

## Begäran om omprövning av valet av servicechef för arbetsgivartjänsterna

Livskraftsnämnden 26.11.2024  
2018/01.01.00.00/2024

Beredning och tilläggsuppgifter:  
Elina Duréault, näringsdirektör  
Niclas Tåg, sysselsättningschef  
Bettina Sjöström, förvaltningschef  
[fornamn.efternamn@borga.fi](mailto:fornamn.efternamn@borga.fi)

██████████ har gjort en begäran om omprövning av biträdande stadsdirektörens tjänsteinnehavarbeslut § 75/2024 daterat 15.10.2024, diarienummer 2018/01.01.00.00/2024. Genom beslutet valdes servicechefen för arbetsgivartjänsterna. Enligt 137 § 1 mom. i kommunallagen får en begäran om omprövning göras av den som ett beslut avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) samt av kommunmedlemmarna. Den som gjort begäran om omprövning har sökt den tillsatta tjänsten, varigenom hon som part har rätt att begära omprövning av beslutet. Begäran om omprövning har kommit in till stadens registratorskontor den 1 november 2024. Begäran om omprövning har kommit in inom den utsatta tiden och ska behandlas.

### Yrkandena enligt begäran om omprövning

Den som begär omprövning yrkar att livskraftsnämnden upphäver beslutet som lagstridigt. Den som gjort begäran anser att sökandena inte har behandlats jämlikt när beslutet fattades och att den mest kompetenta sökanden inte har valts till uppgiften. Hon motiverar sitt yrkande med att man i meritjämförelsen inte har beaktat alla de uppgifter om sökandenas utbildning och arbetserfarenhet som är väsentliga med tanke på tjänsten och att jämförelsen inte har gjorts på ett jämlikt sätt. Den som gjort begäran om omprövning anser att jämförelsen av meriterna hos de intervjuade sökandena väsentligt har avvikit från kravet på jämlikhet. Enligt henne förbigick man vid beslutsfattandet den sökande som är mest erfaren på basis av arbetserfarenhetens längd och mångsidighet. Dessutom innehåller urvalsbeslutet inte sådana motiveringar enligt vilka den valda sökanden skulle vara den mest meriterade enligt en helhetsbedömning utifrån erfarenhet och de personliga egenskaper som förutsätts. Enligt den som gjort begäran om omprövning skulle detta ha framgått av motiveringarna till valet, om valet grundade sig på detta.

Den som begär omprövning anser också att det är moraliskt och etiskt tvivelaktigt att en person som är referens för en av sökandena också fattar urvalsbeslutet. Dessutom påpekar hon att den valda sökandens utbildningsuppgifter inte har inkluderats i urvalsbeslutet, vilket avviker från sedvanlig praxis i fråga om de uppgifter som inkluderas i urvalsbeslut (se biträdande stadsdirektörens tjänsteinnehavarbeslut § 76/2024 daterat 15.10.2024, diarienummer 2018/01.01.00.00/2024, servicechef, tjänsterna för personkunder).

Begäran om omprövning finns bifogad i sin helhet.

### **Allmänt om tillsättningsförfarandet och urvalsbeslutet**

Tjänsten som servicechef har varit offentligt ledigförklarat mellan den 23 september och den 7 oktober 2024 kl. 9.00 i Kuntarekry. Totalt 21 sökande sökte tjänsten som servicechef inom ansökningstiden. Av dessa sökande kallades tre personer till en intervju, eftersom de enligt sina ansökningar uppfyllde behörighetsvillkoren för tjänsten och bedömdes lämpa sig bäst för en framgångsrik skötsel av uppgiften.

I rekryteringen jämfördes endast de personer som uppfyllde alla krav enligt platsannonsen och endast på basis av de kriterier som angavs i annonsen. I rekryteringen jämfördes sökandenas utbildning och arbetserfarenhet, motivation för den lediga uppgiften, kompetens, språkkunskaper och lämplighet för uppgiften samt gjordes en allmän bedömning av hur intervjun gick. Två personer, näringsdirektören och sysselsättningschefen, intervjuade kandidaterna mellan den 9 och den 11 oktober 2024.

