



Tilsettinger skole

Kurs for ledere



Tema for dagen



Tilsettingsprosessen



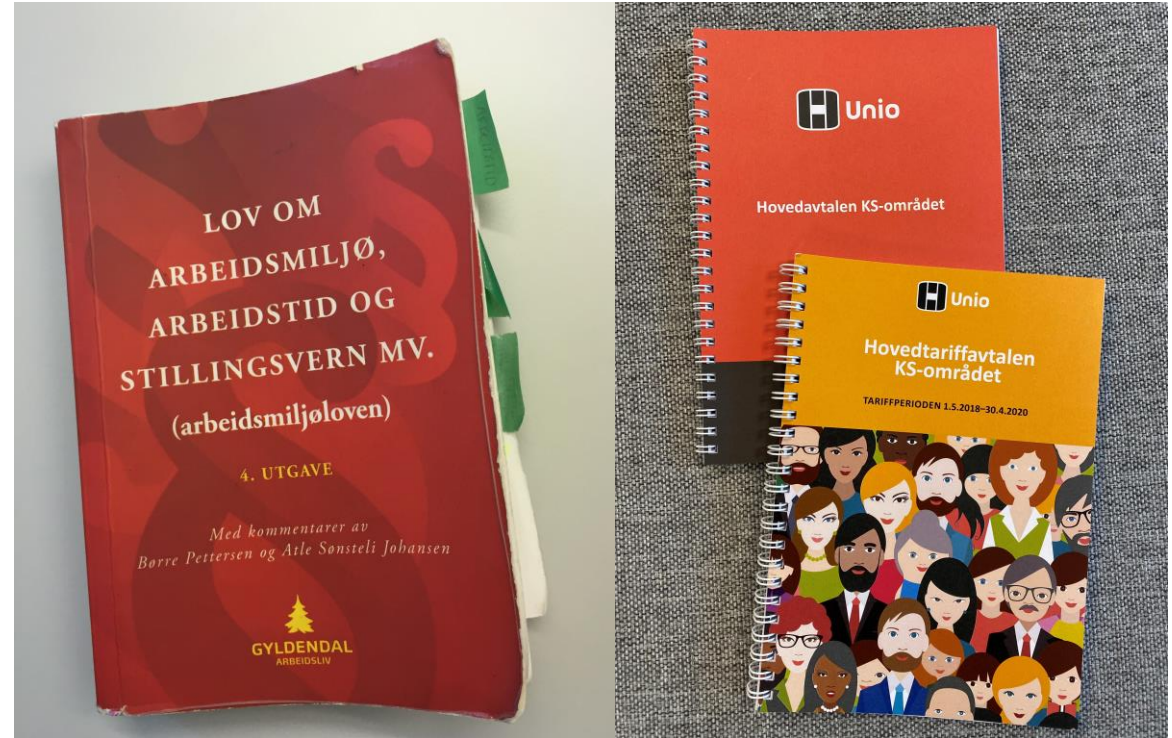
Hvem som skal tilsettes



Samarbeid med
tillitsvalgt

Viktige verktøy

- Arbeidsmiljøloven
- Hovedavtalen (KS)
- Hovedtariffavtalen (KS)
- Forvaltningsloven med forskrift
- Opplæringslova med forskrift



Regelverk



- Hovedtariffavtalen KS-området
 - bl.a. § 2 (§ 2.5 gjelder for undervisningspersonalet og tilsettingsforhold som gjelder et halvt og et helt skoleår).
- Hovedavtalen KS-området
 - § 1-4-1 Omorganisering og utlysninger
 - § 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte
 - d) 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
 - e Arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte
 - § 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter
 - g) Tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling som omfattes av tariffavtalen

Viktig å utarbeide tilsettingsreglement som ivaretar disse punktene



Virke

§ 10-3 DRØFTINGER I VIRKSOMHET

1. Virksomheten skal på et tidligst mulig tidspunkt drøfte med forbundets tillitsvalgte:
 - a) Spørsmål som vedrører virksomhetens økonomiske og produksjonsmessige status og utvikling.
 - b) Omlegginger og omorganiseringer som vil få betydning for forbundets medlemmer og deres arbeidsforhold.
 - c) Sysselsetting, herunder planer om utvidelser og innskrenkninger.
 - d) Endringer i virksomhetens eierforhold, eierstruktur eller selskapsform. I slike saker skal de tillitsvalgte informeres om årsaken til disposisjonen og de juridiske, økonomiske og arbeidsmessige konsekvenser disposisjonen antas å innebære for de ansatte.
2. Før virksomheten tar avgjørelser i saker som får betydning for sysselsetting og arbeidsforhold, skal de tillitsvalgte ha anledning til å fremlegge sine synspunkter. Dersom virksomheten ikke finner å kunne ta hensyn til de tillitsvalgtes anførsler, skal den begrunne sitt syn. Fra drøftingsmøtene skal det settes opp protokoll.

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.

Tilsettingsformer

- Fast stilling (AML §14-9 første ledd)
- Midlertidig stilling (AML §14-9) inntil 12 mnd
 - Vikar for en annen (b)
 - Etter 3 år – fast tilsetting
 - Ikke søkere som tilfredsstiller kompetansekrav (Oppl.I §10-1)?
 - midlertidig tilsetting (Oppl.I §10-6, §10-6a)
- Drøfte bruk av midlertidig ansettelse med tillitsvalgte, minst 1 g/ år
 - Grunnlag for
 - Omfang
 - Konsekvenser for arbeidsmiljøet

«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?



