

Begäran om omprövning av valet av räddningsdirektör

Mellersta Österbottens välfärdsområdesstyrelse 24.03.2025 § 68
2939/00.02.01/2024

Beredningen personaldirektör Jaana Sandström, tf förvaltningsjurist Aino Aurala

Den som begär omprövning har 18.2.2025 lämnat in en begäran om omprövning till välfärdsområdets registratur av välfärdsområdesstyrelsens beslut 3.2.2025 § 26 gällande val av räddningsdirektör.

Kravet av den som begär omprövning och grunderna för kravet

Den som begär omprövning kräver att välfärdsområdesstyrelsen upphäver beslutet om val av tjänsteinnehavare och i första hand väljer Joonas Nuolioja till tjänsten som räddningsdirektör eller i andra hand återremitterar ärendet som gäller val av tjänsteinnehavare för ny beredning och för behandling i välfärdsområdesstyrelsen.

Den som begär omprövning motiverar sina krav med att den som valts till tjänsten som räddningsdirektör inte uppfyller behörighetskravet om "prov på krävande och självständiga chefsuppgifter" och "utmärkta kunskaper i det ena inhemska språket och tillräckliga kunskaper i det andra inhemska språket". Den som begär omprövning lyfter i sin begäran om omprövning fram omständigheter som enligt hen gör att Joonas Nuolioja bör anses vara den mest kompetenta sökanden för tjänsten som räddningsdirektör. Den som begär omprövning anser att de sökandes meritjämförelse har gjorts felaktigt och att det i beslutet inte anges vilka omständigheter som har påverkat motiveringarna för valet.

Den som begär omprövning är medlem i välfärdsområdet. Begäran om omprövning har gjorts inom utsatt tid till rätt myndighet. Begäran om omprövning finns som kompletterande material.

Motiveringar för tillsättandet av tjänsten

Enligt den som begär omprövning har valet inte motiverats tillräckligt. Enligt 45 § i förvaltningslagen ska ett beslut enligt huvudregeln motiveras och i motiveringen skall det anges vilka omständigheter och utredningar som har inverkat på avgörandet och vilka bestämmelser som har tillämpats. Enligt 45 § 2 momentet 2 punkten i förvaltningslagen kan motiveringarna utelämnas, om beslutet gäller val som förrättas av ett välfärdsområdes kollegiala organ. Med val avses i bestämmelsen bl.a. val av personal. Organet kan vara enigt i sitt beslut, varvid val inte behöver förrättas. Om också ett beslut gällande val av personal som fattats av ett kollegialt organ bestrids, finns det skäl att motivera organets beslut i avgörandet gällande begäran om omprövning. Framläggandet av motiveringar i omprövningsskedet har godkänts också i rättspraxis

(t.ex. högsta förvaltningsdomstolens avgöranden KHO 2.11.2018/5050, KHO 29.7.2008/1772 och KHO:1992-A-26).

Välfärdsområdesstyrelsens val har varit ett beslut i enlighet med 45 § 2 momentet 2 punkten i förvaltningslagen som nämns ovan, dvs. det har förrättats av välfärdsområdets kollegiala organ. Välfärdsområdesstyrelsen har dessutom fattat beslutet gällande tillsättandet av tjänsten enhälligt. Sålunda har de detaljerade motiveringarna kunnat utelämnas från välfärdsområdesstyrelsens beslut. Dessutom är uppgifterna om de sökandes personliga egenskaper till sin karaktär typiskt sekretessbelagda enligt 24 § 29 och 32 punkterna i offentlighetslagen. Därför kan motiveringarna i fråga om dessa vara på en rätt så allmän nivå vid val av tjänsteinnehavare. Välfärdsområdesstyrelsen kan enligt de ovannämnda rättsfallen presentera motiveringarna till beslutet i det skedet omprövning begärs.

