

Itä-Suomen hallinto-oikeus

ita-suomi.hao@oikeus.fi

Asia Lausunto asiassa 1209/03.04.04.04.10/2023.
Rantasalmen kunnanvaltuusto § 31, 15.5.2023

Vastaaja Rantasalmen kunta
Poikkitie 2
58900 Rantasalmi

Valittaja Merja Koivula-Laukka
Huhtatie 4
58900 Rantasalmi
040 558 5289

Lausuma Kunnanhallitus antaa lausunnon. Rantasalmen kunnan kunnanvaltuustossa 19.12.2022 § 92 hyväksytyssä hallintosäännössä lausunnon antaminen on määritelty luvussa 5 § 23 seuraavasti: Kunnanhallitus päättää selityksen tai lausunnon antamisesta valtuuston päätöksestä tehdystä valituksesta, jos kunnanhallitus katsoo, ettei valtuuston päätöstä ole valituksessa esitetyillä perusteilla kumottava.

Vastaaja kiistää muutoksen haun perusteena mainitut epäilykset tasapuolisuudesta ja ansiovertailusta sekä epäilykset iän, sukupuolen, mielipiteen tai oletettuun poliittisen vakaumuksen perusteella tehdystä päätöksestä.

Perustelut ja valittajan vaatimukset

- 1) Hakijoista ei ole tehty kokonaisarviointia ja näin ollen puuttuu arvio siitä, kenellä hakijoista on parhaat edellytykset viran menestykselliseen hoitamiseen

Vastaus:

Kunnanhallitus on päättänyt 20.02.2023 § 39 51/01.01.01.01/2023 hallintopäällikön viran täyttämisestä. Samalla kunnanhallitus nimesi valintaryhmän, johon kuuluivat, kunnanjohtaja, vt.hallintopäällikkö, kunnanvaltuuston puheenjohtaja sekä kunnanhallituksen puheenjohtaja. Työpaikkailmoitus julkaistiin 22.2.2023 Kuntarekryssä, kunnan verkkosivuilla sekä maakunnallisissa sanomalehdissä. Edellytimme hakijoilta soveltuvaa korkeakoulututkintoa. Hakuajan loppumiseen 13.3.2023 mennessä paikkaa haki 12 hakijaa, joista kymmenellä oli pätevyys tehtävään.

Valintaryhmä arvioi Kuntarekryn järjestelmään hakijoiden pätevyyden sekä soveltuvuuden. Kaikki henkilöt, joilla oli vaadittu kelpoisuus tehtävään sekä soveltuva työkokemus, kutsuttiin haastatteluun. Haastattelujen tarkoituksena oli löytää pätevien ja soveltuvaa työkokemusta olevien joukosta soveliaain henkilö hallintopäällikön tehtäviin.

Haastattelun aikana jokainen haastattelijä arvioi pistetaulukoon haastateltavan taloudellista osaamista, kunnallisen työympäristön tuntemusta, sähköisen kokoushallinnon osaamista, henkilöstöhallinnon osaamista sekä ennakkotehtäviin perehtymistä. Haastateltavat antoivat kustakin osa-alueesta 1-5 pistettä. Pisteytys oli ainoastaan yksi osa-alue soveltuvuuden arviointiin.

Haastateltavien koulutuksen, työkokemuksen, osaamisen ja soveltuvuuden perusteella haastattelussa erottui kaksi vahvinta hakijaa Merja Koivula-Laukka sekä Jarkko Sanisalo. Koivula-Laukan tutkintoja olivat Filosofian maisterin tutkinto Oulun yliopiston luonnontieteellisestä tiedekunnasta sekä johtamisen erikoisammattitutkinto. Sanisalon tutkintoja olivat ylempi ammattikorkeakoulututkinto Mikkelin ammattikorkeakoulusta kaupan, talouden ja yhteiskuntatieteiden alalta, liiketoiminnan erikoisammattitutkinto kaupan, talouden ja yhteiskuntatieteiden alalta, tuotekehitystyön erikoisammattitutkinto, johtamisen erikoisammattitutkinto, ylempi ammattikorkeakoulututkinto tekniikan ja liikenteen alan insinööri sekä yrittäjän ammattitutkinto, Jyväskylän opettajakorkeakoulussa suoritettut opettajan pedagogiset opinnot sekä Mikkelin ammattikorkeakoulussa suoritettu tradenomien tutkinto.

Molemmilla hakijoilla oli lisäksi merkittävä määrä lisä- ja täydennyskoulutuksia.

