

27.8.2025

ITÄ-SUOMEN HALLINTO-OIKEUDELLE**Asia:** Lausunto asiaan 1482/2025**Lausunnon antaja:**

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue, aluehallitus (jälj. Siun sote)

Asiamies ja prosessiosoite:

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue / juristi, VT Sakari Kela

Tikkamäentie 16, M/4

80210 JOENSUU

sakari.kela@siunsote.fi

Puh. 0504531491

kirjaamo@siunsote.fi**Valittaja:** [REDACTED] (B)Valittajan asiamies:

Tatu Hirvonen

Asianajaja, Joensuu

Asianajotoimisto Kontturi & Co Oy

Kauppakatu 17 B, 80100 Joensuu

Puh: (013) 120 731

asianajotoimisto@kontturi.fi

27.8.2025

LAUSUNTO

Pohjois-Karjalan hyvinvointialueen aluehallitus toteaa lausuntonaan seuraavaa:

A. Yleistä valituksessa esitetyistä vaatimuksista ja väitteistä

1. Itsehallinnollisen yhteisön päätöksestä tehty aluevalitus on kassatorinen muutoksenhakukeino. Hallinto-oikeudella ei ole toimivaltaa tehdä sellaista päätöstä, jolla valittaja valittaisiin valituksen kohteena olevaan virkasuhteeseen. Mikäli hyvinvointialueen päätöstä rasittaisi hyvinvointialuelain 140 §:ssä tarkoitettu laillisuusvirhe, hallinto-oikeus voi kumota tehdyn päätöksen, mutta ei tehdä uutta päätöstä kumotun päätöksen tilalle. Jos kumoaminen johtuisi hakumenettelyn virheistä, virka tai virkasuhde voidaan julistaa uudelleen haettavaksi tai jättää kokonaan täyttämättä, ks. (KHO:2020:128).
2. Viranhaltijalaissa tai missään muussakaan laissa ei säädetä ansionmenetyksen korvaamisesta tilanteesta, jossa hakijaa ei ole valittu johonkin virkasuhteeseen. Aluevalituksen kassatorisesta luonteesta seuraa, että aluevalituksen yhteydessä ei voida käsitellä valituksenalaiseen päätökseen kuulumatonta asiaa. Vaatimus ansionmenetyksen korvaamisesta tulee siis jättää hallinto-oikeudessa tutkimatta.
3. Virkavaalin oikeellisuus tulee arvioida sen selvityksen perusteella, mikä on ollut käytettävissä valintapäätöstä tehtäessä. Hakija ei voi valitusvaiheessa esittää ansioistaan sellaista lisäselvitystä, mitä hän ei ole toimittanut virkahakemuksensa yhteydessä tai tuonut haastattelussa esille. Hakua ei voi ”parannella” valitusvaiheessa. Näin ollen valittajan itsensä valituksen liitteiksi 4 – 7 laatimat yhteenvedot tulee jättää huomiotta valitusta tutkittaessa.
4. Valittaja on tehnyt alkuperäisestä päätöksestä oikaisuvaatimuksen, jonka aluehallitus on 20.5.2025 tekemällään päätöksellä hylännyt. Oikaisuvaatimuksella jatketaan saman asian käsittelyä hallintoasiana eikä oikaisuvaatimuksen käsittelyä pidetä lainkäyttönä. Hallintolain 64 §:n 1 momentin mukaan hallintoasiassa kukin vastaa omista kuluistaan. Valittajan oikeudenkäyntikuluvaatimus on joka tapauksessa hylättävä siltä osin kuin se sisältää kuluja oikaisuvaatimuksen laatimisesta.

