

Herttoniemen seurakuntaneuvoston päätös oikaisuvaatimuksen johdosta pääsuntion virantäytössä

Herttoniemen seurakunnan seurakuntaneuvosto
03.06.2025 § 84
392/01.01.00/2025

Esittelijä Kirkkoherra, Herttoniemen seurakunta Helaseppä Minnamari

Päätösehdotus

Annettaneen Herttoniemen seurakunnan pääsuntion virantäytöstä tehdyn oikaisuvaatimuksen johdosta selostusosasta ilmenevä päätös.

Käsittely

Esittelijä muutti päätösehdotusta:
Annettaneen Herttoniemen seurakunnan pääsuntion virantäytöstä tehdyn oikaisuvaatimuksen johdosta selostusosasta ilmenevä päätös
Esittelijä muutti selostuskohtaa niin, että loppuun lisätään lause:
Tämän vuoksi oikaisuvaatimus hylätään.

Päätös

Annettiin Herttoniemen seurakunnan pääsuntion virantäytöstä tehdyn oikaisuvaatimuksen johdosta selostusosasta ilmenevä päätös.

Selostus

██████████ on toimittanut 29.4.2025 Herttoniemen seurakuntaneuvostolle oikaisuvaatimuksen Herttoniemen seurakunnan pääsuntion virantäytön johdosta. ██████ esittää vaatimuksinaan, että oikaisuvaatimuksen kohteena olevaa päätöstä on muutettava siten, että joko:

1. seurakunnan pääsuntion kyseessä olevaan virkaan valitaan ██████, tai
2. oikaisuvaatimuksen kohteena oleva päätös kumotaan ja valintamenettelyä jatketaan siten, että myös oikaisun hakija ██████ kutsutaan henkilökohtaisesti haastateltavaksi ennen asian päättämistä ja että valintamenettelyssä muutoinkin noudatetaan perustuslain 125 §:n 2 momentin mukaisia perusteita.

Herttoniemen seurakuntaneuvosto toteaa asiaa koskien seuraavaa.

Suomen perustuslain mukaan 125 § yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Pääsuntion virantäytössä ja siihen liittyvässä hakijavertailussa juuri näihin seikkoihin on kiinnitetty perusteellista huomiota.

Hallituksen esityksen (HE 1/1998 vp.) perustelujen mukaan taidolla tarkoitetaan lähinnä koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja. Kyvyllä viitataan yleisesti tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilön ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin

vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin. Koetellulla kansalaiskunnolla tarkoitetaan yleisessä kansalaistoiminnassa saatuja viran hoidon kannalta merkityksellisiä ansioita sekä nuhteetonta käytöstä. 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.

Ehdollepanon tavoitteena on, että virkaan valitaan pätevin, henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan sopivin ja parhaaseen viranhoitoon pystyvä henkilö.

Kirkkolain 10 luvun 1 §:n mukaan hallintoasiassa noudatettavaan menettelyyn sovelletaan hallintolakia (434/2003) ja sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa annettua lakia (13/2003), jollei tässä laissa toisin säädetä.

Seurakuntaneuvosto on päätösharkinnassaan noudattanut hallintolain 6 §:ssä säädettyjä hallinnon oikeusperiaatteita. Hallintolain 6 §:n mukaan viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti sekä käytettävä toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin. Viranomaisen toimien on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Niiden on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia.

Kaikkia hakijoita on perustuslain § 125 ja hallintolain § 6 mukaan arvioitu yhdenmukaisesti suhteessa viran tehtäviin ja viran erityisiin tarpeisiin.

Oikaisuvaatimuksessa [REDACTED] katsoo olleensa ansioituneempi kuin virkaan valittu [REDACTED]. Tämän vuoksi seurakuntaneuvosto keskittyy oikaisuvaatimuksen johdosta antamassaan päätöksessä vertaamaan [REDACTED] ja [REDACTED] ansioita.

