

SELVITYSTYÖ TYÖSUOJELUILMOITUKSESTA RAAHEN KAUPUNKI

MUISTIO

Laatinut:

Visa Lukkariniemi

Sicon Advisory Oy

21.12.2021

Aluksi

Raahen kaupunginjohtaja [REDACTED] on tehnyt Työturvallisuuslain 28 §:n mukaisen työsuojeluilmoituksen 11.11.2021 kaupunginhallituksen puheenjohtajan [REDACTED] taholta kokemastaan epäasiallisesta käytöksestä ja häirinnästä.

Ilmoitukseen liittyen [REDACTED] on julkaissut avoimen kirjelmän 7.11.2021 ja toisen avoimen kirjeen 15.11.2021. Kirjelmät on julkaistu Raahen kaupungin Facebook-sivustolla. [REDACTED] on viestinyt asiasta lisäksi Raahen kaupunginvaltuutetuille, Yle Pohjanmaalle, Kalevalle ja Raahen Seutu -paikallislehdelle. [REDACTED] kirjelmistä ovat uutisoineet ainakin Raahen Seutu, Kuntalehti, Iltalehti, Kaleva ja Radio Pooki.

Raahen kaupunginvaltuuston ja -hallituksen puheenjohtajistot ovat kaupungin Facebook-sivustolla julkaistussa tiedotteessaan 11.11.2021 ilmaisseet, että Raahen kaupunginhallituksen ja valtuuston puheenjohtajisto ”ei hyväksy missään muodossa kenenkään toimesta minkään muotoista häirintää tai kiusaamista.” Samalla he toivovat asian pikaista selvittämistä. Puheenjohtajistot myös moittivat tiedotteessaan kaupunginjohtajan tapaa tuoda asia julkisuuteen ja antavat samalla tukensa kaupunginhallituksen puheenjohtajalle.

Raahen kaupunginhallitus on 29.11.2021 antanut Visa Lukkariniemelle Sicon Advisory Oy:stä tehtäväksi toimia ulkopuolisena selvityshenkilönä tässä asiassa. Selvitystyön tarkoituksena on ollut tutkia työsuojeluilmoitukseen johtaneiden tapahtumien kulku asianosaisten näkökulmasta ja analysoida saatua tietoa siten, että päätöksentekijä voi ratkaista, onko Työturvallisuuslain 28 §:n mukaista häirintää tapahtunut ja päättää mahdollisista toimista tilanteen korjaamiseksi ja vastaavien tilanteiden ennalta ehkäisemiseksi.

Aineisto

Selvitystyötä varten on Teamsin välityksellä haastateltu kaupunginjohtaja [REDACTED] 8.12.2021 ja kaupunginhallituksen puheenjohtaja [REDACTED] 15.12.2021.

Kirjallisena aineistona käytettävissä on ollut [REDACTED] tekemä häirintäilmoitus ja avoimet kirjeet sekä hänen kaupunginhallitukselle 26.11.2021 antamansa kirjallinen vastine.

Käytettävissä on ollut myös [REDACTED] häirintäilmoitukseen 30.11.2021 tekemä vastine, hänen laatimansa aikajana aiheeseen liittyvien tapahtumien kulusta, oheismateriaalia ja pöytäkirjanotteita liittyen häirintäilmoituksessa kuvattuihin tapahtumiin ja pöytäkirjaotteet hänen viime vuosina kaupunginhallituksen päätöksiin tekemistään eriävistä mielipiteistä.

Lisäksi käytössä on ollut Raahen kaupungin hallintosääntö, kaupungin epäasiallisen käytöksen ja häirinnän ohje, ohjeistus puheenjohtajistoille elokuussa 2021 sekä huoneentaulu. Raahen Seutu paikallislehden ja muun median kirjoittelua asiasta on seurattu.

Aiheeseen liittyvää aineistoa voi pitää varsin kattavana.

Tapahtumien kulku

Sekä kaupunginjohtaja [REDACTED] että kaupunginhallituksen puheenjohtaja [REDACTED] näkemys tapahtumien kulusta käy hyvin ilmi heidän tekemästään kirjallisesta aineistosta ja selvityksen tekijän suorittamista haastatteluista.

Työsuojeluilmoituksensa johdanto-osassa [REDACTED] kuvaa Raahen kaupungin yhdessä sovittuja periaatteita suhtautumisessa kiusaamiseen ja epäasialliseen kohteluun. Johdanto-osassa kuvataan lisäksi yleisellä tasolla sellaista toimintaa, jota on pidettävä häirintänä ja epäasiallisena käytöksenä. [REDACTED] tuo myös esiin kaupunginhallituksen ja sen puheenjohtajan vastuun puuttua luottamushenkilön harjoittamaan epäasialliseen käytökseen.

[REDACTED] mielestä luottamushenkilöt ovat käyneet jo pitkään epäasiallista keskustelua julkisuudessa, valtuuston kokouksissa ja viime aikoina myös sosiaalisessa mediassa. Erityisesti kuntavaalien yhteydessä ja sen jälkeen häiriökäyttäytyminen on [REDACTED] näkemyksen mukaan ”saavuttanut kriittisen tason”. Syntynyt ”pelon ilmapiiri” vaikuttaa [REDACTED] mukaan kielteisesti viranhaltijoiden ja toimihenkilöiden työssäjaksamiseen.

