



Avdelningen för utveckling av statsförvaltningen

Sisältöalue/Innehåll Statsförvaltningens högsta tjänstemän Ansökan om en tjänst Utnämning till en tjänst Utnämningsspromemoria
Säännökset joihin määräysten/ohjeiden antaminen perustuu Stadganden på vilka behörigheten att meddela föreskrifter / anvisningar grundar sig 17 § i reglementet för statsrådet
Kohderyhmät / Målgrupper Ministerierna
Voimassaoloaika / Giltighetstid 15.9.2023 – tills vidare
Kumooa määräyksen (pvm nro) / Upphäver föreskrift (datum, nr)

Tillsättning av statsförvaltningens högsta tjänstemannaledning

Inledning

Finansministeriet har utfärdat en anvisning om de principer som ska iakttas när tjänster tillsätts (30.5.2022, VN/16244/2022, nedan allmänna anvisningen om tillsättning av tjänster)¹. Denna anvisning kompletterar anvisningarna för statsförvaltningens högsta tjänstemannaledning (nedan *den högsta ledningen*). Anvisningen innehåller även vissa rekommendationer och kan till tillämpliga delar utnyttjas även vid tillsättandet av statsförvaltningens övriga tjänster.

Syftet med anvisningen är att statsrådet ska få än mer enhetliga, öppna och transparenta förfaranden när den högsta ledningen väljs. Det ska vara möjligt att utifrån det material som uppstår i samband med tillsättningen av tjänster även i efterhand bedöma om myndigheten har tillämpat sin prövningsrätt enligt lagen vid beredningen av utnämningar och i beslut om dessa.

Finansministeriet ger rådgivning till och stöder ministerierna i frågor som gäller tillsättningen av tjänster inom den högsta ledningen samt även utvecklingen av ledningens rörlighet och handledning samt prestationsledning.

¹ <https://vm.fi/sv/anvisningar>

Statsförvaltningens högsta ledning

De tjänster inom den högsta ledningen som avses i anvisningen är ministeriets statssekreterare såsom kanslichef, kanslichef, understatssekreterare och avdelningschef samt sådana tjänstemän vid ett ministerium som till tjänsteställningen motsvarar dessa, så som närmare föreskrivs genom förordning av statsrådet, liksom även cheferna för de ämbetsverk som fastställs genom statsrådets förordning.²

Särskilda behörighetsvillkor för den högsta ledningen

Bestämmelser om de gemensamma särskilda behörighetsvillkor för tjänster inom statsförvaltningens högsta ledning som kompletterar och konkretiserar de allmänna utnämningsgrunderna enligt 125 § i grundlagen finns i 8 § 2 mom. i statstjänstemannalagen.

Gemensamma särskilda behörighetsvillkor för statens högsta ledning är högre högskoleexamen, sådan mångsidig erfarenhet som uppgiften förutsätter samt i praktiken visad ledarförmåga och erfarenhet av ledarskap.

Med kravet *mångsidig erfarenhet som uppgiften förutsätter* avses arbetserfarenhet i olika uppgifter i olika organisationer. För erfarenhet fastställs inte några entydiga indikatorer, utan frågan om huruvida kravet uppfylls ska övervägas utifrån de uppgifter som hör till den tjänst som ska besättas. Exempel på aspekter som ska beaktas är en persons omfattande och mångsidiga kännedom om det aktuella verksamhetsområdet, om den lagstiftning som styr myndighetsverksamheten samt om praxisen och handlingssätten enligt principen om god förvaltning.

Genom kravet på *i praktiken visad ledarförmåga* vill man försäkra sig om att den person som utnämns i praktiken har visat sig äga ledarskapsfärdigheter. Vid en urvalssituation ska personens resultat och färdigheter i egentliga ledarskapsuppgifter bedömas på ett brett sätt. Ledarförmågan ska bedömas i synnerhet utifrån kraven på uppgiften i fråga. Behörighetsvillkoret i praktiken visad ledarförmåga indelas i olika delområden. De delområden för ledarförmåga som ska bedömas är³:

1. Att åstadkomma resultat och styra organisationen
2. Personalledning och uppbyggande av en arbetsgemenskap
3. Att förbättra processeffektiviteten och processkvaliteten

² 8 § 2 mom. i statstjänstemannalagen och 26 § 3 och 4 punkten, 28 § i statstjänstemannaförordningen.

