

Oikaisuvaatimus sivistys- ja hyvinvointijohtajan päätöksestä 1.6.2026 § 5

KAKOLK 16.06.2026 § 50
1040/01.01.01.01.00/2026

Sivistys- ja hyvinvointijohtajan päätöksestä on jätetty 8.6.2026 oikaisuvaatimus, joka koskee rehtorin viran nro 00005340 täyttöö Joensuun lyseon lukiossa. Oikaisuvaatimuksessa vaaditaan, että rehtorin virkaa koskeva viranhaltijapäätös 1.6.2026 kumotaan, koska päätös on lainvastainen eikä se ole tarkoituksenmukainen. Lisäksi oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että hänet valitaan ansioituneempana hakijana ko. virkaan. Hän näkee, että on kyseiseen virkaan ansioituneempi ja lisäksi virkavalintaprosessissa on tapahtunut virheitä. Oikaisuvaatimus on liitteenä sähköisessä kokouksessa.

Ansiovertailu ja valintaprosessi

Joensuun lyseon lukion rehtorin virkaa hakeneet on arvioitu suhteessa julkisten virkojen yleisiin nimitysperusteisiin (taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto, Perustuslaki (731/1999) 125 §) ja kelpoisuutta täsmentäviin säädöksiin (opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettu asetus, KelpoA 986/1998) sekä suhteessa viran hakuilmoituksessa esitettyihin työnantajan painotuksiin ja kriteereihin. Valinta on tehty Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain § 12:n, Yhdenvertaisuuslain 8 § 1 momentin sekä Naisten ja miesten välisestä säädetyin lain 8 § 1 mom. 1 kohdan mukaisesti.

Perustuslain nimitysperusteissa 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.

Joensuun lyseon lukion rehtorin virkaan valittavalta on edellytetty rehtorin kelpoisuutta. Hakijoilta on edellytetty muodollisten kelpoisuusehtojen lisäksi kokemusta ja näyttöä onnistuneesta henkilöstöjohtamisesta, selkeää näkemystä koulun pedagogisesta johtamisesta ja kehittämisestä, organisaation hyvästä taloushoidosta sekä yhteistyöstä eri toimijoiden ja erilaisten verkostojen välillä. Kokemus lukion johtamisesta ja jaetun johtajuuden toteuttamisesta sekä sujuva englannin kielen taito on katsottu eduksi. Lisäksi hakijoilta on edellytetty hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Hakijoilta edellytettiin vastaukset yllä mainittuihin hakukriteereihin numeroidusti oman osaamisensa ja näyttöjensä perusteella varsinaisessa hakulomakkeessa (ei liitteessä).

Valintaprosessin perusta on ollut hakijoista tehty ansiovertailu eli yhteenveto, jossa henkilötietojen lisäksi on esitetty hakijan tiedot kelpoisuuden täyttymisestä sekä koulutus ja työkokemus. Kukin hakuilmoituksessa esitetty työnantajan painotus ja kriteeri on arvioitu hakijan hakemuksessa esiin tuomien ansioiden ja ominaisuuksien perusteella. Arvioinnin teknisenä apuvälineenä on käytetty numeraalista pisteytystä, jonka avulla on arvioitu, miten hakijat täyttävät hakuilmoituksessa esitetyt kriteerit. Jokaisen painotuksen ja kriteerin pisteytysperusteet on määritelty etukäteen ennen hakemusten lukemista perustuen kunkin asian painoarvoon tehtävän näkökulmasta.

Arviointia tehtäessä hakijoiden henkilö ja sukupuoli on sivuutettu tietoisesti niin täydellisesti kuin mahdollista. Arviointi eli ominaisuuksien ja ansioiden pisteytys on suoritettu mahdollisimman objektiivisesti pelkästään hakijan hakulomakkeessa esittämän informaation pohjalta. Ansiovertailun lähtökohtana on ollut muodollinen kelpoisuus rehtorin virkaan.

