

Begäran om omprövning till bildnings- och välfärdsnämnden beträffande besättande av tjänsten som lärare i violin och altviolin vid Kyrksläotts musikinstitut

Bildnings- och välfärdsnämnden 05.03.2026 § 21
227/01.01.01/2025

Beredare	Rektor för fritt bildningsarbete och grundläggande konstundervisning Satu Ylönen fornamn.efternamn@kirkkonummi.fi , tfn 09 29671 (växel)
Beslutsförslag	Bildningsdirektör Eeva-Kaisa Ikonen Bildnings- och välfärdsnämnden beslutar förkasta begäran om omprövning som ogrundat med de motiveringar som framgår av redogörelsedelen.
Behandling	Rektorn för fritt bildningsarbete och grundläggande konstundervisning Satu Ylönen närvarade som sakkunnig vid sammanträdet under behandlingen av detta ärende.
Beslut	Bildnings- och välfärdsnämnden beslutade enligt beslutsförslaget.
För kännedom	Ändringssökanden
Redogörelse	Ärende

Svar på begäran om omprövning av beslut av rektorn för fritt bildningsarbete och grundläggande konstundervisning 27.1.2026 227/01.01.01/2025 om besättande av tjänsten som lärare i violin och altviolin vid Kyrksläotts musikinstitut, signum 2000510881.

Ändringssökanden

Den som begär omprövning är en av de sökande till tjänsten som lärare i violin och altviolin vid Kyrksläotts musikinstitut. Hen är alltså part.

Tidsfrist

Beslut 227/01.01.01/2025 har fattats 27.1.2026 och skickats av kommunen till parterna med parternas samtycke som elektroniskt meddelande 27.1.2026. Begäran om omprövning har inkommit till kommunens registratur 10.2.2026. Således har begäran om omprövning har lämnats inom utsatt tid och tas till nämnden för avgörande.

Kraven i begäran om omprövning

Ändringssökanden kräver att tjänsteinnehavarbeslut 227/01.01.01/2025 om tjänsten som lärare i violin och altviolin vid Kyrksläotts musikinstitut upphävs enligt laglighets- och rättvis principen. Hen anser att beslutet är lagstridigt och orättvist och att det har tillkommit i oriktig ordning. Ändringssökanden kräver dessutom att hen ska väljas till tjänsten som den mest meriterade sökanden.

Motiveringar

Val till tjänsten och myndighetens prövningsrätt vid val av personal

Till en offentligt lediganslagen tjänst kan enligt 5 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare endast väljas en person som skriftligen har ansökt om tjänsten före ansökningstiden har utgått och som då uppfyller behörighetskraven. Den kommunala myndigheten har i princip en omfattande prövningsrätt att välja vem som helst bland de sökande som uppfyller behörighetskraven. Denna prövningsrätt inskränks av bestämmelsen om de allmänna utnämningsgrunderna i 125 § 2 mom. i grundlagen. Enligt i grundlagen är de allmänna utnämningsgrunderna för offentliga tjänster skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd. Den som blivit vald till tjänsten ska uppfylla de krav som framgår av de allmänna utnämningsgrunderna. Bedömningarna i anslutning till dessa hör till utnämningsprövningen och jämförelsen av sökande.

Enligt motiveringarna till regeringens proposition (RP 1/1998 rd) om grundlagen avses med skicklighet genom utbildning eller arbetserfarenhet förvärvade kunskaper och färdigheter, förmåga avser personliga egenskaper som förutsätts för resultatrikt arbete, såsom naturlig begåvning, organisationsförmåga, initiativrikedom och annan behövlig förmåga med tanke på sörjande av andra motsvarande uppgifter, och med beprövad medborgerlig dygd avses i samband med allmänna medborgerliga aktiviteter förvärvade meriter som har relevans för skötseln av tjänsten samt ett gott uppförande. De allmänna utnämningsgrunderna skall tolkas i sammanhang med de allmänna och särskilda behörighetsvillkoren för respektive tjänst och då skall också beaktas tjänstebenämningen och uppgiftsområdet samt de konkreta arbetsuppgifter som hör till tjänsten.

