustunut hallintojohtaja-kaupunginlakimiehen lausuntoon ja työmarkkinaorganisaation lausuntoon. Suullisia huomautuksia olen antanut kahdelle teknisen toimialan vastuuviranhaltijalle koska he eivät tulleet kahteen sovittuun palaveriin eivätkä ilmoittaneet*



syitä miksi olivat poissa ja koska tehtävää ei ollut valmisteltu asianmukaisesti. Jälleen kerran virheellinen väite, jonka pystyn osoittamaan dokumentaatiolla vääräksi.

- Kaupunginjohtajan tapa painottaa ainoastaan taloudellisia näkökulmia ja taloudellista tehokkuutta riittävän henkilöstömitoituksen ja työhyvinvoinnin sijaan koetaan johtaneen monella suhteettomaan suureen työmäärään ja kuormitukseen.
 - ➔ *Otan johtamisessa huomioon ainakin 3 näkökulmaa: palvelut kuntalaisia varten ja vaikutusarvioinnit (lapsi- ja yritysvaikutustenarvioinnit), henkilöstönäkökulma (riittääkö henkilöstö vai tarvitaanko lisäresursseja) sekä talous (kuntalaisten hyvinvoinnin järjestäminen ja henkilöstö oltava tasapainossa talouden kanssa). Taloutta ei kannata vähätellä, sillä kun talous on hyvässä kunnossa, tarkoittaa se mahdollisuutta huolehtia kuntalaisten hyvinvoinnista paremmin.*
- Kertomukset kaupungintalolla aistittavissa olevasta pelon ja varpaillaan olon ilmapiiristä.
 - ➔ *Tämä tuli minulle ensimmäistä kertaa esiin tässä tilapäisen valiokunnan yhteenvedossa. Tapaan säännöllisesti työsuojelun henkilöstöä eli kerran kuukaudessa ja täällä tämä ei ole tullut esiin. Työsuojelupäällikkökin kertoi, ettei ole nähnyt tällaista olevan. Tämä pitäisi konkretisoida, henkilöstöongelmiin ei päästä käsiksi, ellei niitä tuoda esiin. Tällä hetkellä on prosesseja, joissa on tuotu ongelmia esiin ja sitten niitä käydään läpi ja ryhdytään ratkomaan. Tässä ei konkretisoida kuka pelon ja varpaillaan olon ilmapiirin luo. Se on ymmärrettävää, että tämä kaupunginjohtajan irtisanomisprosessi voi luoda pelkoa ja epävarmuutta. Yt-menettely mikä viime vuonna oli, aiheutti epävarmuutta osassa henkilöstöä, mikä on toki ymmärrettävää, kun yt-neuvotteluja käydään sillä organisaatiota ja toimenkuvia mahdollisesti muutetaan. Yt-menettelyt ovat semmoinen, joka joudutaan taloustilanteessa käymään. Omien alaisten kanssa käydyissä keskusteluissa tämä ei ole tullut esiin eikä myöskään KH puheenjohtajiston kanssa käydyissä kehityskeskusteluissa.*
- Kertomukset siitä, miten kaupunginjohtaja teilaat tietyt, hänelle epämieluisat asiat ja uudistukset ilman sen syvällisempää harkintaa tai edistää hitaasti asioita, jotka eivät ole hänelle itselleen mieluisia, joka ei ruoki ideoivaa ja kannustavaa ilmapiiriä.
 - ➔ *Tällainen käsitys voi syntyä siitä, kun talousarviota valmistellaan ja otetaan kantaa siihen, mistä vähennetään.*

Kaupunginjohtajan johtamistapaa ja toimintakulttuuria on kertomusten mukaan käyty läpi kehityskeskusteluissa ja hänelle on tarjottu mahdollisuutta kehittyä johtajana esimerkiksi tarjoamalla kouluttautumismahdollisuuksia, mutta hän ei ole näihin mahdollisuuksiin tarttunut ja koetaan, että tällä ei ole ollut vaikutusta kaupunginjohtajan toimintaan. Kuulemisten perusteella kaupunginjohtaja ei ole myöskään suostunut tekemään muutoksia johtajasopimukseensa.

- ➔ *Tämä ei systemaattisesti pidä paikkansa, dokumentit mukana vastineessani, joista tämä ei käy esille. Yksittäisiä mielipiteitä varmasti on ollut, KH puheenjohtajiston kanssa käydään valmistelevat kehityskeskustelut ja tavoitekortteissa ei näy henkilöstöongelmia, enkä muista, että tavoitekeskusteluissa olisi tällaista tuotu esiin myöskään suullisesti. Enkä muista, että olisi ollut esitystä koulutukseen osallistumisesta, jos olisi tehty, niin olisin varmasti osallistunut. Yksittäisiä KH jäseniä tai paikalla olleita voi olla, mutta dokumentoidusti tällaista ei ole. Kevan arvioinneissa olen saanut vertailukuntia paremmat arvosanat. Olen saanut 2,5 eikä se ole huippuarvosana, mutta kaupunginhallituksessa ollaan erittäin tiukkoja arvostelijoita, eli siihen nähden kohtuullinen arvosana, kun ottaa huomioon tiukat arviointikriteerit.*

Huolimatta edellä mainituista valiokunnan tietoon tuoduista ongelmista työyhteisössä, osa kuultavista antoi myös positiivista palautetta heidän omasta henkilökohtaisesta suhteestaan kaupunginjohtajaan ja kaupunginjohtajan toimintaan esihenkilönä. Ainoastaan yksi henkilöstön joukkoon kuuluva oli sitä mieltä, ettei ole koskaan havainnut mitään henkilöstön kanssa toimimiseen liittyviä ongelmia kaupunginjohtajan käytöksessä tai toiminnassa.

- ➔ *Ei kommentoitavaa.*



Ongelmat luottamushenkilöiden kanssa toimimisessa kuluneella valtuustokaudella

Luottamushenkilöiden kanssa toimimiseen kuluneella valtuustokaudella liittyen valiokunta havaitsi, että seuraavat samat ongelmat toistuivat suurimmassa osaa kuulemisista:

- Kaupunginjohtajalla on kuvattu olevan suosikkijärjestelmä myös luottamushenkilöiden kesken, joka näkyy esimerkiksi siinä, miten puheenvuoroihin vastataan, kenestä puhutaan ylistävästi kokouksissa ja niiden ulkopuolella, ketä kutsutaan erilaisiin tilaisuuksiin ja miten asioita tai kehitysideoita lähdetään viemään eteenpäin.
 - ➔ *Ei tuollaista suosikkijärjestelmää tietenkään ole olemassa. Edunvalvontaa suoritetaan yhteistyössä KH ja kaupunginvaltuuston puheenjohtajan kanssa. Se, että joku olisi jätetty tarkoituksella ulkopuolelle ei pidä paikkansa. Joskus ministeriöstä sanottu, että haluavat että tulee vain tietty määrä henkilöitä ja joskus myöskään aikataulusyistä ei ole mahdollista, joskus on voinut tapahtua vain inhimillinen unohdus. Voi olla, että näistä syistä on tullut tuollaisia kokemuksia. Tällaista palautetta ei ole tullut kaupunginvaltuuston puheenjohtajistolta.*
- Kokemukset ja kertomukset kaupunginjohtajan vähättelevästä asenteesta ja alentavasta suhtautumisesta tiettyihin luottamushenkilöihin, mikä näkyy esimerkiksi puheenvuoroille naureskeluna. Tämä käytös on koettu kohdistuvan erityisesti naispuolisiin henkilöihin. Kyseinen käytös on koettu nöyryyttäväksi ja avointa keskustelukulttuuria vahingoittavaksi.
 - ➔ *Se ei pidä paikkansa, että olisin epäasiallisesti käyttäytynyt kokouksissa, tästä on olemassa asiantuntijalausuntoja. Jos tämmöistä olisi niin silloinhan puheenjohtajan tulisi puuttua siihen. Puheenjohtajahan on julkisuudessa todennut, että käyttäydyn asiallisesti kokouksissa.*
- Kokemukset siitä, että kaupunginjohtaja ei ole informoinut luottamushenkilöitä tarpeeksi tietyistä asioista tai informointi on tehty ristiriitaisesti ja on arveltu, että tiettyjä asioita on salattu päättäjiltä tarkoituksellisesti.
 - ➔ *Mahdotonta vastata, sillä tämä on niin epämääräinen väite. Tässäkin voi olla ristikkäisiä mielipiteitä luottamushenkilöillä – joku on sitä mieltä, että annan liikaa tietoa ja sitä mieltä, että annan liian vähän tietoa eli siellä on hyvin erilaisia näkemyksiä. Ei ole tullut kertaakaan kaupunginhallituksessa tai valtuustossa esille, että olen antanut liian vähän tietoa.*
- Kokemukset siitä, että kaupunginjohtajan suosikkijärjestelmästä kertoo myös se, miten luottamushenkilö on jätetty hänelle kuuluvien edunvalvontatilaisuuksien ulkopuolelle ja näin ohitettu ja poissuljettu luottamushenkilö tiettyjen asioiden ajamisesta. Koetaan, että tämä kielii kaupunginjohtajan kostomentaliteetista ja epätasapuolisesta kohtelusta.
 - ➔ *Tähän vastasin jo aikaisemmin.*
- Kokemukset siitä, että kaupunginjohtaja yrittää vaikuttaa päätöksentekoon uhkailemalla, manipuloimalla ja painostamalla luottamushenkilöitä muun muassa rikosoikeudellisella virkavastuulla ja tämä on kertomusten mukaan pahentunut viimeisten vuosien aikana.
 - ➔ *En tee tällaista eikä tämä pidä paikkansa. Hallintojohtaja-kaupunginlakimies on kokouksissa ja kun minulle tulee epävarmuus laillisuudesta, kysyn siitä hallintojohtaja-kaupunginlakimieheltä, joka vastaa kaupungin toiminnan laillisuudesta. Tietysti kun olen opiskellut hallintolakia ja kuntalakia niin osaan ne, mutta vältän ottamasta kantaa, koska tähän on olemassa hallintojohtaja-kaupunginlakimies.*

Lisäksi useassa kuulemisissa tuotiin esille myös seuraavia yksittäisiä asioita:

- Kaupunginjohtajan aikataulujen vuoksi asiat tuodaan liian kiireellä keskeneräisinä päätöksentekoon ja kokouksia pidetään hyvin kummallisiin aikoihin (esim. todella myöhään illalla). Kiire ja jatkuva



uudelleen aikatauluttaminen on myös johtanut esimerkiksi siihen, ettei asioihin ole reagoitu tarpeeksi ajoissa.

