

Sivistyslautakunta

Päätöspäivämäärä 18.08.2026

Lahden kaupunki, Sivistyslautakunta, 18.08.2026

Oikaisuvaatimus Kariston peruskoulun luokanopettajan määräaikaisessa tehtävän täyttämisestä

3497/01.01.01.01/2026

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

palvelupäällikkö Saresma Kirsikka, p. 044 482 6409

Päätös**Esittelijä**

sivistysjohtaja Mäkelä Mikko

Päätösehdotus

Lautakunta hylkää oikaisuvaatimuksen.

Lautakunta katsoo saamansa perusopetuksen selvityksen perusteella, että hakijoiden ansiovertailu on tehty asianmukaisesti, hakijoita on kohdeltu yhdenvertaisesti eikä rekrytointimenettelyssä ole tapahtunut sellaista menettelyvirhettä, jonka johdosta valintapäätöstä olisi muutettava, kumottava tai asia palautettava uudelleen valmisteltavaksi.

Perusteluosa

Lahden kaupungin kirjaamoon on saapuneeksi kirjattu 18.6.2026 oikaisuvaatimus, jossa kuntalainen [REDACTED] vaatii, että Kariston peruskoulun rehtorin virkavalintapäätös 12.6.2026, 25/2026 koskien määräaikaista virkasuhdetta ajalle 1.8.2026- 31.7.2027 otetaan uudelleen arvioitavaksi. Hän katsoo, että päätöksen

perusteluista ei käy riittävän läpinäkyvästi ja vertailukelpoisesti ilmi, millä perusteilla valittu hakija on katsottu kokonaisarvioinnissa ansioituneemmaksi kuin toinen tehtävää hakenut, koulussa jo useamman vuoden työskennellyt hakija.

Oikaisuvaatimuksen tekijä vaatii, että päätöksen perusteluja täydennetään siten, että niistä ilmenee selkeästi ja konkreettisesti hakijoiden keskinäinen ansiovertailu erityisesti niiden seikkojen osalta, joita hakuilmoituksessa on painotettu.

Toimivalta, ja rekrytoinnin yleiset periaatteet Lahden kaupungissa ja perusopetuksessa

Kuntalain (410/2015) mukaan valtuusto päättää hallintosäännöstä, jossa määritellään viranomaisten ja viranhaltijoiden toimivalta.

Viranhaltijalain (laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (304/2003) mukaan virkasuhteeseen ottamisesta päättää se viranomainen, jolla on siihen toimivalta.

Perusopetuslaissa (628/1998) säädetään opetuksen järjestämisestä ja henkilöstön kelpoisuusvaatimusten perusteista, mutta laki ei yleensä määrää, kuka yksittäisen opettajan valitsee. Valintapäätöksen tekijä määräytyy opetuksen järjestäjän organisaatiossa.

Lahden kaupungin hallintosäännön (liite 1) yleisten määräysten 4 §:n mukaan toimielin ja viranhaltija voivat päättää hallintosäännöllä sille siirretyn tai erityislainsäädännön nojalla sille suoraan kuuluvan toimivallan siirtämisestä edelleen alaiselleen toimielimelle, viranhaltijalle tai luottamushenkilölle, mikäli se on lain mukaan mahdollista.

Sivistysjohtajan 1.4.2026 tekemällä delegointipäätöksellä 4/2026 (liite 2) toimivalta sijaisuudesta tai muusta määräaikaaisuudesta päättämisestä on siirretty toimintayksikön esihenkilölle eli rehtorille.

Lahden kaupungin rekrytointia ohjaavat periaatteet on kirjattu Lahden Intraan henkilöstölle -otsikon alle seuraavasti: Rekrytointi on organisaation kriittisimpiä toimintoja ja samalla yksi esihenkilön tärkeimpiä tehtäviä. Lahden kaupungin rekrytointeja ohjaavat muun muassa kunnalliset lait ja asetukset, työlainsäädäntö sekä kaupungin omat säädökset ja linjaukset. Rekrytointien toteutus on yksikön esihenkilön vastuulla. Jotta saisimme oikeanlaisia osajia tehtäviimme, on tärkeää toteuttaa rekrytoinnit laadukkaasti ja kaikki osapuolet huomioiden.

Selkeä ja oikea-aikainen viestintä, hakijoiden tasapuolinen kohtelu sekä ohjeiden mukaan toimiminen on tärkeää. Rekrytoidessa on mahdollista vaikuttaa positiivisen työnantajakuvan muodostumiseen. Mitä positiivisemmin ja laadukkaammin asiat prosessissa hoidetaan, sen parempi.

Kaikki rekrytoinnit toteutetaan Kuntarekry-järjestelmällä, jossa haetaan täyttölupaa, tehdään hakuilmoitus sekä hakulomake hakijoiden vastattavaksi, otetaan hakijoiden hakemukset vastaan ja viestitään hakijoille sekä hallinnoidaan mahdollisia videohaastatteluja (teksti kopioitu Lahden Intran sivulta 4.8.2026).

