

VIRKAMIESLAUTAKUNNAN PÄÄTÖS

Päätös nro 18/2009
27.2.2009

Asia: Virkasuhteen purkaminen koeaikana

Oikaisuvaatimuksen tekijä:

valtiotieteen maisteri

Virasto: korkeakoulu

Päätös, johon haetaan oikaisua

Korkeakoulun päätös 9.5.2008, jolla päätettiin purkaa A:n virkasuhde koeaikana päättymään 9.5.2008.

Päätöstä on perusteltu seuraavasti:

A on nimitetty korkeakoulun viestintäpäällikön vakinaiseen virkaan 4.2.2008 alkaen. A:lla on ollut merkittäviä puutteita hänen virkatehtäviinsä kuuluvissa esimiestehtävissä ja muissa virkatehtävien edellyttämässä yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoissa. Tilanne on muodostunut koko työyhteisölle niin vakavaksi, että asiassa on jopa käännytty ulkopuolisen konsultin puoleen. Tilanne ei ole näilläkään toimenpiteillä korjaantunut. A ei koeaikana saatujen kokemusten perusteella pysty suoriutumaan virkatehtävistään, jotka edellyttävät erityisesti hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutusominaisuuksia.

Oikaisuvaatimus

Korkeakoulun päätös on kumottava. Virkamieslautakunnassa on järjestettävä suullinen käsittely.

A valittiin tehtävään yli 30 hakijan joukosta. Laajassa soveltuvuuden kartoitus-testissä hänen todettiin soveltuvan viestintäpäällikön virkaan keskimääräistä paremmin. A:lla on kokemusta viestinnän tehtävistä 1980-luvulta alkaen ja hän on viimeksi toiminut taidemuseon viestintäpäällikkönä kahdeksan vuotta.

A:n esimies, palveluyksikön johtaja B, oli kertonut jo ennen A:n virkaan nimitämistä, että viestintätiimin kanssa on ilmennyt jo pitkään vaikeita yhteistyö- ja vuorovaikutusongelmia ja että tiimissä oleva tiedottaja oli myös hakenut viestintäpäällikön virkaa. Heti alusta alkaen kolme viestintätiimin jäsentä suhtautui A:han hyvin vihamielisesti, jopa aggressiivisesti. Jäsenet eivät ottaneet vastaan ohjeita eivätkä määräyksiä. Jäsenet ovat ilmoittaneet, että A ei ole sovelias päälliköksi, koska hänellä ei ole musiikkitaustaa. Kaikki mitä A sanoi tai teki, tulkittiin negatiivisesti. Syynä vuorovaikutuksen ja yhteistyön puutteeseen on ollut tiimin kolmen jäsenen vahingollinen toiminta. Ei ole uskottavaa, että A:lla olisi puutteita päätöksessä mainituissa ominaisuuksissa, kun otetaan huomioon hänen toimintansa edellisessä työpaikassaan. Purkuperusteeksi on ilmoitettu A:n alaisten kertomia tapahtumia, jotka eivät pidä paikkaansa. Alaisten sairauslomat eivät ole johtuneet A:n esimiestoiminnasta. A:n käsityksen mukaan kukaan esimies ei olisi kyennyt muutamassa kuukaudessa saamaan esimiesotetta viestintätiimistä. A:lle olisi tullut antaa enemmän aikaa esimieskykyjen osoittamiseen.

A ei pyynnöistä huolimatta saanut esimieheltään B:ltä mitään tukea ja A:sta tuntui, että B asettui tiimin jäsenten puolelle ja häntä vastaan. A:n tilannetta hankaloitti myös se, ettei hänelle ollut vahvistettu toimenkuvaa. A:sta myös tuntui, ettei mitään muutoksia aiempiin käytäntöihin suvaittu.

A:lle varattiin tilaisuus kuulemiseen vasta sen jälkeen, kun purkupäätös oli jo ilmoitettu A:lle kahdesti 25.3. ja 27.3. käydyissä keskusteluissa. Näin ollen asiassa ei noudatettu virkamieslain 66 §:n 2 momentin määräystä.

