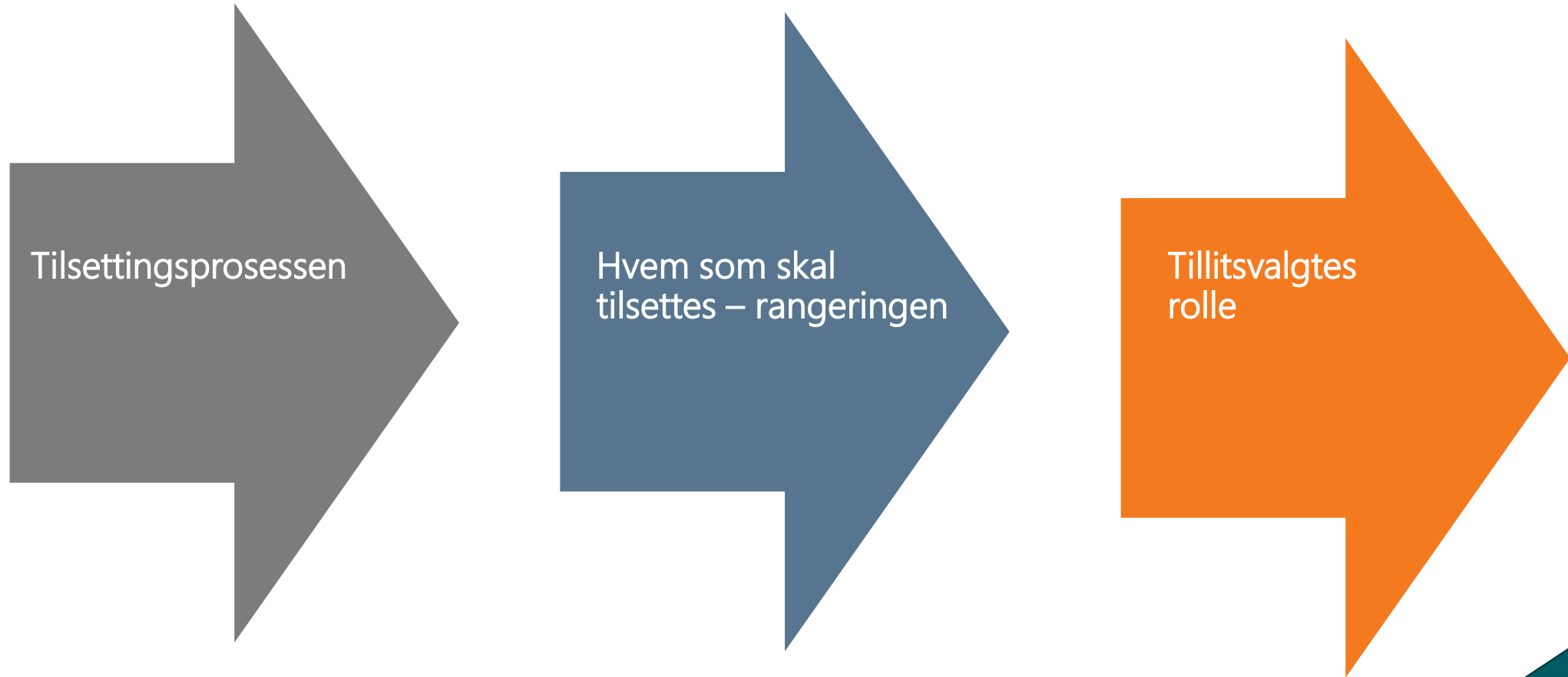




Tilsettinger

Kurs for ledermedlemmer
Skole og barnehage

I dette kurset skal du lære om :



Gjennomgående Case



Regelverk barnehage

KS-området: HA: del B § 3-1 d-e

Deltakelse i hele prosessen «så tidlig som mulig»

Utarbeide rutiner for tilsettingsprosess lokalt

PBL-området: HA kap 3.3 f – rett til å uttale seg

FUS-område: Ikke beskrevet

– informere og drøfte prinsipper for bruk av delstillinger

Spekter-området: Ikke beskrevet

– orientere de tillitsvalgte om nyansettelser

Virke-området: Ikke beskrevet

KA-området: Rett til å uttale seg om tilsetting – orientere, drøfte og tas med på råd når det gjelder utlysning/kunngjøring



