



Opetus- ja kulttuuriministeriölle

Suomen Olympiakomitean vastaus selvityspyyntöön

VIITE: *Selvityspyyntö 30.3.2022 VN/10527/2022-OKM-1*

Opetus- ja kulttuuriministeriö on lähettänyt 30.3.2022 Olympiakomitealle selvityspyynnön, jossa pyydetään selvitystä seuraavista asioista:

- Ovatko yhteisön säännöt linjassa hyvän hallinnon periaatteiden kanssa?
- Onko Suomen Olympiakomitean johto menetellyt huippu-urheiluyksikön johtajan nimityksessä hyvän hallinnon periaatteiden mukaisesti, huomioiden toiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys?
- Miten Suomen Olympiakomitea toimeenpanee vastuullisuusohjelmaansa organisaation johdossa, muussa hallinnossa sekä toiminnassa, erityisesti huomioiden turvallinen toimintaympäristö ja sukupuolten välinen tasa-arvo?
- Miten järjestössä on puututtu ja jatkossa puututaan epäasialliseen käyttäytymiseen?

1 Sääntöjen suhde hyvään hallintoon

Olympiakomitean sääntöjen mukaan järjestön hallituksen tehtävänä on ”hoitaa järjestön taloutta, tilinpitoa ja asioita voimassa olevan lain, näiden sääntöjen, hyvän hallinnon periaatteiden ja järjestön kokouksen päätösten mukaisesti”.

Käytännössä hyvän hallinnon periaatteet on kuvattu tarkemmin muun muassa seuraavissa Olympiakomitean toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa, joihin järjestö on sitoutunut hallituksen päätöksellä:

1. Urheiluyhteisön vastuullisuusohjelmassa¹, joka on koko liikunta- ja urheiluyhteisön vastuullisuustyötä ohjaava asiakirja. Se on hyväksytty Olympiakomitean hallituksen kokouksessa 4.2.2020.
2. Reilu peli -asiakirjassa², joka on tarkentaa vastuullisuusohjelman mukaisia periaatteita. Päivitetty versio on hyväksytty Olympiakomitean syyskokouksessa 2021.
3. Olympiakomitean vastuullisuuskompassissa³, joka ohjaa henkilöstön ja hallituksen toimintaa muun muassa hyvässä hallinnossa. Se on hyväksytty Olympiakomitean hallituksessa 24.9.2019.

Lisäksi Olympiakomiteassa on koostettu Yhteinen tapa toimia -käsikirja, joka on Olympiakomitean sisäinen, henkilöstölle tarkoitettu ohjekirja, johon on koottu toimintalinjaukset muun muassa hyvään hallintoon liittyen. Yhteinen tapa toimia -käsikirja viittaa monilta osin edellä mainittuihin asiakirjoihin. Sen yhtenä tarkoituksena on helpottaa edellä mainittujen asiakirjojen periaatteiden löytymistä ja ymmärrettävyyttä sekä siten hyvän hallinnon periaatteiden noudattamista.

¹ Urheillaan ihmisiksi. Olympiakomitean vastuullisuusohjelma 2020–2024. Verkkoviite:

<https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2020/02/ee3bcc3b-urheiluyhteison-vastuullisuusohjelma-2020-2024.pdf>

² Reilu peli – urheiluyhteisön eettiset periaatteet. Päivitetty: 17.6.2020. Verkkoviite:

<https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2021/10/0dc2b00d-liite-3-reilu-peli-2021.pdf>

³ Olympiakomitean vastuullisuuskompassi. Käsikirja henkilöstölle ja hallitukselle. Verkkoviite:

<https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2019/10/9831dadc-suomen-olympiakomitean-vastuullisuuskompassi-2019.pdf>



Olympiakomitean säännöissä on asianmukainen viittaus hyvään hallintoon. Lisäksi edellä mainitut asiakirjat, joihin Olympiakomitea on omilla päätöksillään sitoutunut, kuvaavat kattavasti hyvän hallinnon periaatteita. Näitä asiakirjoja myös päivitetään ja kehitetään säännöllisesti.