Esimerkkeinä epäasiallisesta käytöksestä ja sen ajallisesta kestosta [REDACTED] käyttää edellisen kaupunginjohtajan kokemaa epäasiallista kohtelua sekä yhden kaupunginhallituksen jäsenen harjoittamaa kirjoittelua sosiaalisessa mediassa.

[REDACTED] mukaan hän on yrittänyt tuoda huolensa henkilöstön kokemasta epäasiallisesta käytöksestä päätöksentekijöiden tietoon. Yhteisten keskustelujen perusteella on mm. laadittu nk. huoneentaulu, jossa ohjeistetaan sitä, miten henkilöiden tulisi käyttäytyä toisiaan kohtaan.

[REDACTED] on laatinut yhdessä lakiasiantuntija Leena Mikkola-Riekkisen kanssa menettelyohjeen ”luottamushenkilön toimesta tapahtuvan häirinnän ja epäasiallisen kohtelun osalta”.

Menettelyohje on luovutettu puheenjohtajistolle elokuussa 2021.

Tehdyillä toimilla ei ole ollut [REDACTED] mukaan haluttua vaikutusta luottamushenkilöiden harjoittamaan epäasialliseen käytökseen ja häirintään. Kaupunginhallitus ja sen puheenjohtaja eivät ole toimineet [REDACTED] mielestä heidän asemansa edellyttämällä tavalla.

[REDACTED] mukaan [REDACTED] toiminta on jo pitkään täyttänyt häirinnän ja epäasiallisen käytöksen tunnusmerkit. Nämä tunnusmerkit [REDACTED] työsuojeluilmoituksessaan luettelee.

[REDACTED] asiaton toiminta on [REDACTED] mukaan tapahtunut kaupunginhallituksen suljetussa kokouspiirissä [REDACTED] toimiessa kaupunginhallituksen varapuheenjohtajana ja puheenjohtajana. Kokouspiiriin kuuluu kaupunginhallitus, johtoryhmä ja valtuuston puheenjohtajisto. [REDACTED] mukaan [REDACTED] on ”vuodesta 2018 saakka suhtautunut allekirjoittaneeseen viranhaltijana systemaattisesti ja toistuvasti vähättelevästi ja pyrkinyt

puheillaan toistuvasti perusteettomasti tai virheellisin perustein väheksymään ja vaikeuttamaan allekirjoittaneen työskentelyä.”

Ensimmäisenä tapauksena kokemastaan [REDACTED] harjoittamasta häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä [REDACTED] kuvailee hänen ja [REDACTED] välistä erimielisyyttä ns. Tokolan vesijohdon siirtoasiassa. Asian käsittelyyn liittyen [REDACTED] jätti eriäviä mielipiteitä kaupunginhallituksen äänestyspäätöksiin. Vesijohdon siirtoasiassa tehtiin myös valitus hallinto-oikeuteen, mistä ei aiheutunut jatkotoimia. Asiassa toimiessaan [REDACTED] ei ole mielestään vähätelty, puhunut ilkeämielisesti tai kyseenalaistanut kaupunginjohtajan mainetta tai asemaa.

Toisena tapauksena kokemastaan [REDACTED] asiattomasta toiminnasta [REDACTED] esittää [REDACTED] kaupunginhallituksen päätöksiin tekemät eriävät mielipiteet, joita on ”perusteltu määrällisesti ja laadullisesti virheellisinä ja niiden esittäminen vähättelevässä ja väheksyvässä sävyssä tarkoituksena maineen ja aseman toistuva kyseenalaistaminen kaupunginhallituksen kokouspiirissä.”

[REDACTED] kertoman mukaan [REDACTED] on myös maininnut, että ”koskaan aikaisemmin en ole joutunut tekemään yhtä paljon eriäviä mielipiteitä kuin [REDACTED] aikana kaupunginjohtajana.” [REDACTED] mielestä eriävien mielipiteiden esittäminen on kaupunginhallituksen jäsenille sallittua, mutta ei se, että ”toimielimen päätöksistä jätettyjen mielipiteiden määrää ja laatua perustellaan esittelijällä ja esitetään asia henkilöön kohdistuvana asiattomana väitteenä selkeästi tarkoituksena esittelijän maineen ja aseman kyseenalaistaminen.”

Kaupunginhallituksen päätöksiin [REDACTED] jättämien eriävien mielipiteiden vuoksi [REDACTED] on kokenut tulleen perusteettomasti arvostelluksi ja väheksytyksi. [REDACTED] ei ole tarkemmin yksilöinyt, miten eriävät mielipiteet ovat tekstisisällöltään olleet asiattomia.

[REDACTED] puolestaan kertoo käyttäneensä toimielimen jäsenen oikeutta ilmoittaa päätöksestä eriävä mielipide. [REDACTED] on ilmoituksensa mukaan jättänyt vuodesta 2017 alkaen yhteensä 12 eriävää mielipidettä, joista 4 on sellaista, jotka hän on yksinään allekirjoittanut.

