



# Tilsettinger

ATV-kurs 11.1 og 12.1 2024

Utdanningsforbundet  
Akershus



# I dette kurset skal du lære om

Regelverk og tillitsvalgtes rolle

Tilsettingsformer

Tilsettingsprosessen – gangen i en tilsettingssak

Hvem som skal tilsettes - rangeringen

Saksbehandlingsregler - forvaltningsloven

Partsinnsyn i tilsettingssaker

Klage- og overprøvingsmuligheter

# Regelverk skole

- Hovedtariffavtalen KS-området
- Hovedavtalen KS-området



UTDANNINGS  
FORBUNDET

# Regelverk barnehage

**KS-området:**

HA: del B § 3-1 d-e

**PBL-området:**

HA kap 3.3 f

**FUS-område:**

Ikke beskrevet

**Spekter-området:**

Ikke beskrevet

**Virke-området:**

Ikke beskrevet



UTDANNINGS  
FORBUNDET



UTDANNINGS  
FORBUNDET

# KS: Tillitsvalgt har medbestemmelsesrett

- Tillitsvalgt har medbestemmelsesrett i tilsettingssaker og skal delta i tilsettingsprosessen, det står i Hovedavtalen
- Vi finner også regler om tilsetting i lover, forskrifter og i hoved-tariffavtalen i KS
- Arbeidsgiver har styringsrett og derfor rett til å tilsette

## HOVEDAVTALEN I KS § 3-1

- d) arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
  - ledige og nyopprettede stillinger
  - prosedyrer ved utlysing og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater
- e) arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.

# Den tillitsvalgtes rolle

- Partsforholdet
- Utdanningsforbundets representant
- Ivareta alle søkerne
- Påse at prosessen går riktig for seg
- Være en del av hele tilsettingsprosessen
- Før tilsettingsvedtak er truffet
- Etter at tilsetting er foretatt
- kan måtte hjelpe søkere som mener seg forbigått
- Taushetsplikt

# Hovedtillitsvalgte/lokallagsleders rolle

- Utarbeidelse av generelle retningslinjer/prosedyrer for tilsettingssaker
- Medansvar for skolering av arbeidsplassstillitsvalgte
- Sikre at arbeidsplassstillitsvalgte deltar på tilsetningskurs
- Bistå arbeidsplassstillitsvalgte i tilsettinger
- Være med i tilsettinger (hele, deler av prosessen)
- Ha et overordnet ansvar i tilsetningsprosesser, kompetansekartlegging og kompetanseheving
- Rutiner ved overtallighet
- Taushetsplikt

# Leders rolle i tilsettingssaker

- Arbeidsgivers representant
- Ansvar for å lede tilsettingsprosessen
- Ansvar for å ha oversikt over bemanningsbehovet
- Samarbeide med tillitsvalgte gjennom hele prosessen
- Innhente referanse
- Dokumentere skriftlig
- Taushetsplikt



# Tilsettingsprosedyrer – gangen i tilsettingssak

## Før utlysning

(Drøftingsmøte, analysere behov og vurdere tilsettingsformer, noen med fortrinnsrett?)

## Utlsning

Utvidet søkerliste, vurdering av kompetanse, kvalifikasjonsprinsippet

## Intervju

## Ytterligere utredning

## Innstilling

## Tilsetting

(Stillingskodeinnplassering, lønnsinnplassering)

Etter at tilsettingsvedtak er fattet



UTDANNINGS  
FORBUNDET

# Tilsettingsformer

- Fast – hovedregel (AML §14-1a)
- Heltid – hovedregel (AML §14-1b)
- Deltid – må skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse
- Midlertidig
  - Vikar
  - Etter 3 år – fast tilsetting
  - Tilfredsstill ikke lovbestemte kvalifikasjonskrav

# Endringer i arbeidsmiljøloven - reglene om midlertidig ansettelse

- Den generelle adgangen til midlertidig ansettelse er opphevet.
- Fra 1. januar 2024- rett til fast ansettelse etter tre år på alle grunnlag av midlertidig ansettelse, § 14-9 (7).

# Utvidelse av deltidsansattes fortrinnsrett

- Endringer i arbeidsmiljøloven § 14-3

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse eller innleie i virksomheten.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til ekstravakter og lignende i virksomheten fremfor at arbeidsgiver ansetter eller leier inn arbeidstakere til dette arbeidet. Fortrinnsretten etter dette leddet gjelder også for midlertidig deltidsansatte.

# Ny bestemmelse i arbeidsmiljøloven- styrking av retten til heltid

- Ny aml. § 14-1 b. *Ansettelse på heltid og deltid*

(1) Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid.

