

Valitus on aina tehtävä kirjallisena. Teksti on vapaamuotoinen. Ilmoita

- mitä päätöstä valitus koskee
- mihin päätöksen kohtiin vaadit muutosta ja mitä muutokset ovat
- miksi pidät päätöstä lainvastaisesti tehtynä tai sisällöllisesti virheellisenä sekä muut vaatimustesi perustelut
- mihin valitusoikeutesi perustuu, jos kyseinen päätös ei kohdistu sinuun.

Liitä mukaan nimesi, postiosoitteesi, kotikuntasi, puhelinnumerosi ja mahdollinen sähköpostiosoitteesi. Jos jätät valituksen paperilla, sinun tai asiamiehesi pitää allekirjoittaa se. Sähköisesti jätettävää valitusta ei allekirjoiteta.

Valituksen liitteinä tulee olla

- päätös, johon haet muutosta, alkuperäisenä tai kopiona
- tieto siitä, milloin olet saanut päätöksen tiedoksesi
- muut valitukseesi liittyvät asiakirjat.

Jos teet valitusta toisen puolesta, sinun on liitettävä valitukseen valtakirja asianosaiselta tai muu selvitys toimivallastasi, esimerkiksi ote holhousasioiden rekisteristä. Asianajajan tai julkisen oikeusavustajan ei yleensä tarvitse esittää valtakirjaa.

Toimita valitus hallinto-oikeuden kirjaamoon postitse, sähköpostitse tai faksina. Vaihtoehtoisesti voit tehdä valituksen hallinto- ja erityistuomioistuinten [sähköisessä asiointipalvelussa](#).

Kirkkonummen kunnan, ruotsinkielisen lautakunnan päätös hyväksyä opetuspäällikkö Ulrika Willför-Nymanin viranhaltijapäätös, täten kumoten tekemäni oikaisuvaatimukseeni liittyen Winellska skolanin rehtori Katri Vepsän irtisanomisprosessikäytänteisiin (Päätös 11/2025 ja 12/2025).

Svenska nämnden för fostran och utbildning 12.06.2025 § 30 250/01.01.01/2023 on siis kumonnut oikaisuvaatimukseni kokouksessaan 12.6.2025.

Haluan Hallinto-oikeuden käsittelevän koko Katri Vepsän irtisanomisen prosessia Kirkkonummen kunnan virkamiesten osalta.

Kirkkonummen kunta ei ole virallisesti kaksikielisenä kuntana toiminut kielilain (423/2003 §23, §35, 5–6 §) vaatimalla tavalla irtisanoessaan suomeksi 14.5.2025 kunnan ruotsinkielisen viranhaltijan, jonka äidinkieli on ruotsi. Kielilaki muodostaa pohjan kansalliskielien käytölle. Kaksikielisen kunnan tulee palvella yleisöä suomeksi ja ruotsiksi. Kunnan tulee toiminnassaan oma-aloitteisesti eli pyytämättä huolehtia siitä, että yksityishenkilön kielelliset oikeudet toteutuvat käytännössä ilman, että yksityishenkilön erikseen tarvitsee viitata niihin ja ilman, että tästä aiheutuu ylimääräistä vaivaa hänelle. Tässä tapauksessa irtisanotulla ruotsinkielisellä viranhaltijalla oli 14 vuorokautta aikaa laatia irtisanomisestaan lautakunnalle oikaisuvaatimus suomenkielisen irtisanomispäätöksen pohjalta. Rehtorin irtisanoi viranhaltijapäätöksellä hänen esihenkilönsä opetuspäällikkö Ulrika Willför-Nyman, jonka virka- ja äidinkieli on myös ruotsin kieli. Epäselväksi jää onko ruotsinkielinen opetuspäällikkö itse ymmärtänyt kaikkea suomenkieliseen irtisanomispäätöksen liittyvää. Kielilakiin vedoten Kirkkonummen kunta ei myöskään ole noudattanut kielilakia (423/2003 §23, §35, 5–6 §) julkistaessaan viranhaltijapäätökseen lautakunnalle jätetyt oikaisuvaatimukset kokonaisuudessaan kunnan

virallisessa Dynasty tietopalvelussaan vain suomen kielellä. Kaksikielisessä kunnassa palvelun laatuun ei saa vaikuttaa se, käyttääkö asukas suomea vai ruotsia. Tässä tapauksessa Kirkkonummen kunnan ruotsinkielinen väestö ei ole asianmukaisesti saanut ottaa osaa oikaisuvaatimusten sisällöstä kokonaisuudessaan omalla äidinkielellään ruotsiksi mikä on voinut vaikuttaa siihen, etteivät kaikki ole ymmärtäneet mitä oikaisuvaatimuksessa kirjoitetaan. Yhdenvertaisuuslain 5 § velvoittaa viranomaisia arvioimaan toimintansa vaikutuksia eri väestöryhmiin ja ryhtymään tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tämä tarkoittaa, että viranomaisten on aktiivisesti tarkasteltava, miten heidän päätöksensä ja toimensa vaikuttavat eri ihmisryhmiin, ja varmistettava, ettei toiminta johda syrjintään tai eriarvoisuuteen. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. (20.12.2022/1192)

Kaksikielisillä viranomaisilla on velvollisuus tarjota palvelua molemmilla kielillä yhtäläisin perustein mitä kunta ei oikaisuvaatimuksiin, ja irtisanomisprosessiin liittyen ole lakisääteisesti noudattanut. Kunnan toiminnan tulee myös olla mahdollisimman läpinäkyvää ja helposti kuntalaisten tarkasteltavissa. Tämä pitää sisällään muun muassa päätöksenteon, taloudenpidon ja muun toiminnan julkisuuden, sekä kuntalaisten osallistumismahdollisuuksien edistämisen. Kunnan avoimuus perustuu useisiin lakeihin ja periaatteisiin:

Julkisuusperiaate

Kuntien toiminta on lähtökohtaisesti julkista. Tämä tarkoittaa, että kuntalaisten on pääsääntöisesti mahdollista saada tietoa kunnan toiminnasta ja sen päätöksistä

Kuntalain säännökset

Kuntalaki velvoittaa kuntia toimimaan avoimesti ja edistämään kuntalaisten osallistumista.

