



Päätös oikaisuvaatimukseen Mikkolan koulu, Vantaa / Rehtori (vakanssinumero 802002), vakituisen viran täyttäminen alkaen 01.08.2023, ID 12027

VD/698/01.01.01.01/2023

Peruskoulun rehtorin virka (vakanssinumero 802002) on ollut haettavana 2.1.-31.01.2023 (www.vantaa.fi, TE-palvelut, Rekrytointi.com, jobly.fi ja Kuntarekryn sosiaalisen median kampanjan kautta) vakinaisesti täytettäväksi 1.8.2023 alkaen.

Peruskoulun rehtori toimii Vantaan kaupungin toiminta-alueella, perusopetuksen palvelualueella, hoitaen peruskoulun rehtorille määriteltäviä tehtäviä. Viranhoitopaikka virkasuhteen alkaessa on Mikkolan koulu.

Perusopetuksen johtaja on tehnyt 22.3.2023 viran täyttämistä koskevan päätöksen §13/2023. Päätöksestä on tehty 27.3.2023 päivätty oikaisuvaatimus, jossa vaaditaan päätöksen kumoamista, sillä perusteella, että oikaisuvaatimuksen tekijä olisi tullut valita virkaan.

Viran hakuilmoituksessa edellytettiin opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen 986/1998 mukaista kelpoisuutta. Opetushallinnon tutkintoa.

Lisäksi edellytettiin kykyä johtaa tiimimäisesti organisoitunutta työyhteisöä valmentavalla työotteella ja hyviä henkilöstöjohtamis- ja yhteistyötaitoja, niin organisaation sisällä kuin verkostoissakin. Hyvää organisointikykyä ja esihenkilötyön osaamista, sekä oppilaslähtöisyyttä ja kykyä toimia kulttuurisesti rikkaassa työympäristössä.

Määräaikaan mennessä virkaa haki yhteensä 12 henkilöä, joista kaikki täyttivät opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen 986/1998 mukaisen kelpoisuusvaatimuksen. Yksi hakija perui hakemuksensa. Hakemuksen, koulutuksen ja työkokemuksen perusteella haastatteluun kutsuttiin hakijoista ne kuusi (6), joiden ominaisuudet, koulutus ja ansiot vastasivat parhaiten edellytyksiä viran menestykselliseksi hoitamiseksi. Haastattelun suorittivat perusopetuksen johtaja ja perusopetuksen aluepäällikkö. Henkilöarviointiin kutsuttiin kolme (3) kelpoisuusvaatimuksen täyttäneitä hakijaa. Oikaisuvaatimuksen tehnyt hakija oli mukana haastattelussa ja henkilöarvioinnissa. Henkilöarviointiin kutsuttiin ansioituvimmat ja sopivimmat hakijat.

Ansiovertailu ja soveltuvuus

Ansiovertailussa on otettu huomioon virkaan valitun ja oikaisuvaatimuksen tekijän koulutus, aikaisempi työkokemus ja heidän sellaiset ominaisuutensa, tiedot ja taidot, jotka ovat eduksi tehtävien hoitamisessa. Hakijoiden ansiovertailu on tapahtunut läpinäkyvästi. Hakijoita vertailtaessa nimitysperusteita on arvioitava kokonaisuutena, jossa koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon myös hakijoiden viran hoitamisen kannalta merkitykselliset ominaisuudet. Ansioita arvioitaessa on otettu huomioon viran tai tehtävän kelpoisuusvaatimukset ja muut etukäteen vahvistetut valintaperusteet sekä konkreettiset tehtävät. Työnantajalla on näissä rajoissa oikeus painottaa hakijoiden sellaisia ansioita, joiden se katsoo parhaiten edistävän työtehtävien hoitamista.

Työnantajalla on oikeus syylistymättä syrjintään arvioida ja painottaa hakijoiden ansioita tavalla, jonka työnantaja katsoo parhaiten edistävän tehtävän menestyksellistä hoitamista (Helsingin hovioikeus S



17/1903 Tuomio Nro 1149, KKO 2005:24, KKO 1996:141). Henkilöiden ansioituneisuutta tulee siten tarkastella erityisesti suhteessa työnantajan ilmoittamiin painotuksiin. Työnantajan valitseman painotuksen tulee kuitenkin olla myös objektiivisesti arvioiden perusteltavissa tehtävän hoidon kannalta.