Olympiakomiteassa on parhaillaan käynnissä prosessi yhdistyksen sääntöjen päivittämiseksi, mikä antaa mahdollisuuden sääntöjen tarkistamiseen tai täydentämiseen myös hyvän hallinnon osalta, mikäli siihen nähdään aihetta. Yhdistyksen jäsenistölle on jo lähtenyt tähän liittyen kysely, jolla selvitetään sääntöihin liittyviä muutostarpeita. Suunnitelmana on, että tarvittavat muutokset tehdään Olympiakomitean syyskokouksessa 2022. Samassa yhteydessä arvioidaan hallintosäännön päivitystarpeet.

2 Hyvän hallinnon periaatteiden toteutuminen huippu-urheiluyksikön johtajan valinnassa

Sääntöjen mukaan hallitus valitsee ja vapauttaa tehtävistään toimitusjohtajan esihenkilöalaiset. Huippu-urheiluyksikön johtajan valintaprosessia käsiteltiin Olympiakomitean hallituksessa 31.1.2022. Hallitus päätyi kokouksessaan yhteisesti siihen, ettei paikkaa panna avoimeen hakuun vaan tehtävää hoitaneelle Mika Lehtimäelle tehdään tarjous jatkokaudesta. Asiaa ei kuitenkaan kirjattu asianmukaisesti pöytäkirjaan. Olympiakomitean puheenjohtajisto ja toimitusjohtaja olivat tuolloin tietoisia Lehtimäen saamasta varoituksesta. Saatuun oikeudelliseen konsultaatioon nojaten katsottiin, että asiasta ei voitu informoida muuta hallitusta. Puheenjohtajisto kävi tämän jälkeen saamansa mandaatin pohjalta neuvottelut Lehtimäen kanssa ja sopimus hänen kanssaan julkistettiin 2.3.2022.

Olympiakomitean puheenjohtajisto ja toimiva johto toimivat ulkopuolisen juridisen neuvonannon tukemana tavoitellen mahdollisimman hyvin ja lainmukaisesti hallittua prosessia huomioiden varoitus, epäasialliseen käytökseen työpaikalla liittyvät salassapitovelvoitteet, työoikeus yleisesti, kyseessä olevan tehtävän vaatavuus sekä Olympiakomitean säännöt, hallintosääntö, muut ohjaavat asiakirjat ja vakiintuneet käytännöt. Näiden näkökohtien sovittamisessa yhteen onnistuttiin oikeudellisesta näkökulmasta.

On kuitenkin todettava, että on eettis-moraalisesti ongelmallista, että epäasiallisesta käytöksestä varoituksen saanut johtaja valitaan jatkamaan, ainakaan näin merkittävässä tehtävässä. Olympiakomitean vastuullisuusohjelman mukainen tavoite hyvässä hallinnossa on se, että ”hyvän hallinnon mukainen toimintamme herättää luottamusta ja tyytyväisyyttä, on osallistavaa ja takaa toiminnan laadun sekä jatkuvuuden. [...]” Edelleen toimenpiteissä on kuvattu: ”Toimimme läpinäkyvästi noudattaen sovittuja sääntöjä ja hyviä toimintatapoja.”

Huippu-urheiluyksikön johtajan valinnan osalta vastuullisuusohjelmamme mukainen tavoite siitä, että ”hyvän hallinnon mukainen toimintamme herättää luottamusta ja tyytyväisyyttä” ei toteutunut. Prosessin avoimuus ja läpinäkyvyys on toteutettu saadun juridisen konsultaation mahdollistamassa laajuudessa, joka tullaan kuitenkin vielä arvioimaan riippumattomassa selvityksessä.

Avoimuuden osalta työsuhteeseen liittyvät salassapitovelvoitteet ovat hyvin rajaavia. Tapauksessa olisi ehkä voitu toimia toisin, esimerkiksi: a) järjestämällä avoin haku tehtävään, b) löytämällä tapa, jolla varoitus olisi voitu kuvata hallitukselle, tai c) pyytämällä Lehtimäkeä kertomaan siitä itse hallitukselle.

Olympiakomitean hallitus on käsitellyt tapahtumia kokouksessaan 30.3., ja päättänyt muun muassa seuraavista korjaavista toimenpiteistä:

- Tilaamme riippumattomalta ulkopuoliselta taholta selvityksen, jossa arvioidaan Mika Lehtimäen tapaukseen liittyvää kokonaisuutta.
- Uudistamme Olympiakomitean sääntöjä ja huippu-urheilun johtamista.
- Toteutamme kyselyn häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä laajemmassa liikunnan ja urheilun verkostossa.