Bestämmelsen i grundlagen fordrar jämförelse av de sökandes meriter. Således är det viktigt i val till tjänst är att sökandenas meriter jämförs och att den sökande väljs som på basis av helhetsbedömningen bäst uppfyller platsannonsens behörighetskrav, d.v.s. den sökande som är den mest meriterade. Det är viktigt att bedöma de personliga egenskaper som är av betydelse med tanke på skötseln av tjänsten. Ofta är det just dessa faktorer som avgör valet. Ofta är sådana uppgifter sekretessbelagda med stöd av punkterna 29 och 32 i 24 § i offentlighetslagen, varför motiveringarna till valet till tjänsten kan förbli ganska generella, vilket alltså innebär att det på grund av sekretessbestämmelser kanske inte ens är möjligt att lyfta fram detaljer. Hänvisningar till intervjuer eller lämplighetstest enligt vilka den valda har kunnat anses mest meriterad till tjänsten som skulle besättas torde kunna anses som tillräckligt förutsatt att egenskaperna hos en klart mer erfaren sökande som blivit utesluten i valet till tjänsten också har utretts.

Den som väljs till tjänsten ska före utgången av ansökningstiden ha den utbildning och den arbetserfarenhet som behörighetskraven förutsätter (4 §, 5 § i tjänsteinnehavarlagen). Ingen har någon absolut rätt att bli vald till en kommunal tjänst enbart för att hen har högre utbildning eller längre arbetserfarenhet än de andra sökandena (bl.a. HFD:19.9.1997/2296). På basis av bedömning av de sökandes personliga egenskaper kan man bland de sökande som uppfyller behörighetskraven välja någon annan än den högstutbildade eller den mest erfarna. Den som besätter tjänsten har prövningsrätt i viktande av sökandenas personliga egenskaper.

Tjänsteansökningsförfarandet karaktäriseras av att bara en del av sökandena kallas till intervju. Bland flera sökande kan den detaljerade meritjämförelsen begränsas till sådana sökande som anses vara mera beaktansvärda. En omsorgsfull och jämlik jämförelse av sökandenas meriter är en väsentlig del av motiveringen till beslutet om val till tjänsten, och på så sätt är kärnan i motiveringarna till val av personal meritjämförelsen av sökandena, det vill säga en sammanfattning med både personuppgifter och uppgifter om sökandenas utbildning och arbetserfarenhet samt om uppfyllandet av behörighetskraven.

Vid val till tjänsten måste man även beakta diskrimineringsförbudet, som stadgats i 12 § i lagen om kommunala tjänsteinnehavare: arbetsgivaren får inte vid anställning i tjänsteförhållande utan godtagbart skäl särbehandla sökande på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, nationellt eller etniskt ursprung, nationalitet, kön, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållanden, fackföreningsverksamhet, politisk verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet. I diskrimineringslagen (6 §, 7 §) finns mer exakta bestämmelser om förbud mot direkt och indirekt diskriminering och dess innehåll samt om vad som inte är diskriminering.

Framskridande av ansökan om tjänsten

Tjänsten som lärare i violin och altviolin vid musikinstitutet har varit offentligt lediganslagen 3.11.2025–21.11.2025 . Tjänsten har lediganslagits med en annons daterad 3.11.2025, som har publicerats i de rekryteringskanaler som kommunen vanligtvis använder: Kommunrekry.fi, Jobbmarknaden, kommunens egen webbplats. Dessutom har annonsen under ansökningstiden delats på sociala medier (Facebook).

De skriftliga ansökningarna till kommunen skulle i första hand skickas via den elektroniska blanketten på adressen kommunrekry.fi senast 21.11.2025 klockan 12.

