

Oikaisuvaatimus Rautalammin kunnan tekniselle lautakunnalle

Tällä oikaisuvaatumuksella haluan tuoda esiin epäkohtia sekä mahdollisia menettelytapavirheitä viranhaltijapäätöksessä RauDno-2025-706, joka koskee ulkoliikuntapaikkahoitajan valintaa. Esitän, ettei rekrytointiprosessi ole mennyt hyvän hallinnon ja hallintolain mukaisesti. Lopullisen valinnan olisi pitänyt perustua pätevyyteen, kokemukseen ja soveltuvuuteen tehtävään, eikä näin ole tässä tapauksessa toimittu.

Rekrytointiprosessissa epäluottamusta herättävät kohdat, joiden perusteella pyydän asian uudelleen käsittelyä ja rekrytointiprosessin tarkastelua sekä viranhaltijan toiminnan tarkastelua osana rekrytointiprosessia:

Näkemykseni mukaan hakijoiden valintarosessissa on ollut ainakin kolme henkilöä tekniseltä osastolta, joista kahden näkemyksiä ei ole kuultu valintaa tehdessä, vaan heidän näkemyksensä pisteytyksen perusteella ehdotetusta pätevimmästä hakijasta on sivuutettu. Tämä tieto on omiaan osoittamaan, että valinta ei ole ollut objektiivinen vaan ystävyys- jne. muihin suhteisiin perustuva. Käsitykseni mukaan valintaprosessin työryhmä on pisteyttänyt hakijat ja tämä pisteytys olisi ehdottoman tärkeää saattaa teknisen lautakunnan tietoon ja toisaalta olisi pitänyt olla käytettävissä teknisen lautakunnan kokouksessa torstaina 11.12. siinä määrin, kun se olisi tietosuojalain puitteissa mahdollista.

Lisäksi näkemykseni mukaan hakuvaiheessa haastatteluun ei ole valittu tehtävään pätevimpiä tai muodollisesti päteviä hakijoita. Hakijoiden joukossa on ollut muun muassa henkilö, joka on hoitanut tehtävää ansioituneesti Rautalammin kunnassa palkkasuhteisena aiemmin, ennenkuin yrittäjävetoiseen järjestelmään siirryttiin. Tätä hakijaa ei ole pyydetty haastateltavaksi ollenkaan, vaikka hän on yksi harvoista hakijoista, joilla on aiempaa kokemusta liikuntapaikkojen hoitamisesta. Tässä kohdassa herää epäily, onko tapahtunut ikäsyrintää vai millä perusteella näin kokenut hakija on jätetty haastatteluiden ulkopuolelle? Pyydän kohteliaimmin selvittämään tämän. Hakuprosessissa myös vastaavissa tehtävissä (liikuntapaikkojen hoitaja) toiminut hakija sivuutettiin valinnassa. Olisikin erittäin tärkeää saattaa lautakunnalle tiedoksi, minkä takia pätevintä ja/tai sellaista henkilöä, jolla on työkokemusta alalta ei valittu tehtävään tai haastateltu, mitkä seikat tähän vaikuttivat ja mitä ominaisuuksia valintaprosessissa painotettiin enemmän kuin pätevyyttä ja miksi.

Lisäksi tietämykseni mukaan tehtävään valittu henkilö on puhunut valinnastaan jo paljon ennen haastattelukutsua sekä päätöstä ja osallistunut tehtävän hoitamiseen viranhaltijan kanssa yhteistyössä tehden alustavia hankintoja ja hoitanut ulkoliikuntapaikkojen hoitajan tehtäviä muulla tavoin, vaikka näistä jo tehdyistä töistä ei ole päätöksiä eikä työsuhde ole vielä alkanut. Lisäksi hankinnoista, joihin viitataan, ei oltu tehty päätöksiä ennen tiistain 18.12. valtuustoa. Aloitettu hankintaprosessi on vastoin aiemmin 11.11. valtuustossa tehtyä päätöstä ulkoliikuntapaikkojen toimintamallista, jossa viranhaltija itse on toiminut esittelijänä. Tämänkin perusteella on syytä olettaa, ettei valinta ole ollut objektiivinen vaan valittu henkilö on viranhaltijan suosiossa. Valinta ei ole siis kohdistunut pätevimpään eikä sopivimpaan henkilöön tehtävien hoitamiseksi vaan kaikki edellä luetellut asiat viittavat työnhakijaprosessissa tapahtuneeseen syrjintään ja nepotismiin.

