

Subject: Oikaisuvaatimus viranhaltijapäätöksestä 29.1.2026, § 6/2026, diaarinumero 1716/2026
Sent: 12.2.2026, 0:16:00
From: [REDACTED]
To: kirjaamo
Attachments: [Ylilääkärin virkavalinta psykiatrian toimialueella_Pirha-01-7934-25.pdf](#)
[Elisa App Suite_Ylilääkäri Tampere Tuloste.pdf](#)
[Elisa App Suite_Re VS VS Kutsu haastatteluun - ylilääkärin virka \(kehittäminen\) Tuloste.pdf](#)
[Vastaus tietopyyntöösi - Viestin luku - Pirha.pdf](#)
[Ansiovertailu_Ylilääkärin virka_Pirha-01-7934-25.pdf](#)

Et saa usein sähköpostia osoittees [REDACTED]

PIRKANMAAN HYVINVOINTIALUEEN ALUEHALLITUS Kirjaamo PL 272 33101 Tampere

kirjaamo@pirha.fi

Oikaisuvaatimus viranhaltijapäätöksestä 29.1.2026, § 6/2026, diaarinumero 1716/2026

Asianosainen [REDACTED]

Päivämäärä: 12.2.2026

Viittaus päätökseen: Pirkanmaan hyvinvointialueen viranhaltijapäätös 29.1.2026, § 6/2026, diaarinumero 1716/2026, koskien ylilääkärin virkavalintaa psykiatrian toimialueella (työavain Pirha-01-7934-25).

Vaatus: Vaadin, että Pirkanmaan hyvinvointialueen aluehallitus kumoaa edellä mainitun viranhaltijapäätöksen ja palauttaa asian uudelleen käsiteltäväksi. Vaadin, että rekrytointiprosessi aloitetaan uudelleen siten, että kaikki hakijat kohdellaan yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti, ja että hakijoiden soveltuvuus arvioidaan objektiivisesti.

Perustelut:

Olen hakenut Pirkanmaan hyvinvointialueen ylilääkärin virkaa psykiatrian toimialueella (työavain Pirha-01-7934-25). Pirkanmaan hyvinvointialueen viranhaltijapäätöksellä 29.1.2026 (diaarinumero 1716/2026) virkaan on valittu Lumikukka Socada. Katson, että virkavalinnassa on tapahtunut useita vakavia menettelyvirheitä ja että minua on kohdeltu syrjivästi, minkä vuoksi päätös on lainvastainen.

1. Menettelyvirhe: Haastattelun puuttuminen ja virheellinen päätöksen kirjaus

Viranhaltijapäätöksessä todetaan yksiselitteisesti: "Virkaa haki määräajassa kolme henkilöä. Kaikki hakijat täyttivät kelpoisuusvaatimukset. Psykiatrian toimialuejohtaja, ylilääkäri Hanna-Mari Alanen, henkilöstöpäällikkö Sami Uusitalo ja palvelulinjajohtaja Markus Paananen haastattelivat hakijat."

Tämä päätöksen kirjaus on **faktuaalisesti virheellinen ja harhaanjohtava**, sillä minua, yhtenä kolmesta kelpoisuusvaatimukset täyttäneestä hakijasta, **ei haastateltu lainkaan. Myös saamani ansiovertailu (11.2.2026) sisältää virheellisiä ja harhaanjohtavia tietoja haastatteluprosessista.**

- Olin käytettävissä haastatteluun hakuajan päättymisestä (12.1.2026) aina 22.1.2026 asti. Minulle ei kuitenkaan tarjottu yhtään haastatteluaikaa tällä ajanjaksolla. Samalla muille hakijoille tarjottiin, kun muut hakijat on haastateltu 22.1.2026 klo 8 ja klo 11.
- Tietopyyntööni saamani vastauksen (11.2.2026) mukaan muille hakijoille [REDACTED] haastattelukutsut tehtiin puhelimitse jo 16.1.2026. Minua yritettiin tavoittaa puhelimitse samana päivänä, mutta olin potilasvastaanotolla enkä voinut vastata. Minulle jätettiin viesti, että voisin soittaa takaisin minulle sopivana ajankohtana. Soitin takaisin samana päivänä ja jätin ääniviestin, mutta soittooni ei vastattu. Minulle ei soitettu takaisin, vaan haastattelukutsu lähetettiin sähköpostitse **vasta neljä päivää myöhemmin, 20.1.2026**. Tämä on suora ja kiistaton todiste siitä, että minua kohdeltiin eri tavalla kuin muita hakijoita haastatteluprosessin alussa. Minua ei kohdeltu tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti.