- Analysere behovet og vurdere tilsettingsformer (AML §14-9 og HTA (KS) kap.1 § 2.3)

- Kompetansekartlegging (HTA kap.3 § 3.3)

Og (Oppl.I § 10-8)

- hvilken kompetanse har vi?
- hvilken kompetanse trenger vi?
- Vurdere den enkelte ansattes formal- og realkompetanse
- Stimulere til faglig refleksjon
- Tilrettelegge for kompetansedeling og kompetanseheving
- Kartlegge de ansatte kompetanse og analysere kompetansebehov
 - Drøftinger med de tillitsvalgte
 - Utarbeide plan for kompetansehevende tiltak

Forts. før utlysning:

- Ta stilling til om det foreligger **fortrinnsrett** (AML § 14-2)
 1. Arbeidstakere oppsagt pga virksomhetens forhold (kvalifisert)
 2. Deltidstilsatte (AML § 14-3 og HTA kap.1 § 2.3) (Kvalifisert, ikke ulempe)
 3. Midlertidig tilsatt (ikke vikar)

NB!

- Tilsatt minst 12 mnd
- Gjelder ett år etter oppsigelse

Utlysningen

- «Undervisningsstillinger og rektorstillinger skal lysast ut offentleg.» Oppl. § 10-4.
- Skal være en reell stilling
- Gjenspeile hva det søkes etter
- Krav til utdanningse
- Lønn
- Politiattest
- Mottatt søknad

Kompetansekrav undervisningsstillinger

- Krav til pedagogisk og faglig kompetanse ved tilsetting
 - Opplæringsloven kap. 10
 - Forskrift til opplæringsloven kap. 14

To typer kompetansekrav:

- Kompetansekrav for tilsetting (jf. Oppl.l § 10-1)
- Kompetanse i fagene de skal undervise i, (jf. Oppl.l § 10-2 og forskrift til Oppl.l § 14)

Kompetansekrav – detaljerte krav i forskriften til opplæringsloven kapittel 14.

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

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

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



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

Utvelgelse til intervju

- Utvidet søkerliste/offentlig 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?
 - 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.
 - NB! Sett av tid mellom intervjuene for å diskutere umiddelbart inntrykk,



Selve intervjuet

- Kort intro skole/avdeling – lenger hvis personen er ny i skole.
- Smil, nikk, gi positiv feedback – få kandidaten til å slappe av.
- Case kan være en god idé.
- Åpne spørsmål – hvorfor og hvordan.
- Vær interessert i hele mennesket, ikke bare fag.
- Gjenta hvis kandidaten ikke svarer på spørsmål.
- Stillhet er et godt virkemiddel.
- Konfronter hvis dere vet om grums – kontradiksjon.

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 (kontradiksjon)



Rangeringen – hvem er best kvalifisert?

- Kvalifikasjonsprinsippet
- Lovfestede kvalifikasjoner
- Øvrige objektive kvalifikasjoner
- Tidligere straffbare forhold – politiattest
- Personlig egnethet
- Samlet vurdering
- Ytterligere utredning?



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

- Sammenlikning
- Utlysningsteksten – er all påkrevd kompetanse på plass?
- Alltid referat (kort)
- Angi når de kan forvente tilbakemelding
- Alle kandidater skal ha tilbakemelding
- Bruk referansene
- Lov å ta 2. runde – dette er tross alt noe av det viktigste du gjør

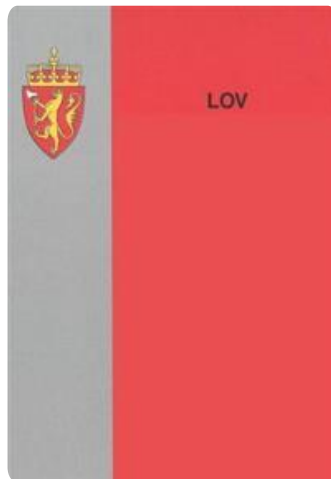
Partsinnsyn i tilsettingssaker

- 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



Tilsettingsprosedyrer – gangen i tilsettingssak

Før utlysning

Utllysning

Utvidet
søkerliste

Intervju

Ytterligere
utredning

Innstilling

Tilsetting

Etter at
tilsetningsvedtak
er fattet

Ny opplæringslov

§ 17-3 *Krav for å bli tilsett i lærarstilling*

Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at dei som blir tilsett i lærarstilling, har relevant lærarutdanning seinast når dei tar til i stillinga.

Dersom ingen søkjarar oppfyller krava for tilsetjing, kan andre tilsetjast mellombels på vilkår om at ei påbyrja lærarutdanning blir fullført. Kor lenge ei tilsetjing på vilkår skal vare, avtaler arbeidsgivaren og arbeidstakaren ut frå kor stor stilling og kor lang utdanning det er tale om, og kor tilgjengeleg utdanningstilbodet er.

Dersom ingen søkjarar oppfyller krava for tilsetjing, kan andre tilsetjast mellombels også utan vilkår som nemnd i andre ledd, men slik tilsetjing skal ikkje vare lenger enn til 31. juli.

Departementet kan gi forskrift om kva utdanning og kompetanse ein må ha for å kunne bli tilsett i lærarstilling.