

Kunnanhallitus, kokous 11.8.2025

§ 345 Henkilöstöjohtajan virkavaali

TUUDno-2025-1252

Aikaisempi käsittely

[Kunnanhallitus, 2.6.2025](#)

Valmistelija

Sirkku Johansson, vt. henkilöstöjohtaja, sirkku.johansson@tuusula.fi

Perustelut

Henkilöstöjohtaja Satu Kuivasto on irtisanoutunut henkilöstöjohtajan virasta siten, että hänen virkasuhteensa Tuusulan kunnassa päättyy 30.6.2025. Hallintosäännön toimivaltataulukko 2: Henkilöstöasiat mukaan kunnanhallitus valitsee palvelualuepäällikkönä toimivan henkilöstöjohtajan, ja irtisanomisesta ja eron myöntämisestä päättää virkaan tai tehtävään ottava viranomainen. Henkilöstöjohtajan viran haettavaksi julistamisesta päättää hallintosäännön mukaan kunnanhallitus.

Virkaa täytettäessä tulee ottaa huomioon tasa-arvolain säännökset ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:n syrjintäkielto sekä perustuslaissa säädetyt yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin eli taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.

Viran kelpoisuusehdot ovat virkaan soveltuva yliopistossa tai korkeakoulussa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto, minkä lisäksi edellytetään hyvää perehtyneisyyttä henkilöstöasioihin, usean vuoden kokemusta henkilöstöjohtamisesta sekä englannin kielen hyvää ja ruotsin kielen tyydyttävää taitoa. Virassa menestyminen edellyttää strategista johtamisotetta, kykyä ja näkemyksellisyyttä koko kunnan hr-toimintojen ja -prosessien kehittämiseen sekä hyvät neuvottelu-, vuorovaikutus- ja viestintätaidot. Tehtävän palkkaus ja palvelussuhteen ehdot määräytyvät kunnallisen yleisen virkaehto- ja työehtosopimuksen mukaan. Viran kokonaispalkka on 7870,17 euroa kuukaudessa.

Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 4 §:n mukaan virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä. Hakuaika on vähintään 14 kalenteripäivää siitä, kun ilmoitus on julkaistu kuntalain 108 §:ssä säädetyllä tavalla.

Valintaprosessissa käytetään suorahaku- ja henkilöarviointipalveluihin erikoistuneita asiantuntijaorganisaatioita. Ilmoitus on tarkoitettu julkaista kunnan verkkopalvelujen lisäksi työvoimahallinnon, Duunitorin, Rekrytointi.com:n, Kuntarekryn, Joblyn ja LinkedIn-verkkopalveluissa. Lisäksi käytetään kohdennettua rekrytointimarkkinointia.

Ehdotus

Esittelijä

Annaliisa Oksanen, kansliapäällikkö, annaliisa.oksanen@tuusula.fi

Kunnanhallitus päättää

- myöntää Satu Kuivastolle eron henkilöstöjohtajan virasta 1.7.2025 alkaen;
- julistaa henkilöstöjohtajan viran haettavaksi edellä mainituilla kelpoisuus- ja soveltuvuusehdoilla 5.6.2025 alkaen;
- että hakuilmoitus julkaistaan kunnan verkkopalvelujen ja työvoimahallinnon sivujen lisäksi muissa kunnan hyödyntämissä ilmoituskanavissa;
- nimetä haastatteluryhmän henkilöstöjohtajan rekrytointiin;
- että nimetty haastatteluryhmä voi tarvittaessa pidentää viran hakuaikaa;
- tarkastaa ja hyväksyä pöytäkirjan tämän asian osalta heti kokouksessa.

Päätös

Kunnanhallitus päätti

- myöntää Satu Kuivastolle eron henkilöstöjohtajan virasta 1.7.2025 alkaen;
- julistaa henkilöstöjohtajan viran haettavaksi edellä mainituilla kelpoisuus- ja soveltuvuusehdoilla 5.6.2025 alkaen;
- että hakuilmoitus julkaistaan kunnan verkkopalvelujen ja työvoimahallinnon sivujen lisäksi muissa kunnan hyödyntämissä ilmoituskanavissa;
- nimetä haastatteluryhmän kunnanhallituksen toimikauden ensimmäisessä kokouksessa 9.6.2025 henkilöstöjohtajan rekrytointiin.
- että nimetty haastatteluryhmä voi tarvittaessa pidentää viran hakuaikaa;
- tarkastaa ja hyväksyä pöytäkirjan tämän asian osalta heti kokouksessa

Kokouskäsittely

Palvelussuhdepäällikkö Johansson selosti asiaa kokouksessa.

