



Tilsettingskurs Utdanningsforbundet Rogaland 3. Februar 2022



Tema for dagen



Tilsettingsprosessen



Hvem som skal tilsettes



Tillitsvalgte rolle

Regelverk for tilsetting

KS-området:

HA: del B § 3-1 d-e



PBL-området:

HA kap 3.3 f



FUS:

Ikke direkte beskrevet



Stat

Statens personalhåndbok
Pkt. 2.1.4.3 og 2.1.4.4



Litt om de enkelte avtalene

Hovedavtalene, HA, til KS og PBL har begge:

- et punkt om at TV har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen.

Litt om de enkelte avtalene, KS

KS er i en særstilling da de i tillegg har følgende pkt. i sin hovedavtale, HA del B § 3-1 d-e:

Arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:

- ledige og nyopprettede stillinger
- prosedyrer ved utlysning og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater.
- arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte

Litt om de enkelte avtalene, PBL.

PBL HA: § 3.3 f

Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk, forfremmelse til stillinger innenfor sitt område

TV kan ikke kreve deltagelse, men det gis åpning for deltakelse i prosessen, i og med at man har rett til å uttale seg.

MEN bør be om å få være med, Det handler om samarbeid.

HA § 3.2.5

Virksomheten skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvem som er tillitsvalgt.

Litt om de enkelte avtalene, FUS.

Sier ikke noe om ansettelse, annet enn:

HTA §2.2

«Arbeidsgiver skal informere og drøfte prinsippene for bruk av deltidsstillinger med de tillitsvalgte.»

Litt om de enkelte avtalene, KS og PBL

Hovedtariffavtalen, HTA

Fellesbestemmelsenes § 2 finnes bestemmelser om kvalifikasjoner, og bestemmelser om deltid/midlertidig tilsettinger.

KS har også bestemmelser om formkrav § 2.1

Litt om de enkelte avtalene, Stat

- Statens personalhåndbok og Statsmannsloven kapittel 2 omhandler ansettelse
- Krav om at det er like mange representanter fra de ansatte som det er fra arbeidsgiver i innstillingsrådet.

Tema for dagen videre:



- Den tillitsvalgtes rolle
- Tilsettingsformer
- Tilsettingsprosedyrer – gangen i en tilsettingssak
- Saksbehandlingsregler - forvaltningsloven
- Partsinnsyn i tilsettingssaker
- Rangeringen – hvem er best kvalifisert?
- Klage- og overprøvingsmuligheter

LUNCH 11.30 – 12.30



Den tillitsvalgtes rolle

Partsforholdet:

- Utdanningsforbundet som part
 - tillitsvalgte er part etter hovedavtalen.

Det er da Utdanningsforbundet v/tillitsvalgte som er part i saken.

Den tillitsvalgtes rolle

Partsforholdet:

- Søker som part
 - Når medlemmet trenger bistand fra den tillitsvalgte i sin sak, enten det gjelder å påvirke tilsetningsvedtaket før dette er fattet, eller hjelp til å følge opp saken etter at vedtaket er fattet, opptrer den tillitsvalgte som fullmektig for medlemmet etter forvaltningsloven.

Den tillitsvalgtes rolle



Din rolle som tillitsvalgt er å:

- ivareta den som søker stillingen
- ivareta den som er på intervju
- påse at prosessen går ryddig og riktig for seg

Den tillitsvalgtes rolle

Før tilsetningsvedtak er truffet

- For søkeren er det viktig å få påvirket innstillings- og tilsetningsmyndigheten *før* vedtaket fattes i tilsettingssaken.
- Etter at vedtak er fattet, har den som fikk tilbudet rettigheter i forhold til sitt vedtak som medfører at stillingen ikke kan tildeles en annen.

Den tillitsvalgtes rolle



Etter at tilsetting er foretatt:

- Lite som kan gjøres for at medlemmet, som føler seg forbigått til stillingen, kan få stillingen.
- Dersom den tillitsvalgte deler medlemmets syn om at tilsettingen ikke er skjedd korrekt, kan det være nyttig med et møte med arbeidsgiver.

Taushetsplikt:

- I tråd med opplæringsloven §15-1 og barnehageloven §44

En tilsettingsprosess bør bestå av følgende:

- ✓ Drøftingsmøte
- ✓ Utlysning
- ✓ Utvelgelse til intervju
- ✓ Deltakelse på intervju
- ✓ Referanseinnhenting
- ✓ Innstilling
- ✓ Ansettelse



Medbestemmelsesmøte



Kan være lurt å melde en sak om tilsettingsprosess på din arbeidsplass før dere skal inn i en reell tilsetting.

