

Oikaisuvaatimus sivistys- ja hyvinvointilautakunnalle koskien Kirkkonummen musiikkiopiston opettajan, viulu ja alttoviulu -viran täyttämistä

Sivistys- ja hyvinvointilautakunta 05.03.2026

227/01.01.01/2025

Valmistelija Vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen rehtori Satu Ylönen
etunimi.sukunimi@kirkkonummi.fi, puh. 09 29671 (vaihe)

Päätösehdotus Sivistysjohtaja Ikonen Eeva-Kaisa

Sivistys- ja hyvinvointilautakunta päättää hylätä oikaisuvaatimuksen perusteettomana selostusosassa ilmenevin perustein.

Käsittely

Päätös

Tiedoksi Oikaisuvaatimuksen tekijä

Selostus

Asia

Vastaus oikaisuvaatimukseen koskien vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen rehtorin 27.1.2026 tekemää päätöstä 227/01.01.01/2025 Kirkkonummen musiikkiopiston opettajan, viulu ja alttoviulu, vakanssinumero 2000510881, täyttämisestä.

Oikaisuvaatimuksen tekijä

Oikaisuvaatimuksen tekijä on yksi "Kirkkonummen musiikkiopiston opettaja, viulu ja alttoviulu" -viran hakijoista. Hän on siten asianosainen.

Määräaika

Päätös 227/01.01.01/2025 on tehty 27.1.2026 ja lähetetty kunnan toimesta tiedoksi asianosaisille asianosaisten suostumuksella sähköisenä viestinä 27.1.2026. Oikaisuvaatimus on saapunut kunnan kirjaamoon 10.2.2026. Näin ollen oikaisuvaatimus on tehty määräajassa ja otetaan lautakunnan ratkaistavaksi.

Oikaisuvaatimuksen vaatimukset

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii Kirkkonummen musiikkiopiston viulu- ja alttoviuluvirkaa koskevan viranhaltijapäätöksen 227/01.01.01/2025 kumoamista laillisuus- ja oikeudenmukaisuusperiaatteella. Hän katsoo päätöksen olevan lainvastainen ja epäoikeudenmukainen sekä syntyneen virheellisessä järjestyksessä. Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii lisäksi, että hänet tulee valita virkaan ansioituneimpana hakijana.

Perustelut

Virkaan valinta ja viranomaisen harkintavalta henkilöstövalinnassa

Julkisesti haettavana olleeseen virkaan voidaan viranhaltijalain 5 §:n mukaan ottaa vain henkilö, joka on hakenut sitä kirjallisesti ennen hakuajan päättymistä ja silloin täyttää kelpoisuusvaatimukset. Kunnan viranomaisella on lähtökohtaisesti laaja harkintavalta valita kenet tahansa kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista. Tätä harkintavaltaa kaventaa perustuslain 125 §:n 2 momentin säännös yleisistä nimitysperusteista. Perustuslain mukaan julkisten virkojen yleiset nimitysperusteet ovat taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto. Virkaan valitun tulee täyttää yleisistä nimitysperusteista ilmenevät vaatimukset. Niihin liittyvät arviot kuuluvat osana nimitysharkintaa ja hakijoiden vertailua.

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.

Perustuslain säännös edellyttää hakijoiden ansioiden vertailua. Näin virkaan valinnassa on tärkeää hakijoiden ansiovertailu ja kokonaisarvioinnin perusteella hakuilmoituksen kelpoisuusvaatimukset parhaiten täyttävän eli ansioituneimman hakijan valitseminen virkaan. Viran hoitamisen kannalta merkityksellisten henkilökohtaisten ominaisuuksien arvioiminen on tärkeää. Valinnan kannalta nämä ovatkin usein ratkaisevia seikkoja. Usein tällaiset tiedot ovat luonteeltaan salassa pidettäviä julkisuuslain 24 §:n 29 ja 32 kohtien nojalla, minkä vuoksi virkaan valinnan perustelut voivat jäädä melko yleiselle tasolle eli yksityiskohtien esilletuominen ei ehkä ole edes mahdollista salassapitosäännösten vuoksi. Riittävänä voitaneen pitää esimerkiksi viittaamista haastatteluihin tai soveltuvuustesteihin, joiden perusteella valittua on voitu pitää ansioituneimpana täytettävänä olleeseen tehtävään edellyttäen, että virkaan valinnassa syrjäytetyn selvästi kokeneemman hakijan ominaisuudet on myös selvitetty.