Käsittelyn aikana esittelijä muutti pohjaehdotusta siten, että pohjaehdotukseen lisättiin kohta: nimetä haastatteluryhmän kunnanhallituksen toimikauden ensimmäisessä kokouksessa 9.6.2025 henkilöstöjohtajan rekrytointiin.
Kunnanhallitus hyväksyi lisäyksen yksimielisesti.

[Kunnanhallitus, 9.6.2025](#)

Valmistelija

Sirkku Johansson, vt. henkilöstöjohtaja, sirkku.johansson@tuusula.fi

Perustelut

Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 2.6.2025 § 299 muutoin esittelijän ehdotuksen mukaisesti, mutta haastatteluryhmän nimeäminen haluttiin jättää uuden toimikauden aloittaneelle kunnanhallitukselle. Näin ollen kunnanhallitus päättää haastatteluryhmän kokoonpanosta henkilöstöjohtajan rekrytointiin.

Ehdotus

Esittelijä

Annaliisa Oksanen, kansliapäällikkö, annaliisa.oksanen@tuusula.fi

Kunnanhallitus päättää

- nimetä haastatteluryhmän henkilöstöjohtajan rekrytointiin.

Päätös

Kunnanhallitus päätti

- nimetä henkilöstöjohtajan rekrytoinnin haastatteluryhmään: pormestarin, apulaispormestarit, valtuuston puheenjohtajan, kansliapäällikön, jäsen Ari Nymanin ja jäsen Annika Lappalaisen.

Kokouskäsittely

Puheenjohtajan avattua asiasta keskustelun, puheenjohtaja ehdotti haastatteluryhmän kokoonpanoksi pormestaria, valtuuston puheenjohtajaa, kansliapäällikköä, Ari Nymania ja Annika Lappalaista. Kunnanhallitus hyväksyi ehdotuksen yksimielisesti.

Valmistelija

- Sirkku Johansson, vt. henkilöstöjohtaja, sirkku.johansson@tuusula.fi

Perustelut

Hallintosäännön mukaan kunnassa on henkilöstöjohtajan virka, jonka keskeisinä tehtävinä on johtaa ja kehittää kunnan henkilöstöhallintoa kansliapäällikön alaisuudessa sekä johtaa henkilöstötoimintaa ja vastata toiminnolle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta ja toiminnan asianmukaisuudesta. Henkilöstöjohtajan tarkemmista tehtävistä määrätään mm. hallintosäännön toimivaltataulukossa 2: Henkilöstöasiat. Hallintosäännön toimivaltataulukko 2: Henkilöstöasiat mukaan kunnanhallitus valitsee palvelualuepäällikkönä toimivan henkilöstöjohtajan, ja irtisanomisesta ja eron myöntämisestä päättää virkaan tai tehtävään ottava viranomais. Henkilöstöjohtajan viran haettavaksi julistamisesta päättää hallintosäännön mukaan kunnanhallitus.

Viran kelpoisuusehdot ovat virkaan soveltuva yliopistossa tai korkeakoulussa suoritettu ylempi korkeakoulututkinto, minkä lisäksi edellytetään hyvää perehtyneisyyttä henkilöstöasioihin, usean vuoden kokemusta henkilöstöjohtamisesta sekä englannin kielen hyvää ja ruotsin kielen tyydyttävää taitoa. Virassa menestyminen edellyttää strategista johtamisotetta, kykyä ja näkemyksellisyyttä koko kunnan hr-toimintojen ja -prosessien kehittämiseen sekä hyvät neuvottelu-, vuorovaikutus- ja viestintätaidot. Viran palkkaus ja palvelussuhteen ehdot määräytyvät kunnallisen yleisen virkaehto- ja työehtosopimuksen mukaan.

Henkilöstöjohtajan virka tuli avoimeksi, kun henkilöstöjohtaja Satu Kuivasto irtisanoutui henkilöstöjohtajan virasta siten, että hänen virkasuhteensa Tuusulan kunnassa päättyi 30.6.2025.