³ Delområdena beskrivs i närmare detalj i RP 298/2014, s. 28–29

4. Att övervaka funktioner och leda resurser
5. Att påverka i omvärlden och leda i förändring
6. Allmänna expertkunskaper om offentlig förvaltning
7. Förtrogenhet med att leda arbetet med EU-frågor som uppgiften kräver
8. Förmåga till kontinuerlig utveckling

Av den som blir utnämnd krävs därtill *erfarenhet av ledarskap*. Erfarenhet av ledarskap kan endast förvärfvas i verkliga ledarskaps- och chefsposter och ledarförmågan förbättras i och med erfarenheten. Kravet på erfarenhet av ledarskap uppfylls inte om personen inte har erfarenhet av chefsarbete. Erfarenhet kan förvärfvas i vilken som helst ledaruppgift, inte enbart inom statsförvaltningen. Med tanke på urvalet är det centralt att bedöma den erfarenhet av ledarskap som den sökande har i förhållande till det ledarskap som uppgiften kräver samt till ledaruppgiftens resultat och kvalitet, medan längden av ledaruppgiften inte spelar lika stor roll.

Särskilda bestämmelser om den examen eller andra särskilda behörighetsvillkor som krävs för en enskild tjänst kan vid behov utfärdas i en sådan förordning av statsrådet som gäller det aktuella ämbetsverket (8 § 3 mom., statstjänstemannalagen).

På tjänsten som statssekreterare för en ministers mandatperiod tillämpas inte de särskilda behörighetsvillkor för den högsta ledningen som fastställs i 8 § 2 mom., utan tjänsten som statssekreterare omfattas av separata behörighetsvillkor enligt 43 § i reglementet för statsrådet.

När tjänster inom den högsta ledningen tillsätts ställs särskilda krav på professionaliteten vid bedömningen av ledarskapet och på fastställandet av ansökningskriterier vid beredningen av tillsättningen liksom även på jämförelsen av sökandenas meriter inom tjänsteutnämningsprocessen. Finansministeriet rekommenderar att det ministerium (föredragande) som ansvarar för tillsättningen av tjänsten i urvalsprocessen anlitar även utomstående expertis (t.ex. genom att tillsätta en särskild bedömningsgrupp som stöd för ministeriet). Det stärker inte bara professionaliteten vid urvalet utan även förvaltningen som helhet och dess enhetlighet samt beaktandet av kontaktytorna mellan den ledaruppgift som ska tillsättas och närliggande uppgiftsområden.

Uppgiftsanalys

En uppgiftsanalys görs i samband med beredningen och i den analyseras uppgiften i fråga, dvs. tjänstens uppgiftsområden och främsta viktningar samt vad de innehåller nu och i framtiden. Avsikten är att klarlägga vilket särskilt kunnande som behövs i arbetet och vilka mål som ska ställas upp för tjänsteperioden samt att bedöma uppgifternas innehåll och svårighetsgrad. Uppgiftsanalysen inleds med en bedömning av organisationens verksamhet där man beaktar i synnerhet

organisationens mål och de förutsägbara förändringarna. Utifrån dessa mål bestäms nyckelområden och övrigt innehåll för den ledigförklarade tjänsten eller uppgiften. Med hjälp av uppgiftsanalysen skapas en konkret befattningsbeskrivning och fastställs kriterier för platsannonsen. Med hjälp av befattningsbeskrivningen preciseras de mål och krav som ställs på uppgiften samt de utvecklingsperspektiv som finns för den. Samtidigt avgörs vilka övriga framgångsfaktorer som ska knytas till uppgiften i platsannonsen och vilka personliga egenskaper som krävs av den som utnämns. När man gör en skriftlig uppgiftsanalys rekommenderas det att den sparas bland handlingarna om tillsättningen av tjänsten.

