

Oikaisuvaatimus työvoimapalvelujen henkilöasiakaspalvelujen palvelupäällikön viran täyttämistä koskevaan päätökseen

KH 30.06.2025 § 265
501/01.01.01.00/2025

Valmistelija Elinvoima- ja työllisyysjohtaja Janne Weander,
janne.weander@savonlinna.fi; henkilöstöpäällikkö Virve Silvennoinen, puh.
044 417 4060, virve.silvennoinen@savonlinna.fi, vs. hallintojohtaja-
kaupunginlakimies Roosa Aaltonen, puh. 050 401 7788,
roosa.aaltonen@savonlinna.fi

Selostus [REDACTED] on tehnyt oikaisuvaatimuksen Elinvoima- ja
työllisyysjohtaja Janne Weanderin viranhaltijapäätöksestä 03.06.2025 §
42/2025 Työvoimapalvelujen henkilöasiakaspalvelujen palvelupäällikön
viran täyttäminen.

Kuntalain 137 §:n mukaan oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös
on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös
välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen. Kuntalain 138 §:n
mukaan oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen
tiedoksisaannista. Päätös on annettu oikaisuvaatimuksen tekijälle tiedoksi
sähköpostitse 5.6.2025 ja oikaisuvaatimus on toimitettu sähköpostilla
Savonlinnan kaupungin kirjaamoon 18.6.2025. Sähköisestä asiointista
viranomaistoiminnassa annetun lain 19 §:n mukaan tavallista sähköistä
tiedoksiantoa noudattaen asiakirja katsotaan annetun tiedoksi kolmantena
päivänä viestin lähettämisestä, jollei muuta näytetä. Oikaisuvaatimuksen
tekijä on asiassa asianosainen ja oikaisuvaatimus on tehty määräajassa,
joten oikaisuvaatimus on käsiteltävä.

Oikaisuvaatimuksen sisältö ja perustelut

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii henkilöasiakaspalvelujen
palvelupalvelupäällikön viran täyttämistä koskevan päätöksen uudelleen
tarkastelua sekä uutta arviointia ansioituneimmista hakijoista. Lisäksi hän
vaatii yritys-, koulutus- ja työelämän palvelut palvelupäällikön viran
täyttämistä koskevan päätöksen uudelleen tarkastelua sekä uutta
arviointia.

Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan hakumenettely ei ole ollut
yhdenvertainen ja tasapuolinen, koska haastatteluun osallistui vain
elinvoima- ja työllisyysjohtaja. Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijän
näkemyksen mukaan ansiovertailussa ja pisteytyksessä ei ollut huomioitu
kaikkia koulutuksia ja työkokemusta, joita molempien tehtävien ansioitunut
hoitaminen edesauttaa. Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä väittää, että
pisteytys ei ollut oikeudenmukainen ja, että pisteytyksessä ja
ansiovertailussa oli puutteita.

Oikaisuvaatimuksen tekijä väittää, että henkilöstöasiakaspalvelupäällikön
kelpoisuusvaatimuksena on ollut vähintään 3–5 vuoden työkokemus,
mielellään työhallinnon tehtävistä.

Perustelut

Oikaisuvaatimuksen tekijä perustelee vaatimuksiaan seuraavin perustein.
Hänen mukaansa henkilöasiakaspalvelun palvelupäällikön valintaa
koskevassa päätöksessä olisi vertailtu ja ilmoitettu ansioituneet henkilöt
sekä henkilöasiakaspalveluihin ja yritys-, koulutus- ja työvoimapalvelujen

palvelualueille. Hakumenettelyssä on ollut moitittavaa, koska haastattelukysymykset ei olleet kaikille samat. Ansiovertailun ja pisteytyksen osalta oikaisuvaatimuksen tekijä katsoo, että hänen koulutuksistaan puuttuvat ammatillisen opettajan AmO -koulutus ja pätevyys sekä yrittäjän/johtamisen erikoisammattitutkinto sekä esim. digitaalisen liiketoiminnan kehittäjä -koulutus. Oikaisuvaatimuksen tekijä väittää myös, että hänen työkokemustaan (yrittäjänä, toimitusjohtajana, opettajana ja asiantuntijana) sekä kehittämistyötään ei ole huomioitu. Lisäksi hänen mukaansa kokemus esihenkilötyöstä on ilmoitettu pisteytyksessä väärin.

