

sia kahden vuosikymmenen aikana, ja markkinoiden kuntakohtaiset erityispiirteet ovat suuria. Kaavoitusopimukset ovat muuttamassa toimintaympäristöä, ja alueelliset vaatimukset raakamaamarkkinoiden toimivuudelle vaihtelevat. Näistä kaikista olisi tarpeen saada tutkimustietoa poliittisen päätöksenteon ja rakennusalan yritysten käyttöön.

### **Hintasuhde arviointimenetelmänä**

Onko hintasuhde käyttökelpoinen myös arviointimenetelmänä, kuten Maanmittauslaitoksen arviointisuosituksessa kerrotaan? Kuva 2 antaa asiasta ristiriitaista tietoa. Toisaalta hintasuhteeltaan vakaita osa-alueita esiintyy. Toisaalta koko Vantaan ja Espoon alueella hintasuhteen hajonta on hyvin suurta, ja tästä hajonnasta puolet voidaan selittää kaavoituksen ym. avulla.

Oletan, että hintasuhde on käytännön arvioinnissa yleinen intuitiivinen malli. Tietääkseni sitä ei kuitenkaan käytetä arviointiläusannon perustelemiseen, ikään kuin intuitiivista menetelmää pidettäisiin (virheellisesti) epätieteellisenä. Todennäköisesti hintasuhdemenetelmä kalibroituksi itsestään, jos sitä ryhdyttäisiin käyttämään tietoisesti ja kirjallisessa muodossa.

Hintasuhdemallin käyttökelpoisuus paranisi, jos sitä tutkittaisiin systemaattisesti. Tähän artikkeliin sisältyvän suppean empiirisen osan perusteella käytännön hintasuhdemenetelmän ohjeena voi mainita seuraavaa:

Vertailukauppojen, joille hintasuhde lasketaan, tulee olla edustavia. Tärkein valintaperuste on vertailukauppojen yleiskaavallinen samankaltaisuus. Myös sijainti tiestöön ja valmiiseen kaupunkirakenteeseen nähden pitäisi olla samankaltainen. Hintasuhdemenetelmän suuri etu on siinä, että vertailukauppojen ajallinen tuoreus ja makrosijainti eivät ole kovin tärkeitä, sillä näistä seikoista johtuva vaihtelu tulee näkyviin tontinhintojen kautta.

Kiitän artikkeliä kommentoineita asiantuntijoita.

**Kirjoittaja on tekniikan  
lisensiaatti, joka tutkii  
kiinteistöarviointia  
Maanmittauslaitoksessa.  
Sähköposti risto.peltola@  
maanmittauslaitos.fi.**

## **VETURIMIES**

### **NIIN HELPPOA, NIIN VAIKEAA**

Olipa kerran aika, jolloin johtajat valittiin virka-aseman ja -iän mukaan. Esimerkiksi kaupungin teknisenä johtajana ei voinut olla muu kuin kaupungininsinööri tai -arkkitehti. Eräissäkin kaupungissa se oli arkkitehti, ja mitä suurempia ongelmia virastossa oli, sitä varmemmin hänen ovellaan paloi punainen valo. Hän piirsi kaupungin asemakaavaa.

Onko nyt kaikki hyvin? Olin äskettäin naapuriviraston johtajan läksiäisissä. Puheita pidettiin ja kunniamerkki jaettiin. Mutta kun boolia oli otettu vähän enemmän, niin alkoivat toisenlaiset puheet. Johtaja johti vain sähköpostin ja kokousten välityksellä. Kahvilla hän ei käynyt, yhteisiin rientoihin ei ottanut osaa eivätkä kaikki nuorimmat työntekijät olleet häntä koskaan nähneetkään. Toisessa kaupungissa olevassa alayksikössään hän oli käynyt kuuden vuoden aikana kaksi kertaa. Hän oli hallintomies. Hesarissa juuri kirjoitettiin, että johtamiskulttuuri on siirtymässä siihen suuntaan, pois päin ihmisistä.

Mikä johtamisessa on niin vaikeaa, vaikka sen pitäisi olla perimmältään hyvin yksinkertaista? Olisiko se siinä, että hyvä johtaja ja johtaminen ei ole yksikäsitteinen asia. Vänrikki Koskelasta ei olisi ollut Marskin paikalle, mutta ei Marskistakaan olisi ollut Koskelan paikalle. Ainakaan kaikki nimittäjät eivät vielääkään ymmärrä tätä asiaa, vaan valitsevat ehkä oikeita miehiä, mutta väärille paikoille.

