

Hyvinvoinnin ja terveyden lautakunta 15.06.2022 § 60

§ 60

## **Oikaisuvaatimus osastonhoitajan viran määräaikaisesta täyttämisestä suun terveydenhuollossa**

Valmistelijat / lisätiedot:  
Mekkonen Sanna  
Kotilainen Sanni  
etunimi.sukunimi@espoo.fi  
Vaihde 09 816 21

### **Päätösehdotus**

Terveyspalvelujen johtaja Paananen Markus

Hyvinvoinnin ja terveyden lautakunta hylkää osastonhoitajan viran määräaikaisesta täyttämisestä (vakanssinumero 334049) tehdyn, 18.5.2022 saapuneen oikaisuvaatimuksen.

Perustelut: virkaan valittu henkilö täyttää viran kelpoisuusvaatimukset ja virassa edellytettävät vaatimukset. Virkaan valittu henkilö on huomioon ottaen koulutus ja kokemus sekä haastattelun perusteella tehty arviointi hakijoista virkaan soveltuvin. Palvelupäällikkö on valinnassa käyttänyt hänelle kuuluvaa harkintavaltaa asianmukaisesti.

### **Käsittely**

Asian käsittelemisen ajaksi kokouksesta poistuivat kaupunginhallituksen edustaja, henkilöstön edustaja sekä viranhaltijat lukuun ottamatta asian esittelijää, sihteeriä ja perusturvajohtajaa.

### **Päätös**

Hyvinvoinnin ja terveyden lautakunta

Esittelijän ehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

### **Selostus**

Palvelupäällikkö on päätöksellään 4.5.2022 § 1/2022 valinnut määräaikaiseen virkaan osastonhoitajan. Päätökseen on liitetty kuntalain mukaiset oikaisuvaatimusohjeet.

Päätös osastonhoitajan määräaikaisen viran täyttämisestä on toimitettu hakijoille tiedoksi 4.5.2022.

Kaksi virkaa hakeneista, A ja B, ovat tehneet oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimus virkavalinnasta on saapunut Espoon kaupungin kirjaamoon 18.5.2022. Oikaisuvaatimus on saapunut ajoissa ja se on siten käsiteltävä.

### **Viranhakukuulutus, kelpoisuus ja rekrytointiprosessi**

Määräaikainen osastonhoitajan virka oli haettavana 8.4.2022 - 25.4.2022.

Viranhakukuulutuksessa ilmoitetun mukaisesti viran kelpoisuusvaatimus on laillistettu terveydenhuollon ammattihenkilö, jolla on soveltuva ylempi korkeakoulututkinto tai yliopistossa suoritettu soveltuva alempi

korkeakoulututkinto, joihin sisältyy tai joiden lisäksi on suoritettu vähintään 24 opintopisteen johtamisen ja hallinnon lisäkoulutus tai soveltuva ammattikorkeakoulututkinto lisättynä vähintään 24 opintopisteen johtamisen ja hallinnon lisäkoulutuksella sekä kaikkien tutkintojen lisäksi terveydenhuollon työkokemusta.

Lisäksi virassa edellytetään tartuntatautilain 48 §:n mukaista rokotussuojaa sekä tartuntatautilain 55 §:n mukainen terveydentilan selvitys keuhkotuberkuloosista.

Viranhakukuulutuksen mukaan virassa arvostetaan suun terveydenhuollon ennaltaehkäisevän työn osaamista ja työkokemusta julkisen perusterveydenhuollon hoitolayksiköstä sekä monipuolista it-järjestelmien käyttötaitoa. Lisäksi arvostetaan kokemusta kouluttajana ja esihenkilönä toimimisesta.

Hakuajan päättymiseen mennessä osastonhoitajan määräaikaiseen virkaan tuli seitsemän hakemusta. Rekrytointiprosessissa työnantajaa tuki kaupungin keskistetyn rekrytointipalvelun asiantuntija, joka arvioi saapuneita hakemuksia. Hakemusten perusteella tehdyn arvioinnin rekrytointipalvelu merkitsi viisi hakijaa kelpoiseksi. Hakemuksen perusteella toinen oikaisuvaatimuksen tekijöistä, A, katsottiin ei-kelpoiseksi.

Kelpoisuusvaatimuksen täyttyneistä hakijoista neljä soveltuvinta hakijaa kutsuttiin haastatteluun.

