

Protokoll fört vid pleniföredragning

Regeringskansliet

Allmänna byrån, Rk1

Närvarande

VT - HJ - TE – AH-J -AH - FK - AR - CW

Rättschef Michaela Slotte

Frånvarande

Justerat

Omedelbart

Ordförande

L a n t r å d

Veronica Thörnroos

Föredragande

Vicelantråd

Harry Jansson

Protokollförare

Personalchef

Pia Hollsten-Friman

.....
Ärende/Dnr/Exp.

.....
Beslut

Nr 31

Justitiekanslerns begäran om utredning av klagomål gällande Ålands landskapsregerings förfarande vid tjänsteställningen av förvaltningschef.

ÅLR 2020/7824

Landskapsregeringen beslöt lämna yttrande enligt bilaga 1.

| | | |
|---------------------|----------------------|----------------|
| YTTRANDE | Nr 116 Rk1 | Sidnr 2 (5) |
| Datum 16.11.2020 | Dnr ÅLR 2020/7824 | |

Bilaga 1

Justitiekanslern
registratur@okv.fi

Hänvisning
Begäran om utredning

Kontaktperson
Pia Hollsten-Friman

Ärende
**TILLSÄTTANDE AV TJÄNSTEN SOM
FÖRVALTNINGSCHEF**

Med anledning av Justitiekanslerns begäran om utredning OKV/525/10/2020 framför Ålands landskapsregering följande.

1. Klaganden anser att Ålands landskapsregering har förbigått grundlagens utnämningssgrunder.

Enligt 125 § 2 mom. grundlagen är utnämningssgrunderna skicklighet, förmåga och medborgerlig beprövad dygd. Dessa grunder är så allmänt formulerade att de måste ges ett innehåll genom att definieras mer i detalj för varje tjänst som utannonseras. Detta görs genom att man vid utannonseringen redogör för utbildningskraven samt kompetensprofilen, dvs vad arbetsgivaren efterfrågar för meriter för den aktuella tjänsten. Då det gäller den nu aktuella tjänsten som förvaltningschef var kriterierna följande:

I landskapslag (1998:70) om Ålands landskapsregerings allmänna förvaltning (2019/115) finns behörighetskraven för förvaltningschefen beskrivna:

9a§ Behörighetskrav för förvaltningschefen

Behörig för tjänsten som förvaltningschef är den som vid universitet eller därmed jämförbar högskola, som är erkänd av en nationell utbildningsmyndighet, avlagt en examen som motsvarar minst fyra års heltidsstudier inom juridik eller med en ämneskombination som är lämplig för tjänsten samt har erfarenhet av ledarskap och förvaltningsuppgifter. (skicklighet och förmåga)

Förutom de krav som anges i lagen angavs i annonsen följande som värdefulla meriter:

- Erfarenhet av förvaltningsuppgifter samt i praktiken visad ledarförmåga och ledarerfarenhet. (skicklighet och förmåga)
- Noggrannhet, ansvarstagande, kunna se nya möjligheter och ta initiativ. (förmåga)
- En verbal, utåtriktad och handlingskraftig person som ser helheter och är bra på att inspirera och motivera andra för att nå målen. Ditt ledarskap ska vara såväl strategiskt som resultatorienterat och du behöver ha en god förmåga att kommunicera, skapa delaktighet och fatta beslut. I ditt arbete med att leda allmänna förvaltningen bör du också vara bra på att bygga relationer och skapa gott samarbete såväl inom allmänna förvaltningen

som i förhållande till politiker, myndigheter och andra målgrupper och nätverk. (förmåga)

- Stor vikt läggs även vid personliga egenskaper och vid intervjutillfällena (förmåga och beprövad medborgerlig dygd)

2. Klaganden anser att beredningen dokumenterats bristfälligt

Landskapsregeringen har vid rekryteringen till stora delar följt den mall för rekrytering som fastslagits i landskapsregeringens rekryteringspolicy (se bilaga). Således har landskapsregeringen i detta fall i huvudsak lagt upp rekryteringen och dokumenterat på det sätt som alltid görs vid rekrytering vid landskapsregeringen.