Herttoniemen seurakunnan pääsuntion virka oli haettavissa ajanjaksolla 4.-19.3.2025. Virkaa haki määräaikaan mennessä yhteensä 12 henkilöä (hakijat A-L). Hakijoista kahdeksan (C, E, F, G, H, J, K ja L) kutsuttiin haastattelujen ensimmäiseen vaiheeseen (Recright-videohaastatteluun) ajanjaksolla 19.-22.3.2025. Karsinta ensimmäiseen haastatteluvaiheeseen tehtiin erityisesti aiemman, haettavana olevan viran kannalta olennaisen työkokemuksen ja sen laajuuden, koulutuksen, esihenkilökokemuksen tai vastaavien tehtävien hoidon perusteella. Yksi hakijoista (L) keskeytti haun ensimmäisessä haastatteluvaiheessa. Haastattelujen ja hakuasiakirjojen kokonaisarvion perusteella kärkihakijat kutsuttiin vielä prosessin seuraavaan vaiheeseen eli toiseen haastatteluun 24.3.2025. Tässä yhteydessä hakijoilla teetettiin vielä soveltuva tehtävä.

Seurakuntaneuvoston päätöksen perusteena olevassa hakija- eli ansiovertailussa on seikkaperäisesti arvioitu hakijoita keskenään. Siinä todetaan työkokemuksen osalta, että pisimmän suntiotyökokemuksen omaavan hakijan L vetäydyttyä kisasta kaikkein pisimmän suntiotyökokemuksen omaasi hakija K, joka valittiin toiselle sijalle, toiseksi pisin työkokemus oli hakijalla H eli oikaisuvaatimuksen esittäjällä ja kolmanneksi pisin työkokemus oli hakijalla J, joka valittiin virkaan. Pisin suntiotyön työkokemus löytyi siis hakijoilta H (15 v 8 kk), J (15 v 6 kk) ja K (18 v 7 kk). Pääsuntion tehtävienhoidon kannalta näiden kolmen hakijan (H, J ja K) kesken suntiotyökokemuksen pituuden eroilla ei ole merkitystä, sillä kaikilla heillä voidaan arvioida olevan riittävä työkokemus haettavan viran kannalta.

Hakuilmoituksessa myös todettiin selvästi, että tehtävän hoitaminen edellyttää joko soveltuvaa ammatillista perustutkintoa ja/tai käytännössä hankittua työkokemusta. Tältä osin hakijavertailussa jo todettiin, että kaikilla virkaa hakeneilla oli virkaan riittävä kelpoisuus. Hakijoiden H ja J välillä ei tässä myöskään ollut eroa. Pääsuntion viran erityisten tarpeiden osalta todetaan hakuilmoituksessa seuraavaa. Pääsuntion erityisinä tehtävinä ovat muun muassa:

•työvuorolistojen suunnittelu ja laadinta sekä toteumien seuranta (Velho-järjestelmä) sekä muut lähiesihenkilön vastuutehtävät.

Tältä osin hakijalla J oli hakijaan H nähden huomattavasti enemmän työkokemusta. Ratkaisevaa ja määräävää ei ole virkanimike, vaan se, onko henkilö tosiasiallisesti hoitanut aiemmin sellaisia vastuuta, jotka tyypillisesti kuuluvat pääsuntion rooliin. Tässä vertailussa hakija H kertoi toimineensa 2016 yhteensä 5 kk pääsuntion viransijaisena ja lisäksi määrittelemättömiä aikoja pääsuntion vuosiloman sijaisena oman virkansa ohella. Hakijalla J sen sijaan on huomattavasti pidempi kokemus haettavana olevaan virkaan kuuluvista tehtävistä. Hakija J on hoitanut vastaavia tehtäviä [REDACTED] seurakunnassa seurakunnan organisaatiouudistuksesta 2021 lähtien.

Hakijan H pääsuntion työvuorosuunnitteluun ja sen seuraamiseen sekä muihin pääsuntiovastuisiin liittyvä työkokemus oli merkille pantavasti lyhyempää kuin hakijalla J. Lisäksi on huomionarvoista, että hakijalla J on jo kertynyt runsaasti käyttökokemusta kesällä 2024 käyttöön otetusta, hakuilmoituksessa erikseen mainitusta Velho-työajan hallintajärjestelmästä työvuorosuunnittelun ja sen seuraamisen osalta. Hakija J hoitaa parasta aikaa nykyisen työnantajansa Velhoon liittyviä tehtäviä toisin kuin hakija H, jonka pääasiallinen pääsuntiokokemus ajoittuu vuoteen 2016.

