

Begäran om omprövning till bildnings- och välfärdsnämnden beträffande besättande av tjänsten som violinlärare vid Kyrksläotts musikinstitut

Bildnings- och välfärdsnämnden 28.05.2026

434/01.01.01/2025

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

Beslut

För kännedom Ändringssökanden

Redogörelse Svar på begäran om omprövning av beslut av rektorn för fritt bildningsarbete och grundläggande konstundervisning 13.4.2026 434/01.01.01/2025 om besättande av tjänsten som violinlärare vid Kyrksläotts musikinstitut, signum 2000510879.

Den som begär omprövning är en av de sökande till tjänsten som violinlärare vid Kyrksläotts musikinstitut. Hen är alltså part.

Begäran om omprövning har lämnats inom utsatt tid. Beslut 434/01.01.01/2025 har fattats 13.4.2026 och skickats av kommunen till parterna med parternas samtycke som elektroniskt meddelande 16.4.2026. Begäran om omprövning har inkommit till kommunens registratur 30.4.2026. 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 434/01.01.01/2025 om tjänsten som violinlärare vid Kyrksläotts musikinstitut upphävs enligt laglighets- och rättvisepincipen samt att tjänsten lediganslås på nytt.

Ändringssökanden anser att hens meriter helt har åsidosatts vid rekryteringen till tjänsten

Kyrksläotts kommuns 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 utnämningssgrunderna i 125 § 2 mom. i grundlagen. Enligt i grundlagen är de allmänna utnämningssgrunderna för offentliga tjänster skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd.

Den som blivit vald till tjänsten ska uppfylla de krav som framgår av de allmänna utnämningsskälerna. Bedömningarna i anslutning till dessa hör till utnämningsskälerna 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 utnämningsskälerna skall tolkas i sammanhang med de allmänna och särskilda behörighetsvillkoren för respektive tjänst och då skall också beaktas tjänstebestämmelserna 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 platsansökningsens behörighetskrav, d.v.s. den sökande som är den mest meriterade. 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.

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. 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 eventuellt angett (HFD:1989-A-39 och 2005:44). 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 inte alltid är möjligt att lyfta fram detaljer.

Den som väljs till tjänsten ska före utgången av ansökningsperioden 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 förvaltningsrätt i valet 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. Kärnan i motiveringarna till beslut om val är jämförelse mellan sökandenas meriter, dvs. ett sammandrag där man utöver personuppgifterna också redogör för sökandenas utbildning och arbetserfarenhet samt uppgifter om huruvida behörighetskraven uppfylls.

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 violinlärare vid musikinstitutet har varit offentligt lediganslagen 10–26.2.2026. Tjänsten har lediganslagits med en annons daterad 10.02.2026, 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 26.02.2026 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 utmärkta interaktionsfärdigheter i undervisningssituationer och i arbetsgemenskaper, erfarenhet av arbete i grundläggande konstundervisning i minst tre månader omvandlat till full arbetstid, ett grepp med lösningsfokus, kompetens i undervisning i spel i par och grupp, tillämpning av elevorienterad och tillgänglig pedagogik i undervisningen, bevis på samarbetsprojekt samt bevis på förmåga att agera enligt läroplanen inom grundläggande konstundervisning i musik. 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: Ansökan och meritförteckning, gruppintervju, individuell intervju samt undervisnings- och spelprov.

Inom utsatt tid inkom 11 ansökningar av vilka 11 uppfyllde behörighetskraven.

Till första omgångens gruppintervju kallades elva sökande som uppfyllde behörighetskravet på basis av bedömning av ett anonymt sammandrag. Nio av de kallade deltog i gruppintervjun.

I gruppintervjun bedömdes sökandenas pedagogiska kompetens, samarbets- och interaktionsfärdigheter samt lösningsfokus med omfattande problemlösnings- och utvecklingsuppgifter. I gruppintervjun fungerade psykolog, konsult J.M. vid kommunens ramavtalspartner MPS Career Oy och arbetsledare (STORY) M.S. som utomstående sakkunniga.