Det rekommenderas att en uppgiftsanalys görs i alla urvalsprocesser som gäller den högsta ledningen. I uppgiftsanalysen preciseras de faktorer i platsannonsen som man kommer att beakta särskilt när det gäller tolkningen av de särskilda behörighetsvillkoren i förhållande till uppgifterna.

Viktning av de särskilda behörighetsvillkoren för den högsta ledningen i enlighet med uppgiftens krav

Statsförvaltningens ledaruppgifter varierar i hög grad till sitt innehåll, varför även förväntningarna på ledarförmågan varierar. De krav på ledarförmåga som ingår i de särskilda behörighetsvillkoren för den högsta ledningen har olika innehåll eller viktningar i olika ledarmiljöer och olika organisationer. Till exempel är den högsta ledningens uppgifter och därmed även förväntningarna på ledarskapet annorlunda vid ministerierna än vid ämbetsverken. Likaså finns det i allmänhet olika krav på och viktningar för ledaruppgifterna i förvaltningsverken jämfört med ledarskapet i exempelvis service- och affärsuppgifter eller säkerhetsorganisationer. Även skillnaderna i ledningssystem, chefens ställning och ansvarets karaktär påverkar ledaruppgiftens innehåll. Därtill inverkar organisationens utvecklingsskede och verksamhetsmiljöns tillstånd på de krav som ställs på ledaruppgiften.

I uppgiftsanalysen ska man förutom de centrala målen i organisationen identifiera även de förutsägbara förändringarna i verksamheten och verksamhetsmiljön och vilket ansvar den rekryterade chefen har för att genomföra dessa. Utifrån detta kan man fastställa även vilka egenskaper och färdigheter den valda chefen ska ha för att leda förändringarna. Dessa kan avse kunskande, förtrogenhet eller personliga egenskaper. Även chefens värdegrund och tjänstemannaetiska perspektiv har betydelse för hur han eller hon klarar av att sköta ledaruppgiften.

I uppgiftsanalysen ska man beakta ledaruppgiftens svårighetsgrad som påverkas bland annat av organisationens verksamhetsmiljö, storlek och ledaruppgiftens ställning i organisationen. Även ledaruppgiftens karaktär och svårighetsgrad

påverkar vilka faktorer som ska betonas i tolkningen av den högsta ledningens gemensamma särskilda behörighetsvillkor. Andra aspekter som även av rättsliga skäl håller på att få större tyngd är färdigheter i förutseende ledarskap och beredskap för risker och överraskande kriser samt den förmåga till förnyelse som krävs på grund av dessa.

I de högsta ledningsuppgifterna framhävs i allmänhet strategiskt ledarskap, en förmåga att påverka omvärlden och en förmåga att vara en rollmodell och företräda hela organisationskulturen. I de allra högsta uppgifterna, dvs. i kanslichefens uppgifter vid ministerierna, accentueras institutionellt ledarskap och en förmåga att samarbeta med politiska beslutsfattare. Av kanslichefen förutsätts en förmåga att leda ministeriets och förvaltningsområdets verksamhet med tanke på både verksamhetens kontinuitet och utveckling. I kanslichefens uppgift betonas parallellt en förmåga att handla målmedvetet i enlighet med tidigare riktlinjer, en förmåga att förankra varje regerings program och ambitioner i förvaltningsområdets strategier och mål och en förmåga att handla på ett förutseende sätt över regeringsperioderna. Alla uppgifter inom den högsta ledningen påverkas även av krav som sträcker sig över generationsgränserna. Vid val av högsta ledningen ska utnämningsprövningen inte grundas enbart på vissa mål i ett regeringsprogram och sakkunskap i dessa frågor utan på en mer övergripande helhet av ledarskap och resultat.

