

Vastine

26.8.2024

Kansainvälisen osaamisen palvelujen johtaja Mari Tavernen **vastine** [REDACTED] tekemään kanteluun

[REDACTED] esittää hallintokantelussaan, että toiminnassani esihenkilönä ja viranhaltijana olisi ollut puutteita, virheellisiä menettelytapoja ja tarkoituksellista harhaanjohtamista tai valehtelua.

Syytökset koskevat mm. perehdytysprosessia, huomautus- ja varoitusprosessia, kuulemistilaisuutta, purkuperusteita ja [REDACTED] kertoman mukaan niihin liittyviä virheitä.

[REDACTED] rekrytoitiin ensin määräaikaiseen tehtävään (kesäkuussa 2023) projektikoordinaattoriksi palvelupäällikkö Nuppu Suvannon alaisuuteen, kansainvälisen osaamisen palveluihin. Myöhempien henkilöstömuutosten takia erityisasiantuntijan paikka tuli tarpeen täyttää ja paikkaan esitettiin [REDACTED] 1.9.2023 alkaen, koska hän oli jo ehtinyt perehtyä erityisasiantuntijan tehtäväkenttään kuuluvaan hankkeeseen (jossa hän toimi projektikoordinaattorina) ja hän antoi projektikoordinaattorin haastattelussa sekä myöhemmissä keskusteluissa itsestään kuvan osaavana substanssiasiantuntijana.

[REDACTED] sai kattavan perusperehdytyksen projektikoordinaattorin tehtävässään Nuppu Suvannon ja hänen tiiminsä toimesta, TYKASin perehdytysohjeiden ja periaatteiden mukaan, ja sitä ei ollut tarpeen enää toistaa sen jälkeen, kun hän oli aloittanut erityisasiantuntijan tehtävässä. Perehdytysaikataulut käyvät ilmi Nuppu Suvannon kalenterimerkinnöistä. Erityisasiantuntijaksi valintansa jälkeen [REDACTED] kävi useita perehdytystarkoituksessa sovittuja keskusteluja kanssani ja hänet yhdistettiin myös osaksi muutostoimiston (Aleksi Kopposen työryhmä) työskentelyä sekä niihin projektiryhmiin, joissa hänen oli tarkoitus perehtyä syvemmin Työllisyys- ja kasvupalvelujen toimintaan ja edistää kansainvälisen osaamisen palvelujen digi- ja tiedolla johtamisen kehittämistä (TYKASin kehittämistiimin työryhmät). Substanssiin perehtyminen tapahtuu kaupunkiorganisaation verkostossa ja työntekijällä on itsellään myös velvollisuus kartuttaa asiantuntemustaan tehtäviinsä kuuluvilla tavoin perusperehdytyksen lisäksi.

Hyvin pian erityisasiantuntijan tehtävässä aloittamisensa jälkeen [REDACTED] toi esiin haasteita ja ongelmia, joita hän on havainnut epäkohtina kaupunkiorganisaatiossa ja osassa kokouksista, joihin hän ei nähnyt omasta mielestään enää tarpeelliseksi osallistua. Aloin vastaanottaa vakavaluonteista palautetta [REDACTED] käyttäytymisestä ja vuorovaikutuksesta niissä kokouksissa, joissa hän edusti TYKASia ja kv. osaamisen palveluja. [REDACTED] käyttäytymisen ja vuorovaikutuksen katsottiin palautteessa olleen hyökkäävää, epäasiallista eikä hän huomionnut muita osallistujia tai sitä, että TYKASille ja kaupungille tärkeitä sidosryhmiä oli myös paikalla. Palautetta [REDACTED] käytöksestä alkoi tulla kaupunkiorganisaation sisältä eri yksiköistä ja mm. tietohallinto antoi vakavaluonteista palautetta [REDACTED] käytöksestä.

On syytä mainita, että erityisasiantuntijan tehtävä on luonteeltaan asiantuntijatehtävä, jossa on tärkeää vahvistaa ja pitää yllä sidosryhmien ja verkostojen kanssa tehtävää kehittämissyhteistyötä. Annetun palautteen perusteella katsoin lopulta [REDACTED] käytöksen vaarantavan sekä kaupungin sisäistä yhteistyötä että ulkoista sidosryhmäyhteistyötä. Tämän lisäksi osa [REDACTED] läheisistä työtovereista kv. osaamisen

palveluissa otti minuun yhteyttä ja pyysi, ettei heidän tarvitsisi enää työskennellä [REDACTED] kanssa. He kokivat [REDACTED] aliarvioivan ja mitätöivän heidän tekemäänsä työtä ja osaamista.