- Lisäämme Olympiakomitean hallituksen ja henkilöstön välistä yhteistyötä, käsittelemme henkilöstön hallitukselle osoittamat kysymykset ja järjestämme yhteisen keskustelutilaisuuden henkilöstön ja hallituksen välille.
- Lisäämme vastuullisuusviestintäämme ja kannustamme entistä voimakkaammin kaikkia Olympiakomiteassa tai urheiluyhteisössä häirintää tai epäasiallista käytöstä kokeneita tai havainneita henkilöitä ilmoittamaan asiasta.
- Kehitämme avoimuutta jäsenjärjestöviestinnässämme.
- Otamme tarvittavan lisäajan Huippu-urheiluyksikön uudelleen organisoitumista varten. Jatkamme automaattisesti kolmella kuukaudella niiden Huippu-urheiluyksikössä toimivien henkilöiden työsuhteita, joiden nykyinen työsuhde on katkolla 30.6.

Olympiakomitea tunnistaa, että nämä toimenpiteet ovat vasta alku, ja meidän täytyy löytää vieläkin vahvempia keinoja liikunnan ja urheilun uskottavuuden palauttamiseksi epäasiallisen käyttäytymisen ja häirinnän vastaisessa työssä.

Tapauksen Olympiakomitean sisäiseksi käsittelemiseksi on järjestetty keskustelutilaisuus 28.3. puheenjohtajan ja työntekijöiden kesken. Hallitus ja henkilöstö järjestivät yhteisen tilaisuuden 8.4. Lisäksi työntekijöiden kesken on järjestetty 31.3., 5.4., 7.4. ja 12.4. keskustelutilaisuudet. Näissä tilaisuuksissa henkilöstö on voinut tuoda esille huoliaan ja kehitysjatoksiaan liittyen kyseessä olevaan tapaukseen ja Olympiakomitean työyhteisön toimintaan yleisesti.

Olympiakomitean jäsenistölle on järjestetty tiedotustilaisuus 6.4., minkä lisäksi jäsenistölle järjestetään toinen laajempi keskustelutilaisuus 2.5.

Selvityspyynnön aiheena olevan tapauksen keskeiset vaiheet:

1. Mika Lehtimäen epäasiallinen käytös
2. Epäasiallisen käytöksen kohteiden ilmoitus epäilystä epäasiallisesta käytöksestä 28.-29.9.2021
3. Epäasiallisen käytöksen selvitystyö 28.9.-6.10.2021
4. Työnantajan seuraamus: kirjallinen varoitus 7.10.2021
5. Olympiakomitean hallituksen keskustelu jatkosopimusneuvotteluiden käynnistämisestä Lehtimäen kanssa 31.1.2022 (muulle hallitukselle ei kerrottu Lehtimäen syksyllä saamasta varoituksesta yksityisyyden ja henkilösuojan vuoksi)
6. Puheenjohtajiston jatkosopimusneuvottelut Lehtimäen kanssa helmikuussa (puheenjohtajisto oli tietoinen Mika Lehtimäen varoitukseen johtaneesta prosessista ja siihen liittyvistä tapahtumista)
7. Puheenjohtajiston keskustelut 28.2.2022 Lehtimäen kanssa varoituksen vaikutuksesta Lehtimäen käyttäytymiseen
8. Lehtimäen jatkosopimuksen julkistus 2.3.2022
9. Lehtimäen varoituksen nouseminen julkisuuteen 24.3.2022
10. Seurannut laaja julkinen keskustelu epäasiallisesta käytöksestä ja Mika Lehtimäen valinnasta

3 Vastuullisuusohjelman toteuttaminen Olympiakomiteassa

Olympiakomitea noudattaa Urheiluyhteisön vastuullisuusohjelmaa. Ohjelman päävastuualueet ovat hyvä hallinto, turvallinen toimintaympäristö, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, ympäristö ja ilmasto sekä antidoping.

Vastuullisuusohjelma sitoo kaikkia Olympiakomitean työntekijöitä ja luottamushenkilöitä. Edellytykset



yhteiselle toteutukselle luodaan perehdytyksillä ja muulla vastuullisuusohjelman yhteisellä käsittelyllä. Jos joku työntekijä tai luottamushenkilö ei toteuta vastuullisuusohjelmaa, tästä koituu seuraamuksia sen mukaisesti, millä tasolla vastuullisuusohjelman periaatteita on rikottu⁴.