Behörighetskraven för tjänsten bestäms enligt förordningen om behörighetsvillkoren för personal inom undervisningsväsendet (986/1998) vid en läroanstalt som ger grundläggande konstundervisning enligt fördjupad lärokurs. Som ansökningskriterier har man dessutom framhåvt yrkesstudier i violin och altviolin, arbetserfarenhet av grundläggande konstundervisning, utmärkta interaktionsfärdigheter i undervisningssituationer och i arbetsgemenskaper, ett grepp med lösningsfokus, kompetens i undervisning i spel i par och grupp, konsekvent tillämpning av modern och uppmuntrande pedagogik i undervisningen, bevis på samarbetsprojekt samt bevis på byggande av en tillgänglig musikläroanstaltskultur. Kunskaper i svenska i undervisningssituationer vid det tvåspråkiga musikinstitutet ansågs som merit för sökanden.

Rekryteringen genomfördes anonymt. I jobbannonsen har man noggrant beskrivit faserna i rekryteringsprocessen och de sätt på vilka behörighet och personliga egenskaper bedöms: gruppintervju, individuell intervju samt undervisnings- och spelprov.

Inom utsatt tid inkom 12 ansökningar av vilka 12 uppfyllde behörighetskraven.

Till första omgångens gruppintervju kallades sex sökande som uppfyllde behörighetskravet på basis av bedömning av ett anonymt sammandrag.

Fem av de kallade deltog i gruppintervjun. Tre av dessa sökande gick vidare i rekryteringsprocessen. De kallades alltså till andra omgångens individuella intervjuer och undervisnings- och spelprov i violin och altviolin. Bland dessa tre sökande valdes den mest meriterade sökanden på basis av helhetsbedömningen.

I gruppintervjun bedömdes sökandenas samarbets- och interaktionsfärdigheter samt lösningsfokus. I den individuella intervjun var målet de pedagogiska färdigheterna, erfarenhet av och förmåga att leda orkesterverksamhet för barn och unga, förmåga att tillämpa modern och uppmuntrande pedagogik, att undervisa elever i olika åldrar och på olika nivåer, att bygga en tillgänglig verksamhetskultur på musikläroanstalten samt kunskaper i svenska i undervisningssituationer. I undervisningsproven, som gick ut på att undervisa en elev i altviolin och ett par i violin, bedömdes sökandenas pedagogiska kunnande med fokus på konsekvent förmåga hos sökanden att tillämpa modern och uppmuntrande pedagogik, interaktion med eleven och förmåga att agera lösningsfokuserat med eleverna. Vid spelproven i violin och altviolin var bedömningskriterierna teknisk hantering, musikaliskt uttryck och yrkesmässig nivå.

Som utomstående sakkunnig i gruppintervjun fungerande arbetsgemenskapskonsult Jukka Ahonen, Mestari Luokka Oy. Vid bedömningen av undervisnings- och spelproven var utomstående sakkunniga altviolinpedagog, rektor Eeva-Maija Talasma vid Palmgren-konservatorio vid undervisningsprovet i altviolin och violinpedagog Pirjo Suonio vid undervisningsprovet i violin. I alla faser i rekryteringen deltog också rektor för fritt bildningsarbete och grundläggande konstundervisning Satu Ylönen och biträdande rektor Titta Kalaja i bedömningen.

Sökandens påståenden i begäran om omprövning och kommunens svar

I begäran om omprövning konstateras följande:

"I tjänsteinnehavarbeslutet står inte vem sökande nr 1–3 är. Namnen är offentliga uppgifter vid tjänsterekrytering. På responstimmen bad jag skriftligen om mer information om poängsättningen och dess grunder, men det gavs inte. Jag bad också förvaltningsdirektören och personaldirektören om samma sak, men begärandena har inte besvarats. Det finns inga grunder för poängsättningen, och rektorerna Satu Ylönen och Titta Kalaja har poängsatt alla avsnitten helt subjektivt utan grunder. Dessutom har tjänsteinnehavarbeslutet undertecknats av Satu Ylönen, men Titta Kalaja var den enda som jag fick fråga efter respons under frågetimmen förra veckans torsdag. Satu Ylönen har varken svarat på förfrågningar, begäranden eller samtal."