Tre av dessa sökande gick vidare i rekryteringsprocessen. De kallades alltså till andra omgångens individuella intervjuer, undervisnings- och spelprov på basis av gruppintervjun.

I den individuella intervjun bedömdes de pedagogiska färdigheterna, uppvisade kunskaper i grundläggande pedagogik, förmåga att tillämpa elevorienterad pedagogik, erfarenhet av par- och gruppundervisning i instrument samt utveckling av denna, användning av tillgänglig pedagogik, samarbetsförmåga med olika aktörer, erfarenhet och kompetens inom orkesterverksamhet för barn och unga, lösningsfokus samt kännedom om läroplanen och förmåga att arbeta i enlighet med den i en musikläroanstalt. I undervisningsprovet bedömdes sökandenas pedagogiska kompetens med fokus på sökandens förmåga att tillämpa elevorienterad pedagogik, interaktion med eleven och förmåga att agera lösningsorienterat med eleven. Dessutom bedömdes kunskaper i svenska i undervisningssituationer som en del av undervisningsprovet. Bedömningskriterierna i spelproven var teknisk hantering, musikaliskt uttryck och yrkesmässig nivå med tanke på uppgiften.

Bland de tre huvudsökande som kommit till andra omgången valdes den mest meriterade och lämpligaste sökanden till tjänsten på basis av en helhetsbedömning.

I alla faser i rekryteringen deltog 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:

1. *"Den allra lägst meriterade personen bland sökandena har blivit vald till tjänsten."*

Kommunens svar:

Den mest meriterade och lämpligaste sökanden har blivit vald till tjänsten. Valet av en tjänsteinnehavare har grundat sig på en helhetsbedömning, i vilken det har bedömts vem av de sökanden som uppfyller behörighetsvillkoren har för uppgiften lämpligaste utbildning, arbetserfarenhet och personliga egenskaper. Helhetsmeriterna framgår av meritjämförelsen samt av promemoriorna från gruppintervjun, den individuella intervjun samt spel- och undervisningsproverna. Promemoriorna har legat till grund för helhetsbedömningen.

I tjänsteinnehavarbeslutet och i meritjämförelsen har alla de intervjuande sökandena bedömts rättvist i förhållande till de krav 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.

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. Man har allmänt ansett att arbetsgivaren har rätt att betona sådana meriter som den bäst anser främja utförandet av den lediganslagna uppgiften. Vid jämförelsen av sökandenas meriter är avgörande hurdan sakkunnighet varje sökande har med tanke på framgångsrikt utförande av uppgifterna enligt uppgiftsbeskrivningen.

2. *"Anmärkningsvärt är också den fortsatta diskrimineringen vid besättningen av violintjänster. Vid rekryteringen till violintjänsten våren*

2025 lämnades samma violintjänst i Kyrkslätt obesatt eftersom X X av sökandena ännu inte var utexaminerad. Hen valdes ändå till tjänsten för hela läsåret förbi behöriga sökande. Dessförinnan hade hen som obehörig låtit förrätta samma tjänst utan offentligt ansökningsförfarande. Jag var klart etta i meritjämförelsen av sökandena våren 2025. Det har rentav varit brottsligt att fortsätta diskrimineringen i arbetet i så här många rekryteringar efter varandra, och om valet inte upphävs i nämnden kommer ärendet att tas till förvaltningsdomstolen för avgörande.”

Kommunens svar:

I all verksamhet följer kommunen bestämmelserna i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen och har vid ingen rekrytering (anställningsförhållande eller tjänsteförhållande) diskriminerat någon. Den som framställt begäran om omprövning har inte lyft fram några sådana omständigheter som uppfyller rekvisit för diskriminering.

Vid Kyrkslätt's musikinstitut finns tre tjänster som lärare vid musikinstitutet. De instrument som undervisning ges i är violin och altviolin. Till skillnad från vad den som begär omprövning säger är det inte fråga om samma violintjänst som våren 2025, utan en annan tjänst (signum 2000510879), som från och med 1.8.2025 tills vidare varit obesatt.

