Hallinto-oikeuden lausunto- ja asiakirjapyyntö kasvatus- ja koulutuslautakunnan päätöksestä 16.6.2026 pykälä 50 tehtyyn valitukseen

KAKOLK 22.09.2026 § 65
1040/01.01.01.01.00/2026

Yleistä

Itä-Suomen hallinto-oikeus on pyytänyt 17.7.2026 päivätyllä lähetteellään Joensuun kaupunginhallitusta hankkimaan kasvatus- ja koulutuslautakunnan 16.6.2026 § 50 tekemästä päätöksestä tehtyyn valitukseen lautakunnan lausunnon ja antamaan halutessaan lisäksi oman lausuntonsa asiassa. Lausunto on pyydetty toimittamaan hallinto-oikeudelle 31.8.2026 mennessä. Kaupungin pyynnöstä hallinto-oikeus on pidentänyt vastausaikaa 30.9.2026 saakka. Itä-Suomen hallinto-oikeuden lausunto- ja asiakirjapyyntö on liitteenä sähköisessä kokouksessa.

Kasvatus- ja koulutuslautakunta on valituksenalaisella päätöksellään hylännyt oikaisuvaatimuksen, jonka valittaja on tehnyt sivistys- ja hyvinvointijohtajan päätöksestä 1.6.2026 § 5. Kyseisellä päätöksellä sivistys- ja hyvinvointijohtaja on tehnyt valinnan Joensuun lyseon lukion rehtorin virkaan.

Valittajien vaatimukset ja niiden perustelut

Valittaja vaatii, että hallinto-oikeus kumoaa sivistys- ja hyvinvointijohtajan päätöksen 1.6.2026 § 5 sekä kasvatus- ja koulutuslautakunnan päätöksen 16.6.2026 § 50.

Valittaja perustelee vaatimuksiaan sillä, että tehdyt päätökset ovat lainvastaisia ja hänet tulisi valita ao. virkaan ansioituneimpana hakijana, koska ansiovertailu ja virkapäätös sisältävät pisteytysvirheitä ja virkavalinnassa on valintapäätöksen perusteella käytetty sellaisia valintaperusteita, joita ei ole virkakuulutuksessa mainittu.

Vastaus valittajien vaatimuksiin

Kaupunki vastustaa kaikkia valittajan vaatimuksia ja vaatii, että hallinto-oikeus hylkää vaatimuksen kasvatus- ja koulutuslautakunnan päätöksen kumoamisesta (ja siten sivistys- ja hyvinvointijohtajan päätöksen kumoamisesta).

Perustelut

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 Kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta annetun lain § 12:n, yhdenvertaisuuslain 8 § 1 momentin sekä naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetyn lain 8 § 1 mom. 1 säännökset huomioiden.

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 taloudenhoidosta 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) =vpuolet 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 konkreettisista 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, 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 varmistaen 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 haastateltava huolehtisi koulun/lukion vetovoimasta ja kilpailukyvystä (lukion johtaminen), mikä olisi haastateltavan mielestä lukion johtamisessa paras jaetun johtajuuden malli ja miksi (jaettu johtajuus) sekä miten haastateltava varmistaa, että henkilöstön jäsenet kokevat itsensä kuulluiksi ja osaksi yhteistä päätöksentekoprosessia, kun henkilöstö vastustaa läpivietäviä muutoksia (henkilöstöjohtaminen, yhteistyö ja vuorovaikutus). Lisäksi haastateltavien englannin kielen taitoa testattiin kaksiosaisella englanninkielisellä kysymyksellä.

Haastateltavien taito tuli pääosin esiin hakemuksen kautta ja haastattelussa tätä on lähinnä syvennetty ja tarkennettu. Lopuksi haastateltavilla 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.

Valittajan mukaan tehdyt päätökset ovat lainvastaisia ja ei tarkoituksenmukaisia pääosin kahdesta syystä: Ansiovertailussa käytetyssä pistevertailussa on hänen mukaansa tehty virhe kohdan ”Virkaan valittavalta edellytetään kokemusta ja näyttöä onnistuneesta henkilöstöjohtamisesta” (oikaisuvaatimuksen kohta a) pisteyttämisessä (valittu on saanut neljä ja valittaja kaksi pistettä), eikä kasvatus- ja koulutuslautakunta ole hänen mukaansa esittänyt vertailua tai perusteita virheelliselle pisteytykselle.

Kaupunki toteaa, että jo oikaisuvaatimuksen vastineessa valitun ja valittajan erilaiset pistemäärät on perusteltu. Hakemuksessaan valittaja on listannut monipuolisesti näyttönsä onnistuneesta henkilöstöjohtamisesta useiden kyselyjen tulosten kautta.

Valittaja ei kuitenkaan ole hakemuksessaan esittänyt 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.

Vastaavasti tehtävään valittu toi myös hakemuksessaan esille kyselyjen palautetietoa eli näyttöä onnistuneesta henkilöstöjohtamisesta. Tämän lisäksi hän on hakemuksessaan kuvannut johtamistapaansa, jossa korostuvat vuorovaikutus, henkilöstön osallistaminen ja työyhteisön toimivuus. Rehtorin työssä hän tuntee saaneensa omalta esihenkilöltään sekä henkilöstöltään suoraa palautetta vuorovaikutteisesta, kuuntelevasta ja henkilöstöä arvostavasta johtamistyylistään. Hän toi esiin esimerkiksi luottamuksen henkilöstön ammattitaitoon, opettajajohtajuuden arvostuksen, esihenkilön tuen tärkeyden sekä epäasialliseen käytökseen puutumisen. Lisäksi valittu toi hakemuksessaan esiin kokemuksensa opettajien työhyvinvoinnin kriiseistä, joissa apu on haettava yhdessä työterveyshuollon kanssa. Näistä syistä valittu on saanut neljä pistettä.

Toisena syynä päätösten lainvastaisuuteen valittaja esittää, että virkavalinnassa on käytetty sellaisia valintaperusteita, joita ei ole virkakuulutuksessa mainittu (oikaisuvaatimuksen kohta i): ”Kyky luoda osallistavaa ja avointa vuorovaikutuskulttuuria” ei ollut hakukuulutuksessa mainituissa edellytyksissä eikä sitä siksi tule käyttää virkavalinnan perusteena.

Kaupunki toteaa, että ”Kyky luoda osallistavaa ja avointa vuorovaikutuskulttuuria” on osa onnistunutta henkilöstöjohtamista sekä hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, ja nämä ovat hakuilmoituksessa mainittuja valintakriteereitä. Haastattelussa useammallakin kysymyksellä pyrittiin selvittämään hakijan kykyä toimia esihenkilönä, työyhteisön jäsenenä sekä yhteistyökumppaneiden kanssa toimijana eli millaiset henkilöstöjohtamis-, yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot hakijalla on. 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 hakijan vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot sujuvat hankalissa tilanteissa. Tämä on johtajan olennainen taito henkilöstöjohtamisen sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen kannalta. Edellä mainitut ovat hakuilmoituksessa mainittuja kriteereitä.

Edellisten lisäksi valittajan mukaan myöskään muiden kriteerien osalta ei ole esitetty vertailua tai perusteita pisteytykselle (oikaisuvaatimuksessa kohdat b – h). Kaupunki toteaa, että kaikki kohdat pisteytyksen osalta on perusteltu oikaisuvaatimuksen yhteydessä.

Kohta b: Virkaan valittavalta edellytetään selkeää näkemystä koulun pedagogisesta johtamisesta ja kehittämisestä: valittaja on saanut kolme pistettä, olisi hänen mukaansa pitänyt olla neljä pistettä

Hakemuksessaan valittaja 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.

Vastaavasti valittu on saanut niin ikään kolme pistettä. Valittu osoitti hakemuksessaan laajaa osallistumista opetussuunnitelmatyöhön, toimintakulttuurin kehittämiseen sekä pedagogiseen ohjaamiseen. Valittu mm. kertoo hakemuksessaan aktiivisesta lukion kehittämistehtävistä sekä opetussuunnitelmaprosesseista, joita hän on johtanut. Lisäksi valittu kuvaa hakemuksessaan pedagogisen johtamisen kokonaisuuden ja sen käytännön toteutuksen.

Kohta c: Virkaan valittavalta edellytetään kokemusta ja näyttöä organisaation hyvästä taloudenhoidosta: valittaja on saanut kaksi pistettä, olisi hänen mukaansa pitänyt olla neljä pistettä

Hakemuksessaan valittaja 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 valittaja 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.

Vastaavasti valittu on saanut niin ikään kaksi pistettä. Valittu toi hakemuksessaan esiin budjetoinnin, seurannan ja johtamiseen liittyvän kokonaisvastuun, ja osoitti hakemuksessa konkreettista ymmärrystä lukion talouteen vaikuttavista tekijöistä sekä talouden seurannan merkityksestä. Valittu on lisäksi kuvannut konkreettisesti onnistuneensa toimimisessa annetun budjetin mukaisesti.

Kohta d: Virkaan valittavalta edellytetään kokemusta ja näyttöä yhteistyöstä eri toimijoiden ja erilaisten verkostojen välillä: valittaja on saanut kolme pistettä, olisi hänen mukaansa pitänyt olla neljä pistettä

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 yhteistyökumppanilistaus 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.

Valittu on saanut tästä osiosta neljä pistettä. Valittu toi hakemuksessaan esille konkreettisia yhteistyörakenteita ja kuvasi niiden merkitystä toiminnalle: esimerkiksi lukion kehittämisverkostot ja niiden vaikutukset ammatilliseen tukeen, lähilukioiden merkityksen hybridiopetuksen järjestämiseen sekä yhteisten hankkeiden merkitys kehittämistyössä ja sen mihin niillä on voitu vaikuttaa. Arvioinnissa painotettiin yhteistyön vaikuttavuutta, ei pelkkää määrää.

Kohta e: Virkaan valittavalta edellytetään hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja: valittaja on saanut kaksi pistettä, olisi hänen mukaansa pitänyt olla neljä pistettä

Hakemuksessaan valittaja 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 yhteistyötaidoista esimerkiksi oman yksikön ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden kanssa tai mitään konkretiaa tästä. Myöskään vuorovaikutuksen osalta ei varsinaista konkretiaa esimerkiksi toimintatavoista ole mainittu. Tämän vuoksi kaksi pistettä.

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). Suosittelijoihin ei ole otettu yhteyttä kenenkään hakijan osalta yhtenäisen kohtelun vuoksi.

Valittu on niin ikään saanut kaksi pistettä. Valittu kuvaa hakemuksessa yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojaan ja kertoo mistä ne muodostuvat. Hän mielestään kuuntelee, mutta ottaa myös kantaa. Hän lähestyy ihmisiä ihmisinä ja uskoo ystävällisyyden olevan voima. Hän näkee tärkeäksi, että rehtorilla on tiedossa päämäärä, jota kohden pyritään etenemään yhteistyössä. Joskus rehtori joutuu tekemään ikäviäkin ratkaisuja, ja tämä vaatii inhimillisyyttä ja toisten huomioimista.

Kohta f ”Kokemus lukion johtamisesta” pisteyttämisen suhteellisuudesta

Valittaja on ansiovertailun perusteella saanut kokemuksesta lukion johtamisesta saman pistemäärän kuin valittu. Hän toi 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, ja tämän vuoksi hänen mielestään hänen lukion johtamiskokemuksensa tulisi pisteytyä korkeammalle kuin valitun.

Hakuilmoituksessa arviointikriteerinä on ollut lukion johtamiskokemus, joka on arvioitu aiemmin kerrotun pisteytyksen mukaisesti. Tämän lisäksi hakija on voinut saada 1 – 3 lisäpistettä esimerkiksi johtamiskokemuksensa kuvailusta, kokemuksen vertailusta Joensuun lyseon lukion rehtorin tehtävään tai muista viran kannalta relevanteista perusteluista.

Valittaja 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.

Kohta g: Haastattelussa tehty virhepisteytys kysymyksen johtajuuden tiimimallista kohdalla

Valittaja esitti virkahaastattelussa johtajuuden tiimimallista Lyseon lukiolla liki kahdenkymmenen vuoden ajan käytössä olleen tiimimallin, joka on samanlainen kuin Aikuislukiossa tällä hetkellä käytetty tiimimalli. Tämä oli valittajan mukaan katsottavissa siis erittäin perinteiseksi jaetun johtajuuden tiimimalliksi, joka perustuu suuren

oppilaitoksen johtamiskokemukseen, eikä pelkkään näkemykseen (vrt. valintapäätösteksti ”Hänellä oli myös laajempi ja osallistavampi näkemys perinteisestä jaetun johtajuuden tiimimallista”).

Haastattelukysymykseen Mikä on mielestäsi lukion johtamisessa paras jaetun johtajuuden malli ja miksi sekä valittaja että valittu toivat esiin tämän perinteisen jaetun johtajuuden mallin. Tämän lisäksi valittu pohti kyseisen mallin eteenpäin viemistä osallistaen työyhteisöä tämän kehittämiseen.

Kohta h: Haastattelussa tehty virhepisteytys kysymyksen lukion johtamisen tärkeimmistä erityispiirteistä kohdalla

Valittajan 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. Valittajan vastaukset tähän kysymykseen liittyivät vuorovaikutukseen ja itsensä kehittämiseen, kun taas valittu nosti esiin muutosten mukana 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. Kymmenen vuoden kokemus ja sen mukanaan tuoma erityispiirteiden selkeä ja konkreettinen hallinta käytännössä olisi pitänyt tuoda esiin hakemuksessa tai haastattelussa – virkavalinnassa on otettu huomioon vain hakemus ja haastattelu.

Yhteenveto

Joensuun lyseon lukion rehtorin virkavalinnassa ei ole pisteytysvirheitä eikä virkapäätöksessä ole käytetty sellaisia valintaperusteita, joita ei ole hakuilmoituksessa mainittu, joten kasvatus- ja koulutuslautakunnan päätös ei ole lainvastainen millään valittajan esittämällä perusteella. Valitus on hylättävä.

Prosessiosoite

Kaupungille osoitetut asiakirjat voidaan lähettää sähköisesti osoitteeseen kirjaamo@joensuu.fi tai postitse osoitteeseen Joensuu kaupunki, PL 59, 80101 Joensuu

Luettelo liitteenä olevista valituksenalaisen päätöksen perusteena olevista asiakirjoista

Sivistys- ja hyvinvointijohtajan päätös 1.6.2026 § 5
Kasvatus- ja koulutuslautakunta 16.6.2026 § 50
Lyseon lukion rehtorin viran hakuilmoitus
Viran kelpoisuusvaatimukset

Virkaan valitun ja valituksen tehneen hakemusasiakirjat liitteineen
Koontiluettelo hakijoista
Virkaan valitun ja valituksen tehneen ansiovertailu sekä haastattelumuistiinpanot
Oikaisuvaatimus liitteineen

Sivistys- ja hyvinvointijohtajan päätös 1.6.2026 § 5, kasvatus- ja koulutuslautakunnan päätös 16.6.2026 § 50, Lyseon lukion rehtorin viran hakuilmoitus ja viran kelpoisuusvaatimukset ovat liitteinä.
Virkaan valitun ja valituksen tehneen hakemusasiakirjat liitteineen, koontiluettelo hakijoista, virkaan valitun ja valituksen tehneen ansiovertailu, haastattelumuistiinpanot sekä oikaisuvaatimus liitteineen ovat liitteinä sähköisessä kokouksessa.

Valmistelija: sivistys- ja hyvinvointijohtaja, koulutus- ja nuorisojohtaja, kaupunginlakimies

Sivistys- ja hyvinvointijohtajan päätösehdotus
Kasvatus- ja koulutuslautakunta päättää

antaa edellä olevan lausunnon kasvatus- ja koulutuslautakunnan päätöksestä 16.6.2026 § 50 tehtyyn valitukseen ja lähettää sen kaupunginhallitukselle.

Päätös:
Hyväksyttiin yksimielisesti.