Näistä neljästä kaksi hakijaa perui hakemuksensa rekrytointiprosessin aikana.

Haastattelun suorittivat palvelupäällikkö, vastaava hammaslääkäri ja osastonhoitaja. Jokaisessa haastattelussa käytettiin samaa haastattelurunkoa. Espoon kaupungin intressissä työnantajana on varmistua siitä, että sopivin henkilö valitaan tehtävään.

### **Oikaisuvaatimus**

Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan päätöksen oikaisua. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa:

- vaaditaan, että Espoon kaupunki arvioi uudelleen kelpoisuusehdot täyttävät, pätevät hakijat koulutustaustan ja työkokemuksen osalta
- vaaditaan, että osastonhoitajan virkaan valitaan pätevin hakija

Perusteina oikaisuvaatimukselle esitetään mm. seuraavaa:

- hakijoita ei ole kohdeltu tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti rekrytointiprosessissa
- virkaan valittu on koulutustaustaltaan epäpätevämpi ja hänen työkokemuksensa on vähäisempi kuin oikaisuvaatimuksen tehneillä ja hakija C:llä.

Työnantaja ottaa alla kantaa oikaisuvaatimuksessa esitettyihin väitteisiin:

### **Väite hakijoiden epätasapuolisesta ja -yhdenvertaisesta kohtelusta**

Oikaisuvaatimuksessa esitetään, ettei hakijoita ole kohdeltu tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti rekrytointiprosessissa, sillä A jätettiin kutsumatta haastatteluun. Oikaisuvaatimuksessa esitetään tämän johtuneen esihenkilön henkilökohtaisesta vihanpidosta.

Väite esihenkilön henkilökohtaisesta vihanpidosta on perusteeton, sillä hakijat ovat valikoituneet haastatteluun hakemusten perusteella. Työnantajaa rekrytointiprosessissa avustanut rekrytointiyritys on perustellusti tulkinnut A:n ei-kelpoiseksi.

Toisin kuin muiden hakijoiden, jotka valikoituivat haastatteluun, A:n hakemuksessa ei ollut osoitusta siitä, että hänellä olisi kelpoisuuden edellyttämä 24 opintopisteen laajuinen johtamisen ja hallinnon lisäkoulutus.

Rekrytointijärjestelmän sähköisessä hakemusohjelmassa on kohtia, joihin kyseinen lisäkoulutus olisi tullut merkitä. A ei myöskään vapaamuotoisessa hakemuksessa tuonut esiin ko. kelpoisuusehdon täyttymistä. Hakemuksia käsitellessään työnantajan on voitava luottaa hakijoiden hakemuksissa esittämiin selvityksiin kelpoisuuden täyttymisestä. Asian käsittelyn ja tehdyn päätöksen kannalta olennaista on se, ettei A ole osoittanut hakemusvaiheessa olevansa kelpoinen.

Lisäksi oikaisuvaatimuksessa esitetään, että hyvän tavan mukaisesti kutsu työhaastatteluun tulisi ilmoittaa puhelimitse ja hyvissä ajoin. Oikaisuvaatimuksen tekijät katsovat, että hakijat on kutsuttu liian lyhyellä varoitusajalla tai muutoin epämääräisesti haastatteluun. Hakija B sai kaksi päivää aiemmin sähköpostiin kutsun työhaastatteluun, ja C sai vain kutsun Teams-sovelluksen kautta otsikolla "Haastattelu - ei ristiriitoja". Oikaisuvaatimuksen tekijät katsovat, että menettely osoittaa, ettei hakijoita ole kohdeltu yhdenvertaisesti.

Työnantaja katsoo, että menettely haastatteluihin kutsumisessa on ollut tavanomainen ja tasapuolinen. Haastattelukutsut lähetettiin hakijoille tiistaina ja ehdotetut haastatteluajat olivat torstaina. Menettely oli siten samanlainen kaikille haastatteluun kutsuttaville henkilöille.

Kutsut haastatteluun on lähetetty Kuntarekry-järjestelmästä, jolloin järjestelmä tekee itse viestiin otsikon. Samalla, kun haastattelukutsu lähetettiin haastateltaville Kuntarekrystä, rekrytoiva esihenkilö laitto erillisenä sähköpostina myös Teams-kutsun haastatteluun. Otsikko "ei ristiriitoja" viitanee siihen, ettei kutsun vastaanottajalla ole ristiriitoja kalenterimerkintöjen osalta.