Alt som kan avklares før en sitter i en reell prosess er bra.

Medbestemmelsesmøte



En slik sak kan inneholde:

- kartlegging av hvilke type stillinger/kompetanse dere trenger hos dere
- hva er gangen i en tilsettingsprosess
- overtallighet, er det aktuelt for vår arbeidsplass?
- avklare hvordan samarbeidet mellom tillitsvalgt og arbeidsgiver skal skje på en best mulig måte i en tilsettingsprosess.

Utdanningsforbundet sin politikk for tilsetting.

Tilsetting skal skje på saklige og objektive kriterier:

- utdanning
- ansiennitet

Om alle kvalifikasjoner hos kandidatene er like, kan personlig egnethet også vurderes. **NB!** I tråd med utlysningsteksten man har laget.



Referanser skal være akseptert av søker.



Tilsettingsformer.

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

Tilsettingsprosedyrer – gangen i tilsettingssak

- Før utlysning
 - Analysere behovet og vurdere tilsettingsformer
 - Ta stilling til om det foreligger fortrinnsrett
- Utlysning
- Utvidet søkerliste
- Intervju
- Ytterligere utredning
- Innstilling
- Tilsetting
- Etter at tilsettingsvedtak er fattet

Før utlysning:

- Hva har vi?
- Hva trenger vi?
- Noen med fortrinnsrett?





Fortrinnsrett

Før en ledig stilling skal lyses ut, må virksomheten ta stilling til om noen har fortrinnsrett til stillingen etter arbeidsmiljøloven § 14-2:

- arbeidstaker som er sagt opp på grunn av virksomhetens forhold og som er kvalifisert til stillingen
- arbeidstaker som er midlertidig tilsatt (gjelder ikke vikarer) og som på grunn av virksomhetens forhold ikke får fortsatt tilsetning
- arbeidstaker som har akseptert tilbud om redusert stilling i stedet for oppsigelse

Deltid/heltid

Deltidstilsatte - har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny tilsetting i virksomheten.

Dette følger av arbeidsmiljøloven § 14-3 og hovedtariffavtalen i KS-området, fellesbestemmelsene pkt. 2.3.

Forutsetningen for utvidet stilling er at arbeidstakeren er kvalifisert for stillingen, og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlige ulemper for virksomheten.

CASE til diskusjon i gruppene.

Bakkeplassen barnehage i Solvik utvider sin barnegruppe med 18 plasser. Dette resulterer i utvidelse av styrerstillingen fra 20 til 60 %. Barnehagen er en enhet i en virksomhet som består av til sammen 4 enheter.

Tone Dahl har stillingen som styrer i Bakkeplassen bhg i 20 %, og hun ønsker utvidelse av sin stilling.

Hanne Torp har en stilling som pedagogisk leder i en av de andre enhetene. Hun er også interessert i stillingen som styrer i 60 %.

Hanne Torp har lengre ansiennitet enn Tone Dahl og har også tidligere erfaring som styrer. Av helsemessige årsaker bør også Hanne Torp endre sine arbeidsoppgaver dersom hun fortsatt skal arbeide i barnehagen, noe hun i utgangspunktet ønsker.

Vurder og begrunn hvem av disse to som er best berettiget til styrerstillingen. Noko anna du som tillitsvalgt ville tenkt på i denne saka?

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

Kompetansekrav – detaljerte krav i forskriften til opplæringsloven kapittel 14.

Krav for tilsetting og undervisning på barnetrinnet, jf. forskriften § 14-2

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

Krav for tilsetting og undervisning på ungdomstrinnet, jf. forskriften § 14-3



Kompetansekrav videregående skole

- Krav for tilsetning og undervisning, jf. forskriften § 14-4

Forskriften stiller ulike krav til lærere i studieforberedende fag og yrkesfag



Case

Framtid Videregående skole



Det er tre søkere til en lærerstilling på bygg og anleggsfag:

- Søker 1 : nyutdannet lærer med yrkesfagslærerstudie for bygg og anleggsfag
- Søker 2 : erfaren håndverker som har drevet eget byggfirma og har Mesterbrev innen bygg og anleggsfag
- Søker 3 : Håndverker med fagbrev og 1 år teknisk fagskole bygg og anleggsfag og PPU, samt 7 års yrkeserfaring

Hvilken søker er best kvalifisert / evt hvem er ikke kvalifisert?

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



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

Case

Østerberget ungdomsskole



Hvilke innspill kunne være aktuelle å gi til arbeidsgiver dersom denne utlysningsteksten ble presentert for deg som et forslag som skulle drøftes?