Kommunens svar:

Av tjänsteinnehavarbeslutet framgår de centrala grunderna för valet och en meritjämförelse av sökandena så att grunderna för beslutet kan bedömas i efterhand.

I beslutet om valet till tjänsten anges den valdas namn. Eftersom beslutet finns offentligt i datanätet har de övriga toppsökandena angetts med sökandenummer. I meritjämförelsen, som är partsoffentlig, används sökandenummer på grund av personens dataskydd. Toppsökandenas namn har lämnats ut till ändringssökanden.

Faserna i processen vid valet till tjänsten har beskrivits i jobbannonsen. I lagen har det inte fastställts hur bedömningen i de olika faserna ska genomföras. Valet till tjänsten baserar sig på helhetsbedömning, och bedömningskriterierna har beskrivits i jobbannonsen. Av meritjämförelsen framgår de olika faserna i rekryteringsprocessen och de totala poängen i de olika faserna. Medlemmarna i intervjugruppen kunde göra anteckningar för eget bruk. Intervjuarnas personliga anteckningar, som inte bifogats till beredningsmaterialet till ärendet, är inga myndighetshandlingar. Gruppens gemensamma promemoria har utarbetats till beredningsmaterialet för rekryteringen. Alla sökande har bedömts på samma kriterier.

I motsats till ändringssökandens påstående har rektor Satu Ylönen besvarat förfrågningar och informationsbegäranden per e-post.

Dessutom har man talat i telefon med ändringssökanden i 50 minuter 5.2.2026. Sökanden har alltså fått ytterligare information både per telefon och per e-post.

Mer information om tjänsteinnehavarbeslutet ges enligt överenskommelse av biträdande rektorn. Biträdande rektorn har deltagit i alla faser i rekryteringsprocessen till tjänsten och har alla samma uppgifter som rektorn, som fattat tjänsteinnehavarbeslutet. Till biträdande rektorns tjänsteuppgifter hör att vara chef för tjänsten i fråga.

I begäran om omprövning konstateras följande:

"Hela rekryteringsprocessen till tjänsten har gjorts till en orättvis 'tävling' där man har poängsatt bl.a. själva ansökan, gruppintervjun, den individuella intervjun osv. utan några som helst objektiva grunder. Tjänsterekrytering är ingen tävling, utan där blir man vald till tjänsten på basis av sina meriter, de meriter som uppnåtts före utgången av ansökningstiden beaktas. I denna tjänsterekrytering har själva meriterna åsidosatts, och inte heller i tjänsteinnehavarbeslutet har man nämnt något om andra än den valda personen. I ett lagligt tjänsteinnehavarbeslut ska man jämföra toppsökande och deras meriter."

Kommunens svar:

De olika faserna i rekryteringen till tjänsten och utvärderingen i anslutning till dem är en del av den helhet som hör till den rekryterande arbetsgivarens beslutanderätt. Inte ens stora skillnader i arbetserfarenhet behöver vara avgörande, utan det som avgör är ofta den sökandes personliga egenskaper, något som man får information om under intervjun och av den referens som sökanden angett (HFD:1989-A-39 och 2005:44). I motiveringarna till valet har man lyft fram hur sökanden på basis av intervjuerna och sina personliga egenskaper är lämplig för tjänsten. I bedömningen har man bara beaktat de krav och betoningar som enligt annonsen ställts på den person som väljs.

I tjänsteinnehavarbeslutet och i meritjämförelsen har alla toppsökande bedömts rättvist i förhållande till de kunskapsområdeskrav som framgick av annonsen. Som helhet uppfyllde den sökande som blivit vald till tjänsten i större omfattning de kunskapsområdeskrav som framgick av rekryteringsannonsen och visade sig vara lämpligare till denna uppgift. Valet baserade sig på helhetsbedömning som gjordes jämlikt och på basis av behörigheten för tjänsten och meritjämförelsen. Vid jämförelsen av sökandenas meriter är avgörande hurdan sakkunnighet varje sökande har

med tanke på framgångsrikt utförande av uppgifterna enligt uppgiftsbeskrivningen.