- ➔ *Pitäisi olla esimerkkejä siitä, mitä on tuotu liian kiireellisesti. Itse en ole tällaista havainnut. Toimintatapa on se, että tärkeimmistä asioista järjestetään iltakoulu, jossa haetaan etukäteislinjausta ja sitä, mitä kysymyksiä luottamushenkilöillä on. Esim. Retretti tai keskuskeittiö. Tällä huolehditaan siitä, että on olemassa etukäteisvalmistelua.*
- Kaupunginjohtajan kiireisen aikataulun vuoksi myös luottamushenkilöorganisaatio kokee joutuvansa kohtuuttomasti myönteilemään kaupunginjohtajan aikatauluja.
 - ➔ *Tämä ei pidä paikkansa, koska löytyvät dokumentoidusti, että KH kokoukset päätetään etukäteen. Viime vuonna oli kaksi luottamushenkilöiden haluamaa ylimääräistä kokousta, jotka jouduttiin aikataulusyistä pitämään myöhemmin illalla, ja tämä ei aiheutunut pelkästään minun aikatauluistani, vaan tämä oli myös luottamushenkilöiden aikatauluista johtuen.*
- Kertomukset siitä, miten kaupunginjohtaja ensin kehuu luottamushenkilöä ja seuraavassa tilanteessa puhuu pahaa hänen selkensä takana.
 - ➔ *Kun ei yksilöidä sitä mitä missä ja milloin, niin mahdotonta vastata. En tunnista tekeväni, tästä pitäisi saada konkreettinen tieto.*
- Kaupunginjohtajan antamat kommentit lehdistölle ja tiedotustilaisuudet ennen kuin asia on ollut kaupungin luottamushenkilöiden käsittelyssä koetaan ongelmalliseksi luottamushenkilöiden kanssa toimimisen kannalta.
 - ➔ *Kuntalain 29 § ja muut pykälät, jonka vuoksi virkamiehellä on velvollisuus tiedottaa asioista, kun toimittaja soittaa. Kun esityslista julkaistaan, niin asiat tulevat julki. Tämähän on sen takia, että kuntalaiset saavat asioista tiedon ja tällä turvataan se, että asiat valmistellaan avoimesti, jotta kuntalaisilla on mahdollisuus vaikuttaa asioihin. En voi rajoittaa tiedotusvälineiden oikeutta tiedottaa KH listalla olevista julkisista asioista.*

Osa kuultavista kertoi, ettei heillä ole ollut henkilökohtaisia negatiivisia kokemuksia kaupunginjohtajan kanssa, mutta heistä suurin osa oli kuitenkin havainnut ongelmia muiden luottamushenkilöiden ja kaupunginjohtajan välillä. Ainoastaan muutama kuultavista oli sitä mieltä, etteivät he ole koskaan havainneet kaupunginjohtajan käytöksessä luottamushenkilöitä kohtaan ongelmia eivätkä ole sellaisista tietoisia.

➔ *Ei kommenttia.*

Käyttäytyminen edunvalvonta ym. tilaisuuksissa, joiden vuoksi Savonlinnan maine on kärsinyt vahinkoa

Käyttäytymiseen edunvalvonta ym. tilaisuuksissa, joiden vuoksi Savonlinnan maine olisi kärsinyt vahinkoa liittyen valiokunta havaitsi, että seuraavat samat asiat toistuivat suuressa osaa kuulemisista:

- Edunvalvontatilaisuudet on koettu painostavina, sanelevina ja liian aggressiivisina eikä aidosti vuorovaikutteisina, positiivisina ja vastapuolta kunnioittavina. Koetaan, että liian päällekkäyvä ja ehdottoman edunvalvontatavan vuoksi Savonlinnan kaupungilla ei ole uskottavuutta muiden silmissä, eikä Savonlinnan kaupungin kanssa haluta tehdä yhteistyötä.
 - ➔ *Tässä mitätöidään kaikki edunvalvontatyö, sillä jos toimin niin kuin väitetään, niin kaupungille ei olisi tullut mitään tuloksia, eli kyse on perusteettomasta väitteestä. Vastineessani on lausuntoja eri tahoilta. Nämä väitteet ovat lähellä kunnianloukkausta. Helppo lausunnoilla ja dokumentaatiolla osoittaa, etteivät nämä väitteet pidä paikkansa. Edunvalvontaa tehdään yhteistyössä kaupunginvaltuuston puheenjohtajan ja KH puheenjohtajiston kanssa. Päinvastoin edunvalvonnasta on saatu kiitosta, että se on hyvää ja aktiivista. Kalenteristakin näkyy, että neuvottelutapaamisia on ja on ollut eli tämä väite ei pidä paikkansa. Edunvalvonta on yleensä laajaa yhteistoimintaa eri tahojen kanssa. Tulokset ovat kovia ja niistä ollaan aika kateellisia, esim. ammattikorkeakoulupaikkojen saanti, joka on edellyttänyt hyvää yhteistyötä. Monet muut kaupungit ovat tästä aika kateellisia. Muita esimerkkejä oma työvoima-alue, Retretti, sairaala. Näihin liittyvistä neuvotteluista on saatu positiivista palautetta. Samoin*



puurakentamisen laboratorio, jota ei täällä olisi, jos toimisin niin kuin tässä yhteenvedossa väitetään. Samoin kuitulaboratorion laajennus. Väite siitä, etten pääse tapaamaan keskeisiä virkamiehiä ym. on aivan älytön.

- Saadut palautteet siitä, miten kaupunginjohtajaa ei haluta enää tavata tai miten hänen kanssaan ei haluta enää käydä keskusteluja, sillä hänen käytöksensä edunvalvontatilaisuuksissa on koettu työkeäksi ja koska koetaan, että luottamuksellista keskusteluyhteyttä ei ole.
 - ➔ *Viitataan edelliseen vastaukseen.*
- Kaupunginjohtajan toimet pride liputuksessa (tutkintapyyntöön tekeminen) on koettu aiheuttaneen Savonlinnan kaupungin maineelle haittaa.
 - ➔ *Tämä on virheellinen väite, että olisi toimittu valtuuston päätöksen vastaisesti. Savonlinnassa liputetaan vain virallisella liputuskäytännöllä. Äänestykset ovat olleet hyvin erimielisiä liputuksen suhteen. Tämä asia jakaa ihmisten mielipiteitä hyvin paljon ja silloin voi kysyä, miksei tässä toimita valtuuston päätöksen mukaisesti. Tutkintapyyntöön vastauksena se, että kyse ei ollut siitä, että pride lippu nostettiin, vaan siitä, että Suomen lippu laskettiin alas, josta on olemassa laki ja kyse on rikoksesta. Eli kyse ei ollut millään tavalla pride liputuksesta. Minulle tuli todella paljon kuntalaisilta yhteydenottoja, että miten on voitu laskea Suomen lippu alas. Annoin hallintojohtaja-kaupunginlakimiehelle arvioitavaksi ja tutkittavaksi ja hän teki tutkintapyyntöön ja mielestäni hän teki aivan oikein tässä, kun teki tutkintapyyntöön. Hän yritti sovittelua tätä, mutta vastapuoli kieltäytyi tästä. Se on niin, että lakia pitää noudattaa. Jos ei olisi näin toimittu, niin joku olisi voinut väittää, että me oli toimittu väärin.*
- Kertomukset siitä, miten edunvalvontatilaisuudessa edunvalvonnan kohde on vaihtunut lennosta tai miten luottamushenkilöillä ei ole ennen tilaisuutta ollut mitään tietoa siitä, mitä asiaa tilaisuudessa ajetaan. Kokemukset siitä, että edunvalvonnassa ei tehdä yhteistyötä niin kuin pitäisi.
 - ➔ *Vastineessani on yhteyspäällikön selvitys siitä, ettei näin ole tapahtunut. Joskus voi tapahtua niin, että ministeri ei ole päässyt tapahtumaan, mutta tällä ei sinänsä ole vaikutusta asiaan, sillä kaikille menee etukäteen edunvalvontamuistiot, eli tämä väite ei pidä paikkansa. Kaikille, jotka kaupungin puolesta menevät tilaisuuteen, sihteeri lähettää etukäteen muistion tilaisuudesta. Tapaan säännöllisesti kaikkia niitä, jotka edunvalvontaa hoitavat.*

Lisäksi useassa kuulemisissa tuotiin esille myös seuraavia yksittäisiä asioita:

- Kokemukset siitä, että monesti edunvalvonnassa kaupunginjohtaja on ajanut kaupungin edun sijaan omaa etuaan.
 - ➔ *En tiedä mitä tämä tarkoittaa. En mielestäni omaa etuani aja muuten kuin kaupungin asukkaana.*
- Kokemukset siitä, että kaikkia luottamushenkilöitä ei ole tarpeeksi hyödynnetty edunvalvonnassa ja siten on hukattu monia hyviä mahdollisuuksia vaikuttaa kaupungin etuihin.
 - ➔ *Niin kuin sanottu, sitä toimintatapaa on ollut, että on otettu mukaan sen puolueen edustaja, joka tapaamisessa on, jos mahdollista. Olen ajankohtaisissa asioissa KH:ssa sanonut monesti edunvalvonnasta ja kannustanut luottamushenkilöitä menemään edunvalvontatapaamisiin ilman minua, että kävisivät keskustelua oman puolueensa kanssa. En tunnista tätä ja tämä väite ei pidä paikkansa.*
- Kaupunginjohtajan venäjämielisyys (esimerkiksi venäjämieliset puheet edunvalvontatilaisuuksissa) sekä Ukrainan tukemiseksi järjestettävän liputuksen vastustaminen on koettu vahingolliseksi Savonlinnan kaupungin maineelle.
 - ➔ *Venäjämielisyysväitteen koen loukkaavana, koska olen sellaisesta suvusta lähtöisin, niin en tiedä mihin se perustuu. Olen sydämeltäni ja sielultani vanhakantainen Snellmanilainen, joka toimii ainoastaan kotiseutunsa ja kotimaansa puolesta. Kun tiedotusvälineetkin tarttuvat näihin asioihin, niin ihmettelen, miksi tämä on nostettu yhteenvedon. Jo ennen kuin tulin*



Savonlinnan kaupunkiin, Venäjäjhteydet oli nostettu kaupungin strategisena painopisteenä. Väite siitä, että Venäjäjhteyksiin olisi tehty mittavia panostuksia, on väärä. Matkailijamäärät Venäjältä on saatu erittäin pienillä panostuksilla. Mielestäni kaupunginvaltuuston päättämä Venäjäjhteistyöstrategia on tehty siinä ajassa erittäin oikein, ja tästä on aiheutunut ainoastaan taloudellista hyötyä Savonlinnan kaupungille. Haluaisin kuulla mihin perustuu väite siitä, että olen venäjämielinen. Ukraina liputuksessa oli täysin sama logiikka kuin pride liputuksessa eli että noudatetaan vallitsevaa käytäntöä. Tässäkin luottamushenkilöt olivat kahta mieltä.