Oikaisuvaatimuksen tekijä kokee, että elinvoima- ja työllisyysjohtaja ei ollut kiinnostunut hänen konkreettisista kehittämistyöstänsä ja tuloksista eikä verkostoitumis- ja sidosryhmäosaamisesta. Ansiovertailusta ja pisteytyksestä ei haastattelun kohdalla ollut kriteeristöä, minkä perusteella pisteet muodostuvat. Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan haastattelu painottui case-tyyppisiin tilanteisiin.

Lisäksi hän väittää, että koko hakumenettelystä puuttuu yhdenvertaisuus, avoimuus sekä läpinäkyvyys: osaavia ja koulutettuja hakijoita on sivuutettu. Perustelut valinnoille ovat ontuvia eivätkä perustu oikeudenmukaisesti koulutukseen, osaamiseen ja kokemukseen.

Oikaisuvaatimuksen käsittely

Asian tausta

Savonlinnan kaupungin työllisyyspalveluja koskevat yhteistoimintaneuvottelut käytiin 24.1.2025-17.3.2025 välisenä aikana. Neuvottelujen seurauksena osa nykyisistä tehtävistä lakkautettiin, tehtävänkuvia ja -nimikkeitä ja palvelusuhteen ehtoja muutettiin. Kaupunginhallitus käsitteli yhteistoimintaneuvottelujen päättämisen kokouksessaan 24.3.2025 § 89. Savonlinnan kaupunginhallitus perusti kokouksessaan 5.5.2025 § 166 työn uudelleenorganisoinnin perusteella uusia virkoja, jotka vastaavat paremmin työvoimapalvelujen tarpeita. Savonlinnan seudun työllisyysalueelle perustettiin kolme palvelualueita, joista yksi on henkilöasiakaspalvelut. Henkilöasiakaspalvelut - palvelualueen johtamis- ja esihenkilötehtävien hoitamiseksi palvelualueelle perustettiin palvelupäällikön virka. Kaupunginjohtaja myönsi ko. viralle täyttöluvan.

Palvelupäällikön valinnassa käytettiin liikkeen luovutuksen jälkeistä ns. sisäistä kartoitusta, joka on käsitelty em. yhteistoimintaneuvotteluissa. Virka ei ole ollut julkisesti haettavana. Koska useamman viranhaltijan virka lakkasi työllisyyspalveluja ja työllisyysaluetta koskevan toiminnan ja tehtävien uudelleenorganisoinnin johdosta, oli perusteltua selvittää sisäisessä kartoitusmenettelyssä käytyjen yhteistoimintaneuvottelujen piirissä olevien viranhaltijoiden halukkuus avoinna olevaan virkaan. Palvelupäällikön virkaan oli voinut ilmaista kiinnostuksensa henkilö, joka on virkasuhteessa Savonlinnan kaupungin työllisyyspalveluissa tai Savonlinnan seudun työllisyysalueella. Sisäinen kartoitus toteutettiin ajalla 8.4.-25.4.2025. Avoimista viroista lähettiin suoraan tieto sähköpostilla kartoituksen kohteena oleville henkilöille. Ilmoittautuminen tuli tehdä määräajassa 25.4.2025 klo 12.00 mennessä Kuntarekry -palveluun sähköpostilla lähetetyn linkin kautta.

Palvelupäällikön viran kelpoisuusvaatimuksena on tehtävään soveltuva korkeakoulututkinto. Eduksi katsottiin: Vähintään 3-5 vuoden työkokemus, mielellään työhallinnon tehtävistä, kokemus esihenkilötyöstä ja verkostoyhteistyöstä, hyvät vuorovaikutus- ja viestintätaidot,

kehittämishakuinen ja oma-aloitteinen työote sekä palvelualueen toiminnan ja asiakasprosessien tuntemus. Virkaa täytettäessä tulee varsinaisten kelpoisuusehtojen lisäksi ottaa huomioon perustuslain 125 §:ssä säädetyt yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin eli taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Määräaikaan mennessä henkilöasiakaspalvelujen palvelupäällikön virkaan ilmaisi kiinnostuksensa 10 hlöä. Kaikki täyttivät kelpoisuusvaatimuksen tehtävään soveltuvan korkeakoulututkinnon osalta. Kartoitukseen saapuneet hakemukset/CV:t käytiin läpi ja kaikki ilmoittautuneet haastateltiin. Ansiovertailu on laadittu. Elinvoima- ja työllisyysjohtaja Janne Weander on tehnyt henkilöasiakaspalvelujen palvelupäällikön viran täyttämistä viranhaltijapäätöksen 3.6.2025 § 42/2025.