Valet av en tjänsteinnehavare grundar sig på en helhetsbedömning, i vilken bedöms vem av de sökanden som uppfyller behörighetsvillkoren har för uppgiften lämpligaste utbildning, arbetserfarenhet och personliga egenskaper. Man har allmänt ansett att arbetsgivaren har rätt att betona sådana meriter som den bäst anser främja utförandet av den lediganslagna uppgiften.

I begäran om omprövning konstateras följande:

"Mina meriter, min utbildning och min arbetserfarenhet har helt åsidosatts. Inte heller dessa har poängsatts överhuvudtaget, vilket har lett till att den lägst meriterade personen har kunnat framstå som vald till tjänsten utan grund. Den valda har knappt någon erfarenhet av arbete som violinist och altviolinist och har minimal undervisningserfarenhet. Kalkylerna för FTE-läsår är också påhittade, för av min arbetserfarenhet är det i själva verket bara en bråkdel som har räknats med i dem. Rektorerne har själva hittat på kalkylformeln, där långa arbetserfarenheter har större betydelse oberoende av de få arbetstimmarna i dem. I verkligheten har ingen annan av de jämförda sökandena tidigare varit i en stadigvarande tjänst på heltid som jag, utan bara haft sporadiska små antal timmar undervisning per vecka. Vid uträkningen av arbetserfarenheten räknas enligt lag bara heltidsarbete i över en månad med i arbetserfarenheten, inga bisysslor."

Kommunens svar:

Ändringssökanden har en bred erfarenhet av arbete som orkestermusiker. Dessa meriter har inte beaktats som erfarenhet som lärare inom grundläggande konstundervisning i meritjämförelsen eller i FTE-kalkylen i fråga om ändringssökanden eftersom det är fråga om en tjänst som lärare vid musikinstitutet. Vid Kyrksläotts musikinstitut har tjänsten varit lediganslagen under beteckningen lärare vid musikinstitutet, violin och altviolin.

Den valda har en oavbruten och konsekvent arbetserfarenhet av arbete som musikinstitutslärare i tio läsår, vilket på basis av de inlämnade arbetsintygen motsvarar sju FTE-läsår när detta konverteras till full arbetstid. Ändringssökanden har angett tjänsteutövning på viss tid inom grundläggande konstundervisning på heltid under ett läsår. Detta har inkluderats i det totala mängden av hans arbetserfarenhet av grundläggande konstundervisning. För hans del är detta sammanlagt två FTE-läsår. Dessutom har han åtta arbetsintyg över en eller några dagars vikariat som instrumentlärare inom grundläggande konstundervisning.

Kyrksläotts kommun konstaterar att genomförandet av rekryteringen och valet av bedömningsmetoderna också när det gäller jämförelsen av arbetserfarenhet hör till läroanstaltens prövningsrätt, förutsatt att de tillämpas jämlikt och konsekvent på alla sökande. Samma kalkylformel har tillämpats konsekvent på alla toppsökande. Undervisningsarbetet på heltid och på deltid har konverterats till full arbetstid (FTE, full-time equivalent) för att säkerställa jämförbarheten. FTE-kalkylformeln är en allmänt använd formel som konverterar deltidsarbete till full arbetstid och som förklaras i detalj i beslutet om val till tjänsten och i meritjämförelsen.