Koivula-Laukalla on työkokemusta hallintopäällikkönä, teknisenä johtajana, ympäristösuojelusihteerinä. Sanisalon työkokemus painottui henkilöstöhallinnon osaamiseen, osaamisen kehittämiseen, rekrytointiin, esihenkilöiden tukeen sekä toimitilojen hallintaan.

Valitsijaryhmän arvion perusteella sekä Koivula-Laukan, että Sanisalon koulutus, lisäkoulutukset ja työkokemus olivat soveltuvia hallintopäällikön viran hoitamiseksi ja molemmilla oli edellytykset viran menestykselliseen hoitamiseen. Perusteet arvioon liitteissä 2, 3 ja 4.

Työpaikkailmoituksessa haettiin henkilöä, joka halusi kehittyä ja kehittää ja suhtautua ennakkoluulottomasti tulevaisuuden mahdollisuuksiin.

Haastattelun perusteella Sanisalo suhtautui kehittämiseen ja kehittymiseen Koivula-Laukkaa myönteisemmin ja oli soveliaampi hallintopäällikön tehtäviin. Sanisalolla oli haastattelun perusteella paremmat valmiudet kunnan sähköisten järjestelmien ja palvelujen kehittämiseen kuin Koivula-Laukalla.

- 2) Katson, että minua on syrjitty iän, sukupuolen, mielipiteen ja oletetun poliittisen vakaumuksen perusteella.

Vastaus:

Hakijaa ei syrjitty iän, sukupuolen, mielipiteen ja oletetun poliittisen vakaumuksen perusteella. Kun hakijoita valittiin haastatteluun, valinnassa ei käytetty perusteita, jotka liittyivät ikään, sukupuoleen, mielipiteeseen ja oletettuun poliittiseen vakaumukseen. Haastateltavien valinta perustui ainoastaan heidän koulutukseensa, työkokemukseensa ja työhakemukseensa sekä haastattelussa saatuun informaatioon.

Haastatteluissa hakijoilta ei tiedusteltu heidän poliittista vakaumustaan, joten sillä ei ole ollut vaikutusta päätöksenteossa. Soveltuvuudessa otettiin huomioon erityisesti suhtautuminen kehittämiseen, kehittymiseen sekä ennakkoluuloton suhtautuminen tulevaisuuden haasteisiin. Kyseiset perusteet eivät ole syrjiviä iän, sukupuolen, mielipiteen tai poliittisen vakaumuksen perusteella.

- 3) Hallintopäällikön voimassa olevan tehtäväkuvan mukaan tehtäviin kuuluu talousarvion ja tilinpäätöksen valmistelu, henkilöstöasiat (henkilöstöjaosto), (vesi- ja viemärilaitos), investoinnit, testamentti – ja perintövarat, maksuvalmiuden turvaaminen

Vastaus:

Haastatteluryhmä arvioi, että sekä Koivula-Laukalla, että Sanisalolla oli edellytykset viran menestykselliseen hoitamiseen. Koivula-Laukalla vahvuuksia oli kunnallisen toimintaympäristön tunteminen ja kokemus. Sanisalolla vahvuutena oli henkilöstöasioiden osaaminen. Vesi- ja viemärilaitosta ei otettu huomioon arvioinnissa, koska vesi- ja viemärilaitos on siirtynyt kunnanjohtajan hallintaan 1.1.2023 voimaantulleella hallintosäännöllä, jonka valtuusto on hyväksynyt 19.12.2022/Pykälä 93.

Hallintopäällikön tehtäväkuvaa ei ole päivitetty hallintosäännön päivittämisen jälkeen, koska hallintopäällikön tehtävässä ei ole ollut vakituista viranhaltijaa.

Pisteytys (liite)

- 1) Taloudellinen osaaminen. Millä perusteilla taloudellinen osaaminen on arvioitu 2,5-4? Olen yli 30 vuotta vastannut taloudesta menestyksellisesti eri tehtävissä, viimeksi Rautalammin kunnassa n. 30 milj. budjetista, sen valmistelusta, tilinpäätöksestä

Vastaus:

Taloudellinen osaaminen arvioitiin pääasiassa hyväksi. Yksi haastattelija kiinnitti huomiota, että hakemuksen perusteella hakijan taloudellinen osaaminen vaikutti paremmalle, mitä haastateltava osoitti haastattelun aikana. Lisäksi uusien toimintamallien kehittäminen tuli toisella hakijalla haastattelun aikana selkeästi paremmin esille.