Kun armeijasta puhe tuli, niin se on johtamisen laboratorio ja korkeakoulu. Siellä ymmärretään, että johtaja pystyy johtamaan enimmillään vain noin kuutta miestä. Ei kai Marskikaan juuri sen useampaa kenraalia käskyttänyt ja sen verran miehiä ketjun alaan alikersantillakin on. Mutta siviilissä voi olla ison yksikön johtaja, joka ilmoittaa, että ”täällä on vain yksi johtaja ja se olen minä. Muut ovat minun alaisiani.”

Johtamista ei kai vielääkään mielletä aina työksi, jonka ei tarvitse olla kauhean lähellä substanssitoimintaa. Liike-elämässä tämä on tajuttu. Mies voi siellä hypätä terästehtaan johtajasta jäätelötehtaan johtajaksi tietämättä mitään enempää teräksen kuin jäätelönkään valmistamisesta. Valtion virastoissa ammattikuntaetuksista pidetään sen sijaan tiukasti kiinni. Maanmittauslaitoksen johtajana voi olla varatuomari, mutta minkään oikeuslaitoksen yksikön johtaja ei voi olla maanmittari. Eikä koulun rehtorina voi olla muu kuin opettaja tai sairaalan johtajana muu kuin lääkäri. Mutta sitä saa mitä pyytää. Sekä

koulu- että sairaalamaailmoista kuuleekin karneita kertomuksia siitä, mihin joudutaan, kun ei osata: opettaja tai lääkäri ei olekaan johtaja. Olipa sairaalan potilas tai hoitaja, niin kaikki todistavat yhdenmukaisesti, että suuri osa sairaanhoidon kustannuksia valuu heikkoon organisaatioon ja johtamiseen. Tuttavani oli kaksi viikkoa sairaalassa ja sanoi sen jälkeen, ettei hän lopulta tiennyt, oliko hän enemmän sairas varsinaisen sairautensa takia, vaiko siitä aggressiosta, mikä hänelle syntyi, kun hän sitä hommaa katseli.

Kaikenlaiset konsultit ovat löytäneet johtamisesta itselleen kultakaivoksen. Markkinoille ilmestyy säännöllisin väliajoin uusia oppeja, jotka eivät taida olla paljon muuta kuin uusia miniä vanhoille asioille. Ja johtajia koulutetaan jos jonkinlaisilla kursseilla, mutta muuttuuko ihminen niillä? Eräskin maanmittauslaitoksen isoherra pistettiin aikanaan sellaiselle kurssille, jossa hänen piti oppia ottamaan huomioon muidenkin mielipiteet. Kurssin seuraus oli, että muut oppivat ottamaan huomioon hänen mielipiteensä. Minä luulen, ettei hyvää johtamista voi oppia, vaan se on ihmisen luontainen ominaisuus, joka joko on taikka ei ole. Mitähän johtajataidon kursseja Hitler kävi?

Se, että joku johtaa, on luonnollista. Kollektiiviseen päätöksentekoon, siihen ”iän ikuisen hiertämisen kautta siunaukselliseen yhteisymmärrykseen” en usko ollenkaan. Joku johtaa jo hiekkalaatikollakin ja on ”johtajatyyppi”, mutta hän ei olekaan välttämättä enää johtaja työelämässä. ”Johtajatyyppi” käsite voi olla pettävä. Ajattelen tässä pariakin tuttavaani, joista on vaikea kuvitella, että he olisivat olleet hiekkalaatikkojohtajia ja joiden johtajataidoista en olisi lyönyt ropoakaan vetoa vielä teekkariaikanakaan. mutta niinpä he vain ovat isojen virastojen päälliköitä.

Hallinnon kaksiosainen ja omia osiaan korville lyövä määrittelyminen on helppoa, mutta miten määritteli johtamisen? Niinkö, että ”johtaminen on sitä, että käytät 70 % ajastasi saadaksesi sen viimeisen 30 % väestä tuottamaan jotakin tulosta palkkansa eteen. Loppu työstä meneekin sitten ihan itsestään.” Vai niinkö, että hyvällä johtajalla on järki ja sydän oikeassa balanssissa (naisen määritelmä!). Ihan hyvä määritelmä, mutta eivät varmaan kaiken kattavia.

Huomaan, että mitä enemmän tätä kirjoittaa, sitä vaikeampi johtamisesta on selvää saada. Pitäisikö otsikkoakin jo muuttaa?