Av ministeriets högsta tjänstemannaledning krävs färdigheter att trygga sakkunskapen och opartiskheten inom förvaltningen även i samarbetet med de olika förvaltningsområdena. Tjänstemannaledningen har ett särskilt ansvar för att opartiskt bedöma de politiska och åtgärdsrättsliga alternativens effektivitet, produktivitet och ekonomiska lönsamhet så att varje politisk ledning (och medborgarna) kan lita på att tjänsteberedningen sker opartiskt och god förvaltning tillgodoses. I Finlands parlamentariska system hör lagberedningen till statsrådets och dess ministeriers viktigaste uppgifter. Lagberedningen och ledningen av den ska återspegla sig även i de krav som ställs på kanslichefer, understatssekreterare och avdelningschefer och de färdigheter som krävs av dem.

Av den högsta ledningen förutsätts vid sidan om i praktiken visad ledarförmåga och erfarenhet av ledarskap även en allt bättre förmåga att förstå mångfalden av samhällsliga fenomen, interagera i konstruktiv anda med olika parter och förena olika perspektiv i beredningen och verkställandet. Med tanke på ett bra offentligt ledarskap är det särskilt viktigt att det finns en fungerande interaktion och ett förtroendefullt samarbete mellan den politiska ledningen och tjänstemannaledningen. En politisk karriär eller ett partimedlemskap får dock inte vara en avgörande faktor vid utnämningen till tjänster, utan utnämningsprövningen ska vara objektiv och grunda sig på de lagstadgade utnämningsgrunderna. Å andra sidan kan en framgångsrik aktivitet i anslutning till

samhällsuppgifter beroende på de uppgifter som hör till tjänsten vara en del av den beprövade medborgerliga dygd som avses i grundlagen.

Med stöd av uppgiftsanalysen formuleras de krav på ledarförmåga eller de övriga kraven på uppgiften även till kriterier som skrivs in i platsannonsen.

Utarbetandet av en platsannons

I platsannonsen ska anges bland annat de uppgifter som hör till tjänsten samt de föreskrivna behörighetsvillkoren (6 c §, statstjänstemannalagen). Närmare information om platsannonsens innehåll finns i kapitel 5.4 i anvisningen⁴. Platsannonsens kriterier ska kunna härledas från behörighetsvillkoren för tjänsten, de uppgifter som hör till tjänsten och de övriga förutsättningarna för en framgångsrik skötsel av tjänsten. På basis av uppgiftsanalysen anges i platsannonsen:

1. Tjänstens eller tjänsteförhållandets arbetsfält och arbetsuppgifter. Vid sidan om de uppgifter som fastställts genom lag och förordning beaktas även de övriga uppgifter som hör till tjänsten eller tjänsteförhållandet.
2. Andra förutsättningar och faktorer som räknas som meriter i skötseln av uppgiften.
3. De faktorer som kommer att beaktas särskilt när det gäller tolkningen av de särskilda behörighetsvillkoren i förhållande till uppgifterna.

Utnämnnaren har inom de rättsliga ramarna prövningsrätt bland annat när det gäller hur de krav som ställs på uppgifterna i tjänsten och sökandenas meriter ska viktas.

I platsannonsen bör det nämnas bland annat vilka krav på ledarförmåga och övriga faktorer som har betydelse för utnämningsbeslutet och som beaktas i tolkningen av de särskilda behörighetsvillkoren.

I fråga om de högsta statliga tjänsterna kan förutsättningarna för uppgiften inom ramen för utnämnnarens prövningsrätt härledas från bland annat framtida ledningsutmaningar och färdigheter som behövs för dessa. Till exempel de organisations- och verksamhetsförändringar som infaller under utnämningsperioden och därpå följande förväntningar som är viktiga vid utnämningsprövningen.

⁴Anvisning om de principer som ska iakttas när tjänster tillsätts 30.5.2022

Meningen är att de faktorer och kriterier som skiljer åt sökandena vid utnämningsprövningen ska nämnas i platsannonsen.

Tilläggsutredning och dokumentering vid intervjuer

Utnämningen till en tjänst eller ett tjänsteförhållande på viss tid är ett förvaltningsbeslut som omfattas av de allmänna bestämmelserna om förvaltningsförfaranden. Beredningen av utnämningar till statsförvaltningens högsta ledning och den utredning av ärendet som denna förutsätter hör till respektive ministerium och föredragande av utnämningsbeslut. De ansvarar för utarbetandet av en föredragningslista för statsrådets allmänna sammanträden och för att bilagorna till den är korrekta samt att uppgifterna i dessa är tillförlitliga.