- Kertomukset tilaisuuksista, joissa kaupunginjohtaja on ollut poissaoleva ja keskittynyt muihin asioihin tai saapunut tilaisuuteen myöhässä on koettu loukkaavaksi muita osallistujia kohtaan ja tilaisuuden arvoa vähätteleväksi.
 - ➔ *Ensinnäkin on todistajalausunto siitä, että olen viime vuonna myöhästynyt vain yhdestä tilaisuudesta ja tästä olen ilmoittanut etukäteen kaupunginvaltuuston ja KH puheenjohtajille. Väite ei pidä paikkansa. Poissaolevuudesta en tiedä mihin se perustuu.*

Muutama kuultavista kertoi kokevansa kaupunginjohtajan käytöksen asialliseksi niissä tilaisuuksissa, joissa ovat kaupunginjohtajan kanssa olleet, eikä heillä ole tietoa muista tapauksista, joiden vuoksi voitaisi katsoa, että Savonlinnan kaupungin maine olisi kärsinyt vahinkoa.

- ➔ *En ole missään tilaisuudessa käyttäytynyt niin, että kaupungin maine olisi kärsinyt vahinkoa. Todistajanlausunnot osoittavat tämän.*

Muut valiokunnan työskentelyn aikana esiin nousseet asiat

Valiokunnan työskentelyssä on lisäksi perehdytty seuraaviin selvityksiin ja mediauutisointeihin, joiden voidaan katsoa olevan merkityksellisiä arvioitaessa, onko epäluottamukselle asiallisia ja päteviä perusteita. Valiokunta katsoo, että nämä voidaan ottaa yhteenvedossa huomioon:

- Lehtikirjoitukset mm. Ylessä, Itä-Savossa, Helsingin Sanomissa ja Seurassa, jotka osoittavat kaupunginjohtajan venäjämielisyyttä, päättäjien tahdon vastustusta pride -asiassa sekä uhmaavaa käytöstä työsuojeluilmoitukset tehneitä vastaan. Lehtikirjoitukset koetaan tilapäisen valiokunnan mielestä Savonlinnan kaupungin mainetta ja työnantajamielikuvaa vahingoittavina.
 - ➔ *Lehtileikkeitä ei ollut tässä yhteenvedossa niin en pysty tähän vastaamaan. Suomessa on lehdistön vapaus eli lehdistö saa kirjoittaa mitä haluavat. Mutta koska en ole näitäkään materiaaleja saanut, niin en pysty vastaamaan tähän.*



LIITE 1 Janne Laineen kommentit hänen suullisesta kuulemisestaan yhteenvedon läpikäynnin osalta tehdyistä kirjauksista

Schön totesi, että viimeisimmän kokouksen jälkeen valiokunnan sihteeri on ilmoittanut Laineelle, ettei tämä saa antaa tilapäiselle valiokunnalle salassa pidettäviä tietoja sisältäviä asiakirjoja, ja tehnyt lisäksi selvityspyynnön, jossa käytännössä rajataan tämän mahdollisuutta vastata sellaisilla asiakirjoilla, jotka sisältävät salassa pidettävää tietoa.

Laine katsoo, että kyseiset asiakirjat sisältävät asian selvittämisen kannalta merkityksellisiä tietoja, joiden selvittäminen kuuluu viranomaisen hallintolain 31 §:n mukaisen selvittämisvelvoitteen piiriin, ja valiokunnan tulisi siten itse hankkia ne, jos se katsoo, ettei Laineella ole oikeutta luovuttaa niitä sille kuulemisen yhteydessä. Viittaamme myös korkeimman hallinto-oikeuden Kittilän kunnanjohtajan irtisanomista koskevaan ratkaisuun jonka mukaan, silloin kun on kysymys kunnanjohtajan virkasuhteen päättämisestä, on kiinnitettävä erityistä huomiota asian totuudenmukaiseen selvittämiseen ja päätöksenteon tasapuolisuuden turvaamiseen.

Katsomme, että kuulemista tulisi siirtää siihen saakka, kunnes valiokunta on ratkaisut sen, mihin asiakirjoihin Laine voi vedota selvityksensä tukena. Pyydämme valiokunnan ratkaisua siitä, mihin asiakirjoihin voi vedota.

Valiokunnan tehtävä

Savonlinnan kaupunginvaltuusto on 21.2.2025 § 9 päättänyt tilapäisen valiokunnan asettamisesta valmistelevaan kaupunginjohtajan irtisanomista koskevaa asiaa. Valtuuston päätöksen mukaan tilapäisen valiokunnan tulee laatia selvitys siitä, onko kaupunginjohtaja Janne Laine menettänyt valtuuston luottamuksen ja mikä on luottamuksen menettämisen peruste käsiteltäväksi viimeistään kaupunginvaltuuston kokoukseen huhtikuussa 2025.

Kaupunginvaltuuston 21.2.2025 § 9 tiedoksi merkitsemässään 35 valtuutetun tekemässä aloitteessa kaupunginjohtajan irtisanomiseksi luottamuspulan perusteella mainitut perusteet luottamuksen menettämislle ovat:

- ongelmat henkilöstön kanssa toimimisessa, erityisesti noin kahden viime vuoden aikana
- ongelmat luottamushenkilöiden kanssa toimimisessa kuluneella valtuustokaudella
- käyttäytyminen edunvalvonta ym. tilaisuuksissa, joiden vuoksi Savonlinnan maine on kärsinyt vahinkoa

Tilapäinen valiokunta on selvityksen laatimiseksi haastatellut valiokunnan rajaamaa henkilöstöjoukkoa. Valiokunta on katsonut tarpeelliseksi kuulla niin nykyisiä kuin viime vuosina kaupungin palveluksesta poistuneita viranhaltijoita ja työntekijöitä. Luottamushenkilöistä valiokunta kuuli valtuustoryhmien puheenjohtajia / varapuheenjohtajia sekä kaupunginhallituksen puheenjohtajaa kaupunginjohtajan lähiesihenkilönä. Lisäksi valiokunta katsoi tarpeelliseksi kuulla eri sidosryhmiin kuuluvia henkilöitä.

Perustuu nimettömiin lähteisiin ja huhupuheisiin, ei ole esitetty konkretiaa, vaan nämä ovat hihasta vedettyjä yleisen tason mustamaalausväitteitä. Kaupunki on aikoinaan saanut emeritusprofessori Viljakaisen antaman lausunnon 4.2.2021, johon valiokunnan kannattaa tutustua, siinä on otettu kantaa aikoinaan tällaiseen tehtyyn muistioon. Olisi pitänyt saada ehdottomasti haastattelut ja niiden konkreettiset väitteet, jotta niihin voi vastata todistajanlausunnoilla ja muulla dokumentaatiolla. Hallintolain 34 § ja 36 § edellyttää sen saamista. Vastineen antamista on vaikeuttanut se, että sain kaupunginlakimieheltä viikko sitten suullisen ohjeen, ettei tilapäiselle valiokunnalle saa luovuttaa salassa pidettäviä asiakirjoja, ja hän on lisäksi tehnyt asiasta selvityspyynnön, minkä vuoksi niitä ei ole esitetty. Nyt valiokunnan puheenjohtaja toi esiin, että salassa pidettävää aineistoa voidaan luovuttaa valiokunnalle, mutta kuultava vastaa siitä, että kuultavan tulee merkitä, mikä tieto on salassa pidettävää. Siten kuultavalle on annettu ristiriitaista tietoa valiokunnan puheenjohtajan ja sihteerin toimesta.

Yhteenvedo kuulemisissa esiin tulleista asioista



Ongelmat henkilöstön kanssa toimimisessa, erityisesti noin kahden viime vuoden aikana

Henkilöstön kanssa toimimiseen liittyen valiokunta havaitsi, että seuraavat samat ongelmat toistuivat poikkeuksetta lähes kaikissa kuulemisista. Työnantajan vastuun näkökulmasta arvioituna palautetta ja sen toistuvuutta ja yhdenmukaisuutta on pidettävä vakavana.

- Kaupunginjohtajan henkilöstöjohtaminen koetaan vanhanaikaiseksi ja hänen asenteensa muita työntekijöitä ja viranhaltijoita - etenkin heidän ammattitaitoansa ja osaamistansa koetaan vähätteleväksi, nöyryyttäväksi ja alistavaksi. Koetaan, ettei työilmapiiri ole sellainen kuin tänä päivänä pitäisi eli inhimillinen, työtä ja tekijöitä arvostava.
 - ➔ *Todistajalausuntoja henkilöstöltä ja omilta suorilta alaisilta, niissä käy esille, että nämä esitetyt väitteet eivät pidä paikkansa. Johtamispalautteen osalta tulee palautetta siitä, että johtaminen on asianmukaista, kannustavaa, tavoitteita antavaa. Samaa todistusta tuo esille Kevan työhyvinvointikysely, jossa näkyy se, että saan keskimääristä paremmat arviot johtamisesta. Sama juttu sairauspoissaoloissa: tällaiset väitteet eivät niissä näy, keskimääristä 2 työpäivää pienemmät ja omalla toimialalla keskimääristä jopa 6 työpäivää pienemmät. Tulokset ovat kohtuullisen hyviä, vaikka totta kai kehitettävääkin on. On huomioitava, että Savonlinnan kaupungin taloutta on jouduttu tasapainottamaan vahvasti ja kaupungin HALLINTOA JA PALVELUITA ON tehostettu, FCG:n eri kunnista tekemien vertailujen perusteella Savonlinna on kunnista kustannustehokkaimmassa päässä. Talous erittäin vahvalla tasolla tällä hetkellä. Taseessa on ylijäämää 45 miljoonaa euroa. On selvää, kun tehdään tasapainottamista ja on yt-neuvottelut, niin totta KAI tulee myös negatiivisia kokemuksia. Kaupunginjohtaja joutuu ottamaan vastuun TALOUSARVION TASAPAINOISESTA ESITYKSESTÄ. Kaupunginjohtajalla ON ikävä rooli TALOUSARVIOVALMISTELUSSA KAUPUNGINJOHTAJAN TALOUSARVIOESITYSTÄ VALMISTELTAESSA HUOLEHTIA SIITÄ, ETTÄ ESITYS ON VALTUUSTON KEHYSPÄÄTÖSTEN MUKAINEN JA TASAPAINOSSA, niin totta kai, se aiheuttaa asukkaissa, henkilöstössä ja päättäjissä negatiivisia tunteita, KUN MÄÄRÄRAHAESITYSMUUTOKSIA JOUDUTAAN TEKEMÄÄN. Talouden tasapainottaminen ei onnistu noin huonolla johtamisella, mitä tässä yhteenvedossa väitetään, sillä se talouden tasapainottaminen edellyttää henkilöstön sitouttamista. Hyvän yhteistyön kautta talous on saatu tasapainoon.*
- Kokemukset kaupunginjohtajan sanelevasta johtamistyylistä, joka näkyy muun muassa siinä, että kaupunginjohtaja käy harvoin keskusteluja omien alaistensa tai muidenkaan kanssa ja johtaminen tapahtuu pääosin tekstiviesteillä ja sähköposteilla.
 - ➔ *Viitataan edelliseen vastaukseen: Kun kaupunginjohtaja viime kädessä linjaa esimerkiksi talousarvioesityksen, niin voi tulla yksittäisiä kokemuksia sanelevasta johtamistyylistä. Vaikka minä lopulta linjaan, niin tottakai kuuntelen henkilöstöä, käyn läpi laskelmia, perusteluita ja vaikuttavuusarviointeja. Kaupunginjohtajalla on vastuu siitä, että esitys on tasapainossa. Tilapäisen valiokunnan yhteenvedossa on todettu ristiriitaisesti, että yhtäältä mikromanageeraa ja toisaalta olen paljon poissa. Tavoitteet tulevat valtuuston päätöksistä, sitten ne delegoidaan kehityskeskusteluissa, sitten sparrataan tärkeimmissä asioissa, kaupunginjohtaja puuttuu isoimpiin ja tärkeimpiin asioihin ja asioita ratkaistaan yhteistoiminnassa. Johtamispalautteissa näkyy, että tyylini koetaan kannustavaksi ja reiluksi. LIITTEENÄ OLEVASTA SELVITYKSESTÄ NÄKYY, ETTÄ TYÖAJASTANI NOIN PUOLET KÄYTÄN ERILAIISIIN PALAVEREIHIN HENKILÖSTÖN KANSSA, JOTEN VÄITE PÄÄOSIN SÄHKÖPOSTI- JA TEKSTIVIESTITJOHTAMISESTA EI PIDÄ PAIKKAANSA.*
 - ➔ *Valiokunnan puheenjohtaja kehotti kuultavaa tiiviisiin vastauksiin.*
- Johtoryhmätyöskentelyssä on koettu olevan ongelmia. Kaupunginjohtajan johtaminen koetaan siinä autoritääriseksi, sanelevaksi. Kokoukset koetaan olevan pitkälti kaupunginjohtajan yksinpuhelua kuin keskustelevia ja vuorovaikutteisia tilaisuuksia, joita niiden kuuluisi olla. Kokemukset siitä, ettei



