

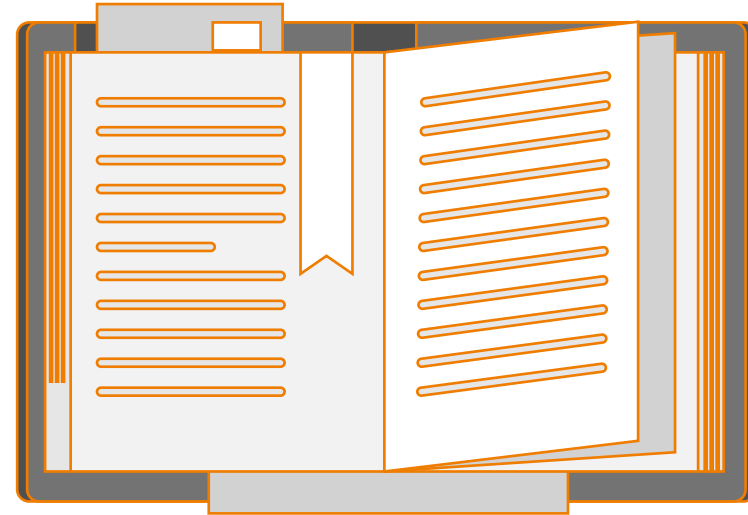


Tilsettinger

Holmen Fjordhotell, 25.10.24

Disposisjon for økta

- Tillitsvalgtes rolle
- Tilsettingsformer
- Kompetanse
- Diskrimineringslovverk
- Tilsetting steg for steg



Regelverk

Alle:

Arbeidsmiljøloven, kap. 14

KS-området:

HA: del B, § 3-1 d-e

HTA: Kapittel 1, §2

PBL-området:

HA: kap 3.3 f

FUS-område:

Ikke beskrevet

Spekter-området:

Ikke beskrevet

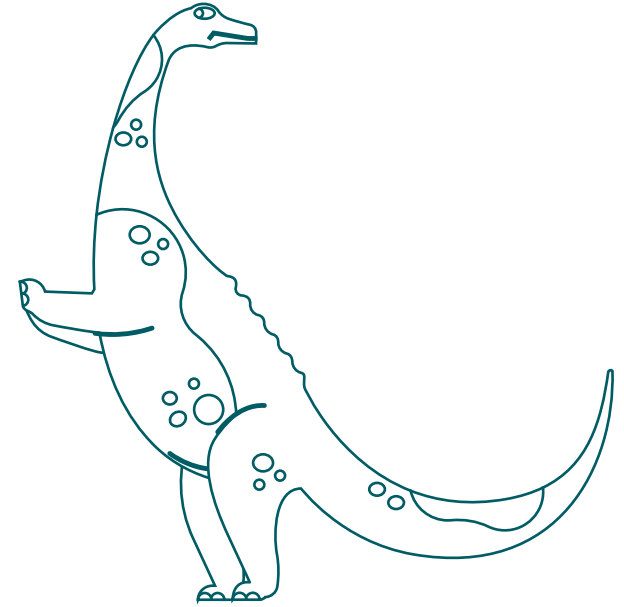
Virke-området:

Ikke beskrevet



Den tillitsvalgtes rolle

- Partsforholdet
 - Før tilsettingsvedtak er truffet
 - Etter at tilsetting er foretatt
 - Taushetsplikt
-
- Suksessfaktor: Godt samarbeid mellom arbeidsgiver og ATV
 - Finnes det en lokal tilsettingsrutine?
-
- KS: Webcruiter

