

Oikaisuvaatimus maahanmuuttokoordinaattorin määräaikaisen viran (1.4.2026-31.12.2027) 110051 täyttöä koskevasta päätöksestä

Kaupunginhallitus 20.04.2026
348/01.01.01.01/2026

Valmistelija: yritys- ja työllisyyspalveluiden johtaja Kimmo Rinne,
kaupunkikehitysjohtaja Samu Mattila, etunimi.sukunimi(at)raisio.fi

Kaupunkikehitysjohtaja päätti henkilöstöpäätöksessään 12.3.2026 § 15 valita määräaikaiseen maahanmuuttokoordinaattorin virkaan (110051) **Mohammad Samkanain**. Kaupunginhallitus on kokouksessaan 16.3.2026 § 87 merkinnyt tehdyn viranhaltijapäätöksen tiedoksi ja päättänyt, että kuntalain § 92 mukaista otto-oikeutta ei käytetä. Päätöksestä on tehty oikaisuvaatimus, joka on esityslistan liitteenä. Oikaisuvaatimus on tehty määräajassa ja sen on tehnyt määräaikaisen maahanmuuttokoordinaattorin virkaa hakenut asianosainen, joten se tulee tutkia.

Oikaisuvaatimus

Oikaisuvaatimuksessaan **Sagal Ali** pyytää, että haastattelun pisteytyksen mahdolliset puutteet ja virheet korjataan ja nimeämispäätös oikaistaan. **Ali** kokee, että työpaikka olisi suusanallisesti luvattu hänelle yritys- ja työllisyyspalveluiden johtajan toimesta viime syksyllä. Tämän ohella hän nostaa esille, että vuoden 2025 määräaikaisuudelle ei ole esitetty perustetta. Lisäksi hän katsoo, että ”hän on tutustunut arvioinnin tueksi tehtyyn pisteytystaulukkoon ja haluaa nostaa esille useita kohtia, joissa arviointi ei hänen mielestään vastaa hänen hakemuksessaan esittämiä tosiasioita tai joissa perusteita ei ole esitetty riittävän selkeästi”. **Alin** näkemyksen mukaan tehtävään valittiin häntä vähemmän ansioitunut henkilö. Lisäksi hän viittaa oikaisuvaatimuksessaan saamiinsa pisteisiin seuraavien kokonaisuuksien kohdalta: soveltuva koulutus, kokemus verkostoyhteistyöstä, hyvät neuvottelu-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä itsenäinen työote.

Virkavalinnan perusteista

Kunnan viranomaisen harkintavaltaa virantäytössä rajoittavat perustuslain virkaylennysperusteet ja laissa säädetyt syrjäntäkiellot. Perustuslain 125.2 §:n mukaan yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.

Perustuslakia koskevan hallituksen esityksen (HE 1/1998 vp) perustelujen mukaan perustuslain nimitysperusteista taito tarkoittaa koulutuksen ja työkokemuksen avulla hankittuja tietoja ja taitoja, kyky viittaa henkilön tuloksellisen työskentelyn edellyttämiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten luontaiseen lahjakkuuteen, järjestelykykyyn, aloitteellisuuteen ja muihin vastaaviin tehtävien hoitamisen kannalta tarpeellisiin kykyihin ja koeteltu kansalaiskunto tarkoittaa 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 tehtävät.

Virkavalinnassa on koulutuksen ja työkokemuksen ohella arvioitava viran hoidon kannalta merkityksellisiä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Työnantajalla on valinnassa laaja harkintavalta painottaa ansioita tavalla,

jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista. Tämän harkinnan perusteella valitaan ansioitunein hakija.