Tiedonsaantioikeus

Kuntalaisilla on oikeus saada tietoa kunnan hallinnosta ja toiminnasta.

Päätöksenteon avoimuus

Kunnan päätökset tulee tehdä avoimesti ja perustellusti, ja niiden tulee olla helposti saatavilla kuntalaisille

Talousarvion ja tilinpäätöksen julkisuus

Kunnan talousarvio ja tilinpäätös ovat julkisia asiakirjoja, jotka tulee olla helposti kuntalaisten saatavilla

Osallistumismahdollisuudet

Kunnan tulee mahdollistaa kuntalaisten osallistuminen päätöksentekoon ja muuhun toimintaan esimerkiksi kuulemisten, palautejärjestelmien ja kuntalaisten osallistumisbudjetoinnin kautta

Kuntien avoimuus edistää kuntalaisten luottamusta kunnan toimintaan ja parantaa kuntalaisten osallistumismahdollisuuksia. Se myös mahdollistaa kuntalaisten valvonnan kunnan toiminnasta ja taloudesta.

Kaikki yllä olevat lait ja periaatteet huomioon ottaen Kirkkonummen kunta ei ole toiminut rehtorin irtisanomisprosessissa lainmukaisesti. Lisäksi Kirkkonummen kunta toimii omia periaatteitaan, sekä arvojaan, vastaan viitaten Kirkkonummen kuntastrategiaan vuosille 2024–2030, joka on hyväksytty kunnanvaltuuston kokouksessa 4.3.2024. Kirkkonummen kunnan voimavara ja rikkaus ei ole osoittautunut olevan elävä kaksikielisyys eikä kunta ole edistänyt tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta tai kansainvälisyyttä jättäen ruotsin kielen ja ruotsinkielisen väestön kielellisen oikeuden, ja irtisanomansa viranhaltijan oikeuden, kielellisellä diskriminoivalla toiminnallaan prosessissa huomiotta.

Kirkkonummen kunta on laiminlyönyt kaksikielisen kunnan velvollisuutta julkaista Ulrika Willför-Nymanin allekirjoittamaa viranhaltijapäätöstä 11/2025 ja 12/2025 sekä suomen- että ruotsinkielellä Kirkkonummen kunnan verkkosivuilla. Kirkkonummi on määritelty kaksikieliseksi kunnaksi. Ulrika Willför-Nymanin esimies on sivistysjohtaja Eeva-Kaisa Ikonen.

Ote Kuntaliiton verkkosivuilta:

Asiakirja- ja tiedonhallinta

	Yksikielinen	Kaksikielinen
Palvelut	kunnan kieli	molemmat kielet, henkilön oma kieli ¹⁾
Kuuleminen	kunnan kieli ²⁾	asianosaisen oma kieli ¹⁾
Kirjeet, kutsut, ilmoitukset	kunnan kieli	vastaanottajan oma kieli ¹⁾ tai molemmat kielet
Hallintoasian käsittely	kunnan kieli ⁵⁾	käsittelykieli ³⁾
Kokouskieli	kunnan kieli	molemmat kielet
Pöytäkirjat		
Valtuusto	kunnan kieli	molemmat kielet ⁶⁾
Muut toimielimet, viranhaltijat	kunnan kieli	kunta päättää ⁷⁾
Asianosaisasia	kunnan kieli	käsittelykieli ³⁾
Pöytäkirjaotteet	kunnan kieli ²⁾	pöytäkirjakieli ⁴⁾
Tiedottaminen, kuulutukset ja julkipanot	kunnan kieli	molemmat kielet ⁸⁾

Henkilön omalla kielellä tarkoitetaan henkilön valitsemaa kieltä tai oikeushenkilön pöytäkirjakieltä.

2) Viranomaisaloitteisessa asiassa, joka välittömästi kohdistuu henkilön tai hänen huollettavansa perusoikeuksiin tai koskee viranomaisen asettamaa velvoitetta, jokaisella on oikeus käyttää ja tulla kuulluksi omalla kielellään. Tällaisissa tapauksissa viranomaisen on

huolehdittava tulkkauksen järjestämisestä sekä annettava pyynnöstä päätöksestä käännös.

3) Viranomaisen on valittava käsittelykieleksi asianosaisen oma kieli. Mikäli asianosaisia on

useita, viranomaisen on päätettävä käsittelykielestä ottaen huomioon asianosaisten kielelliset oikeudet. Jos valintaa ei voida tehdä edellä mainitulla perusteella, on valittava

kunnan enemmistökieli. Viranomaisilla on velvollisuus oma-aloitteisesti selvittää henkilön

käyttämä kieli.

4) Asianosaisasiassa pöytäkirjanote on annettava tiedoksi käsittelykielellä. Mikäli käsittelykieli on eri kuin asianosaisen kieli, on asianosaisella oikeus pyynnöstä saada päätöksestä

käännös.

5) Viranomainen voi asianosaisen oikeutta ja etua silmällä pitäen päättää toisen kielen käyttämisestä.

6) Pöytäkirjan käännös tulee tehdä siten, että kuntalaisille jää riittävästi aikaa tutustua päätöksiin ennen muutoksenhakuajan päättymistä, mieluiten muutama päivä virallisen pöytäkirjan valmistumisen jälkeen.

7) Kunta tekee päätöksensä ottaen huomioon, että luottamushenkilöiden mahdollisuus hoitaa tehtävänsä on turvattava ja kuntalaisten tiedonsaantitarpeista on huolehdittava.

8) Vaatimus ei tarkoita, että suomen- ja ruotsinkielisten versioiden tulisi olla täysin samanmuotoisia ja -laajuisia, laajuus tulee määrätä asiasisällön perusteella. Pääasia on, että olennainen sisältö on olemassa molemmilla kielillä.