Det ministerium som ansvarar för beredningen och i synnerhet den tjänsteman som föredrar utnämningen har i uppgift att i enlighet med sitt tjänsteansvar se till att den utredningsskyldighet som fastställs i förvaltningslagen tillgodoses i alla skeden av tillsättningsprocessen och i utnämningsprocessen som helhet. Med tillräcklig utredning av ett ärende avses att myndigheten skaffar den information och den utredning som enligt myndighetens bedömning behövs för att ärendet ska kunna avgöras. För att utreda ärendet ska förutom ansökningshandlingarna utnyttjas även övriga tillgängliga handlingar, tilläggsutredningar som begärts av sökandena och intervjuer.

Intervjun är en metod för att komplettera den information som den utnämmande myndigheten har om sökandenas förmåga och färdigheter till exempel när man inte får en tillräcklig bild eller inte kan göra en tillräcklig bedömning av sökandenas arbetserfarenhet och erfarenhet av ledarskap eller personliga egenskaper utifrån handlingarna.

Då en tilläggsutredning som har betydelse för avgörandet av ett utnämningsbeslut grundar sig på muntlig information som fåtts i samband med en intervju ska ärendet i utnämningspromemorian beskrivas på ett sätt som är jämlikt och objektivt för alla intervjuade.

Intervjun är i princip en del av en noggrann beredning av ett utnämningsärende och därför en väsentlig del av ett förfarande som är förenligt med god förvaltningssed. Om ingen intervju har gjorts ska detta motiveras i utnämningspromemorian.

Utnämningsspromemoria och utnämnares prövningsrätt

Utnämningsspromemoria

Enligt anvisningen ska motiveringarna till tjänsteutnämningar läggas fram i en utnämningsspromemoria. Valet av den utnämnda personen motiveras i promemorian genom att jämföra sökandenas meriter. De allmänna utnämningssgrunderna enligt 125 § i grundlagen (skicklighet, förmåga och beprövad medborgerlig dygd) bildar en rättslig grund för jämförelsen av de sökande som uppfyller behörighetsvillkoren. Jämförelsegrunderna ska kunna härledas från behörighetsvillkoren för tjänsten, de uppgifter som enligt platsannonsen hör till tjänsten samt de övriga förutsättningarna för en framgångsrik skötsel av tjänsten. Huruvida de allmänna och särskilda behörighetsvillkoren uppfylls ska bedömas och konstateras analytiskt för varje delområde. När man gör upp promemorian ska man fästa särskild uppmärksamhet vid att opartiskt redogöra för sökandenas meriter och att opartiskt jämföra dem. Avgörandet av ett tjänsteutnämningssärende baserar sig alltid på en helhetsbedömning som görs utgående från kompetensen och meriterna hos de sökande som uppfyller behörighetsvillkoren. Till denna bedömning hör även att bedöma personliga egenskaper som är viktiga med tanke på skötseln av tjänsteuppgifterna.⁵

Utnämnares prövningsrätt

Den utnämmande myndigheten har prövningsrätt när det gäller hur faktorerna i platsannonsen ska viktas i utnämningssprövningen som helhet. Till den utnämmande myndighetens uppgift och befogenheter hör även att bedöma vilken av de sökande som bäst uppfyller behörighetsvillkoren som ska utnämnas till tjänsten eller tjänsteförhållandet. Tolkningen av de allmänna utnämningssgrunderna och de särskilda behörighetsvillkoren och deras inbördes viktning ingår i den prövningsrätt som den utnämmande myndigheten har.