- 2) Kunnallisen toimintaympäristön tuntemus. Pitkä monipuolinen kokemus asiantuntijana johtotehtävissä (Rantasalmi, Juva, Joroinen, Rautalampi) myös kunnanjohtajana, millä perusteilla toimintaympäristön tuntemus on arvioitu kahden arvioitsijan toimesta 4?

Vastaus:

Kunnallisen toimintaympäristön tuntemus arvioitiin Koivula-Laukan osalta kaikista hakijoista vahvimaksi. Haastattelijoiden arvioiden keskiarvo oli 4,5 (asteikolla 1-5). Sanisalon tuntemus katsottiin olevan myös riittävän vahva hallintopäällikön tehtävien hoitamiseen ja kehittämiseen.

- 3) Sähköisen kokoushallinnan osaaminen. Käytän sähköistä kokoushallintaa säännöllisesti kunnanhallituksen ja kunnanvaltuuston kokouksissa, ja olen järjestelmän pääkäyttäjä. Millä perusteilla on arvioitu 3-4?

Vastaus:

Koivula-Laukan osaaminen katsottiin olevan sinänsä hyvää, mutta hakija ei tuonut esille haastattelussa, että hän olisi käyttänyt kokouksissa täysin sähköisiä kokousmenetelmiä, joissa äänestykset ja läsnäolojen ilmoittaminen tapahtuu sähköisesti. Haastattelijoiden näkemys sähköisestä kokoushallinnasta erosi toisistaan. Valitun henkilön vahvuus oli, että hän ottaisi sähköiset kokousmenetelmät kokonaisuudessaan käyttöön, kuten talousarvion 2023 toiminnallisissa sitovissa tavoitteissa on kirjattu.

- 4) Henkilöstöhallinnon osaaminen. Olen vastannut henkilöstöasioista eri tehtävissä ja eri kokoisissa organisaatioissa yli 30 v. Olen myös jatkuvasti itseäni kouluttanut henkilöstöasioissa. Rautalammilla olen toiminut jo seitsemän vuotta henkilöstöjaoston valmistelijana ja esittelijänä, henkilöstöasioiden suunnittelijana, YT-toimikunta, työsuojelu ovat työkalujani. Toimin Kuntatyöntekijän palkka-asiamiehenä, teen tulkinnat OVTES, KVTES, TS ja TTES. Valmistelen yhteistyössä henkilöstön kanssa henkilöstötavoitteet jne. Millä perusteilla on arvioitu tehtävän hallinta 3-4?

Vastaus:

Tähän kohtaan kaksi haastattelijaa oli antanut 4 pistettä, yksi hakija oli antanut 4,5 pistettä ja yksi 3 pistettä. Pisteytykseen vaikutti se, että Koivula-Laukka ei ole toiminut urallansa pelkästään henkilöstöhallinnon tehtävissä. Hän on hoitanut henkilöstötehtäviä osana hallintopäällikön tehtäviä. Sanisalo sai paremmat pisteet tästä osiosta, koska hänen tehtävänsä ovat sisältäneet enemmän henkilöstöhallintoa ja sen kehittämistä kuin Koivula-Laukan tehtävät. Työhakemuksessa haettiin nimenomaan henkilöä, joka on kykenevä kehittämään henkilöstöhallintoa osana kunnallista organisaatiota. Tässä valituksi tullut henkilö osoittautui sekä haastattelun että työkokemuksen perusteella olevan selkeästi valittajaa vahvempi.

- 5) Ennakkotehtäviin perehtyminen (tilinpäätös 2021, talousarvio 2023). Molemmat asiakirjat ovat läpikotaisin tuttuja, valmistauduin myös huolella haastatteluun ja toin olennaiset asiat esiin. Mitään tarkentavia kysymyksiä ei esitetty. Millä perusteella arvio on 4?

Vastaus:

Ennakkotehtävinä; valmistelee esittämään haastatteluryhmälle:

Tilinpäätös 2021

- Analysoi Rantasalmen edellinen tilinpäätös

Talousarvio 2023

- Miten kehittäisit tavoitteissa?

Koivula-Laukka oli selkeästi perehtynyt Rantasalmen kunnan talousarvioon ja luetteli sujuvasti talousarviossa esitetyn aineiston. Varsinainen analyysi jäi kuitenkin puutteelliseksi.

Samoin tavoitteiden osalta nykyiset tavoitteet osattiin kyllä kertoa selkeästi, mutta haastatteluryhmälle ei tullut täysin selväksi, miten hän olisi lähtenyt kehittämään tavoitteita.