Asian arviointi

Oikaisuvaatimuksen johdosta todetaan seuraavaa:

Oikaisuvaatimus koskee Elinvoima- ja työllisyysjohtaja Janne Weanderin viranhaltijapäätöstä 03.06.2025 § 42/2025, jossa on kyse työvoimapalvelujen henkilöasiakaspalvelujen palvelupäällikön viran täyttämistä.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on kuitenkin oikaisuvaatimuksessaan vaatinut myös yritys-, koulutus- ja työelämän palvelut palvelupäällikön valintaa koskevan päätöksen uutta tarkastelua ja arviointia. Em. päätöksen osalta oikaisuvaatimusta ei tutkita, koska yritys-, koulutus- ja työelämän palvelut palvelupäällikön valintaa koskeva päätös on erillinen päätös ja siksi siihen olisi tullut hakea erikseen oikaisua oikaisuvaatimusajan puitteissa. Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijän väite siitä, että henkilöasiakaspalvelun palvelupäällikön viran täyttämistä koskevassa päätöksessä olisi myös ilmoitettu ansioituneet henkilöt sekä henkilöasiakaspalveluihin että yritys-, koulutus- ja työelämän palvelujen palvelupäälliköiksi, on virheellinen. Yritys-, koulutus- ja työelämän palvelujen palvelupäällikön osalta on tehty erillinen päätös.

Henkilöasiakaspalvelujen palvelupäällikön valintaa koskevasta haastattelusta todetaan seuraavaa. Haastattelun kysymysrunko on ollut kaikille samanlainen. Tarvittaessa on kysytty ko. aihepiiriä koskevia täsmentäviä kysymyksiä. Haastattelussa on erityisesti painotettu hakijoiden taitoa ja kykyä kokonaisuutena suhteessa tehtävän vaatimuksiin. Kysymykset ovat sisältäneet myös ns. case -tyyppisiä tilanteita, jotka liittyvät suoraan palvelupäällikön tehtäviin ja vastuisiin. Näiden kysymysten osalta on nimenomaisesti kartoitettu haastateltavan henkilökohtaisia ominaisuuksia, kykyä ja taitoa toimia menestyksekkäästi palvelupäällikön tehtävässä ja ratkaista konkreettisia esihenkilötyössä vastaan tulevia tilanteita. Case-tilanteet koskivat mm. johtamistapaa, päätöksentekokykyä, paineensietokykyä, muutosjohtamista, palvelun laatua ja vaikuttavuutta, valmentavaa johtajuutta, strategista viestintää, sidosryhmäsuhteiden ylläpitoa, asiakaslähtöisyyttä, tuloksellisuutta, taloudenhallintaa, prosessikehittämistä, palautetta, työn organisointia, esihenkilötyön haastavia tilanteita ja ratkaisukeskeisyyttä. Arvioinnissa kiinnitettiin erityisesti huomiota siihen, millä tavoin hakija kykenee ratkaisemaan tilanteen omien taitojen ja kykyjen sekä osaamisen avulla.

Palvelupäällikön valinnasta vastaava viranhaltija elinvoima- ja työllisyysjohtaja on osallistunut kaikkiin haastatteluihin. Sillä, että henkilöstöpäällikkö ei ole ehtinyt osallistua kaikkiin haastatteluihin, ei ole merkitystä valinnan kannalta. Joka tapauksessa jokainen hakija on käyty yhdessä henkilöstöpäällikön kanssa läpi.

