

## Hyvinvointijohtajan viran täyttäminen

Kunnanhallitus 19.06.2023 § 127  
180/01.01.01.01/2023

Valmistelija Kunnanjohtaja

Asian tausta Juuan kunnassa on ollut auki haku hyvinvointijohtajan vakituiseen virkaan. Perustuslaissa säädettyjen yleisten kelpoisuusehtojen lisäksi kunnanhallitus on asettanut erityisiksi kelpoisuusehdoiksi seuraavat asiat:

Hyvinvointijohtajalta edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, hyvinvoinnin- ja kulttuurin toimialan tuntemusta sekä tuloksellista näyttöä johtamistyöstä.

Määräaikaan mennessä saapui yhdeksän hakemusta.

Vain niiden henkilöiden hakemukset otettiin tarkempaan vertailuun, jotka olivat toimittaneet hakemuksensa liitteineen perille määräaikaan mennessä. Hakuilmoitukseen oli kirjattu, että sähköiseen hakemukseen tulee liittää opinto/tutkintotodistukset ja muut kelpoisuuden osoittavat asiakirjat sekä työtodistukset. Ilman näitä todistuksia ansiovertailua ei olisi voitu tehdä kattavasti. Puutteellisia hakemuksia kehoitettiin täydentämään ennen hakuajan päättymistä.

Hakuajan päättymisen jälkeen kunnanhallitus arvioi kutakin hakijaa erikseen. Arviointikriteerit olivat seuraavat:

0 pistettä sai hakija, joka ei täyttänyt kelpoisuusehtoja tai/ja jonka hakemus oli puutteellinen.

1 pisteen sai hakija, joka täytti ensiarvioinnin perusteella kelpoisuusehdot välttävästi. Yleisimmin kyse oli hakijoista, joilla ei asiakirjojen perusteella ollut esimerkiksi johtamiskokemusta tai jonka tuntemus alasta oli kapea-alaista.

2 pistettä sai hakija, joka täytti kelpoisuusehdot, vaikka hakija ei olisi tehnyt hyvinvointijohtajan tai tuohon tehtävään rinnastuvaa tehtävää.

3 pistettä sai hakija, joka täytti kelpoisuusehdot ja hakija oli jo aiemmin tehnyt vastaavaa tehtävää tuloksellisesti.

Ne hakijat, jotka olivat saaneet 2 tai 3 pistettä, päätettiin kutsua haastatteluun.

Haastatteluihin sekä myös ansiovertailuun otettiin neljä henkilöä:

Huotari Auvo  
Visuri Merja  
Nevalainen Virpi  
Sirkkiä Sari

Esittelijä	Kunnanjohtaja Tanskanen Henri
Päätösehdotus	<p>Esitän kunnanhallitukselle, että</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kunnanhallitus päättää ottaa asian käsittelyyn.</li> <li>2. Virpi Nevalainen nimitetään hyvinvointijohtajan virkaan. Virkasuhde voi alkaa aikaisintaan 1.8.2023</li> <li>3. Viran täytössä noudatetaan kuuden kuukauden koeaikaa</li> <li>4. Valinta on ehdollinen, kunnes valittu esittää hyväksyttävän lääkärintodistuksen terveydentilastaan</li> <li>5. Hyvinvointijohtajan kokonaispalkaksi asetetaan 5700 euroa kuukaudessa</li> </ol>

Perustelut *Hakijoiden kelpoisuus virkaan*

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain (2003/34) 5 §:n 1 momentin mukaan sellaiseen virkasuhteeseen, joka on ollut julkisesti haettavana, voidaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut sitä kirjallisesti ennen hakuajan päättymistä ja silloin täyttää kelpoisuusvaatimukset. Hakemukseen on liitettävä selvitys hakijan kelpoisuudesta.

Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 6 §:n 1 momentin mukaan virkasuhteeseen otettavalla on oltava erikseen säädetty tai kunnan päättämä erityinen kelpoisuus. Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusehtoihin, joihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimi ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset työtehtävät.

Kaikilla edellä mainituilla henkilöillä oli ylempi korkeakoulututkinto sekä hyvinvoinnin- ja kulttuurin toimialan tuntemus. Saadun asiakirjanäytön perusteella jokaisella oli kokemusta vaativista esihenkilötehtävistä ja lisäksi johtamiskokemusta. Johtamistyön tuloksellisuutta päätettiin jokaisen kohdalla selvittää haastattelussa. Asiakirjanäytön perusteella jokainen neljästä haastatteluun kutsusta täyttää kelpoisuusehdot.