Personen N.T., som nämns i begäran om omprövning, har vid rekryteringen av violintjänsten våren 2025 (signum 2000510888) uppfyllt behörighetskraven för tjänsten redan under ansökningstiden. Hen har inte varit i tjänste- eller anställningsförhållande i Kyrkslätt's kommun före ansökan om tjänsten våren 2025 (signum 2000510888). Tjänsten i fråga lämnades obesatt och lediganslogs på nytt för besättning under hösten 2025 och har varit besatt tills vidare från och med 1.11.2025.

Varje tjänsterekrytering är en självständig process.

För att trygga undervisningen under läsåret 2025–2026 har en arbetstagare som uppfyller behörighetskraven anställts utan offentlig ansökan i en visstidsanställning som timlärare för läsåret 2025–2026. Uppgiften har varit en anställning i arbetsavtalsförhållande, eftersom arbetet under läsåret 2025–2026 inte har innefattat utövning av offentlig makt, till exempel elevbedömning. Den tjänsteinnehavare som valts till violintjänsten (signum 2000510888) har under läsåret i fråga till behövliga delar svarat för elevbedömningen.

Alla de tre befintliga tjänsterna som musiklektörer i violin och altviolin är tills vidare besatta genom öppen, jämlik och icke-diskriminerande rekrytering. Tjänsten (signum 2000510888) har från och med 1.11.2025 tills vidare lämnats obesatt. Tjänsterna (signum 2000510881) och (signum 2000510879) har tills vidare lämnats obesatta från och med 1.8.2026.

3. *”Sökandena har inte allts jämförts, vilket syns i meritjämförelsen. Jag är fortfarande etta i meritjämförelsen. På basis av den har inte ens de mest meriterade valts till intervjuerna och undervisnings- och spelproven. Jag blev bortglädd enbart efter gruppintervjun, trots att mina meriter är de högsta bland alla sökande i alla delområden.”*

Kommunens svar:

Under rekryteringsprocessen har flera olika bedömningsmetoder använts, och för alla intervjuade har en meritjämförelse av samma omfattning upprättats, där sökandenas utbildning, arbetserfarenhet i jämförbar form samt uppvisade kunskaper och förmågor framgår. Personliga egenskaper som framkommit i gruppintervjun har inte redovisats i meritjämförelsen, eftersom dessa innehåller sekretessbelagda uppgifter.

I rekryteringsprocessens omfattande gruppuppgifter fungerade, utöver rektorn och biträdande rektorn, två utomstående sakkunniga som bedömare. Samtliga bedömare utarbetade självständiga bedömningar av sökandena utifrån en enhetlig bedömningsmatris med samma kriterier för alla intervjuade. I promemorian från gruppintervjun har alla bedömares sammanlagda poäng per delområde sammanställts.

De sökande som gick vidare i rekryteringsprocessen valdes ut enligt samma kriterier utifrån en helhetsbedömning. I helhetsbedömningen beaktades de sökandes ansökan till tjänsten, arbetserfarenhet, utbildning samt prestation i gruppintervjun, och av dem som erhöll högst totalpoäng kallades tre sökande vidare i processen.

Den som framställt begäran om omprövning har inte de högsta meriterna inom alla delområden i meritjämförelsen, trots vad hen själv hävdar.

I rekryteringsannonsen anges att den som väljs till tjänsten ska ha utmärkta samarbets- och interaktionsfärdigheter, vilket innebär att gruppintervjun ges stor vikt. I arbetet som lärare vid musikinstitutet betonas samarbete och interaktion med kollegor, elever och familjer, eftersom arbetet inte enbart består av undervisning utan även innefattar uppgifter som är nära kopplade till gemensamt utvecklingsarbete.