Utnämnares har inom de rättsliga ramarna prövningsrätt bland annat när det gäller hur de krav som ställs på uppgifterna i tjänsten och sökandenas meriter ska viktas. I fråga om statsförvaltningens högsta tjänster omfattar prövningsrätten även en bedömning av framtida ledningsutmaningar och de färdigheter som behövs för dessa samt beslut om hur de nödvändiga färdigheterna ska viktas. Sökandenas arbetserfarenhet, förtrogenhet med uppgifterna i tjänsten och prestation i tidigare uppgifter kan viktas enligt kraven på

⁵ Anvisning om de principer som ska iakttas när tjänster tillsätts, s. 22–23

*den lediga tjänsten. Viktningen ska dock bygga på objektiva faktorer.*⁶

Utnämningsprövningen styrs delvis av rättsliga grunder, delvis av en ändamålsenlighetsprövning. Bedömningen av att de allmänna utnämningsgrunderna i grundlagen och de särskilda behörighetsvillkoren för tjänsten uppfylls innebär en rättslig prövning.

*Tolkningen av de allmänna utnämningsgrunderna enligt grundlagen och de särskilda behörighetsvillkoren för statens högsta tjänstemannaledning och deras inbördes viktning ingår i den prövningsrätt som den utnämmande myndigheten har.*⁷

Ändamålsenlighetsprövningen styrs av lagbestämmelser och förvaltningens rättsliga principer. Det innebär framför allt att sökanden ska behandlas jämlikt, opartiskt och sakligt vid utnämningsprövningen och att prövningsrätten ska motiveras med stöd av lag. Utövningen av prövningsrätten styrs av lagbestämmelser och förvaltningens rättsprinciper. Vid utövning av prövningsrätt ska de förbud mot diskriminering som ingår i grundlagen, jämställdhetslagen och diskrimineringslagen iakttas. Centrala rättsprinciper inom förvaltningen vid utnämningsprövning är jämlikhet, opartiskhet och ändamålsenlighet. Med ändamålsenlighet avses att prövningsrätt i samband med utnämningar utövas endast i enlighet med utnämningsförfarandets ändamål. Förfarandets ändamål är att ordna skötseln av de statliga uppgifter som hör till tjänsten och att till tjänsten tillsätta en person som på bästa möjliga sätt uppfyller de allmänna utnämningsgrunderna för tjänster, de särskilda behörighetsvillkoren som fastställts för tjänsten och de förutsättningar för en framgångsrik skötsel av tjänsten som härletts ur tjänstens uppgifter.

Oförvitlighet, oberoende och tillförlitlighet

Enligt 8 c § i statstjänstemannalagen ska myndigheten vid utnämningsprövningen beakta oförvitligheten hos den som ska utnämnas eller den som ska förordnas till ett uppdrag och säkerställa att denne inte har bindningar som äventyrar en behörig skötsel av tjänsteuppgifterna och också i övrigt har förutsättningar att sköta sina uppgifter på ett oberoende och också annars tillförlitligt sätt.

Myndigheten ska när den bedömer denna skyldighet beakta bland annat karaktären av den tjänst som ska tillsättas som en tjänst för statsförvaltningens högsta ledning. Bedömningen av personens oförvitlighet och övriga tillförlitlighet beror på uppgiften. Personens bakgrund har olika betydelse och vikt i olika tjänster och uppgifter.

⁶ OKV 28.1.2022, s. 8–9

⁷ OKV 20.8.2020, s. 3

Med oförvitlighet avses att en person inte har handlat på ett sätt som föranlett klander. Genom hänvisningar till bindningar betonas oberoende; en person som ska utnämnas får inte ha exempelvis sådana ekonomiska bindningar eller utländska bindningar som utsätter honom eller henne för osakliga utomstående påtryckningar eller för annan påverkan. Tillförlitligheten innefattar utöver oförvitlighet och oberoende dessutom förmåga att sköta sina uppgifter på ett hederligt och lojalt sätt.

När det gäller uppgifterna för statsförvaltningens högsta ledning rekommenderas alltid före utnämningen en sådan säkerhetsutredning av person som avses i 4 kap. i säkerhetsutredningslagen. Med tanke på bedömningen av bindningar ska den person som föreslås bli utnämnd till en tjänst eller ett tjänsteförhållande inom statsförvaltningens högsta ledning före utnämningen även göra en anmälan om bindningar enligt 8 a § i statstjänstemannalagen.