kaupunginjohtaja aidosti kuuntele henkilöstöä, jolloin päätökset tulevat pitkälti kaupunginjohtajan sanelemina ottamatta huomioon kaupungilla työskentelevien ammattilaisten tekemiä selvityksiä tai osaamista.

- ➔ *Todistajanlausuntoja siitä, että johtoryhmätyöskentely on koettu keskustelevalaksi ja asianmukaiseksi näiden henkilöiden toimesta, jotka kirjallisen lausunnon ovat hänelle antaneet. TODUSTAJALAUSUNNOISSA ON TODETTU JOHTORYHMÄSSÄ OLEVAN HYVÄ ILMAPIIRI.*
- Sovittuja kokouksia siirretään vähäisellä tai olemattomalla varoitusaajalla kaupunginjohtajan kiireisen ja jatkuvasti elävän aikataulun vuoksi, jolloin asioiden varsinaiseen käsittelyyn ja keskusteluun jää liian vähän aikaa. Tällä on ollut negatiivinen vaikutus muiden työntekoon ja motivaatioon, kun muu organisaatio kokee joutuvansa kohtuuttomasti myötäilemään kaupunginjohtajan aikatauluja.
 - ➔ *Saattaa yksittäisesti pitää paikkansa, että joudutaan siirtämään, kun tulee joku priorisoidumpi tehtävä hoidettavaksi, joka on asetettava etusijalle. Joskus joku neuvottelu voi venyä tai tulee tiedostusvälineiltä äkillisiä tietopyyntöjä, jotka menevät ohi, koska niihin on vastattava. Vastineessani on sihteerin lausunto tästä. Tämä on normaalia kaupunkiorganisaatiossa myös muilla viranhaltijoilla. Esimerkiksi viime elokuussa oli kaksi palaveria, johon teknisen toimen viranhaltijat eivät ehtineet. Kaupunginjohtajalla ymmärrettävästi peruuttamisia saattaa tulla enemmänkin tehtävän luonteesta johtuen.*
- Kokemukset kaupunginjohtajan empatian puutteesta muita kohtaan esimerkiksi tilanteissa, joissa henkilö kokee kuormitusta suuren työmäärän vuoksi. Kertomukset siitä, miten kaupunginjohtaja olettaa, että tiettyjen henkilöiden tulee tehdä töitä yhtä paljon kuin kaupunginjohtajan, ja kuinka kaikki muut asiat tulisi jättää sivuun kaupunginjohtajan toimeksiantojen ja menojen tieltä. Koetaan, että useasti kaupunginjohtaja vaatii laajojen asioiden valmistelua ilman tarvittavia resursseja liian nopeilla aikatauluilla kaikkien muiden "normaaleiden" töiden lisäksi.
 - ➔ *Olen mielestäni empaattinen henkilö ja otan inhimillisesti huomioon ihmisten ominaispiirteet. Vuorovaikutteista: johtoryhmässä usein keskustellaan ja valmisteluun saa tarvittaessa pyydettyä lisää aikaa, jos määräajat sen mahdollistavat. Eli inhimillisyyttä otetaan huomioon työn kuormituksessa, esim. jos henkilö sanoo, ettei ehdi tekemään tässä aikataulussa niin lisää aikaa annetaan, JOS SE ON MAHDOLLISTA AIKATAULULLISESTI. Talousasioissa olen joutunut ja joudun vetämään aika tiukkaa linjaa, mikä on saattanut heijastua käsityksiin.*
- Huono henkilöstöjohtaminen on nostettu pois lähteneiden työntekijöiden keskuudessa yhdeksi keskeisimmistä syistä irtisanoutua Savonlinnan kaupungin palveluksesta. Huonolla henkilöstöjohtamisella on viitattu nimenomaan kaupunginjohtajan tapaan toimia ja johtaa.
 - ➔ *Minulla on ollut Savonlinnassa oloaikana n. 30 suoraa alaista, joista vain 4 on rekrytoitunut muualle pääasiassa positiivisen urakehityksen vuoksi. Viimeisen kahden vuoden aikana vain talousjohtaja on lähtenyt ja hän ilmoitti lähtökeskustelussa syyksi henkilökohtaisen syyn, eli en tunnista tätä väitettä. Viime vuonna yt-neuvotteluissa tehtiin toimenkuvamuutoksia ja organisatorisia muutoksia ja siellä ei KAIKILTA OSIN saavutettu sellaista tulosta, johon kaikki olisivat tyytyväisiä. MUUTAMISSA TAPAUKSISSA OLI ERI HENKILÖILLÄ RISTIKKÄISIÄ INTRESSEJÄ. Täyttölupia jouduttiin kiristämään talouden tasapainottamisen vuoksi, ja rekrytointeja jouduttiin lykkäämään yt-neuvotteluiden vuoksi. YT-neuvotteluissa ei VALITETTAVASTI saatu aikaan sellaista lopputulosta, joka olisi kaikkia tyydyttänyt. TIETOJENI MUKAAN PARI HENKILÖÄ LÄHTI ORGANISAATIOSTA JA NÄIDEN HENKILÖIDEN TILALLE EI PALKATTU HENKILÖITÄ, VAAN TEHTÄVÄT JÄRJESTELTIIN SISÄISESTI. Nämä tehtävät pystyttiin hoitamaan sisäisin järjestelyin.*
- Kaupunginjohtajalla on kuvattu olevan suosikkijärjestelmä viranhaltijoiden ja työntekijöiden kesken, joka on saanut aikaan kilpailuasetelmaa, epätervettä työkulttuuria ja kitkaa henkilöiden välillä.
 - ➔ *Tämäkään ei pidä paikkansa ja väitetty, että tämä näkyy palkkauksessa. En päätä kuin suorien alaisten palkkaukset ja nekin tapahtuvat henkilöstöpäällikön esittelystä, joka hallintosäännön*



mukaisesti vastaa siitä, että palkkaus on yhdenvertainen ja vastaa työn vaativuuden arviointia. En voi päättää palkkauksesta ilman henkilöstöpäällikön esittelyä eli ei näy palkkauksessa. En ole palkkaustyöryhmän jäsen, jossa ovat TYÖNANTAJAN EDUSTAJINA toimialajohtajat ja henkilöstöpäällikkö. Nyt on 3 palautetta tullut suhteessa talousjohtajan palkkaan, jossa kieltämättä on epäkohta tällä hetkellä JA PALKKAUKSET OVAT TARKASTELUSSA HENKILÖSTÖPÄÄLLIKÖN KANSSA. En PÄÄTÄ muiden kuin omien suorien alaisten palkkauksesta.