Lahden perusopetuksessa on ohjeistettu noudattamaan seuraavia toimintatapoja henkilöstön rekrytoinnissa:

Asianmukaisesti toteutettu rekrytointi valmistellaan huolellisesti, hakukuulutuksessa määritellään mitä osaamista tehtävässä pidetään välttämättömänä, mitkä asiat ja ominaisuudet katsotaan hakijalle eduksi ja mitkä ovat kelpoisuusvaatimukset kyseisessä tehtävässä.

Ennen hakemusten käsittelyä valitsijatiimillä tulee olla yhteinen näkemys siitä, mitä hakijoiden kuvauksissa pidetään erityisenä ansiona, ja toisaalta mitkä ovat koulun tai oppilasryhmän tarpeet esimerkiksi aineenhallinnan, pedagogisen osaamisen ja erityispedagogisen osaamisen osalta.

Haastattelussa kaikille esitetään samat, ennalta laaditut kysymykset. Paitsi oman aineenhallinnan ja taitojen taikka erityisosaamisen lisäksi lähes aina arvioidaan myös haastateltavan halukkuutta yhteistyöhön, vuorovaikutustaitoihin oppilaiden ja huoltajien kanssa, tiimissä toimimiseen sekä näkemystä ja valmiutta yhteisopettajuudessa toimimiseen.

Haastateltujen arvioimisessa hakijoita arvioidaan samojen kriteerien perusteella ja arviointi dokumentoidaan. Keskeinen kysymys on, kuka hakijoista kykenee parhaiten hoitamaan juuri tämän tehtävän, ei sitä kuka tunnetaan parhaiten tai kenen kanssa on helpointa työskennellä.

Ansiovertailussa tarkastellaan esimerkiksi koulutusta, kelpoisuutta, työkokemusta, tehtävän kannalta relevanttia osaamista, sekä haastattelussa osoitettua osaamista.

Paras hakija ei aina ole pisimmän työuran tehnyt henkilö. Opettajan työssä voidaan arvioida esimerkiksi pedagogista ajattelua, oppilaiden kohtaamista, kykyä toimia työyhteisössä, ratkaisukykyä haastavissa tilanteissa, sekä kehittämisosaamista ja -halukkuutta.

Jos valintaan osallistuvalla on läheinen suhde hakijaan taikka muu sidonnaisuus, hänen ei pidä osallistua päätöksentekoon. Tämä suojaa sekä hakijoita että työnantajaa.

Rekrytoinnin onnistumista ei yleensä ratkaise yksittäinen haastattelu tai yhden henkilön näkemys, vaan se, että koko prosessi on lainmukainen, tasapuolinen, dokumentoitu, tehtävän vaatimuksiin sidottu ja perusteltavissa jälkikäteen.

Kariston peruskoulun määrääikäisen luokanopettajan tehtävän täyttäminen

Kariston peruskoulun määrääikäisen luokanopettajan tehtävä (1.8.2026- 31.7.2027) oli Kuntarekryssä haettavana 25.5.- 7.6.2026 välisenä aikana.

Hakukuulutuksessa, liite 3, mainittiin, että opetusvelvollisuuteen kuului luokanopettajan tehtävien lisäksi 6 tuntia viikossa musiikin opettamista muille luokille, mikä edellytti monipuolista musiikin opettamisen taitoa. Lisäksi arvostettiin monipuolista pedagogista osaamista sekä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja. Hakijalta edellytettiin halua ja valmiutta tiimityöskentelyyn sekä yhteis- ja samanaikaisopettajuudessa toimimista (liite 3).

Rekrytointitiedostosta ilmenee, että määräaikaan mennessä kyseiseen rekrytointiin saatiin 14 hakemusta. Rehtorin selvityksen mukaan (liite 4) hakijoista 8 täytti luokanopettajan kelpoisuusvaatimukset. Koulutuksen, työkokemuksen ja ilmi tuotujen vahvuuksien perusteella kolme ansioituneinta hakijaa kutsuttiin haastatteluun. Haastattelut toteutettiin Kariston koululla 5.6. (■■■■■) sekä 9.6. (■■■■■). ■■■■■. ■■■■■. Haastattelijoina toimivat rehtori ja apulaisjohtaja.

Haastattelukysymykset, liite 4, (12 jokaiselle) oli laadittu etukäteen, ja ne kysyttiin kaikilta haastateltavilta liitteen neljä mukaisesti.