Esihenkilö on veloitettu toimimaan, jos hän havaitsee työntekijänsä työskentelyssä vakavia puutteita tai jos työntekijän käytöksellä on vakavia vaikutuksia työyhteisön toimintakykyyn ja työn tuloksellisuuteen. Työyhteisöön kohdistuva epäasiallinen kohtelu ja kiusaaminen on myös otettava vakavasti ja [REDACTED] käytöksessä oli piirteitä epäasiallisesta työtovereiden kohtelusta.

Hyvin pian syntyi selkeämpi kuva siitä, ettei [REDACTED] ollut riittävää kyvykkyyttä työskennellä erityisasiantuntijan tehtävässä ja hänen antamansa kuva osaamisestaan ei täysin vastannut todellisuutta. Hän pyrki toiminnallaan haastamaan kaupunkiorganisaation toimintamalleja, prosesseja ja myös johtamistapaa ja aiheutti vahvalla kritikillään hämmennystä erilaisissa sisäisissä työryhmissä.

Lisäksi hänen toimintansa hankintojen suunnittelussa ja prosesseissa oli ongelmallista. Hankintaprosesseissa ja niiden valmistelussa tulee noudattaa kaupungin ohjeistusta ja niiden edistäminen tapahtuu tukipalvelujen hankinta-asiantuntijoiden kanssa yhteistyössä. [REDACTED] hankintojen valmistelu ei noudattanut kaupungin ohjeistusta eikä hän ohjauksesta huolimatta noudattanut hankinta-asiantuntijoiden ohjeistusta menettelytavoista. Hän toi alustavan, oman suunnitelmansa kuitattavaksi esihenkilölleen eli minulle ja ilmoitti, että on käynyt prosessin läpi hankinta-asiantuntijoiden kanssa ja prosessi voi edetä. Näin ei kuitenkaan ollut, mikä selvisi jälkikäteen. Tilanne kävi ilmi, kun tietohallinnossa oli kiinnitetty huomiota hankintaan, jonka tulisi edetä tietohallinnon ohjeistuksen ja prosessin mukaisesti. Tämä tuli myös yllätyksenä minulle, joka olin ollut siinä ymmärryksessä, että asiaa oli käsitelty useiden Tiehan asiantuntijoiden ja TYKASin hankinta-asiantuntijoiden kanssa. Tietohallinnosta kerrottiin myös, että yksi palveluntuottajista oli ottanut yhteyttä Tiehaan ([REDACTED] liittyen) ja palveluntuottaja kritisoi kaupungin toimintatapaa. Palveluntuottajan mukaan [REDACTED] oli hankintaprosessia eteenpäin viedessään teettänyt heillä paljon työtä, mutta hänellä ei ollut tarkoitustakaan hankkia palvelua.

Annoin esihenkilön roolissa [REDACTED] yhden suullisen ja toisen kirjallisen huomautuksen, joissa pyysin häntä korjaamaan käytöstään ja toimintatapaansa. Ensimmäinen huomautus koski sidosryhmäkokousta, josta olin saanut runsaasti palautetta [REDACTED] epäasiallisesta käytöksestä. Toinen koski kokousta Helsingin kauppakamarin kanssa, jonka aikana [REDACTED] lähetti, ilman esihenkilönsä eli minun suostumustani, oman projektiaihionsa kauppakamarille, vaikka kyse oli hänen omasta suunnitelmastaan ja sitä ei ollut käsitelty esihenkilön kanssa tai johtoryhmissä. Lisäksi muut, useat yksittäiset tapaukset ja palautteet Tiehasta ja muutostoimistosta lisäsivät ymmärrystäni siitä, ettei [REDACTED] käyttäytyminen ja toiminta vastannut sitä, mitä häneltä kaupunkiorganisaatiossa odotettiin.