Hakuilmoituksessa esitettyjen ja hakulomakkeesta ilmenneiden osaamisten ja vahvuuksien pisteytys on tehty seuraavien kriteereiden mukaisesti:

- rehtorin kelpoisuus: kyllä / ei,
- johtamiskokemus: rehtorina 1 – 3 v = 2p, 4 – 10 v = 3p, yli 10 v = 4p; apulaisrehtorina puolet ed. pisteistä,
- onnistunut henkilöstöjohtaminen: asia mainittu = 1p, jotain esimerkkejä asiasta = 2p, konkretiaa = 4p,
- selkeä näkemys pedagogisesta johtamisesta ja kehittämisestä: asia mainittu = 1p, jotain esimerkkejä asiasta = 2p, konkretiaa = 4p; jos vain toinen mainittu (johtaminen / kehittäminen) = puolet ed. pisteistä,
- näyttö hyvästä organisaation taloudenhoidosta: asia mainittu = 1p, jotain esimerkkejä asiasta = 2p, konkretiaa = 4p,
- yhteistyö eri toimijoiden ja verkostojen kanssa: asia mainittu = 1p, jotain esimerkkejä asiasta = 2p, konkretiaa = 4p; jos vain toinen mainittu (toimijat / verkostot) = puolet ed. pisteistä,
- kokemus lukion johtamisesta: rehtorina 1 – 3 v = 2p, 4 – 10 v = 3p, yli 10 v = 4p; apulaisrehtorina puolet ed. pisteistä; lisäpisteitä 1 – 3 konkreettisia havainnoista, analyyseistä, yms.
- jaetun johtajuuden toteutus: asia mainittu = 1p, jotain esimerkkejä asiasta = 2p, konkretiaa = 4p,
- sujuva englannin kielen taito: perustaito = 1p, hyvä tai ammatillinen kielitaito = 2p, erittäin sujuva kielitaito 3p sekä
- hyvät yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot: asia mainittu = 1p, jotain esimerkkejä asiasta = 2p, konkretiaa = 4p.

Edellä esitetyn perusteella haastatteluun kutsuttiin neljä eniten pisteitä saanutta hakijaa.

Haastatteluryhmän jäsenet olivat sivistys- ja hyvinvointijohtaja, koulutus- ja nuorisojohtaja sekä henkilöstösuunnittelija. Jokaiselta haastateltavalta kysyttiin samat haastattelurungon mukaiset kysymykset. Näin varmistettiin se, että haastateltavia kohdeltiin tasavertaisesti ja että hakijoiden keskinäinen vertailu oli mahdollista. Osa haastattelukysymyksistä oli tarkoituksellisesti laajempia, jotta haastateltavat ovat voineet tuoda esille oman näkemyksensä ja omat painotuksensa ja vahvuutensa. Haastattelussa syvennettiin hakemuksessa mainittuja valintakriteereitä sekä hakijan omaavia tehtävään tarvittavia taitoja, kykyä ja soveltuvuutta tehtävään. Haastattelussa arvioitiin myös hakijan yleisiä näkemyksiä ja asenteita tehtävään liittyen sekä kykyä vastata kysymyksiin asiallisesti, loogisesti ja tiivistetysti haastatteluun annettu aika huomioiden.

Haastattelun tarkoituksena oli kerätä tietoa hakijoiden henkilökohtaisista ominaisuuksista ja näkemyksistä (kyky) sekä miten hakijat täyttävät virkaan asetetut valintakriteerit. Haastattelussa hakijoilta kysyttiin esimerkiksi mitä on pedagoginen johtaminen ja miten haastateltava hyödyntää dataa (esim. tulokset, palaute) johtamisessaan (pedagoginen johtaminen), mikä merkitys haastateltavan mielestä on yksikön yhteisellä toimintakulttuurilla työyhteisön toimintaan (henkilöstöjohtaminen), millaisia keinoja haastateltava käyttäisi lukion talouden tehostamiseen samalla