Föredragandens ansvar

När det gäller utnämningar vid allmänna sammanträden är det ministeriet (föredragande) som har ansvar för beredningen, föredragningen och de efterföljande åtgärderna. Utnämningar vid statsrådets allmänna sammanträden får föredras endast av tjänstemän som har rätt att vara föredragande vid statsrådet. Att utnämna någon till en tjänst eller ett tjänsteförhållande för viss tid är ett förvaltningsbeslut, och därför ska man vid utnämningar beakta bland annat frågor som gäller den föredragandes och beslutsfattarens ansvar. Enligt grundlagens 118 § som gäller ansvar för ämbetsåtgärder svarar en tjänsteman för att hans eller hennes ämbetsåtgärder är lagliga. Föredraganden ansvarar för den egna föredragningens felfrihet, en tillräcklig utredning av sak- och rättsfrågor och lagenligheten för beslutsförslagets innehåll. Föredraganden ansvarar även för att den förrättningshandling som utarbetas om beslutet (bl.a. utnämningsbeslutet) motsvarar det beslut som fattats. Föredraganden ansvarar för det beslut som fattas utifrån föredragningen, även om beslutet avviker från föredragandens förslag, om han eller hon inte har framfört avvikande åsikt om beslutet.⁸

En del av utnämningarna till statsförvaltningens högsta ledning är också av intresse för medierna, så föredraganden ska vara beredd att bli kontaktad av medierna. I beredningsskedet lönar det sig att lyfta fram endast fakta om ärendet, såsom tidsplan, antal sökande och namn (i allmänhet offentliggör myndigheten inte själv namn på de sökande som har begärt att vara anonyma) och hur ärendet

⁸ Mäenpää, Hallinto-oikeus 2023

framskrider rent allmänt, men efter utnämningen kan det hända att man måste motivera utnämningsgrunderna även för allmänheten.

Karensavtal

Enligt statstjänstemannalagen kan myndigheten före utnämningen till en tjänst eller ett tjänsteförhållande med den person som föreslås bli utnämnd eller med en tjänsteman under pågående tjänsteförhållande före övergången till en ny uppgift ingå ett skriftligt avtal (karensavtal) genom vilket tjänstemannens rätt att övergå till en annan arbetsgivare eller att inleda närings- eller yrkesutövning eller någon annan motsvarande verksamhet begränsas för viss tid (44 a §, statstjänstemannalagen).

Ingående av ett karensavtal förutsätter att personen i sin tjänst, uppgift eller ställning har tillgång till sådan information som är sekretessbelagd eller skyddas av bestämmelser vilka i övrigt begränsar offentligheten, och som på ett väsentligt sätt kan utnyttjas i ett nytt anställningsförhållande eller en ny verksamhet för att skaffa sig själv eller någon annan fördel eller för att skada någon annan. Ett karensavtal är i ovannämnda situationer en förutsättning för utnämning eller övergång till ny uppgift.

Behovet av ett karensavtal ska tas i beaktande redan i samband med uppgiftsanalysen. Behovet av ett karensavtal bedöms inom ramen för utnämningsspememorian och ett karensavtal anges, om de fastställda kriterierna uppfylls, som ett villkor för utnämningen.

Ansökningsförfarandets tidsplan

Det finns inte några lagstadgade bestämmelser om när en tjänst ska förklaras ledig att sökas. Myndigheten har prövningsrätt när det gäller att fastställa vid vilken tidpunkt före den planerade tillsättningen som tjänsten ska förklaras ledig att sökas. I fråga om den högsta ledningens tjänster är det motiverat att utgå ifrån att tjänsten tillsätts från den tidpunkt då den ledigförklaras. Tillsättningen av tjänsten ska inte tidigareläggas eller skjutas upp utan grundad anledning.