B. Pääasia**1. Yleistä viran täytössä noudatettavista periaatteista**

Hyvinvointialueella on laaja harkintavalta valita viranhaltija määräaikaiseen virkasuhteeseen kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista. Harkintavaltaa rajoittavat perustuslain 125 §:n 2 momentista ilmenevät yleiset nimitysperusteet. Ansioituneisuus julkiseen virkaan arvioidaan yleisten nimitysperusteiden mukaisesti. Hakijoita vertailtaessa nimitysperusteita on arvioitava kokonaisuutena, jossa koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon myös hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Viran vaatimuksia on arvioitava objektiivisesti ja ennen muuta siltä kannalta, mitä viran luonteesta ja tehtävistä on esitetty hakuvaiheessa.

27.8.2025

Hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien arvioinnin perusteella on mahdollista päätyä valitsemaan muukin kuin hakija, jolla on eniten työkokemusta. Ansioituneisuutta ei siten mitata pelkän työkokemuksen tai sen pituuden perusteella, vaan kysymys on kokonaisarvioinnista.

Yleisiä nimitysperusteita on tulkittava yhteydessä asianomaisen viran yleisiin ja erityisiin kelpoisuusehtoihin. Niihin liittyen on otettava huomioon myös viran nimike ja tehtäväpiiri sekä virkaan kuuluvat konkreettiset tehtävät.

Perustuslain säännös edellyttää hakijoiden ansioiden vertailua. Koulutuksen ja työkokemuksen ohella on arvioitava viran hoitamisen kannalta merkityksellisiä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Tämän harkinnan perusteella valitaan ansioitunein hakija.

2. Viran täyttö tässä tapauksessa

Haettavana on siis ollut vastaavan psykologin määrääkainen virkasuhde lasten kuntoutukseen, johon on haettu erityisesti kehittäjähenkistä tekijää, jolla on viimeisin ajankohtainen tieto lasten kuntoutuksen nykytilasta, haasteista ja tulevaisuuden tavoitteista. Tämä ilmenee selkeästi hakuilmoituksesta. Työnantaja päättää, millä kriteereillä se ansioitunein valitaan ja mitkä ovat eri kriteereiden painoarvot. Tässä tapauksessa kriteerit ja niiden painoarvot ovat olleet seuraavat:

1. Koulutus, peruskoulutus + lisäkoulutus (kerroin 1)
2. Työkokemus (kerroin 1)
3. Esihenkilötyökokemus (kerroin 1)
4. Substanssiosaaminen lasten kuntoutuksesta + ajankohtaiset tiedot lasten kuntoutuksen haasteista sekä halukkuus osallistua perustyöhön (kerroin 3)
5. Kehittämisaaminen lasten kuntoutuksen palveluiden kehittämisestä + nykytilan hallinta ja visio kehittämistarpeista (hoitoketjut ja hoidonporrastus/yhteistyö pth-esh-toimijoiden välillä) (kerroin 3)
6. Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, haastattelussa saatu kokemus vastausten sisällöstä ja asianmukaisuudesta (kerroin 2)
7. Motivaatio tehtävään, innostuneisuus (kerroin 1)

Mikäli haettavana olisi ollut enemmän ”yleispsykologin” tehtävä, niin kriteerit olisivat olleet toiset. Kun on tarvittu tekijää kokonaan uuteen virkaan uudessa toimintaympäristössä, jonka tehtävänä on kehittää lasten kuntoutusta, on perin luonnollista, että ansiovertailussa korostuvat seuraavat tekijät:

- Lasten kehityksellisten häiriöiden tutkimusten ja hoidon koordinoinnin suunnittelu ja lasten kehityksellisten häiriöiden seulonnan sekä hoidon suunnittelu- ja kehitystyö.
- Perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon välisten hoitoketjujen ja yhteistyön kehittäminen.
- Moniammatillisten tiimien vetäminen ja tiimien toiminnan jatkuva kehittäminen, uusien tiimien suunnittelutyö yhdessä työryhmän kanssa.

27.8.2025

Viranhaltijalaissa tai missään muussakaan laissa ei määrätä siitä, miten ja millaisten vaiheiden kautta rekrytointi tulee tapahtua. Viimeaikaisessa hallinto-oikeuskäytännössä on runsaasti ratkaisuja, jotka koskevat virkavaalin lainmukaisuutta. Sen perusteella virkavaalin oikeellisuuden kannalta ratkaisevaa on hakijoiden *ansioiden vertailu hakuilmoituksessa mainittujen kriteereiden valossa*.