Kunnallisesta ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain 4 §:n mukaan virkasuhteeseen ottaminen edellyttää julkista hakumenettelyä. Hakuaika on vähintään 14 kalenteripäivää siitä, kun

ilmoitus on julkaistu kuntalain 108 §:ssä säädetyllä tavalla. Hakuilmoitus julkaistaan kunnan verkkopalvelujen ja työvoimahallinnon sivujen lisäksi muissa kunnan hyödyntämissä ilmoituskanavissa sekä käytetään kohdennettua rekrytointikampanjaa. Valintaprosessissa käytettiin suora- ja henkilöarvointipalveluihin erikoistuneita asiantuntijaorganisaatioita, JFP Executive Search Oy:tä ja henkilöarvioinneissa laillistettua työpsykologia, Lilli Sundvikia.

Tehtävän palkkaus ja palvelussuhteen ehdot määräytyvät kunnallisen yleisen virkaehto- ja työehtosopimuksen mukaan. Viran kokonaispalkka on 7 870,17 euroa kuukaudessa. Viran täytössä noudatetaan kuuden kuukauden koeaikaa. Virkaan valitun tulee ennen virkavaalin vahvistamista toimittaa hyväksyttävä todistus terveydentilastaan.

Hakuprosessi

Hallintosäännön mukaan kunnanhallitus päättää valtuuston täytettävän viran haettavaksi julistamisesta. Virka on julistettu auki kunnanhallituksen kokouksessa 2.6.2025 § 299.

Kunnanhallitus päätti kokouksessaan 9.6.2025 § 305 nimetä henkilöstöjohtajan rekrytointihaastatteluihin haastatteluryhmän jäsenet: pormestari Janne Mellinin, apulaispormestarit Arto Lindbergin ja Jari Anttalaisen, valtuuston puheenjohtaja Tuija Reinikaisen, kansliapäällikkö Annaliisa Oksasen ja kunnanhallituksen jäsen Annika Lappalaisen. Lisäksi haastatteluryhmässä ovat mukana vt. henkilöstöjohtaja Sirkku Johansson ja rekrytointikonsultti Jouko Pitkänen.

Henkilöstöjohtajan virka on ollut julkisessa haussa ajalla 4.-23.6.2025. Hakuilmoitus julkaistiin seuraavissa kanavissa: Tuusulan verkkosivu www.tuusula.fi/tyopaikat, Työmarkkinatori, Laura Rekrytointi, Duunitori sekä Kuntarekry. Rekrytoinneissa hyödynnettiin suora- ja henkilöarvointipalveluita. Suora- ja henkilöarvointipalveluissa kunnalla avusti JFP Executive Search Oy (Managing Partner Jouko Pitkänen) ja henkilöarvioinneissa laillistettu työpsykologi Lilli Sundvik.

Virkaa täytettäessä tulee ottaa huomioon tasa-arvolain säännökset ja kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:n syrjäntäkielto sekä perustuslaissa säädetyt yleiset nimitysperusteet julkisiin virkoihin eli taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto.

Hakuilmoituksessa ilmoitetut henkilöstöjohtajan viran kelpoisuusehdot olivat: soveltuva ylempi korkeakoulututkinto ja hyvä perehtyneisyys kunnan henkilöstöasioihin. Lisäksi todettiin, että tehtävässä menestyminen edellyttää usean vuoden kokemusta henkilöstöjohtamisesta sekä hyvää englannin kielen taitoa ja tyydyttävää ruotsin kielen taitoa. Tämän lisäksi ilmoitettiin eduksi luettavista ehdoista: Arvostamme monipuolisia vuorovaikutus- ja verkostojohtamisen taitoja. Henkilöstöjohtajan vahva osaaminen katsotaan eduksi.

Hakijat ja hakijoiden ansiovertailu

Henkilöstöjohtajan virkaa haki hakuajan aikana 20 henkilöä, joista 1 henkilö veti hakemuksensa pois. Hakeneista 7 täytti viran kelpoisuusvaatimukset. Hakijoista laadittiin ansiovertailu, joka nähtävillä kokouksessa.

Ansiovertailu laadittiin viran kelpoisuusehtojen perusteella. Tämän lisäksi arvioitiin virassa eduksi luettavat ehdot. Ensimmäiselle haastattelukierrokselle kutsuttiin kaikki kandidaatit, jotka täyttivät kelpoisuusehdot ja eduksi luettavat ehdot täyttyivät huolellisen pisteytyksen perusteella parhaiten. Pisteytykseen käytettiin hakijoilta saatuja tietoja heidän toimittamistaan hakemuksista, ansioluetteloista ja rekrytointiportaaliin lisätyistä tiedoista.