Även ansökningsprocessens längd har betydelse. Det är vanligt att formaliteterna i samband med tillsättningen av tjänster leder till en längre ansökningsprocess, och det är förenligt med god förvaltningssed att informera sökandena om tidsplanen i processens olika skeden. Den utnämmande myndigheten ska även se till att sökandena behandlas jämlikt så att en utdragen ansökningsprocess inte leder till en situation där en av sökandena sköter den ledigförklarade uppgiften som ställföreträdare under en lång tid och därmed får särskild fördel gentemot de övriga sökandena.

Tidsplanen för ansökningsförfarandet för den högsta ledningen och när förfarandet inleds ska beaktas särskilt i de situationer där tjänsteuppgifterna tas emot vid en tidpunkt som infaller nära bytet av regeringsperiod. Även justitiekanslern har tagit ställning till ärendet i sitt avgörande av den 12 februari 2019 (Dnr./1910/1/2018). Tjänster inom den högsta ledningen har i praktiken förklarats lediga att sökas högst 8–11,5 månader innan den pågående tjänsteperioden löper ut. I samband med tidsplanen för och inledandet av ansökningsförfarandet bör det noteras att myndigheten ska använda sina befogenheter enbart för syften som är godtagbara enligt lag, dvs. för det syfte som har fastställts i lagen eller som befogenheterna är avsedda för. Syftet med det förfarande som ska iakttas vid tillsättning av tjänster är att säkerställa att till tjänsten utnämns en person som på bästa möjliga sätt uppfyller de allmänna utnämningsgrunderna för tjänster, de särskilda behörighetsvillkoren som fastställts för tjänsten och de förutsättningar som krävs för en framgångsrik skötsel av tjänsten och som härletts ur tjänstens uppgifter och att beredningen av utnämningen är öppen och jämlik ur sökandenas perspektiv. I princip ska en utnämning till den högsta ledningen som avses börja under följande regeringsperiod inte göras utan grundad anledning, eftersom tjänstemannaledningen ofta även har ett stort ansvar för att genomföra de projekt som beror på regeringsprogrammet. Om bytet av regeringsperiod, en förändring i organisationen eller en annan väsentlig faktor som hänför sig till ämbetsverkets verksamhet kräver det, kan en kortare förlängning av en utnämning för viss tid genomföras med stöd av 9 a § 3 mom. i statstjänstemannalagen. Utnämningen för viss tid till en tjänst inom den högsta ledningen kan i detta fall förlängas med högst ett år, om det till detta finns en grundad anledning som hänför sig till ämbetsverkets verksamhet.

Expeditionsministären avgör inte utnämningar som gäller statens högsta tjänstemannaledning, om det inte i ett enskilt fall finns särskilda grunder för detta.

9

Ledigförklarande av tjänsteförhållanden för viss tid inom högsta ledningen

Med avvikelse från punkt 5.2.2 i allmänna anvisningen om tillsättning av tjänster ska man när det gäller utnämningar till tjänsteförhållanden på viss tid (inkl. högsta ledningen), där statsrådets allmänna sammanträde har utnämningsbehörighet, i ansökningsförfarandet iakttä samma principer som vid tillsättandet av tjänst.

I justitiekanslerns laglighetsövervakningspraxis har man enligt vedertagen tolkning ansett att en utnämning till ett tjänsteförhållande

⁹ [Expeditionsministär | Justitiekanslern i statsrådet](#), 4.9.2023

för viss tid som avgörs av statsrådets allmänna sammanträde förutsätter ett offentligt ansökningsförfarande. Detta har gällt både tillsättandet till tjänsteförhållanden för viss tid som överstiger ett år och förlängning av tjänsteförhållanden med högst ett år vid ministeriet med stöd av statsrådets beslut. Förlängning av tjänsteförhållanden för viss tid som är kortare än ett år har inte förutsatt ett ansökningsförfarande om ministeriet ursprungligen har beslutat om utnämningen med stöd av ett ansökningsförfarande.

Statssekreterare som kanslichef

Juha Majanen

Överdirektör, avdelningschef

Juha Sarkio

VN/24651/2023-VM-3

Seuraavat henkilöt ovat allekirjoittaneet tämän asiakirjan sähköisesti /

Följande personer har undertecknat denna handling elektroniskt /

This document has been signed electronically by the following persons: