

**Valtuustoaloite rakentavan ja turvallisen poliittisen keskustelukulttuurin edistämiseksi
Äänekoskella / Lindell Leila ym.**

Kaupunginvaltuuston kokouksessa 24.3.2025 § 19 on jätetty valtuustoaloite rakentavan ja turvallisen poliittisen keskustelukulttuurin edistämiseksi Äänekosken kaupungilla. Aloitteessa esitetään, että

- 1) kaupunki antaisi julkisen sitoumuksen edistää rakentavaa poliittista keskustelua, jossa ei hyväksytä vihapuhetta, uhkailua tai valheellisten tietojen levittämistä;
- 2) kaupunki ottaisi käyttöön selkeät toimintaperiaatteet, joilla voidaan puuttua epäasialliseen viestintään ja suojata viranhaltijoita sekä luottamushenkilöitä häirinnältä ja uhkailulta;
- 3) kaupunki viestisi aktiivisesti asiallisesta ja faktapohjaisesta päätöksenteosta, jotta kuntalaiset saisivat oikeaa tietoa ilman harhaanjohtavia väitteitä tai tahallista disinformaatiota;
- 4) Äänekosken kaupunginvaltuusto ja -hallitus sitoutuisivat toimintakulttuuriin, joka perustuu asiallisuuteen ja kunnioitukseen, ja jossa eriävien mielipiteiden esittäminen olisi turvallista kaikille. Tämä koskisi myös kaupungin virkamiesjohtoa, jonka tulisi edistää rakentavaa keskustelua ja huolehtia viranhaltijoiden sekä luottamushenkilöiden välisestä kunnioittavasta viestinnästä;
- 5) Valtuuston koulutukseen tulisi panostaa, jotta valtuutetut saavat riittävät valmiudet rakentavaan ja vastuulliseen päätöksentekoon sekä viestintään.

Kaupunginhallitus on kokouksessaan 7.4.2025 § 94 päättänyt pyytää erilliset lausunnot aiheesta sekä henkilöstöpäälliköltä, hallintojohtajalta että valtuustoryhmien neuvotteluryhmältä.

Kohta 1:

Äänekosken kaupunki nähdäkseni toteuttaa jo nyt valtuustoaloitteessa ehdotettua toimintakulttuuria.

Kaupungin strategiassa, Äänekoski-ilmiössä, on mainittu kaupungin arvot. Ensimmäisen arvon mukaan olemme tasapuolisia ja oikeudenmukaisia. Olemme kannustavia ja rakentavia. Noudatamme demokratian periaatteita.

Kaupungin henkilöstöpoliittisissa linjauksissa määritellään lisäksi, että työhyvinvointi rakentuu jokaisen omasta toiminnasta; huolehdimme, että teoissamme näkyy arvostus, luottamus ja aito välittäminen. Osaamme antaa ja ottaa vastaan palautetta myönteisesti ja rakentavasti. Ylläpidämme työyhteisötaitoja, vastuullista vuorovaikutusta ja avointa keskustelukulttuuria.

Mainitut vihapuhe, uhkailu ja valheiden levittäminen eivät kuulu yllä mainittuihin arvoihin eikä siten Äänekosken kaupungin toimintatapoihin.

Kohta 2:

Äänekosken kaupungilla on ollut jo pitkään voimassa epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän toimintamalli.

Henkilöstöpäällikön, ja työsuojelupäällikön, roolissani olen huomioinut jo kevään 2025 aikana, ettei toimintamalli ole täysin henkilöstön tiedossa ja siten toteutuneet toimintamallit eivät käytännössä ole aina vastanneet kaupungin toimintaohjetta.

Tämän vuoksi prosessia on lähdetty uudistamaan vuoden 2025 aikana. Uusi päivitetty prosessi ja toimintamalli on tullut voimaan lokakuussa 2025. Esihenkilöt on koulutettu uuteen toimintamalliin. Tämän lisäksi olemme rakentamassa koko henkilöstöä kattavaa sähköistä koulutusta sekä epäasiallisen käyttäytymisen tunnistamiseen että siihen liittyvään toimintaohjeeseen. Tämä koulutus on tarkoitus julkaista vuoden 2026 aikana Navisec-järjestelmän kautta. Koulutuksesta tulee pakollinen ja se toistetaan säännöllisin väliajoin.

Esihenkilöllä tai ylimmillä viranhaltijoilla ei kuitenkaan ole toimivaltaa puuttua luottamushenkilön epäasialliseen käyttäytymiseen työntekijää tai viranhaltijaa kohtaan. Heidän vastuunsa asiassa rajoittuu tiedon viemiseen ylemmälle taholle. Viranhaltijoita ja työntekijöitä eli kaupungin henkilökuntaa koskeva prosessi ei myöskään sellaisenaan velvoita kaupungin luottamushenkilöitä heidän kohtaamassaan epäasiallisessa käyttäytymisessä. Näin ollen olisi hyvä, että myös luottamushenkilöstöllä olisi oma toimintaohje ja prosessi epäasiallisen käyttäytymisen tunnistamiseksi ja poistamiseksi, ellei tällaista jo ole.