(2) Før arbeidsgiver fatter beslutning om ansettelse i deltidsstilling, skal arbeidsgiver skriftlig dokumentere behovet for deltidsansettelse. Dokumentasjonen skal være tilgjengelig for tillitsvalgte, og spørsmålet om deltidsansettelse skal drøftes med de tillitsvalgte.

# Før utlysning

- Kompetansekartlegging
  - hvilken kompetanse har vi?
  - hvilken kompetanse trenger vi?
- Noen med fortrinnsrett? (AML §14-2)
- Noen som arbeider deltid som ønsker heltid? (AML § 14-3)
- Drøfting mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver



# Kompetansekrav

- Barnehage: Barnehageloven §24 og §25
- Skole: Opplæringsloven kap 10 og forskrift til opplæringsloven kap 14
- Eier har ansvaret for at kompetansekravene er oppfylt
- Kommer inn på dette i delt økt





- Har dere kompetansekartlegging?
- Har dere laget en kompetanseplan?
- Hvordan kan du som tillitsvalgt påvirke at dette blir godt avklart?



# Utlysningen



SKAL VÆRE EN  
REELL STILLING



GJENSPEILE HVA  
DET SØKES ETTER



KRAV TIL UTDANNELSE/  
KVALIFIKASJONER



LØNN,  
LØNNSRAMME

# 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

# Intervjuet

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



# 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



# Rangeringen – hvem er best kvalifisert?

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



# Personlig egnethet

- «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, men hvis den tillitsvalgte er uenig skal man skriftliggjøre det i referat.

# Hva om man ikke får tak i kvalifiserte søkere?

- Tilsetting på vilkår – Opplæringsloven §10-6a
- Opplæringsloven §10-6 Midlertidig tilsetting
- Dispensasjon pedagogisk leder eller styrer - Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager §3
- Kvalifikasjonsprinsippet gjelder her også
- Ny utlysning?

# Partsinnsyn i tilsettingssaker

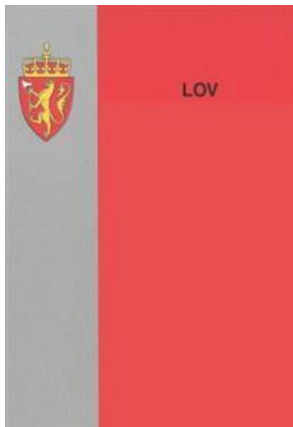
- Egne regler om partsinnsyn i tilsettingssaker
- Utvidet søkerliste
- Partens rett til opplysninger om seg selv
- Partens rett til å gjøre seg kjent med opplysninger som gjelder andre søkere
- Intervju eller lignende
- Innstillingen

# Forbigåelse ved tilsetting

- Utfordring: lærere opplever å bli forbigått ved tilsetting fordi kommunen ansetter søkere som ikke oppfyller de formelle kravene for en undervisningsstilling.
- Kvalifikasjonsprinsippet og lovfestede krav til kompetanse
- Konsekvens:
  - leve risikerer å få opplæring av ansatte som mangler en lærerutdanning
  - den forbigåtte kan ha et erstatningskrav mot kommunen

# 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

[Ansettelse fra A til Å – Sivilombudet](#)



SIVILOMBUDET

ANSETTELSE FRA A TIL Å

– en veiledning basert på Sivilombudets behandling  
av saker om ansettelse i offentlig sektor

## **Saksbehandlingen – dette må du huske på:**

- La kvalifikasjonsprinsippet styre hele prosessen fra start til slutt.
- Bruk samme fremgangsmåte for å vurdere alle kandidatene.
- Skriv ned hovedpunktene i ansettelsesprosessen.
- Skriv en sammenliknende vurdering av de aktuelle søkeres kvalifikasjoner.
- Ta vare på dokumentene fra prosessen i alle fall i ett år etter ansettelsen.
- Vær oppmerksom på at partene i en ansettelsesprosess kan ha rett til innsyn i dokumentene i saken.
- Krav om partsinnsyn skal behandles raskt, innen én til tre dager.

# Hefte med råd og veiledning til tillitsvalgte

- Utdanningsforbundet har laga et hefte til bruk for tillitsvalgte som skal delta i tilsettingssaker.
- [Hftet finn de her](#)





# Søk hjelp hvis behov

- Ha god kontakt med hovedtillitsvalgt/lokallagsleder i tilsettingsprosessen og ta kontakt hvis du er det minste i tvil!



