

## Begäran om omprövning angående förvaltningschefens beslut (31.10.2023) 3.11.2023 § 35/2023 om val av vikarie för personalchefen

Stadsstyrelsen 04.12.2023 § 370  
787/01.01.01/2023

### Beredare

Förvaltningschef Hanna-Maria Grandell, tfn 050 473 9910  
fornamn.efternamn@pargas.fi

### Bakgrund till behandlingen av begäran om omprövning

Enligt 134 § i kommunallagen får den som är missnöjd med ett beslut av kommunstyrelsen, en nämnd, ett utskott eller deras sektioner eller en myndighet som lyder under dem begära omprövning av beslutet. Begäran om omprövning ska alltid behandlas så fort som möjligt.

Omprövning av ett beslut av stadsstyrelsen, dess sektion eller en myndighet som lyder under stadsstyrelsen begärs hos stadsstyrelsen.

Enligt 137 § i kommunallagen får omprövning begäras och kommunalbesvär anföras av den som ett beslut avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) samt av kommunmedlemmarna.

Enligt 138 § i kommunallagen ska en begäran om omprövning framställas inom 14 dagar från delfåendet av beslutet.

Begäran om omprövning kan framställas både på ändamålsenlighets- och laglighetsgrunder. Av begäran om omprövning ska framgå vilket beslut som ändring söks i och på vilka grunder.

Enligt 140 § i kommunallagen anses en kommunmedlem ha fått del av ett beslut sju dagar efter det att protokollet fanns tillgängligt i det allmänna datanätet.

Begäran om omprövning har framställts inom föreskriven tid och den som framställt begäran om omprövning har i egenskap av part rätt att söka ändring i beslutet. Begäran om omprövning har inkommit till stadens registratorskontor 17.11.2023.

Förvaltningschefens tjänsteinnehavarbeslut om val av vikarie för personalchefen finns som kompletterande material till föredragningslistan.

### Innehållet i begäran om omprövning

I fråga om vikariatet som personalchef har en av sökandena, Johanna Harmaa, begärt omprövning av beslutet. Ändringssökanden riktar i begäran om omprövning sitt missnöje mot flera ärendehelheter och de behandlas därför här rubrik för rubrik.

### Anställningstiden

Johanna Harmaa anser att beslutet om vikariatet har fattats för fel tid. I sin begäran om omprövning hänvisar hon till att tjänstledighet har sökts för tiden 30.10.2023-30.9.2024, medan beslutet om vikarien har fattats för tiden 1.1.2024-31.12.2024.

Det kan konstateras att den ordinarie personalchefen har anhållit om tjänstledighet för tiden 30.10.2023-30.9.2024. Som Harmaa konstaterar i sin begäran om omprövning kan sektorchefen enligt § 57 i stadens gällande förvaltningsstadga fatta beslut om beviljande av prövningsbaserade tjänstledigheter för högst ett år. Förvaltningschefen har därmed handlat inom ramen för sin behörighet. Personalchef Peter Lindroos ursprungliga anhållan om tjänstledighet finns som kompletterande material.

Personalchef Lindroos har muntligt redan i god tid uttryckt sin önskan att förlänga tjänstledigheten och har sedermera lämnat in en ny anhållan om tjänstledighet (om s.k. förlängd tjänstledighet) till stadens registratörskontor, där han anhåller om förlängning av tjänstledigheten fram till 31.12.2024. Denna anhållan har på behörigt sätt förts till stadsstyrelsen för behandling 4.12.2023 vid följande sammanträde som den har hunnit till. Detta är i linje med § 57 i förvaltningsstadgan, enligt vilken stadsstyrelsen beviljar underlydande personal arbets- eller tjänstledighet för längre tid än ett år.

Efter intervjuerna med förvaltningschefskandidaterna framgick det att ingen av de fyra spetsökandena kan tillträda uppgiften omedelbart. Beslutet om valet fattades 3.11.2023 och delgavs också dem som sökt vikariatet 6.11.2023.

Tidpunkterna för när sökandena skulle kunna tillträda vikariatet varierade, men för Eija Kavanti som valdes till vikarie var 1.1.2024 möjlig tidpunkt, eftersom hon kommer till uppgiften efter att ha anhållit om tjänstledighet från sin nuvarande ordinarie tjänst. I beslutet behövde dessa datum anges så att till exempel löneräkningen får korrekta uppgifter. Detta är ett helt normalt förvaltningsförfarande i staden. Enligt § 53 i förvaltningsstadgan får det organ eller den tjänsteinnehavare som gjort valet besluta om när tjänsteutövningen och arbetsavtalsförhållandet ska inledas och om andra behövliga villkor. Det viktigaste kriteriet vid valet var inte tidpunkten för när vikariatet tillträds, utan att staden beträffande utbildning, erfarenhet och personliga egenskaper får den bästa möjliga vikarien att sköta uppgiften som personalchef.

Eftersom förvaltningsstadgan följs i alla förvaltningsbeslut kunde denna ledighet på över ett år inte beviljas inom ramen för sektorchefens befogenheter, utan ärendet hör till stadsstyrelsens behörighet. Den instans som beviljar ledigheten anställer också en vikarie.

### **Behörighetsvillkor och språkrav**

Johanna Harmaa fäster i sin begäran om omprövning uppmärksamhet vid behörighetsvillkoren och språkraven för tjänsten. Behörighetsvillkoren i annonsen följer med tillräcklig noggrannhet de behörighetsvillkor som satts upp när tjänsten inrättats. Det väsentliga är en lämplig högskoleexamen och erfarenhet av personalförvaltning. Dessa anges i annonsen.

I fråga om språkkunskaper har språkraven följts i enlighet med förvaltningsstadgan. I intervjuerna testades kunskaperna i svenska genom att en del av frågorna ställdes på svenska och Eija Kavanti, som valdes till vikarie, klarade sig enligt valgruppen tillräckligt bra. När det gäller vikariat är det vid behov också möjligt att tillämpa § 78 i förvaltningsstadgan, dvs. beviljande av s.k. lindring av språkraven.

Det ligger i arbetsgivarens intresse att få bästa möjliga substansexpertis för uppgiften, valet gjordes inte enbart på basis av språkkunskaper, men dess betydelse lyftes dock väl fram vid intervjuerna som genomfördes i två omgångar.

### **Bedömning av behörighet och val av personer till intervju**

Johanna Harmaa är i sin begäran om omprövning missnöjd med hur åtta av sökandena valts ut till intervjuer och därefter fyra till fortsatta intervjuer. Hon anser att detta inte har analyserats/motiverats tillräckligt.

Valgruppen bedömde noggrant lämpliga utbildningar, arbetserfarenheter och dessutom i synnerhet hur sökandena uppträdde vid intervjuerna samt personliga egenskaper. Högscolexamen är naturligtvis viktig för att tjänsten ska kunna skötas framgångsrikt, men stor vikt lades också på tidigare arbetserfarenhet och personliga egenskaper samt uppträdandet vid intervjun.

### **Jämlik behandling av sökande**

Johanna Harmaa hänvisar i sin begäran om omprövning till att alla sökande inte har behandlats jämlikt.

Pargas stad som arbetsgivare har behandlat alla interna och externa sökande jämlikt. Vid intervjun har samma frågor ställts till Johanna Harmaa som till alla andra sökande i den första intervjuomgången. Personalchefen var frånvarande under en intervjudag (force majeure), men samma frågor ställdes till alla sökande som fanns med i det skedet. Johanna Harmaa var inte bland de fyra bästa när det gäller utbildning, erfarenhet, framgång i intervjun och personliga egenskaper sammantagna. Detta mellanbeslut har på behörigt sätt delgetts henne och de övriga som inte gick vidare från den första omgången.