•kulttuurihistoriallisesti arvokkaiden kiinteistöjen ja irtaimiston valvonta- ja hoitovelvoitteisiin liittyvät tehtävät ja kulunvalvonnan vastuut sekä tilojen turvallisuudesta huolehtiminen.

Tähän liittyen sekä hakijalla H että hakijalla oli J aikaisempaa työkokemusta. Hakija J kykeni hakuasiakirjoissaan hakijaa H tarkemmin erittelemään, minkälaisia konkreettisia vastuuta hän on aiemmin hoitanut tai hoitaa parhaillaan eli mikä hänen jo olemassa oleva osaamisprofiilinsa on. Hakija J esimerkiksi kertoi nykyisistä vastuistaan seurakunnan irtaimiston ja kiinteän omaisuuden hoidossa, roolistaan kirkon remonttien/korjaushankkeiden yhteyshenkilönä, tehtävistään kirkon suojelujohtajana ja seurakunnan pelastussuunnitelmien päivittämisvastuistaan.

Hakuasiakirjojen perusteella välittyi kuva, että hakijan J aiemmat vastuut ja ymmärrys pääsuntion tehtävistä tältä osin olivat hakijaan H verrattuna huomattavasti laajempia ja seikkaperäisempiä.

Hakijan H taas mainitsema, meneillään oleva turvallisuusalan perustutkinnon opiskelu (valmiusaste 40 %) voi suntuityön kannalta olla jossain määrin hyödyllinen, mutta se ei tuo merkittävää lisäarvoa varsinkaan, kun tutkinto ei ole valmis, vaan siitä on suoritettu alle puolet.

•suntio toiminnan rekrytoinneissa avustaminen ja uusien työntekijöiden perehdytys

Hakijan H hakuasiakirjoista ei käy ilmi, että hän olisi ollut aiemmin mukana ja avustamassa suntio toiminnan rekrytoinneissa ja uusien työntekijöiden perehdytyksessä. Sen sijaan hakija J eli virkaan valittu hakija ilmoittaa hakuasiakirjoissaan, että nykyisiin työtehtäviinsä kuuluu mukana olo työalaan liittyvissä rekrytointiprosesseissa. Hakija J on siis tässä suhteessa hakijaa H ansioituneempi.

•johtoryhmätyöskentelyyn osallistuminen tarvittaessa

Kumpikaan hakija H tai J ei ilmoita hakuasiakirjoissaan osallistuneensa aiemmin johtoryhmätyöskentelyyn. Tässä kohdin hakijoiden välillä ei ole eroa.

Pääsuntion viran hakuilmoituksessa ilmoitettiin edelleen, että uudelta pääsuntiolta edellytetään lisäksi:

•hyviä asiakaspalvelu- ja organisointitaitoja

Pitkän suntuotyön kokemuksen perusteella sekä hakijalla H että hakijalla J arvioitiin olevan hyvät asiakaspalvelutaidot. Näiltä osin arviossa tukeuduttiin myös hakijoiden itsensä nimeämien suosittelijoiden arvioon, jotka molempien osalta tässä kohdin olivat positiivisia ja vahvistivat arviointiryhmän näkemyksen.

•henkilöstöjohtamisen taitoja sekä esihenkilökoulutusta tai sitoutumista sen hankkimiseen

Henkilöstöjohtamisen taitojen osalta jo alkuperäisessä ansiovertailussa todettiin, että kärkihakijoista ainoastaan hakijalla J oli aikaisempaa johtamiskoulutusta. Molemmat hakijat J ja H ilmaisivat kiinnostuksensa lisäkoulutuksen hankkimiseen, mutta vielä painokkaammin motivaatiota tähän arvioitiin hakuasiakirjojen ja ensimmäisen haastattelukierroksen perusteella olevan hakijalla J. Hakijalla H taas oli 5 kk:n mittainen aiempi esihenkilökokemus noin yhdeksän vuoden takaa sekä lisäksi määrittelemättömiä ajanjaksoja pääsuntion vuosilomien viransijaistuksia. Hakija J ei ole ollut varsinaisessa lähiesihenkilövirassa, mutta hän on hoitanut esihenkilörooliin kuuluvia tehtäviä seurakunnan rakennemuutoksesta 2021 alkaen. Kokonaisuutena arvioiden hakijalla J voidaan arvioida aikaisemman kokemuksensa perusteella olevan paremmat edellytykset hoitaa tältä osin pääsuntion tehtäviä.