Lykke til 😊



# Delt økt grunnskole



UTDANNINGS  
FORBUNDET

# 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



# Skoleeier har ansvaret for:

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

# Forslag ny opplæringslov

## Krav for tilsetjing

Opplæringslova:

**Dagens § 10-1 Krav om kompetanse ved tilsetjing av undervisningspersonell**

Den som skal tilsetjast i undervisningsstilling i grunnskolen og den vidaregåande skolen, skal ha *relevant fagleg og pedagogisk kompetanse*. (...)

**Framlegg til ny § 17-3 første ledd Krav for å bli tilsett i lærarstilling**

Kommunen og fylkeskommunen skal sørgje for at dei som blir tilsett i lærarstilling, har *relevant lærarutdanning* seinast når dei tar til i stillinga.

## Forslag forskrift til opplæringslova:

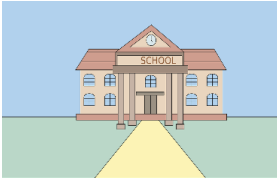
- **Dagens § 14-1 Krav til pedagogisk kompetanse for tilsetjing**
- Alle som skal tilsetjast i undervisningsstilling, må ha pedagogisk bakgrunn i samsvar med krava i rammeplanane for lærarutdanningane med forskrifter, jf. lov 1. april 2005 nr. 15 om universiteter og høyskoler § 3-2 andre ledd, *eller ha tilsvarande pedagogisk kompetanse.*
- **Framlegg til ny § 14-1 Krav til pedagogisk utdanning for tilsetjing**
- Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at dei som blir tilsett i lærarstilling, har pedagogisk utdanning i samsvar med krava i forskrifter om rammeplanar for lærarutdanningane, *eller tilsvarande pedagogisk utdanning.*



# Ledige lærerstillinger ved Vestvangen skole

Vestvang kommune

Vestvangen skole ligger sentralt i Vestvang, med umiddelbar nærhet til jernbanestasjonen og Vestvang sentrum. Skolen er en 1-10 skole med ca 400 elever. Vi har og flotte naturområder like ved skolen som brukes i undervisninga.



Vi har to ledige stillinger, og vi ser etter lærere som kan bygge gode og trygge relasjoner til elevene våre, og som evner å skape motivasjon for læringsarbeidet gjennom praktisk og variert undervisning, elevmedvirkning og god underveivurdering. Menn oppfordres til å søke.

**Stilling 1:** Lærer fortrinnsvis på ungdomsskolen i fagene norsk og samfunnsfag.

Stillingstype fast. Stillingsstørrelse 50%

**Stilling 2:** Lærer fortrinnsvis på barneskolen. Stillingstype fast. Stillingsstørrelse 100%

## Arbeidsoppgaver

- Undervisning
- Planlegging, gjennomføring og evaluering av læringsarbeid i profesjonsfellesskapet
- Systematisk arbeid med grunnleggende ferdigheter, tverrfaglig arbeid og elevenes læringsmiljø
- Systematisk oppfølging av elevenes læring og utvikling
- Tett og godt skole-hjem-samarbeid
- Aktiv deltakelse i skolens pedagogiske utviklingsarbeid

## Kvalifikasjoner

- Godkjent pedagogisk utdanning for barnetrinnet
- Godkjent pedagogisk utdanning for ungdomstrinnet
- Relevante undervisningsfag
  - for barnetrinnet: min 30 studiepoeng i fagene norsk, matematikk og/eller engelsk
  - For ungdomstrinnet: Kompetanse i fagene norsk og samfunnsfag
- God kompetanse i grunnleggende lese-, skrive- og regneferdigheter og begynneropplæring
- Gode IKT-ferdigheter er ønskelig
- Erfaring fra undervisning, og gjerne som kontaktlærer, er ønskelig
- Gode norskkunnskaper, både muntlig og skriftlig

## Personlige egenskaper

- Du er en tydelig klasseleder
- Du kommuniserer godt, og har evne til å etablere gode relasjoner til elever, foreldre og ansatte
- Du har gode samarbeidsevner, er løsningsorientert og beslutningsdyktig
- Du er fleksibel og har stor arbeidskapasitet
- Du har engasjement og humor
- Du tilrettelegger for at foresatte skal kunne bidra inn i skolen og i eget barns skolearbeid
- Du forstår at ditt bidrag til hele skolens læring og utvikling er svært viktig
- Personlig egnethet vil bli vektlagt

## Vi tilbyr

- Et utviklingsorientert læringsfellesskap der elevenes læring og skolemiljø står i fokus
- Dyktige kolleger som samarbeider godt
- Et godt og inkluderende arbeidsmiljø
- Program med veiledning for nyutdannede lærere
- Tett oppfølging fra skolens ledelse
- Lønn etter gjeldende avtaleverk
- Pensjonsordning gjennom Statens pensjonskasse.