[REDACTED] mukaan hän on todennut, että ”koskaan aikaisemmin en ole joutunut tekemään näin monta eriävää mielipiteitä koko valtuustouran aikana kuin edellisen valtuustokauden aikana. En ole missään yhteydessä maininnut kaupunginjohtaja [REDACTED] tai ketään muutaakaan nimeltä eriävien mielipiteiden jättämisen syynä.” [REDACTED] kiistää, että hänen eriävät mielipiteensä olisi jätetty ”vähättelevässä tai väheksyvässä sävyssä kenenkään maineen tai aseman kyseenalaistamisen tarkoituksessa.”

Kolmantena tapauksena [REDACTED] harjoittamasta asiattomasta toiminnasta [REDACTED] esittää luottamuksellisen keskustelun hyväksikäyttämistä kaupunginhallituksen kokouspiirissä syksyllä 2021.

Ennen kaupunginhallituksen kokousta syksyllä [REDACTED] oli käynyt ”luottamuksellisen ja lyhyeksi jääneen puhelinkeskustelun [REDACTED] kanssa epäasiallisen toiminnan sisällöstä.” [REDACTED] olisi halunnut jatkaa keskustelua kahden kesken tulevaisuudessa, mutta [REDACTED] toi ”keskustelun yksipuolisesti esille kaupunginhallituksen kokouspiirissä”, jolloin [REDACTED] mukaan mahdollisuus keskustelun jatkamiseen eliminoitui ”virheellisin argumentein ja allekirjoittaneeseen

kohdistuen.” [REDACTED] koki tilanteen hämmentävänä, kiusallisena ja mahdollisesti tarkoitushakuisena.

[REDACTED] mainitsemassa puhelinkeskustelussa [REDACTED] mukaan [REDACTED] oli kertonut kysyttäessä syytä johtavien viranhaltijoiden poistumiseen kaupungin palveluksesta, että syytä oli [REDACTED], joka on vuosia kiusannut johtoryhmän jäseniä.

Suorittamansa harkinnan jälkeen [REDACTED] katsoi, että hänen täytyy nostaa asia esille kaupunginhallituksessa. Kaupunginhallituksen kokouksessa [REDACTED] totesi, että ”olen antanut itselleni kerrottavan, että olen kiusannut ja häirinnyt johtoryhmän jäseniä.” [REDACTED] pyysi anteeksi, jos näin on tapahtunut. Kaupunginhallituksen varapuheenjohtaja oli kysynyt, kuka on näin sanonut, jolloin kaupunginjohtaja oli vastannut luottamuksellisessa keskustelussa näin todenneensa.

[REDACTED] mielestä hänen tuli ottaa vakavaksi kokemansa syytös puheeksi niin pian kuin mahdollista. [REDACTED] esittämää väitettä asian esille nostamisen tarkoitushakuisuudesta [REDACTED] ei pidä paikkaansa pitävänä.

Neljäntenä tapauksena [REDACTED] asiattomasta toiminnasta [REDACTED] mainitsee tarkoitushakuisen ja ilkeämieliseksi tulkittavan virheellisen viestinnän julkisuudessa Raahan seudun paikallislehdessä. Kyse on Raahan Seudun artikkelista 5.11.2021 ”Raahan Pattu sopimus jäissä”. [REDACTED] mukaan [REDACTED] antaa jutussa virheellistä ja tarkoitushakuista tietoa asian käsittelystä. [REDACTED] mielestä [REDACTED] ”luo vaikutelman asiassa tapahtuneesta menettelytapavirheestä, mikä ei ole totuudenmukaista.”

[REDACTED] mukaan RS:n haastattelussa ”kaupunginhallituksen puheenjohtaja jatkaa jo vuosia noudattamaansa toimintamallia muunnellun sekä valikoitujen osatotuusien esittämisestä ja siten täyttää epäasiallisen kohtelun ja häirinnän tunnusmerkistön kohtien työnteon jatkuva perusteeton arvostelu ja vaikeuttaminen sekä maineen ja aseman kyseenalaistaminen -kriteerit julkisena toimintana.”

[REDACTED] on puolestaan halunnut kaupungin ja Pattijoen Urheilijat ry:n välisen yhteistyösopimuksen kaupunginhallitukseen käsiteltäväksi. Kaupunginjohtaja on allekirjoittanut sopimuksen 30.6.2021 ja se on tuotu kaupunginhallitukselle tiedoksi 16.8.2021asiakohdassa saapuneita kirjelmiä ja päätöksiä. [REDACTED] on tuolloin esittänyt, että sopimus tuotaisiin kaupunginhallitukseen yhtenä asiakohdانا seuraavaan kokoukseen. Esitys on hyväksytty yksimielisesti.

Yhteistyösopimusta ei ole tuotu syksyn aikana kaupunginhallituksen käsiteltäväksi, vaikka [REDACTED] on sitä kertomansa mukaan useita kertoja pyytänyt. [REDACTED] mukaan paikallislehden toimittaja on toistuvasti ollut häneen yhteydessä ja tiedustellut sopimuksen tilannetta. [REDACTED] on kertomansa mukaan vastannut, että ”asia käsitellään, kun se tuodaan kaupunginhallitukseen.” Raahan Seudun 5.11.2021 juttuun [REDACTED] oli kysyttäessä toimittajalle vastannut, että ”asia on käsiteltävä kaupunginhallituksessa, koska yhteistyösopimus on sekä pituudeltaan että summaltaan niin iso, että se on tuotava kaupunginhallituksen päätettäväksi.”