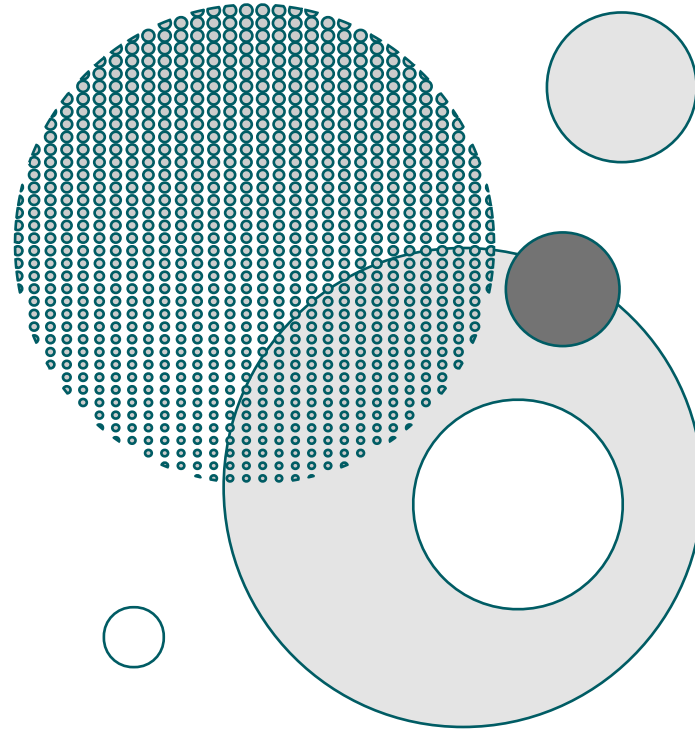




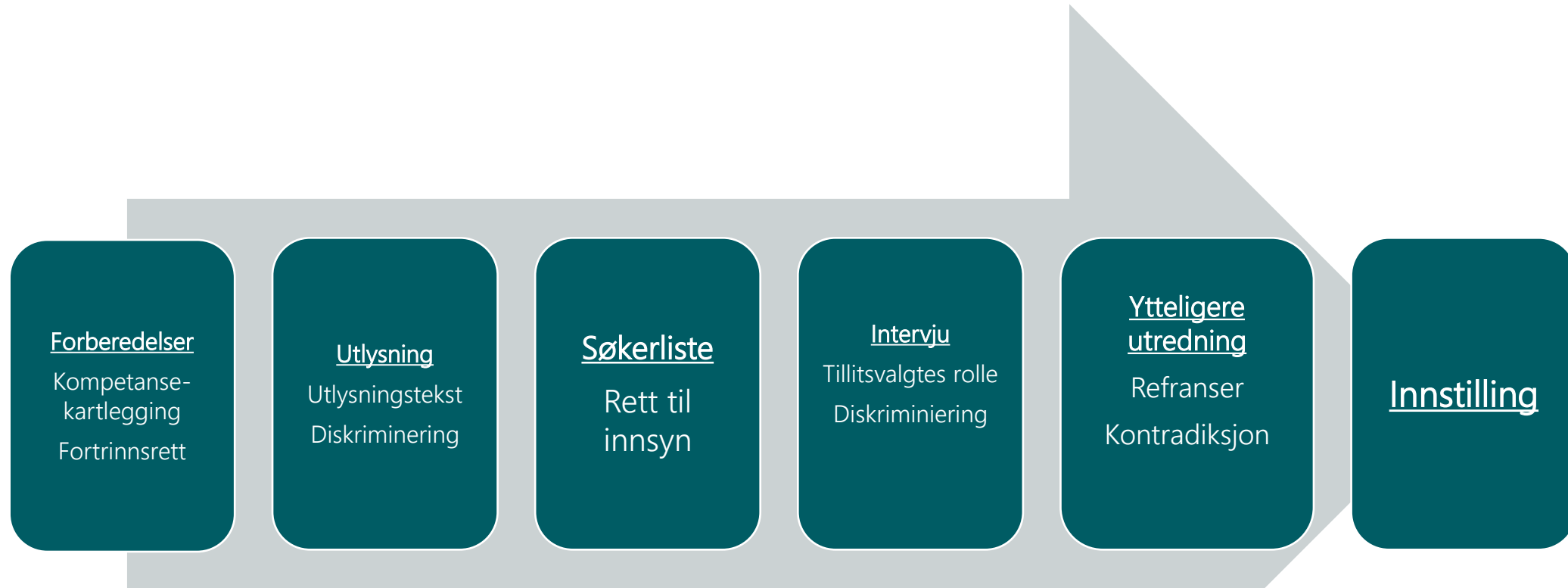
- Blir du involvert i ansettelses på din arbeidsplass?
- Hva slags systemer har dere på din arbeidsplass for å ivareta tillitsvalgtes rolle i ansettelses?

Tilsettingsformer

- Hvorfor viktig?
- Fast
- Midlertidig
 - Vikariat
 - Etter 3 og 4 år – fast tilsetting
 - Tilfredsstiller ikke lovbestemte kvalifikasjonskrav
- Engasjement ?