Virkaan valittavalla on oltava ennen hakuajan päättymistä kelpoisuusvaatimusten edellyttämä koulutus ja työkokemus (viranhaltijalaki 4 §, 5 §). Kenelläkään ei ole ehdotonta oikeutta tulla valituksi kunnan virkaan pelkästään siksi, että hänellä on korkeampi koulutus tai pitempi työkokemus kuin muilla hakijoilla (mm. KHO:19.9.1997/2296). Hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien arvioinnin perusteella on mahdollista valita kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista muukin kuin korkeimmin koulutettu tai kokenein. Virkaa täyttävällä on hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien painottamisessa harkintavaltaa.

Viranhakumenettelyn luonteeseen kuuluu se, että vain osa hakijoista kutsutaan haastatteluun. Yksityiskohtainen ansiovertailu voidaan useiden hakijoiden joukosta rajata sellaisiin hakijoihin, joita pidetään varteenotettavimpina. Huolellisesti ja tasapuolisesti tehty hakijoiden ansiovertailu on keskeinen osa virkavalintapäätöksen perustelua ja näin

henkilöstön valintapäätöksen perustelujen ydin on hakijoista tehty ansiovertailu eli yhteenveto, jossa henkilötietojen lisäksi esitetään hakijoiden koulutus ja työkokemus sekä tiedot kelpoisuusvaatimusten täyttymisestä.

Virkaan valinnassa on myös otettava huomioon kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 12 §:ssä säädetty syrjintäkielto: työnantaja ei saa virkasuhteeseen ottaessaan ilman hyväksyttävää perustetta asettaa hakijoita eri asemaan iän, terveydentilan, vammaisuuden, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, sukupuolen, seksuaalisen suuntautumisen, kielen, uskonnon, mielipiteen, vakaumuksen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun näihin verrattavan seikan vuoksi. Välittömän ja välillisen syrjinnän kiellosta ja sisällöstä sekä myös siitä, mikä ei ole syrjintää, säädetään täsmällisemmin yhdenvertaisuuslaissa (6 §, 7 §).

Virkahaun eteneminen

Musiikkiopiston opettajan, viulu- ja alttoviulu -virka on laitettu julkiseen hakuun 3.11.2025–21.11.2025 väliseksi ajaksi. Virka on julistettu haettavaksi 3.11.2025 päivätyllä ilmoituksella, joka on julkaistu kunnan tavanomaisesti käyttämissä rekrytointikanavissa: Kuntarekry.fi, Työmarkkinatori, kunnan omat verkkosivut sekä jaettu sosiaalisessa mediassa (Facebook) hakuaikana.

Kunnalle osoitetut kirjalliset hakemukset on pyydetty toimittamaan ensisijaisesti käyttäen sähköistä hakulomaketta osoitteessa kuntarekry.fi 21.11.2025 kello 12 mennessä.

Viran kelpoisuusvaatimukset määräytyvät asetuksen opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998) mukaisesti taiteen perusopetuksen laajan oppimäärän oppilaitoksessa. Lisäksi hakukriteereinä on erityisesti korostettu ammattiopintoja viulussa ja alttoviulussa, opetustyökokemusta taiteen perusopetuksesta, erinomaisia vuorovaikutustaitoja opetustilanteissa ja työyhteisössä, ratkaisukeskeistä otetta, osaamista soiton pari- ja ryhmäopetuksesta, johdonmukaista nykyaikaisen ja kannustavan pedagogiikan käyttöä opetuksessa, näyttöä yhteistyöprojekteista sekä näyttöä saavutettavan musiikkioppilaitoskulttuurin rakentamisesta. Ruotsin kielen hallinta opetustilanteissa kaksikielisessä musiikkiopistossa katsottiin hakijan eduksi.

Rekrytointi toteutettiin anonymisti. Hakuilmoituksessa on kuvattu tarkkaan rekrytointiprosessin vaiheet ja tavat, joilla arvioidaan kelpoisuutta ja henkilökohtaisia ominaisuuksia: ryhmähaastattelu, yksilöhaastattelu sekä opetus- ja soittonäytteet.

Virkaan tuli määräajassa 12 hakemusta, joista 12 täytti kelpoisuusehdot.