Mikäli ehdotettu haastattelu-aika ei olisi ollut sopiva, siitä olisi luonnollisesti voinut ilmoittaa rekrytoivalle esihenkilölle uuden ajan sopimiseksi. Mahdollista yhteydenottotarvetta varten haastattelukutsussa oli kutsujan yhteystiedot. Näin yksi haastatteluun kutsutuista tekikin ja hänen haastattelulleen sovittiin hänelle paremmin soveltuva aika.

### **Väite epäpätevämmän hakijan valinnasta virkaan**

Oikaisuvaatimuksessa tuodaan esille, ettei määräaikaiseen virkasuhteeseen nimittäminen ei ole peruste tinkiä kelpoisuusvaatimuksista. Lisäksi oikaisuvaatimuksessa esitetään, että virkaa haki useampi muodollisesti pätevämpi, ansioituneempi ja kokeneempi kuin virkaan valittu henkilö. Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijöiden mukaan virkaan valittu on koulutustaustaltaan epäpätevämpi ja hänen työkokemuksensa on vähäisempi kuin oikaisuvaatimuksen tekijöillä ja C:llä.

Toisin kuin oikaisuvaatimuksetekijät esittävät, tehdyllä virkavalintapäätöksellä ei ole tingitty kelpoisuusvaatimuksista: virkaan valittu täyttää viran kelpoisuusvaatimukset. Kokemuksen pituudelle ei ollut asetettu vaatimuksia, eikä sitä ole sellaisenaan otettu huomioon.

Kuten on jo edellä tullut ilmi, toinen oikaisuvaatimuksen tekijöistä A oli merkitty ei-kelpoiseksi hakemuksensa perusteella. Häntä ei tämä perusteella kutsuttu haastatteluun. Toinen oikaisuvaatimuksen tekijöistä, B, katsottiin hakemuksen perusteella kelpoiseksi ja hänet kutsuttiin haastatteluun.

Haastatteluissa käytiin läpi viranhakukuulutuksessa mainitut, tehtävässä edellytettävät ja arvostettavat seikat ja paneuduttiin hakijoiden motivaatiotekijöihin, heidän näkemyksiinsä tehtäväkentän keskeisistä haasteista ja heidän ajatuksistaan ja keinoistaan niihin vastaamiseksi myönteisellä innostavalla esihenkilötyön arkiviestinnällä ja -toiminnalla.

Koska osastonhoitaja tehtävä on ensisijaisesti esihenkilönä toimimista, painotus haastattelussa oli esihenkilönä toimimiseen liittyvissä haastatteluteemoissa. Lisäksi selvitettiin terveyden edistämiseen ja siihen liittyvän toiminnan kehittämiseen liittyviä näkemyksiä ja kokemusta.

Haastatteluissa on erityisesti huomioitu haastateltavien näkemystä esihenkilön roolissa toimimisen vastuullisuudesta ja vastuun monialaisuudesta, selvitetty haastateltavien halua ja kykyä toimia stressaavassa ristiriitaisessa tilanteessa positiivisesti työnantajan ohjeistusta seuraten sekä kykyä hakea tiimityöskentelystä tukea omaan esihenkilötyöhön.

Lisäksi haastattelussa on selvitetty kykyä hallita monia yhtäaikaista tehtäväkokonaisuuksia nopeasti muuttuvassa ympäristössä ja halukuutta sekä kykyä omaksua uusia tehtäviä.

Haastattelussa selvitettiin myös Espoossa tehtävän esihenkilötyön kannalta erittäin tärkeät tietojärjestelmien osaamisalueet ja viestintätaitoa. Jokaisessa haastattelussa käytettiin samoja haastattelukysymyksiä.

Valintaa tehtäessä painotettiin kiinnostusta ja kykyä esihenkilöroolissa toimimiseen. Valinta-arvioinnissa painotettiin erityisesti haastattelujen tuloksia, joiden perusteella toimeen valittua pidettiin arvioiduista kahdesta kärkihakijasta tehtävään soveltuvampana. Haastattelijat olivat arvioinnissa yksimielisiä.

Perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Nimitysperusteita on arvioitava kokonaisuutena, jossa koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon myös hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet.