Ansiovertailun perusteella viisi henkilöä (Maija Kaltakari, Mariikka Mertanen, Heidi Nygren, Tanja Rontu-Hokkanen ja Maari Valli) kutsuttiin 1. haastattelukierrokselle, joka pidettiin 1.7.2025. Haastattelijoina toimivat kunnanhallituksen nimeämän haastatteluryhmän jäsenet pois lukien Ari Nyman, joka oli estynyt.

1. haastattelukierroksella todennettiin edelleen viran kelpoisuusehtojen ja eduksi luettavien ehtojen toteutumista sekä tutkittiin kandidaattien henkilökohtaisten ominaisuuksien (motivaatio, ihmisten johtamiseen liittyvät ja hakuilmoituksessa mainitut tekijät sekä haastattelussa saatu kokonaisvaikutelma). Tärkeä huomioon otettava tekijä on myös Tuusulan kunnan henkilöstöhallinnon organisaation tilanne, johon liittyy useita viime vuosien aikana tapahtuneita henkilövaihdoksia. Tämän perusteella voidaan tunnistaa, että valittavan henkilön tulee omata kokeneen henkilöstöjohtajan ominaisuudet, jossa kyky luoda vakautta on läsnä ja positiivisen johtoryhmän toimintakulttuurin luominen korostuu.

Haastatteluista tehdyn arvion pisteytyksen perusteella, sopivasta henkilöstöjohtamisen osaamisestaan, kuntakokemustaustastaan, johtajakokemuksestaan, viestintä- ja neuvottelutaidoistaan ja henkilökohtaisista johtajaominaisuuksistaan johtuen, haastatteluryhmä päätti yksimielisesti lähettää kolme hakijaa henkilöarviointeihin. Henkilöarviointeihin lähetettiin Maija Kaltakari, Heidi Nygren ja Tanja Rontu-Hokkanen.

Henkilöarvion perusteella kandidaatteja voidaan pitää mahdollisesti tehtävään sopivina kandidaatteina. Kandidaattien persoonallisuuteen, viestintään ja johtamistyyliin liittyen tunnistettiin eroja, jotka oli valtaosin tunnistettu myös ensimmäisessä haastattelutapaamisessa.

Henkilöarvioinneissa olleille järjestettiin 2. haastattelukierros 15.7.2025. Haastattelijoina toimivat kunnanhallituksen nimeämät haastatteluryhmän jäsenet pois lukien Ari Nyman, joka oli estynyt.

2. haastattelukierroksella, syvennettiin kandidaattien kokemusta ja osaamista nykyaikaiseen HR-funktioon ja johtamiseen liittyen. Lisäksi kuultiin kandidaattien näkemyksiä tehtävän ja organisaation haltuun ottamisesta. Kolmantena osiona haastatteluissa oli aiemmalla haastattelukierroksella saatujen tietojen, referenssien kautta tietoon saatujen asioiden ja henkilöarvion tuloksessa saatujen tietojen tarkentaminen ja todentaminen.

Hakijat pisteytettiin ja kun heitä arvioidaan keskenään, voidaan tehdä seuraava johtopäätös: Maija Kaltakarin arvioidaan olevan kokonaisuutena tilanteeseen sopivin henkilöstöjohtaja. Organisaatioon tulee luoda nyt vakautta, turvallisuuden tunnetta ja inhimillistä sekä ihmislähtöistä johtamista. Kaltakarin osaaminen on kiitettävällä tasolla ja kokemus johtajana vahvaa. Kaltakarin HR-osaaminen on tuoretta ja syvällistä ja ihmisten johtamisen kyvykkyys Tuusulan tilanteeseen hakijoista sopivinta. Kaltakarissa on vakautta ja selkeyttä, jota Tuusulan tilanne nyt tarvitsee. Kansliapäällikkö arvioi valinnassa johtoryhmän kokonaiskompetenssia ja dynamiikkaa ja näkee Kaltakarin erittäin sopivaksi kunnan johtoryhmään kaikin puolin.

Haastatteluryhmän ehdotus kunnanhallituksen käsittelyyn

Haastatteluryhmä on päättänyt yksimielisesti kokouksessaan 15.7.2025 edellä esitettyyn kokonaisarvioon perustuen, että henkilöstöjohtajan virkaan esitetään valittavaksi yhteiskuntatieteen maisteri Maija Kaltakari.

Hallintosäännön Henkilöstöasiat-toimivaltataulukon mukaan hallitus päättää henkilöstöjohtajan viran täyttämisestä.

