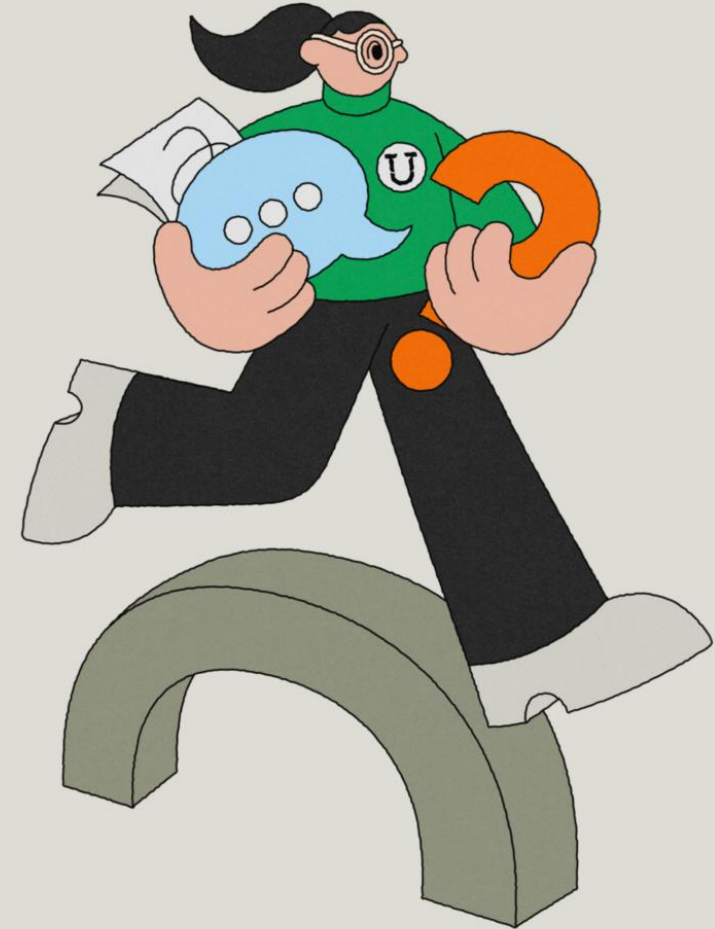


# Tilsetting – hva må du som tillitsvalgt passe på?

Storkurs våren 2025

Elin Gravdal  
Anne Synnøve Nilsen



# Verktøykassa vår - Lov og avtaleverk



- HTA — hovedtariffavtalane
- HA — hovudavtalane
- AML - Arbeidsmiljølova
- Opplæringslova
- Barnehagelova
- Arbeids og personalreglement

# Tillitsvalde

- Tillitsvalde har rett til medverknad i høve tilsetjingar i off. og private stillingar. (HA)
  - Den tillitsvalde er organisasjonen sin representant
  - Den tillitsvalde skal passe på at alt går rett føre seg
  - Den tillitsvalde skal ta del i vurderinga av kven som er best kvalifisert til stillinga
  - Den tillitsvalde kan måtte hjelpe søkarar som meiner seg forbigått
  - Tillitsvalde har teieplikt
  - Kva rolle har den tillitsvalde i ein privat barnehage eller skule?
- 
- **Habilitet:**  
Dei som deltek i tilsetjingsprosessen skal vere habile, også tillitsvalde.



# Aller først...

## Stillingsbehov

- Oversikt over hvilken kompetanse virksomheten har behov for.
- Oversikt over kompetanse. Hva trenger arbeidsstedet?
- Skal noen gå av med pensjon?
- Permisjoner?
- Vikariat?

Arbeidsmiljøloven er styrket:

**AML §14-1 b**

«Arbeidstaker skal som hovedregel ansettes på heltid»

«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.»

# Oppgave — diskuter på bordet

Arbeidsgiver kaller inn til møte med deg som tillitsvalgt for å snakke om eventuelle nye tilsetninger. En kollega skal slutte, og en kollega skal ha 1 års permisjon. Arbeidsgiver ønsker å lyse begge ut som vikariater, for å ha mest mulig fleksibilitet — og fordi det er en sikkerhetsventil i tilfelle de som blir tilsatt ikke helt «virker». Det mener arbeidsgiver dere har mulighet til å gjøre, og det har vært vanlig praksis tidligere.

Hva er rett?