Maahanmuuttokoordinaattorin määräaikaisen viran (110051) valintaprosessi ja kokonaisarviointi

Maahanmuuttokoordinaattorin määräaikaisen viran kelpoisuusehtona on soveltuva koulutus ja työkokemus. Eduksi luetaan monipuolinen kielitaito erityisesti ukrainan ja/tai venäjän kielen taito. Viranhakuilmoituksen mukaisesti virkaan valittavalta odotetaan edeltävien lisäksi kokemusta maahanmuuttajien palvelusta, kotoutumisen palvelukokonaisuuden tuntemusta sekä kokemusta verkostoyhteistyöstä. Lisäksi työssä tarvitaan ohjausosaamista, hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja sekä hyvää suullista ja kirjallista ilmaisukykyä. Tämän lisäksi tehtävässä tarvitaan paineensietokykyä, tavoite- ja kehittämisorientoitunutta työtettä sekä kykyä organisoida omaa työtä. Työssä menestymistä auttaa itsenäinen työote, hyvät tietotekniikkataidot ja ajantasainen tietotekniikkaosaaminen.

Maahanmuuttokoordinaattorin määräaikaista virkaa haki hakuajan päättymiseen 19.2. klo 15.00 mennessä 76 hakijaa. Yritys- ja työllisyyspalveluiden johtaja ja työllisyyspalveluiden palvelupäällikkö tekivät hakemusten perusteella vertailun hakijoiden kesken koulutuksen, työkokemuksen ja hakuilmoituksessa mainittujen valintakriteerien perusteella. Viran tehtävänkuva huomioiden kokonaisarviointiin perustuvan ansiovertailun pohjalta he päättivät kutsua haastateltaviksi kahdeksan hakijaa.

Maahanmuuttokoordinaattorin virkaa hakeneiden kelpoisten hakijoiden joukko oli työkokemuksen ja koulutuksen perusteella erittäin ansioitunut. Haastateltavat valittiin viran hoitamiseen liittyvien ansioiden, eli koulutuksen, työkokemuksen ja hakuilmoituksessa mainittujen valintakriteerien perusteella. Haastateltavien valinnassa painotettiin siis koulutuksen ja kokemuksen lisäksi myös hakijoiden hakemustekstejä ja niiden perusteella ilmi käyneitä henkilökohtaisia ominaisuuksia ja motivaatiotekijöitä suhteessa täytettävän viran vaatimukseen. Haastateltavia valittaessa kaikkiin hakijoihin sovellettiin samoja valintakriteereitä.

Hakijoista laadittu pisteytys on ollut suuntaa antavana apuna ansiovertailussa, mutta kokonaisharkinta ei ole perustunut pelkästään pisteytykseen.

Koulutuksen osalta **Alin** hakemuksessa ei ole ilmoitettu muuta suoritettua koulutusta kuin tulkin tutkinto. Koulutus yksinään ei kuitenkaan ole ollut ratkaiseva valinnassa, vaan haastatteluun kutsuttujen hakijoiden ansioita on arvioitu myös haastattelun perusteella. Yhtä lailla kaikkia hakijoita tulee virkavalinnassa arvioida haastattelussa samoilla kriteereillä riippumatta siitä, ovatko he aiemmin työskennelleet Raision kaupungilla.

Mikäli hakija on haastattelussa onnistunut paremmin sanoittamaan ansioitaan, hän on saanut paremmat pisteet. Kokonaisharkinnassa haastattelussa onnistuminen on siis ollut merkittävässä osassa.

Ansioituneisuutta ei mitata pelkän työkokemuksen tai sen pituuden perusteella vaan kysymys on kokonaisarviointista. Hakijoiden vertailussa ei siis ole ollut ratkaisevaa työuran pituus vaan erityisesti myös työkokemuksen laatu on otettu huomioon. Virkavalinnassa arvioidaan hakijoita hakemuksen ja haastattelun perusteella. Sellaista kokemusta, näkemystä ja osaamista, mitä hakija ei itse tuo esille hakemuksessaan tai haastattelussa, ei voida ansiovertailussa ottaa huomioon.

Kokonaisarvioinnissa ei ratkaise pelkästään koulutus pohja tai työkokemuksen pituus. Työkokemusta ja koulutusta arvioidaan kokonaisuutena suhteessa haettavan tehtävän vaatimuksiin.