4. *"I gruppintervjun intervjuade man inte, utan sökandena diskuterade ledigt med varandra om de teman som rektorn valt och man gjorde svaren på dem i grupp. Detta är ingen rättvis gallringsgrund."*

Kommunens svar:

Genomförandet av rekryteringen och valet av bedömningsmetoderna hör till läroanstaltens prövningsrätt, förutsatt att de tillämpas jämlikt och konsekvent på alla sökande.

De omfattande gruppuppgifterna i rekryteringsprocessen hade utarbetats i förväg i samarbete med en utomstående sakkunnig med assistans av MPS Career Oy, och bedömningen av gruppuppgifterna baserade sig på en i förväg utarbetad bedömningsmatris. Samma bedömningsmatris har använts för alla sökande. Av promemorian om gruppintervjun framgår de bedömda delområdena som motsvarar de delområden som angetts i rekryteringsannonsen för tjänsten.

De sökande som gick vidare i rekryteringsprocessen valdes ut enligt samma kriterier utifrån en helhetsbedömning. I helhetsbedömningen beaktades sökandenas lämplighet till uppgiften, arbetserfarenhet, utbildning, förmågor i gruppintervjun. I denna helhet valdes tre av de sökande som fick högsta poäng vidare i rekryteringen.

I rekryteringsprocessen baserades urvalet till fortsatt deltagande i den individuella intervjun samt spel- och undervisningsproven på en helhetsbedömning, där de mest avgörande särskiljande faktorerna bedömdes vara de i rekryteringsannonsen framhävda samarbets- och interaktionsfärdigheterna samt den pedagogiska kompetensen.

5. *"Trots min begäran har inte heller jag fått någon respons om ansökan, vare sig skriftligen eller per telefon. Deras val och gallringsgrunder baserar sig inte på fakta, utan på subjektiva syner. Således har hela rekryteringsprocessen gjorts felaktigt och lagstridigt och valet ska upphävas."*

Kommunens svar:

Den som begärt omprövning har fått respons såväl skriftligen som per telefon.

Förvaltningschefen har samtalat med hen per telefon 9.3.2026 och 16.4.2026. Det material som sökanden begärt (meritjämförelsen) har skickats till hen 17.4.2026, och hens svar på frågan om förlängningen av besvärstiden 22.4.2026 har besvarats. Rektor Satu Ylönen har besvarat förfrågningar och informationsbegäranden per e-post 9.3.2026, 12.3.2026, 16.3.2026 och 17.4.2026.

Sökanden har begärt skriftlig respons medan ansökningsprocessen pågick, och i detta skede har hen informerats om den nivå hen uppnått efter gruppintervjun.

Från gruppintervjun har promemorior upprättats, och på begäran lämnas de uppgifter i dessa som gäller den sökande själv ut till hen. Sökanden har inte begärt dessa uppgifter efter att rekryteringsprocessen avslutats.

6. *"Dessutom har man vid rekryteringen gjort sig skyldig till allvarlig diskriminering i arbetet på grund av ålder."*

Kommunens svar:

I all verksamhet följer kommunen bestämmelserna i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen och har vid ingen rekrytering (anställningsförhållande eller tjänsteförhållande) diskriminerat någon. Den som framställt begäran om omprövning har inte lyft fram några sådana omständigheter som uppfyller rekvisit för diskriminering.

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.

7. *"Det ska också utredas om det finns något möjligt släktskap eller annat samband mellan den valda personen och dem som gjort valet, samt skälen till varför den minst meriterade sökanden valdes till tjänsten."*

Kommunens svar:

Den som valts till tjänsten har i helhetsbedömningen visat sig vara den mest meriterade och lämpligaste till tjänsten.

Det föreligger inget släktskap eller andra samband mellan den valda och dem som gjort valet.

Sammandrag

Kyrksläotts kommun anser att beslutet om besättning av tjänsten som violinlärare vid Kyrksläotts musikinstitut, signum 2000510879, har fattats på basis av en omsorgsfull jämförelse 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 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 oriktig ordning, befogenheter har inte överskridits och beslutet är inte heller i övrigt lagstridigt (kommunallagen 134 §).