Ehdotus

Esittelijä

- Antti-Pekka Röntynen, hallintojohtaja, antti-pekka.rontynen@tuusula.fi

Kunnanhallitus päättää

- valita henkilöstöjohtajan virkaan yhteiskuntatieteen maisteri Maija Kaltakarin;
- että, viran täytössä noudatetaan kuuden kuukauden koeaikaa;
- todeta, että virkavaali on ehdollinen ja se vahvistetaan, kun valittu on toimittanut hyväksytyn todistuksen terveydentilastaan;
- valtuuttaa kansliapäällikön sopimaan virantoimituksen alkamisajankohdan henkilöstöjohtajan virkaan valitun henkilön kanssa.

Päätös

Kunnanhallitus päätti

- valita henkilöstöjohtajan virkaan yhteiskuntatieteen maisteri Maija Kaltakarin;
- että, viran täytössä noudatetaan kuuden kuukauden koeaikaa;
- todeta, että virkavaali on ehdollinen ja se vahvistetaan, kun valittu on toimittanut hyväksytyn todistuksen terveydentilastaan;
- valtuuttaa kansliapäällikön sopimaan virantoimituksen alkamisajankohdan henkilöstöjohtajan virkaan valitun henkilön kanssa.

Kokouskäsittely

Hallintojohtaja Röntynen toimi pöytäkirjanpitäjänä asiakohdan osalta.

Yhteiskuntatieteiden maisteri Kaltakari saapui kokoukseen esittäytymään kunnanhallitukselle klo 17.47 ja poistui klo 17.59.

Asiantuntija, konsultti Jouko Pitkänen selosti asiaa kokouksessa klo 18.00 - 18.22.

Asian käsittelyn jälkeen pidettiin tauko klo 18.29 - 18.41.

Tiedoksi

valittu, henkilöstöhallinto

Muutoksenhaku

Päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla. Oikaisuvaatimuksen saa tehdä se, johon päätös on kohdistettu tai jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa (asianosainen) sekä kunnan jäsen.

Oikaisuvaatimus on tehtävä 14 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista.

Tiedoksisaanti

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä yleisessä tietoverkossa.

Asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon, jollei muuta näytetä, 7 päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä, 3 päivän kuluttua sähköpostin lähettämisestä, saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Tiedoksisaantipäivää tai sitä päivää, jona päätös on asetettu nähtäväksi yleiseen tietoverkkoon, ei lueta määräaikaan.

Oikaisuvaatimuksen muoto ja sisältö

Oikaisuvaatimus on tehtävä kirjallisesti. Myös sähköinen asiakirja täyttää vaatimuksen kirjallisesta muodosta.

Oikaisuvaatimuksessa on ilmoitettava

- päätös, johon haetaan muutosta
- miltä kohdin päätökseen haetaan muutosta ja mitä muutoksia siihen vaaditaan tehtäväksi
- perusteet, joilla muutosta vaaditaan
- muutoksenhakijan nimi ja kotikunta
- postiosoite ja puhelinnumero, joihin asiaa koskevat ilmoitukset muutoksenhakijalle voidaan toimittaa.

Jos oikaisuvaatimuksen tekijän puhevaltaa käyttää hänen laillinen edustajansa tai asiamiehensä, kirjelmässä on ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta. Asiamiehen, ellei tämä ole asianajaja tai julkinen oikeusavustaja, on liitettävä oikaisuvaatimuskirjelmään valtakirja.

Oikaisuvaatimuksessa on lisäksi ilmoitettava postiosoite ja puhelinnumero, joihin asiaa koskevat ilmoitukset oikaisuvaatimuksen tekijälle voidaan toimittaa.

Oikaisuvaatimuksen tekijän, laillisen edustajan tai asiamiehen on allekirjoitettava oikaisuvaatimuskirjelmä. Sähköistä asiakirjaa ei tarvitse täydentää allekirjoituksella, jos asiakirjassa on tiedot lähettäjistä eikä asiakirjan alkuperäisyyttä tai eheyttä ole syytä epäillä.

Oikaisuvaatimuksen toimittaminen

Oikaisuvaatimus on toimitettava Tuusulan kunnalle virka-aikana ennen oikaisuvaatimusajan päättymistä käyttäen alla olevia yhteystietoja:

Tuusulan kunta, Kunnanhallitus

osoite: PL 60, 04301 Tuusula

sähköposti: kirjaamo@tuusula.fi

puh. vaihde: 09 87 181

Oikaisuvaatimuksen voi toimittaa myös henkilökohtaisesti tai asiamiehen välityksellä Tuusulan kunnan asiakaspalvelupiste TuusInfoon os. Autoasemankatu 2, 04300 Tuusula.