██████ mukaan hän on ”vain edellyttänyt, että yhteistyösopimus käsitellään niissä toimielimissä, joissa se kuuluu käsitellä. Mitään tarkoitushakuisuutta, muunneltua totuutta tai virheellistä tietoa en Raahen Seutuun ole mielestäni antanut.”

██████ mukaan Raahessa ollaan tilanteessa, ”jossa henkilö, joka on vastuussa luottamushenkilöstön asianmukaisesta käyttäytymisestä ja siihen puuttumisesta, on toistuvasti toteuttanut hallituksen suljetussa kokouspiirissä sekä 5.11.2021 julkisuudessa epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kriteerit täyttävää toimintaa.”

██████ puolestaan toteaa, että hän on kokenut asian käsittelyn ”voimakkaasti henkiseen ja fyysiseen terveydentilaani vaikuttavana asiana.” ███████ kokee tullessa leimatuksi niin sosiaalisessa mediassa kuin valtakunnan uutisissa, kun häntä on nimellä mainiten ”leimattu kiusaajaksi ja syytetty epäasiallisesta käytöksestä.” Näistä syytöksistä ███████ ei katso tunnistavansa itseään.

Sana vastaan sana – näkökohtia työsuojeluilmoituksesta

Kuten edellä olevasta käy ilmi, ███████ ja ███████ näkemykset ja kokemukset poikkeavat merkittävästi toisistaan. Asiat, joissa ███████ kokee tullessa kohdelluksi epäasiallisesti, ovat ███████ mukaan hänen puoleltaan tavanomaista toimintaa kaupungin päätöksentekijänä.

██████ käyttää esimerkkinä pitkään jatkuneesta, Raahelle ominaisesta epäasiallisesta kohtelusta edeltäjäänsä kaupunginjohtajana. ███████ edeltäjä teki poliisille tutkintapyyntöön liittyen hänen kokemaansa epäasialliseen kohteluun Raahen kaupunginjohtajana ja erityisasiantuntijana. Poliisi ei kuitenkaan aloittanut asiassa esitutkintaa, koska asiassa ei ollut syytä epäillä rikoksen tapahtuneen.

Vallitsevasta poliittisesta kulttuurista ja häiriökäyttäytymisen lisääntymisestä ███████ käyttää esimerkkinä myös yhden kaupunginhallituksen jäsenen Facebookissa tapahtunutta kirjoittelua, josta kaupungin palveluksessa oleva henkilö oli tehnyt itseensä kohdistuvana häirintäilmoituksen. ███████ mukaan tämä häirintäilmoitus on käsitelty kuntaliitosta saatujen ohjeiden mukaisesti ja asia on loppuun käsitelty.

Kaupunginhallituksen jäsentä koskevasta häirintäilmoituksesta tiedon saatuaan ███████ oli puheenjohtajakautensa ensimmäisessä kokouksessa ottanut esille, että kaupungilla on 0-toleranssi kiusaamisen suhteen ja että se tarkoittaa myös sosiaalisessa mediassa käytävää keskustelua.

██████ on pyrkinyt osaltaan ehkäisemään viranhaltijoihin kohdistuvaa häiriökäyttäytymistä laatimalla yhdessä lainopillisen asiantuntijan kanssa ohjeet luottamushenkilöille heidän vastuustaan ja siitä, mikä on häirintää. Ohjeistuksessa on ilmeisesti lainattu tyosuojelu.fi -sivuston tekstin häirintää kuvailevia osia. Mainitsematta on jäänyt samaisen sivusto kuvaus siitä, mikä ei ole häirintää.

Mikä ei ole häirintää?

Kaikki työpaikalla esiintyvä huono käyttäytyminen ei ole työturvallisuuslaissa tarkoitettua terveydelle vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua. Esimerkiksi lievät,

yksittäiset teot, kuten satunnaiset epäasialliset puheet tai työhön liittyvät mielipide-erot, eivät ole häirintää.

Työnantajan työjohtovaltaan kuuluvat päätökset ja toimet saatetaan kokea epäasiallisiksi. Työnantajalla kuitenkin on oikeus suunnitella, johtaa ja valvoa työntekoa. Työnantajalla on myös toimivalta päättää työtehtävien laadusta, laajuudesta ja työtavoista sekä työpaikan menettelytavoista.

Häirintää ei ole

- *työnantajan työtä ja työjohtoa koskevat asialliset, perustellut päätökset ja ohjeet*
- *työn ja työyhteisön ongelmien yhteinen käsittely*
- *perusteltu puuttuminen työsuoritukseen*
- *varoituksen antaminen perustellusta syystä*
- *työntekijän ohjaus työkyvyn arviointiin perustellusta syystä.*

Tapahtunutta häirintää arvioitaessa ohjeistusten mukaan tulee ottaa huomioon toisaalta se, mitä häiriön kohteena oleva henkilö kokee ja muodostaako se uhkan hänen terveydelleen, mutta toisaalta on otettava huomioon myös työnantajan oikeus toimia direktio-oikeutensa puitteissa mahdollisesti työntekijän näkemyksistä poikkeavalla tavalla. Myöskään kaikki asiaton käytös ei ole häirintää.