varmistuen opetuksen ja oppimisympäristön laadun säilymisen korkeana (taloudenhoito), mitkä ovat tärkeimmät yhteistyökumppanit ajatellen Joensuun lyseon lukiota (toimijat ja verkostot), mitkä ovat kolme lukion rehtorin tärkeintä tehtävää ja miksi, miten erilaiset oppijat tulisi huomioida suuressa lukiossa sekä miten haastatettava huolehtisi koulun/lukion vetovoimasta ja kilpailukyvyistä (lukion johtaminen), mikä olisi haastatettavan mielestä lukion johtamisessa paras jaetun johtajuuden malli ja miksi (jaettu johtajuus) sekä miten haastatettava varmistaa, että henkilöstön jäsenet kokevat itsensä kuulluiksi ja osaksi yhteistä päätöksentekoprosessia, kun henkilöstö vastustaa läpivietäviä muutoksia (yhteistyö ja vuorovaikutus). Lisäksi haastatettavien englannin kielen taitoa testattiin kaksiosaisella englanninkielisellä kysymyksellä.

Haastatettavien taito tuli pääosin esiin hakemuksen kautta ja haastattelussa tätä on lähinnä syvennetty ja tarkennettu. Lopuksi haastatettavilla oli mahdollisuus täydentää antamiansa tietoja ja esittää haastattelijoille tehtävään liittyviä kysymyksiä.

Haastattelujen jälkeen haastatteluryhmä arvioi haastattelussa saadut vastaukset sekä hakemuksessa esitetyt osaamiset ja tiedot. Näiden perusteella on tehty viranhaltijapäätös 1.6.2026 § 5 Lyseon lukion rehtorin virkaan valittavasta.

Oikaisuvaatimuksen tekijän esittämät ansiovertailun ja valintapäätöksen virheet

Oikaisuvaatimuksen tekijä on eritellyt useita virheitä, mitä hänen näkemyksensä mukaan on virkavalinnassa tehty niin ansiovertailun, valintapäätöksen perustelujen kuin kyseisen rehtorin viran kelpoisuuden täyttymisen osalta.

a) Hakukuulutuksen kohta 2, jossa virkaan valittavalta edellytetään kokemusta ja näyttöä onnistuneesta henkilöstöjohtamisesta.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on saanut kohdasta 2 kaksi pistettä ja hänen näkemyksensä mukaan hänen olisi kuulunut saada täydet neljä pistettä, koska hakemuksessa oli mainittuna merkittävän paljon konkretiaa ja näyttöä onnistuneesta henkilöstöjohtamisesta; lisäksi kaikki näistä näytöistä ovat Joensuun kaupungin tai Joensuun kaupungin toimeksiannosta mitattuja näyttöjä, eivätkä siis pelkkiä olettamuksia.

Hakemuksessaan oikaisuvaatimuksen tekijä on listannut monipuolisesti näyttönsä onnistuneesta henkilöstöjohtamisesta useiden kyselyjen tulosten kautta. Hän on maininnut muita yksiköitä korkeammat tulokset työtyytyväisyyskyselyissä 2022 – 2024, erittäin myönteisen esimieskyselyn 2024, erinomaisen esimiesarvioinnin 2015, Kehittyvä työyhteisö -palkinnon erinomaisesta työhyvinvoinnista 2011 sekä tuoreimman Johtajuuden 360 -analyysin erittäin onnistuneen arvioinnin esim. ihmissuhteissa. Nämä kaikki ovat kyllä näyttöä onnistuneesta henkilöstöjohtamisesta.

Oikaisuvaatimuksen tekijä ei kuitenkaan ole hakemuksessaan esittänyt mitään konkretiaa siitä, miten hänen johtamistoimintansa on vaikuttanut tai johtanut näihin positiivisiin tuloksiin tai millä konkreettisilla toimilla tai järjestelyillä hän on pyrkinyt parantamaan työyhteisönsä toimintaa – eli mitä hän on johtajana konkreettisesti tehnyt niin, että tulokset ovat tämän kaltaisia. Huomioitavaa on myös, että osa tuloksista on jo muutamien vuosien takaa. Tämän vuoksi kaksi pistettä.

b) Hakukuulutuksen kohta 3, jossa virkaan valittavalta edellytetään selkeää näkemystä koulun pedagogisesta johtamisesta ja kehittämisestä

Oikaisuvaatimuksen tekijä on saanut kohdasta 3 kolme pistettä ja hänen näkemyksensä mukaan hänen olisi kuulunut saada täydet neljä pistettä, sillä hänen hakemuksensa sisälsi yhdellä pisteellä pisteytettävän ”maininnan” lisäksi runsaasti sekä esimerkkejä että konkretiaa. Hän tuo hakemuksessaan esille sekä esimerkkejä että konkretiaa sekä pedagogisesta johtamisesta, että kehittämisestä.

