

D/28/01.01.01.00/2022

## Oikaisuvaatimus, varhaiskasvatusjohtajan valinta

### Tausta

Kuntalain 134 §:n mukaan kunnanhallituksen ja lautakunnan, niiden jaoston sekä niiden alaisen viranomaisen päätökseen tyytymätön voi tehdä kirjallisen oikaisuvaatimuksen. Oikaisuvaatimus on tehtävä kuntalain 138 §:n mukaan 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Uuraisten sivistyslautakunnan 16.2.2022 kokouksessa tehdystä päätöksestä (§ 32) on toimitettu muutoksenhakuajan puitteissa Anu Niemen laatima oikaisuvaatimus.

### Vaatimukset ja niiden perusteet

Oikaisuvaatimuksen tekijä on esittänyt seuraavia mm. seuraavia kysymyksiä:

- 1.) Mitkä ovat Uuraisten kunnan hallinnollisten johtotehtävien kelpoisuusvaatimukset niin varhaiskasvatuksen kuin muiden toimialojen suhteen?**  
Pääsääntöisesti kelpoisuusvaatimuksena on ollut korkeakoulututkinto.
- 2.) Hakuilmoituksessa varhaiskasvatusjohtajan viran kelpoisuusehtona oli kirjattu korkeakoulututkinto tai varhaiskasvatuslain 540/2018 31 §:n mukaisesti varhaiskasvatuksen opettajan (26 §) tai varhaiskasvatuksen sosionomin (27 §) kelpoisuus ja riittävä johtamistaito. Tuo edellä mainittu varhaiskasvatuslain mukainen pykälä 540/2018 31 § sanoo kelpoisuudesta näin:  
Kelpoisuusvaatimuksena päiväkodin toiminnasta vastaavan johtajan tehtävään on kelpoisuus 26 tai 27 s:ssä tarkoitettuun varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin tehtävään ja vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito. Koska nämä asiat on kirjattu tehtävän kelpoisuusehtoina, pyydän teitä tarkastamaan sekä tehtävään, että varalle valitun kohdalla, täyttyvätkö nämä edellä mainitut koulutuksen kelpoisuusehdot? Voidaanko kyseiset kelpoisuusehdot täyttävät hakijat ohittaa valinnassa?**  
Sekä tehtävään valittu, että varalle valittu täyttävät koulutuksen kelpoisuusehdot. Valinnat tehdään kelpoisuusvaatimukset täyttävien hakijoiden kesken.
- 3.) Mitä riittävä johtamistaito tarkoittaa teidän viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden mielestä? Olitteko avanneet tätä termiä siinä vaiheessa, kun laaditte hakuilmoitusta tai sen jälkeen? Koska riittävä johtamistaito oli kirjattu kelpoisuusehtoihin, pyydän teitä tarkastamaan sekä tehtävään, että varalle valitun henkilön johtamistaito ja täyttyykö kelpoisuusehto molempien kohdalla?**  
Riittävää johtamistaitoa ei ole erikseen avattu, vaan sitä arvioidaan osana kokonaisarviointia. Molempien kohdalla voidaan riittävän johtamistaidon täyttyvän.
- 4.) Miksi viranhaltija tai luottamushenkilö, joka toi intressijääviyden kokouksessa esiin, ei ollut selvittänyt jo ennen kokousta, mitä intressijäävyys tarkoittaa ja milloin henkilö on intressijäävi?**  
Jääviyden selvittäminen ja arviointi kuuluu lähtökohtaisesti luottamushenkilön itsensä tekemään arvioon.

**5.) Tilanne siis muuttui täysin tuon oletetun intressijääviyden myötä. Miten tämä on mahdollista?**

Sivistyslautakunta päätti kutsua kaikki haastateltavat ryhmähaastatteluun ja haku- ja hakijoiden arviointiprosessia siten jatkettiin ja valinta tapahtui tämän jälkeen kaikkien hakijoiden kesken.

**6.) Nyt peräänkuulutan tätä hyvää hallintotapaa ja pyydän näitä Kuntaliiton määritelmän mukaisia täsmällisempiä perusteluja valittujen ja allekirjoittaneen välillä. Lisäksi toivoisin tarkennusta siihen, miten hakijoiden ansiovertailu tehtiin ryhmähaastattelun jälkeen? Miten ansiovertailussa ilmi tulleet varhaiskasvatuksen koulutus, työkokemus ja viran hoidon kannalta keskeisimmät henkilökohtaiset ominaisuudet painoutuivat? Minkälaista arviointimenetelmää käytettiin suhteessa kelpoisuusehtoihin?**

Hyvää hallintotapaa on valinnan yhteydessä noudatettu. Täsmällisemmät perustelut esitetään viimeistään muutoksenhaun yhteydessä. Ansiovertailu esityslistan liitteenä. Haastattelussa ja hakijoiden vertailussa lautakunnalla on ollut käytettävissä hakijoiden ansioluettelot joiden pohjalta on voitu tehdä ansiovertailu. Hakijoiden vertailussa painottuvat eniten henkilökohtaiset ominaisuudet.