Ensimmäisen kierroksen ryhmähaastatteluun kutsuttiin kuusi kelpoisuusvaatimuksen täyttänyttä hakijaa anonymin yhteenvedon arvioinnin perusteella. Kutsutuista viisi osallistui ryhmähaastatteluun. Rekrytointiprosessin jatkoon eli toisen kierroksen yksilöhaastatteluihin, opetus- ja soittonäytteisiin viulun ja alttoviulun osalta kutsuttiin näistä kolme hakijaa. Näiden kolmen hakijan joukosta virkaan valittiin kokonaisarvioinnin perusteella ansioitunein hakija.

Ryhmähaastattelussa arvioitiin hakijoiden yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja sekä ratkaisukeskeisyyttä. Yksilöhaastattelussa arvioinnin kohteena olivat pedagogiset valmiudet, kokemus ja kyvyt lasten ja nuorten orkesteritoiminnan johtamiseen, kyvyt käyttää nykyaikaista ja kannustavaa pedagogiikkaa, opettaa eri-ikäisiä ja -tasoisia oppijoita, rakentaa saavutettavaa toimintakulttuuria musiikkioppilaitoksessa sekä ruotsin kielen hallinta opetustilanteissa. Opetusnäytteissä, joissa alttoviulun osalta oli yksi oppija ja viulussa soittopari opetettavana, arvioitiin hakijoiden pedagogista osaamista, painottaen hakijan johdonmukaista kykyä käyttää nykyaikaista ja kannustavaa pedagogiikkaa, vuorovaikutusta oppijan kanssa sekä kykyä toimia ratkaisukeskeisesti oppijoiden kanssa. Soitonäytteissä viulussa ja alttoviulussa arviointikriteereinä olivat tekninen hallinta, musiikillinen ilmaisu sekä ammatillinen taso.

Ryhmähaastattelussa ulkopuolisena asiantuntijana toimi työyhteisökonsultti Jukka Ahonen, Mestariluokka Oy. Opetus- ja soitonäytteiden arvioinnissa ulkopuolisina asiantuntijoina toimivat alttoviulupedagogi, Palmgren konservatorion rehtori Eeva-Maija Talasma alttoviulun opetusnäytteessä ja viulupedagogi Pirjo Suonio viulun opetusnäytteessä. Kaikissa rekrytointin vaiheissa arviointiin osallistuivat myös vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen rehtori Satu Ylönen ja apulaisrehtori Titta Kalaja.

Hakijan oikaisuvaatimuksessa esittämät väitteet ja kunnan vastaukset

Oikaisuvaatimuksessa todetaan seuraavaa:

“Viranhaltijapäätöksessä ei lue, keitä ovat viranhakijat no.1-3. Nimet ovat julkista tietoa viranhaussa. Pyysin palautteenantotunnilla lisätietoa kirjallisesti pisteytyksestä ja sen perusteista, mutta sitä ei annettu. pyysin myös hallintojohtajan, ja henkilöstöjohtajan kautta samaa, mutta pyyntöihin ei vastattu. Pisteytykselle ei ole mitään perusteita, ja rehtorit Satu Ylönen ja Titta Kalaja ovat pisteyttäneet kaikki osiot täysin subjektiivisesti ilman perusteita. Lisäksi viranhaltijapäätöksen on allekirjoittanut Satu Ylönen, mutta Titta Kalaja oli ainoa, jolta sai viime viikon torstaina kyselytunnin aikana kysyä palautetta. Satu Ylönen ei vastannut mihinkään kyselyihin eikä pyyntöihin, eikä puheluihin.”

Kunnan vastaus:

Viranhaltijapäätöksessä on esitetty valinnan keskeiset perusteet sekä hakijoiden ansiovertailu siten, että päätöksen perusteet ovat jälkikäteen arvioitavissa.

Virkaan valintapäätöksessä kerrotaan valitun nimi, koska päätös on julkisesti tietoverkossa, on muista kärkihakijoista käytetty hakijanumeroita. Ansiovertailussa, joka on asianosaisjulkinen, on käytetty hakijanumeroita henkilön tietosuojan vuoksi. Kärkihakijoiden nimet on annettu oikaisuvaatimuksen tekijälle.

Virkaan valintaprosessin vaiheet on kuvattu hakuilmoituksessa. Laissa ei ole määritelty miten eri vaiheiden arviointi tulee toteuttaa. Virkaan valinta perustuu kokonaisarviointiin ja arviointikriteerit on kuvattu hakuilmoituksessa. Ansiovertailusta käy ilmi rekrytointiprosessin eri vaiheet ja eri vaiheiden kokonaispisteet. Haastatteluryhmän jäsenet voivat tehdä muistiinpanoja omaan käyttöönsä. Haastattelijoiden henkilökohtaiset muistiinpanot, joita ei ole liitetty asian valmisteluaineistoon, eivät ole

viranomaisen asiakirjoja. Rekrytoinnin valmisteluaineistoon on laadittu ryhmän yhteinen muistio. Kaikkia hakijoita on arvioitu samoilla kriteereillä.

Vastoin oikaisuvaatimuksen tekijän väitettä rehtori Satu Ylönen on vastannut kyselyihin ja tietopyyntöihin sähköpostilla.

Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijän kanssa on keskusteltu 50 minuuttia puhelimitse 5.2.2026. Lisätietoja on siis annettu hakijalle sekä puhelimitse että sähköpostilla.

Viranhaltijapäätöksestä lisätietoja antaa sovitusti apulaisrehtori. Apulaisrehtori on ollut mukana kaikissa viran hakuprosessin vaiheissa ja hänellä on kaikki samat tiedot kuin viranhaltijapäätöksen tehneellä rehtorilla. Apulaisrehtorin virkatehtäviin kuuluu toimia kyseisen viran esihenkilönä.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan seuraavaa:

“Koko viranhakuprosessista on tehty epäoikeudenmukainen ”kilpailu”, jossa on pisteytetty mm. itse hakemus, ryhmähaastattelu, yksilöhaastattelu jne. ilman minkäänlaisia objektiivisia perusteita. Viranhaku ei ole kilpailu, vaan siinä valitaan virkaan ansioituneisuuden perusteella, ennen viranhaun päättymistä saavutetut ansiot huomioidaan. Tässä viranhausassa on laitettu itse ansiot sivuun, ja myöskään viranhaltijapäätöksessä ei ole kerrottu muista kuin valitusta henkilöstä. Laillisessa viranhaltijapäätöksessä tulee vertailla kärkihakijoita ja heidän ansioitaan.”

Kunnan vastaus:

Viranhakuprosessin eri vaiheet ja niihin liittyvä arviointi ovat osa virkaan rekrytoivan työnantajan päätösvaltaan kuuluvaa kokonaisuutta. Suurelta osin erot työkokemuksen määrässä eivät ratkaise asiaa, vaan ratkaisevia ovat usein hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet, joista saadaan tietoa haastattelussa sekä hakijan nimeämältä suosittelijalta (KHO:1989-A-39 ja 2005:44). Valintaperusteluissa on tuotu esille, kuinka hakija haastattelujen perusteella henkilökohtaisilta ominaisuuksiltaan soveltuu virkaan. Arvioinnissa on huomioitu vain ne vaatimukset ja painotukset, jotka ovat hakuilmoituksessa asetettu valittavalle henkilölle.

Viranhaltijapäätöksessä ja ansiovertailussa on arvioitu kaikkia kärkihakijoita tasapuolisesti suhteessa viranhakuilmoituksessa esitettyihin osaamisalueiden vaatimuksiin. Kokonaisuudessaan virkaan valittu hakija täytti viran hakuilmoituksessa esitettyjen osaamisalueiden vaatimukset kattavimmin ja osoittautui soveltuvimmaksi tehtävään. Valinta perustui kokonaisharkintaan, joka tehtiin tasapuolisesti sekä viran edellyttämän kelpoisuuden ja ansiovertailun perusteella. Ratkaisevaa hakijoiden ansioita vertailtaessa on se, millaista asiantuntemusta kullakin hakijalla on tehtäväkuvan mukaisten tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta.

Viranhaltijan valinta perustuu kokonaisharkintaan siitä, kenellä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista arvioidaan olevan tehtävään soveltuvin koulutus, työkokemus ja henkilökohtaiset ominaisuudet. On vakiintuneesti katsottu, että työnantajalla on oikeus painottaa hakijoiden sellaisia ansioita, joiden se katsoo parhaiten edistävän haettavana olevan tehtävän hoitamista.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan seuraavaa:

“Minun ansioni, koulutukseni, ja työkokemukseni on täysin sivuutettu. Myöskään näitä asioita ei ole lainkaan pisteytetty, joten on saatu näyttämään alimmin ansioitunut henkilö virkaan valittuna ilman perusteita. Valitulla ei ole juuri minkäänlaista kokemusta viulistina ja alttoviulistina toimimisesta, ja minimaalinen opetuskokemus. FTE-lukuvuosiksi tehdyt laskelmat ovat myös keksittyjä, sillä työkokemuksestani on laskettu siihen vain todellisuudesta murto-osa. Rehtorit ovat keksineet laskentakaavan itse, jossa pitkät työkokemukset merkitsevät enemmän, niiden vähistä työtunneista riippumatta. Todellisuudessa kukaan muu vertailluista hakijoista ei ollut tehnyt aikaisemmin täysipäiväistä vakituista virkaa kuten minä, vain satunnaisia pieniä tuntimääriä opetusta viikossa. Kuten työkokemus lasketaan, työkokemukseen lasketaan lain mukaan yli 1 kk mittaiset päätoimiset tehtävät, ei sivutoimisia.”

Kunnan vastaus:

Oikaisuvaatimuksen tekijällä on laaja työkokemus orkesterimuusikkona toimimisesta. Näitä ansioita ei ole huomioitu ansiovertailussa taiteen perusopetuksen opettajakokemuksena eikä FTE-laskennassa oikaisuvaatimuksen tekijän osalta, koska kyseessä on musiikkiopiston opettajan virka. Kirkkonummen musiikkiopistolla on ollut haettavana virka nimikkeellä musiikkiopiston opettaja, viulu ja alttoviulu.

Valitulla on yhtäjaksoinen ja johdonmukainen työkokemus musiikkiopiston opettajan työstä kymmenen lukuvuoden ajalta, mikä vastaa toimitettujen työtodistusten perusteella täydeksi työajaksi muutettuna seitsemää FTE-lukuvuotta. Oikaisuvaatimuksen tekijän ilmoittama yhden lukuvuoden mittainen täysipäiväinen taiteen perusopetuksen määräaikainen viranhoito on sisällytetty hänen taiteen perusopetuksen työkokemuksensa kokonaismäärään, joka on hänen osaltaan yhteensä kaksi FTE-lukuvuotta. Lisäksi hänellä on kahdeksan työtodistusta yhden tai muutaman päivän mittaisista soitonopettajan sijaisuuksista taiteen perusopetuksessa.

Kirkkonummen kunta toteaa, että rekrytoinnin toteuttaminen ja arviointimenetelmien valinta myös työkokemuksen vertailun osalta kuuluu oppilaitoksen harkintavaltaan, edellyttäen että niitä sovelletaan yhdenvertaisesti ja johdonmukaisesti kaikkiin hakijoihin. Sama laskentakaava on sovellettu kaikkiin kärkihakijoihin yhdenmukaisesti. Osa- ja kokoaikainen opetustyö on muunnettu täysiaikaiseksi työmääräksi (FTE, full-time equivalent) vertailukelpoisuuden varmistamiseksi. FTE-laskentakaava on yleisesti käytössä oleva osa-aikaisen työn täysiaikaiseksi muuntava laskukaava, joka on avattu yksityiskohtaisesti virkaan valintapäätöksessä sekä ansiovertailussa.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan seuraavaa:

“Soitonäytteissä on arvioitu vain hyväksytty/hylätty. Koska muut osiot on pisteytetty, tämäkin osio paistaa puolueellisuutta läpi. Ei ole pisteytetty siksi, että valittu ei yllä soittotasoltaan minun saavuttamalleni tasolle viulistina. Kummallista myös, että alttoviulun soittonäytteessä mukana vain 1 alttoviulistiksi valmistunut, ja 2 rehtoria, jotka eivät viulisteja eivätkä alttoviulisteja, ja viulun soittonäytteessä tuomarina alttoviulisti, ja 2 rehtoria, jotka eivät kumpikaan viulisteja/alttoviulisteja. Viulun soittonäytteessä ei siis ainuttakaan viulistia tuomarina. Myöskään rehtoreilla ei mitään valtuuksia arvioida koulutustasomme ylitse heidän subjektiivisesta näkökulmastaan käsin. Soitonäytteet eivät ole objektiivisia, ei myöskään edes pyydettyäessä annettu tietoa muiden hakijoiden esittämien teosten

nimistä. kaikki virkahakuun liittyvä on julkista. Tässä haussa kaikki objektiivisuus tietoisesti sivuutettu.”

Kunnan vastaus:

Kirkkonummen kunta toteaa, että rekrytoinnin toteuttaminen ja arviointimenetelmien valinta kuuluvat oppilaitoksen harkintavaltaan, edellyttäen että niitä sovelletaan yhdenvertaisesti ja johdonmukaisesti kaikkiin hakijoihin.

Kaikkia hakijoita on arvioitu yhdenvertaisesti soittonäytteessä riittävä/ei riittävä. Kaikki kärkihakijat täyttivät viranhoidon kannalta tason riittävä. Soittonäytteissä arvioitiin vain viranhoidon kannalta riittävää tasoa, eikä niiden perusteella tehty hakijoiden keskinäistä paremmuusjärjestystä.

Perusteluina viranhaltijapäätöksen kumoamiseen oikaisuvaatimuksen tekijä pitää seikkaa, että mikäli lautakunta haluaa vertailla hakijoiden soittonäytteitä, tulee heillä olla itsellään viulunsoiton korkeakoulutus. Lainsäädännössä ei edellytetä, että rekrytointipäätöksen tekevien viranhaltijoiden tulee omata samaa instrumenttikohtaista korkeakoulutusta kuin hakijoilla. Oppilaitosjohdon tehtäviin ja pätevyyyteen ovat sisältyneet ja sisältyvät oppilaitoksen rekrytoinnit instrumentista riippumatta.

Rehtorin virkatehtäviin kuuluu ottaa virkaan vastuualueensa henkilöstö. Rehtori on toteuttanut kaikki musiikkiopiston virkavalinnat ollessaan vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen rehtori vuodesta 2015.

Apulaisrehtorin virkatehtäviin lukeutuu musiikkiopiston viranhaltijoiden esihenkilötyöt ja hän on virkatehtävänään osallistunut rekrytointiprosesseihin ollessaan vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen apulaisrehtori vuodesta 2017 alkaen. Molemmat viranhaltijat ovat kelpoisia virkatehtäviinsä, eikä heidän toiminnassaan rekrytointiprosesseissa ole ollut moitittavaa.

Kaikkia hakijoita on arvioitu samoilla kriteereillä soittonäytteiden osalta ja kaikkien osalta valmiudet viran hoitoon ovat olleet tältä osin riittävät, mikä ilmenee ansiovertailusta ja soittonäytteistä kirjatusta muistiosta.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan seuraavaa:

“Virkaan tulee valita hakijoista ansioitunein, näin ei ole tehty. Näin kyllä ei mainitakaan viranhaltijapäätöksessä, että valittu olisi ansioitunein, kuten ei olekaan. Häntä kuvaillaan parhaiten heidän omat subjektiiviset kriteerit täyttäväksi henkilöksi. Tämä ei ole laillista virkahakua ja viran täyttämistä.”

Kunnan vastaus:

Kokonaisuudessaan virkaan valittu hakija täytti viran hakuilmoituksessa esitettyjen osaamisalueiden vaatimukset kattavimmin ja osoittautui soveltuvimmaksi tehtävään. Valinta perustui kokonaisharkintaan, joka tehtiin tasapuolisesti sekä viran edellyttämän kelpoisuuden ja ansiovertailun perusteella. Ratkaisevaa hakijoiden ansioita vertailtaessa on se, millaista asiantuntemusta kullakin hakijalla on tehtäväkuvan mukaisten tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta.

Viranhaltijan valinta perustuu kokonaisharkintaan siitä, kenellä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista arvioidaan olevan tehtävään soveltuvin koulutus, työkokemus ja henkilökohtaiset ominaisuudet. On

vakiintuneesti katsottu, että työnantajalla on oikeus painottaa hakijoiden sellaisia ansioita, joiden se katsoo parhaiten edistävän haettavana olevan tehtävän hoitamista.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan seuraavaa:

“Sain pyydettyäessä yhteenvedon hakijoista. Siinä on ansioiksi merkitty myös hakijoiden vasta alkaneita, keskeneräisiä koulutuksia, ja kirjoitettu meneillään olleiden koulutustenkin kohdalle ansioiksi mm. ” Musiikin Maisteri”. Viranhaussa merkitsee vain hakuajan loppuun mennessä suoritettut ansiot, eivät keskeneräiset. Lisäksi ansiovertailusta ja hakijayhteenvedosta puuttuu hakijoiden koulutusohjelmat, pelkkä suorituspaikka ja tutkinnon nimi ei kerro mitään, tulee olla tutkinnon nimi ja tutkinto-ohjelma. Niinpä tässä viranhaussa on katsottu täysin epämääräisiä ja epäolennaisia koulutuksia hakijoiden ansioiksi, vain tutkintojen sisällöllä on merkitystä koulutustason lisäksi. Myöskään tätä koulutusosiota ei ole pisteytetty, muutenhan olisin kaikkein ansioituneimpana hakijana saanut tästäkin eniten pisteitä kuin kukaan muu hakija. Myös Maisterin tutkintoni lisäksi tekemäni Viulunsoiton opetuksen lisensiaatin tutkinto Lontoon Royal Academy of music -musiikkikorkeakoulusta on sivuutettu täysin.”

Kunnan vastaus:

Hakijayhteenvedossa on esitetty kaikki hakijoiden hakuvaiheessa antamat tiedot ja kelpoisuuden osoittava koulutus. Kelpoisuuden osoittava koulutus on kaikilla hakijayhteenvedossa ilmoitettu valmistumisvuoden kanssa. Tämän lisäksi hakijayhteenvedossa on hakijoiden ilmoittamia muita lisä- ja täydennyskoulutuksia, joista osa on voinut olla vielä kesken.

Oikaisuvaatimuksen tekijän ilmoittama ”viulunsoiton opetuksen lisensiaatin tutkinto” Licentiate of the Royal Academy of Music (LRAM) on opintokokonaisuus/kurssi/sertifikaatti eikä se suomalaisessa tutkintojärjestelmässä rinnastu tutkintoon; se on huomioitu hakijan lisäkoulutuksena.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan seuraavaa:

“Myös viulistin urani on täysin sivuutettu ansiovertailusta. Sillä perusteella myös valittu olisi hävinnyt ”kisan”. Hänellä ei tällaista alttoviulistin uraa ole. Viulunsoiton opettajana minulla on suurempi kapasiteetti myös opettajana, sillä olen toiminut viulistina myöskin vaativissa konserttimestarin, oopperaviulistin ja kansainvälisen kamarimuusikon tehtävissä. Tämäkin osio jätetty pisteyttämättä, koska tällekin osiolle muut hakijat olisivat jääneet pisteittä.”

Kunnan vastaus:

Kyseessä on musiikkiopiston opettajan, pedagogin tehtävä, ei orkesterimuusikon tai orkesterimuusikoiden kouluttajan tehtävä. Kokonaisuudessaan virkaan valittu hakija täytti viran hakuilmoituksessa esitettyjen osaamisalueiden vaatimukset kattavimmin ja osoittautui soveltuvimmaksi tehtävään. Valinta perustui kokonaisharkintaan, joka tehtiin tasapuolisesti sekä viran edellyttämän kelpoisuuden ja ansiovertailun perusteella. Ratkaisevaa hakijoiden ansioita vertailtaessa on se, millaista asiantuntemusta kullakin hakijalla on tehtäväkuvan mukaisten tehtävien menestyksellisen hoitamisen kannalta.

Viranhaltijan valinta perustuu kokonaisharkintaan siitä, kenellä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista arvioidaan olevan tehtävään soveltuvin koulutus, työkokemus ja henkilökohtaiset ominaisuudet. On vakiintuneesti katsottu, että työnantajalla on oikeus painottaa hakijoiden sellaisia ansioita, joiden se katsoo parhaiten edistävän haettavana olevan tehtävän hoitamista.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan seuraavaa:

“Millekään pisteytetylle osa-alueelle ei ole perusteita eikä niitä annettu edes pyydettyäessä. Pyysin perusteita sekä puhelimitse että kirjallisesti. Myös ryhmähaastattelu oli täysin subjektiivisesti pisteytetty, ja pisteytetty myös dosenttina toimineen eläkeläisen puolesta, hän kertoi minulle palautteena, ettei hän ole antanut pisteitä, vaan valinnut 3 jatsoon menijää. Myöskään ryhmähaastattelu ei ollut haastattelu, vaan hakijoiden vapaamuotoista keskustelua, eikä sitä voi mitenkään pisteyttää objektiivisesti, myöskään tälle pisteytykselle ei annettu mitään perusteita.”

Kunnan vastaus:

Ryhmähaastattelussa oli mukana työyhteisökonsultti, asiantuntija Jukka Ahonen. Hän osallistui yhtenä kolmesta arvioijasta rehtorin ja apulaisrehtorin kanssa hakijoiden arviointiin ja hänen arvionsa on osa kokonaisarviointia.

Kaikkia hakijoita on arvioitu samoilla kriteereillä. Ryhmähaastattelumuistiosta käy ilmi arvioidut osa-alueet, mitkä vastaavat viranhakuilmoituksessa ilmoitettuja osa-alueita.

Kaikissa rekrytointiprosessin vaiheissa, kaikkien hakijoiden osalta on käytetty samaa arviointilomaketta.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan seuraavaa:

“Ruotsin kieli nostettu omituiseksi merkittäväksi valintaperusteeksi. Itse olen kirjoittanut Eximian YO-kirjoituksissa ruotsin kielestä, sekä suorittanut täysillä pisteillä virkaruotsin Sibelius-akatemiassa. Silti rehtorit subjektiivisesti pisteyttäneet ruotsin kielen taidon, ja antaneet minulle vain ”perustason”. Tämä pisteytys myös täysin subjektiivinen, jos kyseessä suomenkielinen opetus, virkaruotsin suorittaminen lain mukaan riittää. Jos ruotsinkielinen oppilaitos, näyte ruotsin kielellä. Nyt viulunsoiton opetusnäyte annettiin pelkästään ruotsin kielellä eikä ollenkaan suomeksi, ja alttoviulun opetusnäyte pelkästään suomeksi. Lisäksi mitään virallista kielitestausta ei tehty, joten rehtoreilla ei mitään oikeutta arvioida hakijoiden ruotsinkielentaitoa. Hehän arvioivat selkeästi aksenttia, eivät taitoa. Hakija 2 oli asunut viimeiset 7 vuotta Ruotsissa.”

Kunnan vastaus:

Ruotsin kielen taito on mainittu hakuilmoituksessa eduksi, eli se ei ole ollut valinnassa ratkaiseva peruste. Valinta perustui kokonaisarvioon, jossa keskeisimmiksi erottaviksi tekijöiksi arvioitiin hakuilmoituksessa painotetut vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sekä pedagoginen osaaminen.

Oikaisuvaatimuksessa todetaan seuraavaa:

“Valinnassa lisäksi ikäsyrrjintää minun osaltani, valittu otettu virkaan alemmin ansioituneena, ja minun ansioni sivuutettu ylemmistä ansioistani huolimatta, koska olen häntä vanhempi hakija.”

Kunnan vastaus:

Kaikkia hakijoita on arvioitu samoilla hakuilmoituksessa ilmoitetuilla kriteereillä. Kunta katsoo, ettei mikään hakukriteereistä ole syrjivä ketään hakijaa tai mitään hakijaryhmää kohtaan. Oikaisuvaatimuksessa ei ole myöskään esitetty mitään konkreettista seikkaa, mikä osoittaisi iän vaikuttaneen arviointiin.

Oikaisuvaatimuksen tekijällä ja valitulla on ikäeroa kuusi vuotta.

Yhteenvetona

Kirkkonummen kunta toteaa, että Kirkkonummen musiikkiopiston opettajan, viulu ja alttoviulu, vakanssinumero 2000510881, virantäyttöpäätös on tehty hakijoiden ansiovertailun ja kokonaisarvioinnin perusteella ja virkaan on valittu hakijoista kokonaisarvioinnin perusteella ansioitunein ja tehtävään soveltuvin hakija.

Vapaan sivistystyön ja taiteen perusopetuksen rehtori on edellä todetuin perustein käyttänyt musiikkiopiston opettaja, viulu ja alttoviulu, viran täyttämässä hänelle suotua harkintavaltaansa vain siihen määrättyyn tarkoitukseen eli saada virkaan sen tehtäväkuva huomioiden mahdollisimman pätevä henkilö. Päätös ei ole syntynyt virheellisessä järjestyksessä, toimivaltaa ei ole ylitetty eikä päätös ole muutoinkaan lainvastainen (Kuntalaki 134 §).