Meritjämförelse

Enligt den som begär omprövning har det inte gjorts en meritjämförelse mellan de sökande vid valförfarandet. Det har utarbetats en sammanfattning av de sökandes meriter med hjälp av vilken de sökandes meriter har kunnat jämföras. Det har inte utarbetats någon separat skriftlig meritjämförelse. I högsta förvaltningsdomstolens rättspraxis har det ansetts att trots att det inte har utarbetats någon uttrycklig skriftlig meritjämförelse om de sökande betyder inte detta att jämförelsen av de sökandes meriter skulle ha försumrats, bara urvalsprocessen som helhet inklusive intervjuer och på förhand fastställda urvalsgrunder visar att de sökande har de facto jämförts under urvalsprocessen (högsta förvaltningsdomstolens avgörande KHO 24.9.2013/3023).

Under processen att tillsätta tjänsten har det utarbetats promemorior om intervjuerna med de sökande och om den muntliga genomgången av personbedömningarna. Av promemoriorna framgår den jämförelse av de sökande som rekryteringsgruppen de facto har gjort under urvalsprocessen. Av promemoriorna framgår att det i den jämförelse som rekryteringsgruppen har gjort har på ett jämlikt sätt lyfts fram både styrkor och brister hos båda spetsökande. Promemoriorna visar att det har gjorts faktisk meritjämförelse under urvalsprocessen och att jämförelsen av de sökandes meriter inte har försumrats.

Utnämningsskäl, behörighetsvillkor, myndighetens prövningsrätt i fråga om att betona de sökandes meriter

Myndigheten har i princip stor prövningsrätt att välja vilken sökande som helst som uppfyller behörighetsvillkoren. Prövningsrätten begränsas förutom av lagstiftningen om diskriminering också av bestämmelsen om allmänna utnämningsskäl i 125.2 § i grundlagen. De allmänna utnämningsskälen för offentliga tjänster är skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd. Enligt regeringens proposition om grundlagen avses med skicklighet närmast kunskaper och färdigheter som förvärvats genom utbildning

eller arbetserfarenhet. Med förmåga avses över huvud taget sådana personliga egenskaper som förutsätts för resultatgivande arbete, exempelvis naturlig begåvning, förmåga att organisera och ta initiativ och andra motsvarande förmågor som är nödvändiga vid skötseln av uppgifter. Med beprövad medborgerlig dygd avses i samband med allmänna medborgerliga aktiviteter förvärvade meriter som har relevans för skötseln av tjänsten samt ett gott uppförande (RP 1/1998 rd, s. 180).

De allmänna utnämningsskälerna ska bedömas tillsammans med de allmänna och särskilda behörighetsvillkoren för tjänsten i fråga, varvid även tjänstens namn och uppgiftsområde samt de konkreta uppgifterna som hör till tjänsten ska beaktas. Bestämmelsen i grundlagen förutsätter en jämförelse av de sökandes meriter. Förutom utbildning och arbetserfarenhet bedöms personliga egenskaper som är av betydelse med tanke på skötseln av tjänsten. Den sökande väljs som har konstaterats vara den mest meriterade och lämpligaste utifrån helhetsbedömningen.

Behörighetsvillkoren för tjänsten som räddningsdirektör (välfärdsområdesstyrelsen 5.9.2022 § 107) är en lämplig högre högskoleexamen samt kännedom om räddningsväsendets verksamhetsområde, prov på krävande och självständiga chefsuppgifter, utmärkta kunskaper i det ena inhemska språket och tillräckliga kunskaper i det andra inhemska språket samt körkort i kategori B. Behörighetsvillkoren anges med samma innehåll i platsannonserna gällande tjänsten som räddningsdirektör.

Den som begärt omprövning anser att de sökandes prov på krävande och självständiga chefsuppgifter har behandlats felaktigt. Den som begärt omprövning anser att erfarenhet som skaffats i arbete som sakkunnig har likställts med erfarenhet som skaffats i arbete som chef i processen att tillsätta tjänsten. I enlighet med behörighetsvillkoren för räddningsdirektören har ett behörighetsvillkor varit prov på erfarenhet av krävande och självständiga chefsuppgifter. Erfarenhet av arbete som sakkunnig har inte likställts med erfarenhet av arbete som chef vid tillsättandet av tjänsten. Vid tillsättandet av tjänsten har man dock utöver erfarenhet av arbete som chef också kunnat beakta de sökandes andra tidigare arbetserfarenhet som arbetsgivaren ansett kunna vara till nytta i arbetet i fråga.