Regelverk skole

- Hovedtariffavtalen KS-området
- Hovedavtalen KS-området



- **Private avtaler:** sier ikke direkte om tilsettingsprosess
AML §14-1: informasjon om ledige stillinger og 14-1a: -drøfting om bruk av deltid gjelder også her)

- Tilsettingsformer
- Tilsettingsprosedyrer – gangen i en tilsettingssak
- Saksbehandlingsregler - forvaltningsloven
- Partsinnsyn i tilsettingssaker
- Rangeringen – hvem er best kvalifisert?
- Klage- og overprøvingsmuligheter
- Den tillitsvalgtes rolle

Tilsettingsformer

- Hvorfor viktig?
- Fast
- Midlertidig
 - Vikar
 - Etter 3 og 4 år – fast tilsetting
 - Tilfredsstiller ikke lovbestemte kvalifikasjonskrav
- Tilsetting på vilkår

Tilsettingsprosedyrer – gangen i tilsettingssak

- Før utlysning
 - Analysere behovet og vurdere tilsettingsformer
 - Ta stilling til om det foreligger fortrinnsrett
- Utlysning
- Utvidet søkerliste
- Intervju
- Ytterligere utredning
- Innstilling
- Tilsetting
- Etter at tilsettingsvedtak er fattet

Før utlysning

- Kompetansekartlegging
 - hvilken kompetanse har vi?
 - hvilken kompetanse trenger vi?
- Noen med fortrinnsrett?
- Noen som arbeider deltid som ønsker heltid?

Kompetansekrav barnehage

§24 i barnehageloven:

Barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som barnehagelærer eller annen høgskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse.

§25. Pedagogisk bemanning:

Pedagogiske ledere må ha utdanning som barnehagelærer. Likeverdig med barnehagelærerutdanning er annen treårig pedagogisk utdanning på høgskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk.



Kompetansekrav undervisningsstillinger

- Opplæringsloven kap. 10 og forskrift til opplæringsloven kap. 14
- Krav til pedagogisk og faglig kompetanse ved tilsetting

To typer kompetansekrav:

- Kompetansekrav for tilsetting, jf. opplæringsloven § 10-1
- Kompetanse i fagene de skal undervise i, jf. opplæringsloven § 10-2

Kompetansekrav – detaljerte krav i forskriften til opplæringsloven kapittel 14.

Krav for tilsetning og undervisning på barnetrinnet, jf. forskriften § 14-2

- 1.-4.trinn
- 5.-7.trinn

Krav for tilsetning og undervisning på ungdomstrinnet, jf. forskriften § 14-3

Se også [Tilsetting og kompetansekrav \(udir.no\)](https://udir.no)



Kompetansekrav videregående skole

- Krav for tilsetning og undervisning, jf. forskriften § 14-4

Forskriften stiller ulike krav til lærere i studieforberedende fag og yrkesfag



Eier har ansvaret for:

- At kompetansekravene er oppfylt – barnehage/skole
- Å vurdere hva slags utdanning som kan sies å være relevant for å undervise i det aktuelle faget på det aktuelle trinnet. - skole
- Et fag behøver ikke samsvare nøyaktig med et undervisningsfag for å bli ansett som relevant - skole



- Hvilket kompetansebehov har din arbeidsplass i dag og i fremtiden?
- Har dere laget en kompetanseplan?
- Er denne kompetansen lett tilgjengelig?

Oppgave 1

Har Per Henrik fortrinnsrett til stillingen, siden han har vært vikar i to år allerede?



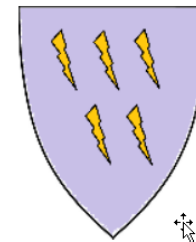
Utlysningen

- Skal være en reell stilling
- Gjenspeile hva det søkes etter
- Krav til utdannelse
- Lønn, Lønnsramme

Ledig lærerstilling ved Østerberget ungdomsskole

Lillevik kommune

Østerberget ungdomsskole ligger sentralt i Lillevik, med umiddelbar nærhet til jernbanestasjonen og Lillevik sentrum. Vi har og flotte naturområder like ved skolen som brukes i undervisninga. Vi søker etter en dyktig norsklærer. Menn oppfordres til å søke.



Stillingstype: Fast

Stillingsstørrelse: 50%

Lønn: SKO 7960 - 7966, gruppe 4.1.2.-4.2.5 med årslønn i 100% stilling fra kr. 466 200 til kr. 618 700 (etter utdanning og ansiennitet).