Viran täyttöprosessi on edennyt Siun sotessa voimassa olevan ohjeistuksen mukaisesti. Asiasta kertoo rekrytointiasiantuntija Hannele Pussinen seuraavaa:

28.1.2025 klo: 9-9.45 palaveri pidettiin teamsissa osallistujina palvelujohtaja Jussi Malinen, Johtava puheterapeutti Markku Nevala ja minä. Palaverista ei kirjallista muistiota. Palaverissa käytiin Rekrytoinnin tuen mukaisesti asiat kuva alla.

Millaista osaamista yksikössä tarvitaan, millaisen tekijän/osaajan yksikkö tarvitsee tässä hetkessä. Pohdittiin millaista osaamista ja kompetenssia hakijalta odotetaan. Pohdittiin hakijan kriteereitä, jotka parhaiten vastaisi tehtävän hoidossa. Laadittiin sen pohjalta yhdessä alustava hakuilmoitus ja tehtiin aikataulusuunnitelma haulle ja haastatteluille.

Keskustelun pohjalta:

- minä tarkistin hakuilmoituksen julkaisu kuntoon ja julkaisin sen sovitun aikataulun mukaisesti
- laadin ehdotelman haastattelurungosta ja ansiovertailutaulukosta, jotka Markku Nevala sitten vielä tarkasti ja täydensi, koska hänellä paras substanssiosaaminen yksiköstä.

KUN TARVE TYÖNTEKIJÄLLE ON TODETTU...

- Kartoita**
Kartoita millaista osaamista yksikössä jo on ja millaisen tekijän/osaajan yksikkö tarvitsee tässä hetkessä tai tulevaisuudessa. Pohdi millaista kompetenssia sekä osaamista hakijoilta odotetaan.
- Kriteerit**
Ennalta määritellyt kriteerit vaikuttavat koko rekrytointiprosessiin hakuilmoituksesta ja pisteytyksestä aina valintaan ja päätöksentekoon saakka. Ne varmistavat rekrytoinnin objektiivisuuden ja oikeudenmukaisuuden.
- Arviointipisteytys**
Hakijalta toivottavien kriteereiden pohjalta tee arviointipisteytys tehtävään tarvittavista ominaisuuksista. Esim. koulutus, työkokemus, osaaminen, vuorovaikutus, kyvykkyytys työn tekemiseen, motivaatio, työyhteisötaidot.
- Haastattelukysymykset**
Kun ominaisuudet on määritelty, tee valmiiksi haastattelukysymykset. Arvioivat ominaisuudet ohjaavat haastattelukysymysten laadintaa. Tee kysymykset niin, että saat niiden avulla tiedon arvioimistasi asioista (motivaatio, työyhteisötaidot, substanssi osaaminen jne.) Näin sinun on helpompaa vastausten perusteella tehdä pisteytystä arviointilomakkeisiin haastattelun jälkeen.
- Kalenteroi**
Kalenteroi prosessi (haku aika, hakuaikana lisätietojen antajat, hakuilmoitusten läpikäyminen, haastattelut, mahdollinen henkilöarviointi ja päätöksenteko) kaikki vaiheet jo etukäteen.

Hakuilmoitus on päivätty 19.2.2025, joten hakuilmoituksen sisältö, valintakriteerit ja niiden painoarvot on vahvistettu ennen viran haettavaksi julistamista.