Enligt den som begär omprövning kan behörighetsvillkoret gällande "prov på erfarenhet av krävande och självständiga chefsuppgifter" inte anses uppfyllas genom den operativa erfarenhet som införskaffats som jourhavande brandmästare. I behörighetsvillkoren för räddningsdirektör har det inte fastställts att uppfyllandet av behörighetsvillkoret gällande erfarenhet av chefsuppgifter skulle kräva erfarenhet som chef på någon viss tjänsteinnehavarnivå inom räddningsväsendet. Sålunda kan också den operativa erfarenheten av chefsuppgifter som jourhavande brandmästare anses uppfylla behörighetsvillkoret i fråga om erfarenhet av chefsuppgifter. De sökandes erfarenhet av chefsuppgifter har i vilket fall som helst bedömts utifrån den faktiska arbetserfarenheten.

Den som valts till tjänsten uppfyller enligt den som begär omprövning inte behörighetsvillkoret gällande "utmärkta kunskaper i det ena inhemska språket och tillräckliga kunskaper i det andra inhemska språket". Nuoliojas muntliga kunskaper i svenska har vid intervju visat sig vara mer flytande än Purohääras. Båda sökandes kunskaper i svenska är försvarliga, men i vilket fall som helst tillräckliga för att kunna sköta räddningsdirektörens uppgifter.

Erfarenheten av chefsuppgifter och språkkunskaperna som den som begärt omprövning hänvisar till är bara en del av helheten när det gäller kriterierna för att välja räddningsdirektör. Arbetsgivaren har rätt att bedöma och betona de sökandes meriter på det sättet som arbetsgivaren anser på bästa sätt främja framgångsrik skötsel av arbetsuppgifterna. Vid meritjämförelse beaktar man förutom behörighetsvillkoren också de personliga egenskaperna som är centrala med tanke på framgångsrik skötsel av arbetsuppgifterna, som är till nytta när arbetsuppgifterna sköts. Man kan bestämma vid tillsättandet av tjänsten hur dessa delområden betonas.

I platsannonsen gällande tjänsten har det förutom behörighetsvillkoren konstaterats det följande gällande personliga egenskaper som är centrala med tanke på framgångsrik skötsel av tjänsten: *"För uppgiften söker vi en ledare med mångsidig erfarenhet som är sakkunnig inom sitt område. Vi värdesätter kompetens i enlighet med examen inom räddningsbranschen. Vi värdesätter samarbetsförmåga, ett skarpt spelöga för personalledning, tydlig framställningsförmåga, god interaktionsförmåga samt vilja att utvecklas, ansvarstagande och ett självständigt arbetssätt. Vi söker en stark och engagerad lagspelare och drivkraft."* Frågorna gällande personliga egenskaper hänger samman med de allmänna utnämningsskälerna gällande tjänster (högsta förvaltningsdomstolen KHO:2005:44). Med *förmåga* som hör till de allmänna utnämningsskälerna hänvisas oftast till sådana personliga egenskaper som förutsätts för goda arbetsresultat (RP 1/1998 rd, s. 180).

Vid tillsättandet av tjänsten har man, så som är tillåtet, betonat personliga egenskaper som är till fördel vid skötseln av uppgifterna som räddningsdirektör. Vid bedömning av personliga egenskaper och lämplighet har man beaktat behoven av att utveckla räddningsverkets verksamhet i en verksamhetsmiljö som är i förändring och den inverkan som de yttre ramarna som de ekonomiska utmaningarna ställer har på dessa behov. Därför har det varit i arbetsgivarens intresse att vid tillsättandet av tjänsten betona personliga egenskaper som är relaterade till en positiv inställning till utveckling och beredskap till förändring.