- Sain ensimmäisen haastattelukutsun sähköpostitse 20.1.2026, jossa tarjottiin aikoja 23.1.2026 [REDACTED] tietopyyntöni saamani vastauksen mukaan haastattelut järjestettiin etänä Teamsin välityksellä torstaina 22.1.2026, jolloin toinen hakijoista haastateltiin klo 8.00 ja toinen klo 11.00. Minulle tarjottiin ensimmäistä haastatteluaikaa vasta 23.1.2026., eikä 22.1.2026, jolloin olisin ollut hyvin käytettävissä.
- 22.1.2026 klo 10.39 minulle lähetetyssä sähköpostissa minulle tarjottiin uusi haastatteluaika 26.1.2026, [REDACTED] vaikka olin jo 20.1.2026 erikseen ilmoittanut, etten pysty silloin järjestämään Teams-yhteyttä [REDACTED] pyysin haastattelua 2.2.2026 jälkeen [REDACTED]
- 22.1.2026 klo 16.35 sain vastauksen, että "olemme nyt haastatelleet muut haastatteluun valitut hakijat ja etenemme rekrytointiprosessissa. Näin ollen emme valitettavasti pysty tarjoamaan muita haastatteluaikoja." Ansiovertailussa esitetty työnantajan väittäminen, että [REDACTED] ei ottanut vastaan tarjottuja haastatteluaikoja (perjantai 23.1.2026 ja maanantai 26.1.2026.)" on harhaanjohtava, sillä ilmoitin selkeästi syyn, miksi en voinut tarjottuja aikoja vastaanottaa [REDACTED] Siitä huolimatta työnantaja **tarjosi tietoisesti** minulle uutta haastatteluaikaa ajalle, jolloin se tiesi, etten pysty haastatteluun osallistumaan. Tämä tarkoittaa, että minut suljettiin tietoisesti ja työnantajan aktiivisilla toimilla pois koko haastatteluprosessista 22.1.2026, vaikka olin ilmoittanut käytettävyyteni [REDACTED] Päätös sulkea minut pois koko prosessista tehtiin käytännössä jo ennen (22.1.2026), kun minulle edes oli tarjottu ensimmäistä haastatteluaikaa (23.1.2026). Toinen haastatteluaika (26.1.2026) tarjottiin tietoisesti näin, etten pystyisi siihen osallistumaan. Minut sivuutettiin kokonaisuudessa, eikä minua arvioitu tasapuolisesti muiden hakijoiden kanssa.
- Ansiovertailun kohta "Haastattelut" toteaa: "Valitsijaryhmä valitsi kaikki tehtävää hakeneet haastatteluun." Tämä on **suoraan faktuaalisesti virheellinen väite**, sillä minua ei haastateltu, vaan minut päätettiin 22.1.2026 sulkea pois tarjoamalla minulle tietoisesti uutta haastatteluaikaa, mistä työnantaja tiesi, etten pysty silloin osallistumaan haastatteluun. Työnantajan harhaanjohtavat kirjaukset osoittavat työnantajan pyrkimystä väaristellä tapahtumien kulkua. Tämä on **kiistaton todiste** siitä, että työnantaja on kirjannut viralliseen asiakirjaan virheellistä tietoa ja pyrkinyt peittelemään lainvastaista menettelyä.
- Työnantajan hakuilmoituksessa luvattiin joustavuutta aloitusajankohdan suhteen ("Voimme yhdessä sopia aloitusajankohdasta kanssasi"). Tämä lupaus on räikeässä ristiriidassa rekrytointiprosessin aikana esitetyn väittämän kanssa, jonka mukaan prosessia on "edistettävä mahdollisimman ripeästi". Hakuilmoituksessa ei ollut ilmoitettu haastatteluaikoja tai -aikatauluja, ja 'kiire' aikataulun kanssa on ilmeisesti kehitetty kesken prosessia. Se, että hakijalle luvataan joustavuutta, mutta sitten haastattelua ei mahdollisteta hakijalle sopivana ajankohtana [REDACTED] on menettelynä ristiriidassa hyvän hallintotavan kanssa. Työnantaja ei ole esittänyt asiallisia ja objektiivisia perusteita sille, miksi minua ei voitu haastatella minulle sopivana ajankohtana [REDACTED]

Kaiken edellä esitetyn perusteella tämä menettely on vastoin Hallintolain (434/2003) 6 §:n mukaista tasapuolisuuden ja yhdenvertaisuuden periaatetta sekä 31 §:n mukaista selvittämisvelvollisuutta. Kaikkia kelpoisia hakijoita tulee kohdella yhdenvertaisesti ja heille tulee antaa tasapuolinen mahdollisuus tulla arvioiduksi. Päätöksen virheellinen ja harhaanjohtava kirjaus toteutetuista haastatteluista osoittaa, että prosessia ei ole toteutettu lainmukaisesti ja että lainvastaisen menettelyn jälkiä on pyritty peittelemään jälkikäteen.

2. Valintaperusteiden puutteellisuus ja objektiivisuuden puute

Viranhaltijapäätöksessä todetaan: "Valintapäätös perustuu kokonaisarviointiin, jossa on huomioitu henkilöhaastattelu työkokemus sekä henkilön suorittamat koulutukset ja tutkinnot. Yllä mainittu henkilö on taidoiltaan ja kyvyiltään ansioitunein ja soveltuvin hakija täytettävään virkaan."