Kyseenalaistan viranhaltijapäätöksen myös siksi, että viranhaltijapäätöksessä luetellut ansiot ovat erilaisia kuin mihin hakuilmoituksessa on keskitytty ja mitä ominaisuuksia ja kykyjä hakijoilta on toivottu, lisäksi viranhaltijapäätös herättää kysymyksen, onko päätöksessä mainittuja ominaisuuksia sekä ansioita huomioitu muiden hakijoiden osalta tai onko näitä edes kysytty, kun näitä ei ole hakuilmoituksessa painotettu eikä pyydetty. Ansiovertailussa keskeinen merkitys tulisi olla

työnantajan etukäteen vahvistamalla valintaperusteilla, jotka ovat nähtävillä työnhakuilmoituksessa selkeästi. Niiltä osin kun viranhaltijapäätös valinnasta pohjautuu hakukriteereihin olisi relevanttia tarkastella sopivatko nämä myös muihin hakijoihin ja onko heiltä kysytty haastattelussa ja/tai muussa vaiheessa näistä asioista. Työnhakuilmoituksessa on muun muassa viittaus fyysisestä vaativuudesta, mutta hakijoita ei kuitenkaan velvoiteta toimittamaan todistusta terveydentilastaan, mikä on ristiriitaista ja olisi relevantta tehtävän hoitamisen kannalta.

Työntekijärekrytoinnin jossain vaiheessa on tietämykseni mukaan käytetty pisteytystä. Pisteytys on järjestelmällinen ja reilu tapa arvioida työnhakijoita. Osa hakijoista on pyytänyt arviointikriteereitä, pisteytystä tai soveltuvuusarviointiaan nähtäväkseen viranhaltijalta näitä kuitenkin ainakaan toistaiseksi saamatta. On selvitettävä onko pisteytystä käytetty ja pisteytys tulee avata ainakin lautakunnan jäsenille ja lainmukaan on annettava tiedoksi myös hakijoille heidän näin toivoessaan. Viitaan tässä tasa-arvolakiin, jonka mukaan työnantajalla on velvollisuus antaa kirjallinen selvitys työnantajan noudattamista valintaperusteista, valituksi tulleen koulutuksesta, työ- ja muusta kokemuksesta sekä muista valintaan vaikuttaneista seikoista.

Käsitykseni mukaan työnantaja eikä viranhaltija ole toiminut rekrytointiprosessissa asiallisesti, eikä ole vakuuttanut lautakuntaa eikä hakijoita eikä kuntalaisia objektiivisesti siitä, että valintapäätöksellä ei ole yhteyttä kaveruusuhteisiin tai muusta syystä. Tästä kertonee asian käsittelyn kulku teknisessä lautakunnassa 11.12., jossa puolet jäsenistä olisi halunnut pykälän avattavan ja käytettävän otto-oikeutta.

Osoitan oikaisuvaatumukseni Rautalammin kunnan tekniselle lautakunnalle, ja toivon teidän selvittävän onko hakuprosessi mennyt lainmukaisesti ja asiallisesti vai onko asiassa tapahtunut menettelytapa- ja/tai asiavirhe.

- Ketä valintaprosessiin on kuulunut ja ovatko he käyttäneet pisteytystä?
- Onko esiintynyt ikärasismia tai nepotismia?
- Onko palkattu pätevin ja sopivin henkilö?
- Onko hakijoiden ansioihin perehdytty riittävästi ja ovatko nämä vai mitkä seikat ohjanneet valintaa?
- Perustuuko päätös virheelliseen tai puutteelliseen selvitykseen?

Oikaisuvaatimuksessa kohdistan kritiikin prosessiin sekä kuntamme toimintaan sekä päätöksentekoon. Minulla ei ole mitään henkilökohtaista tehtävään valittua henkilöä vastaan, vaan oikaisuvaatimus koskee kuntamme prosesseja ja viranhallintaa. Kuntamme päätöksenteko ei saisi perustua hyvä veli ja sisko -toimintaan, vaan päätösten tulisi olla lainmukaisia, demokraattisia, kuntalaisten etua palvelevia ja elinvoimaa edistäviä. Hyvän viranhaltijapäätöksen kriteerit taas ovat: selkeä, yksiselitteinen, hyvin perusteltu ja noudattaa lain vaatimuksia sekä hyvää hallintotapaa. Sen tulisi sisältää informatiivinen sisältö, oikeat perustelut (esim. ansiovertailu henkilövalinnoissa) ja sen tulee täyttää muodolliset vaatimukset valmistelusta tiedoksiantoon, ja mielestäni tämä prosessi ei ole mennyt näin. Ja vaikka etähaastattelut ovat tätä päivää, pidän hyvin epäammattimaisena ja epäilyttävänä myös sitä, että päätöksen tehnyt viranhaltija on osallistunut työhaastatteluun etänä. Epäilen voiko näin saada laajaa kuvaa hakijoista, heidän ominaisuuksistaan ja persoonastaan, varsinkin jos ei ole heitä koskaan aiemmin tavannut.

22.12.2025 Rautalammillä

Anni Pihl

Myllytie 11, 77700 RAUTALAMPI (Kotikunta)
pihinanni@gmail.com, puh: 046-6304606