

Tilsettinger – tillitsvalgtes rolle



Omfattende lov- og avtaleverk



Aktuelt lovverk

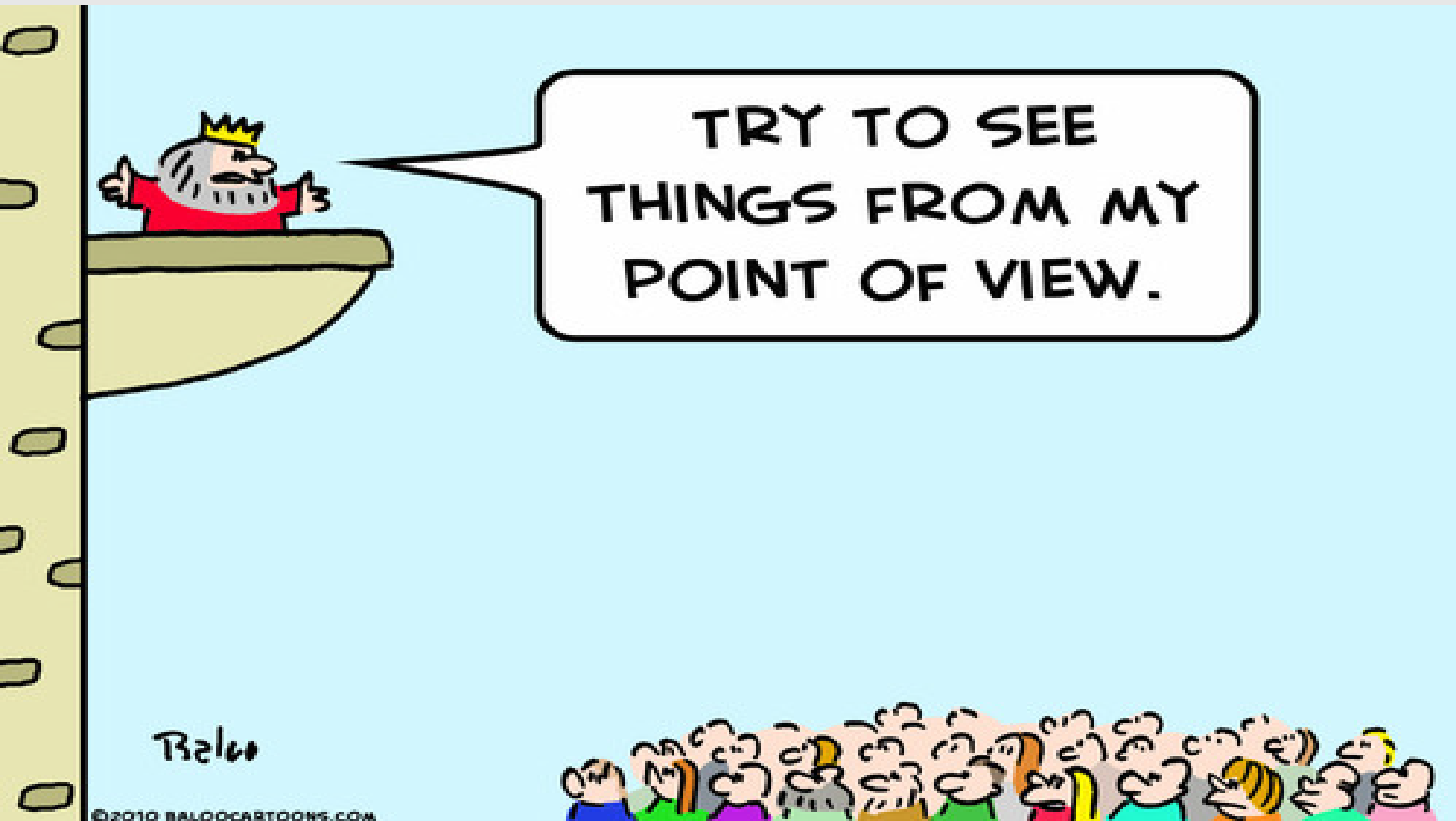
- Forvaltningsloven m/forskrifter
- Arbeidsmiljøloven
- Likestillingsloven
- Diskrimineringsloven
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven
- Diskrimineringsombudsloven
- Opplæringsloven og barnehageloven m/forskrifter (evt. andre særlover)
- Offentleglova
- Sivilombudsmannsloven
- Tjenestemannsloven

Aktuelt avtaleverk

- Hovedtariffavtaler på de ulike tariffområdene
- Hovedavtaler på de ulike tariffområdene
- Interne særavtaler/tilsettingsrutiner (1.april- 1. sept- stillingsbanken, Fylkeskommunen)



Likeverdige parter?