Kirkkonummen kunnan hallintosääntö 41 LUKU 9: KUNNAN KAKSIKIELISYYS:

83 § Asukkaiden ja palvelujen käyttäjien kielelliset oikeudet kunnan hallinnossa Suomen kansalliskielet ovat perustuslain 17 §:n mukaisesti suomi ja ruotsi. Julkisen vallan on huolehdittava maan suomen- ja ruotsinkielisen väestön sivistyksellisistä ja yhteiskunnallisista tarpeista samanlaisten perusteiden mukaan. Asiasta on säädetty tarkemmin kielilaissa, jossa säädetään muun muassa oikeudesta käyttää omaa kieltään suomea tai ruotsia, ja oikeudesta tulla kuulluksi sekä saada palvelua omalla äidinkielellään. Kielilaissa säädetään myös asian käsittelykielestä hallintoasiassa, valmisteluasiakirjojen ja päätösten kielestä sekä oikeudesta asiakirjan käännökseen, toimielinten ja kokouskutsujen sekä pöytäkirjojen kielestä ja viranomaisen tiedottamisesta. Kaksikielisen kunnan hallintosääntö on annettava suomen ja ruotsin kielellä. Kirkkonummi on kaksikielinen kunta, jonka hallinnon ja toiminnan järjestämisessä sekä viestinnässä on otettava huomioon suomen- ja ruotsinkielisten asukkaiden ja palveluiden käyttäjien kielelliset oikeudet. Kunnan palvelut on järjestettävä niin, että asukkaita ja palvelujen käyttäjiä pystytään palvelemaan heidän omalla äidinkielellään suomeksi ja ruotsiksi kaikilla kunnan tehtäväalueilla. Henkilöstön riittävä suomen ja ruotsin kielen taito on varmistettava. Viranhaltijoilta ja työntekijöiltä vaadittavasta kielitaidosta on voimassa, mitä erikseen on säädetty ja määrätty.

Sovellettavat oikeusohjeet ja kunnassa noudatettavat toimintaohjeet

§35 laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta

Kunnallisen viranhaltijalain 35 §:n mukaan työnantaja ei saa irtisanoa virkasuhdetta viranhaltijasta johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole asiallinen ja painava. Tällaisena syynä voidaan pitää virkasuhteesta, laista tai määräyksistä johtuvien, virkasuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaisten viranhaltijan henkilöön liittyvien työntekoedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi viranhaltija ei enää kykene selviytymään tehtävistään. Syyn asiallisuutta ja painavuutta arvioitaessa on otettava huomioon työnantajan ja viranhaltijan olosuhteet kokonaisuudessaan.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu syy ei ole ainakaan:

- 1) viranhaltijan sairaus, vamma tai tapaturma, ellei viranhaltijan työkyky ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää virkasuhteen jatkamista;
- 2) osallistuminen viranhaltijayhdistyksen päätöksen perusteella yhdistyksen toimeenpanemaan työtaistelutoimenpiteeseen;
- 3) viranhaltijan poliittinen, uskonnollinen tai muu mielipide eikä osallistuminen yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan; eikä
- 4) turvautuminen viranhaltijan käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin.

Viranhaltijaa, joka on laiminlyönyt virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkonut niitä, ei kuitenkaan saa irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä.

Työnantajan on ennen irtisanomista selvitettävä, olisiko irtisanominen vältettävissä sijoittamalla viranhaltija muuhun virkasuhteeseen.

Kirkkonummen kunta/Share point/Majakka

Esihenkilön ohje -Huomautuksen ja varoituksen antaminen

1. Yleistä

Viranhaltijaa tai työntekijä, joka on laiminlyönyt velvollisuuksiaan tai rikkonut niitä, ei pääsääntöisesti saa irtisanoa ennen kuin hänelle on annettu varoitus ja siten mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen tarkoituksena on osoittaa, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää menettelyä. Varoitus on ennakkomuistutus siitä, millä tavoin työnantaja tulee reagoimaan varoituksessa tarkoitetun rikkomuksen tai laiminlyönnin toistuessa.

Huomautuksen ja varoituksen antamisesta ei voida laatia täysin pitävää linjaa, jonka mukaan näissä tilanteissa edetään. Jokainen tapaus on erilainen ja ratkaistavissa sen tosiasioiden perusteella.

Tärkeää on kokonaisharkinnan käyttäminen ja mahdollisuuksien mukaan vertaaminen muihin aiempiin tapauksiin, joissa on samankaltaisia piirteitä. Ohjaavina periaatteina ovat yhdenvertaisuus, johdonmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu.

Huomautus- ja varoitusmenettelyyn liittyvät toimenpiteet tulee kirjata ja säilyttää huolellisesti ja todistettavasti.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (2003/304)

Työsopimuslain (2001/55)

Työturvallisuuslaki (2002/738)

2. Työnjohdollinen ohjaaminen ja perehdyttäminen

Esihenkilön tulee huolehtia, että työntekijä tai viranhaltija saa tehtäviensä suorittamisen kannalta tarvittavat tiedot, opastuksen ja ohjeet. Jokainen uusi työntekijä tulee perehdyttää työhönsä ja työyhteisön toimintatapoihin niin palvelussuhteen alussa kuin palvelussuhteen aikana tapahtuvissa esim. toimintamenetelmien ja -välineiden muutoksissa. Ohjeiden ja neuvojen on oltava niin selkeitä, että työntekijä ymmärtää ne. Jokaisen työntekijän tulee tietää, kuka toimii hänen esihenkilönään ja kenen antamia ohjeita hänen tulee noudattaa.

Jos esihenkilö huomaa, että viranhaltija tai työntekijä toimii annettujen ohjeiden vastaisesti tai laiminlyö tehtäviään, esihenkilön tulee ensisijaisesti keskustella asiasta alaisensa kanssa ja tarpeen vaatiessa neuvoa ja opastaa työtehtävissä ja työpaikan toimintatavoissa.

Mikäli työnjohdollinen keskustelu työntekijän tai viranhaltijan kanssa ei muuta tilannetta ja edellytykset huomautuksen tai varoituksen antamiselle täytyvät, se tulee antaa mahdollisimman nopeasti tapahtuman jälkeen.

Huomautus annetaan suullisesti, mutta se dokumentoidaan lomakkeella. Varoitus annetaan kirjallisesti. Huomautus ja varoitus viestittävät työntekijälle tai viranhaltijalle hänen menettelynsä sopimattomuudesta sekä siitä, että työnantaja suhtautuu kyseiseen ja vastaaviin asioihin vakavasti. Huomautus ja varoitus antavat työntekijälle tai viranhaltijalle mahdollisuuden muuttaa toimintaansa sillä uhalla, että palvelussuhde voidaan muussa tapauksessa päättää.