•joustavaa työotetta, palveluultista mieltä ja ajattelua laajasti yli ammattikunta- ja työalarajojen

Joustavaa työotetta, palveluultista mieltä ja ajattelua laajasti yli ammattikunta- ja työalarajojen edustivat rekrytointiryhmän arvion mukaan parhaiten hakijat J ja K. Arvio perustuu hakuasiakirjojen ja haastattelujen lisäksi hakijoiden itsensä nimeämien suosittelijoiden kuvauksiin työn käytännön sujumisesta aiemmissa tehtävissä.

•kykyä toimia erilaisissa sähköisissä järjestelmissä ja ottaa tarvittaessa myös uusia järjestelmiä nopeasti haltuun

Alkuperäisessä hakijavertailussa jo todettiin, että Helsingin seurakuntien käyttämien sähköisten järjestelmien käytön ja uusien haltuun ottamisen osalta hakijat H, J ja K olivat vakuuttavimpia. Edellä on tuotu lisäksi jo esiin huomionarvoista olevan, että hakijalla J on jo kertynyt runsaasti käyttökokemusta kesällä 2024 käyttöön otetusta, hakuilmoituksessa erikseen mainitusta Velho-työajan hallintajärjestelmästä työvuorosuunnittelun ja sen seuraamisen osalta. Hakija J hoitaa parasta aikaa nykyisen työnantajansa Velhoon liittyviä suunnittelutehtäviä toisin kuin hakija H, jonka pääasiallinen pääsuntiokokemus ajoittuu vuoteen 2016, jolloin järjestelmä ei ollut vielä käytössä.

•kykyä suunnitelmalliseen ja ennakoivaan työotteeseen

Hakija H hahmotti yleisellä tasolla, että toimintaa tulee suunnitella kolmen viikon työjaksoja pidemmällä aikajanelalla. Hakija J kykeni lisäksi kuvaamaan konkreettisia etenemistapoja.

Hakuilmoituksessa todettiin kielitaidon osalta, että pääsuntion virkaa hakevilta arvostetaan valmiutta asiointiin myös englanniksi. Tältä osin todetaan, että sekä hakija H että hakija J toivat jo hakuasiakirjoissa esiin kykynsä kommunikoida myös englanniksi. Molemmat ovat maininneet kielitaitona myös ruotsin. Viran kelpoisuusvaatimukseen ei kuulu toisen kotimaisen kielen taito.

Hakuilmoituksessa mainittu eduksi katsottava aikaisempi seurakuntatyön kokemus tai kokemus muun kirkkotyönantajan palveluksessa samoin kuin pääkaupunkiseudun kirkollisen toimintaympäristön tuntemus löytyi sekä hakijalta H että hakijalta J.

Kärkihakijoilla oli kaikilla toivottu B-ajokortti ja mahdollisuus oman auton käyttöön työtehtävissä.

Työnantaja on lisäksi keskustellut suoraan hakijoiden itsensä nimeämien suosittelijoiden kanssa. Keskustelut ovat vahvistaneet valintaryhmän näkemyksen hakijoiden osaamisprofiilista ja siitä, vastaako se parhaalla tavalla seurakunnan tarpeita.

Seurakuntaneuvosto on arvioinut pääsuntioden virkaa hakeneiden taitoa ja kykyä suhteessa viran erityisiin tarpeisiin. Kaikkia hakijoita on vertailtu laajasti ja yhdenmukaisin kriteerein. Videohaastattelu, johon myös hakija H on osallistunut, on rekrytointiprosesseissa tavanomainen menettely. Seurakuntaneuvosto katsoo, ettei vaadittu uusi haastattelu tuo asiaan lisäarvoa. Seurakuntaneuvosto katsoo, ettei oikaisuvaatimuksessa ole esitetty sellaisia seikkoja, jotka antaisivat aihetta muuttaa aiempaa päätöstä. Tämän vuoksi oikaisuvaatimus hylätään.

Asiassa ei ole tarpeen tehdä lapsivaikutusten arviointia.

Lisätiedot

Kirkkoherra Minnamari Helaseppä
p. 09 2340 3302, minnamari.helaseppa@evl.fi

Jakelu

Asianosainen