Virkasuhteen purku on kohtalokas toimenpide A:n tulevaa työhakua arvioiden, sillä A on 49-vuotias naismaisteri.

Suullisessa käsittelyssä tulee kuulla A:ta purkamiseen johtaneista tapahtumista ja todistajina pääluottamusmiestä sekä työsuojeluvaltuutettua keskusteluista työnantajan kanssa ja yhteydenotoista tilanteen johdosta sekä viestintäassistentti C:tä A:n vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoista ja havainnoista viestintätiimin tilanteesta.

Vastine: Korkeakoulu on vastineessaan todennut muun ohella seuraavaa:

A:n koeajalla pyrittiin selvittämään hänen varsinaisen viestintäosaamisensa lisäksi myös yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä sopivuutta jo olemassa olevaan työyhteisöön. A:lle ei voitu laatia täydellistä toimenkuvaa, koska viestintäpäällikön toimenkuvaa päätettiin rekrytoinnin yhteydessä muuttaa huomattavasti ja tarkoituksena oli perehdyttämisen jälkeen muokata sitä yhteistyössä uuden viestintäpäällikön kanssa. A:n pääasialliset tehtävät ilmenivät jo viranhakuilmoituksesta ja lisäksi A:n esimies B kävi virkasuhteen alussa A:n kanssa läpi rekrytoinnin taustamuistion. A sai B:ltä myös kirjallisen kuvauksen hänen toimeensa kuuluvasta lähiesimiestehtävästä. Jo A:n ensimmäisessä tiimipalaverissa 6.2.2008 ilmeni tiimin jäsenten ja A:n vuorovaikutukseen liittyviä ongelmia. Vain runsas viikko A:n aloittamisesta tilanne oli niin vakava, että B otti yhteyttä työyhteisökonsulttiin. Aktiivisista toimenpiteistä huolimatta tilanne vaikeutui edelleen. Kaksi A:n johdettavana olleen tiimin jäsentä hakeutui työterveyslääkärin vastaanotolle ja työterveyslääkäri määräsi heidän kahden viikon sairauslomalle. Työterveyshoitaja oli tuolloin yhteydessä henkilöstöpäällikkö D:hen ja D keskusteli tilanteesta B:n ja A:n kanssa 5.3.2008. A:n todettiin ajautuneen ongelmiin myös muissa talon sisäisissä vuorovaikutustilanteissa kuin esimiestehtävissään. Esimerkiksi A:n perehdyttämisohjelman mukaisissa tapaamisissa ilmeni vuorovaikutusongelmia.

Vastaselitys:

A on vastaselityksessään todennut muun muassa, että toimenkuvan laatiminen on aina työnantajan tehtävä. A ei ole aloitusvaiheessa saanut käyttöönsä esimiestyöskentelyn periaatteita ja lähiesimiehen tehtäviä kuvaavaa esitystä, vaan B lähetti ne A:lle vasta kun A oli useaan otteeseen viestittänyt asiaan liittyvistä ongelmista. Esityksessä ei ollut mitään sellaista uutta, mitä A ei olisi esimiehen velvollisuuksistaan ja oikeuksistaan tiennyt entuudestaan. Korkeakoulu ei ole esittänyt mitään konkreettista ja yksilöityä puutetta A:n vuorovaikutustaidoissa.

Virkamieslautakunnan ratkaisu

Perustelut

Sovellettavat säännökset

Valtion virkamieslain 10 §:n mukaan virkamiestä nimitettäessä voidaan määrätä, että virkasuhde voidaan enintään kuusi kuukautta kestävä koeajan aikana purkaa sekä nimittävän viranomaisen että virkamiehen puolelta. Purkaminen ei saa kuitenkaan tapahtua 11 §:ssä tarkoitettulla tai muutoin epäasiallisilla perusteilla.