Oikaisuvaatimuksen tekijän osalta on huomioitu pisteytyksessä korkeampina pisteinä ylempi korkeakoulututkinto. Muu koulutus ja osaaminen on otettu huomioon haastattelussa. Työhallinnon kokemuksen (vajaa 3 vuotta) lisäksi on huomioitu myös muu relevantti työkokemus. Kehittämishakuinen ja oma-aloitteinen työote sekä palvelualueen toiminnan ja asiakasprosessien tuntemus on arvioitu haastattelun perusteella. Pisteytyksessä huomioitu esihenkilökokemus perustuu hakemuksessa annettuihin tietoihin. Hakemuksessa mainitaan kohdassa Yrittäjä, toimitusjohtaja esihenkilönä toimiminen 10:lle henkilölle ajanjaksolla 1.9.2006-31.6.2011. Hakemuksessa ei ole em. mainituin tavoin yksilöity, onko kohdissa: Fysioterapeutti: "vastaava fysioterapeutti" ja Kasvattaja, ohjaaja "lastensuojelutyötä, vastaavana" ollut kyse esihenkilötehtävistä. Oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös on tehty hakemusten, haastattelujen ja ansiovertailun perusteella, eikä niitä voi täydentää oikaisuvaatimusvaiheessa.

Oikaisuvaatimuksessa mainitulla infotilaisuudella ei ole ollut vaikutusta oikaisuvaatimuksen kohteena olevaan päätökseen.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on väittänyt, että koko hakumenettelystä puuttuu yhdenvertaisuus, avoimuus sekä läpinäkyvyys: osaavia ja koulutettuja hakijoita on sivuutettu. Hänen mukaansa perustelut valinnoille ovat ontuvia eivätkä perustu oikeudenmukaisesti koulutukseen, osaamiseen ja kokemukseen.

Em. osalta todetaan, että vertailtaessa hakijoita perustuslain 125 §:n 2 momentin perusteella, on nimitysperusteita arvioitava kokonaisuutena, jossa koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon myös hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Arvioitaessa taitoa ja kykyä kokonaisuutena, henkilökohtaisena suorituskynä ilmenevä kyvykkyys voi tapauskohtaisesti olla virantäytössä koulutusta ja käytännön kokemusta painavampi peruste. Tämä lähtökohta on myös vahvistettu oikeuskäytännössä (KHO 2005:44).

Molemmat yksityiskohtaiseen ansiovertailuun valitut Asikainen ja Astikainen täyttivät asetetun kelpoisuusehdon soveltuvasta korkeakoulututkinnosta. Lisäksi heillä on kokemusta työhallinnon tehtävistä. Kokonaisarvion perusteella palvelupäällikön tehtävään selkeästi kaksi ansioituneinta olivat Kalle Asikainen ja Anna Astikainen. Heillä on kykyä ja taitoa asemoitua palvelupäällikön tehtävään, joka edellyttää kykyä johtaa henkilöstöä ja toimintaa. Heillä on tehtävään tarvittavat esihenkilötaidot ja johtamisosaaminen. Lisäksi heillä on muita hakijoita enemmän esihenkilötyöhön tarvittavaa eteenpäin suuntaavaa strategista osaamista, joka on keskeistä palvelupäällikön tehtävässä. Vaikka Asikaisella ja Astikaisella ei ole eniten työkokemusta työhallinnon tehtävistä, heillä molemmilla on vahvaa näkemystä palvelujen, asiakasprosessien ja henkilöstön kehittämisestä sekä osaamista muutoksen johtamisesta. Lisäksi vuorovaikutus- ja viestintätaidoissa heillä on muihin nähden strateginen viestintäote ja kykyä viestiä kohderyhmälähtöisesti ja ylläpitää eri verkosto- ja sidosryhmäsuhteita.

Henkilöasiakaspalvelujen palvelupäällikön sisäisessä kartoituksessa on toimitettu yhdenvertaisesti, avoimesti ja läpinäkyvästi. Palvelupäällikön valintaa koskeva päätös on perusteltu ja palvelupäällikön valinta perustuu kokonaisarvioon.

Toimivalta	Kuntalaki 134 §
Esittelijä	Kaupunginjohtajan 2. sijainen Roosa Aaltonen
Päätösehdotus	Kaupunginhallitus päättää hylätä oikaisuvaatimuksen selostusosassa esitetyillä perusteilla. Lisäksi kaupunginhallitus päättää, että yritys-, koulutus- ja työelämän palvelut palvelupäällikön viran valintaa koskevaa oikaisuvaatimusta ei tutkita.
Käsittely	Henkilöstöpäällikkö selosti asiaa kaupunginhallitukselle.
Päätös	Päätösehdotus hyväksyttiin.
Tiedoksi	Oikaisuvaatimuksen tekijä