Ns. Tokolan vesijohdon siirtoasiassa [REDACTED] ja [REDACTED] ovat olleet eri mieltä menettelytavasta asiasta päätettäessä. [REDACTED] on jättänyt yhdessä [REDACTED] kanssa eriävän mielipiteen, jossa he katsovat syntyneen päätöksen olevan ristiriitainen ja kaupungin edun vastainen. He olisivat myös halunneet selvitetävän, ylittikö kaupunginjohtaja asiassa toimivaltansa.

[REDACTED] on kokenut henkilöönä käyvinä [REDACTED] kaupunginhallituksen päätöksiin tekemät eriävät mielipiteet. [REDACTED] eriävien mielipiteiden määrää ei voi kuitenkaan pitää kovin suurena vuodesta 2017 lähtien suhteutettuna tuona aikana kaupunginhallituksessa tehtyjen päätösten tai käytyjen äänestysten määrään. Näin siitä huolimatta, että [REDACTED] on itse maininnut tehneensä niitä viime valtuustokaudella enemmän kuin aiemmin. [REDACTED] mukaan hänet on tässä yhteydessä nimeltä mainittu.

[REDACTED] eriävät mielipiteet kohdistuvat pääasiassa päätösten sisältöön – harvemmin käytettyyn menettelytapaan. Joka tapauksessa: ”Päätöksentekoon osallistuneella, jos hän on tehnyt vastaehdotuksen tai äänestänyt päätöstä vastaan, sekä asian esittelijällä, jos päätös poikkeaa päätösehdotuksesta, on oikeus ilmoittaa päätöksestä eriävä mielipide. Ilmoitus on tehtävä heti, kun päätös on tehty (kuntalaki 106 §).”

Sen lisäksi, että eriävällä mielipiteellä on merkitystä oikeudellisen vastuun kannalta, sillä voi olla myös poliittista merkitystä tekijälleen. Tällöin omalle viiteryhmälle, tukijoille ja äänestäjille voidaan osoittaa, että käsiteltävänä olleessa asiassa on edetty niin pitkälle kuin on ollut mahdollista.

██████████ on kokenut ██████████ kanssa 14.9.2021 käymänsä luottamuksellisen puhelinkeskustelun esille tuomisen kaupunginhallituksessa itseensä kohdistuvana häirintänä. Käyty keskustelu oli keskeytynyt ja sitä oli ██████████ mukaan myöhemmin tarkoitus jatkaa.

Keskustelun aikana ██████████ oli kertonut ██████████, että tämä on pitkään kiusannut kaupungin johtavia viranhaltijoita. ██████████ otti asian esille kaupunginhallituksessa ja pyysi anteeksi käytöstään, jos oli väärin toiminut. Hallituksessa käydyn keskustelun aikana kävi ilmi, että lausuma oli peräisin ██████████, joka koki tilanteen kiusallisena.

Työturvallisuuslain 28§:n mukaan: ”Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.”

██████████ sai tietää puhelinkeskustelussa 14.9.2021, että ██████████ mielestä hän on käyttäytynyt epäasiallisesti johtoryhmän jäseniä kohtaan. ██████████ otti asian esille kaupunginhallituksen kokouksessa 4.10.2021. ██████████ otti asian esille siinä foorumissa, missä sitä tulikin käsitellä. Myös johtoryhmän paikalla olevilla jäsenillä oli mahdollisuus lausua näkemyksensä. Kerrotun mukaan johtoryhmän jäsenet eivät olleet kokeneet tullessaan kiusatuiksi ██████████ toimesta. ██████████ tulkinta asian käsittelystä näyttää olleen, että asia on tuotava käsittelyyn sen tärkeyden ja lain velvoittavuuden vuoksi siitä huolimatta, että alkujaan hän oli saanut tiedon asiasta luottamuksellisessa puhelinkeskustelussa.

Pattu-sopimuksessa on ollut kyse ██████████ ja ██████████ välisestä ristiriidasta sopimuksen käsittelytavasta. Ilmeisesti sopimuksen sisällöstä ei ole ollut erimielisyyttä ██████████ ja ██████████ välillä. Kaupunginhallitus ratkaisi asian käsittelytavan olemalla yksimielisesti samalla kannalla ██████████ kanssa. ██████████ jätti asiassa eriävän mielipiteen. ██████████ piti Raahen Seudulle ██████████ antamaa haastattelulausuntoa tarkoitushakuisena häirintänä.

██████████ mainitsee työsuojeluilmoituksessaan luottamushenkilöiden keskuudessa tapahtuneen häiriökäyttäytymisen lisääntyneen niin, että se muodostaa uhkan henkilöstön työssäjaksamiselle. ██████████ lausuman mukaan kaupungin johtoryhmä joutuu käyttämään huomattavan osan työajastaan toistensa terapoisemiseen. Johtoryhmässä vallitsee ██████████ mukaan luottamushenkilöiden toimista aiheutuva pelon ilmapiiri. Pelko kohdistuu siihen, etteivät viranhaltijat saa tehdä työtään rauhassa.