Virkamieslain 11 §:n mukaan viranomaisen on kohdeltava palveluksessaan olevia virkamiehiä tasapuolisesti niin, ettei ketään perusteettomasti aseteta toisiin nähden eri asemaan syntyperän, etnisen alkuperän, kansalaisuuden,

sukupuolen, uskonnon, vakaumuksen, vammaisuuden, iän taikka poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan taikka muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Virkamieslain 66 §:n 2 momentin mukaan ennen kuin virkasuhde puretaan on virkamiehelle varattava tilaisuus tulla asiassa kuulluksi.

Virkasuhteen purkamisperusteista esitetty selvitys

2.4.2008 päivätyn muistio A:n virkasuhteen mahdollisesta purkamisesta

A tapasi viestintätiiminsä ensimmäisen kerran 6.2.2008. Jo tässä tapaamisessa tuli esille vuorovaikutukseen liittyviä ongelmia. Sen lisäksi päivittäiseen työhön liittyen on ollut toistuvia ongelmatilanteita, jotka on saatettu A:n esimiehen palveluyksikön johtajan B:n tietoon sekä A:n itsensä että hänen alaisensa toimesta. Alaiset ovat suullisesti todenneet, että A:n valmiudet kuunnella ja ottaa riittävässä määrin huomioon toisten näkemyksiä päivittäisessä yhteistyössä ovat puutteelliset. Alaiset ovat pitäneet hänen johtamistyyliään käskyttävänä. B katsoi tilanteen niin vakavaksi, että otti 12.2.2008 yhteyttä Korkeakoulun käyttämään yhteisökonsulttiin. Palaveri, johon osallistuivat A, yhteisökonsultti ja B pidettiin 18.2.2008, jolloin tilannetta käsiteltiin ja arvioitiin monipuolisesti ja perusteellisesti. Palaverin jälkeen B antoi A:lle henkilökohtaista palautetta koskien A:n vuorovaikutustaitoja ja kehotti A:ta ottamaan huomioon alaisen muutostilanteen sekä käyttämään aluksi riittävästi aikaa organisaatioon, henkilöstöön ja menettelytapoihin tutustumiseen sekä välttämään liian nopeiden johtopäätösten tekemistä toiminnan laadusta. Edelleen A:n kanssa sovittiin konsultoinnin käynnistämisestä. B tapasi koko viestintätiimin 3.3.2008, jolloin tuli esille myös se, että A on moittinut alaisiaan muulle palveluyksikön työntekijälle. B totesi tilaisuudessa, ettei kyseinen toiminta ole hyväksyttävää. Henkilöstöpäällikkö D, B ja A käsittelivät tilannetta 5.3.2008. A:lla on edellä kuvattujen tilanteiden lisäksi ollut ongelmia muussa virkatehtäviin liittyvässä vuorovaikutuksessa. Hän on antanut epäasialliseksi koettua palautetta tiimiin kuulumattomalle, asiantuntijatehtävässä toimivalle henkilölle tehtävässä, joka on monen toimijan yhteistyöprosessi.

A:n 22.4.2008 päivätty vastine

A on vastineessaan kiistänyt, että tiimin tapaamisissa esiintyneet ongelmat liittyisivät hänen vuorovaikutus- tai yhteistyötaitoihinsa. Ongelmat ovat johtuneet tiimin negatiivisesta ja aggressiivisesta asenteesta A:ta kohtaan. A kiittää, että hänen johtamistyyliinsä olisi käskyttävä tai että hän olisi moittinut alaisiaan muulle palveluyksikön työntekijälle. Hän ei ole myöskään antanut epäasiallista palautetta tiimiin kuulumattomalle, asiantuntijatehtävässä toimivalle henkilölle. A koki viimeksi mainitussa tilanteessa itse joutuneensa mainitun työntekijän epäystävällisen ja loukkaavan käyttäytymisen kohteeksi.