Vastuullisuusohjelmasta on pidetty useita esittelyjä ja koulutuksia henkilöstölle. Vastuullisuusohjelma on yleisesti Olympiakomitean työyhteisössä hyvin ymmärretty ja hyväksytty asiakirja.

Vastuullisuusohjelmasta on päättänyt Olympiakomitean hallitus. Vastuullisuusohjelmaa täydentävät Reilu peli -asiakirja ja Vastuullisuuskompassi (kts. tämän asiakirjan ensimmäinen osio). Nämä ovat osa työyhteisön yhteisiä pelisääntöjä.

Eryteisesti turvallista toimintaympäristöä edistetään ja seurataan Olympiakomiteassa henkilöstökyselyillä, henkilöstön hyvinvointiryhmän toiminnalla ja epäasialliseen käytökseen puuttumisen mallilla. Turvallista toimintaympäristöä ja sen edistämistä pidetään esillä henkilöstön yhteisissä tilaisuuksissa.

Eryteisesti tasa-arvoa edistetään ja seurataan Olympiakomiteassa

- sukupuolikiintiöillä hallituksessa,
- mahdollisimman tasaisen sukupuolijakauman huomioimisessa eri tilaisuuksissa sekä työhön ja päätöksentekoon liittyvissä ryhmissä,
- tasa-arvolukujen keräämisellä,
- epäasialliseen käytökseen puuttumisen toimintamallilla.

Tasa-arvon edistämistä Olympiakomitean sisäisesti tukevat myös järjestön ulkoiset toimet, joita ovat esimerkiksi tasa-arvohankkeet ja aiheesta liikunta- ja urheiluyhteisölle säännöllisesti järjestettävät vastuullisuuslinikat. Olympiakomitean toimitusjohtaja on myös jäsen Euroopan Olympiakomiteoiden (EOC) tasa-arvovaliokunnassa.

Vastuullisuuteen liittyvissä kysymyksissä henkilöstö (ja hallituksen jäsenet) voivat olla yhteydessä tilanteen mukaan esimerkiksi Olympiakomitean toimitusjohtajaan, juristiin, hr-päällikköön, vastuullisuuspäällikköön tai henkilöstön yt-edustajiin.

Lisäksi Olympiakomitea edistää vastuullisuusohjelman toteuttamista muualla liikunta- ja urheiluyhteisössä viestinnällä, järjestämällä koulutuksia, antamalla päivittäistä juridista ja hyvään hallintoon liittyvää neuvontaa sekä tarjoamalla materiaaleja, oppaita ja verkkokoulutuksia.

Olympiakomiteassa on tehty paljon vastuullisuustyötä ja Olympiakomiteassa on vastuullisuustyön vahvoja asiantuntijoita. Olympiakomiteassa on suhtauduttu näihin asioihin vakavasti jo ennen viime viikkojen vilkasta julkista keskustelua. Mediakeskustelussa työnantaja on sidottu noudattamaan lainsäädännön velvoitteita viestinnän osalta, mutta Olympiakomitea on pyrkinyt avaamaan tilannetta mahdollisimman avoimesti. Olympiakomitea tulee tekemään töitä luottamuksen palauttamiseksi, läpinäkyvyyden lisäämiseksi ja vastuullisuuden edistämiseksi. Tarkemmat toimenpiteet selviävät lähiaikoina.

4 Puuttuminen epäasialliseen käytökseen Olympiakomiteassa

Olympiakomiteassa on selkeä ja käytössä oleva puuttumismalli epäasiallisen käytöksen tilanteisiin. Puuttumismalli toimii myös Mika Lehtimäen tapauksessa. Kun tieto epäasiallisesta käytöksestä tuli Olympiakomitean tietoon asianosaisilta, asiaan reagoitiin välittömästi, ja käsittelyn lopputuloksena annettu varoitus annettiin noin kahden viikon kuluttua asian käsittelyyn ottamisen jälkeen puuttumismallin mukaisessa prosessissa.

Vastuullisuus on yksi Olympiakomitean viidestä arvosta. Jokainen työntekijä on sitoutunut toimimaan

⁴ Olympiakomitean seuraamusikäytännöt perustuvat työlänsäädäntöön.



eettisten periaatteidemme mukaisesti ja näiden periaatteiden jatkuvaan kehittämiseen. Jos työntekijä ei toimi vastuullisesti, kuten Mika Lehtimäen kohdalla ilmeni, siitä koituu seuraamuksia.