3. Suullisen huomautuksen antaminen

Suullinen huomautus voidaan antaa, kun on kyse olennaisista ja kertaluonteisista, mutta ei vakavista rikkomuksista, kuten esimerkiksi lyhytaikaisesta luvattomasta poissaolosta, epäasiallisesta käyttäytymisestä tai huonosta työtuloksesta.

Suullista huomautusta käytetään myös kertomaan työntekijälle, että ellei viranhaltijan tai työntekijän toiminnassa tapahdu muutosta, työnantaja tulee antamaan kirjallisen varoituksen. Suullinen huomautus ei ole pakollinen esivaihe varoitukselle.

Suullisen huomautuksen antaa lähin esihenkilö. Huomautuksen antamista varten ei tarvitse järjestää kuulemistilaisuutta, vaan se voidaan antaa, vaikka välittömästi sen tapahtuman jälkeen, josta huomautus annetaan tai, kun asia on tullut esihenkilön tietoon. Suullinenkin huomautus on dokumentoitava, jotta siihen voidaan tarvittaessa vedota myöhemmin. Esihenkilö täyttää lomakkeen kahtena kappaleena, toisen viranhaltijalle tai työntekijälle.

Täytetty lomake säilytetään luottamuksellisena asiakirjana henkilöaktissa kaksi vuottaannon päiväyksestä.

4. Kirjallisen varoituksen antaminen

Kirjallinen varoitus annetaan, kun kysymys on merkittävästä virka- tai työtehtävän laiminlyönnistä, rikkomuksesta, luvattomista poissaoloista, päihtyneenä työpaikalla olemisesta, epäasiallisesta käyttäytymisestä tai tehtävien merkittävästä laiminlyönnistä. Kirjallinen varoitus on perusteltua antaa, jos töiden laiminlyönti toistuu suullisen huomautuksen antamisesta huolimatta.

Varoituksella on viranhaltijain ja työsopimuslain mukaan seuraavat tarkoitukset:

- Viranhaltija tai työntekijä saa tiedon siitä, kuinka vakavana rikkomuksena työnantaja pitää hänen menettelyään.
- Antaa viranhaltijalle tai työntekijälle tosiasiallinen mahdollisuuden korjata menettelynsä ja osoittaa, että edellytykset palvelussuhteen jatkamiselle ovat olemassa.
- Varoitus on ennakkomuistutus siitä, miten työnantaja tulee reagoiman varoituksessa kuvatun tapahtuman tai laiminlyönnin toistuessa.
- Antaa näyttöarvoa mahdollisessa tulevassa palvelussuhteen päättämistä koskevassa oikeudenkäynnissä.

Jo yksikin annettu kirjallinen varoitus voi johtaa palvelussuhteen päättämiseen saman tai saman kaltaisen tilanteen toistuessa. Edellytyksenä on tapahtumien samankaltaisuus. Mikäli aiemmin on varoitettu esimerkiksi luvattomista poissaoloista ja viranhaltija tai työntekijä sittemmin syyllistyy työvelvoitteen laiminlyöntiin, ei häntä voida aiemman varoituksen perusteella irtisanoa, koska kyse on erilaisista tapahtumista. Jos työntekijä tai viranhaltija hankkii useita varoituksia, tulee kuitenkin arvioida, onko kyseessä sellainen käyttäytyminen, jota voidaan pitää kokonaisuutena arvioiden asiallisena ja painavana syynä työsuhteen päättämiseksi.

Kirjallisen varoituksen antaa esihenkilö. Tarkoituksena on, että Kirkkonummen kunnassa noudatetaan tasapuolista menettelyä.

Varoituksen voimassaololle ei ole säädetty aikarajaa. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että mikäli varoituksen antamisesta on kulunut kauan, ei siihen enää voida vedota työsuhteen päättämisperusteena. Tällaisena aikana voidaan pitää kahta vuotta.

5. Varoitusmenettely

Sovellettavan varoituskäytännön on oltava johdonmukaista ja tasapuolista. Lähtökohtaisesti kirjallista varoitusmenettelyä tulee edeltää suullisen huomautuksen antaminen. Jos viranhaltija tai työntekijä on vakavalla tavalla laiminlyönyt tai rikkonut virka- tai työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan, kirjallinen varoitus voidaan antaa suoraan. Edellä mainittua tapaa on sovellettava kaikkiin viranhaltijoihin ja työntekijöihin samoilla perusteilla. Myös poikkeukset tästä käytännöstä on tehtävä yhdenmukaisin perustein.

Henkilön siirtyessä Kirkkonummen kunnan palveluksessa työpisteestä toiseen, aiemmassa työpisteessä annetut varoitukset voidaan ottaa huomioon palvelussuhteen päättämisperusteita harkittaessa, jos annetun varoituksen aiheuttanut toiminta jatkuu uudessakin työpisteessä.

Jos viranhaltija tai työntekijä on saanut huomautuksen tai varoituksen ei hänelle saa antaa samasta tapahtumasta myöhemmin ankarampaa rangaistusta, ellei tapahtuma jatku tai toistu tai uusia näkökohtia ilmene.

Jos viranhaltijalle tai työntekijälle on laadittu päihdehoito-ohje, noudatetaan varoitusta harkittaessa päihdehoito-ohjeessa todettua menettelytapaa.

Varoituksen antaa esihenkilö.

5.1 Varoitusmenettelyn aloittaminen

Varoitusmenettely aloitetaan, kun esihenkilön tietoon tulee asia tai toiminta, joka täyttää työn laiminlyönnin tunnusmerkit. Eli, jos henkilön voidaan todennäköisin syin epäillä lyöneen laimin työ- tai virkasuhteesta johtuvien velvollisuuksiensa täyttämisen tai rikkoneen niitä. Menettely tulee aloittaa mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 30 päivän kuluessa tapahtumasta.