Kehittämiskonsultin ja johtamisvalmentajan 4.8.2008 päivätty lausunto

Lausunnosta ilmenee, että johtamisvalmentaja tapasi viestintätiimin helmi-kuun puolivälissä ja tiimin jäsenet toivat esiin omalta osaltaan samoja asioita kuin A:kin oli kertonut omasta näkökulmastaan. Kaikkien osapuolten osalta kävi ilmeiseksi, että toimintakulttuurien ja johtamistavan erilaisuus tuotti paljon pahaa mieltä, hämmennystä ja keskinäistä epäluottamusta.

Työterveyslääkäreiden 24.6.2008 päivätty todistus

Todistuksen mukaan Korkeakoulun palveluosaston viestintätiimistä useat henkilöt ovat kevään 2008 aikana käyneet työterveyshuollon vastaanotoilla ahdistuneisuuden ja työyhteisön pahoinvoinnin vuoksi. Syyksi on koettu johtamiseen ja lähiesimiestyöhön liittyvät asiat. Sairauslomia tästä syystä on myös ollut.

Johtopäätökset

Kuuleminen

A:lle on riidattomasti toimitettu 7.4.2008 päivätty kutsu 24.4.2008 kello 9.00 pidettävään kuulemistilaisuuteen ennen mahdollista virkasuhteen purkamista. A on toimittanut Korkeakoululle 22.4.2008 päivätyn vastineen. Korkeakoulu on 9.5.2008 tehnyt päätöksen A:n virkasuhteen purkamisesta koeaikana. Näin ollen A:lle on valtion virkamieslain 66 §:n 2 momentin edellyttämällä tavalla varattu tilaisuus tulla asiassa kuulluksi.

Virkasuhteen purkaminen

Koeajan tarkoituksena on muun ohessa selvittää, kykeneekö virkamies selviytymään tehtävästään siten, että virkasuhteen jatkamiselle on edellytykset. Virkasuhteen purkaminen koeaikana ei edellytä virkamieslain 33 §:n mukaista perustetta, mutta purkaminen ei kuitenkaan saa tapahtua epäasiallisilla perusteilla.

A on nimitetty Korkeakoulun viestintäpäällikön virkaan 4.2.2008 alkaen kuuden kuukauden koeajalla. Tänä aikana A:n esimiehet ovat tulleet siihen tulokseen, ettei A useista neuvotteluista ja konsultoinnista huolimatta pysty asianmukaisesti ja työnantajan edellyttämällä tavalla suoriutumaan virkatehtävistään, jotka edellyttävät erityisesti hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutusominaisuuksia. A:n esimies- ja yhteistyötäidoista on esitetty palautetta useammalta eri taholta. Vaikkakaan yksityiskohtaista selvitystä siitä, millä konkreettisella tavalla puutteet hänen yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoissaan ovat näkyneet, ei ole esitetty, Korkeakoululla on, ottaen huomioon virkasuhteen purkamiselle koeaikana asetetut edellytykset, ollut perusteet A:n virkasuhteen purkamiselle. Selvitystä siitä, että A:n virkasuhde olisi purettu virkamieslain 11 §:ssä mainituilla tai muilla epäasiallisilla perusteilla, ei ole esitetty.

Suullinen käsittely

Asiakirjoista ilmenee selkeästi virkasuhteen purkamisen peruste. Suullisen käsittelyn järjestämiseen ei siten ole aihetta A:n oikaisuvaatimuksessaan esittämien seikkojen selvittämiseksi henkilötodistelun kautta.

Päätös

Virkamieslautakunta hylkää oikaisuvaatimuksen.

Sovelletut oikeusohjeet

Valtion virkamieslaki 10 §, 11 § ja 66 § 2 mom.

Muutoksenhaku

Valitusosoitus korkeimpaan hallinto-oikeuteen liitteenä.

Puheenjohtaja

Heikki Jukarainen

Esittelijä

Elina Ranz

Virkamieslautakunnan päätös oli yksimielinen ja asian käsittelyyn osallistuivat puheenjohtaja Jukarainen ja jäsenet Kulla, Paanetoja, A. Nieminen, Isomäki ja Komulainen sekä varajäsenet Anttila ja Eriksson.