



# Tilsettinger

## Kurs for nye ledermedlemmer

Utdanningsforbundet Akershus,  
Buskerud og Østfold

# Innhold i økta

Regelverk

Tilsettingsformer

Kompetansekrav

Tilsettingsprosessen

Leders og tillitsvalgtes rolle

# Gjennomgående case



# Regelverk skole

- Hovedtariffavtalen KS-området
- Hovedavtalen KS-området



# 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



# 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
- Tilsetting på vilkår



# Kompetansekrav barnehagen

§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. 17 og opplæringsforskriften kap. 12
- Krav til relevant lærerutdanning

## To typer kompetansekrav:

- Kompetansekrav for tilsetting, jf. opplæringsloven
- Kompetanse i fagene de skal undervise i, jf. opplæringsforskriften

Eier har ansvaret for at kompetansekravene er oppfylt





# Kompetansekrav – detaljerte krav i opplæringsforskriften kapittel 12.

## Krav for tilsetning og undervisning på barnetrinnet

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

# Krav for tilsetting og undervisning på ungdomstrinnet

# Krav for tilsetning og undervisning i videregående skole

- Forskriften stiller ulike krav til lærere i studieforberedende fag og yrkesfag





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

# Tilsettingsprosessen – 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

# Oppgave 1

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



# Før utlysning

## Kompetansekartlegging

- Hvilken kompetanse har vi?
- Hvilken kompetanse trenger vi?

Har noen fortrinnsrett til stillingen? (AML §14-2)

Noen som arbeider deltid som ønsker heltid? (AML §14-3)

Drøfting mellom tillitsvalgte og arbeidsgiver



# Utlysningen



SKAL VÆRE EN  
REELL STILLING



GJENSPEILE HVA  
DET SØKES ETTER



KRAV TIL UTDANNELSE/  
KVALIFIKASJONER

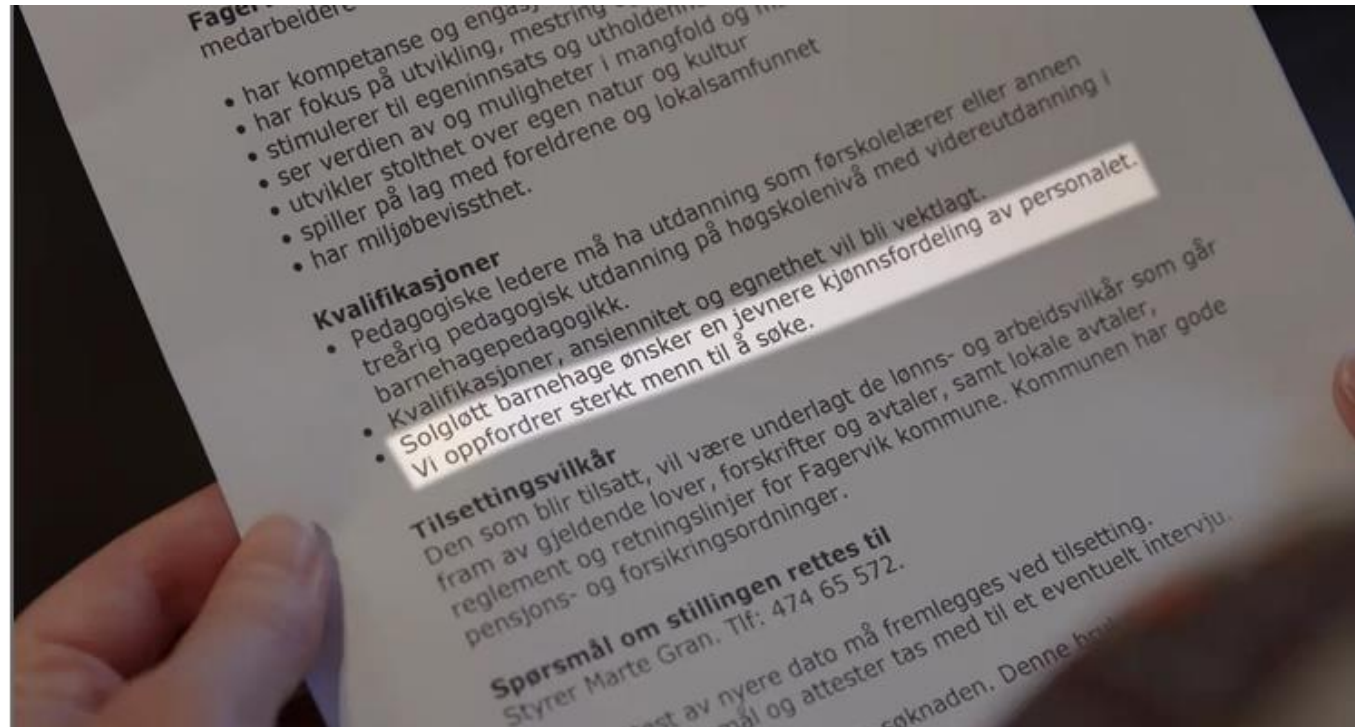


LØNN,  
LØNNSRAMME

## 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 TV skal være med

## 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- 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



# Oppgave 5

# 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, hvis den tillitsvalgte er uenig skal man skriftliggjøre det i referat

# Hva om man ikke får tak i kvalifiserte søkere?

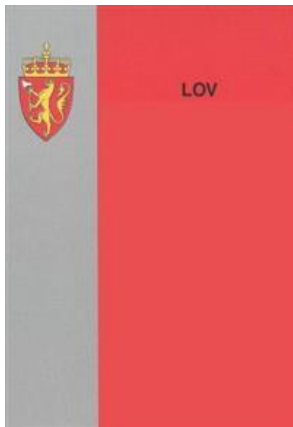
- Tilsetting på vilkår – Opplæringsloven §10-6a
- Opplæringsloven §10-6 Midlertidig tilsetting
- Dispensasjon pedagogisk leder eller styrer - Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager §3
- Kvalifikasjonsprinsippet gjelder her også
- Ny utlysning?

# 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

# Klage- og overprøvningsmuligheter

- 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

## Ansettelses fra A til Å – Sivilombudet

**SIVILOMBUDET**

ANSETTELSER FRA A TIL Å

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

# 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

# Den tillitsvalgtes rolle

- Partsforholdet
- Organisasjonens 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



## **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.