Arbeidsoppgaver

Undervisning på ungdomstrinnet i:

- norsk
- samfunnsfag
- KRLE
- internasjonalt samarbeid

Kvalifikasjoner

Høgskole/universitet, 5 år eller mer

Relevant etter- og videreutdanning

Personlige egenskaper er viktig i denne tilsetningen.

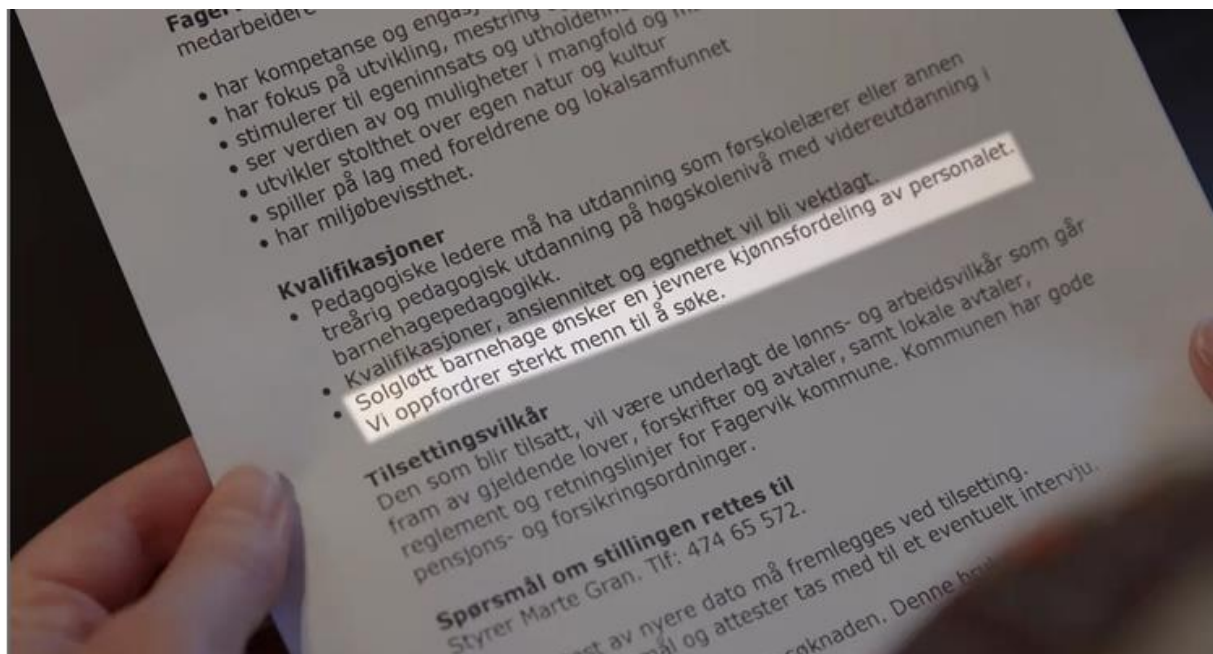
Du må kunne vise til erfaring og resultater innenfor feltet.

Du må ha evne til å bygge gode relasjoner, gode samarbeidsevner og være fleksibel. Helst ung og sprek.

Søker må ha god skriftlig fremstilling.

Oppgave 2

- A) Holder det å lyse ut stillingen på kommunens nettside?
- B) Kan det stå i annonsen at menn «oppfordres sterkt» til å søke?



Oppgave 3

A) Er det riktig å innkalle alle de tre eksterne søkerne til intervju eller er det noen av disse som bør/skal utelates?

B) Skal Per Henrik også innkalles til intervju eller trenger de ikke det siden han har vært kollega i to år allerede?

C) Er det greit at styrer ber de tillitsvalgte om å være med og sjekke referanser?



Utvelgelse til intervju

- Utvidet søkerliste
- Godkjent utdanning for tilsetting og undervisning
- Må være i tråd med utlysningsteksten
- Arbeidsgiver har hovedansvaret for utvelgelsen, men si fra (skriftlig i referat) hvis uenig

Oppgave 4

A) Kan styrer ta opp spørsmålet om graviditet eller mulig kommende graviditet i intervju?

B) Kan styrer spørre Shokhan om hun er muslim?