Avgörande vid tillsättande av tjänster är ofta de sökandes personliga egenskaper som man kan få information om genom t.ex. intervjuer, referenser eller en utomstående lämplighetsbedömning. Vid tillsättandet av tjänsten som räddningsdirektör har man fått information om de två spetsökandes personliga egenskaper och

lämplighet genom intervju och en utomstående lämplighetsbedömning.

När det gäller den som valdes till tjänsten framhövdes vid intervjun och personbedömningen en vilja att utveckla och en positiv inställning till utveckling, sporrande personalledning samt ett dynamiskt perspektiv på utveckling av räddningsverkets verksamhet som han fått i sitt jobb som räddningsöverinspektör vid regionförvaltningsverket. Dessa personliga egenskaper hos den som valdes till tjänsten ansågs förtjänstfulla med tanke på räddningsverkets behov av att utveckla verksamheten i en ekonomiskt utmanande verksamhetsmiljö. När det gäller den kandidat som inte valdes var helhetsintrycket som intervjun och personbedömningen gav om de ovannämnda omständigheterna bristfällig enligt rekryteringsgruppens gemensamma syn.

Jämförelse av de sökande utifrån behörighetsvillkoren och de allmänna utnämningsskälerna är en helhetsbedömning där det utifrån en bedömning av de sökandes personliga egenskaper som är av betydelse med tanke på skötseln av tjänsten är möjligt att bland de sökande som uppfyller behörighetsvillkoren för tjänsten välja någon annan än den som är högst utbildad och mest erfaren (t.ex. högsta förvaltningsdomstolens avgöranden KHO 2005:44 och KHO 25.3.2008/615). Tillsättandet av tjänsten baserar sig på en meritjämförelse och en helhetsbedömning som gjorts utifrån kraven i platsannonsen och allmänna utnämningsskälerna. I detta har man, så som är tillåtet, betonat personliga egenskaper. Valet har gjorts på basis av vem som är den mest förtjänstfulla och lämpligaste utifrån helhetsbedömningen.

Den som valts till tjänsten har som part getts tillfälle i enlighet med 34 § i förvaltningslagen att yttra sig om ärendet innan ärendet avgjordes samt ge sin förklaring om sådana krav och redogörelser som kan påverka avgörandet av ärendet. Den som valts till tjänsten har meddelat att han inte har något att yttra i ärendet.

Som kompletterande material

- begäran om omprövning
- platsannonsen gällande tjänsten
- beslutet om val
- CV av de två spetsökande
- en sammanfattning av meritjämförelsen
- promemoria från intervjuerna med de två spetsökande *
- utlåtanden från personbedömning av de två spetsökande *
- promemoria om genomgången av resultaten av personbedömningarna av de två spetsökande *

* Sekretessbelagda myndighetshandlingar, 24.1 § 29 punkten i lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet

Förslag till beslut

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar avslå begäran om omprövning med ovannämnda motiveringar.

Beslut

Välårsområdesstyrelsens ledamot Sari Innanen föreslog att

1. välårsområdesstyrelsen godkänner begäran om omprövning, och
2. välårsområdesstyrelsen återremitterar ärendet till arbetsgruppen för rekrytering för ny bedömning.

Ledamot Sari Innanens förslag förföll i brist på understöd.

Välårsområdesstyrelsen avslog begäran om omprövning.

Ledamot Sari Innanen meddelade avvikande mening efter beslutsfattandet. Ledamoten meddelade inte om avsikt att lämna in en skriftlig motivering för den avvikande meningen för att bifogas till protokollet.

Räddningsdirektör Topi Purohaara lämnade sammanträdet kl. 11:24 innan behandlingen av ärendet inleddes.

Välårsområdesstyrelsens ledamot Anna Nurmi-Lehto lämnade sammanträdet kl. 11:25 på grund av jäv (förvaltningslagen 28.1 § 1 punkten) och var frånvarande under behandlingen av detta ärende och beslutsfattandet.