Konkreettisia keinoja, joilla epäasialliseen käytökseen puututaan, sitä seurataan ja ehkäistään ovat henkilöstökyselyt, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyt, hyvinvointiryhmä, anonymi ilmoituslomake ja yhteydenottomahdollisuus henkilöstöhallintoon sekä henkilöstön työyhteisöasioiden edustajiin. Epäasialliseen käytökseen puuttumisen malli on päivitetty tammikuussa 2021. Teemoja pidetään säännöllisesti esillä työyhteisön tilaisuuksissa. Koko liikuntayhteisölle (myös Olympiakomitealle) on koottu työkaluja epäasialliseen käytökseen puuttumiseen Olympiakomitean verkkosivuille⁵.

Osana Vastuullisuusohjelmaa ja sitä myötä turvallisen toimintaympäristön rakentamista Suomen Olympiakomitean kevätkokous 2021 hyväksyi vakavien eettisten rikkomusten yhteisen kurinpitojärjestelmän, joka tuli voimaan 1.1.2022. Olympiakomitean lisäksi tässä vaiheessa järjestelmään on liittynyt noin 30 jäsenjärjestöä. Järjestelmä sitoo muun muassa Olympiakomitean luottamushenkilöitä ja työntekijöitä. Järjestelmän kurinpitomääräyksiä ei kuitenkaan pysty soveltamaan takautuvasti ennen 1.1.2022 tapahtunutta.

Puuttuminen epäasialliseen käytökseen on kuvattu yleisellä tasolla Olympiakomitean vastuullisuuskompassissa, joka on järjestön toimintaa hallituksen hyväksymänä (24.9.2019) ohjaava asiakirja. Vastuullisuuskompassin osiossa 5 todetaan muun muassa seuraavasti:

- ”5.1 Autamme toisiamme toimimaan vastuullisuuskompassin periaatteiden mukaisesti. Kompassin täytäntöön panossa ja seurannassa meillä on kollektiivinen vastuu ja velvollisuus.
- 5.2 Jokaisella on velvollisuus ilmoittaa, jos epäilee kompassin vastaista toimintaa.
- 5.3 Vastuullisuuskompassia koskevissa vakavissa rikkomuksissa ilmoitamme väärinkäytöksistä esimiehelle. Jos kyseessä on esimiehen rikkomus, ilmoitamme väärinkäytöksestä yhden yli periaatteella.
- 5.4 Rikkomuksen vakavuuden mukaan seurauksena voi olla täydennyskoulutus, esimiehen puhuttelu, huomautus, varoitus tai työsuhteen purku.

Kohta 5.4 on tarkennettavissa niin, että työsuhde voidaan purkaa irtisanomisajan puitteissa tai välittömästi.

Toimintamalli työntekijälle väärinkohtelutilanteissa on kuvattu Olympiakomiteassa pelataan reilusti -ohjeistuksessa⁶. Ohjeistuksesta käy esille, miten toimia, jos kuka tahansa työyhteisön jäsen kokee tai havaitsee väärinkohtelua (eli esimerkiksi häirintää tai epäasiallista käytöstä).

Mika Lehtimäen tapauksessa toimitusjohtaja, hr-päällikkö, puheenjohtajisto ja ulkopuoliset juristit harkitsivat tapausta, ja kokonaisuus huomioiden päätyivät siihen, että oikea seuraus on kirjallinen varoitus.

Helsingissä 13.4.2022

OLYMPIAKOMITEAN HALLITUS

Jan Vapaavuori
puheenjohtaja

Mikko Salonen
toimitusjohtaja

⁵ Olympiakomitean verkkosivut: Epäasialliseen käytökseen puuttuminen. Verkkoviite: <https://www.olympiakomitea.fi/olympiakomitea/vastuullisuus/turvallinen-toimintaymparisto/epaasialliseen-kaytokseen-puuttuminen/>

⁶ Pelataan reilusti -ohjeistus (2021) Verkkoviite: <https://www.olympiakomitea.fi/uploads/2021/03/ef00eeec-okn-ohje-hairintaan-puuttumiseen.pdf>