I begäran om omprövning konstateras följande:

"Spelproven har bara bedömts som godkänt/underkänt. Eftersom de övriga avsnitten är poängsatta är partiskheten uppenbar även i detta avsnitt. Man har inte poängsatt därför att den valda inte uppnår den spelnivå som jag uppnått som violinist. Det är också konstigt att bara en utexaminerad altviolinist och två rektorer som varken är violinister eller altviolinister medverkade i spelprovet i altviolin och en altviolinist och två rektorer av vilka ingendera är violinist/altviolinist medverkade som domare i spelprovet i violin. Vid spelprovet i violin medverkade alltså inte en enda violinist som domare. Inte heller rektorerna har några som helst behörigheter att bedöma vår utbildningsnivå utifrån sitt subjektiva perspektiv. Spelproven är inte objektiva, och inte ens på begäran har det getts information om titlar på de verk som de övriga sökanden framfört. Allt som hör ihop med tjänsterekryteringen är offentligt. I denna rekrytering har all objektivitet medvetet åsidosatts."

Kommunens svar:

Kyrksläotts kommun konstaterar att genomförandet av rekryteringen och valet av bedömningsmetoderna hör till läroanstaltens provningsrätt, förutsatt att de tillämpas jämlikt och konsekvent på alla sökande.

Alla sökande har bedömts rättvist vid spelprovet med bedömningen tillräckligt/inte tillräckligt. Alla toppsökande uppfyllde nivån tillräcklig med tanke på tjänsteutövningen. I spelproven bedömdes bara tillräcklig nivå med tanke på tjänsteutövningen, och ingen inbördes rangordning mellan sökandena gjordes på basis av dem.

Ändringssökanden anser som grund för upphävning av tjänsteinnehavarbeslutet att om nämnden vill jämföra sökandenas spelprov ska de själva ha högskoleutbildning i violinspel. I lagstiftningen förutsätts inte att de tjänsteinnehavare som fattar rekryteringsbeslutet ska ha samma instrumentspecifika högskoleutbildning som sökande. Till läroanstaltsledningens uppgifter och behörighet har ingått och ingår rekrytering till läroanstalten oavsett instrument.

Till rektorns tjänsteuppgifter hör att anställa den personal som hör till hens ansvarsområde. Rektorn har genomfört alla tjänsteval vid musikinstitutet då hon sedan år 2015 varit rektor för fritt bildningsarbete och grundläggande konstundervisning.

Till den biträdande rektorns tjänsteuppgifter hör uppgifter som chef för tjänsteinnehavarna vid musikinstitutet, och en av hennes tjänsteuppgifter har varit att delta i rekryteringsprocesserna då hon sedan år 2017 varit biträdande rektor för fritt bildningsarbete och grundläggande konstundervisning. Båda tjänsteinnehavarna är behöriga till sina tjänsteuppgifter och vid rekryteringsprocesserna har deras agerande inte varit klandervärt.

Alla sökande har bedömts på samma kriterier när det gäller spelproven, och alla har till denna del tillräckliga färdigheter för tjänsteutövningen, vilket framgår av meritjämförelsen och promemorian om spelproven.

I begäran om omprövning konstateras följande:

"Till tjänsten ska väljas den mest meriterade sökanden, så har inte gjorts. Det nämns ju inte heller i tjänsteinnehavarbeslutet att den mest meriterade skulle ha valts, och så är inte heller fallet. Hen beskrivs som den person

som bäst uppfyller deras subjektiva kriterier. Detta är inte laglig tjänsterekrytering och tjänstetillsättning.”

Kommunens svar:

Som helhet uppfyllde den sökande som blivit vald till tjänsten i större omfattning de kunskapsområdeskrav som framgick av rekryteringsannonsen och visade sig vara lämpligare till denna uppgift. Valet baserade sig på helhetsbedömning som gjordes jämnt och på basis av behörigheten för tjänsten och meritjämförelsen. Vid jämförelsen av sökandenas meriter är avgörande hurdan sakkunnighet varje sökande har med tanke på framgångsrikt utförande av uppgifterna enligt uppgiftsbeskrivningen.