Hakemuksessaan oikaisuvaatimuksen tekijä on tuonut esiin näkemyksensä pedagogisesta johtamisesta ja kehittämisestä. Hän on myös esittänyt useita pedagogisen johtamisen ja kehittämisen esimerkkeinä näyttöjä Aikuislukion toiminnassa hänen johdollaan. Pedagogisen kehittämisen osalta hän on myös tuonut esiin konkreettisia tuloksia kuten esim. positiivisen pedagogiikan käyttöönotto, oppimisen tuen menetelmät, digipolku sekä uudet opintolinjat.

Pedagogisen johtamisen osalta hakemuksessa ei ole esitetty toimia, miten hän johtajana on konkreettisesti johtanut tai vaikuttanut tähän pedagogiseen kehittämiseen – eli miten hän on toiminut pedagogisena johtajana. Tämän vuoksi kolme pistettä.

c) Hakukuulutuksen kohta 4, jossa virkaan valittavalta edellytetään kokemusta ja näyttöä organisaation hyvästä taloudenhoidosta

Oikaisuvaatimuksen tekijä on saanut kohdasta 4 kaksi pistettä ja hänen näkemyksensä mukaan hänen olisi kuulunut saada täydet neljä pistettä sekä kokemuksen että hänen esittämän runsaan näytön perusteella. Lisäksi hänen mielestään huomionarvoista on, että hänen kokemuksensa käsittää nimenomaisesti kokoluokaltaan Lyseon lukiota vastaavankokoisen oppilaitoksen taloudenhoidon kokemusta, sekä syvällistä Joensuun kaupungin organisaatiossa saatua moitteettoman taloudenhoidon kokemusta.

Hakemuksessaan oikaisuvaatimuksen tekijä on esittänyt, että hänellä on kokemusta organisaation taloudenhoidosta, hän ymmärtää kuntatalouden ja valtionosuusrahoituksen perusteet, kunnallisen viranhaltijan vastuu ja kuntatalouden prosessit sekä hallitsee kaikki Joensuun kaupungin rehtoreiden työssään käyttämät taloushallinnon työkalut. Hänellä on myös ollut vastuullaan 12 Mediakeskuksen ja Aikuislukion projektia.

Varsinaista näyttöä oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole esittänyt. Se että on kokemusta ja tuntee taloushallinnon periaatteet ja työkalut, ei vielä ole näyttöä organisaation hyvästä taloudenhoidosta. Hakemuksessa ei ole perusteltu sitä, miten tätä oikaisuvaatimuksen tekijän kokemusta, ymmärrystä ja hallintaa on käytetty hyvän taloudenhoidon toteuttamiseksi ja edistämiseksi. Tämän vuoksi kaksi pistettä.

d) Hakukuulutuksen kohta 5, jossa virkaan valittavalta edellytetään kokemusta ja näyttöä yhteistyöstä eri toimijoiden ja erilaisten verkostojen välillä

Oikaisuvaatimuksen tekijä on saanut kohdasta 5 kolme pistettä ja hänen näkemyksensä mukaan hänen olisi kuulunut saada täydet neljä pistettä, koska hän on maininnut useita eri toimijoita ja verkostoja (kaikkiaan kaksikymmentä erilaista mainittua toimijaa ja verkostoa, jotka tosiasiallisesti ovat Joensuun lukiotoimessa käytettäviä verkostoja), ja esittänyt konkretiaa yhteistyön onnistumisesta verkostojen rakentamisessa esimerkinomaisesti viiden eri verkoston kesken.