Ennen varoitusmenettelyn aloittamista esihenkilön tulee keskustella asiasta oman esihenkilön ja palvelussuhdepäällikön kanssa, joka osaltaan arvioi varoitusmenettelyn käynnistämisen tarkoituksenmukaisuutta ja yhtenäistä käytäntöä.

Tärkeätä on, että jälkikäteen pystytään todistamaan mistä seikasta, millä perustein ja milloin varoitus on annettu. Varoituksessa on syytä myös ilmoittaa, että saman tai samanlaisen laiminlyönnin tai rikkomuksen uusiutuessa työnantaja aikoo päättää palvelussuhteen.

5.2 Kuuleminen

Henkilö, jota asiassa epäillään, kutsutaan todisteellisesti kuultavaksi toimittamalla hänelle kutsu kuulemiseen. Kuulemiskutsu on aina lähetettävä 7 kalenteripäivää ennen tilaisuutta. Tapahtumat ja niiden ajankohdat sekä muut tiedot yksilöidään selostuksessa mahdollisimman tarkasti jo tässä vaiheessa. Vain ne asiat, jotka ovat kutsussa mainittu voidaan ottaa esiin kuulemistilaisuudessa.

Lisäksi on ilmoitettava:

- Missä ja milloin kuulemistilaisuus pidetään
- Henkilön mahdollisuudesta antaa asiassa suullinen selvitys ja/tai kirjallinen vastine esitettyihin perusteisiin.
- Henkilön oikeudesta käyttää asiassa avustajaa (yleensä luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu).
- Asian käsittelyä jatketaan vaikka henkilö ei saapuisikaan paikalle tai antaisi vastaselitystä.
- Työntekijän/viranhaltijan saapumatta jääminen kuulemiseen ei estä varoituksen antamista.

5.3 Vastineen antaminen

Vastine annetaan suullisesti kuulemistilaisuudessa tai henkilö voi halutessaan antaa tilaisuudessa kirjallisen vastineen. Vastineen antamiselle on varattava kohtuullinen aika, joka on 7 vuorokautta, mutta käytännössä vastine on annetaan kuulemistilaisuuteen mennessä.

Jos henkilöllä on laillinen este, eikä hän voi sen takia antaa vastinetta asetetun ajan kuluessa tai saapua kuulemistilaisuuteen, hänelle voidaan antaa määräaika tai sopia uusi kuulemistilaisuus. Laillinen este voi olla esimerkiksi sairastuminen tai liikenteen keskeytyminen. Laillisen esteen olemassaoloa arvioitaessa käytetään harkintaa. Varoituksen antamista koskeva asia ei vanhene laillisen esteen johdosta, vaan asia voidaan saattaa loppuun, kun henkilö palaa työhön.

5.4 Kuuleminen

Kuulemistilaisuudessa ovat läsnä esihenkilö ja tämän oman esihenkilö. Harkinnanvaraisesti tilaisuudessa voivat avustaa HR:stä palvelussuhdepäällikkö tai muu etukäteen sovittu HR:n työntekijä. Viranhaltijan tai työntekijän lisäksi paikalla voi olla hänen kutsuma avustaja, joka voi olla esimerkiksi pääluottamusmies, luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu.

Tilaisuuden alussa valitaan kokousta johtamaan puheenjohtaja ja vähintään yksi pöytäkirjantarkastaja, ellei pöytäkirjan tarkastamisesta muuta sovita. Pöytäkirjan laatii erilliselle lomakkeelle esimies, ellei tilaisuudessa muuta sovita pöytäkirjan laatijasta. Kaikki osallistujat allekirjoittavat pöytäkirjan tilaisuudessa.

Tilaisuudessa käydään läpi esitetyt varoituksen perusteet sekä työntekijän suullinen tai kirjallinen vastine, jotka kirjataan tilaisuudessa laadittavaan pöytäkirjaan. Varoitus annetaan kuulemistilaisuudessa viranhaltijalle tai työntekijälle hänen läsnä ollessa tai välittömästi tilaisuuden jälkeen.

Kirjallinen varoitus annetaan todisteellisesti erillisellä lomakkeella, johon kirjataan tapahtumien kulku ja perusteet, joilla varoituksen antamiseen on päädytty ja tulee työntekijälle tai viranhaltijalle tehdä kuulemistilaisuudessa selväksi, että uudelleen toistuva sama tai samankaltainen tilanne voi johtaa työsuhteen tai virkasuhteen päättämiseen.

Jos varoitusta ei voida antaa henkilökohtaisesti, sen vuoksi että viranhaltija tai työntekijä ei ole saapunut kuulemistilaisuuteen, se voidaan toimittaa myös postitse tai sähköisesti salattuna, jolloin sen katsotaan tulleen perille seitsemäntenä (7) päivänä sen lähettämisestä.

Mikäli perusteet varoituksen antamiselle puuttuvat, asia raukeaa. Raukeamisesta tehdään merkintä pöytäkirjaan. Mikäli kuulemistilaisuudessa tulee ilmi vielä erikseen selvitettäviä asioita, järjestetään uusi kuulemistilaisuus mahdollisimman pian.

Pöytäkirja ja varoitus laaditaan aina kahtena kappaleena, joista toinen jää työnantajalle ja toinen annetaan asianosaiselle. Täytetty lomake säilytetään missä salaisena asiakirjana henkilöaktissa 2 vuotta sen kalenterivuoden lopusta, jona huomautus on annettu.

Mikäli perusteet varoituksen antamiselle puuttuvat, asia raukeaa. Raukeamisesta ilmoitetaan henkilölle kirjallisesti pöytäkirjan allekirjoittamisen yhteydessä.

5.5 Mahdollinen palvelussuhteen päättäminen

Mikäli varoitukseen johtanut tai vastaava toiminta jatkuu edelleen, on harkittava virka- tai työsuhteen päättämismenettelyyn ryhtymistä. Lomakkeessa, jolla kirjallinen varoitus annetaan, on huomautus siitä, että laiminlyönnin toistuminen voi johtaa palvelussuhteen päättämiseen. Palvelussuhteen päättämisen tulee perustua asialliseen ja painavaan perusteeseen. Palvelussuhteen päättämisessä noudatetaan viranhaltija- tai työsuhtelakia.