Valet av en tjänsteinnehavare grundar sig på en helhetsbedömning, i vilken bedöms vem av de sökanden som uppfyller behörighetsvillkoren har för uppgiften lämpligaste utbildning, arbetserfarenhet och personliga egenskaper. Man har allmänt ansett att arbetsgivaren har rätt att betona sådana meriter som den bäst anser främja utförandet av den lediganslagna uppgiften.

I begäran om omprövning konstateras följande:

”Jag fick på begäran ett sammandrag av sökandena. Där hade också nystartade studier och halvfärdiga utbildningar antecknats som meriter. Också när det gäller pågående utbildningar har bl.a. ”musikmagister” antecknats som meriter. Vid tjänsterekryteringen har bara de meriter som är slutförda senast vid utgången av ansökningstiden betydelse, inte oavslutade meriter. I meritjämförelsen och sammandraget av sökandena saknas dessutom sökandenas utbildningsprogram. Enbart examensorten och examensbenämningen säger ingenting, examensbenämningen. Examensbenämning och examensprogram ska anges där. Således har man vid denna tjänsterekrytering ansett helt diffusa och ovidkommande utbildningar som meriter, bara innehållet i examina har betydelse utöver utbildningsnivån. Inte heller detta utbildningsavsnitt har poängsatts, annars skulle jag som den mest meriterade sökanden ha fått flera poäng för detta än någon annan sökande. Också min examen som licentiat i undervisning i violinspel vid musikhögskolan Royal Academy of Music i London utöver min magisterexamen har helt åsidosatts.”

Kommunens svar:

Av sammandraget av sökande framgår alla de uppgifter som sökandena lämnat vid ansökan och den behörighetsgivande utbildningen. Den behörighetsgivande utbildningen har för alla i sammandraget över sökande angetts tillsammans med examensåret. I sammandraget över sökandena anges dessutom andra vidareutbildningar och fortbildningar som sökandena angett. En del av dessa kan ännu ha varit oavslutade.

Den examen som ändringssökanden angett, ”examen som licentiat i undervisning i violinspel” Licentiate of the Royal Academy of Music (LRAM) är en studiehelhet/en kurs/ett certifikat och likställs inte i det finländska examenssystemet med en examen; den har beaktats som vidareutbildning för sökanden.

I begäran om omprövning konstateras följande:

"Också min karriär som violinist har helt åsidosatts i meritjämförelsen. På den grunden skulle också den valda ha förlorat 'tävlingen'. Hen har ingen sådan karriär som altviolinist. Som violinlärare har jag större kapacitet även som lärare, för jag har arbetat som violinist även i krävande uppgifter som konsertmästare, operaviolinist och internationell kammarmusiker. Även detta avsnitt har lämnats utanför poängsättning, eftersom de övriga sökandena skulle ha blivit utan poäng även i detta avsnitt."

Kommunens svar:

Det är fråga om en uppgift som lärare vid musikinstitutet, pedagog, inte som orkestermusiker eller utbildare av orkestermusiker. Som helhet uppfyllde den sökande som blivit vald till tjänsten i större omfattning de kunskapsområdeskrav som framgick av rekryteringsannonsen och visade sig vara lämpligare till denna uppgift. Valet baserade sig på helhetsbedömning som gjordes jämlikt och på basis av behörigheten för tjänsten och meritjämförelsen. Vid jämförelsen av sökandenas meriter är avgörande hurdan sakkunnighet varje sökande har med tanke på framgångsrikt utförande av uppgifterna enligt uppgiftsbeskrivningen.

Valet av en tjänsteinnehavare grundar sig på en helhetsbedömning, i vilken bedöms vem av de sökanden som uppfyller behörighetsvillkoren har för uppgiften lämpligaste utbildning, arbetserfarenhet och personliga egenskaper. Man har allmänt ansett att arbetsgivaren har rätt att betona sådana meriter som den bäst anser främja utförandet av den lediganslagna uppgiften.