Hakuilmoituksessa mainittujen työn sisällöllisten tekijöiden, haastattelukysymysten ja pisteytystaulukon eri kohtien sekä painotuskertoimien pohjalta on hyvin selkeää, että vastaavan psykologin määräaikaiseen **virkaan etsittiin erityisesti kehittäjähenkistä tekijää, jolla on viimeisin ajankohtainen tieto lasten kuntoutuksen nykytilasta, haasteista ja tulevaisuuden tavoitteista**. Vastaavan psykologin määräaikaiseen virkaan kuuluu esihenkilövastuuta, mutta sen osuutta ei painotettu kriittiseksi tärkeimmäksi ominaisuudeksi, koska kyseessä on erityisasiantuntijoista koostuva tiimi, joiden työskentelytapa on pääsääntöisesti hyvin itseohjautuva ja oma-aloitteisuuteen pohjautuva. Sen sijaan ajankohtainen tieto ja konkreettiset näkemykset palveluiden sisällöllisistä kysymyksistä ovat ratkaisevassa asemassa tehtävän hoidossa.

27.8.2025

Kolmesta haastatellusta hakijasta kaksi sai selkeästi eniten pisteitä; psykologi A ja psykologi B.

Kohdasta 1 (Koulutus, peruskoulutus + lisäkoulutus) valittaja B sai kolme pistettä, koska hänellä on psykologin peruskoulutus, erikoispsykologin koulutus sekä lisäkoulutusta. Vastaavasti A:lla on psykologin peruskoulutus sekä lisäkoulutusta, mutta neuropsykologin erikoistumiskoulutus oli vielä haastattelutilanteessa kesken (valmistuminen 5/2025), joten hänelle annettiin tästä kohdasta kaksi pistettä. Tämä kohta arvioitiin kertoimella yksi, koska lisäkoulutuksen ei katsottu olevan erityisen merkittävä tekijä viran hoitamisen kannalta.

Valittaja B:n lisäkoulutus	Virkaan valitun A:n lisäkoulutus
v. 1994 psykoterapeutti (TEO), 3-vuotinen kognitiivisen psykoterapian koulutus	v.2013 MIM puolistrukturoitu vuorovaikutuksen havainnointimenetelmä
v. 2000 opettajan pedagogiset opinnot (35 ov)	v.2015 Perhe-MIM
v. 2001 opetushallinnon tutkinto (8 ov)	v.2014 NMI:n koulutus kognitiivisesta arvioinnista v.2015 Koulutus projektiivisten testien käytöstä lasten arvioinnissa
v. 2002 - 2005 terveydenhuollon työnohjaajien täydennyskoulutus, Kuopion yliopisto (35 ov)	v.2015 Theraplay vuorovaikutusterapia n koulutus
v. 2002 työterveyshuollon pätevyitysmiskoulutus (7 ov) psykologeille	v.2016 Koulutus pikkulapsiperhe psykiatriasta
v. 2003 psykologian lisensiaatti, terveystieteiden erikoispsykologi (80 ov)	v.2016 Lapset puheeksi menetelmä koulutus
	v.2016 ADOS-koulutus (puolistrukturoitu havainnointimenetelmä ASD:n diagnostiikan tueksi)
	v.2017 ADI-R menetelmäkoulutus (puolistrukturoitu haastattelu ASD:n arvion tueksi)
	v.2019 Lapsen valikoiva puhumattomuus

27.8.2025

	v.2019 Neuropsykologian perusteet, täydennyskoulutus lasten- ja nuorten kanssa työskenteleville psykologeille v.2020 PAI-A persoonallisuuden arviointi v.2022 Rorschach persoonallisuuden arviointimenetelmä vuosina v. 2025 Neuropsykologian erikoistumiskoulutus, josta lisäksi työnohjaajapätevyys. Koulutus päättyy 5/2025.
--	---

Kohdasta 2 (Työkokemus) valittaja B sai täydet pisteet, koska hänellä oli selkeästi pisin työkokemus vuosina mitattuna (35 vuotta), vastaavasti A:lla työkokemusta oli vähemmän (12 vuotta). Tätä kohtaa arvioitiin kertoimella 1, koska merkityksellistä viran hoitamisen kannalta on se, että mistä työkokemus on kanttunut, ei pelkästään työvuosien määrä.