Vastaavasti valitulla henkilöllä oli myös ennakkotehtävät selkeästi hallussa ja termit tuttuja ja hän oli niihin myös perehtynyt. Hänellä tuntui olevan myös valmiita kehittämisaihioita tulevaisuuteen.

- 4) Kriteerejä ei ole ollut pisteytykselle, siinä ei ole objektiivisesti arvioitu henkilön osaamista. Katson, että edellä mainituille perustein olen koulutuksen ja työkokemus perusteella ansioituneempi, kuin nyt virkaan valittu henkilö. Kunnanvaltuuston päätöksellä on ohitettu ilman laillista perustetta pätevämpi hakija. Päätös ei ole perustunut tasapuoliseen, syrjimättömään, objektiiviseen ansiovertailuun. Päätös on perustunut pisteytykseen, jolle ei ole määritetty kriteerejä (asteikkoa), vaan pisteytys on tehty ”musta tuntuu ” periaatteella. Valtuutetuilla ei ole ollut mahdollisuutta tutustua virkaan hakeneiden hakemuksiin. Hakijoista tehdyt yhteenvedot ovat olleet puutteellisia, olennaisia tietoja on puuttunut osaltani. Hakijoista ei ole tehty kokonaisarviointia ja näin ollen puuttuu arvio siitä, kenellä hakijoista on parhaat edellytykset viran menestykselliseen hoitamiseen. Katson, että minua on syrjitty iän, sukupuolen, mielipiteen ja oletetun poliittisen vakaumuksen perusteella.

Vastaus:

Kaikki haastatteluun valitut olivat työkokemuksensa ja koulutuksensa perusteella soveliaita hallintopäällikön tehtäviin. Haastattelujen tavoitteena oli saada selville, kuka haastatelluista oli soveliaim tehtävään. Työpaikkailmoituksessa haettiin henkilöä, jolla oli halua kehittyä ja kehittää ja joka suhtautuu ennakkoluulottomasti tulevaisuuden mahdollisuuksiin. Haastattelujen ja hakemuksien perusteella haastattelyryhmä arvioi, että Sanisalolla oli parhaat edellytykset hallintopäällikön tehtävän hoitamiseen työpaikkailmoituksen mukaisesti. Pisteytys oli osa haastattelyryhmän muodostamaa kokonaisarviota hakijoiden soveltuvuudesta hallintopäällikön virkaan.

Kunnanvaltuuston kokouksessa hakemukset ovat olleet nähtävissä, niin kuin muutkin valtuustossa käsiteltävät asiakirjat, mutta kukaan ei niitä tarkastellut. Kunnanvaltuuston päätös oli yksimielinen.

Missään käsittelyn vaiheessa ei ole keskusteltu hakijan sukupuolesta, iästä, mielipiteistä eikä poliittisista vakaumuksista. Valinta on tehty pelkästään kokonaisarvion perusteella kaikkien hakijoiden kesken. Haastatelluista hakijoista kaksi oli selkeästi muiden edellä, kun otetaan huomioon koulutusvaatimus sekä hakijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet, joista haastattelutilaisuudessa heidän kanssaan keskusteltiin. Valittajan ja valitun välinen ero haastattelussa tehdyssä pisteytyksessä oli varsin selkeä eikä sen merkitystä voi sivuttaa valintaa tehtäessä. Hallintopäällikön valinta tehtiin nimenomaan hakijoiden kokonaisarvioinnin perusteella.

Lopuksi Vastaaja ei näe edellä esitettyihin perusteluihin vedoten Rantasalmen kunnanvaltuuston § 31, 15.5.2023 tehtyä yksimielistä päätöstä lainvastaisena ja siten valittajan vaatimukset pitää hylätä kokonaisuudessaan.

Vastaaja varaa oikeuden lausua asiassa, mikäli valittaja esittää jotain uutta materiaalia vaatimuksensa perusteeksi.

RANTASALMEN KUNNANHALLITUS

Rainer Leskinen
kunnanjohtaja

Riitta Tolvanen
hallintosihteeri

Liitteet:

Liite nro 1 viranhakukuulutus

Liite nro 2 koontiluettelot hakijoista

Liite nro 3 ansiovertailu

Liite nro 5 virkaan valitun hakemusasiakirjat liitteineen

Liite nro 5 haastattelumuistiinpanot ja mahdollinen muu selvitys

Liite nro 6 pistevertailu

Liite nro 7 ote pöytäkirjasta liitteineen

Liite nro 8 selvitys valituksenalaisen päätöksen tiedoksiannosta valittajalle