Servicechefens uppgift är ny, stadsstyrelsen fattade beslutet (§ 229) om att inrätta uppgiften som ordinarie tjänst den 2 september 2024.

Servicechefen för arbetsgivartjänsterna har till uppgift att i slutet av hösten 2024 stödja sysselsättningschefen och det övriga teamet som bereder AN-reformen i ett kontrollerat genomförande av reformen som sker vid årsskiftet. Servicechefen för arbetsgivartjänsterna är från och med början av 2025 chef för cirka sex serviceansvariga. Servicechefen ansvarar, i nära samarbete med sysselsättningschefen, för sysselsättningstjänsternas företagssamarbete inom Borgå sysselsättningsområde.

Servicechefen söker nya verksamhetsmodeller som utvecklar sysselsättningen i företag i samarbete med i synnerhet läroanstalter och områdets utvecklingsbolag. Servicechefen för arbetsgivartjänsterna koordinerar funktionerna för omställningsskydd tillsammans med servicechefen för tjänsterna för personkunder.

Servicechefen för arbetsgivartjänsterna ansvarar för introduktionen i företagsärenden inom sysselsättningstjänsterna. Servicechefen producerar också behövlig information om sitt eget ansvarsområde som stöd för beslutsfattandet i nämnden för sysselsättningsområdet.

Behörighetsvillkoren för tjänsten har enligt platsannonsen varit yrkeshögskoleexamen eller tidigare examen på institutnivå, erfarenhet av antingen kommunala eller statliga sysselsättningstjänster samt stark kompetens i projekthantering.

Framgång i uppgiften förutsätter förståelse för verksamhetsförutsättningarna för företagsfältet i området samt förmåga att hantera stora helheter. Kravet på språkkunskaper är utmärkta muntliga och skriftliga kunskaper i ett av de inhemska språken. Kunskaper i engelska och utmärkta muntliga och skriftliga kunskaper i det andra inhemska språket är meriterande. Framgång i uppgiften förutsätter utmärkt förmåga att framträda samt utmärkta kommunikationsfärdigheter. Gedigen erfarenhet av ledning av personal uppskattas. Enligt platsannonsen räknas även erfarenhet av utarbetande av budget eller annan ekonomiplanering, erfarenhet av offentliga upphandlingar samt utmärkt förmåga att uttrycka sig i skrift som merit.

Vid tillsättandet av tjänsten ska beaktas de allmänna utnämningsgrunderna för offentliga tjänster enligt 125 § i grundlagen, det vill säga skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd.

### **Påståendena om beslutets lagenlighet enligt begäran om omprövning**

De motiveringar som framförts i begäran om omprövning samt bedömningen av dem presenteras under följande rubriker. Den som framställt begäran om omprövning anser att kravet på jämlighet inte uppfylls i följande punkter:

#### *Behörighetsvillkor: erfarenhet av antingen kommunala eller statliga sysselsättningstjänster*

Den som gjort begäran om omprövning anser att man inte har beaktat hennes erfarenhet av sysselsättningsprojekt, som hon angett i sin ansökan, eller hennes arbetserfarenhet av kommunala sysselsättningstjänster under kommunens arbetsledning under de två senaste åren. Dessutom anger den som begär omprövning att man under intervjun inte frågade henne närmare om hurdana partnerskap hon hade inom skötsel av sysselsättning under den tid då hon inte har arbetat inom arbets- och näringsförvaltningen. Den som gjort begäran om omprövning berättar också att hon har erfarenhet av att ordna arbetskraftspolitiska utbildningar och att arbeta som serviceproducent inom Företagstjänsterna vid Borgå Handelsläroverk samt Östra Nylands utbildningssamkommun Edupoli.

Meritjämförelsen är inte formbunden, utan det räcker att sökandena faktiskt har jämförts. Detta har konstaterats bland annat i högsta förvaltningsdomstolens avgörandep Praxis (HFD 2005:44/28.6.2005 och HFD 2019:151/10.12.2019). Meritjämförelsen förutsätter inte att varje kriterium som anges i platsannonserna ska motiveras individuellt för varje sökande för att lyfta fram skillnaderna mellan sökandena. Jämförelsen har gjorts på basis av ansökningshandlingarna och intervjuerna. Jämförelsen innehåller de väsentliga uppgifterna om sökandenas utbildning och verksamhet hittills. I meritjämförelsen konstateras att alla som intervjuats har erfarenhet av kommunal eller statlig skötsel av sysselsättning. I fråga om jämförelsen av sökandenas meriter konstateras att den som begär omprövning har den starkaste erfarenheten av statlig skötsel av sysselsättning. Trots att den som begär omprövning har mer än tre årtionden erfarenhet av arbets- och näringsförvaltningen, är den valda sökandens erfarenhet mer direkt kopplad till den kommunala skötseln av sysselsättning och skapandet av lokala partnerskap, vilka är centrala med tanke på tjänsteuppgifterna. Det har inte framkommit i ärendet att de faktorer som den som gjort begäran om omprövning har framfört i fråga om helhetsbedömningen inte skulle ha beaktats vid jämförelsen av sökandena.

#### *Behörighetsvillkor: gedigen erfarenhet av ledning av personal*

Den som gjort begäran om omprövning anser att den som valts till tjänsten inte uppfyller behörighetsvillkoret om gedigen erfarenhet av ledning av personal enligt platsannonsern. Den som begär omprövning anser att hon under de senaste två åren har arbetat som servicechef för kommunförsöket med sysselsättning och ansvarat såväl för chefsarbetet med arbetsledningsuppgifter för anställda med bakgrund i arbets- och näringsuppgifter och kommunala uppgifter som för det administrativa chefsarbetet för anställda med bakgrund i arbets- och näringsuppgifter. Enligt henne har hon ensam ansvarat för ledning genom information och utfört chefsuppgifter, såsom utvecklingssamtal, introduktion, utarbetande av verksamhetsplaner och personalmöten. Den som gjort begäran om omprövning anser att trots att den som valts till tjänsten har agerat som projektchef, har hen bara lite erfarenhet av ledning av personal, och att ledningsansvaret i praktiken har vilat på den som utfört arbetet.

I urvalspromemorian konstateras att alla sökande som intervjuats har gedigen erfarenhet av personalledning. Både den som begär omprövning och den som valts till tjänsten har ansetts ha goda förutsättningar för den lediga uppgiften. Påståendet om att den som valts till tjänsten inte uppfyller behörighetsvillkoret om gedigen erfarenhet av ledning av personal enligt platsannonsern är felaktigt.

*Behörighetsvillkor: förståelse för verksamhetsförutsättningarna för företagsfältet i området*

Den som gjort begäran om omprövning anser att hennes omfattande samarbete med utvecklingsbolag inte har beaktats i meritjämförelsen. Hon anser dessutom att hennes långa erfarenhet på nästan åtta år av företagstjänster inom arbets- och näringsförvaltningen och i utbildningsorganisationer, där hon har arbetat i nära projektsamarbete med företag, inte har bedömts. Ytterligare anser den som gjort begäran om omprövning att bedömningen och beslutsfattandet i fråga om lönesubventioner för företag och ansökningar om startpeng som ingår i hennes nuvarande uppgifter inte har beaktats i jämförelsen.

I meritjämförelsen konstateras att alla som intervjuats hade förståelse för och erfarenhet av verksamhetsförutsättningarna för företagsfältet i området, men att den som valts till tjänsten kan anses ha starkast förståelse och erfarenhet tack vare hans omfattande erfarenhet av små och medelstora företag. Den som begär omprövning har också omfattande erfarenhet av verksamhet på företagsfältet, vilket har beaktats vid valet. Synen på de faktorer gällande företagssamarbete och nya verksamhetsmodeller som utvecklar sysselsättningen i företag som angavs i platsannonsern har dock ansetts vara på en starkare nivå hos den som valts till tjänsten än hos den som gjort begäran om omprövning, i synnerhet på basis av den valda personens exceptionellt starka erfarenhet på flera år av projekt som utvecklar små och medelstora företags affärsverksamhet och roll som arbetsgivare. Påståendet om att erfarenheten hos den som begär omprövning inte har bedömts och beaktats i meritjämförelsen är felaktigt.

*Behörighetsvillkor: stark kompetens i projekthantering samt prov på och förmåga att hantera stora helheter*

Enligt den som gjort begäran om omprövning har hennes omfattande erfarenhet av förvaltning av projekt som finansierats av ESF, ERF och Eruf, inklusive ansökningar om finansiering, genomförande, utbetalningar och rapportering, inte beaktats i meritjämförelsen. Den som gjort begäran om omprövning berättar att hon också har bedömt andra aktörers sysselsättningsprojekt och gett utlåtanden till NTM-centralen i Tavastland samt skapat bedömningskriterier för AN-byråns sysselsättningsprojekt och berett ansökningarna för beslutsfattande. Hon anser att denna erfarenhet inte har beaktats och att man inte har ställt preciserande frågor om ämnet i intervjun.

Den som begär omprövning berättade vid intervjun om sin omfattande erfarenhet också av projekt som gäller företagsfältet. I meritjämförelsen konstateras att alla som intervjuats har kompetens i projekthantering men att den som valts till tjänsten har flera års erfarenhet av utveckling av företag och hans prov på krävande uppgifter inom projektledning kan anses vara starkast. Påståendet om att erfarenheten hos den som begär omprövning inte har beaktats i meritjämförelsen är felaktigt. Såsom det konstateras ovan, förutsätter meritjämförelsen inte att varje kriterium som anges i platsannonsen ska motiveras individuellt för varje sökande för att lyfta fram skillnaderna mellan sökandena.

*Även erfarenhet av utarbetande av budget eller annan ekonomiplanering, erfarenhet av offentliga upphandlingar samt utmärkt förmåga att uttrycka sig i skrift räknas som merit*

Enligt den som begär omprövning beskriver den som valts till tjänsten inte sin erfarenhet av att upprätta budget eller av offentliga upphandlingar i sin ansökan. Enligt den som begär omprövning har man således sannolikt frågat den valda sökanden om denna erfarenhet vid intervjun, eftersom den återopas i meritjämförelsen.

I meritjämförelsen konstateras att alla som intervjuats hade meriterande erfarenhet av utarbetande av budget och av offentliga upphandlingar. Den som valdes till uppgiften hade dock starkast erfarenhet på basis av sin arbetshistoria. Den valda personen har erfarenhet av utarbetande av budget i synnerhet från omfattande projekt med företagsutveckling samt senare från processen för utarbetandet av en budget för kommunförsöket. Personens erfarenhet av offentliga upphandlingar baserar sig likaså i synnerhet på projekt med företagsutveckling, där hen har konkurren utsatt ett flertal tjänsteupphandlingar med betydande värde.

*Intervju*

Enligt den som gjort begäran om omprövning har hon inte fått se promemorian om intervjuerna eller de frågor som ställts i intervjuerna eller svaren på dessa. Således anser hon att hon inte kan ta ställning till om de frågor som ställts har varit desamma för alla intervjuade, vilket en jämlik behandling skulle förutsätta. Enligt henne skulle man ha utarbetat en promemoria om intervjuerna och inkludera den i beredningsmaterialet för beslutet.

Enligt stadens anvisningar ska man göra en meritjämförelse när man tillsätter tjänsteförhållanden och meritjämförelsen ska utgå från uppgifter och förståelse som baserar sig på både ansökningar och intervjuer.

### *Referenser*

Den som lämnat in begäran om omprövning anser också att det är moraliskt och etiskt tvivelaktigt att en person som är referens för en av sökandena också fattar urvalsbeslutet. När den som gör tjänstevalet också har angetts som referens, kan situationen ge upphov till frågor om opartiskhet och eventuell jäv.

Jäv bestäms enligt förvaltningslagen (434/2003), vars 28 § innehåller bestämmelser om situationer där en tjänsteinnehavare eller beslutsfattare är jävig. Jäv kan uppstå om personen har ett särskilt förhållande till en sökande eller om hans ställning i urvalsprocessen anses vara partiell. Även om den som gör tjänstevalet också har angetts som referens innebär det inte automatiskt att personen är jävig. För att säkerställa opartiskhet är det viktigt att processen är objektiv och dokumenterad. Om referensen inte beaktas vid beslutsfattandet och valet baserar sig på tydliga, objektiva kriterier, anses jäv vanligtvis inte föreligga. Misstankarna om opartiskhet i tjänsteurvalsprocessen hos den som begär omprövning har tagits på allvar. När det gäller urvalsprocessen betonar vi att man inte har kontaktat referenserna för någon av kandidaterna under processen, utan valet har gjorts på basis av intervjuerna och ansökningarna. Valet till tjänsten har således gjorts noggrant på basis av objektiva, på förhand fastställda kriterier, som har fastställts så att de motsvarar de centrala kraven i tjänsten. Alla sökande har bedömts jämnt och på lika villkor. Beslutet baserar sig således enbart på bedömningen av sökandenas kompetens, erfarenhet och de färdigheter som skötseln av tjänsten förutsätter, inte på personliga referenser.

### *Utelämnande av utbildningsuppgifter*

Enligt den som gjort begäran om omprövning avviker urvalsbeslutet från allmän praxis i fråga om de uppgifter som ingår i det, eftersom den valda personens utbildningsuppgifter har lämnats bort.

Den valda personens utbildningsuppgifter anges inte separat i urvalsbeslutet, eftersom beslutet i första hand grundar sig på personens arbetserfarenhet och särskilda kompetens, som direkt motsvarar tjänstens krav. Alla de sökande som valdes vidare i processen uppfyllde behörighetsvillkoren för uppgiften och

utbildningsbakgrunden var inte en avgörande faktor vid jämförelsen av sökandena.

### **Slutsats**

Valet av servicechefen för arbetsgivartjänsterna har gjorts i enlighet med Finlands grundlag, kommunallagen, lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden och förvaltningslagen samt Borgå stads förvaltningsstadga. Jämförelsen av meriter hos de personer som sökte tjänsten som servicechef har gjorts på tillbörligt sätt. Den myndighet som tillsätter tjänsten har omfattande prövningsrätt. Myndigheten har rätt att välja den person som den anser vara lämpligast för tjänsten. Utifrån helhetsbedömningen har man dragit slutsatsen att den som valts till tjänsten är den lämpligaste sökanden för tjänsten som servicechef. I ärendet har inte framförts sådana omständigheter på basis av vilka sökandena inte skulle ha behandlats jämligt i samband med valet. På basis av den valda personens arbetserfarenhet, ansökan i sin helhet samt den kompetens och de samarbets- och interaktionsfärdigheter som kommit fram i intervjun kan det konstateras att den valda personen har de bästa förutsättningarna att framgångsrikt sköta servicechefens centrala myndighetsuppgifter. Utnämningsgrunderna för tjänsten som servicechef motsvarar de allmänna utnämningsgrunderna för offentliga tjänster enligt grundlagen. När man jämför sökandena enligt 125 § 2 mom. i grundlagen ska utnämningsgrunderna bedömas som en helhet, där man utöver utbildning och arbetserfarenhet även ska beakta den sökandes personliga egenskaper som har betydelse för hur den sökande kan sköta tjänsten. På de grunder som anges ovan ska begäran om omprövning avslås som ogrundad. I begäran om omprövning har inte lyfts fram sådana faktorer utifrån vilka biträdande stadsdirektörens beslut borde ändras.

Apulaiskaupunginjohtaja

Livskraftsnämnden beslutar att avslå begäran om omprövning av valet av servicechef för arbetsgivartjänsterna.

Paragrafen justeras genast.