- Koska minua ei haastateltu, minun soveltuvuuttani ei ole voitu arvioida päätöksessä mainitun 'henkilöhaastattelun' perusteella. Tämä tekee hakijoiden välisestä vertailusta jo lähtökohtaisesti epätasapuolisen ja puutteellisen, sillä kaikkia hakijoita ei ole arvioitu samoin kriteerein, eikä hakijoita ole kohdeltu yhdenvertaisesti. Päätöksen kirjaus, jonka mukaan kokonaisarvioinnissa on huomioitu henkilöhaastattelu, on minun osaltani **faktuaalisesti virheellinen, koska minua ei haastateltu lainkaan.**
- Tietopyyntöni saamani vastauksen (11.2.2026) ja saamani ansiovertailun mukaan **haastatteluista ei myöskään ole laadittu haastattelumuistioita tai -pöytäkirjoja.** Tämä on erittäin vakava menettelyvirhe julkisen sektorin virkahaussa, sillä se tekee mahdottomaksi objektiivisesti todentaa

haastattelujen sisältöä, hakijoiden arviointia ja valintapäätöksen perusteluja haastattelujen osalta. Jos haastatteluista ei ole muistioita, on käytännössä mahdotonta osoittaa, miten haastattelut on toteutettu, mitä kysymyksiä on esitetty, miten vastauksia on arvioitu ja miten hakijoita on vertailtu haastattelun perusteella. Tämä tekee kaikki "Haastattelun perusteella" -väitteet ansiovertailussa perusteettomiksi ja haastatteluun perustuvat arviot mitättömiksi. Näin ollen päätöksen **väittämä, että henkilöhaastattelu on huomioitu kokonaisarvioinnissa, on täysin perusteeton ja lainvastainen**. Tällainen menettely loukkaa räikeästi Hallintolain perusteluvollisuutta (45 §) ja yhdenvertaisuusperiaatetta (6 §) ja **on yksinäänkin riittävä peruste päätöksen kumoamiselle**.

- Saamani ansiovertailu (11.2.2026) on puutteellinen ja lainvastainen, eikä se täytä Perustuslain 125 § 2 mom. mukaista ansioituneisuusperiaatetta, Hallintolain §6 mukaista tasapuolisuusperiaatetta tai Hallintolain 45 §:n mukaista perusteluvollisuutta. Ansiovertailu sisältää vertailun vain kahden hakijan [REDACTED] välillä, eikä siinä ole esitetty minun ansiovertailuani lainkaan. Tämä osoittaa, että minua ei ole arvioitu osana kokonaisvertailua, mikä on suoraan vastoin yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Lisäksi ansiovertailun perustelut nojaavat vahvasti "Haastattelun perusteella" tehtyihin arvioihin, vaikka haastatteluista ei ole laadittu muistioita tai pöytäkirjoja. Tämä tekee ansiovertailun sisältämistä arvioista läpinäkymättömiä ja objektiivisesti todentamattomia. Saamani ansiovertailu on **kiistaton todiste** yhdenvertaisen kohtelun puutteesta ja Perustuslain vastaisesta menettelystä.

[REDACTED] Viran vaatimukset edellyttävät tyypillisesti huomattavasti pidempää ja monipuolisempaa kokemusta johtamis- ja kehittämistehtävistä. [REDACTED]

[REDACTED] Lisäksi minulla on CV:ni mukaisesti dokumentoitua tieteellistä aktiivisuutta (tutkimusaktiivisuutta), joka oli työpaikkailmoituksessa mainittu eduksi katsottavana. [REDACTED]

[REDACTED] Ilman haastattelua ja konkreettista vertailua hakijoiden ansioista, päätöksen väite valitun hakijan ansioituneisuudesta jää perusteettomaksi.

3. Syrjintä

Edellä mainitut menettelyvirheet, yhdenvertaisen kohtelun puute ja valintaperusteiden objektiivisuuden puute johtavat siihen, että minua on kohdeltu syrjivästi rekrytointiprosessissa. Minulle ei annettu tosiasiallista mahdollisuutta tulla arvioiduksi virkaan tasapuolisesti muiden hakijoiden kanssa, mikä on vastoin Yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) ja Perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaista yhdenvertaisuuden periaatetta.

Yhteenveto: Edellä esitettyjen perusteiden nojalla katson, että viranhaltijapäätös on lainvastainen ja se tulee kumota. Vaadin, että asia palautetaan uudelleen käsiteltäväksi ja rekrytointiprosessi toteutetaan lainmukaisesti ja yhdenvertaisesti kaikkien hakijoiden osalta.

Ystävällisin terveisin,

Liitteet:

1. Viranhaltijapäätös 29.1.2026 (diarinumero 1716/2026)
2. Työpaikkailmoitus ja hakemukseni tehtävään
3. Sähköpostiviestiketju haastatteluajoista
4. Vastaus asiakirjapyyntöön
5. Ansiovertailu