När det gäller påståendena om jäv kan det konstateras att förvaltningschefen varken är partsjäv, ombudsjäv, intressejäv, anställnings-/uppdragsjäv, samfundsjäv eller jäv på grund av generalklausul. Johanna Harmaa har visserligen ifrågasatt omorganiseringen i staden och framfört kritik mot dem som genomfört den, men detta är helt normalt och förståeligt i förändringssituationer och medför inte jäv för förvaltningschefen eller någon annan som hör till stadens högsta ledning.

### **Sammandrag av sökande / meritjämförelse**

Johanna Harmaa anser i sin begäran om omprövning att sökandenas meriter inte har jämförts tillräckligt.

Johanna Harmaa har i sin begäran om omprövning ifrågasatt jämförelsen av sökandena och ansett att den är otillräcklig. Hon önskade också få ta del av jämförelsen av sökandena. Meritjämförelsen har inte tillställts henne, eftersom den innehåller personliga kommentarer och hanteras därför som ett internt arbetsdokument.

Meritjämförelsen gjordes i två steg, tjänstledig personalchef jämförde meriter och ansökningar med behörighetsvillkor och kompetensprofil och gjorde en poängjämförelse 1-3 där 2 = "tillräcklig kompetens" och 3 = "potential att utveckla tjänsten, tillföra nytt". Efter det hölls ett möte där man beslöt vilka sökande som kallas på intervju.

Denna meritjämförelse var intern och bifogades inte till något tjänsteinnehavarbeslut. Vid behov kan man från Kuntarekry välja vilka fält man överför i en Exceltabell för att delas ut till beslutande organ om valbeslut ska fattas av en grupp, men alla ansökningar hade inte gjorts i Kuntarekry så för meritjämförelsen var detta ett fungerande, internt arbetsredskap för ett beslut som fattas som tjänsteinnehavarbeslut. Intervjugruppens roll är stöda beslutsfattaren.

Efter de första intervjuerna på Teams kallades fyra sökande till fortsatt intervju på basis av den första intervjun.

### **Offentlighetslagen och utlämnande av handling**

Johanna Harmaa kritiserar i sin begäran om omprövning att jämförelsen av sökandena inte har lämnats ut offentligt som en separat handling med hänvisning till offentlighetslagen.

Som det anges i beredningstexten ovan har valgruppen jämfört sökandena på behörigt sätt. Däremot har psykologiska tester inte använts i rekryteringsprocessen. Kommunikationsstilen blev väl utredd vid två olika intervjuer. Arbetsstilen, självständigheten och det positiva tankesättet kom i sin tur fram via de referenser som spetsökandena hade uppgett.

### **Sammanfattning**

Johanna Harmaas begäran om omprövning ger inte anledning att ändra förvaltningschefens tjänsteinnehavarbeslut och stadsstyrelsen har inte orsak att utöva övertagningsrätt i ärendet. Vid valet av vikarie har god förvaltningsledning iakttagits och kommunallagen, offentlighetslagen och den gällande förvaltningsstadgan följts.

<b>Kompletterande material</b>	Personalchefens anhållan om förlängning av tjänstledigheten för hela projektiden fram till 31.12.2024 Förvaltningschefens beslut om val av vikarie för personalchefen Johanna Harmaas begäran om omprövning
<b>Föredragande</b>	Tf. stadsdirektör Hanna-Maria Grandell, tfn 050 473 9910 fornamn.efternamn@pargas.fi
<b>Beslutsförslag</b>	Stadsstyrelsen beslutar 1) konstatera att begäran om omprövning har lämnats in inom föreskriven tid till rätt organ och att den tas upp till behandling 2) förkasta begäran om omprövning av förvaltningschefens tjänsteinnehavarbeslut § 35/2023 på de grunder som framgår av beredningstexten.
<b>Beslut</b>	Förslaget godkändes.
<b>Delgivning</b>	Ledningsgruppen, Johanna Harmaa, vikarie för personalchefen Eija Kavanti

---