Virkaan kuuluvat konkreettiset työtehtävät määrittelevät lähtökohtaisesti sen, minkälaisia taitoja ja ominaisuuksia virkaan valittavalta edellytetään. Kun hakijoita vertaillaan perustuslain 125 §:n 2 momentin perusteella, on nimitysperusteita arvioitava kokonaisuutena, jossa koulutuksen ja työkokemuksen ohella on otettava huomioon myös hakijan viran hoitamisen kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet. Virantäyttöön kuuluu myös harkintavaltaa. Nimitysperusteiden soveltamisen yhteydessä harkintavalta ilmenee mm. viranomaisen oikeutena määritellä viran työtehtävät, painottaa nimitysperusteita tehtävien mukaisesti sekä päättää siitä, mikä merkitys viranhaltijoiden erilaisille ansioille on annettava. Vähemmän ansioitunut työkokemuksen perusteella voidaan valita tehtävään soveltuvuusperusteella. Tällainen arvio voi perustua esimerkiksi haastatteluihin tai henkilöarviointiin.

Kelpoisuusvaatimus

Haussa kelpoisuusvaatimuksena on ollut opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annetun asetuksen 986/1998 mukainen kelpoisuus. Oikaisuvaatimuksen tekijä on oikaisuvaatimuksessaan katsonut, että hän on kokemuksen suhteen pätevämpi kuin valittu ja hänet on syrjäytetty selvästi kokeneempänä hakijana. Kenelläkään ei ole ehdotonta oikeutta tulla valituksi kunnan virkaan pelkästään siksi, että hänellä on korkeampi koulutus kuin muilla hakijoilla (mm. KHO:19.9.1997/2296). Hakijoiden henkilökohtaisten ominaisuuksien arvioinnin perusteella on lain mukaan mahdollista päätyä valitsemaan kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista muukin kuin korkeimmin koulutettu. Virkaa täyttävällä kunnan viranomaisella on laaja harkintavalta painottaa yhtä kelpoisuusvaatimuksiin sisältyvistä vaatimuksista ja "ohittaa" jokin muu vaatimus haastattelun ja ansiovertailun perustuvan kokonaisarvion nojalla. Sekä virkaan valittu että oikaisuvaatimuksen tekijä täyttivät tehtävän edellyttämät kelpoisuusvaatimukset.

Aikaisempi työkokemus rehtorin tehtävistä

Viranhoitopaikaksi virkasuhteen alkaessa on nimetty Mikkolan koulu. Oikaisuvaatimuksen tekijällä on kokemusta rehtorin tehtävästä 13 vuotta ja virka-apulaisrehtorin tehtävästä 4 vuotta. Virkaan valitulla on riittävä 4,5 vuoden kokemus rehtorin tehtävästä toimimisesta, joista kolme viimeisintä vuotta yhtenäiskoulusta. Aikaisempi rehtorin työkokemus virkaan valitulta on alakoulusta. Mikkolan koulu on yhtenäiskoulu ja virkaan valitulla on siis kokemusta sekä alakoulun että yhtenäiskoulun johtamisesta. Virkaan valittu on myös johtanut yhtenäiskoulussa aineopetusjärjestelmää ja perusopetuksen yläluokkia. Oikaisuvaatimuksen tekijällä on vain virka-apulaisrehtorin kokemus yhtenäiskoulusta, muu kokemus rehtorin tehtävästä oikaisuvaatimuksen tekijällä on alakoulusta. Todettakoon, että työkokemuksen pituudelle ei yleensä ole oikeuskäytännössä annettu ratkaisevaa merkitystä ansioituneisuutta vertailtaessa. Oikaisuvaatimuksen tekijällä on ollut enemmän kokemusta rehtorina toimimisesta kuin virkaan valitulla, mutta vähemmän ansioituneempi esimerkiksi työkokemuksen perusteella, voidaan kuitenkin valita virkaan, mikäli hänet katsotaan soveltuvammaksi ja sopivammaksi. Vähemmän ansioitunut työkokemuksen perustella voidaan valita tehtävään soveltuvuusperusteella. Tällainen arvio voi perustua esimerkiksi haastatteluihin tai henkilöarviointiin.



