



Tilsettinger barnehager

Kurs for ledere



Tema for dagen



Tilsettingsprosessen



Hvem som skal tilsettes



Samarbeid med
tillitsvalgt

Regelverk

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



En tilsettingsprosess bør bestå av følgende

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

Aml § 14-9. Fast og midlertidig ansettelse

- (1) 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.

«Fireårsregelen» forsvinner

- Tidligere har arbeidstakere hatt rett til fast ansettelse etter å ha arbeidet midlertidig i tre eller fire år, avhengig av hvilket grunnlag de har vært midlertidig ansatt på etter arbeidsmiljøloven paragraf 14–9 annet ledd. Den såkalte «*fireårsregelen*» er nå skrotet, og alle som har vært sammenhengende ansatt midlertidig i tre år, vil ha rett til fast ansettelse, jf. arbeidsmiljøloven § 14–9 syvende ledd.

Før utlysning:

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



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.



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 tillitsvalgt kan uttrykke uenighet i referat

Intervjuet

- Habilitet? forvaltningsloven § 6.
- 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
- 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

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.



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 overprøvingsmuligheter

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