# AML § 14 - 9

Arbeidstaker skal ansettes fast. Med fast ansettelse menes i denne lov at ansettelsen er løpende og tidsubegrenset, at lovens regler om opphør av arbeidsforhold gjelder, og at arbeidstaker sikres forutsigbarhet for arbeid i form av et reelt stillingsomfang

Avtale om midlertidig ansettelse kan likevel inngås

- a) Når arbeidet er av midlertidig karakter
- b) For arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)

# Fortrinn

# Overtallighet

Hele kommunen — fylkeskommunen — konsern — en virksomhet

Overtallige har fortrinnsrett

Ta godt imot alle overtallige!

AML § 14





Rett til fast stilling — 3 år — pass på!

AML § 14-9



Rett til fast tilsetning etter tre år

Krav om sammenhengende tjeneste?

Lærer som ikke er ferdig utdannet?

# Deltidsansatte

Fortrinnsrett til utvidet stilling

Må være kvalifisert

«ikke vesentlige ulemper for virksomheten»



# Utlysing

# Utlysning

- Alle ledige stillinger skal lyses ut
- Utlysningstekst - de kvalifikasjonene som er **nødvendige** i stillingen, og hvilke kvalifikasjoner som er **ønsket**
- Utlysningstekst er grunnlag for kvalifikasjonsvurderingen
- Den tillitsvalgte skal være med i utformingen av utlysningsteksten

## Diskuter!

Hva er en kvalifikasjon?

Er det forskjell på kvalifikasjoner og personlige egenskaper?

# Oppgave — kvalifisert?

1. Ola - Grunnskolelærer 5 — 10 har søkt på en stilling som **pedagogisk leder**. Er han kvalifisert?
2. Eli - Lektor med utdanning fra Universitetet i Bergen har søkt på en **lærerstilling (4. klasse)**. Er hun kvalifisert?
3. Bjarne barnehagelærer har søkt på en **lærerstilling**. Kontaktlærer i 2. klasse. Er han kvalifisert?



# Barnehage

## I barnehageloven §24 styrer :

- 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.



# Skole

## Opplæringslova kapittel 17. Personalet i skolen

«Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at dei som blir tilsette i lærarstilling, har relevant fagleg og pedagogisk utdanning seinast når dei tek til i stillinga.»

**Forskrift til opplæringslova kap 12** – Personalet i skolen - krav til kompetanse for tilsetjing og undervisning.



Oppgave — utlysningstekst  
Kan den stå slik? Forslag til  
forbedringer?



# Østerberget skole

«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.»

- Ansettelsesform: Fast
- Stillingstittel: Lærer
- Stillingsstørrelse: 50%

## Arbeidsoppgaver

Undervisning på ungdomstrinnet i:

- - norsk
- - samfunnsfag
- - KRLE
- - internasjonalt samarbeid

## Kvalifikasjoner

Høyskole/universitet, 5 år eller mer

Krav om norskferdigheter på minimum nivå B2

Relevant etter- og videreutdanning

Personlige egenskaper er viktig i denne ansettelsen.

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.

## Vi tilbyr

Et godt arbeidsmiljø med dyktige og hyggelige kollegaer.

Pensjonsordning gjennom Statens pensjonskasse. Tilsetting skjer for øvrig på de vilkår som til enhver tid fremgår av gjeldende lover, reglementer og tariffavtaler, herunder 6 mnd. prøvetid.

Ved tilsetting må gyldig politiattest fremlegges.

Kopier av vitnemål og attester tas med til evt. intervju.

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

# Intervju og innstilling

- Habilitet
- Tillitsvalgte sin rolle
- Mal for intervjuet- likebehandling
- Saklig



# Oppgave

Du deltar på et intervju som tillitsvalgt. Den som blir intervjuet er svært godt kvalifisert for stillingen. Helt på tampen forteller hun at hun er gravid i 4 måned.

Etter intervjuet sier styrer/rektor/leder: «Dette var synd, hun hadde vært en god kandidat, men dette går jo åpenbart ikke. Hun må jo ha vikar».

Hva gjør du? Hva sier lovverket?



# Mer billig grønt for

Like  
stor

Th  
ma  
— J  
ikk  
be  
Dis  
år.

er et  
lverk.

k

t

## Diskriminering av gravide er forbudt:

Vernet mot diskriminering av gravide og kvinner og menn som skal ta eller få foreldrepermisjon, er nedfelt i likestillingsloven.

I Likestillingsloven § 6 er forbudet formulert slik: «Diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene er forbudt.»

Forbudet innebærer blant annet at en som er gravid eller i foreldrepermisjon har rett til lik behandling i ansettelsesprosesser, ved lønnsfastsettelse og i tildeling av arbeidsoppgaver som andre ansatte.

Som gravid har du rett til tilrettelegging på arbeidsplassen dersom du har behov for det. Dersom du er gravid og søker jobb, gjelder retten også underveis i ansettelsesprosessen. Får du ikke dette, kan det være diskriminering.