Valittaja B:n työkokemus	Virkaan valitun A:n työkokemus
v. 1988 va. psykologian lehtori, Joensuun yliopisto (1/2 vuotta) v. 1988 - 2005 vuosittain sivutoimisena tuntiopettajana (etu päässä Joensuun yliopistolla), terapia- ja työnohjaustyö (eri jaksoja) v. 1988 - 2000 terveyskeskusp sykologi (lasten ja nuorten ja aikuisten	2013 - 2014 Psykologiharjoittelija, Pohjois-Karjalan keskussairaala Joensuu Suoritin harjoittelun (5kk) lastenpsykiatrian vauvaperheyksikössä, jossa tutkitaan, hoidetaan ja tuetaan vanhemman ja lapsen yhdessäoloa ja varhaista vuorovaikutusta. 2014 - 2022 Psykologi, Pohjois-Karjalan keskussairaala/hyvinv

27.8.2025

palvelut), Kontiolahden kunta v. 2000 - 2017 preventiopsykologi, Pohjois-Karjalan sairaanhoitopiirin kuntayhtymä v. 2017- 2019 preventiopsykologi, Siun sote v. 2019- 2023 vastaava psykologi, Mielenterveys- ja päihdepalvelut, Siun sote	ointialue Joensuu Työskentelin lastenpsykiatrialla kokoaikaisesti 8/2021 saakka, jonka jälkeen kolmena päivänä viikossa 8/2022 asti. Olen toiminut psykologina pikkulapsipsykiatriassa, peruspoliklinikalla, ajoittain osastolla sekä neuropsykiatrisesti orientoituneessa työryhmässä. 2022 - 2025 Psykologi, Siun sote – Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä Joensuu Työskentelen kokopäiväisesti kuntoutuksen asiantuntijapalveluiss a psykologina, työnkuvaan kuuluu neuropsykologisia tutkimuksia, ohjaus- ja kuntoutuskäyntejä, tiimi- ja verkostotyötä, hoidon ja kuntoutuksen suunnittelua sekä laajasti konsultatiivista työtä. 2020 - 2025 Psykologian tuntiopettaja, Itä- Suomen yliopisto (Osa-aikainen) Joensuu Olen toiminut päätyöni ohessa useampaan otteeseen osa-aikaisena opettajana psykologian syventävillä kursseilla
---	--

27.8.2025

	liittyen neuropsykiatriaan, psykologiseen arviointiin, moniammatilliseen tiimityöskentelyyn ja lausunointiin
--	--

Kohdasta 3 (Esihenkilötyökokemus) valittaja B sai täydet pisteet, koska hänellä oli ainoana hakijana kokemusta esihenkilötyössä toimimisesta virallisessa asemassa. A:lla vastaavasti annettiin tästä kohdasta 1 piste, koska hän on ollut säännöllisesti edustanut Lasten kuntoutuksen tiimin esihenkilöä erilaisissa Lasten kuntoutuksen työryhmissä esihenkilön ollessa estynyt osallistumaan. Harkintavaltansa puitteissa työnantaja ei ole painottanut esihenkilökokemusta kriittisesti tärkeimmäksi ominaisuudeksi, koska kyseessä on erityisasiantuntijoista koostuva tiimi, joiden työskentelytapa on pääsääntöisesti hyvin itseohjautuva ja oma-aloitteisuuteen pohjautuva. Esihenkilötyön painoarvo on tämän vuoksi ollut kertoimella 1.