Kelpoisuusehtojen jälkeen on tehtävä perustuslaissa säädetty ansiovertailu.

Suomen perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Perustuslain säätämiseen johtaneessa hallituksen esityksessä uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi (HE 1/1998 vp) on todettu, että 125 §:n 2 momenttiin ehdotetaan otettavaksi hallitusmuodon yleisiä ylennysperusteita koskeva säännös lähes sellaisenaan. Valtion virkojen lisäksi ehdotettu säännös kuitenkin laajentui koskemaan kaikkia julkisia virkoja ja siten myös esimerkiksi kuntien virkoja.

Hallintovaliokunta on mietinnössä (HaVM 8/2018 vp) todennut, että kenelläkään ei ole subjektiivista oikeutta tulla nimitetyksi virkaan. Jokaisella hakijalla on kuitenkin subjektiivinen oikeus tulla tasapuolisin ja objektiivisin perustein kohdelluksi virkaa täytettäessä menettelyprosessi mukaan lukien. Viran hakijan keskeisiä oikeuksia ovat oikeus tasapuoliseen arviointiin ja yhdenvertaiseen kohteluun, oikeus saada hakemuksensa käsitellyksi asianmukaisesti ja hyvän hallinnon periaatteiden mukaisesti sekä oikeus

tulla arvioiduksi ja vertailuksi pätevyysvaatimusten ja yleisten nimitysperusteiden mukaisesti.

Tasa-arvolain mukaisessa ansiovertailussa on otettava huomioon hakijoiden koulutus ja työkokemus sekä muut tehtävän hoitamisen kannalta merkitykselliset, objektiivisesti arvioitavissa olevat tiedot ja taidot, jotka voidaan katsoa lisäansioksi.

### *Taito*

Hallituksen esityksessä (HE 1/1998 vp) on todettu, että taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen tai työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja.

Hakijoiden työkokemuksissa ja koulutuksessa on saatujen selvitysten perusteella merkittäviä eroavaisuuksia.

Virpi Nevalainen on aiemmin tehnyt Rautjärven kunnassa hyvinvointijohtajan tehtävää ja toimii haastatteluhetkellä Lapin sosiaali- ja terveysturvayhdistys ry:n toiminnanjohtajana. Hänen johtamiskokemuksensa on laajaa niin hyvinvoinnin kuin sosiaali- ja terveyspalvelujen osalta. Nevalaisella on laaja kokemus kuntasektorilta mm. Lieksan kaupungin kokemuksensa kautta. Nevalaisen vahvuus on reilusti yli 10 vuoden työkokemus vaativista esihenkilötehtävistä hyvinvoinnin toimialalla.

Sari Sirkkiä toimii projektityöntekijänä HR Mentor Oy:ssä. Hän on aiemmin toiminut vs. toiminnanjohtajana Pohjois-Karjalan Keskustassa. Hänellä on lisäksi opettajan pätevyys. Sirkkiän vahvuutena on pidettävä laajoja yhteiskunnallisia kontakteja puolue työn kautta. Hänellä ei kuitenkaan ole kokemusta viranhaltijatyöstä.

Merja Visuri toimii haastatteluhetkellä Portaanpään kristillisen opiston ammatillisen koulutuksen apulaisrehtorina. Visurin selkeä vahvuus taidon osalta on laaja kokemus sivistystehtävistä. Hän on toiminut luokanopettajana, lastentarhanopettajana, kansalaisopiston opettajana sekä päiväkodin johtajana. Sen sijaan hänellä ei ole merkittävää työkokemusta vaativista johtamistehtävistä suurissa yksiköissä.

Auvo Huotari toimii haastatteluhetkellä lukioverkon lukion rehtorina ja muutosrehtorina Pateniemen lukiossa. Huotari on aiemmin tehnyt 50 % työaikaan Muhoksen kunnassa opetuspalvelujohtajana. Hänen kokemuksensa rehtorin tehtävistä on laaja-alaista ja hänellä on kokemusta viranhaltijatyöstä. Sen sijaan hänellä ei ole kokemusta sivistystehtävien ulkopuolelta, kuten Visurilla ja Nevalaisella.

Taidon osalta Nevalaista on pidettävä vahvimpana nimenomaisesti palvelualueen johtajan virkaan, joka pitää sisällään keskeisesti johtamistyötä kuntaorganisaatiossa. Hän on toiminut useilla eri hyvinvoinnin sektoreilla, mikä erottaa hänet muista hakijoista.