Haastattelujen jälkeen rehtori ja apulaisjohtaja pisteyttivät vastaukset, jotka sijoitettiin viiden kokonaisuuden alle; 1) haastattelun yleiskuva, 2) pedagoginen osaaminen, 3) yhteistyö- ja vuorovaikutustaidot, 4) tiimityöskentely sekä 5) musiikin opetuksen taito. Valituksi tullut ■■■■■ sai haastattelusta 25 pistettä, toiseksi tullut ■■■■■ 24 pistettä ja kolmanneksi tullut ■■■■■ 18 pistettä, kun maksimipistemäärä oli 25. Kaikki haastateltavat ovat saaneet musiikin opetuksen taidosta viisi pistettä. Pedagogisen osaamisen, yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen sekä tiimityöskentelyn osalta hajontaa oli jokaisessa osiossa. Koontitaulukko on nähtävissä myös liitteessä 4. Näin ollen valituksi tulleen ■■■■■ ja oikaisuvaatimuksen kohteena olleen luokanopettajan haastattelussa saama pistemääräero oli 7 pistettä.

Rehtorin selvityksestä, liite 5, ja valintapäätöstekstistä ilmenee, että määräaikaisen luokanopettajan viran täyttäminen perustuu ”hakijoiden koulutukseen, työkokemukseen, tehtävän hoitamisen kannalta merkityksellisiin hakuprosessissa

esille tullee asioihin sekä henkilökohtaisiin ominaisuuksiin”. Lisäksi tarkennetaan, että valittu toi haastattelussa kattavimmin esille halunsa tiimi- ja yhteisopettajuuteen ja sen kehittämiseen. Perustelut olivat päätöstekstissä kohtaisen yleisellä tasolla, koska kärkihakijat olivat arvion mukaan samanveroisia kokemustaustaltaan. Heillä kaikilla oli vuosien kokemus vastaavan tehtävän hoitamisesta, lisäkoulutus musiikin osaamiseksi sekä myös kokemus musiikin opettamisesta laajasti, joten ketään selvästi kokeneinta hakijaa ei oltu syrjäyttämässä. Muutoksenhakija haluaisi myös tarkemmat perustelut päätökseen. Päätöksen perusteluissa on pyritty esittämään valinnan perusteet siinä laajuudessa kuin asian arvioimiseksi on tarpeen. Koska päätösasiakirja julkaistaan yleisessä tietoverkossa, on arvioitu, että valintaperusteiden kuvaaminen yleisellä tasolla on asian ratkaisemisen ja päätöksen perustelemisen kannalta riittävää. Yksityiskohtaiset hakijakohtaiset arviointitiedot toimitetaan tarvittaessa asianosaisille heidän pyynnöstään. Hakijan pyynnöstä on myös keskustellen tarkennettu sitä, missä osioissa haastateltu menestyi hyvin, minkä osioiden sisältöä kannattaa seuraavaan kertaan tarkentaa ja mitä osaamista ehkä kehittää.

Valittaja vetoaa siihen, että opettajan aiempi työskentely samassa koulussa olisi tullut huomioida. Kuitenkaan hakijoiden tasaveroisen kohtelun vuoksi arvioinnissa ei voida lisäansiona huomioida työskentelyä tietyssä koulussa, vaan kaikki hakijat ovat haastattelussa samalla viivalla. Päätös perustui siten kokonaisarviointiin, jossa erot vertailussa tulivat ennen kaikkea esille hakijoiden henkilökohtaisissa haastatteluissa, eli tehtävässä eduksi katsottavissa henkilökohtaisissa ominaisuuksissa. Koulujen tehtävänä on osaltaan sitoutua ja edistää niin valtuustosopimuksen linjaamaa kuin Lahden kaupungin strategian mukaista toimintakulttuuria. Jokaisessa rekrytoinnissa arvioidaan myös henkilön hankitun ja todetun osaamisen lisäksi sitä, kenellä on parhaimmat edellytykset ja tahto vahvistaa kouluyhteisöä toimimaan asetettujen tavoitteiden suuntaisesti.

Tarkastelun perusteella on myös todettava, että ei ole ilmennyt sellaisia seikkoja, joiden vuoksi rekrytointiprosessissa mukana olleet rehtori taikka apulaisjohtaja olisivat olleet esteellisiä tehtävässään.

Rekrytointi-ilmoituksen kriteerit huomioiden, rehtorilta saadun selvityksen sekä tehdyn dokumentoinnin ja kokonaisarvioinnin perusteella voidaan todeta, että määräaikaisen luokanopettajan valintaprosessissa on toimittu Lahden kaupungin rekrytointiohjeiden ja ennalta määriteltujen kriteereiden mukaisesti, jolloin valintapäätös on sekä pedagogisesti että hallinnollisesti kestävä.

Liitteinä hallintosääntö, delegointipäätös, rekrytointi-ilmoitus ja haastateltaville esitetyt kysymykset. Rehtorin selvitys rekrytointiprosessista, sis. koontitaulukon on tuotu lautakunnalle tiedoksi.

Muutoksenhaku

Kunnallisvalitus

Toimenpiteet

Ote oikaisuvaatimuksen tekijälle

Tiedoksi perusopetus, Kariston peruskoulu