Hakuilmoituksessa painotettiin mm. seuraavia ominaisuuksia: henkilöstön tarpeiden, työhyvinvoinnin ja -kyvyn tiedostamista ja kykyä vastata näistä nouseviin kysymyksiin sekä johtamis- ja vuorovaikutustaitoja. Työlle on ominaista laaja-alaiset ja monitasoiset sisäiset ja ulkoiset yhteistyöverkostot. Hyvinvoiva ja motivoitunut työyhteisö vaikuttaa koko varhaiskasvatuksen sisältöön ja laatuun sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Valitun ja varalle valitun henkilökohtaiset ominaisuudet osoittautuivat haastatteluissa kaikkein parhaimmiksi. Henkilökohtaisista ominaisuuksista jokainen lautakunnan jäsen ja esittelijä on tehnyt omat johtopäätöksensä, eikä näiden ominaisuuksien arvioinnissa tule mennä yksityiskohtaiselle tasolle, kuten kuntaliiton ohje suosittaa.

Ansiovertailun ja kokonaisarvioinnin perusteella virkaan ja varalle valittiin hakuilmoituksen kelpoisuusvaatimukset parhaiten täyttävä eli ansioitunut hakija.

**7.) Mistä tämä johtuu? Tarkastettiin hakijoilta tutkintotodistukset ennen ehdotusten ja päätösten tekemistä? Jos ei, niin miten virallisiin dokumentteihin voidaan kirjata tutkinnot pelkän hakemuksen ja haastattelussa kuullun perusteella?**

Tutkinnot tulevat Kuntarekryjärjestelmään ilmoitetun mukaisina ja todistukset tarkistetaan viimeistään ennen viran vastaanottamista.

**8.) Huomioitiinko tätä esiopetuspätevyyttä valinnassa siitä näkökulmasta, että henkilö työskentelee Uuraisten esiopettajien esihenkilönä? Onko mielestänne tärkeää, että varhaiskasvatusjohtajalla on pätevyys niihin varhaiskasvatuksen tehtäviin, jonka esihenkilönä hän toimii?**

Hakijoilta on edellytetty hakuilmoituksen mukaiset pätevyydet. Ensisijaisesti edellytetään hakuilmoituksen mukaisia taitoja.

Suomen kuntaliiton ohje henkilövalinnan perustelevinen:

Viranhaltijan tekemä virkavaali on perusteltava. Vaikka toimielin voi lain mukaan lähtökohtaisesti jättää virkavaalin perustelut ilmoittamatta, päätöksessä on tarpeellista kuvata lyhyesti se, millä perusteilla virkaan valittava on ansioitunein.

Virkavaalissa tärkeintä on hakijoiden ansiovertailu ja kokonaisarvioinnin perusteella hakuilmoituksen kelpoisuusvaatimukset parhaiten täyttävän eli ansioituneimman hakijan valitseminen virkaan.

Viran täyttävällä viranomaisella on laaja harkintavalta painottaa yhtä kelpoisuusvaatimukseen sisältyvistä vaatimuksista ja "ohittaa" jokin muu vaatimus haastattelun ja ansiovertailuun perustuvan kokonaisarvion nojalla. Myös soveltuvuustestien salassa pidettävien tulosten on oltava vaalin toimittavan viranomaisen käytettävissä.

Yksityiskohtainen ansiovertailu voidaan useiden hakijoiden joukosta rajata sellaisiin hakijoihin, joita pidetään varteenotettavimpina. Huolellisesti ja tasapuolisesti tehty hakijoiden ansiovertailu on keskeinen osa virkavalintapäätöksen perustelua. Toinen osa on hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien arviointi, mutta tältä osin perustelut jäävät melko yleiselle tasolle. Täsmällisemmät perustelut voi esittää vielä mahdollisen muutoksenhaun yhteydessä. Tällöin vertaillaan keskenään tehtävään valitun ja muutoksenhakijan ansioita ja ominaisuuksia.

Sivistyslautakunta on soveltanut varhaiskasvatusjohtajan valinnassa kokonaisharkintaa ja arvioinut Rutasen kokonaisarvioinnin perusteella tehtävään ansioituneimmaksi ja Vääräsmäen seuraavaksi ansioituneimmaksi, eikä tilannetta ole tarpeen arvioida toisin.

Liitteet:

- *oikaisuvaatimus*
- *rekrytointi-ilmoitus*
- *ansiovertailu ja -luettelo, sekä muistio*

Valmistelu: peruspalvelujohtaja Jouko Nykänen, puh. 040 5891277.

**Peruspalvelujohtajan ehdotus:** Sivistyslautakunta päättää hylätä oikaisuvaatimuksen yllä mainituin perustein.

**Päätös:** Sivistyslautakunta hyväksyi ehdotuksen yksimielisesti.

**Toimenpiteet:** Ote: Anu Niemi.