6. Varoituksen voimassaolo

Varoituksen voimassaololle ei ole säädetty aikarajaa. Oikeuskäytännössä on kuitenkin katsottu, että mikäli varoituksen antamisesta on kulunut kauan, ei siihen voida vedota palvelussuhteen päättämisperusteena. Tällaisena aikana voidaan pitää noin kahta vuotta.

7. Muutoksenhaku

Kirjalliseen varoitukseen ei voida hakea muutosta. Annettavaan ratkaisuun ei liitetä oikaisuvaatimusohjetta.

8. Arkistointi

Selvittelyprosessin asiakirjat ovat luottamuksellisia ja esihenkilö vastaa *asiakirjojen arkistoinnista henkilöaktiin ja huolehtii asiakirjojen poistamisesta, kun säilytyksen määräaika (2 vuotta) päättyy.*

Yhteistoimintaryhmä 23.11.2022

Kirkkonummen kunta, opetuspäällikkö Willför-Nyman, antoi rehtorille 7.3.2025 ensimmäisen kutsun kuulemistilaisuuteen 14.3.

Kunnan ohjaavina periaatteina yhteistoimintaryhmän 23.11.2022 säädösten mukaan ovat yhdenvertaisuus, johdonmukaisuus ja tasapuolinen kohtelu.

Laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (2003/304)

Työsopimuslain (2001/55)

Työturvallisuuslaki (2002/738)

Kirkkonummen kunta ei toiminut yllä olevien säädösten mukaisesti koska rehtorille olisi pitänyt antaa ensimmäisen kuulemiskutsuun liittyen joko huomautus tai varoitus mikäli kunta olisi katsonut kyseisen aiheelliseksi. Rehtorille olisi myös pitänyt järjestää kunnan eli työnantajan toimesta tukitoimia toiminnan suunnan muuttamiselle, jotta hänellä olisi annettu edes mahdollisuus kyetä onnistumaan työssään. Nämä asiat huomioon ottaen peruste irtisanoa rehtori on lainvastainen ennen kuin hänelle on edes annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen antamisvelvollisuus koskee kaikenlaisia työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien rikkomisia. Sen sijaan Kirkkonummen kunta lähetti rehtorille tulevien viikkojen aikana lisää kuulemiskutsuja keräten uusiin kuulemiskutsuihin lisää aineistoa jopa vuoden takaiselta ajalta, jona aikana opetuspäällikkö Willför-Nyman ei edes itse ole työskennellyt kunnan palveluksessa. Kirkkonummen kunta ei ole toiminut kuulemisprosessissaan lainmukaisesti, kohtuullisen ajan puitteissa, vaan systemaattisesti toiminut rehtoria vastaan vyöryttäen hänen syyksensä lisää syytöksiä vedoten lopulta irtisanomisperusteena kokonaiskuvaan. Kirkkonummen kunta on viisi viikkoa kestävässä kuulemisprosessissa esittänyt väitteitä, joita he eivät ole voineet osoittaa toteen esim. liittyen Terveystalon kohdennettuun työpaikkakyselyyn (ostopalveluun), johon ei kunnan väitteiden mukaan kuitenkaan löydy aiempaa vastaavaa vertailupohjaa. Kirkkonummen kunta on irtisanoessaan rehtorin kaatanut nimettömän työpaikkaselvityksen kyselyn heikot tulokset yksittäisen viranhaltijan syyksi mikä ei kunnan työsuojeluvaltuutettu [REDACTED] mukaan aja tällaisen kyselyn tarkoitusperää tai voi Työterveyslaitoksen asiantuntijan mukaan olla myöskään laillinen irtisanomisperuste. Huomioon otettavaa tässä on myös se, että irtisanotusta viranhaltijasta ei ollut tehty yhtään ilmoitusta kunnan Haipro/Wpro työsuojelujärjestelmään eikä hänellä ole annettu kunnan toimesta aiempia huomautuksia tai varoituksia. Sen sijaan irtisanottu rehtori on itse kokenut keväästä 2023 työpaikkahäirintää, johon esihenkilöt eivät ole kokeneet tarvetta puuttua. Kirkkonummen kunnan irtisanomisprosessi kokonaisuutena, ja opetuspäällikön mediaan antamat jutut, voidaan sen sijaan ulkopuolisen silmin nähdä vakavana työpaikkakiusaamisena ja kunniaa loukkaavana mustamaalaamisena yksittäistä irtisanottua viranhaltijaa kohtaan kyseenalaistaen hänen moninaisen ja pitkän opetusalan työuransa vaikuttaen hänen koko elämäänsä. Kirkkonummen kunnan valinta irtisanoa rehtori julkisesti ja nöyryyttävästi poikkeaa kunnan pääluottamusmiesten mukaan aiemmasta tavasta irtisanoa vastaavissa irtisanomistilanteissa olleita muita virkamiehiä. Kunnan eettinen toiminta ja varsinkin opetuspäällikön, irtisanotun rehtorin esihenkilön Ulrika Willför-Nymanin, julkilausumat mediassa ovat herättäneet monessa kuntalaisessa huolta ja kokemuksen epäasiallisesta kohtelusta rehtoria kohtaan. Esihenkilöllä on laaja vastuu irtisanomistilanteessa, ja opetuspäällikön olisi tullut toimia huolellisesti ja lainmukaisesti varmistaen samalla rehtorin hyvinvoinnin ja turvallisuuden sen sijaan että rehtori hänen toimestansa vielä hirtettiin mediassa. Työnantaja on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Tässä tarkoituksessa työnantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin ja muuhun työympäristöön samoin kuin työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin liittyvät seikat. Työnantajan on erityisesti otettava huomioon, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä työntekijän turvallisuuden ja terveyden varmistamiseksi mitä Kirkkonummen kunta ei prosessissa ole noudattanut. (16.2.2023/222 8 §Työnantajan yleinen huolehtimisvelvoite). Lisäksi kunta on

julkistamalla viranhaltijan irtisanomispäätöksen kokonaisuudessaan Dynasty palvelussaan rikkonut laajaa salassapitovelvollisuuttaan siten, että yksittäinen opettaja ja oppilas on voitu vähemmistön keskuudessa helposti identifioida. Kunnan toimintaan myös tähän prosessiin liittyen on syytä suhtautua vakavasti.