Kohtaa 4 (Substanssiosaaminen lasten kuntoutuksesta + ajankohtaiset tiedot lasten kuntoutuksen haasteista sekä halukkuus osallistua perustyöhön) arvioitiin kertoimella 3, koska tämä **liittyy keskeisesti viran menestyksekkään hoitamisen kannalta keskeisiin tekijöihin**. A:lla oli tällä osa-alueella selkeästi parhaat meriitit viimeisimmän työkokemuksen osalta. Lisäksi A:n lisäkoulutus painottuu selkeästi lasten kuntoutuksen psykologityöhön. Lisäksi A kertoi haastattelussa haluavansa tehdä asiakastyötä esihenkilötyön ohella. Valittaja B sai tästä kohdasta 1 pisteen, koska hänellä on syntynyt jonkin verran kosketuspintaa lasten psykologityöhön lähinnä työnohjaajana toimimisen kautta sekä työskentelystä Kontiolahden kunnan terveystieteiden psykologin työstä vuosina 1988-2000. Lisäksi B kertoi haastattelussa, ettei tunne nykyisiä lasten tutkimusmenetelmiä eikä tuonut esille halukkuuttaan tehdä asiakastyötä.

Mahdollisuus asiakastyön tekemiseen on mainittu hakuilmoituksessa. Se on huomioitu ansiovertailun substanssiosaamista mittaavassa kohdassa. On perin luonnollista, että hakijan substanssiosaamista kuvaa hänen halukkuutensa tehdä konkreettisesti sitä työtä, mitä kehittämään häntä ollaan palkkaamassa.

Kohdasta 5 (Kehittämisaamminen lasten kuntoutuksen palveluiden kehittämisestä + nykytilan hallinta ja visio kehittämistarpeista (hoitoketjut ja hoidonporrastus/yhteistyö)) A sai täydet pisteet, koska hän on osallistunut erilaisiin lasten kuntoutuksen ja lasten kuntoutuksen hoitoketjujen kehittämistyöryhmiin keskeisessä roolissa sekä erikoissairaanhoidossa, että perusterveydenhuollossa. Lisäksi A antoi runsaasti konkreettisia ja asianmukaisia kehittämisideoita sekä työhakemuksessa että haastattelussa. Lasten kuntoutuksen nykyhetken kehittämisosaamisesta ja nykytilan hallinnasta ei vastaavasti valittaja B:llä ole juuri viimeaikaisen työhistorian, työhakemuksen tai haastattelun pohjalta näyttöä, mutta sai kuitenkin yhden pisteen, koska on toiminut työnohjaajana joillekin lasten parissa työskenteleville työntekijöille. Tätä kohtaa arvioitiin kertoimella 3, koska **näiden tietojen ja taitojen ajantasaisen hallinnan arvioidaan olevan kriittinen edellytys määräaikaisen viran hoitamiseksi asianmukaisesti**.

27.8.2025

Kohdasta 6 (Yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, haastattelussa saatu kokemus vastausten sisällöstä ja asianmukaisuudesta) valittaja B sai kaksi pistettä. B on puhetavaltaan hyvin vuolas ja helposti lähestyttävä, mutta hän ei haastattelussa kaikissa kohdissa vastannut adekvaatisti esitettyyn kysymykseen, vaikka sama kysymys hänelle esitettiin useampaan kertaan. B:n vastaukset haastattelukysymyksiin olivat hyvin yleisluontoisia ja vaikeaselkoisia. A puolestaan sai tästä kohdasta kolme pistettä. A oli myös puhelias ja helposti lähestyttävä, mutta antoi lisäksi täsmällisiä ja asianmukaisia vastauksia esitettyihin kysymyksiin. Tätä kohtaa arvioitiin kertoimella 2, koska yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen katsottiin olevan hyvin tärkeitä viran hoitamisen kannalta, mutta ei kuitenkaan kaikkein tärkein arviointikriteeri. Seuraavassa on esitetty sekä B:n että A:n haastattelusta tehdyt muistiinpanot:

Muistiinpanot valittaja B:n haastattelusta	Muistiinpanot virkaan valitun A:n haastattelusta
Pitkä työkokemus psykologin työstä ja myös esihenkilötyöstä kokemusta. Ollut mukana kehittämistyössä esimerkiksi aikuisten palveluissa (MIEPÄ), mutta ei viime vuosikymmeninä lasten kuntoutuksen palveluihin liittyvissä toiminnoissa. Ei tuo haastattelussa esiin, että omaisi hyvän ajankohtaisen kuvan lasten kuntoutuksen tilanteesta. Lasten parissa ylipäättään työskentelystä on jo hyvin pitkä aika ja kertoo ettei tunne esimerkiksi nykyisiä psykologin tutkimusmenetelmiä lasten puolelta. Vastailee kysymyksiin ympäröivästä runsaasti, mutta ei kuitenkaan selkeästi esitettyyn kysymykseen. Moniammatillisen yhteistyön lisäämisen tuo useassa yhteydessä esiin, joka ei sinällään ole konkreettinen kehittämiskehitys. Ei tarjoa mitään konkreettisia kehittämisideoita esitettyihin kysymyksiin, eikä tuo esille lasten kuntoutuksen haasteita tai kehittämiskohteita. Tunnistaa kuitenkin haasteita olevan yleisellä tasolla. Kokee olevansa täysin sopiva henkilö haussa olevaan virkaan.	Työskennellyt psykologina yli kymmenen vuotta lasten ja nuorten parissa sekä erikoissairaanhoidossa että perusterveydenhuollossa. Osallistunut hyvin aktiivisesti lasten kuntoutuksen kehittämistyöhön ja tarjoaa haastattelussa hyvin runsaasti tulevaisuuden kehittämiskohteita lasten kuntoutuksen palveluissa, näitä hyvin tuonut esiin myös työhakemuksessa. Omien vastuiden ohella edustanut Lasten kuntoutuksen yksikön esihenkilöä erilaisissa kokouksissa ja työryhmissä. Tuntee hyvin substanssin ja tuo hyvin esille tietämyksensä lasten kuntoutuksen nykytilasta sekä sen haasteista. Kertoo esimerkkejä hoitoketjujen kehittämisestä sekä lasten ja nuorten pth-esh-rajapinnan yhteistyön lisäämisestä. Hyvin paljon lasten psykologin työhön liittyvää täydennyskoulutusta, valmistumassa myös neuropsykologiksi nyt keväällä. Hyvin innostunut haussa olevasta virasta, vastailee adekvaatisti kysymyksiin. Haluaa tehdä myös kliinistä työtä esihenkilötyön ohella.

Kohdasta 7 (Motivaatio tehtävään, innostuneisuus) sekä B:lle että A:lle annettiin molemmille kolme pistettä perustuen haastattelusta saatuihin vaikutelmaan. Tätä kohtaa arvioitiin kertoimella 1.

27.8.2025

3. Yhteenveto

Edellä kerrotusta ilmenee, että vastaavan psykologin määräaikaiseen virkaan etsittiin erityisesti kehittäjähenkistä tekijää, jolla on viimeisin ajankohtainen tieto lasten kuntoutuksen nykytilasta, haasteista ja tulevaisuuden tavoitteista. Tämä työnantajan tavoite ilmenee hakuilmoituksesta, haastattelukysymyksistä sekä hakijayhteenvedosta.

Hakijoiden ansioita on vertailtu monipuolisesti sekä perustuslain tarkoittamin virkanimitysperusteiden että hakuilmoituksessa esitettyjen seikkojen valossa. Työnantaja voi harkintavaltansa puitteissa määritellä viran hoidon kannalta merkityksellisten ansioiden painoarvot. Sekä haastattelukysymykset että arviointikriteereiden painoarvot on määritelty etukäteen ennen viranhakuilmoituksen julkaisua. Näin ollen väite ikäsyrynnästä on perusteeton. Mikään valituista kriteereistä ja niiden painoarvoista ei ole hallinnon yleisten oikeusperiaatteiden vastainen, vaan ne ovat perusteltavissa viran tehtävälalla.

Valitus oikeudenkäyntikuluvaatimuksineen on näin ollen hylättävä siltä osin kuin sitä ei tule jättää tutkimatta edellä A -kohdassa esitetyn perustein.

Joensuussa 27.8.2025

Pohjois-Karjalan hyvinvointialue
aluehallitus