- Kertomukset niin kaupungin henkilöstön kuin luottamushenkilöidenkin arvostelusta, suoranaisesta nimityksestä ja muusta pahan puhumisesta henkilöiden selän takana.
 - ➔ *Pitäisi olla konkretiaa, tämä on epämääräinen väite muiden joukossa. Minulla on toimintatapana sanoa asiat ja palautteet suoraan, eli en tunnista, että puhuisin ihmisten selän takana mitään pahaa. Tämä näkyy myös todistajalausunnoissa.*
- Tehtävienannossa on koettu epäoikeudenmukaisuutta siten, että henkilöille annetaan sellaisia työtehtäviä, jotka eivät heidän normaaleihin tehtäviinsä kuulu, eikä heidän mielipidettensä oteta huomioon.
 - ➔ *Ei ole konkretiaa. Ainoa mihin työnjaollisesti olen VIIME VUONNA joutunut puuttumaan, oli teknisen toimialan ja yrityspalveluiden välinen työnjako-ongelma. Hallintosäännön mukaan kaupunginjohtaja ratkaisee toimialojen väliset ja toimialojen sisäiset työjaot ja yrityspalveluiden ja teknisen toimialan välillä on ollut työnjako-ongelma, jossa pompoteltiin vastuuta. Ratkaisu asiassa tehtiin hallintosäännön ja hallintojohtaja-kaupunginlakimiehen lausunnon mukaisesti. Hallintosäännön perusteella oli selvää, että asia kuului tekniselle toimialalle. Tässä on yksi konkreettinen esimerkki siitä, että väitettiin, että annettiin tehtävää tekniselle toimialalle väärällä perusteella mutta tämä käytiin läpi ja tästä tein ratkaisun HALLINTOJOHTAJAN LAUSUNNON PERUSTEELLA. Näitä on ollut viime vuonna vain 1, yleensä henkilöstö kyllä itse katsoo hallintosäännön ja tehtäväkuvat ja toimii niiden mukaisesti.*
- Kokemukset siitä, että kaupunginjohtaja on paljon pois, eikä ole aidosti läsnä kaupungin arjessa, jolloin hänellä ei tuntuisi olevan realistista/kunnollista käsitystä siitä, mitä asioiden valmistelu päätöksentekoa varten vaatii.
 - ➔ *Tästä on sihteerin lausunto (läsnäolosta ja henkilöstön tapaamisesta). Reilusti yli puolet työajastani menee erilaisiin palavereihin henkilöstön kanssa, pääosin omien alaisten kanssa ja valmisteluryhmien kanssa. Niin kuin sanottu, johdan näitä kaikkein tärkeimpiä asioita ja keskityn niihin, kuten esimerkiksi METSÄGROUPIN INVESTOINNIN MAHDOLLISTAMISEN VALMISTELU, Retretti tai Teknologiaapuisto. TÄRKEIMMISSÄ JA ISOIMMISSA ASIOISSA on valmisteluryhmät, joita vedän JA JOIDEN NEUVOTTELUISTA JA TAVOITTEESEEN PÄÄSEMISESTÄ VASTAAN. Tukeudun ryhmän asiantuntemukseen ja linjaan valmistelua, jotta asiat etenevät maaliin. Niin kuin tuloksista näkyy, asiat ovat edenneet kohtuullisen hyvin maaliin. Viime vuonna oli poikkeuksellisen paljon työmatkoja pääosin Helsinkiin, johtuen ERITYISESTI sairaalan edunvalvonnasta ja Itä-Suomi ohjelmaan VAIKUTTAMISESTA. Kaupunginvaltuuston ja kaupunginhallituksen puheenjohtajien kanssa on tehty paljon edunvalvontaa, joka vienyt todella paljon aikaa. Näkynyt viime vuonna siinä, että olen ollut normaalia enemmän työmatkoilla JA SAIRAALAN EDUNVALVONTAAN LIITTYVISSÄ PALAVEREISSA.*
- Kuvaukset kaupunginjohtajan tavasta pelotella viranhaltijoita virkavastuulla sekä tilanteista, joissa on koettu, että kaupunginjohtaja etsii tarkoituksellisesti virkavirheitä kostotarkoituksessa, ja tällä on ollut lamauttava vaikutus työntekoon ja ilmapiiriin.
 - ➔ *Ainoa kohta missä virkavastuuta ja viranhaltijalain asettamat velvollisuudet tuon esille, on kun joku selvästi laiminlyö tehtävien hoitoa, ja tehtävä on kriittinen, esim. työsuojelun ohjelmat. Se on onneksi hyvin harvinaista, koska henkilöstö on pääosin hyvin sitoutunut. ESIMERKIKSI OLEN viime vuonna joutunut vain kerran suullisesti huomauttamaan kahta työntekijää, kun he olivat laiminlyöneet tehtäviään, eivätkä osallistuneet palaveriin. Tässä tilanteessa olen*



muistuttanut virkavelvollisuudesta ja suullisesti huomauttanut, että tehtävät tulee valmistella ja osallistua palavereihin tai ilmoittaa, jos niihin ei pääse.

- Työ- tai muun lainsäädännön nojalla omiin oikeuksiin vetoaminen on käytännössä koettu mahdottomaksi, koska tällaiset työntekijät ovat kokemusten perusteella tulleet leimatuiksi niin sanotusti hankaloiksi työntekijöiksi kaupunginjohtajan toimesta.
 - ➔ *KYLLÄ MEILLÄ VOI HYVIN VEDOTA OIKEUKSIINSA. MINULLE ESITETÄÄN ESIMERKIKSI LISÄAIKOJA VALMISTELULLE, JOITA ANNETAAN AINA KUN SE ON MAHDOLLISTA. VIIME VUONNA OLI MUISTAAKSENI KESKUSTELU YHDEN HENKILÖN OSALTA YLITYÖKÄYTÄNNÖSTÄ, JOKA asia sovittiin.*
- Kuvaukset siitä, miten kynnys esittää kritiikkiä ja eriäviä mielipiteitä kaupunginjohtajalle on todella korkea, sillä pelätään, että joudutaan kaupunginjohtajan epäsuosioon.
 - ➔ *Kyllä kritiikkiä esitetään, toki se on henkilöiden persoonasta kiinni, osa sanoo suoraan palautteen ja kannanoton, toisilla on hiljaisempi tapa. Johtoryhmässäkin on usein hyvin kriittistä keskustelua JA YRITÄN TÄHÄN MYÖS KANNUSTAA.*

Lisäksi useassa kuulemisissa tuotiin esille myös seuraavia yksittäisiä asioita:

- Kokemukset siitä, ettei täyttölupien myöntämisessä ole huomioitu henkilöstön jaksamista riittävästi, joka on merkittävästi haitannut toimialojen toimintaa.
 - ➔ *Täyttöluissa kieltämättä on jouduttu noudattamaan tiukkaa linjaa. Nyt ne eivät ole enää minun vastuullani MUIDEN toimialojen osalta ja on muiden toimialajohtajien asia käydä läpi täyttöluvat ja samoin vastuu taloudesta ja henkilöstömitoituksesta. Täyttöluvat on siirretty viime kesäkuussa toimialojen osalta toimialajohtajille. Tätä ennen niissä on kieltämättä jouduttu noudattamaan tiukkaa linjaa, henkilöstömäärä on vähentynyt n. 300 hengellä ja totta kai tämä tarkoittaa, että on ollut tiukka linja, mutta aina on kuultu ja neuvoteltu toimialajohtajien kanssa, ja yleensä on päästy yksimieliseen käsitykseen toimialajohtajien kanssa käydyssä keskustelussa. HENKILÖSTÖN VÄHENTÄMISESSÄ JA TOIMINNAN TEHOSTAMISESSA ON KUITENKIN ONNISTUTTU, MIKÄ NÄKYY MUUN MUASSA SIINÄ, ETTÄ Sairauspoissaolot ovat 2 päivää alle kuntien keskiarvon JA PERÄTI 79 PROSENTTIA KAUPUNGIN TYÖNTEKIJÖISTÄ SUOSITTELEE KAUPUNKIA TYÖNANTAJANA. ESIMERKIKSI KUOPIOSSA OLI VASTAAVANA AIKANA VAIN 68 PROSENTTIA., sairauspoissaoloja seurataan johtoryhmässä ja työhyvinvointiin on viime vuosina kiinnitetty paljon huomiota yhteistyössä Kevan kanssa. Korkea määrä henkilöstöstä suosittelee Savonlinnan kaupunkia työnantajana ja suosittelemisindeksi on Savonlinnan kaupungilla erittäin hyvä. Kaupunkitasolla tämä väite ei siten näy. Varmaan yksittäisiä henkilöitä löytyy. ESIMERKIKSI tukipalveluhenkilöstön OSALTA ON NYT MENOSSA PROSESSI, JOSSA TYÖN TASAPUOLISTA MITOITUSTA JA TOISAALTA TEHOSTAMISMAHDOLLISUUKSIA DIGITALISAATION JA EHKÄ TEKOÄLYNKIN AVULLA KÄYDÄÄN LÄPI.*
- Kokemukset kaupunginjohtajan epätasa-arvoisesta kohtelusta, joka näkyy muun muassa työmäärässä, tehtävien jaossa ja palkkauksessa.
 - ➔ *Sama vastaus kuin suosikkijärjestelmä -kohdassa. Väite ei pidä paikkaansa ja on virheellinen. Kaupunginjohtaja ei voi ilman henkilöstöpäällikön lupaa ja valmistelua tehdä palkkauspäätöksiä JA PÄÄTÄN PALKAT VAIN OMIEN ALAISTENI OSALTA.*
- Kokemukset kaupunginjohtajan mikromanageerauksesta ja vastuuhenkilön sivuuttamisesta tai ohittamisesta, esimerkiksi asian valmistelussa, joka kielii epäluottamuksesta / vähättelystä tiettyjen henkilöiden työhön tai tiettyjen henkilöiden suosimisesta.
 - ➔ *Aika ristiriitaista tämä palaute, kun toisaalta sanottiin, että minua ei näy kaupungintalolla ja toisaalta olen joka paikassa mikromanageeraamassa. Olen ollut johtavissa tehtävissä 33 vuotta. Johtamistapa on se, että siinä valitaan ne painopistealueet ja tärkeimmät tehtävät ja näitä johdetaan henkilöiden kautta niin, että ne menevät maaliin. Henkilöt tekevät*



valmistelutyön ja kaupunginjohtaja vastaa, että asia menee maaliin. Olen oppinut suunnittelemaan omaa ajankäyttöäni, koska aikani on rajallinen. Minulla ei ole aikaa eikä mielenkiintoa minkäänlaiseen mikromanageeraukseen. Luotan työntekijöiden osaamiseen ja harkintaan ja voin vastata johdettavani kysymyksen, että luotan tähän ja annan tämän tehdä itse päätöksen. Voin toki sanoa mielipiteeni asiasta, jos sitä minulta kysytään. Yritän välttää sitä, etten todellakaan osallistu mihinkään mikromanageeraukseen. Vuosittain tehdään tuhansia viranhaltijapäätöksiä ja minun osallistumiseni on ainoastaan niihin tärkeimpiin.

➔ *Valiokunnan puheenjohtaja kehotti kuultavaa tiiviisiin vastauksiin.*

- Kokemukset siitä, että kaupunginjohtajasta tehdyt työsuojeluilmoitukset viittaavat ongelmiin henkilöstön kanssa.

➔ *Käsittämätön mielikuvaväite, koska KH totesi, etten ole syyllistynyt ilmoituksessa väitettyyn epäasialliseen toimintaan, vaikka KH puheenjohtaja loi julkisuudessa mielikuvaa, että olisin. Tässä on se ongelma, että en voinut laittaa liitteeksi työsuojeluilmoitusmateriaalia, joka olisi avannut vielä paremmin sen, että työsuojeluilmoitus on ollut perusteeton. Työsuojeluilmoitus ja KH käsittelytapa oli väärä, koska siinä yhdistettiin yrityspalvelujohtaja ja minut eikä eritelty, mikä kohdistui minuun ja mikä yrityspalvelujohtajaan. Minuun kohdistui vain se, että olisin painostanut esittelemään asian tietyn sisältöisenä, mitä en tehnyt. Dokumentit ja todistajanlausunnot osoittava, etten ole painostanut. Tähän kiinnitti huomiota myös kaupungin entinen työsuojeluvaltuutettu. Minun mielestäni kaupungin työsuojeluorganisaation olisi pitänyt valmistella tämä asia JA KÄSITELLÄ ERIKSEEN YRITYSPALVELUJOHTAJAAN JA MINUUN KOHDISTUNEET TS-ILMOITUKSET. Koska näin ei toimittu, vaan asian valmisteli jostain syystä KH puheenjohtaja, meneteltiin virheellisesti, ja sen takia tein oikaisupyynnön kaupunginhallitukselle. Olen kysynyt työsuojeluvaltuutetulta miksi eivät osallistuneet asian valmisteluun. Asia toimitettiin jostain syystä julkisuuteen jo siinä vaiheessa, kun huomautuksen antamista vasta suunniteltiin, mutta sitä ei sittemmin voitukaan antaa koska dokumentit ja todistajanlausunnot osoittivat, ettei epäasiallista kohtelua ollut. Tämä loukkasi kaupunginjohtajan ja yrityspalvelupäällikön oikeusturvaa, KOSKA JULKISUUDESSA SYNTYI KUVA, ETTÄ OLIMME SYYLLISIÄ.*

- Kaupunginjohtajan pride -vastainen asenne, seksistiset puheet, mielipiteet maahanmuuttajia kohtaan sekä venäjämielisyys on koettu kaupunginjohtajan asemassa olevalle henkilölle epäsovimattomiksi. Myös uhmaava käytös työsuojeluilmoitukset tehneitä vastaan koetaan kaupunginjohtajan asemassa olevalle epäsovimattomaksi ja merkiksi kostomentaliteetista.