Tasapuolisen kohtelun vaatimus on työsopimuslaissa säädetty yleisvelvoite, joka täydentää syrjintäkieltoa. Se velvoittaa työnantajaa kohtelemaan samanlaisessa asemassa tai samankaltaisessa tilanteessa olevia työntekijöitä samalla tavoin kiinnittämättä huomiota heidän välillään muutoin vallitseviin eroihin. Tasapuolisen kohtelun vaatimuksella on merkitystä myönnettäessä työntekijöille työsuhteeseen perustuvia etuja sekä asetettaessa heille velvollisuuksia. Velvoite edellyttää työnantajalta johdonmukaisia toimia ja ratkaisuja suhteessa työntekijöihinsä. Yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaissa kielletään sekä välitön että välillinen syrjintä. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Kirkkonummen kunta ei ole noudattanut yllä olevia vaatimuksia ja lakeja.

Kirkkonummen kunnan hallintosäännön(1.1.2023 voimaan astunut) mukaan opetustoimen taloudesta, talouden suunnittelusta ja seuraamisesta vastasi kevätlukukaudella 2024 tulevaa lukuvuotta suunniteltaessa Kirkkonummen kunnan sivistysjohtaja joka delegointipäätöksellä on voinut delegoida ruotsinkielisten koulujen talousvastuun suomenkieliselle opetuksen johtaja Astrid Kauberille. Ruotsinkielisten koulujen vt. opetuspäällikkönä ja esihenkilönä toimi lukion rehtori Mikael Eriksson. Rehtorin esihenkilön Kauberin/Erikssonin on tällöin tullut ohjata, neuvoa ja seurata keväällä 2024 suunnitelmassa tulevaa lukuvuotta 2024–2025 ja myös ennen rekrytointiprosessin alkua hyväksyä rehtorin heille tarkistettavaksi jättämät täyttölupahakemukset tulevia kouluun palkattavia työntekijöitä varten. Koulun rehtoreiden mukaan he ovat toimineet saamiensa ohjeiden mukaan, jossa heille on kerrottu, että uusi kunnan talousmalli on huomioitu olemassa olevissa vakansseissa. Kevään 2024 kunnan hallintosäännön mukaan yksittäinen rehtori ei vielä tässä vaiheessa vastannut kunnassa yksin koulun taloudesta vaan talousjohtamista tuli johtaa ja seurata hallinnossa ylempää tukiprosessien ja talouden vastuuhenkilöiden kautta. Nämä asiat huomioon ottaen peruste irtisanoa rehtori on lainvastainen ennen kuin hänelle on edes annettu varoituksella mahdollisuus korjata menettelynsä. Varoituksen antamisvelvollisuus koskee kaikentyypisiä työsuhteesta johtuvien velvollisuuksien rikkomisia. Vuoden 2025 kunnan talousarvion ja vuosien 2026–27 taloussuunnitelman hyväksyminen Kunnanvaltuusto 18.11.2024 § 92

506/02.02.00/2024. Kirkkonummen kunnan taloudellinen tilanne on vakaa, viimeisien vuosien aikana taloutemme on ollut kasvusuuntainen. Kunnan vuosikate kasvoi vuodesta 2021 vuoteen 2022 17 milj. euroa ja vuodesta 2022 vuoteen 2023 4 milj. euroa. Kunnan kumulatiivinen ylijäämä oli 44,9 milj. euroa vuoden 2023 lopussa. Vuoden 2024 ennuste on 3,6 milj. euroa ylijäämäinen. Kunnan hyvä ja vakaa taloudellinen tilanne huomioon ottaen lopullinen koulun -66.000 euron ylitys kunnan taloudessa ei ole aiheuttanut kunnalle merkittävää taloudellista vahinkoa. Kunnan pelkästään rehtorin irtisanomisprosessiin ulkopuolelta ostetut lakipalvelut ja muut kunnan käyttämät konsulttipalvelut ovat omiaan aiheuttamaan kunnan sivistystoimelle korkeita kuluja. Kunnan hallintosäännön mukaan sivistystoimenjohtaja vastaa opetuksen kokonaistaloudesta. Mikäli yksittäisen koulun taloudellinen tilanne olisi ollut aidosti niin kriisiytynyt, kun kunta väittää, olisi tähän tullut anoa asianmukaisesti opetuksen talouden vastuuhenkilöiden toimesta taloussuunnitelmaan 2025 tarvittavaa lisäbudjettia. Lisäksi opetuspäällikkö Willför-Nyman on Yle Huvudstadsregionen haastattelussa <https://yle.fi/a/7-10076330> 16.4.2025 julkisesti

kertonut koulun talouden olevan kunnossa. Tämän lausunnon hän antoi medialle vain kahden päivän kuluttua irtisanottuaan rehtorin mikä myös osoittaa Kirkkonummen kunnan työnantajana toimineen viranhaltijan irtisanomisprosessiin liittyen harkitsemattomasti ja röyhkeästi.

Kirkkonummen hallintosääntö on muuttunut huomattavan usein; 1.1.2023, 9.10.2023, 4.3.2024, 1.9.2024, 1.1.2025 ja 16.6.2025. Kyseinen on johtanut siihen, etteivät kunnan omat viranhaltijat, kunnallispoliitikot tai kuntalaiset enää pysy kärryillä muutoksista ja lukuisista delegointipäätöksistä, jotka tekevät kunnan toiminnasta hierarkkisen ja kuntalaiselle vaikeasti ymmärrettävän. Kunnan toiminta vaikeuttaa ja hämärtää täten kuntalaisen ymmärrystä siitä kuka viranhaltija kunnassa vastaa, ja mistä, eri prosesseihin liittyen. Hallintosääntömuutokset tulisi olla kaikille läpinäkyvät, yhdenvertaiset, ja selvät, mikä ei selkeästi nyt kunnassa toteudu.