Valittu henkilö onnistui haastattelussa erittäin hyvin, hän osoitti näkemystä ja kokemusta erityisesti verkostoituneesta työotteesta ja itsenäisestä ohjausosaamisesta. Lisäksi hänen erinomaiset neuvottelu-, vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot korostivat kotoutumisen palvelukokonaisuuden syvällisenä sanoittamisena.

Haastatteluissa käytettiin runkona kaikille samaa haastattelu- ja arviointilomaketta. Kysymysten tarkoitus on arvioida hakijaa hakuilmoituksessa esitettyjen kriteerien pohjalta. Kokonaisarvioinnissa hakijoita arvioitiin sen perusteella, miten hyvin hakija osasi sanoittaa osaamistaan ja näkemyksiään. Myös haastattelun kesto riippui olennaisesti siitä, miten oma-aloitteisesti ja monipuolisesti hakija kysymyksiin vastasi. Haastattelun pohjalta arvioitiin myös hakijoiden vuorovaikutustaitoja ja suullista ilmaisukykyä.

Viranhoidomääräyksessä vuodelle 2025 on kohdassa neljä mainittu oikaisuvaatimuksessa esitetyn edellisen määräaikaisen viran määräaikaisuuden peruste; avoin vakanssi, organisaation muutos, henkilöstötarpeen arviointi. Tuohon vuoteen osui siis kansallinen TE-uudistus ja eri palvelukokonaisuuksien käynnistäminen osana kaupungin ja muodostuneen työllisyysalueen toimintaa. Todettakoon myös, että virkaa ei voi etukäteen luvata kenellekään, mutta johtaja voi toki kannustaa virkaa hakemaan. Lisäksi syksyn 2025 kokouksessa yritys- ja työllisyyspalveluiden johtaja on ilmaissut, että on ylipäättään toiveikas, että valtuusto hyväksyy virkavakanssit palvelualueelle ja osaksi talousarviota 2026. Yritys- ja työllisyyspalveluiden johtaja ei täytä tai valitse virkaan valittavaa henkilöä vaan sen päätöksen tekee kaupunkikehitysjohtaja.

Johtopäätökset

Kenelläkään ei ole ehdotonta oikeutta tulla valituksi virkaan pelkästään siksi, että hänellä on korkeampi koulutus tai pidempi työkokemus kuin muilla hakijoilla (mm. KHO 19.9.1997/2296). Viranhaltijan valinta perustuu kokonaisharkintaan siitä, ketä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista on pidettävä täytettävänä olevaan virkaan ansioituneimpana. Koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Yleisiä nimitysperusteita voidaan keskenään painottaa täytettävänä oleva virka huomioiden.

Pidempi kokemus ei automaattisesti tee hakijaa kokonaisuutena paremmaksi vähemmän kokeneeseen hakijaan verrattuna. Virkaa täyttävällä on muutenkin hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien painottamisessa harkintavaltaa.

Valinnan yhteydessä tehdyn kokonaisarvioinnin perusteella virkaan on valittu ansioituneimpana hakijana **Mohammad Samkanai**. Hän on täyttänyt koulutuksensa, työkokemuksensa ja haastattelujen perusteella viran kelpoisuusvaatimukset. Päätös virkavalinnasta on tehty kokonaisarvioinnin perusteella, eikä valintaan liity yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää.

Oikaisuvaatimus voidaan hylätä, jos päätöksessä ei todeta laillisuusvirheitä tai epätarkoituksenmukaisuutta. Kaupunkikehitysjohtajan henkilöstöpäätös 12.3.2026 § 15 valita **Mohammad Samkanai** maahanmuuttokoordinaattorin

määräaikaiseen virkaan (110051) on edellä mainituilla perusteilla lainmukainen

Esittelijä Kaupunginjohtaja Eero Vainio

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää hylätä kaupunkikehitysjohtajan päätöksestä 12.3.2026 § 15 tehdyn oikaisuvaatimuksen esityslistatekstistä ilmenevin perustein.

Päätös