Tilsettingssak fra a – å

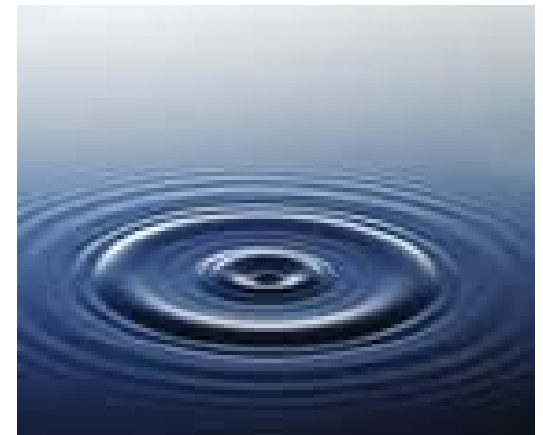


- Personalplanlegging
- Stillingsanalyse
- Kravspesifikasjon
- Utlysning/annonsering
- Søknadsbehandling
- Kvalifikasjonsvurderinger – utvelgelser
- Intervju og referanser
- Innstilling
- Tilsetting

Personalplan/bemanningsplan

Personalplan/bemanningsplan:

- oversikt over eget personal
- antall årsverk
- stillinger
- kompetanse
- kjønnsfordeling
- kompetansebehov (satsingsområder, enhetsavtaler, virksomhetsplan)





Stillingsanalyse

- Stillingens organisasjonsmessige plassering
 - Enhet, samt hierarkisk plassering
- Stillingens innhold
 - Arbeidsoppgaver, ansvar, selvstendighet m.m.
- Jobbutførelse
 - Faglige krav, jobbutførelse m.m.
- Forhold som påvirker stillingen
 - Miljø, utstyr, informasjon
- Arbeidsbetingelser
 - Lønn, arbeidstid, reisevirksomhet

Kravspesifikasjon

■ Bør inneholde:



- Krav til utdanning
- Krav til relevant praksis/erfaring
- Krav til personlige egenskaper i stillingen

■ Kravspesifikasjonen skal skille mellom nødvendige og ønskede krav

Gruppeoppgaver

- Har de virksomhetene dere representerer egne interne retningslinjer for tilsetting?
Dersom ja: følges disse?
Dersom nei: hvordan kan vi påvirke for å få dette på plass?
- Blir dere som tillitsvalgte involvert i nødvendig forarbeid i forbindelse med tilsettinger? Merk at vi ennå ikke har laget en utlysningstekst.
- Kjenner dere til om deres virksomhet har krav til særskilt behandling av spesifikke søkere? Dette kan være seniorer, søkere med funksjonsnedsettelser, innvandringsbakgrunn m.m. Hvordan håndteres dette i så fall?

Fortrinnsrett



Hjemles i Aml (§§ 14-2 og 14-3)

- Den “sterkeste” fortrinnsretten har de som er overtallige.
- Deretter ivaretagelse av uønsket deltid, ansatte som ønsker utvidelse av deltidsstilling.

Hovedregel: fast tilsetting

Prinsipp: Stillinger skal lyses ut fast

Unntak:

- Vikariat for bestemte person/personer
- Tilkallingsvikar
- Prosjekt (der innhold er vesentlig ulikt det man ellers utfører i virksomheten)
- Praksisarbeid
- Sesongarbeid



Unntak: § 14.9 f)

..*«for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.»*

Stillingsannonse/utlysningstekst

- Tillitsvalgte skal drøfte utlysningsteksten med tilsettingsmyndigheten. Det er ikke greit at tillitsvalgte får tilsendt en ferdig annonse i forbindelse med publisering, uten å ha fått drøftet denne.
- Stillingsannonsen bygger på det forarbeidet som har vært gjennomført.
- Viktig med ryddige utlysninger.
- Husk at lover med forskrifter setter rammer for hva man f.eks. kan kreve på kompetanse.

Kvalifikasjonsprinsippet:

Ved tilsetning i offentlig forvaltning har man en plikt til å ansette den best kvalifiserte søkeren, dette følger av det ulovfestedes kvalifikasjonsprinsippet.

- Kompetanse
- Ansiennitet
- Egnethet

Bygger på generell saklighetsnorm og kravet til likebehandling.

Strengt krav til hvilke momenter som skal vektlegges. Vurderingen skal bygge på utlysningsteksten.





Skriftlighet i tilsettingsprosessen

1. Intervju

Brukes ofte for å «legitimere» personlig egnethet. Det er derfor viktig at det nedtegnes referat fra intervjuene.

2. Referanseinnhenting

Viktig med skriftlighet, spesielt av hensyn til innstillende- og/eller tilsettende myndighet.

3. Innstillingen

Her skal det fremgå hva innstillende myndighet har vektlagt i kvalifikasjonsvurderingen. Vedtaket skal være saklig begrunnet. Innstillingen vil ofte rangere søkere, må derfor være skriftlig.

