|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
| *Exempel på hur ett anställningsbeslut kan motiveras. Utförligare beskrivning kan självfallet ges, t.ex. om urvalsprocessen och motiveringen till beslutet.* |  |

# Motivering till beslut om anställning som xx vid Institutionen för …

Institutionsstyrelsen/ledningen/motsv. har beslutat att anställa N.N. som xx.

Till anställningen sökte yy (antal) personer. Anställningsprofilen och kvalifikationskraven har tillsammans med ansökningshandlingarna legat till grund för urvalet bland de sökande. Intervjuer med yy (antal) sökande har genomförts.

Vid en sammanvägd bedömning är N.N. den som bäst motsvarar kraven för anställningen.

Prefekt/motsv

Namnteckning med namnförtydligande

INFORMATION till institutionen OBS! Tas bort från det färdiga beslutet!

**Faktorer att beakta vid tillsättning av statlig anställning:**

Avseende ska fästas endast vid sakliga grunder, såsom förtjänst och skicklighet, varvid skickligheten ska tillmätas särskild betydelse. All relevant erfarenhet bör värderas inom ramen för skickligheten och det skall vara en kvalitativ helhetsbedömning. Av grundläggande betydelse för meritvärderingen är alltså att det är de krav som är förknippade med anställningen som bestämmer vilka skicklighetsfaktorer som skall beaktas och hur tungt dessa skall väga.

Lagstiftningen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.