Hakemuksessaan oikaisuvaatimuksen tekijä on luetellut lukuisia eri toimijoita ja verkostoja, joissa hän on ollut mukana. Hän on myös tuonut esiin muutaman yhteistyöhankkeen eri toimijoiden ja verkostojen kanssa. Muuten mittava yhteistyökumppanilista ei sisällä konkretiaa siitä, miten näiden yhteistyötahojen kanssa on tehty yhteistyötä tai miten ne tukevat, hyödyttävät ja tuovat lisäarvoa lukion toimintaan. Tämän vuoksi kolme pistettä.

e) Hakukuulutuksen kohta 9, jossa edellytetään hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja

Oikaisuvaatimuksen tekijä on saanut kohdasta 2 kaksi pistettä ja hänen näkemyksensä mukaan hänen olisi kuulunut saada täydet neljä pistettä. Hän on hakemustekstissään tuonut esille erittäin paljon Joensuun kaupungin itsensä validoimaa konkretiaa hyvistä yhteistyö- ja vuorovaikutustaidoistaan. Lisäksi hän on esittänyt hakemuksen liitteenä lähettämässään CV:ssä hakemuksessa viittaamiensa kyselyiden tuloksia vielä hakemustekstiä yksityiskohtaisemmin ja nimennyt kaksi merkittävää suositelijaa, joista kumpaankaan ei ole oltu yhteydessä virkavalintaa täytettäessä.

Hakemuksessaan oikaisuvaatimuksen tekijä esittää samoja kyselyjen tuloksia kuin kohdassa a) virkaan valittavalta edellytetään kokemusta ja näyttöä onnistuneesta henkilöstöjohtamisesta. Lisäksi hän listaa useita positiivisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, joista on myös saanut positiivista palautetta työyhteisöltään. Nämä vastaukset ja palautteet toimivat näyttönä hyvistä vuorovaikutustaidoista.

Yhteistyötaidot menevät hieman lomittain vuorovaikutustaitojen kanssa. Hakemuksessa ei kuitenkaan ole varsinaisesti mainittu mitään yhteistyötaitoista esimerkiksi oman yksikön ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden kanssa tai mitään konkretiaa tästä. Myöskään vuorovaikutuksen osalta ei varsinaista konkretiaa esimerkiksi toimintatavoista ole mainittu.

CV:ssä olevia lisätietoja ei ole hakuprosessissa otettu huomioon, sillä hakuilmoituksessa on kerrottu, että hakijan on pitänyt vastata mainittuihin hakukriteereihin numeroidusti oman osaamisen ja näyttöjen perusteella varsinaisessa hakulomakkeessa (ei liitteessä). Suositteleejoihin ei ole otettu yhteyttä kenenkään hakijan osalta yhtenäisen kohtelun vuoksi.

f) Hakukuulutuksen kohdan 6 ”kokemus lukion johtamisesta” pisteyttämisen suhteellisuudesta

Oikaisuvaatimuksen tekijä on ansiovertailun perusteella saanut kokemuksesta lukion johtamisesta saman pistemäärän kuin valittu. Hän tuo esiin, että valitun lukion johtamisen kokemus on pienestä Heinäveden lukiosta, kun taas hänen työuransa kohdistuu suureen lukioon, jossa on useita opintolinjoja, aivan kuten Lyseon lukiossa. Tämän vuoksi hänen mielestään hänen lukion johtamiskokemuksensa tulisi pisteytyä korkeammalle kuin valitun.

Hakuilmoituksessa on yhtenä valintakriteerinä ollut kokemus lukion johtamisesta. Arviointikriteerinä on ollut lukion johtamiskokemus, joka on arvioitu aiemmin kerrotun pisteytyksen mukaisesti, minkä lisäksi hakija on voinut saada 1 – 3 lisäpistettä

esimerkiksi johtamiskokemuksensa kuvailusta, kokemuksen vertailusta Joensuun lyseon lukion rehtorin tehtävään tai muista viran kannalta relevanteista perusteluista.