Intervjuet

- Habilitet?
- Mal for intervjuet- like
- Tillitsvalgtes rolle
- Saklig
- Hva er det lov å spørre

Dette kan man ikke spørre om eller hente informasjon om:

- Graviditet, adopsjon og familieplanlegging
- Religiøse og kulturelle spørsmål
- Etnisitet
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- Politiske spørsmål og medlemskap i arbeidstakarorganisasjon
- Helseopplysninger



Referanseinnhenting

- Bør kun ringe de som søker har oppgitt
- Kan be søker om flere
- Kommer det frem informasjon som søker ikke har opplyst om, skal søker bli informert om dette og få mulighet til å uttale seg
 - Konradiksjonsprinsippet



Rangeringen – hvem er best kvalifisert?

- Kvalifikasjonsprinsippet
- Lovfestede kvalifikasjoner
- Øvrige objektive kvalifikasjoner
- Tidligere straffbare forhold – politiattest
- Personlig egnethet*
- Samlet vurdering

*Personlig egnethet

- «Kvalifikasjonsprinsippet skal styre utlysningen og ha avgjørende innvirkning på tilsetningsvedtaket»
- «Søkernes personlige egnethet – den vanskeligste vurderingen etter kvalifikasjonsprinsippet?»
- «En saklig og godt fundert egnethetsvurdering er det, selvfølgelig, lov å legge vekt på.»
- «Hovedregelen er at det etter kvalifikasjonsprinsippet skal svært mye til for at én søkers personlige egnethet kan veie tyngre enn en annen søkers klart dokumenterte bedre faglige kvalifikasjoner.»
- Høyesterett (2016-2229-A): «Vurderingen må være saklig, bygge på korrekt faktum og ikke være preget av utenforliggende hensyn. At søkeren etter en alminnelig kvalifikasjonsvurdering fremstår som dårligere egnet enn en annen, vil åpenbart ikke være tilstrekkelig.»

<https://www.sivilombudsmannen.no/aktuelt/tilsetting-krav-til-saksbehandlingen-ved-vurdering-av-personlig-egnethet/>

Innstilling

- Har vi fått den kompetansen vi trenger?
- Flere intervjuer?
- Innstilling?
- Ny utlysning?
- Forbigåelse?





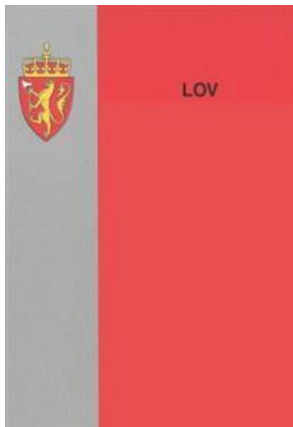
Det er arbeidsgiver som innstiller,
hvis den tillitsvalgte er uenig skal
man skriftliggjøre det i referat.

Partsinnsyn i tilsettingssaker

- Egne regler om partsinnsyn i tilsettingssaker
- Utvidet søkerliste
- Partens rett til opplysninger om seg selv
- Partens rett til å gjøre seg kjent med opplysninger som gjelder andre søkere
- Intervju eller lignende
- Innstillingen

Klage- og overprøvingsmuligheter

- Forvaltningsklage
- Klage til sivilombudet
- Klage til likestillings- og diskrimineringsombudet og likestillings- og diskrimineringsnemnda
- Domstolsbehandling



Typiske vurderinger gjort av Sivilombudet

- **Saksbehandlingsfeil**
 - Manglende dokumentasjon av prosessen
 - Utlysning eksternt/internt
 - Forvaltningslovens § 17 – Utrednings- og informasjonsplikt
 - Bruk av intervju og referanse
- **Forståelse og bruk av lov- og avtaleverk**
 - Vurdering av kompetanse
 - Vurdering av egnethet
 - Tilsettingsformer
 - Styringsrett

Leders rolle i tilsettingssaker

- Leder er arbeidsgiver sin representant.
- Har ansvar for å lede ansettelsesprosessen.
- Har ansvar for å ha oversikt over bemanningsbehovet.
- Samarbeide med tillitsvalgt gjennom hele prosessen.

Den tillitsvalgte sin rolle

- Den tillitsvalgte er organisasjonen sin representant
- Den tillitsvalgte skal passe på at alt går rett for seg
- Den tillitsvalgte skal ta del i vurderingen av hvem som er best kvalifisert til stillingen
- Den tillitsvalgte kan måtte hjelpe søkere som mener seg forbigått
- Tillitsvalgt har taushetsplikt