I begäran om omprövning konstateras följande:

"Det finns inga grunder för något av de poängsatta delområden och de har inte heller getts ens på begäran. Jag begärde grunder både per telefon och skriftligen. Också gruppintervjun var helt subjektivt poängsatt, och poängsatt även på en pensionärs vägnar, som arbetat som docent. Hen gav mig som respons att hen inte gav poäng utan valde vilka tre som går vidare. Inte heller gruppintervjun var någon intervju utan ett ledigt samtal mellan sökandena, och det kan inte heller poängsättas objektiv, inga grunder ens för denna poängsättning har getts."

Kommunens svar:

I gruppintervjun medverkade arbetsgemenskapskonsult, sakkunnig Jukka Ahonen. Han deltog som en av de tre bedömare med rektorn och den biträdande rektorn i bedömningen av sökandena, och hans bedömning var en del av helhetsbedömningen.

Alla sökande har bedömts på samma kriterier. Av promemorian om gruppintervjun framgår de bedömda delområdena som motsvarar de delområden som angetts i rekryteringsannonsen för tjänsten.

I alla faser i rekryteringsprocessen har samma bedömningsblankett använts för alla sökande.

I begäran om omprövning konstateras följande:

"Svenskan har lyfts som ett besynnerligt betydande grund för val. Själva har jag skrivit eximia i svenska i studentskrivningarna och avlagt tjänstemannasvenskan med fulla poäng vid Sibeliusakademin. Ändå har rektorerna subjektivt poängsatt mina kunskaper i svenska och gett mig

bara 'basnivå'. Denna poängsättningen är också helt subjektiv. Om undervisningen sker på finska räcker avläggande av tjänstemannasvenska enligt lag. Om det är en svenskspråkig läroanstalt ska provet göras på svenska. Nu gavs undervisningsprovet i violin enbart på svenska och inte alls på finska, och undervisningsprovet i altviolin enbart på finska. Dessutom gjordes inget officiellt språktest, och rektorerna har därmed ingen rätt att bedöma sökandenas kunskaper i svenska. De bedömde helt klart accenten, inte kunskaperna. Sökande 2 hade under de senaste sju åren bott i Sverige."

Kommunens svar:

I annonsen har kunskaper i svenska nämnts som merit. Med andra ord har det inte varit den avgörande grunden vid valet. Valet baserade sig på en helhetsbedömning där interaktions- och samarbetsfärdigheter och pedagogisk kompetens, som betonades i annonsen, bedömdes som mest centrala särskiljande faktorer.

I begäran om omprövning konstateras följande:

"Vid valet blev jag dessutom utsatt för åldersdiskriminering, den valda har som lägre meriterad anställts till tjänsten, och mina meriter har åsidosatts trots att de är högre, eftersom jag är äldre än hen."

Kommunens svar:

Alla sökande har bedömts på samma kriterier som angavs i annonsen. Kommunen anser att inget av ansökningskriterierna diskriminerar någon sökande eller någon grupp av sökande. I begäran om omprövning framställs inga konkreta bevis på att åldern skulle ha påverkat bedömningen.

Ålderskillnaden mellan ändringssökanden och den valda är sex år.

Sammandrag

Kyrksläotts kommun anser att beslutet om besättning av tjänsten som lärare i violin och altviolin vid Kyrksläotts musikinstitut, signum 2000510881, har fattats på basis av jämförelsen av sökandenas meriter och helhetsbedömning och att den som valts till tjänsten på basis av helhetsbedömning är den mest meriterade och lämpligaste sökanden till uppgiften.

Rektorn för fritt bildningsarbete och grundläggande konstundervisning har på ovanstående grunder använt sig av sin prövningsrätt vid besättandet av tjänsten som musiklärare i violin och altviolin endast beträffande det avsedda ändamålet, det vill säga att till tjänsten välja den mest behöriga personen med iakttagande av uppgiftsbeskrivningen. Beslutet har inte tillkommit i riktig ordning, befogenheter har inte överskridits och beslutet är inte heller i övrigt lagstridigt (kommunallagen 134 §).