Oikaisuvaatimuksen tekijä on tuonut hakemuksessaan esiin kokemuksensa jaetusta johtajuudesta, mutta ei esimerkiksi sitä, että hänen johtamiskokemuksensa ja työuransa kohdistuu suureen lukioon, jossa on useita opintolinjoja, aivan kuten Lyseon lukiossa, tai miten tämä kokemus edesauttaisi haettavana olevan viran hoitoa. Joten varsinaisten kokemusvuosien tuoman pistemäärän lisäksi hän on saanut yhden lisäpisteen.

g) Haastattelussa tehty virhepisteytys kysymyksen johtajuuden tiimimallista kohdalla

Oikaisuvaatimuksen tekijä esitti virkahaastattelussa johtajuuden tiimimallista Lyseon lukiolla liki kahdenkymmenen vuoden ajan käytössä olleen tiimimallin, joka on samanlainen kuin Aikuislukiossa tällä hetkellä käyttämäni tiimimalli. Tämä on oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan katsottavissa siis erittäin perinteiseksi jaetun johtajuuden tiimimalliksi, joka perustuu suuren oppilaitoksen johtamiskokemukseen, eikä pelkkään näkemykseen.

Haastattelussa kysyttiin *mikä on mielestäsi lukion johtamisessa paras jaetun johtajuuden malli ja miksi*. Sekä oikaisuvaatimuksen tekijä että valittu toivat esiin tämän perinteisen jaetun johtajuuden mallin. Tämän lisäksi valittu pohti kyseisen mallin eteenpäin viemistä osallistaen työyhteisöä tämän kehittämiseen.

Haastattelussa esiin tulevat asiat ovat suurimmalta osin haastateltavan näkemyksiä kysyttävistä asioista, eivät absoluuttista tietoa.

h) Haastattelussa tehty virhepisteytys kysymyksen lukion johtamisen tärkeimmistä erityispiirteistä kohdalla

Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan hän esitti haastattelussa näkemykseksi lukion johtamisen tärkeimmistä erityispiirteistä kymmenvuotisen kokemukseni käytännön työstä suuren lukion rehtorina. Virkapäätöksen perusteluna oli käytetty, että valitun näkemys lukion johtamisen tärkeimmistä erityispiirteistä oli selkeä, konkreettinen ja perusteltu. Hänen mielestään erinomaisen hyvin onnistunut suuren lukion johtamiskokemus kymmenen vuoden ajalta on painavampi valintaperuste, koska se edellyttää lukion johtamisen erityispiirteiden selkeää ja konkreettista hallintaa käytännössä, ei vain "näkemyksenä".

Haastattelussa tästä kysymyksenä oli *mitkä mielestäsi ovat kolme lukion rehtorin tärkeintä tehtävää ja miksi*. Oikaisuvaatimuksen tekijän vastaukset tähän liittyivät vuorovaikutukseen ja itsensä kehittämiseen, kun taas valittu nosti esiin muutoksissa pysymisen, pedagogisen johtamisen sekä henkilöstön ja opiskelijoiden hyvinvoinnin. Aiheesta kysymyksinä oli myös erilaisten oppijoiden huomioiminen lukiossa sekä koulun/lukion vetovoimasta ja kilpailukyvystä huolehtiminen, joihin molemmat vastasivat hyvin yhteneväisesti.

Valitun vastaus kokonaisuutena näihin kysymyksiin oli erittäin selkeä, vastaukset osoittivat konkretiaa ja hän perusteli vastauksensa asiantuntevasti ja jäsennellysti. Valintakriteerinä tämä on osa lukion johtamista.

i) Virheellinen virkavalinnan peruste

Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan haastattelussa ei ollut kysymystä, kyvystä luoda osallistavaa ja avointa vuorovaikutuskulttuuria, eikä tällaista löydy myöskään ansiovertailusta tai hakukuulutuksessa mainituista edellytyksistä. Tämän johdosta seikkaa ei hänen mielestään tule käyttää virkavalinnan perusteena. Mikäli seikkaa arvioitaisi, pitäisi kiinnittää huomiota hänen hakemuksessaan esittämiin työhyvinvointi, esimiestyö ja johtamistyöarviointeihin, jotka osoittavat taitoni tässä asiassa.

Haastattelussa oli useampi kysymys koskien henkilöstöjohtamista ja yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Kysymys *miten varmistat, että henkilöstön jäsenet kokevat itsensä kuulluiksi ja osaksi yhteistä päätöksentekoprosessia, kun henkilöstö vastustaa läpivietäviä muutoksia* mittaa hakijan kykyä luoda osallistavaa ja avointa vuorovaikutuskulttuuria sekä miten vuorovaikutus sujuu hankalissa tilanteissa. Tämä on johtajan olennainen taito henkilöstöjohtamisen sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen kannalta. Edellä mainitut ovat hakuilmoituksessa mainittuja kriteereitä.

Edellisten lisäksi Joensuun lyseon lukion rehtorin kelpoisuudesta

Oikaisuvaatimuksen tekijän mielestä hänet tulee valita tehtävään parhaiten rehtorin kelpoisuusehdot täyttävänä hakijana. Hänen mielestään Joensuun kaupungin hakukuulutuksessa esittämät kahdeksan edellytystä viran täyttäjän ominaisuuksista (hakukuulutuksen numerot 2-9) eivät voi mennä rehtorin viran kelpoisuusehtojen edelle (kelpoisuus oli hakukuulutuksen edellytys numero 1). Joensuun lyseon lukion IB-linjan virallinen opetus- ja tutkintokieli on englanti. Opetustoimen kelpoisuusvaatimusten perusteella rehtorin on täydellisesti hallittava oppilaitoksen opetuskieli ja lukiokoulutuksessa opettajan tulee hallita opetuksessa käytettävä kieli. Hän lisää, että hänen ansioyhteenvedosta näkyy, että hänellä on korkein pistemäärä opetuskielen (englanti) hallinnassa, ja täten hän mielestään on perustuslain yleisillä nimitysperusteilla vertailtaessa selkeästi kelpoisempi kuin tehtävään valittu henkilö kelpoisuuden perusteella vertailtaessa.

Oppilaitokset ovat Suomessa aina suomen- tai ruotsinkielisiä, jolloin rehtorin kelpoisuusvaatimuksena on erinomainen kielitaito oppilaitoksen opetuskielessä. Joensuun lyseon lukio on suomenkielinen lukio, joten rehtorin kelpoisuuteen vaaditaan suomen kielen erinomainen suullinen ja kirjallinen taito. Englannin kielen sujuva hallinta on ottavan viranomaisen määrittelemä ja päättämä eduksi luettava tekijä, joka on arvioitu samoin kuin muut valintakriteerit.

Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan valintapäätöksessä käytetyt virheelliset perusteet

Oikaisuvaatimuksen tekijän mukaan virkavalintaa on perusteltu päätöksessä yksipuolisesti tuomalla esiin valitun ansioita ja perusteluina on käytetty muita kuin niitä vaatimuksia, jotka on hakuilmoituksessa asetettu valittavalle henkilölle. Lisäksi virkavalinnassa oikaisuvaatimuksen tekijä ja valittu on esitetty joidenkin ominaisuuksien osalta tasaveroisina virheellisesti tehdyn pisteytyksen vuoksi. Virkapäätöksessä valitun ansioiksi katsottu ”näkemys lukion johtamisen erityispiirteistä”, ”perinteinen jaetun johtajuuden tiimimalli” ja ”kyky luoda osallistavaa ja avointa vuorovaikutuskulttuuria” eivät hänen mukaansa ole hakukuulutuksessa

valittavalle henkilölle virkavalinnan perusteiksi lueteltuja edellytyksiä, eikä niitä siksi voida käyttää valinnan perusteleamiseen.

Valintapäätöksessä on alussa tuotu esiin valitun ja oikaisuvaatimuksen tekijän yhteiset vahvuudet, ja tämän jälkeen ne perustelut, joiden mukaan valittu on katsottu ansioituneemmaksi kyseiseen haettavana olleeseen virkaan. Se, että virkapäätöksessä valitus ja oikaisuvaatimuksen tekijä on esitetty tasavertaisina joidenkin kriteerien osalta, perustuu sekä virkahakemuksiin että haastattelussa saatuun lisätietoon.