➔ *Yhteenvedossa ollut venäjämielisyys useaan kertaan. Väite seksististä puheista on jopa kunnianloukkausta lähentelevä. Olen hyvin VAHVASTI ESIMERKIKSI SUKUPUOLTEN JA SUKUPUOLIVÄHEMMISTÖJEN tasa-arvon kannalla. En ole syyllistynyt seksistiseen puheeseen ja tämäkin on epämääräinen, konkretisoimaton väite. En ymmärrä myöskään väitettä mielipiteistä maahanmuuttajia kohtaan, meillä on KÄYNNISTETTY TYÖPERÄINEN MAAHANMUUTTO FILIPPIINEILTÄ. Yhteenvedossa ei ole yksilöity, millaisista mielipiteistä maahanmuuttajia kohtaan siinä tarkoitetaan – viitataan sillä negatiivisiin vai positiivisiin mielipiteisiin. Pride vastaisen asenteen osalta olen vastannut tähän myöhemmin vastineessan. Siitä, että Savonlinnan kaupungissa noudatetaan virallista liputuskäytäntöä, on kaupunginvaltuuston yksimielinen päätös, eli tämä väite on täysin väärä. En ole toiminut valtuuston päätöksen vastaisesti. Mitä tarkoittaa uhmaava käytös työsuojeluilmoituksen tehneitä vastaan? Ilmoitus oli perusteeton. Onko se uhkaavaa käytöstä, että annetaan vastine kaupunginhallitukselle, jossa on todistajanlausunnot ja dokumentit, jotka osoittavat, ettei ole perusteita huomautuksen antamiselle?*

- Koetaan, että kaupunginjohtajan henkilöstöpolitiikka on koventunut viimeisen kahden vuoden aikana, joka näkyy muun muassa huomautus- ja varoitusmenettelyn käyttämisenä epäasianmukaisella ja kyseenalaisella tavalla.



- ➔ *Olen antanut viimeisen kahden vuoden aikana vain yhden kirjallisen huomautuksen, joka on vastineessani liitteenä. Se on perustunut hallintojohtaja-kaupunginlakimiehen lausuntoon ja KUNNALLISEN työmarkkinalaitoksen lausuntoon. Työmarkkinalaitoksen kanta oli jyrkempi. Sen mukaan asiasta olisi voitu antaa varoitus, mutta päätin antaa vain huomautuksen. Suullisia huomautuksia olen antanut VAIN kahdelle teknisen toimialan vastuuviranhaltijalle, koska he eivät tulleet KOLMEEN palaveriin eivätkä ilmoittaneet syytä miksi olivat poissa, SIHTEERINI ON HYVIN TARKKA KATSOMAAN ETTEI TULE PÄÄLLEKKÄISIÄ PALAVEREITA, ja koska tehtävää ei ollut valmisteltu asianmukaisesti. Jälleen kerran virheellinen väite, jonka pystyn osoittamaan dokumentaatiolla vääräksi.*
- Kaupunginjohtajan tapa painottaa ainoastaan taloudellisia näkökulmia ja taloudellista tehokkuutta riittävän henkilöstömitoituksen ja työhyvinvoinnin sijaan koetaan johtaneen monella suhteettomaan suureen työmäärään ja kuormitukseen.
 - ➔ *Otan johtamisessa huomioon ainakin 3 näkökulmaa: KUNNAN PERUSTEHTÄVÄ ON HUOLEHTIA ASUKKAIDENSA HYVINVOINNISTA ELI palvelut kuntalaisia varten ja vaikutusarvioinnit (lapsi- ja yritysvaikutustenarvioinnit), henkilöstönäkökulma (TYÖHYVINVOINTI, riittääkö henkilöstö vai tarvitaanko lisäresursseja) sekä talous. TÄMÄ TRIANGELI PITÄÄ YRITTÄÄ PITÄÄ TASAPAINOSSA. Taloutta ei kannata vähätellä, sillä kun talous on hyvässä kunnossa, tarkoittaa se mahdollisuutta huolehtia kuntalaisten hyvinvoinnista paremmin.*
- Kertomukset kaupungintalolla aistittavissa olevasta pelon ja varpaillaan olon ilmapiiristä.
 - ➔ *Tämä tuli minulle ensimmäistä kertaa esiin tässä tilapäisen valiokunnan yhteenvedossa. Tapaan säännöllisesti eli kerran kuukaudessa henkilöstön edustajia ja työsuojeluHENKILÖITÄ, eikä tällaista ole tullut esiin. Nämä eivät myöskään tunnista tällaista. Työsuojelupäällikkökin kertoi, ettei ole nähnyt tällaista olevan. Tämä pitäisi konkretisoida, henkilöstöongelmiin ei päästä käsiksi, ellei niitä tuoda esiin. Tällä hetkellä on prosesseja, joissa on tuotu ongelmia esiin ja sitten niitä käydään läpi ja ryhdytään ratkomaan. Tässä ei konkretisoida, millaista pelon ilmapiiri on, ja kuka pelon ja varpaillaan olon ilmapiirin luo. Se on ymmärrettävää, että tämä kaupunginjohtajan LUOTTAMUSPROSESSI voi luoda epävarmuutta. Myös viimevuotinen yt-menettely, aiheutti epävarmuutta osassa henkilöstöä, mikä on toki ymmärrettävää, kun yt-neuvotteluja käydään organisaation ja toimenkuvien mahdollisesta muuttamisesta. Yt-menettely jouduttiin TALOUDEN SOPEUTTAMISEKSI KÄYMÄÄN. Omien alaisten kanssa käydyissä kehityskeskusteluissa tämä ei ole tullut esiin, eikä myöskään KH puheenjohtajiston kanssa käydyissä kehityskeskusteluissa.*
- Kertomukset siitä, miten kaupunginjohtaja teilaat tietyt, hänelle epämieluisat asiat ja uudistukset ilman sen syvällisempää harkintaa tai edistää hitaasti asioita, jotka eivät ole hänelle itselleen mieluisia, joka ei ruoki ideoivaa ja kannustavaa ilmapiiriä.
 - ➔ *Tällainen käsitys voi syntyä siitä, kun talousarviota valmistellaan ja otetaan kantaa siihen, mistä vähennetään JA MIHIN MÄÄRÄRAHOJA ESITETÄÄN, JOTTA TALOUS OLISI TASAPAINOSSA.*

Kaupunginjohtajan johtamistapaa ja toimintakulttuuria on kertomusten mukaan käyty läpi kehityskeskusteluissa ja hänelle on tarjottu mahdollisuutta kehittyä johtajana esimerkiksi tarjoamalla kouluttautumismahdollisuuksia, mutta hän ei ole näihin mahdollisuuksiin tarttunut ja koetaan, että tällä ei ole ollut vaikutusta kaupunginjohtajan toimintaan. Kuulemisten perusteella kaupunginjohtaja ei ole myöskään suostunut tekemään muutoksia johtajasopimukseensa.

- ➔ *Tämä ei pidä paikkansa, dokumentit mukana vastineessani, joista tämä ei käy esille. KH puheenjohtajiston kanssa käydään SYKSYLLÄ valmistelevat kehityskeskustelut TAVOITEKORTTIEN VALMISTELEMISEKSI ja KAUPUNGINHALLITUKSEN PUHEENJOHTAJISTON KANSSA VALMISTELEMISANI tavoitekortteissa ei näy henkilöstöongelmiEN ESIINNOSTAMISTA. JOS KOULUTUKSEEN OSALLISTUMISESTA OLTAISIIN MINULLE TEHTY ESITYS JA LAITETTU SE TAVOITEKORTTIINI, niin olisin varmasti*



aikatauluttanut sen kalenteriini, ja osallistunut. Yksittäiset KH JÄSENET OVAT VOINEET NOSTAA ESIIN, mutta YHTEENVETOON JA TAVOITEKORTTIINI EI TÄLLÄISTÄ OLE SITTEN VIETTY. Kevan arvioinneissa olen saanut vertailukuntia paremmat arvosanat. KAUPUNGINHALLITUKSEN ANTAMASSA ARVIOINNISSA OLEN saanut 2,5 eikä se ole huippuarvosana, mutta kaupunginhallituksessa ollaan erittäin tiukkoja ARVIOINNEISSA, KOSKA ESIMERKIKSI 12 MILJOONAN EURON YLIJÄÄMÄLLÄ TALOUDEN HOITAMISESTA ANNETTIIN 3,8, eli siihen nähden kohtuullinen arvosana, kun ottaa huomioon tiukat arviointikriteerit.

Huolimatta edellä mainituista valiokunnan tietoon tuoduista ongelmista työyhteisössä, osa kuultavista antoi myös positiivista palautetta heidän omasta henkilökohtaisesta suhteestaan kaupunginjohtajaan ja kaupunginjohtajan toimintaan esihenkilönä. Ainoastaan yksi henkilöstön joukkoon kuuluva oli sitä mieltä, ettei ole koskaan havainnut mitään henkilöstön kanssa toimimiseen liittyviä ongelmia kaupunginjohtajan käytöksessä tai toiminnassa.