*Kilde: Norsk lovdata og Likestillings- og diskrimineringsombudet*

# Forbud mot diskriminering

Kjønn

Graviditet

Etnisitet

Religion

Nedsatt funksjonsevne

Alder

Politisk oppfatning

Seksuell orientering

Kjønnsidentitet/uttrykk



# Referanseinnhenting

Bør kun ringe de som søker har oppgitt

Kan be søker om flere

Kommer det fram informasjon som søker ikke har opplyst om,  
skal søker bli informert om dette og få mulighet til å uttale seg

# Innstilling

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

NB! Det er arbeidsgiver som innstiller, men hvis den tillitsvalgte er uenig skal en skriftliggjøre det i referat.





# Rangering — hvem er best kvalifisert

- Kvalifikasjonsprinsippet
- Lovfesta kvalifikasjoner
- Øvrige objektive kvalifikasjoner
- Personleg skikka, eller ikkje
- Samla vurdering



Oppgave

# CASE

Granskogen barnehage er en fireavdelings kommunal barnehage. De har ledig en 100% fast stilling som pedagogisk leder på avdeling Bamsebo. De har tidligere hatt utfordringer med å få kvalifiserte kandidater til å søke på stillingen. Styreren har søkt dispensasjon for fagarbeideren Ida i flere år. Ida er godt likt i barnehagen og gjør en god jobb på avdelingen. Styreren har liten tro på at de får kvalifiserte søkere i år og oppfordrer Ida til å søke på stillingen.

Som tillitsvalgt er du med og går igjennom søkerlista før dere skal bestemme hvem som skal innkalles til intervju. Styreren blir overrasket over at det denne gangen er en kvalifisert kandidat som har søkt på stillingen. Det er Mari, en nyutdannet barnehagelærer. Både Ida og Mari blir innkalt til intervju.

Du er med på intervjuene som tillitsvalgt. Mari, den nyutdannede barnehagelæreren svarer lite reflektert på de ulike spørsmålene. Hun viser god fagkompetanse, men har utfordringer med å knytte teorien til de dagligdagse situasjonene i barnehagen. Mari har ikke lang erfaring fra barnehage, men har tidligere jobbet en sommer i en annen barnehage. Ida, fagarbeideren, svarer godt for seg. Hun viser god forståelse for de ulike problemstillingene og gjør et godt intervju. Hun har jobbet i barnehagen i 10 år, det er god stemning på intervjuet.

Etter intervjuene og referanseinnhenting oppsummerer styrer og du. Styrer er usikker på hvem som burde tilbys stillingen. Hun vil helst ha en barnehagelærer i stillingen, men opplevde at Mari gjorde et dårlig intervju. Mari hadde også en referanse fra barnehagen hun hadde jobbet i før hun hadde begynt på barnehagelærerstudiet, som var mindre god. Ida derimot gjorde et godt intervju, de kjenner henne og vet hva hun er god for. Barn, foreldre og ansatte liker henne godt. Styrer mener det er noe av det viktigste, hun nevner også at det i utlysningsteksten står at personlig egnethet blir vektlagt.

# Til diskusjon

Hva tenker dere om denne saken?

Hvordan ville du gått fram som tillitsvalgt i denne saken?

Hvilke argumenter ville du brukt overfor styrer?

Hvilke dilemmaer møter vi her?

Hvem skal tilbys stillingen?



# Tilsetting

- Innstille tre søkere?
- Færre enn tre bør grunngis
- Hvem har fullmakt til å tilsette?
- Arbeidskontrakt





# Partsinnsyn i tilsettingssaker — offentlig sektor

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



# Klage- og overprøvningsmuligheter — offentlig sektor

- Forvaltningsklage
- Klage til Sivilombudet - offentlig sektor
- Klage til likestillings- og diskrimineringsombudet og likestillings- og diskrimineringsnemnda
- Domstolsbehandling



# Nyttige lenker

[Temahefte\\_Ansettelses\\_web.pdf \(sivilombudet.no\)](#)

[Ansettelse \(arbeidstilsynet.no\)](#)

[Ansettelse og midlertidig ansettelse \(utdanningsforbundet.no\)](#)

# Sivilombudet og rettsavgjørelser

- Manglende saksutredning og offentlig utlysning av stillinger som assisterende rektor — Sivilombudet
- Vurdering av personlig egnethet ved ansettelse i offentlig stilling — Sivilombudet
- Tilsetting - krav til saksbehandlingen ved vurdering av personlig egnethet — Sivilombudet
- Vurdering av formelle kompetansekrav og personlig egnethet ved ansettelse av lærer (domstol.no)