

Begäran om omprövning av valet av upphandlingschef

Mellersta Österbottens välfärdsområdesstyrelse 15.06.2026 § 143
2307/00.02.01/2026

Beredningen

ekonomidirektör Helinä Saarela, helina.saarela(at)soite.fi,
personaldirektör Markku Hämäläinen, markku.hamalainen(at)soite.fi,
jurist Soile Takala, soile.takala(at)soite.fi

Begäran om omprövning

Omprövningsförfarandet är en del av välfärdsområdets interna förvaltningsförfarande och föregår ett besvärshandläggande som betraktas som egentlig rättskipning. Om det kan begäras omprövning av ett beslut, kan det ännu inte anföras ett välfärdsområdesbesvär om beslutet. Den som är missnöjd med ett beslut kan begära omprövning både på ändamålsenlighets- och på laglighetsgrund. Begäran om omprövning av ett beslut av välfärdsområdesstyrelsen, en nämnd eller deras sektioner eller en underlydande myndighet begärs hos organet i fråga. Omprövning får begäras av den som ett beslut avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) samt av välfärdsområdets medlem. Omprövning ska begäras inom 14 dagar från att beslutet delfåtts. I en begäran om omprövning ska meddelas beslutet som begäran gäller och en hurdan korrigeringsbegäran och med vilka grunder.

Den som gjort begäran om omprövning har genom en begäran om omprövning som skickades till Soites registratur 8.5.2026 yrkat på omprövning av det tjänsteinnehavarbeslut som välfärdsområdesdirektören fattat om tillsättandet av tjänsten som upphandlingschef. Det beslut som begäran om omprövning gäller delgavs den som gjort begäran om omprövning digitalt 28.4.2026. Begäran om omprövning har inkommit inom tidsfristen.

Den som begär omprövning yrkar i sin begäran om omprövning att

1. välfärdsområdesdirektör Mikko Komulainens beslut 27.4.2026 / § 33843 (tjänsten som upphandlingschef (ID: 2883)) hävs,
2. rekryteringen av upphandlingschefen inleds på nytt,
3. personbedömningarna i den nya rekryteringsprocessen genomförs utifrån de kriterier som angetts i platsannonsen,
4. Jag ges en skriftlig redogörelse för hur kriterierna i platsannonsen tillämpades när de sökande bedömdes,
5. det motiveras för mig varför "erfarenhet av upphandling som heltidsarbete" som inte nämns i platsannonsen blev det avgörande urvalskriteriet.

Enligt den som begär omprövning motsvarar den motivering hen fått till varför hen inte kallades till intervju inte de behörighets- eller bedömningskriterier som anges i platsannonsen, och motiveringen uppfyller inte heller förvaltningslagens krav på likabehandling,

ändamålsbundenhet, ändamålsenlighet och transparens. Enligt den som begär omprövning har ekonomidirektören 2.4.2026 skickat följande meddelande per e-post: "Haastatteluun päässeillä henkilöillä on vahva kokemus hankintatoimesta ja erityisesti täysipäiväisestä hankinnan asioita tehden." ("De personer som gått vidare till intervju har stark erfarenhet av upphandlingsverksamhet och särskilt av att på heltid arbeta med upphandlingsfrågor.") Enligt den som begär omprövning grundar sig den motivering som hen fått på ett urvalskriterium som inte har angetts i platsannonsen och som inte heller kan härledas ur annonsens innehåll. Enligt den som begär omprövning "kyseessä on rekrytointiprosessin aikana lisätty tai muuttunut valintaperuste, mikä on hallintolain näkökulmasta ongelmallista. Hallintolain 6 § edellyttää yhdenvertaista kohtelua, 7 § tarkoitussidonnaisuutta ja 45 § sitä, että päätöksen perustelujen tulee olla asiallisia ja perustua ilmoitettuihin valintaperusteisiin. Näiden periaatteiden toteutuminen ei ilmene sähköpostitse saamastani perustelusta ("det är fråga om ett urvalskriterium som lagts till eller ändrats under rekryteringsprocessen, vilket är problematiskt ur förvaltningslagens synvinkel. Enligt 6 § i förvaltningslagen ska myndigheten behandla alla lika, enligt 7 § ska den iaktta principen om ändamålsbundenhet och enligt 45 § ska motiveringarna till beslut vara sakliga och grunda sig på de urvalskriterier som angetts. Hur dessa principer har förverkligats framgår inte av den motivering jag har fått per e-post.")

I begäran om omprövning framför den som begärt omprövning att hen uppfyllde samtliga behörighetsvillkor som anges i platsannonsen.

Motiveringar

Tjänsten som upphandlingschef var ledigförklarad under perioden 3.3–25.3.2026. Inom utsatt tid inkom 13 ansökningar. Av de sökande uppfyllde 11 personer behörighetsvillkoren för tjänsten.

Personaldirektören och koncerntjänsternas verksamhetsområdeschef (ekonomidirektören), i egenskap av chef för upphandlingschefen, tog självständigt del av ansökningarna och kom därefter fram till en gemensam uppfattning om vilka personer som skulle kallas till intervju.