→ *Ei kommentoitavaa.*

Ongelmat luottamushenkilöiden kanssa toimimisessa kuluneella valtuustokaudella

Luottamushenkilöiden kanssa toimimiseen kuluneella valtuustokaudella liittyen valiokunta havaitsi, että seuraavat samat ongelmat toistuivat suurimmassa osaa kuulemisista:

- Kaupunginjohtajalla on kuvattu olevan suosikkijärjestelmä myös luottamushenkilöiden kesken, joka näkyy esimerkiksi siinä, miten puheenvuoroihin vastataan, kenestä puhutaan ylistävästi kokouksissa ja niiden ulkopuolella, ketä kutsutaan erilaisiin tilaisuuksiin ja miten asioita tai kehitysideoita lähdetään viemään eteenpäin.
 - *Ei tuollaista suosikkijärjestelmää tietenkään ole olemassa. Edunvalvontaa suoritetaan yhteistyössä KH ja kaupunginvaltuuston puheenjohtajan kanssa. Se, että joku olisi jätetty tarkoituksella ulkopuolelle ei pidä paikkansa. Usein otettu ministeritapaamiseen mukaan kyseisen puolueen edustajan valtuustosta TAI HALLITUKSESTA. Joskus ministeriöstä sanottu, että haluavat että tulee vain tietty määrä henkilöitä, ja joskus se ei ole ollut mahdollista aikataulusyistä, joskus on voinut tapahtua vain inhimillinen unohdus. Voi olla, että näistä syistä on tullut tuollaisia kokemuksia. Tällaista palautetta ei ole tullut kaupunginhallituksen ja kaupunginvaltuuston puheenjohtajilta, JOIDEN KANSSA EDUNVALVONTAA TEHDÄÄN.*
- Kokemukset ja kertomukset kaupunginjohtajan vähättelevästä asenteesta ja alentavasta suhtautumisesta tiettyihin luottamushenkilöihin, mikä näkyy esimerkiksi puheenvuoroille naureskeluna. Tämä käytös on koettu kohdistuvan erityisesti naispuolisiin henkilöihin. Kyseinen käytös on koettu nöyryyttäväksi ja avointa keskustelukulttuuria vahingoittavaksi.
 - *Se ei pidä paikkansa, että olisin epäasiallisesti käyttäytynyt kokouksissa, tästä on olemassa TODISTAJALAUSUNTOJA LIITTEENÄ. Jos tällaista olisi niin silloinhan puheenjohtajan tulisi puuttua siihen. Kaupunginhallituksen puheenjohtajahan on julkisuudessa todennut, että käyttäydyn asiallisesti kokouksissa.*
- Kokemukset siitä, että kaupunginjohtaja ei ole informoinut luottamushenkilöitä tarpeeksi tietyistä asioista tai informointi on tehty ristiriitaisesti ja on arveltu, että tiettyjä asioita on salattu päättäjiltä tarkoituksellisesti.
 - *Mahdotonta vastata, sillä tämä on niin epämääräinen väite. Tässä ei ole yksilöity, mistä asiasta ei olisi informoinut riittävästi. Tässäkin voi olla ristikkäisiä mielipiteitä luottamushenkilöillä – joku on sitä mieltä, että annan liikaa tietoa ja sitä mieltä, että annan liian vähän tietoa eli siellä on hyvin erilaisia näkemyksiä. Ei ole tullut kertaakaan kaupunginhallituksessa tai valtuustossa esille, että olen antanut liian vähän tietoa.*



- Kokemukset siitä, että kaupunginjohtajan suosikkijärjestelmästä kertoo myös se, miten luottamushenkilö on jätetty hänelle kuuluvien edunvalvontatilaisuuksien ulkopuolelle ja näin ohitettu ja poissuljettu luottamushenkilö tiettyjen asioiden ajamisesta. Koetaan, että tämä kielii kaupunginjohtajan kostomentaliteetista ja epätasapuolisesta kohtelusta.
 - ➔ *Tähän vastasin jo aikaisemmin.*
- Kokemukset siitä, että kaupunginjohtaja yrittää vaikuttaa päätöksentekoon uhkailemalla, manipuloimalla ja painostamalla luottamushenkilöitä muun muassa rikosoikeudellisella virkavastuulla ja tämä on kertomusten mukaan pahentunut viimeisten vuosien aikana.
 - ➔ *En tee tällaista eikä tämä pidä paikkansa. Hallintojohtaja-kaupunginlakimies on kokouksissa ja kun minulle tulee epävarmuus laillisuudesta, kysyn siitä hallintojohtaja-kaupunginlakimieheltä, joka vastaa kaupungin toiminnan laillisuudesta. Tietysti kun olen opiskellut hallintolakia ja kuntalakia niin osaan ne, mutta vältän ottamasta kantaa, vaan tukeudun hallintojohtaja- kaupunginlakimiehen näkemykseen.*

Lisäksi useassa kuulemisissa tuotiin esille myös seuraavia yksittäisiä asioita:

- Kaupunginjohtajan aikataulujen vuoksi asiat tuodaan liian kiireellä keskeneräisinä päätöksentekoon ja kokouksia pidetään hyvin kummallisiin aikoihin (esim. todella myöhään illalla). Kiire ja jatkuva uudelleen aikatauluttaminen on myös johtanut esimerkiksi siihen, ettei asioihin ole reagoitu tarpeeksi ajoissa.
 - ➔ *Väite asioiden tuomisesta päätöksentekoon kiireellä on yksilöimätön. Pitäisi olla esimerkkejä siitä, mitä on tuotu liian kiireellisesti. Itse en ole tällaista havainnut. Toimintatapa on se, että tärkeimmistä asioista järjestetään iltakoulu, jossa haetaan etukäteislinjausta ja kartoitetaan sitä, mitä näkemyksiä luottamushenkilöillä on JA MITÄ KYSYMYKSIÄ ON JA MITÄ LISÄTIETOA PÄÄTTÄJÄT TARVITSEVAT. Esim. Retretti tai keskuskeittiö. Tällä huolehditaan siitä, että on olemassa etukäteisvalmistelua.*
- Kaupunginjohtajan kiireisen aikataulun vuoksi myös luottamushenkilöorganisaatio kokee joutuvansa kohtuuttomasti myönteilemään kaupunginjohtajan aikatauluja.
 - ➔ *Tämä ei pidä paikkansa, koska KH kokoukset päätetään dokumentoidusti puoleksi vuodeksi etukäteen. Viime vuonna oli kaksi kokousta, jotka haluttiin pitää luottamushenkilöiden toiveesta kiireellisenä JA JOTKA ON LIITTEESSÄ. Ne jouduttiin aikataulusyistä pitämään myöhemmin illalla, ja tämä ei aiheutunut pelkästään minun aikatauluistani, vaan tämä oli myös luottamushenkilöiden aikatauluista johtuen.*
- Kertomukset siitä, miten kaupunginjohtaja ensin kehuu luottamushenkilöä ja seuraavassa tilanteessa puhuu pahaa hänen selkänsä takana.
 - ➔ *Kun ei yksilöidä sitä mitä missä ja milloin, niin mahdotonta vastata. En tunnista tekväni, tästä pitäisi saada konkreettinen tieto.*
- Kaupunginjohtajan antamat kommentit lehdistölle ja tiedotustilaisuudet ennen kuin asia on ollut kaupungin luottamushenkilöiden käsittelyssä koetaan ongelmalliseksi luottamushenkilöiden kanssa toimimisen kannalta.
 - ➔ *Kuntalain 29 § ja muut pykälät, jonka vuoksi virkamiehellä on velvollisuus tiedottaa asioista, kun toimittaja soittaa. Kun esityslista julkaistaan, niin asiat tulevat julki. Tämähän on sen takia, että kuntalaiset saavat asioista tiedon ja tällä turvataan se, että asiat valmistellaan avoimesti, jotta kuntalaisilla on mahdollisuus vaikuttaa asioihin. En voi rajoittaa tiedotusvälineiden oikeutta tiedottaa KH listalla olevista julkisista asioista.*

Osa kuultavista kertoi, ettei heillä ole ollut henkilökohtaisia negatiivisia kokemuksia kaupunginjohtajan kanssa, mutta heistä suurin osa oli kuitenkin havainnut ongelmia muiden luottamushenkilöiden ja kaupunginjohtajan välillä. Ainoastaan muutama kuultavista oli sitä mieltä, etteivät he ole koskaan havainneet kaupunginjohtajan käytöksessä luottamushenkilöitä kohtaan ongelmia eivätkä ole sellaisista tietoisia.



→ *Ei kommenttia.*

Käyttäytyminen edunvalvonta ym. tilaisuuksissa, joiden vuoksi Savonlinnan maine on kärsinyt vahinkoa

Käyttäytymiseen edunvalvonta ym. tilaisuuksissa, joiden vuoksi Savonlinnan maine olisi kärsinyt vahinkoa liittyen valiokunta havaitsi, että seuraavat samat asiat toistuivat suurella osalla kuulemisista:

- Edunvalvontatilaisuudet on koettu painostavina, sanelevina ja liian aggressiivisina eikä aidosti vuorovaikutteisina, positiivisina ja vastapuolta kunnioittavina. Koetaan, että liian päällekkäyvä ja ehdottoman edunvalvontatavan vuoksi Savonlinnan kaupungilla ei ole uskottavuutta muiden silmissä, eikä Savonlinnan kaupungin kanssa haluta tehdä yhteistyötä.
 - *Tässä mitätöidään kaikki edunvalvontatyö, sillä jos toimisin niin kuin väitetään, niin kaupungille ei olisi tullut mitään tuloksia, eli kyse on perusteettomasta väitteestä. Vastineessani on lausuntoja eri tahoilta NEUVOTTELU- JA YHTEISTYÖTAIDOISTANI. MUUN MUASSA VALTIOVARAINMINISTERIN ERITYISAVUSTAJALTA NIKO OHVOLTA, MINISTEREINÄ TOIMINEILTA KATRI KULMUNILTA JA PETRI HONKOSELTA, MINISTEREIDEN ERITYISAVUSTAJINA TOIMINEILTA MAARIA WALLINILTA JA KARI JÄÄSKELÄISELTÄ, KEMIN KAUPUNGINJOHTAJALTA, NORELCON TOIMITUSJOHTAJA ARI HÄMÄLÄISELTÄ, TOIMITUSJOHTAJA KYÖSTI KAKKOSELTA JA XAMK VARREHTORI KALEVI NIEMELTÄ. Nämä väitteet ETTEN PÄÄSISI TAPAAMAAN ovat lähellä kunnianloukkausta, KOSKA NE ON Helppo lausunnoilla ja dokumentaatiolla osoittaa, etteivät nämä väitteet pidä paikkansa. Edunvalvontaa tehdään yhteistyössä kaupunginvaltuuston puheenjohtajan ja KH puheenjohtajan kanssa. Heiltä ei ole koskaan tullut tällaista palautetta. Päinvastoin edunvalvonnasta on saatu kiitosta, että se on hyvää ja aktiivista. Kalenteristakin näkyy, että neuvottelutapaamisia on ja on ollut MINISTEREIDEN, ERITYISAVUSTAJIEN, VALTIOSIHTEREIDEN JA VALTION VIRKAJOHDON KANSSA, eli tämä väite ei pidä paikkansa. Edunvalvonta on yleensä laajaa yhteistoimintaa eri tahojen kanssa JA TOIMIN GENERAATTORINA. Tulokset ovat kovia ja niistä ollaan aika kateellisia, esim. 700 ammattikorkeakoulualoituspaike saanti, joka on edellyttänyt hyvää yhteistyötä MONEEN SUUNTAAN SAMAA AIKAAN. Monet muut kaupungit ovat tästä aika kateellisia. Muita esimerkkejä oma työvoima-alue, Retretin SAAMINEN NEUVOETLUA ITÄ-SUOMI OHJELMAAN, sairaalan PAHEMMAN SKENAARION TORJUMINEN. Näihin liittyvistä neuvotteluista on saatu positiivista palautetta. Samoin puurakentamisen laboratorio, jota ei täällä olisi, jos toimisin niin kuin tässä yhteenvedossa väitetään. Samoin kuitulaboratorion laajennus. Väite siitä, etten pääse tapaamaan keskeisiä virkamiehiä ym. on TÄYSIN PERUSTEETON.*
- Saadut palautteet siitä, miten kaupunginjohtajaa ei haluta enää tavata tai miten hänen kanssaan ei haluta enää käydä keskusteluja, sillä hänen käytöksensä edunvalvontatilaisuuksissa on koettu työkeäksi ja sanelevaksi ja koska koetaan, että luottamuksellista keskusteluyhteyttä ei ole.
 - *Viittaan edelliseen vastaukseen. Väite siitä, ettei pääsisi tapaamaan keskeisiä päättäjiä ja virkamiehiä, ei pidä paikkaansa.*
- Kaupunginjohtajan toimet pride liputuksessa (tutkintapyyntöön tekeminen) on koettu aiheuttaneen Savonlinnan kaupungin maineelle haittaa.
 - *Tämä on virheellinen väite, että olisi toimittu valtuuston päätöksen vastaisesti. Savonlinnassa valtuusto päätti yksimielisesti liputtaa vain virallisen liputuskäytännön mukaisesti HYVÄKSYESSÄÄN VASTAUKSEN VALTUUSTOALOITTEESEEN. Kaupunginhallituksen kanta on ollut hyvin jakautunut. Äänestykset ovat olleet hyvin erimielisiä liputuksen suhteen. Aikaisemmin oli 6-5 vastaan ja sittemmin 6-5 puolesta. Tämä asia jakaa ihmisten mielipiteitä hyvin paljon ja silloin voi kysyä, miksei tässä toimita valtuuston päätöksen mukaisesti. Tutkintapyyntöön vastauksena se, että kyse ei ollut siitä, että Pride-lippu nostettiin, vaan siitä, että Suomen lippu laskettiin alas kesken liputuksen. Tämä on LAIN MUKAAN SUOMEN LIPUN HÄPÄISEMISTÄ eli kyse ei ollut millään tavalla Pride- liputuksesta. Minulle tuli todella paljon*