Työnantajalla on lähtökohtaisesti laaja harkintavalta valita kenet tahansa kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista. Valinnassa on otettu huomioon hakijoiden ansiot (koulutus ja työkokemus), henkilökohtaiset ominaisuudet (soveltuvuus) ja näiden muodostama kokonaisuus. Kyse on kokonaisharkintaan perustuvasta valinnasta, joka on vahvistettu myös korkeimman oikeuden ratkaisukäytännössä (KHO:17.4.2002/893).

Hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien arvioinnin perusteella on lain mukaan mahdollista päätyä valitsemaan kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista muukin kuin korkeimmin koulutettu taikka kokenein. Oikeuskäytännön mukaan kenelläkään ei ole ehdotonta oikeutta tulla valituksi kunnan palvelussuhteeseen pelkästään koulutuksen tai pidemmän työkokemuksen ansiosta (esim. KHO19.9.1997/2296).

Oikeuskäytännössä on katsottu, että olennaisestikin pidemmän työkokemuksen omaava henkilö on voitu sivuuttaa painottaen muita ominaisuuksia, eikä pelkkä ikäero itsessään tarkoita sitä, että kyseessä on ollut syrjivä virkaan nimittäminen (KHO 2005:44, KHO 2002:893 ja KHO 17.4.20022/893). Alla oleva korkeimman hallinto-oikeuden ratkaisu avaa juridiikkaa:

KHO:17.4.2002/893: Kunta oli voinut valita yläasteen maantiedon ja biologian lehtorin virkaan vuonna 1971 syntyneen henkilön, jolla oli työkokemusta noin 3,5 vuotta. Valinnan riitauttaneella, vuonna 1950 syntyneellä opettajalla oli sama koulutus ja kokemusta opettajana noin 15 vuotta. Kumpikin täytti viran kelpoisuusvaatimukset ja molemmilla oli myös riittävä kokemus viran hoitamiseen. KHO katsoi, että valinta perustuu kokonaisuutena siitä, ketä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista on virkanimitysperusteet huomioon ottaen pidettävä virkaan ansioituneimpana. Koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Päätös oli perustunut myös hakijoiden henkilökohtaiseen haastatteluun ja haastattelussa esille tulleisiin seikkoihin sekä hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien arviointiin. Valintapäätös ei ollut perustuslain 125.2 §:n vastainen eikä vanhempaa hakijaa ollut myöskään syrjitty lainvastaisesti iän perusteella.

Oikaisuvaatimuksen tekijöitä ei ole jätetty valitsematta epäasiallisin perustein, vaan valinta on perustunut objektiivisiin ja tehtävien hoitamisen edellytyksiin liittyviin perusteisiin.

Väite siitä, että palvelupäällikkö on alun perin suosinut valituksi tullutta hakijaa on perusteeton, eikä liity valinnan taustalla oleviin yllä esitettyihin perusteisiin.

### **Yhteenveto**

Koulutuksen, kokemuksen sekä haastattelujen perusteella tehdyn kokonaisarvion perusteella virkaan valittu on kelpoisista hakijoista sopivin tehtävään.

Oikaisuvaatimuksen tekijöitä ei ole kohdeltu epätasapuolisesti tai epäyhdenvertaisesti rekrytointiprosessissa.

Oikaisuvaatimuksissa ei ole esitetty sellaisia seikkoja, joiden perusteella valintapäätöstä voitaisiin pitää virheellisessä järjestyksessä syntyneenä tai että palvelupäällikkö olisi ylittänyt päätöstä tehdessään toimivaltansa.

Oikaisuvaatimusten perusteella ei ole perusteltua syytä katsoa päätöksen olevan muutoinkaan lainvastainen. Palvelupäällikön päätöstä ei ole perusteltua syytä muuttaa tai kumota. Näin ollen oikaisuvaatimus tulee hylätä.

Ansiovertailu (salassa pidettävä, JulKL 24§ kohta 29) on nähtävänä kokouksessa.

## **Päätöshistoria**

## **Liitteet**

## **Oheismateriaali**

- Hakuilmoitus
- Ei julkaista, viranhaltijapäätös 4.5.2022 (sisältää henkilötietoja)
- Ei julkaista, rekrytoinnin loppuraportti (sisältää henkilötietoja)
- Ei julkaista, oikaisuvaatimus (sisältää henkilötietoja)

## **Tiedoksi**

Oikaisuvaatimuksen tekijät