Koen ettei Kirkkonummen kunta ja lautakunta ole aidosti perehtyneet esiin nostettuihin asioihin ja vierittää oman työnantajan vastuunsa yksittäisen viranhaltijan syyksi. Kirkkonummen kunnalla työnantajana ei näytä olevan ymmärrystä omasta vastuustaan perehdyttää, tukea, johtaa ja seurata työntekijää tai siitä, miten kaikkia työntekijöitä tulisi kohdella asianmukaisesti ja tasavertaisesti. Kirkkonummen kunta ei näe missään omassa työprosessissaan puutteita, tai virheitä, vaan kohdistaa kyseiset omat laiminlyönnit eri tukiverkostojen puuttumisesta prosesseissaan yksittäiseen viranhaltijaan ei ole kunnan oman strategian tai arvojen mukaista toimintaa. Kirkkonummen kunnan talousarviossa vuodelle 2025 sivulla 65 ruotsinkielisen opetuksen alla lukee ”Yhteisöllisellä opiskeluhuollolla on suuri merkitys hyvinvoinnin lisäämisessä. Kunnan yhteisen opiskeluhoitosuunnitelman toteutumista seurataan ja arvioidaan säännöllisesti koulutuksen järjestäjän moniammatillisessa opiskeluhuollon ohjausryhmässä, johon kuuluvat myös Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueen opiskeluhoollon lähiesihenkilöt.” Tästä huolimatta Kirkkonummen kunta prosessin toimimattomuudesta on siirtänyt oman vastuunsa yksittäisen viranhaltijan syyksi. Työsopimuslaissa on viittauslainsäädäntö yhdenvertaisuuslakiin ja tasa-arvolakiin. Yhdenvertaisuuslaissa säädetään yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta, Se, että Kirkkonummen kunta taas 16.6.2025 on muuttanut hallintosääntöjään ja nyt delegoinut talousvastuun koulun taloudesta rehtoreille ja/tai koulun johtajille ei myöskään päde takautuvasti keväällä 2024 voimassa olleeseen kunnan hallintosääntöön.

Tietosuojaloukkaus, sekä Työelämän tietosuojalain rikkominen, joka kohdistui rehtori Katri Vepsään:

5 Kirkkonummen kunnan virkamiestä syyllistyi tietoturvaloukkaukseen ja Työelämän tietosuojalain vastaiseen tekoon, avaamalla rehtori Katri Vepsän Outlook sähköpostiviestejä irtisanomispäätöksen jälkeen, ennen virkasuhteen loppumista 17.5.2025.

Tein ilmoituksen Tietosuojavaltuutetun toimistoon. Sähköpostini, joka liitettiin diariin TSV/5280/2025:

Hei

Puheluun Tietosuojavaltuutetun Anu Taluksen kanssa 19.5.2025 viitaten, lähetän ohessa seuraavat tiedot viestinä ja liitteinä:

Pyydän ystävällisesti liittämään Kirkkonummen ruotsinkielisen koulutuspäällikön, Ulrika Willför-Nymanin, tekemän Viranhaltijapäätöksen 32/07.01.04/2025 mukaan selvittelyyn, liittyen asiaan: TSV/5280/2025. Päätös löytyy liitteenä.

Tietosuojaloukkaus on vakava rikos, joka on tuomittava. Kirkkonummen kunnan 5 virkamiestä ovat syyllistyneet tietosuojaloukkaukseen 2.5.2025, josta teille Tietosuojavaltuutetun toimistoon on lain mukaisesti heti ilmoitettu Kirkkonummen kunnan tietosuojavastaavan(juristi) Hannu Sorvarin toimesta. Myös Katri Vepsä on toiminut lain puitteissa 72 h sisällä.

2 viikkoa myöhemmin, 15.5.25, on Kirkkonummen ruotsinkielisen koulutuspäällikkö, Ulrika Willför-Nyman al-lekirjoittanut ja julkaissut päätöksen (liitteenä), jonka mukaan olisi ollut oikeutettua käyttää tietoa Katri Vepsän sähköposteista. Huomioitava on myös se, että Katri Vepsä on ollut virassa 17.5.2025 saakka ja Ulrika Willför-Nyman on Katri Vepsän esihenkilö. Eli ensin on tehty tietosuojaloukkaus, jonka jälkeen on tehty päätös tietosuojaloukkauksen "hyväksymisestä".

Tietosuojaloukkauksesta on kerrottu myös rikosilmoituksessa, joka on tehty ke 14.5.2025.

Katri Vepsän irtisanomisesta on oikaisuvaatimusprosessi (2 oikaisuvaatimusta) menossa Kirkkonummen kunnassa.

Huomioitava on myös se, että Kirkkonummen kunnan Sivistysjohtaja Eeva-Kaisa Ikonen on Katri Vepsän irtisanomisen takana ja myös tietosuojaloukkauksen taustatekijä, vaikka hänen nimi ei tule esille päätöksissä.

Alla myös Kirkkonummen kunnan tietosuojavastaavan(juristi) Hannu Sorvarin ja irtisanotun Winellska skolanin rehtorin Katri Vepsän kommunikointi.

Yt. Jenny Mäkinen

Vastaus Tarkastaja Lotta Nymanilta, Tietosuojavaltuutetun toimistosta löytyy liitteestä. Vastauksessa on tulkittu virkamiesten syyllistyneen rikokseen.

Pyydän että käsittelette asian liittyen Kirkkonummen kunnan prosesseihin irtisanoa viranhaltija uudelleen niin, että teette lainmukaisen ja/tai sisällöllisesti asianmukaisen päätöksen. Se, että lautakunta toteaa perustavansa irtisanomispäätöksen viranhaltijan kokonaiskuvaan ei ole asianmukainen irtisanomisperuste huomioon ottaen kaikki tapahtuneet prosessivirheet. Ohjaavina periaatteina prosessissa eivät myöskään ole yhdenvertaisuus, johdonmukaisuus tai tasapuolinen kohtelu.

Yst.terv.

Jenny Mäkinen

Huolestunut kuntalainen

Kirkkonummen kunnan varavaltuutettu 2021 – 2025

RKP piirihallituksen varsinainen jäsen 2023 – 2025

Folktinget varavaltuutettu 2025 -

Folktinget varavaltuutettu Social- och Hälsovårdsutskottet 2025 -