På hvilke områder kan annonsen forbedres?

Utvelgelse til intervju

- Utarbeide søkerliste etter søknadsfristen er utløpt.
- Godkjent utdanning for tilsetting og undervisning
- Må være i tråd med utlysningsteksten
- Arbeidsgiver har hovedansvaret for utvelgelsen, men si fra (skriftlig i referat) hvis du som tillitsvalgt er uenig

Intervjuet

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



De spørsmål som stilles må ha relevans for stillingen, så som utdypende spørsmål innenfor utdanning, yrkeserfaring, planer, interesser og erfaring fra spesielle arbeidsoppgaver og lignende.

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

Rangeringen – hvem er best kvalifisert?

Kvalifikasjonsprinsippet

Den best kvalifiserte søker skal tilbys stillingen i tråd med offentlig forvaltning.

Dette prinsippet er tariffestet både i KS og i PBL, også lovfestet i opplæringsloven §10-5.

Rangeringen – hvem er best kvalifisert?

Lovfestede kvalifikasjoner:

- Tilsettinger i undervisningsstilling i grunnskolen og i vgo, der må søkeren ha relevant faglig og pedagogisk kompetanse. Opplæringsloven § 10-1.
- De lovfestede kompetansekravene gjelder også den som skal tilsettes i undervisningsstilling i private skoler med statstilskudd, dette følger av friskolelova § 4-2
- I barnehageloven § 24 og 25 er det gitt lovbestemte kvalifikasjoner til den som skal tilsettes som henholdsvis styrer eller pedagogisk leder. Disse bestemmelsene gjelder både offentlige og private barnehager.

Rangeringen – hvem er best kvalifisert?

Øvrige objektive kvalifikasjoner

- Tidligere relevant erfaring og praksis regnes også som et sikkert tilsetningskriterium.
- Etter hovedtariffavtalen på KS-området, fellesbestemmelsenes pkt. 2.2, skal den søker som har lengst tjenestetid i kommunen (ansiennitet) foretrekkes, når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt.

Rangeringen – hvem er best kvalifisert?

Tidligere straffbare forhold – politiattest

- Personer som er dømt for seksuelle overgrep mot mindreårige kan ikke bli tilsett i barnehage eller skole.
- Alle lærere i barnehage og skole må levere politiattest (som viser om vedkommende er siktet, tiltalt, har vedtatt forelegg eller dømt) før tilsettelse.

Reglene om **politiattest** følger av:

barnehageloven § 30 og opplæringsloven § 10-9.

Rangeringen – hvem er best kvalifisert?

Personlig egnethet

Subjektive kriterier som personlige egenskaper kan også tillegges vekt. Personlig egnethet er uformell kompetanse som ikke kan målast.

Samlet vurdering

Innstillings- og tilsettingsmyndigheten kan utøve en stor grad av skjønn når de ulike kriteriene i kvalifikasjonsvurderingen skal vektlegges.

MEN:

det er som hovedregel ulovlig å sette til side søkere med lovbestemte kompetansekrav, fordi virksomheten ønsker seg en ufaglært med strålende personlige egenskaper

Innstilling

- ✓ Har vi fått den kompetansen vi trenger?
- ✓ Treng vi flere intervjuer?
- ✓ Innstilling?
- ✓ Ny utlysning?
- ✓ Forbigåelse?

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



Granskogen barnehage



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.



Granskogen barnehage

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?

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
- Retten til innsyn i tilsettingssaker, reguleres av forvaltningslovforskriften kapittel 5.

Egne regler om partsinnsyn i tilsettingssaker

- ***Utvidet søkerliste – forskriftens § 15***

En søker har rett til å gjøre seg kjent med opplysningene i den utvidede søkerlisten. Det betyr at søkeren har rett til å gjøre seg kjent med samtlige øvrige søkeres navn og alder og fullstendige opplysninger om deres utdanning og praksis i offentlig og privat virksomhet. Slike opplysninger kan forvaltningsorganet sammenfatte i en egen liste, det er denne listen som kalles en utvidet søkerliste.

Partens rett til opplysninger om seg selv – forskriftens § 16

- I utgangspunktet har søkeren rett til å gjøre seg kjent med de deler av et dokument som inneholder opplysninger (faktiske opplysninger og vurderinger) om seg selv. Dette gjelder likevel ikke vurderinger som er gjort eller gitt av:
 - a) tilsettingsorganet eller innstillingsmyndigheten eller noen som forbereder saken for disse eller uttaler seg i egenskap av særlig rådgiver eller sakkyndig for dem,
 - b) partens nåværende eller tidligere arbeidsgiver eller overordnet eller noen som har handlet på vegne av disse,
 - c) partens nåværende eller tidligere oppdragsgiver eller i særlige tilfeller person som parten har hatt nær yrkesmessig kontakt med.