### *Kyky*

Hallituksen esityksessä (HE 1/1998 vp) kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten

luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin.

Korkein hallinto-oikeus on ennakkopäätöksessään KHO 2020:128 todennut, että hakijoiden kykyä voidaan arvioida paitsi hakemuksista ja niiden liitteistä ilmenevien seikkojen ja työnantajan suorittamissa haastatteluissa saadun tiedon myös työnantajalla hakijan aikaisemmasta työskentelystä olevan kokemuksen sekä henkilöarvioinnin perusteella. Haastattelussa on ansioiden selvittämisen lisäksi voitu arvioida hakijoiden esiintymis- ja vuorovaikutustaitoja sekä neuvottelu- ja yhteistyökykyä.

Valinnan kannalta usein ratkaisevia ovat hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet. Näistä saadaan tietoja monella tavoin, esimerkiksi aiemmilta työnantajilta, opintotodistuksista, hakijoiden haastatteluilla ja soveltuvuustesteillä. Käsillä olevassa virantäytössä Juuan kunta ei käyttänyt soveltuvuustestejä vaan hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia arvioitiin pyytämällä suosituksia sekä työ- ja opintotodistuksia mahdollisine arvostelulausekkeineen. Henkilöiden virantäytön kannalta keskeisiä ominaisuuksia vertailtiin myös haastattelutilanteen perusteella.

Todettakoon, että jokaisella neljällä hakijalla oli yksi tai useampi suositteleva.

Haastattelutilanteessa arvioitiin hakijoiden henkilökohtaisia ominaisuuksia. Hakijoilta kysyttiin teemoitettuja kysymyksiä tehtävänkuvaukseen liittyen. Käsillä olevassa valinnassa haastatteluryhmän kukin jäsen antoi oman mielipiteensä itsenäisesti ja hakijoiden suoriutumista vertailtiin keskenään. Varsinaisten haastattelukysymysten lisäksi edustajat kysyivät tarvittaessa täydentäviä kysymyksiä. Haastateltavat saivat myös itse kysyä kysymyksiä.

Haastattelut suoritettiin viikolla 24. Haastattelijoina toimivat kunnanhallituksen erikseen nimeämät henkilöt.

Kun hakijoiden suoriutumista työhaastatteluissa vertaillaan käsillä olevassa asiassa keskenään, haastattelijoiden yksimielinen näkemys oli, että Nevalainen oli kaikista hakijoista eniten perehtynyt hyvinvointijohtajan tehtäviin ja omasi laajat tiedot sekä taidot johtavan viranhaltijan tehtävistä.

Hakuilmoituksessa oli lisäksi maininta siitä, että kunta katsoo eduksi Dynasty-ohjelman tuntemuksen ja valmiuden tehdä virkavastuun alaisia ratkaisuja sekä kunnallishallinnon tai valtionhallinnon tuntemuksen. Nevalaisella oli näiden kaikkien osalta tuntemusta.

Sirkiän osalta todettakoon, ettei hänellä ollut kokemusta ja syvällistä tuntemusta viranhaltijatyöstä, vaikka hänellä olikin laajat yhteiskunnalliset tiedot ja kunta-alan sekä valtion toiminnan yleistuntemusta hyvällä tasolla. Huotari ja Visuri antoivat asiantuntevan kuvan ylemmän keskijohdon tehtävien osalta ja haastatteluissa he osoittivat, että he ovat jo aiemmin perehtyneet viranhaltijoiden tehtäviin.

Ottaen huomioon edellä mainitut perusteet, kokonaisuutena kyvyn osalta vahvimpana on pidettävä Nevalaista

#### *Koeteltu kansalaiskunto*

Kenelläkään hakijoista ei ole koetellun kansalaiskunnan osalta esitetty sellaisia näyttöjä, jotka tulisi erityisesti huomioida päätöksenteossa.

### *Yhteenveto*

Taito ja kyky ovat tässä valinnassa tasavahvoja valintakriteereitä. Virantäytön kannalta koetellulla kansalaiskunnolla on näitä kahta vähäisempi painoarvo.

Sekä taidon ja kyvyn osalta vahvin hakija on Nevalainen.

Sovellettavat säädökset Perustuslain 125 §

Laki kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (soveltuvin osin)

Uuden hallintosäännön 6 luvun 7 §:n 2 momentti

Päätös Iina Aaltonen poistui kokouksesta yleislausekejävinä tämän asian käsittelyn ajaksi.

Hyväksyttiin.