Tämän selvitystyön yhteydessä ei ole käynyt ilmi, että Raahen kaupungin henkilöstön keskuudessa työsuojeluilmoitusten tai aluehallintovirastolle tehtyjen ilmoitusten määrä olisi kasvanut poikkeuksellisesti viime vuosina. Ilmeisesti johtavat viranhaltijatkaan eivät ole kertoneet kaupunginhallitukselle tai sen jäsenille itseensä kohdistuneesta kiusaamisesta tai muusta häirinnästä.

On ilmeistä, että ██████████ työsuojeluilmoituksen johdanto-osassa kuvailulla häiriökäyttäytymisen määrällisellä ja laadullisella kasvulla tarkoitetaan erityisesti yhden kaupunginhallituksen jäsenen harjoittamaa kirjoittelua sosiaalisessa mediassa ja ██████████ tulkintaa itseensä kohdistuvana häirintänä kirjoituksessa Raahen Seudussa 5.11.2021.

Raahen kaupungilla on huhtikuussa 2021 hyväksytty ” Ohje, miten toimitaan tilanteessa, kun kokee häirintää tai epäasiallista kohtelua.”

Ohjeistuksen mukaan, jos koet joutuneesi epäasiallisesti kohdelluksi, toimi seuraavasti:

- *Ilmoita aina ensin sinua epäasiallisesti kohtelevalle henkilölle, että et hyväksy hänen toimintaansa ja pyydä häntä välittömästi lopettamaan epäasiallinen käytös. Täsmennä, mikä hänen toiminnassaan on mielestäsi epäasiallista kohtelua.*
- *Jos et yksin uskalla ottaa asiaa puheeksi sinua epäasiallisesti kohtelevan henkilön kanssa, ilmoita asiasta esimiehellesi ja pyydä luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu työtoveri mukaan keskusteluun. Voit olla yhteydessä myös työterveyshuoltoon.*
- *Jos epäasiallinen kohtelu jatkuu edelleen, ilmoita asiasta esimiehellesi, jonka vastuulla on ryhtyä toimenpiteisiin.*
- *Jos epäasiallisesti kohteleva henkilö on esimiehesi, ilmoita asiasta esimiehesi esimiehelle, jonka vastuulla on ryhtyä toimenpiteisiin. Esimies selvittää mahdollisen häirinnän heti sen tultua esimiehen tietoon ensisijaisesti asianomaisen kanssa keskustelemalla.*

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun selvittäminen ja arviointi tehdään kuvattujen tilanteiden, kokemusten ja keskusteluissa esiin tulleiden seikkojen perusteella.

Mahdollista jatkokäsittelyä varten tulee tapahtumat kirjata selkeästi (aika, sisältö, oma ja toisen toiminta) ylös.

Selvitykset tehdään omassa työyhteisössä luottamuksellisesti ja ilman ennakoasenteita. Selvityksestä tehdään kirjallinen dokumentti.

Häirinnän osapuolet ja esimies voivat pyytää apua ja tukea työsuojeluhenkilöstöltä, ammattijärjestöjen luottamushenkilöiltä ja työterveyshuollosta.

Ratkaisut tehdään aina tosiasioiden perusteella. Häirinnän tai epäasiallisen kohtelun lopettamisesta sovitaan yhdessä asianosaisten ja työnantajan kanssa. Mikäli sopimukseen ei päästä, työnantaja päättää yksipuolisesti toimista häirinnän ja epäasiallisen kohtelun lopettamiseksi sekä myös mahdollisista kurinpitotoimista. Jos työpaikalla ei ryhdytä toimenpiteisiin asian selvittämiseksi, ota yhteyttä työsuojeluviranomaiseen tai omaan ammattiliittoosi.

■■■■■ ja lakiasiantuntijan laatimien ohjeiden mukaisesti luottamushenkilön epäasialliseen käytökseen on vain kunnanhallituksella ja valtuustolla toimivaltaa puuttua. Vastuuhenkilö on kuntalain mukaan kunnanhallituksen puheenjohtaja.

Raahen kaupungin omasta ohjeistuksesta poiketen ■■■■■ ei ole kertonut näiden työsuojeluilmoituksessa mainitsemiensa neljän tapauksen osalta selkeästi ■■■■■ pitävänsä hänen toimintaansa itseensä kohdistuvana häirintänä. ■■■■■ mukaan häirintä on

jatkunut jo pitkään. Tapahtumia ei ole kuitenkaan ollut mahdollista käsitellä, eikä [REDACTED] ole ollut mahdollista tarvittaessa korjata käytöstään, koska [REDACTED] ei ole kertonut asiasta joko [REDACTED] suoraan tai kaupunginhallitukselle. [REDACTED] ei kirjallisissa ulostuloissaan tai haastattelussa ole kertonut, että hänelle olisi aiheutunut kokemastaan häirinnästä terveydellistä haittaa tai että hän olisi ollut sairauslomilla kokemansa häirinnän vuoksi.

Kaupungin ohjeistuksen mukaan häirintätapaukset käsitellään työyhteisössä luottamuksellisesti, [REDACTED] tapauksessa kaupunginhallituksessa. Ohjeistuksesta poiketen [REDACTED] on tuonut asian julkisuuteen. Hän on perustellut toimintaansa epäluottamuksella luottamushenkilöiden kykyyn puuttua epäasialliseen käytökseen ja häirintään, koska he itse harjoittavat sitä. [REDACTED] halusi kertomansa mukaan vastata RS:ssa 5.11.2021 olleeseen haastatteluun tuomalla häirintäasiat samalla tavalla julkisuuteen kuin [REDACTED], koska oli kokenut [REDACTED] mustamaalanneen häntä juuri julkisuudessa.