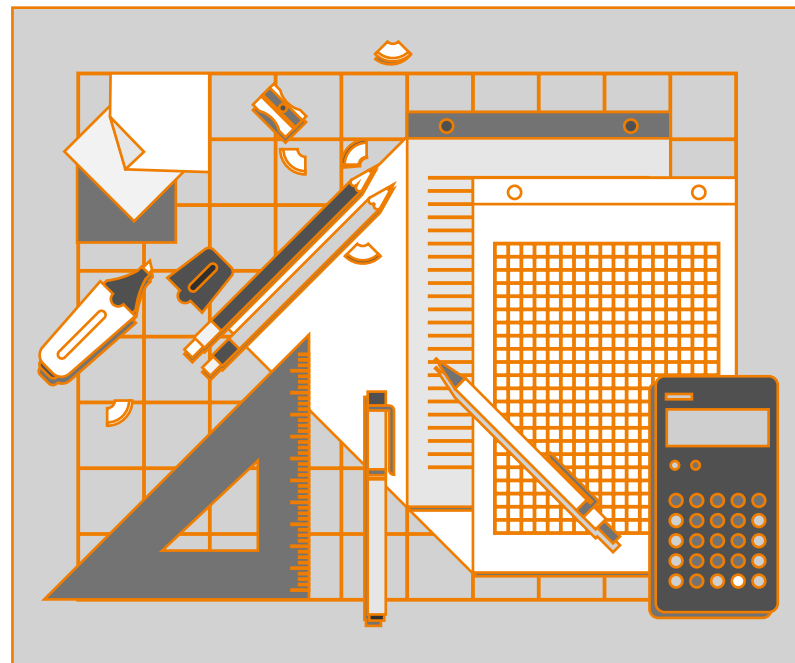


Gangen i en tilsettingssak



Forberedelser

- Kompetansekartlegging
 - hvilken kompetanse har vi?
 - hvilken kompetanse trenger vi?
- Noen med fortrinnsrett?
 - Jobbet før men sagt opp pga forhold i virksomheten
 - Deltidsansatte
 - Midlertidig ansatt i mer enn tre år



Kompetansekrav

§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



Virksomhetsleder har ansvaret for:

- At kompetansekravene er oppfylt
- Å vurdere hva slags utdanning som kan sies å være relevant
- Ansettelsesmyndighet
- Tillitsvalgt har en "påseer-rolle"



- Hvordan ligger det an med kompetanse på din arbeidsplass?
- Hvordan kan du påvirke at dette blir godt avklart?

Utlysningen



SKAL VÆRE EN
REEL STILLING



GJENSPEILE HVA
DET SØKES ETTER



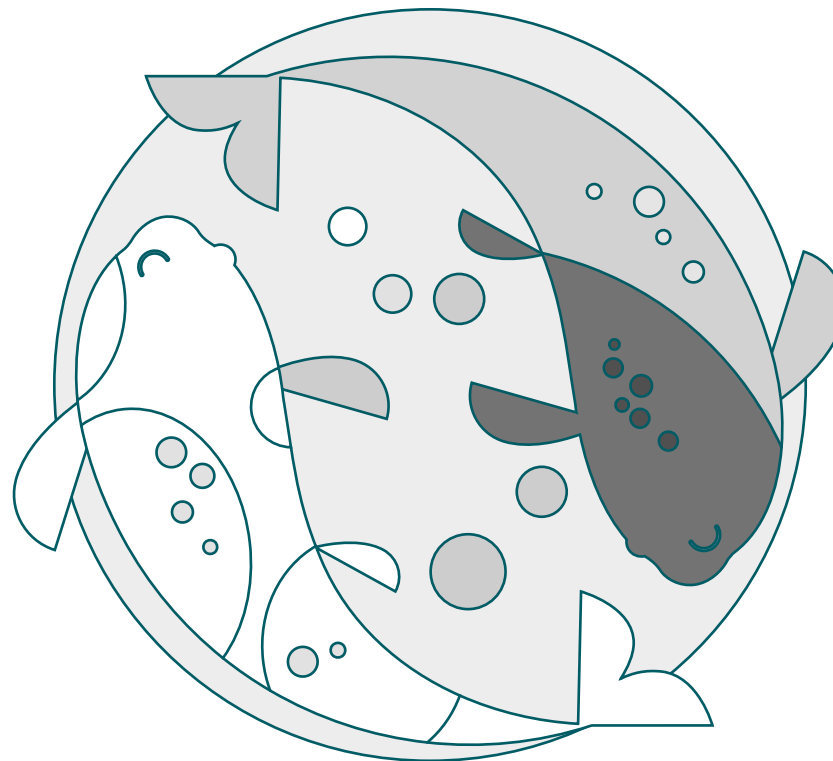
KRAV TIL
UTDANNELSE



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
- Webcruiter



Diskriminering

- Forbud mot direkte eller indirekte diskriminering
 - Kjønn
 - Graviditet
 - Foreldrepermisjon
 - Omsorgsoppgaver
 - Etnisitet (inkludert nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk)
 - Religion
 - Livssyn
 - Funksjonsnedsettelse
 - Seksuell orientering
 - Kønnsidentitet
 - Kønnsuttrykk
 - Alder
 - Politisk syn
 - Medlemskap i en arbeidstakerorganisasjon
 - Deltidsarbeid eller midlertidig ansattelse
- Det kan gjøres unntak men bare dersom det er saklig begrunnet
- https://ldo.no/diskriminert_oldstart/forebygg/i-arbeidslivet/Ansettelse-og-oppsigelse/Lover-og-regler1/Ansettelse/



Intervjuet

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



Referanseinnhenting

- Bør kun ringe de som søker har oppgitt
- Kan be søker om flere
- Kontradiksjonsprinsippet: 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



- «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?
- Webcruiter





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

Ressurser for tillitsvalgte

- [Tilsetjing – rekruttering til ledige stillingar](#) (krever innlogging)
- [Sivilombudsmannen](#)
- [Likestillings- og diskrimineringsombudet](#)
- [Arbeidstilsynet](#)

Søk hjelp hvis behov

- Ha god kontakt med hovedtillitsvalgt (kontaktperson for DIN virksomhet) i tilsettingsprosessen og ta kontakt hvis du er det minste i tvil!



Lykke til 😊