kuntalaisilta yhteydenottoja, että miten on voitu laskea Suomen lippu alas. Annoin hallintojohtaja-kaupunginlakimiehelle arvioitavaksi PITÄÄKÖ ASIASTA TEHDÄ tutkintapyyynnön, missä hän toimi mielestäni aivan oikein, KOSKA SYYTTÄJÄ NOSTI ASIASTA SYYTTEEN LIPUN LASKIJOITA KOHTAAN. Hän yritti KÄSITTÄÄKSENI sovitella tätä, mutta vastapuoli kieltäytyi tästä aluksi. LAKIA pitää noudattaa. Jos ei olisi näin toimittu, niin EMME oOLISI toimiNEET virkavelvollisuuksien mukaisesti.

- Kertomukset siitä, miten edunvalvontatilaisuudessa edunvalvonnan kohde on vaihtunut lennosta tai miten luottamushenkilöillä ei ole ennen tilaisuutta ollut mitään tietoa siitä, mitä asiaa tilaisuudessa ajetaan. Kokemukset siitä, että edunvalvonnassa ei tehdä yhteistyötä niin kuin pitäisi.
 - ➔ *Vastineessani on yhteyspäällikön selvitys siitä, ettei näin ole tapahtunut. Joskus voi tapahtua niin, että ministeriLLE ON TULLUT YLLÄTTÄVÄ KIIREELLINEN MENO JA HÄNEN SIJAANSA TAPAAMME SITTEN ERITYISAVUSTAJAN TAI VALTIOSIHTTEERIN. kaikille menee etukäteen edunvalvontamuistiot, eli tämä väite ei pidä paikkansa. Kaikille, jotka kaupungin puolesta menevät tilaisuuteen, sihteeri lähettää etukäteen EDUNVALVONTAMUISTION JA TARPEEN MUKAAN PIDÄMME ETUKÄTEISPALAVEREITA KAUPUNGINVALTUUSTON JA HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJAN KANSSA.*

Lisäksi useassa kuulemisissa tuotiin esille myös seuraavia yksittäisiä asioita:

- Kokemukset siitä, että monesti edunvalvonnassa kaupunginjohtaja on ajanut kaupungin edun sijaan omaa etuaan.
 - ➔ *En tiedä mitä tämä tarkoittaa. Ajan TIETENKIN vain kaupungin etua.*
- Kokemukset siitä, että kaikkia luottamushenkilöitä ei ole tarpeeksi hyödynnetty edunvalvonnassa ja siten on hukattu monia hyviä mahdollisuuksia vaikuttaa kaupungin etuihin.
 - ➔ *Niin kuin sanottu, toimintatapa on ollut, että on otettu mukaan sen puolueen edustaja, jota on menty tapaamaan, jos mahdollista JA TARKOITUKSEN MUKAISTA. Olen ajankohtaisissa asioissa KH:ssa sanonut monesti edunvalvonnasta ja kannustanut luottamushenkilöitä menemään edunvalvontatapaamisiin, esimerkiksi tapaamaan puolueidensa ministereitä ilman minua, jolloin saavat mukaansa mm. edunvalvontamuistiot. Mahdollisuus osallistua on tarjottu JA SITÄ ON VAIHTELEVASTI JOTKUT KÄYTTÄNEET. Tämä väite ei siten pidä paikkansa.*
- Kaupunginjohtajan venäjämielisyys (esimerkiksi venäjämieliset puheet edunvalvontatilaisuuksissa) sekä Ukrainan tukemiseksi järjestettävän liputuksen vastustaminen on koettu vahingolliseksi Savonlinnan kaupungin maineelle.
 - ➔ *Venäjämielisyysväitteen koen loukkaavana, koska olen ISÄNMAALLISESTA suvusta lähtöisin, niin en tiedä mihin se perustuu. Olen sydämeltäni ja sielultani PATRIOOTTINEN Snellmanilainen, joka toimii ainoastaan PERHEENSÄ, kotiseutunsa ja SUOMEN puolesta.. Jo ennen kuin tulin Savonlinnan kaupunkiin, venäjäyhteydet oli nostettu kaupungin strategisena painopisteeksi. Väite siitä, että venäjäyhteyksiin olisi tehty mittavia panostuksia, on väärä. Matkailijamäärät Venäjältä on saatu erittäin pienillä panostuksilla. Mielestäni kaupunginvaltuuston päättämä venäjäteistyöstrategia on tehty siinä ajassa erittäin oikein, ja tästä on aiheutunut MERKITTÄVÄÄ taloudellista hyötyä Savonlinnan kaupungille. Venäläiset matkailijat ovat tuoneet ALUETALOUTEEN KYMMENIÄ miljoonia euroja. Savonlinnan kaupunki ei ole INVESTOINUT Venäjälle LAINKAAN RAHAA, PÄINVASTOIN SAANUT ENI-OHJELMISTA RAHOITUSTA. FORTUM SIJOITTI SAMAA AIKAA VENÄJÄLLE MILJARDEJA, SUOMI KANNATTI NORDSTREAM KAASUPUTKIHANKETTA JA ROSATOMIN YDINVOIMALAHANKETTA. Haluaisin kuulla mihin perustuu väite siitä, että olen venäjämielinen. Ukraina-liputuksessa oli täysin sama logiikka kuin Pride-liputuksessa eli että noudatetaan SUOMEN VIRALLISTA LIPUTUSkäytäntöä. LUOTTAMUSHENKILÖIDEN MIELIPIDE ASIASSA OLI JAKAUTUNUT.. Kaikille HYVIEN TAPOJEN JA LAILLISILLE TAHOILLE on lisäksi annettu ESITYKSESTÄNI KOMPROMISSINA mahdollisuus liputtaa torisillalla olevassa lipputangossa.*



- Kertomukset tilaisuuksista, joissa kaupunginjohtaja on ollut poissaoleva ja keskittynyt muihin asioihin tai saapunut tilaisuuteen myöhässä on koettu loukkaavaksi muita osallistujia kohtaan ja tilaisuuden arvoa vähätteleväksi.
 - ➔ *Ensinnäkin on todistajalausunto siitä, että olen viime vuonna MENNYT MYÖHÄSSÄ vain yhdestä tilaisuudesta ja tästä olen ilmoittanut etukäteen kaupunginvaltuuston ja KH puheenjohtajille, koska tiesin meneväni Imatralle tilaisuuteen ja tulevani sieltä hieman myöhässä. Väite ei pidä paikkansa. Poissaolevuudesta en tiedä mihin se perustuu.*

Muutama kuultavista kertoi kokevansa kaupunginjohtajan käytöksen asialliseksi niissä tilaisuuksissa, joissa ovat kaupunginjohtajan kanssa olleet, eikä heillä ole tietoa muista tapauksista, joiden vuoksi voitaisi katsoa, että Savonlinnan kaupungin maine olisi kärsinyt vahinkoa.

- ➔ *En ole missään tilaisuudessa käyttäytynyt niin, että kaupungin maine olisi kärsinyt vahinkoa. Todistajalausunnat osoittavat tämän. Lobatuilla on erittäin hyvä kuva kaupungista ja ovat sitä mieltä, että kaupunki on saanut pieneen kokoonsa nähden hyviä tuloksia edunvalvonnassa.*

Muut valiokunnan työskentelyn aikana esiin nousseet asiat

Valiokunnan työskentelyssä on lisäksi perehdytty seuraaviin selvityksiin ja mediauutisointeihin, joiden voidaan katsoa olevan merkityksellisiä arvioitaessa, onko epäluottamukselle asiallisia ja päteviä perusteita. Valiokunta katsoo, että nämä voidaan ottaa yhteenvedossa huomioon:

- Lehtikirjoitukset mm. Ylessä, Itä-Savossa, Helsingin Sanomissa ja Seurassa, jotka osoittavat kaupunginjohtajan venäjämielisyyttä, päättäjien tahdon vastustusta pride -asiassa sekä uhmaavaa käytöstä työsuojeluilmoitukset tehneitä vastaan. Lehtikirjoitukset koetaan tilapäisen valiokunnan mielestä Savonlinnan kaupungin mainetta ja työnantajamielikuvaa vahingoittavina.
 - ➔ *Lehtileikkeitä ei ollut tässä yhteenvedossa niin en pysty tähän vastaamaan. Suomessa on lehdistön vapaus eli lehdistö saa kirjoittaa mitä haluavat. Mutta koska en ole näitäkään materiaaleja saanut, niin en pysty vastaamaan tähän.*