Intervjuer eller lignende – forskriftens § 18

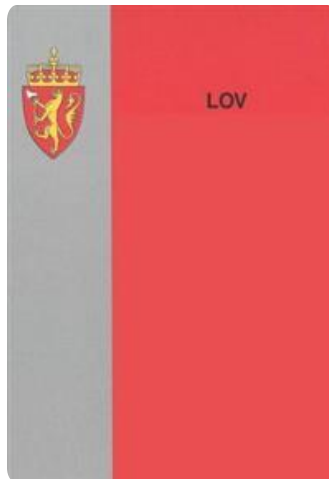
- En søker har rett til å gjøre seg kjent med skriftlig referat som gjengir hva søkeren selv har sagt i intervju eller annen samtale med tjenestemann som deltar i forberedelsen av tilsettingssaken, dersom slikt referat er ført.
- Dersom skriftlig referat som gjengir hva en søker som er innstilt til eller tilsatt i stillingen har sagt i intervju eller annen samtale, inneholder nye opplysninger eller anførsler av betydning for saken, har parten også rett til å gjøre seg kjent med disse.
- En søker har ikke krav på å gjøre seg kjent med de vurderinger som er kommet fram i forbindelse med intervjuet eller samtalen.

Innstillingen – forskriftens § 19

- En søker har rett til å gjøre seg kjent med hvem som er innstilt til stillingen og den rekkefølgen de er innstilt i. Dette gjelder formelle innstillinger, som skal gis i medhold av lov, reglement eller avtale med tjenestemannsorganisasjoner. Uformelle innstillinger eller forslag fra noen som ikke har innstillingsmyndighet, har en søker ikke rett til å gjøre seg kjent med.
- En søker har også rett til å gjøre seg kjent med om det foreligger dissens blant medlemmene av vedkommende innstillingsmyndighet, og i tilfelle hvor mange stemmer hver av de innstilte søkerne har fått.
- En søker har ikke krav på å få gjøre seg kjent med dokument som inneholder den begrunnelse som innstillingsmyndigheten har gitt for innstillingen. Dette gjelder likevel ikke deler som inneholder nye faktiske opplysninger eller anførsler av betydning for saken

Klage- og overprøvingsmuligheter

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



CASE, ytterligere utredning - kontradiksjon

- I kommuneadministrasjonen i Solvik kommunen arbeider Lise Lie som økonomisjef. Hun opplever stadig at rådmannen hakker på henne, særlig i møter der også andre er til stede. Gro Hansen er ansvarlig for kulturskolen i kommunen. Hun mener også at disse møtene er lite hyggelige for Lise Lie, og det er pinlig å være vitne til hvordan rådmannen behandler henne. Hun skriver derfor et brev til kommunen og ber rådmannen holde opp med denne hakkingen, både av hensyn til Lise Lies helse, men også av hensyn til et godt arbeidsmiljø i kommuneadministrasjonen.
- Rådmannen besvarer brevet ved å be Gro Hansen passe sine egne saker.
- Senere blir stillingen som rektor på kulturskolen ledig. Gro Hansen søker denne. Hun mener at hun er svært godt kvalifisert på bakgrunn av sitt arbeid i kommuneadministrasjonen. Saken skal avgjøres i personalnemnda, og oppvekstsjef Linda Næss forbereder saken for nemnda.
- Gro Hansen får ikke stillingen. Hun blir etter hvert opplyst at begrunnelsen for det er at hun skrev brevet til rådmannen.
- Hva burde Linda Næss ha gjort for å oppklare saken fullstendig?

Søk hjelp hvis behov

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



På dette kurset skulle du lære om:

Hvordan tilsetting skjer – tilsettingsprosess
Hvem som skal tilsettes – rangering
Tillitsvalgtes rolle

Korleis gjekk det 😊?



Lykke til i tilsettingsarbeidet!



Litt om de enkelte avtalene, Spekter

SPEKTER: § 38 Ansettelse

Ledelsen skal snarest mulig orientere de tillitsvalgte om nyansettelser og gi nyansatte beskjed om hvilke arbeidstakerorganisasjoner som er representert i virksomheten, samt hvem som er tillitsvalgt. Det bør utarbeides retningslinjer for introduksjon og oppfølging av nyansatte.

Det betyr at man ikke har rett til å delta i prosessen, MEN be om å få være med, det handler om samarbeid