Behörighetsvillkoren för tjänsten som upphandlingschef är en högre högskoleexamen som lämpar sig för offentlig upphandling, tillräcklig erfarenhet av offentlig upphandling eller avtal samt utmärkta kunskaper i finska och tillräckliga kunskaper i det andra inhemska språket. Den som begärt omprövning uppfyllde behörighetsvillkoren för tjänsten som upphandlingschef.

I platsannonsen betonades dessutom erfarenhet av offentlig upphandling och/eller därtill hörande avtal, arbete med upphandling inom social- och hälsovårdstjänster eller räddningsväsendet, förmåga att utveckla upphandlingsprocesser och anvisningar om hur de ska genomföras, förmåga att nätverka och förhandla samt erfarenhet av chefsarbete och ledning av verksamhet.

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att kalla alla sökande som uppfyller behörighetsvillkoren till intervju, utan arbetsgivaren har

omfattande prövningsrätt i fråga om hur många sökande som kallas till intervju. Urvalsgrunderna för den som väljs till tjänsten består av villkoren i platsannonsen och av de allmänna utnämningsgrunderna i 125 § i grundlagen, dvs. skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd. Med skicklighet avses kunskaper och färdigheter som förvärvats genom utbildning och arbetserfarenhet. De som kallades till intervju valdes utifrån meriter som hänför sig till skötseln av tjänsten, det vill säga utbildning, arbetserfarenhet och de urvalskriterier som nämns i platsannonsen. När personer valdes till intervju tillämpade man samma urvalsgrunder på alla sökande. Arbetsgivaren har haft rätt att bedöma vilka urvalsgrunder som ska betonas vid valet av dem som kallas till intervju.

När arbetsgivaren valde ut dem som skulle kallas till intervju betonade arbetsgivaren de sökandes arbetserfarenhet samt erfarenhet av ledning av verksamhet. När det gäller ledning av verksamhet betonades bred arbetserfarenhet av sådana uppgifter som motsvarar upphandlingschefens arbetsuppgifter och som är i enlighet med platsannonsen. I platsannonsen beskrivs upphandlingschefens arbete på följande sätt:

"Som Soites upphandlingschef leder du helheten som utgörs av Soites offentliga upphandlingar. I arbetet ingår genomförande av upphandling av tjänster och lösöre i enlighet med den årliga upphandlingskalendern. Din huvudsakliga roll är att planera, utveckla och styra upphandlingsfrågor, men du kommer även själv att delta i arbetet med de mest krävande anbudena. I upphandlingsteamet ingår även upphandlingssakkunniga och -sekreterare. Du förbereder och lämnar in ärenden som faller under upphandlingschefens tjänsteansvar till välfärdsområdesstyrelsen och -fullmäktige. Du är chef för enheten för upphandlings- och logistiktjänster som hör till koncerttjänsterna, och du ansvarar för enhetens verksamhet, ekonomi och personal. Du är medlem i koncerttjänsternas ledningsgrupp."

De fem sökande som valdes till intervju hade arbetat med sådana uppgifter inom offentlig upphandling som motsvarar platsannonsen, och de haft ett brett helhetsansvar för hela sin organisations offentliga upphandlingar. Med ett brett helhetsansvar avses det som nämns i platsannonsen och som hänför sig till beredning, verkställande, utveckling, planering och ledning av offentlig upphandling som gäller hela organisationen. Av ansökan och CV framgår att den som har begärt omprövning har haft arbetsuppgifter med anknytning till offentlig upphandling och ledning, men endast inom tekniska tjänster och inte med ansvar för hela organisationens upphandlingar. Med beaktande av detta valdes den som begärt omprövning inte till intervju, trots att hen uppfyllde de behörighetskrav som anges i platsannonsen.

De sökande har behandlats lika och rättvist i rekryteringsprocessen. Tillsättningen av tjänsten uppfyller i fråga om samtliga sökande de krav på likabehandling, ändamålsbundenhet, ändamålsenlighet och transparens som förvaltningslagen förutsätter. Urvalsbeslutet har

grundat sig på en helhetsbedömning som gjorts utifrån en meritjämförelse mellan de sökande.

Med beaktande av de omständigheter som beskrivits ovan har processen för tillsättning av tjänsten som upphandlingschef genomförts i enlighet med förvaltningsstadgan, instruktionen och rekryteringsanvisningarna för Mellersta Österbottens välfärdsområde. Enligt vår uppfattning innehåller begäran om omprövning inte någon grund som skulle föranleda att urvalsbeslutet hävs eller att ärendet avgörs till förmån för den som framställt begäran om omprövning.

Den som valts till tjänsten som upphandlingschef har getts möjlighet att yttra sig om begäran om omprövning. Den som valts yttrade sig inte om begäran om omprövning.

Bilaga:

Begäran om omprövning (får inte publiceras på webben)

Kompletterande material:

- beslutet om val
- platsannons
- meritjämförelse
- en promemoria om hur rekryteringsprocessen har gått
- ansökningar och CV av dem som begärt omprövning och av dem som kallats till intervju
- en sammanfattning om de sökande

Beslutsförslag

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar avslå begäran om omprövning med de ovannämnda motiveringarna som grund.

Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen godkände beslutsförslaget enhälligt.