Innstilling



- Innstillingen skal være begrunnet, helst direkte ut fra hensynet til tjenesten og brukerne.
- Innstilling lages på bakgrunn av saksfremlegg. Det skal fremgå av saksframlegget hvorfor/hvorfor ikke hver enkelt søker er innstilt.
- Tillitsvalgte skal være med på drøfting av innstillingen. Dersom de tillitsvalgte er uenige i innstillingen, skal dette skriftliggjøres i tilsettingssaken.

Særskilte krav til enkelte tilsettinger

- Politiattest
- Autorisasjoner
- Arbeidstillatelse i Norge

Annet:

- Tuberkulose
- MSRA (pasientrettet arbeid)

Tilsettingsmyndighets ansvar!

Klage- og overprøvingsmulighet

Klageadgangen på et tilsetningsvedtak er begrenset.

Noen muligheter:

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



Gruppeoppgaver

Sivilombudet (tidligere sivilombudsmannen) er en klageinstans for søkere som klager på en tilsettingssak (offentlige virksomheter). Har dere opplevd at søkere har klaget på tilsettingssak? Hva skjedde evt. i disse sakene?

Manglende skriftlighet, manglende kontradiksjon, kvalifikasjonsprinsippet er saker som Sivilombudet ofte gir uttalelser på. Sivilombudet kan ikke omgjøre et tilsetningsvedtak, men kan medføre at klager tar sak til retten, hvor arbeidsgiver kan bli erstatningspliktig ved en åpenbar forbigåelse.

Her får dere et par eksempler på uttalelser. Hva tror dere ble utfallet?

Case 1:

Klager X søkte på stilling som enhetsleder i en kommune. Det var tre søkere til stillingen. X ble ikke innkalt på intervju, selv om han var godt formelt kvalifisert. Kommunen la til grunn at det var blitt lagt avgjørende vekt på at vedkommende hadde liten erfaring fra undervisning i grunnskolen. Dette ble trukket fram, selv om det ikke gikk fram av utlysningsteksten at en til stillingen etterspurte erfaring fra undervisning i grunnskolen.

Det kom også fram i saken at negativ informasjon om klageren var skaffet til veie og vektlagt av rådmannen ved at han hadde kontaktet personer i sitt eget nettverk, uten at søker var blitt varslet om at det ville bli tatt slik kontakt.

Videre ble opplysninger om søkerne som var blitt skaffet til veie gjennom intervjuer og referanser ikke skriftlig dokumentert i tilsettingsprosessen, men kun muntlig redegjort for av leder i ansettelsesutvalget i sammenfattet form overfor de andre medlemmene av utvalget.

Hvilke saksbehandlingsfeil tror dere Sivilombudet påpekte?

Case 2:

På vegne av A klaget Utdanningsforbundet på tilsetting av lærer i idrettsfag/kroppsøving ved X videregående skole.

Det ble vist til at skolen hadde «tilsatt en person med kortere utdanning (bachelor kontra nesten fullført master) og mindre erfaring som lærer». I utlysningsteksten sto det «at personlig egnethet ville bli vektlagt, og at aktuelle søkere ville bli innkalt til intervju». Det var 24 søkere. En ble tilsatt, ingen ble innkalt til intervju. Den som ble tilsatt var sønn av en av lærerne på avdelingen. Fylkeskommunen hadde satt 24.6. som søknadsfrist, og det ble foretatt en såkalt administrativ tilsetting (tillitsvalgt på ferie). Kun søkeren som fikk jobben var innstilt.

Hva tror dere Sivilombudet la vekt på i sin uttalelse?

Case 3

Saken gjelder et kirkelig fellesråds tilsetting av kirkeverge og behandlingen av en søkers forespørsel om innsyn i søkerlisten.

A var en av seks søkere til stillingen. Han ble ikke innkalt til intervju eller tilsatt. Søker fikk opplyst muntlig av fellesrådets leder at det var besluttet bare å innkalle søkere med postadresse i kommunen til intervju. Klageren ba om utvidet søkerliste, men han fikk kun tilsendt en liste med begrenset informasjon, fikk opplysninger om to søkere, og to andre var utelatt. Da han påpekte dette overfor fellesrådets leder, ble det svart at «du styrkar ikkje akkurat deg sjølv med dette». Søker var tilsatt i tilsvarende stilling, og at fellesrådet umulig kunne vurdere skikkethet uten intervju/referanse. Det ble ikke utarbeidet skriftlig innstilling.

Fellesrådet svarte Sivilombudet ikke har noe med hvordan de vurderte kandidatens egenskaper. De nekter videre på at det er uttalt noe om forfordeling på bakgrunn av postadresse. Gir kritikk til Sivilombudet for utidig innblanding i interne forhold.