Haastattelu ja haastattelun ennakotehtävät

Virkaan valittu onnistui haastattelusta ja ennakotehtävistä oikaisuvaatimuksen tekijää paremmin. Virkaan valitun esitykset haastattelukierroksella liittyen monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin johtamiseen olivat kattavampia ja monipuolisempia kuin oikaisuvaatimuksen tekijän ja esitykset kuvasivat virkaan valitun erinomaista soveltuvuutta tehtävään. Virkaan valittu onnistui ennakotehtävien myötä tuomaan hyvin esille asiantuntemustaan, näkemyksiään ja kykyään yhtenäiskoulun sekä monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin johtamiseen liittyen. Haastattelussa virkaan valittu vastasi kysymyksiin laajasti ja vastaukset olivat monipuolisia ja monelta eri näkökulmalta tarkasteltuja. Virkaan valitulla oli vankkaa johtamispuhetta läpi koko haastattelun. Kaiken kaikkiaan oikaisuvaatimuksen tekijän vastaukset olivat suppeampia ja sisältö vastauksissa ei ollut yhtä laaja kuin virkaan valitulla. Oikaisuvaatimuksen tekijä tuo oikaisuvaatimuksessaan esille, että haastattelutilanteessa ei ollut haastateltavan ja haastattelijoiden lisäksi muuta, esimerkiksi hr -henkilöä kirjaamassa käytyä keskustelua muistiin. Vantaan kaupungin suosituksen mukaan haastatteluissa on mukana aina kaksi työntäjän edustajaa, joka on toteutunut tässäkin tilanteessa.

Hakuilmoituksessa edellytettiin kykyä johtaa tiimimäisesti organisoitunutta työyhteisöä valmentavalla työotteella ja hyviä henkilöstöjohtamis- ja yhteistyötaitoja, niin organisaation sisällä kuin verkostoissakin. Lisäksi edellytettiin hyvää organisointikykyä ja esihenkilötyön osaamista sekä oppilaslähtöisyyttä.

Hakuilmoituksessa edellytettiin kykyä johtaa tiimimäisesti organisoitunutta työyhteisöä valmentavalla työotteella ja hyviä henkilöstöjohtamis- ja yhteistyötaitoja, niin organisaation sisällä kuin verkostoissakin. Näiden lisäksi edellytettiin hyvää organisointikykyä ja esihenkilötyön osaamista sekä oppilaslähtöisyyttä. Virkaan valittu toi haastattelussa esiin osallistamisen ja tiimimäisen työotteen laajemmin haastattelun osana kuin oikaisuvaatimuksen tekijä. Lisäksi virkaan valittu toi haastattelussa enemmän esiin myös organisointikykyään sekä esihenkilötyön osaamistaan kuin oikaisuvaatimuksen tekijä. Haastattelun ja henkilöarvioinnin perusteella virkaan valitulla hakuilmoituksessa edellytetyt ominaisuudet kyky johtaa tiimimäisesti organisoitunutta työyhteisöä valmentavalla työotteella ja hyvät henkilöstöjohtamis- ja yhteistyötaidot, niin organisaation sisällä kuin verkostoissakin ja hyvä organisointikykyä ja esihenkilötyön osaaminen sekä oppilaslähtöisyys olivat vahvempia kuin oikaisuvaatimuksen tekijällä.

Muita hakuilmoituksessa mainittuja seikkoja

Hakuilmoituksen mukaan Mikkolan kouluun haettiin kehittämisorientoitunutta rehtoria, jolla on valmiudet toimia vahvana pedagogisena ja hallinnollisena johtajana opetussuunnitelman, perusopetuksen strategian ja jaetun johtajuuden hengen mukaisesti osana koulun hallinnon tiimiä. Hakuilmoituksessa lisäksi edellytettiin kykyä toimia kulttuurisesti rikkaassa työympäristössä.

Virkaan valitulla oli haastattelun ja henkilöarvioinnin perusteella suurempi orientaatio kehittämiseen verrattuna oikaisuvaatimuksen tekijään. Virkaan valitun osalta kehittämisorientaatio käytännön työssä nousi esiin myös suosituksissa. Virkaan valitun ennakotehtäväesitykset monimuotoisuuden ja työhyvinvoinnin johtamisesta olivat kattavampia ja monipuolisempia kuin oikaisuvaatimuksen tekijän, vaikka oikaisuvaatimuksen tekijällä onkin enemmän kokemusta kulttuurisesti rikkaasta työympäristöstä toimimisesta.



Henkilöarvointi

Kuten edellä on jo todettu, edellytyksinä hakuilmoituksessa nimenomaan nostettiin esiin mm. kyky johtaa tiimimäisesti organisoitunutta työyhteisöä valmentavalla työotteella, hyvät henkilöstöjohtamis- ja yhteistyötaidot, hyvä organisointikyky ja esihenkilötyön osaaminen sekä oppilaslähtöisyys. Oikaisuvaatimuksen tekijä itsekin toteaa oikaisuvaatimuksessaan, että tiedostaa kehittymiskohteikseen juuri henkilöstöjohtamisen ja ihmislähtöisyyden, kehittämisvalmiudet ja muutosjohtamisen sekä neuvottelu- ja yhteistyövalmiudet. Nämä edellytykset ja ominaisuudet arvioitiin haastattelun ja henkilöarvioinnin perusteella olevan virkaan valitulla paremmat.

Oikaisuvaatimuksen tekijän väite siitä, että henkilöarvointi olisi suoritettu virheellisesti ei pidä paikkaansa. Työkokemuksen osalta henkilöarvioinnissa mainitaan työkokemus nimenomaan rehtorina toimimisesta, joka on ollut oikaisuvaatimuksen tekijällä 13 vuotta. Oikaisuvaatimuksen tekijän henkilöarvioinnin on suorittanut Vantaan kaupungin kilpailutettu yhteistyökumppani Eezy Personnel Oy ja heiltä saadun lausunnon perusteella henkilöarvointi toteutetaan aina hyvän henkilöarvioinnin käytänteiden mukaisesti. Monimenetelmäisten arviointien toteuttamisesta vastaavat laillistetut psykologit, ja ne perustuvat tieteellisesti validoituihin menetelmiin sekä strukturoituihin haastatteluihin. Toistettavuus on arviointien ydinarvo, eikä tulosten pidä koskaan olla riippuvaisia toteuttavasta psykologista. Objektiivisuuden varmistaminen ja omien ajatusvinoumien vaikutusten poistaminen kuuluvat normaaliin psykologin työstöprosessiin, jonka lisäksi tässä projektissa on kaikkien arviointilausuntojen objektiivisuuden, ja testitulosten oikeellisen tulkinnan varmistamiseksi ollut mukana projektin vastuopsykologi.

Kokonaisarvointi

Viran täyttömenettelyssä hakijoiden koulutus ja työkokemus sekä muut ansiot ja ominaisuudet on arvioitu asianmukaisesti. Virkahakemuksen, työkokemuksen, koulutuksen, haastattelun, henkilöarvioinnin ja suositteijoiden palautteen muodostaman kokonaisarvioinnin perusteella virkaa hakeneista tehtävään valittu henkilö täytti parhaiten ne pätevyudet ja ominaisuudet, joita viran menestyksellinen hoitaminen edellyttää. Valinta on perustunut kokonaisharkintaan siitä, kenellä kelpoisuusvaatimukset täyttävistä hakijoista taito, kyky ja koeteltu kansalaiskunto huomioon ottaen arvioidaan olevan parhaat edellytykset viran menestykselliseen hoitamiseen. Koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi kokonaisharkinnassa on painotettu henkilökohtaisia ominaisuuksia, koska myös niiden merkitys on kysymyksessä olevan viran hoidon kannalta tärkeä. Virkavalinnassa on kokonaisarviossa otettu huomioon haastattelun, henkilöarvioinnin ja suositteijoiden perusteella saatu käsitys hakijoiden sopivuudesta virkaan. Työnantajalla on oikeus painottaa hakijoiden sellaisia ansioita ja soveltuvuutta, joiden se katsoo parhaiten edistävän työtehtävien hoitamista.

Kokonaisarvion eli virkahakemuksen, työkokemuksen, koulutuksen, haastattelun, henkilöarvioinnin ja suositteijoiden palautteen perusteella virkaan valittu on ansioitunein ja soveltuvin perusopetuksen rehtoriksi. Virkaan valitun kokemus yhtenäiskoulun johtamisesta rehtorina puolsi kokonaisuudessaan valintaa. Virkaan valitun soveltuvuutta ja henkilökohtaisia ominaisuuksia korostivat erityisesti haastattelu ja henkilöarvointi. Tehtävään valitun ja oikaisuvaatimuksen tekijän välillä tehtävään soveltuvuuteen liittyvät ominaisuudet (kuten neuvottelu- ja yhteistyövalmiudet, henkilöstöjohtaminen ja ihmislähtöisyys) tulivat erityisesti esille haastattelussa ja henkilöarvioinnissa. Tehtävään valittu onnistui ennakkotehtävien, haastattelun ja henkilöarvioinnin myötä tuomaan hyvin esille asiantuntemustaan yhtenäiskoulun rehtorina toimimisesta sekä kykyään ja näkemyksiään tiimimäisesti



organisointineeseen työyhteisön johtamiseen valmentavalla työotteella, hyviä henkilöstöjohtamis- ja yhteistyötaitoja, hyvää organisointikykyä ja esihenkilötyön osaamista sekä oppilaslähtöisyyttä ja kykyä toimia kulttuurisesti rikkaassa työympäristössä. Rekrytointiprosessin perusteella tehtävään valitulla arvioitiin olevan hyvät valmiudet toimia vahvana pedagogisena ja hallinnollisena johtajana opetussuunnitelman, perusopetuksen strategian ja jaetun johtajuuden hengen mukaisesti osana koulun hallinnon tiimiä.

Asiassa ei ole esitetty sellaista selvitystä, että oikaisuvaatimuksen tekijää voitaisiin työkokemuksensa, koulutuksensa tai lisäansioidensa osalta pitää virkaan valittua ansioituneempana. Oikaisuvaatimuksen tekijän ansioita ja henkilökohtaisia ominaisuuksia eli esimerkiksi sopivuutta ja soveltuvuutta kokonaisuutena arvioitaessa, oikaisuvaatimuksen tekijää ei voida pitää virkaan valittua ansioituneempana tai soveltuvampana/sopivampana. Haastattelijoiden näkemyksen mukaan valitulla on enemmän kuin oikaisuvaatimuksen tekijällä sellaisia henkilökohtaisia ominaisuuksia, joiden avulla on parhaat edellytykset menestyksellisesti hoitaa virkaa. Oikaisuvaatimuksen tekijä ei ole tuonut oikaisuvaatimuksessaan esiin sellaisia seikkoja, joiden perusteella hänen voitaisiin katsoa olleen kokonaisarvion perusteella ansioituneempi ja/tai soveltuvampi hakija kyseiseen virkaan kuin siihen valittu. Oikaisuvaatimuksensa tueksi oikaisuvaatimuksen tekijä on toimittanut oikaisuvaatimuksen liitteenä todistuksia, oman henkilöarviointinsa sekä ennakkotehtäväesityksen monimuotoisuuden huomioiminen ja hyvinvoinnin johtaminen pedagogisen johtamisen keinoin. Edellä esiin tulleiden seikkojen sekä kokonaisarvioinnin perusteella myöskään edellä mainituilla liitteillä ei ole sellaista merkitystä, että valintapäätöstä pitäisi arvioida toisella tavalla. Oikaisuvaatimuksen tekijää ei ole kohdeltu epäasiallisesti eikä häntä ole asetettu epäedullisempaan asemaan muihin hakijoihin nähden.

Kasvatuksen ja oppimisen lautakunta 16.5.2023 § 19

Vs. perusopetuksen johtajan esitys:

Päätetään hylätä 27.3.2023 Vantaan kaupungin kirjaamoon saapunut oikaisuvaatimus koskien perusopetuksen johtajan viranhaltijapäätöstä 22.3.2023 §13/2023 Mikkolan koulu / Rehtori (vakanssinumero 802002), vakituisen viran täyttäminen alkaen 01.08.2023, ID 12027 edellä mainituin perustein.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liitteet:

- Oikaisuvaatimus viranhaltijapäätöksestä 22.03.2023 § 13/2023 Mikkolan koulu / Rehtori (vakanssinumero 802002), vakituisen viran täyttäminen alkaen 01.08.2023, ID 12027 (salassa pidettävä, Julkl 621/1999 § 24)
- Oikaisuvaatimuksen liitteet (salassa pidettävä, Julkl 621/1999 § 24)
- Viranhaltijapäätös 22.03.2023 § 13/2023
- Hakuilmoitus
- Hakijayhteenvetoluettelo (salassa pidettävä, Julkl 621/1999 § 24)
- Hakijaluettelo Laurasta (salassa pidettävä, Julkl 621/1999 § 24)
- Ansiovertailu (salassa pidettävä, Julkl 621/1999 § 24)
- Virkaan valitun hakemus (salassa pidettävä, Julkl 621/1999 § 24.1 k 32)
- Oikaisuvaatimuksen tekijän hakemus (salassa pidettävä, Julkl 621/1999 § 24)
- Eezy Personnel Oy:n lausunto



Täytäntöönpano: Valmistelu- ja lakiasiat
- ote asianosainen
- ote perusopetus/Kirsi Paukku, Ilkka Kalo

Muutoksenhakuohje: Kunnallisvalitus oikaisuvaatimuksesta annettuun päätökseen

Lisätiedot:
perusopetuksen aluepäälikkö Kirsi Paukku (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)