Ero [REDACTED] ja [REDACTED] toimintatavassa on julkisuuden osalta huomion arvoinen. [REDACTED] vastasi toimittajan kysymykseen Pattu:n sopimuksen käsittelystä– samaan kysymykseen, jonka sama toimittaja oli esittänyt useasti syksyn aikana. [REDACTED] ei siis ollut asiassa aktiivinen osapuoli.

[REDACTED] puolestaan oli aktiivinen hakeutuessaan julkisuuteen. Sen sijaan, että hän olisi esimerkiksi halunnut lehteen oikaisun [REDACTED] lausumista, hän saattoi asian huomattavasti laajempaan kuin Pattu:n sopimuksen käsittelyasiana alueelliseen ja myös valtakunnalliseen julkisuuteen. Vaikuttavuudeltaan [REDACTED] ja [REDACTED] toiminta julkisuudessa on ollut selkeästi tosistaan poikkeavaa.

Raahen kaupungilla vaikuttaa olevan selkeä ohjeistus henkilöstölle siitä, miten häirintätilanteissa tulee toimia. Asiaa on kirkastettu lisäksi luottamushenkilöille. Luottamushenkilön tekemään häirintään on puututtu asianmukaisesti kuluneena syksynä.

Kaupungilla on selkeä ilmoitus 0-toleranssista häiriökäyttäytymiseen, johon myös poliittiset ryhmät ovat sitoutuneet. Kaupungilla on tarkoitus suorittaa kysely henkilöstölle häirintätilanteiden tunnistamiseksi ja korjaamiseksi.

Johtopäätöksiä

1. Työsuojeluilmoituksessa on käytetty [REDACTED] edeltäjän osakseen saamaa kohtelua esimerkkinä häirinnän pitkäkestoisuudesta. Poliisi ei ole kuitenkaan käynnistänyt edellisen kaupunginjohtajan tutkintapyynnön perusteella esitutkintaa ja asia ei ole edennyt tuomioistuinkäsittelyyn, jolloin epäselväksi on jäänyt, onko kyseessä ollut häirintä vai ei.
2. Kaupunginhallituksen jäsenen kohdistunut työsuojeluilmoitus on käsitelty Kuntaliitosta saatujen ohjeiden mukaisesti. Myös kaupunginhallituksen puheenjohtaja on uuden kaupunginhallituksen ensimmäisessä kokouksessa kertonut 0-toleranssista myös suhtautumisessa asiattomaan kirjoitteluun sosiaalisessa mediassa. [REDACTED] ei ole itse osallistunut asiattomaan sosiaalisen median kirjoitteluun.

3. Tokolan vesijohdon siirtoasiassa [REDACTED] on toiminut loogisesti sen mukaan, miten on oikeaksi harkinnut ja miten kunnallisella luottamushenkilöllä on oikeus toimia.
4. [REDACTED] jättämät eriävät mielipiteet kohdistuvat pääasiassa päätösten sisältöön – harvemmin menettelytapaan. Hänen jättämiensä mielipiteiden määrä tai laatu ei ole poikkeuksellista, eivätkä ne kohdistu yhteenkään henkilöön. [REDACTED] ei ole yksilöinyt, mitkä asiat hän on kokenut [REDACTED] eriävien mielipiteiden teksteissä häirintänä.
5. Luottamuksellisessa puhelinkeskustelussa [REDACTED] saamansa tiedon itsensä harjoittamasta johtoryhmään kohdistuvasta häirinnästä [REDACTED] on ollut velvollinen mahdollisimman pian tuomaan kaupunginhallitukseen. Näin on myös tapahtunut.
6. Pattu-sopimuksen käsittelyn menettelytavasta on ollut ristiriita [REDACTED] ja [REDACTED] välillä. Kaupunginhallitus on ratkaissut asian [REDACTED] näkemyksen mukaisesti. [REDACTED] on käyttänyt oikeuttaan jättää asiaan eriävän mielipiteen. Eriävässä mielipiteessään [REDACTED] on henkilöinyt kaupunginhallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan, joiden hän katsoo antavan tarkoitushakuisesti virheellistä tulkintaa asian aikaisemmista käsittelyvaiheista ts. sopimuksen sitovuudesta.
7. Tätä selvitystä varten saatujen tietojen perusteella ei ole käynyt ilmi, että häiriökäyttäytyminen olisi Raahan kaupungin henkilöstön tai luottamushenkilöiden keskuudessa lisääntynyt poikkeuksellisesti. Kaupunginhallitus on päättänyt joka tapauksessa teettää tutkimuksen henkilöstön ja luottamushenkilöiden kokemasta häirinnästä.
8. Kaupungilla on ohjeistus ja periaatteet, joiden mukaan tulisi niin työntekijöiden kuin luottamushenkilöidenkin toimia. [REDACTED] ei ole työsuojeluilmoituksensa osalta noudattanut kaupungin omaa ohjeistusta siitä, miten häirintätilanteissa tulisi toimia.
9. [REDACTED] asialle hankkima julkisuus ei noudata kaupungin omaa ohjeistusta häirintätilanteiden käsittelystä. [REDACTED] esiintyminen Raahan Seutu -paikallislehdessä 5.11.2021 ei ole yhteismitallinen sen julkisuuden kanssa, jota [REDACTED] on asian vuoksi tavoitellut ja hankkinut. Työsuojeluilmoituksensa julkaisemisessa [REDACTED] on toiminut harkitusti vastoin kaupungin ohjeistusta, koska hän on halunnut ”avata julkisen keskustelun tästä asiasta itseään esimerkkinä käyttäen.”
10. [REDACTED] ei ole kertonut tai osoittanut työsuojeluilmoituksessa kerrotun häirinnän aiheuttaneen hänelle terveydellistä haittaa.
11. Raahan kaupungilla on asialliset valmiudet toimia, jos Työturvallisuuslain 28 §:n mukaista häirintää tai epäasiallista kohtelua havaitaan.
12. Vastaisen varalle voi olla syytä tarkastella johtoryhmän ja kaupunginhallituksen keskinäistä vuorovaikutusta, jotta molempien osapuolten odotukset ja mahdolliset kipupisteet tunnistetaan nykyistä paremmin ja voidaan hahmottaa toimintatavat, jotka palvelevat kaupunkilaisia parhaalla mahdollisella tavalla.