Tilsetting skjer ellers på de vilkår som til enhver tid fremgår av gjeldende lover, reglementer og tariffavtaler, herunder 6 mnd. prøvetid. Ved tilsetting må gyldig politiattest i hht §10-9 i Opplæringsloven fremlegges.

Elektronisk søknad med CV leveres gjennom. [www.lillevik.kommune.no/webcruiter/ledige\\_stillinger](http://www.lillevik.kommune.no/webcruiter/ledige_stillinger)  
Søknadsfrist 30.mars 2024.

Vitnemål og attester på legges ved søknaden

## Om stillingen

**Stillingstittel:**

Lærer

**Ansettelsesform:**

Fast

**Heltid/deltid:**

Heltid og deltid

**Antall stillinger:**

2

**Prosent:**

150%

**Sektor:**

Offentlig

## Vurdering av søkere

- Hva kan sies om hver av disse søkerne?
- Hvem vil dere foreslå skal kalles inn til intervju?
- Hvordan kan intervjuet brukes saklig til å skille mellom kvalifiserte søkere?

Nr.	Navn	Født	Utdannelse	År	Arbeidserfaring	År
1	Anne Andersen	1984	Mellomfag musikk (90stp) Grunnfag norsk, Halden (60stp) Grunnfag engelsk (60stp) Grunnfag pedagogikk , HiO (60 stp)	2006-08 2008-09 2009-10 2010-2011	Kundekonsulent Ellos Butikkmedarbeider Bianco Assistent SFO Åsbakken skole Lærervikar Åsbakken skole	2005-08 2008-09 2011-2018 2018-dd
2	Beate Berulfsen	1981	Bachelor barnevernsped. HiO 30 stp spes.ped HiO	2000-2003 2011-12	Miljøterapeut Bakkebyen barnebolig	2003-d.d.
3	Berit Bru	1967	Deutschen Sprachkurse für Ausländer Helhetsterapeut/soneterapeut Studiekompetanse Grunnfag sosiologi	1992 2002 2010 2012	Sommerguide Folkemuseet på Bygdøy, mai – september Tilkallingsvikar Osloskolen Fotsoneterapeut, egen salong Lærervikar, Oppegård	1992-2002 1992-2000 2002-11 2011-dd
5	Eva Eng	1981	Førskolelærerutdanning, HiO PAPS 1+2, HiO	1999-02 2006-07	Pedagogisk leder Åsbakken bhg Lærer, Skog skole	2003-07 2008-dd
6	Hans Holt	1974	Allmennlærerutdanning (30 sp norsk, 60 sp musikk) IKT og læring, 60 stp Videreutd. norsk 5-10 30stp	1992-96 2002-04  2017-2018	Lærer, Fjorden ungdomsskole Lærer, Toppen skole Lærer Holt skole	1996-2000 2000-2012 2012-dd
7	Inga Ingermarsdotter	1992	Førskolelærerutdanning HiBu Begynneropplæring	2013-2016 2023-2024	Pedagogisk leder Knøttegrenda barnehage	2016-d.d.
8	Ian Johnsen	1997	GLU 1-7 60sp ped, 60 sp matematikk, 60sp musikk, 30 sp norsk, 30sp naturfag	2017-2021	Assistent Goungen barnehage Lærervikar Isrosa skole Lærer Isrosa skole	2016- 17 2017-2021 2021-dd
9	Lise Larsen	1999	GLU 1-7 inkl norsk 60 stp, matematikk 30stp, samfunnsfag 30 stp, naturfag 30stp, master i norskdidaktikk	2019-2024	Butikkmedarbeider Kiwi Tilkallingsvikar Lykkevik skole	2018-dd 2021-dd
10	Maria Malik	1987	Lærerutdanning fra Latvia Spesped 60 stp	2006-2010 2020-2021	Wolda skole, Latvia Assisten Movik barnehage Lærervikar Movik skole Lærervikar Støra skole	2010-2014 2018-2019 2021-2022 2022-dd
11	Sveinung Sveinungsen	1989	Idrett 60 stp Markedsføring 60 stp Økonomi 60 stp	2008-2009 2010-2012 2012-2014	Butikkmedarbeider B-Young Assistent Vika SFO Avdelingsleder Kremmerhuset	2006-2016 2016-2017 2017-2023