Kuten aiemmin on jo tuotu esille, kyseiset virkapäätöksen perustelut pohjautuvat hakuilmoituksessa esitettyihin kriteereihin (edellä kohdat h, g ja i).

Lopuksi

Virkavalinta on perustunut kelpoisuusehtojen täyttymisen arvioimisen lisäksi hakijoiden kokonaisarviointiin, johon olennaisena osana on kuulunut virkahakemusten huolellinen arviointi ja pisteytys sekä haastatteluihin perustunut kyseisen tehtävän kannalta vaadittavien henkilökohtaisten ominaisuuksien arviointi. Tämän mukaisesti, vaikka oikaisuvaatimuksen tekijä kokee olevansa työkokemukseltaan ansioituneempi, kokonaisarvioinnin perusteella valitun valinnassa Joensuun Lyseon lukion rehtorin virkaan ei ole menetelty yleisten virkanimitysperusteiden vastaisesti.

Näiden perusteiden rajoissa virkaan on voitu valita kelpoisuusehdot täyttävistä hakijoista se, jolla on parhaat edellytykset kyseisen viran ansiokkaaseen hoitamiseen. Päätöksentekijällä on näiden perusteiden määrittämissä rajoissa ollut oikeus päättää, millainen painoarvo erilaisille ansioille, kuten koulutukselle, työkokemukselle ja hakijoiden henkilökohtaisille ominaisuuksille, on annettu nimitysharkinnassa. (Itä-Suomen Hallinto-oikeus 13.7.2021 01753/20/2206. KHO ei antanut jatkovalituslupaa.)

Lyseon lukion rehtorin valinnassa valitun ja oikaisuvaatimuksen tekijän erot hakemusten perusteella ovat olleet melko pieniä. Näin haastattelussa esille tullut soveltuvuus sekä hakukriteereiden aiheiden syventäminen ovat vaikuttaneet valintaan vahvemmin.

Lukion johtamisen osalta valittu osoitti monipuolisempaa osaamista, kokemusta ja näkemystä lukion johtamisen osalta. Hän nosti esiin lukion johtamisen tärkeimmiksi peruskysymyksiksi lukiokoulutuksen kehityksessä ajan tasalla pysymisen, pedagogisen johtamisen sekä henkilöstön ja opiskelijoiden työhyvinvoinnista huolehtimisen - henkilöstön työhyvinvointi vaikuttaa suoraan opetuksen laatuun. Lisäksi hän näki tärkeänä, että lukio pysyy kehityksessä mukana ja tarvittaessa edellä suunnan näyttäjänä.

Jaetusta johtajuudesta valittu esitti oikaisuvaatimuksen tekijän kanssa saman jaetun johtajuuden perinteisen tiimimallin, mutta vei sen vielä pidemmälle osallistaen ja vastuuttaen tämän suunnitteluun ja toteuttamiseen koko henkilöstön.

Yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen osalta valittu ja oikaisuvaatimuksen tekijä molemmat pitivät haastattelussa tärkeänä erilaisten mielipiteiden kuuntelemista ja sietämistä – asiantuntijaroolia noudattaen. Valittu korosti lisäksi ennakointia, huolellista valmistelua sekä asioiden perustelua muutoksen jalkauttamisen onnistumisessa. Lisäksi hän piti tärkeänä, että muutostilanteissa tulee antaa kaikki saatavilla oleva tieto ja myös aikaa sen sisäistämiseen. Jokainen saa ja voi tuoda asiasta avoimesti esiin oman mielipiteensä, mutta johtajalla itsellään tulee olla tietty linja: hänen tulee tietää, mitä mieltä itse asiasta on.

Edellä esitetyin perustein on valintapäätös Joensuun lyseon lukion rehtorin virkaan tehty.

Valmistelija: henkilöstösuunnittelija

Sivistys- ja hyvinvointijohtajan päätösehdotus:

Kasvatus- ja koulutuslautakunta päättää

hylätä oikaisuvaatimuksen edellä esitetyin perustein.

Päätös:

Asia päätettiin ottaa lisälistalta käsittelyyn.

Hyväksyttiin yksimielisesti.