[REDACTED] väittää, että olen valehdellut, antanut vääriä lausuntoja ja estänyt hänen vastineensa laatimista. En ole valehdellut enkä antanut vääriä lausuntoja. Olen konsultoinut kaupungin juristia kaikissa asian käsittelyvaiheissa ja noudattanut toiminnassani hyvää hallintotapaa sekä juristien antamaa ohjeistusta. Tampereen kaupungin yleisen käytännön mukaisesti [REDACTED] valmistautui kuulemistilaisuuteen omalla ajallaan eikä työajalla. Hän on toimittanut laajan kirjallisen vastineensa työnantajalle kuulemistilaisuutta edeltävänä päivänä ja olen siihen perehtynyt huolellisesti. Kuulemistilaisuudessa [REDACTED] aloitti oman puheenvuoronsa esittämällä minulle kysymyksiä, joihin vastasin. Juristi korosti [REDACTED], että kyseessä on työntekijän kuulemista varten järjestetty tilaisuus ja siihen varattu aika on rajallinen, joten hänen tulisi esittää oma näkemyksensä kuulemiskutsussa esitettyihin seikkoihin. [REDACTED] halusi tästä huolimatta jatkaa kysymysten esittämistä minulle, koska häntä ei ollut kielletty kysymästä. Tämän jälkeen juristi kielsi kysymysten esittämisen ja [REDACTED] ryhtyi kertomaan näkemyksensä kutsussa esitetystä seikoista.

Olen ohjeistanut omaa henkilöstöäni [REDACTED] yhteydenottoihin vastaamisen osalta siten, että jokainen voi itse valita kommunikoida [REDACTED] kanssa sen jälkeen, kun [REDACTED] ei enää työskennellyt tiimissä. Heillä on oikeus kieltäytyä vastaamasta hänelle. En ole kieltänyt keneltäkään vastaamista [REDACTED]

yhteydenottoihin. [REDACTED] toiminnan takia kansainvälisen osaamisen palveluiden tiimissä oli tämän työsuhteen purun jälkeen tehtävä paljon työtä sen eteen, etteivät suhteet yhteistyökumppaneihin tai alueen palveluntuottajiin vaarannu. Myös tiimini tarvitsi esihenkilön tukea tässä tilanteessa.

Kuulemistilaisuudessa [REDACTED] vaati saada tallentaa keskustelun puhelimeensa ja se lupa hänelle myönnettiin. [REDACTED] tallensi kuulemistilaisuuden keskustelun työnantajan puhelimelle ja hän luovutti puhelimensa ja työkoneensa työsuhteen purkupäätöksen jälkeen vapaaehtoisesti. Hänelle esitettiin, että hän olisi tullut Rautatienkadun toimistolle palauttamaan laitteensa asianmukaisesti ja samalla siirtämään myös omassa sähköpostissaan olevia sähköposteja, joilla voi olla merkitystä työnantajalle sidosryhmäyhteistyön ja palveluntuottajien kannalta. Työnantajalla on oikeus pyytää työntekijältä tarpeellisiksi katsomiaan työhön liittyviä viestejä. Hän kuitenkin kieltäytyi tästä. Hänen kanssaan pyrittiin sopimaan uutta aikaa sähköpostien siirrolle ja tallenteen luovutukselle, mutta hän peruutti ensimmäisen sovituksen ajan, jolloin tapaaminen siirtyi myöhempään ajankohtaan. Hänelle tehtiin useita ehdotuksia tapaamisajoista, jotka eivät hänelle sopineet. Vaikutti siltä, että hän tarkoituksellisesti pitkitti tapaamisajan sopimista, jottei hänen tarvitsisi luovuttaa sähköpostejaan Tampereen kaupungille. En ole kieltäytynyt luovuttamasta tallennetta.

Kuulemistilaisuuden päätyttyä [REDACTED] käytös muuttui nopeasti uhkaavaksi ja ennalta-arvaamattomaksi. Hänen käytöksensä oli hermostunutta ja puhetapansa aggressiivista. Hän kaivoi myös taskustaan esiin linkkuveitsen tarkoituksenaan poistaa työnantajan puhelimesta oma SIM-korttinsa. Tilanteen eskaloitumisen ehkäisemiseksi ja turvallisuuden takaamiseksi paikalle hälytettiin vartija, joka kuitenkin saapui paikalle vasta, kun [REDACTED] oli jo poistunut kokoustilasta ja tilanne oli ohi. Tämän jälkeen kaupungin turvallisuusohjeistusta kuulemistilaisuuksista päivitettiin ja tilanteesta tehtiin myös virallinen turvallisuusilmoitus kaupungin ohjeistuksen mukaisesti.

Mari Taverne
Kansainvälisen osaamisen palvelujen johtaja
Tampereen kaupunki