Dock saknas den tabell över helhetsbedömningen av de sökande som normalt brukar ingå i rekryteringspromemorian, vilket landskapsregeringen beklagar.

I rekryteringspromemorian redogörs enligt landskapsregeringens praxis inte för alla sökandes meriter, utan enbart för dem som kallats till intervju. En sammanställning av de sökande görs dock alltid (se bilaga). Detta förfarande grundar sig bland annat på att det till vissa tjänster kan finnas ett stort antal sökande som ibland t.o.m kan överstiga 50 personer, varför en genomgång av samtliga sökandenas meriter i rekryteringspromemorian inte skulle vara ändamålsenlig. Till intervju kallas de personer som rekryteringsgruppen anser att bäst uppfyller kompetenskraven och de meriterande egenskaper som efterfrågas för tjänsten.

Rekryteringsgruppen bestod i detta fall av lantråd, personalchef, jämställdhetschef och finanschef.

Av utannonseringen framgår att i praktiken visad ledarförmåga och ledarerfarenheter är faktorer som särskilt betonas förutom den formella kompetensen. Rekryteringspromemorian beskriver även sammanfattningsvis rekryteringsprocessen, urvalet av kandidater och slutkandidaternas kompetenser – examen, arbetserfarenhet och erfarenheter av ledarskap.

Rekryteringen av förvaltningschef råkade sammanfalla med ett regeringsskifte. Dessutom krävdes att en ny landskapslag skulle träda i kraft innan förvaltningschefen kunde utses (ÅFS 2019/115).

Eftersom förvaltningschefen utses av Ålands landskapsregering i plenum, på föredragning av vice lantrådet, måste den nya regeringen som skulle fatta beslut i ärendet ges möjlighet att även delta i beredningen av ärendet. Av den anledningen uppgjordes två rekryteringspromemorior:

I och med att rekryteringen inte var klar vid regeringsskiftet i november 2019 gjordes en promemoria den 8.1.2020 (se bilaga) efter det första intervjutillfället med kandidaterna. Den 9.1.2020 blev det nya lantrådet en del av rekryteringsgruppen i den fortsatta rekryteringsprocessen.

Promemorian som är daterad 27.1.2020 (se bilaga) skrevs efter andra och tredje intervjutillfällena och efter referenstagningarna. Beslut om anställningen avgjordes av landskapsregeringen i plenum vid föredragning av vice lantrådet, vilket också framgår av promemorian.

Klaganden hävdar att beslutsmotiveringen inte redogör för längden av allas anställningar, vilket är korrekt. Landskapsregeringen anser dock inte att det är nödvändigt att redogöra för detta eftersom det framgår av ansökningshandlingarna och då det exakta antalet tjänsteår inte är avgörande för beslutet då samtliga kandidater som kallats till intervju bedömts ha så lång arbetslivserfarenhet och erfarenhet av ledarskap att detta inte är ett avgörande kriterium för vem som får tjänsten.

Anställningstiderna uppgick till:

Arne Selander: 1988–2019, totalt arbetserfarenhet 31 år varav 18 år som ledare/chef. Christian Dreyer: 2008–2019, arbetserfarenhet som ledare/chef 10 år.

Anne Andersson: 1988–2019, total arbetserfarenhet 31 år varav 13 år som ledare/chef.

John Eriksson: 2008–2019, total arbetserfarenhet 11 år varav 7 år som ledare/chef.

Klaganden hävdar vidare att den som valts till tjänsten utgående från handlingarna verkar ha kort arbetserfarenhet och vara en oerfaren ledare. Detta påstående är inte korrekt. Den person som valdes till tjänsten har 7 års erfarenhet av ledarskap och har innan dess arbetat som biträdande jurist vid advokatbyrå. I rekryteringspromemorian har dock ett uttalande av den person som lämnat referenser återgetts där referenspersonen uttrycker att den person som sedan valdes till tjänsten är ung och har kort erfarenhet av ledarskap. Denna bedömning delas dock inte av landskapsregeringen och kan inte heller anses baserat på fakta i ärendet.