Lopuksi

Häirinnän ja asiattoman kohtelun kokeminen on aina yksilöllistä. Epäilemättä [REDACTED] on kokenut työsuojeluilmoituksessaan esiin tuomat asiat itseensä kohdistuvana häirintänä. On kuitenkin eri asia, milloin yksilön itse kokema häirintä muuttuu Työturvallisuuslaissa tarkoitetuksi häirinnäksi.

Työnantajalla on esimerkiksi työnjohto- ja valvontaoikeutensa puitteissa oikeuksia toimia työntekijän tahdon vastaisesti ja mahdollisesti näin aiheuttaa tälle mielipahaa, eikä kyse ole kuitenkaan työntekijään kohdistuvasta häirinnästä.

Kunnallisessa organisaatiossa poliittisella toimijalla puolestaan on oikeuksia, joita hän voi käyttää siitä huolimatta, että ne eivät viranhaltijoita miellytä. Luottamushenkilöllä on oikeus esittelijän kannoista poikkeaviin eriäviin mielipiteisiin ilman, että esittelijä voi pitää sitä itseensä kohdistuvana häirintänä. Myöskään eri aikoina jätetyt eriävät mielipiteet eivät tarkoita pitkäkestoista esittelijään kohdistuvaa häirintää.

[REDACTED] tekemä häirintäilmoitus on poikkeuksellinen. Siinä on toimittu vastoin kaupungin omaa ohjeistusta ja se on tuotu laajasti julkisuuteen. Häirintäilmoituksen kärkenä on nimeltä mainiten kaupunginhallituksen puheenjohtaja, mutta osansa saa koko luottamushenkilöorganisaatio, jonka häiriökäyttäytymisen kulttuuri on [REDACTED] mukaan systemaattista. Työsuojeluilmoituksella [REDACTED] tavoitteena onkin kertomansa mukaan ”tervehdyttää kaupungin poliittisen organisaation toimintamalleja.” [REDACTED] toisen avoimen kirjeen (15.11.2021) mukaan ”asia etenee.” Tässä selvityksessä on käsitelty vain [REDACTED] tekemää työsuojeluilmoitusta koskien [REDACTED] toimintaa, eikä yleisemmin kaupungin luottamushenkilöorganisaation tekemisiä.

[REDACTED] työsuojeluilmoituksessaan esiin nostamat neljä esimerkkiä eivät osoita [REDACTED] toimineen häiritsevällä tavalla tai käyttäytyneen mainittujen asioiden käsittelyn yhteydessä epäasiallisesti. Eri mieltä oleminen ja eriävän mielipiteensä dokumentoiminen eivät ole häiriökäyttäytymistä, vaan päätöksentekijälle sallittuja toimintatapoja.

[REDACTED] on noudattanut Raahen kaupungin omia sääntöjä, kuntalakia ja Työturvallisuuslakia käsitellessään sekä kaupunginhallituksen jäsenen kohdistunutta työsuojeluilmoitusta että häneen itseensä kohdistunutta kaupunginjohtajan esittämää epäilyä asiattomasta käytöksestä kaupungin johtavia viranhaltijoita kohtaan.

Vaikka [REDACTED] [REDACTED] koskevassa työsuojeluilmoituksessa viittaa siteeraten kaupungin omaan ohjeistukseen, työsuojeluviranomaisten ohjeisiin, työturvallisuuslakiin ja kuntalakiin, hän ei itse ole omassa asiassaan kuitenkaan toiminut kaupungin omien ohjeiden mukaisesti kuten edellä on todettu.

Käytettävissä olleiden tietojen perusteella kaupunginjohtaja [REDACTED] tekemässä ilmoituksessa työssä koetusta häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä kaupunginhallituksen puheenjohtajan [REDACTED] toimesta kyse on [REDACTED] yksilöllisestä kokemuksesta - ei [REDACTED] harjoittamasta Työturvallisuuslain tarkoittamasta häirinnästä.