Kohta 3:

Päätöksenteosta on erittäin tärkeää viestiä selkokielellisesti ja ymmärrettävästi.

Äänekosken kaupungilla on lähdetty vuoden 2026 alusta alkaen viestimään aktiivisemmin ja ajantasaisemmin päätöksenteosta esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Pyrimme tekemään nostoja kaupunkilaisia kiinnostavista aiheista ja avaamaan päätöksenteon taustoja ja vaikutuksia heidän arkeensa. Lisääntynyt viestintä koskee sekä valtuuston, kaupunginhallituksen että lautakuntien päätöksiä.

Tämän lisäksi tunnistamme, ettei kaupungin viestintä voi olla yhden ihmisen vastuulla ja harteilla kokonaisuudessaan. Olemmekin aktiivisesti kasvattaneet kaupungin viestijöiden verkostoa. Olemme tunnistaneet tehtäviä ja ihmisiä, jotka toimivat kaupungin viestijöinä päätöksentekoon liittyen. Näin saamme viestejä asukkaille nopeammin ilman turhia välikäsiä unohtamatta asiantuntevaa sisältöä.

Kohta 4:

Henkilöstöpäällikkönä olen täysin samaa mieltä aloitteen tehneiden valtuutettujen kanssa. On esimerkiksi riskien ja vaarojen arviointien yhteydessä tunnistettu, että meillä on kaupunkina monia erilaisia viestintäkanavia ja tietotulva niistä kaikista on välillä kuormittavaa.

Olemmekin latineet syksyn 2025 aikana sisäisen viestinnän ohjeistuksen, joka on velvoittava kaikille viranhaltijoille ja työntekijöille. Siinä velvoitetaan toimimaan toinen toistamme kohtaan asiallisesti ja toisen hyvinvointia kunnioittaen. Palaute annetaan aina rakentavasti. Ohjeen mukaisesti työkaverista välitetään, puhutaan hyvää ja työyhteisön hyvästä ilmapiiristä ottaa jokainen vastuun, huumoria unohtamatta.

Lisäksi Äänekosken kaupungilla on marraskuussa 2025 päivitetty ohje sosiaalisessa mediassa viestimiseen ja toimimiseen. Myös se velvoittaa toimimaan yleisen hyvän maun periaatteiden mukaan toisten arvoa kunnioittaen. Sosiaalisen median ohje koskee viranhaltijoiden ja työntekijöiden lisäksi myös luottamushenkilöstöä.

Kannatan vastaavan sisäisen viestinnän ohjeen laatimista myös luottamushenkilöstölle tai kaupungin ohjeistuksen hyödyntämistä soveltuvin osin myös luottamushenkilöihin.

Kohta 5:

Edelleen, on erityisen tärkeää, että aloittaessaan uudessa tehtävässä perehdytys on hoidettu riittävän kattavasti. Tämä koskee samalla tavalla viranhaltijoita ja työntekijöitä kuin luottamushenkilöitäkin. Äänekosken kaupunki onkin velvoittanut kaikki johtavat viranhaltijansa sekä keväällä 2025 valitut valtuutetut osallistumaan yhdessä Jyväskylän kesäyliopistoyhdistys ry:n järjestämään Keski-Suomen ja Etelä-Savon kunnille tarkoitettuun koulutuskokonaisuuteen. Koulutus sisälsi kuusi erillistä noin kolmen tunnin kokonaisuutta seuraavista aihealueista: kuntien elinvoima, sivistyneet ja ympäristötietoiset kunnat, tarkastuslautakunnat, kunnan toiminta ja kuntatalous, luottamushenkilöiden asema, roolit ja vastuut viestinnän ja vaikuttamisen osalta sekä luottamushenkilöiden asema, roolit ja vastuut kunnan toiminnan ja ohjaavan lainsäädännön osalta. Sekä viranhaltijat että luottamushenkilöt kokoontuivat yhdessä Pankkari Areenalle kesän ja syksyn aikana kuulemaan ensin yleisen osuuden etänä, minkä jälkeen aiheita käsiteltiin yhteisesti Äänekosken näkökulmasta.

Koulutusten tavoitteena oli lisätä ymmärrystä kunkin osapuolen rooleista ja vastuista, mutta myös tulla tutuiksi toistemme kanssa, jotta yhteistyö lähtee sujuvasti käyntiin ja saamme Äänekosken kaupungin päätöksenteosta toimivaa tulevalle valtuustokaudelle.

Suosittelen vastaavia koulutuksia jatkossakin.

Äänekoskella 10.3.2026

Hanna Gore

Henkilöstöpäällikkö

Äänekosken kaupunki