Klaganden anser vidare att landskapsregeringen inte har tagit hänsyn till att ingen av de som kallats till intervju har erfarenhet av statsförvaltning, enbart kommunalförvaltning. Landskapsregeringen konstaterar att det är irrelevant för tjänsten från vilken typ av förvaltning, stats- eller kommunalförvaltning ledarerfarenheterna kommer.

Klaganden anser vidare att landskapsregeringen inte tagit ställning till erfarenheterna av internationella ärenden, såsom internationella avtal och beredning av EU-ärenden.

Landskapsregeringen konstaterar att det saknar betydelse om förvaltningschefen har kännedom om dessa frågor eftersom de hanteras vid enheten för rättsliga och internationella frågor, vilken leds av landskapsregeringens rättschef. Dessa frågor är således inte en del av förvaltningschefens arbetsuppgifter och kompetensen i dessa ärenden finns redan vid landskapsregeringen. Av denna orsak har inte heller kännedom om dessa frågor angetts som meriterande i annonsen.

3. Klaganden anser att förfarandet ger upphov till en presumtion att klaganden har blivit diskriminerad i rekryteringsprocessen i fråga till följd av det faktum att hon inte är av åländsk börd.

Klagandens påstående att tjänsten inte utannonserats i Finland är inte korrekt.

Tjänsten lediganslogs den 7.10.2019 och publicerades på vår elektroniska anslagstavla, via AMS Åland, i de lokala tidningarna, i Hufvudstadsbladet (i Finland), i DN (Dagens Nyheter i Sverige) samt på sociala medier – Facebook och LinkedIn.

Tjänsten hade 8 sökande, 3 kvinnor och 5 män, vilka alla var behöriga. 3 från Åland - 1 kvinna och 2 män, 1 kvinna från Finland och 4 från Sverige – 1 kvinna och 3 män. 1 man från Sverige återtog sedermera sin ansökan.

Bland de sökande till tjänsten fanns många goda kandidater som uppfyllde de kriterier som efterfrågades. De kandidater som valdes ut till den fortsatta rekryteringsprocessen valdes på de grunderna att de hade många års i praktiken visad erfarenhet av att leda stora personalgrupper och chefer samt erfarenhet av att leda en hel organisation. Klagandens i praktiken visade ledarskap var enligt hennes ansökningshandlingar begränsat till att leda 15 personer vid en enhet, medan de som kallades till intervju samtliga hade erfarenhet av att leda en hel organisation.

Landskapsregeringen konstaterar att de citat som klagande hänvisar till i rekryteringspromemorian enbart återger vad personerna själva har framfört vid intervjun.

Landskapsregeringen konstaterar slutligen att grundlagen medger en vid provningsrätt då det gäller tillsättande av tjänster. Landskapsregeringen anser att det ligger inom ramen för landskapsregeringens provningsrätt att utgående från de kriterier som angetts i utannonseringen välja ut de personer som kallats till intervju. Landskapsregeringen anser även att landskapsregeringen inom ramen för sin provningsrätt har haft rätt att rekrytera den person som valdes till förvaltningschef.

L a n t r å d

Veronica Thörnroos

Vicelantråd

Harry Jansson

BILAGOR:

Delgivning av tjänsten
Rekryteringspolicy
Beskrivning av rekryteringsgruppen och rekryteringsprocessen
Ansökningshandlingarna
Sammanställning av de sökande
Konsultens sammanfattning utifrån ett pulsperspektiv
Referenstagningarna
Promemoria I, daterad 8.1.2020
Promemoria II, daterad 27.1.2020
Regeringens beslut, daterat 13.2.2020