

# Tilsetjingar

Anita Holm Cirotzki og Grete Monsen



# Ulike problemstillinger på 90 minutt

1. Før utlysning (kva treng vi? fast? mellombels? etc.)
2. Kompetansekrav og tilsetjingskrav i barnehage og skule
3. Case (plenum)
4. Case (grupper + plenum)
5. Case (gruppe+plenum)
6. Grunnleggjande om tilsetjing (vert ikkje gjennomgått, men følgjer med presentasjonen)
  - tillitsvalde si rolle
  - utlysingstekst
  - intervjuet
  - rettar til den tilsette

# Tillitsvalde si rolle

- 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
- Tillitsvald har teieplikt

## Habilitet:

Dei som deltek i tilsetjingsprosessen skal vere habile, også tillitsvalde.

Kva rolle har den tillitsvalde i ein privat barnehage eller skule?



# Førearbeid før tilsetjing

## Stillingsbehov

- Oversikt over fag/kompetansebehov

## Er det ledig stilling?

- Har vi overtal andre stadar i kommunen?
- tre- eller fireårsregelen?
- arbeidstakarar med redusert arbeidsevne?
- førerett til stilling?
  - deltid
  - tolv månadsregelen
  - mellombelse stillingar

## Arbeidsmiljøloven 14-9

- a) når arbeidet er av midlertidig karakter,
- b) for arbeid i stedet for en annen eller andre (vikariat)
- c) for praksisarbeid,
- d) med deltaker i arbeidsmarkedstiltak<sup>3</sup> i regi av eller i samarbeid med arbeids- og velferdsetaten,<sup>4</sup>
- e) med idrettsutøvere, idrettstrenere, dommere og andre ledere innen den organiserte idretten eller
- f) for en periode på inntil tolv måneder. Slike avtaler kan omfatte inntil 15 prosent av arbeidstakerne i virksomheten, avrundet oppover, likevel slik at det kan inngås avtale med minst én arbeidstaker.

## Fast eller mellombels?

# Tilsetjingskriterie barnehage

Kven kan tilsetjast som pedagogisk leiar eller barnehagelærer?

«Pedagogiske ledere må ha utdanning som barnehagelærer. Likeverdig med barnehagelærerutdanning er annen treårig pedagogisk utdanning på høgskolenivå med videreutdanning i barnehagepedagogikk. Barnehageloven Kap. 5 § 17 a

Kode 6709 Barnehagelærer	Kode 7637 Pedagogisk leder
Gruppe 2 Stilling med krav om 3-årig U/H-utanning (minst 180 studiepoeng)	Gruppe 2 Stilling med krav om 3-årig U/H-utdanning (minst 180 studiepoeng)
<b>Merknad:</b> Brukes for barnehagelærer uten godkjent utdanning (på dispensasjon)	<b>Merknad:</b> Pedagogisk leder skal lokalt avlønnes høyere enn utregnet laveste årslønn for stillingskode 6709 barnehagelærer.

## UDF meiner

at pedagogisk personale som har godkjend utdanning, har oppgåver, ansvar og funksjonar til ein ped.leiar slik som omtala i forarbeider og forskrifter til barnehagelova, skal plasserast i stillingskode 7637 Pedagogisk leder

## Relevante utdanningar for tilsetjing som bhg.lærer/ped.leiar:

1. Allmennlærer
2. Faglærer (fireårig faglærerutd. i praktiske og estetiske fag og treårig faglærerutd. som gir kompetanse for tilsetting fra 1. kl)
3. Spesialpedagog
4. Barnevernspedagog
5. Kateket
6. Steinerhøyskolens bachelorutd. i førskolepedagogikk
7. Steinerhøyskolens lærerutd. med bachelorgrad i steinerpedagogikk

+ tilleggsutdanning i barnehagepedagogikk

+ 60 st.p tilleggsutdanning:

(30 st.p småbarnspedagogikk og 30 st.p barnehagepedagogikk)

Eller

+ Hovedfag/mastergrad i bhg.pedagogikk eller førskolepedagogikk

(Andre masterstudie kan vere relevante, høgskulen har den faglege vurderinga).

PS! Arbeidsgjevar (eigar) vurderer om utdanningane + tilleggsutdanning er tilstrekkelig, men UDIR peikar på fleire moment som då bør vektleggast.

# Grunnskule

## Kompetansekrav

Opplæringsforskrifta §14. 1.-4.ledd definerer kompetansekrav til dei ulike skoleslaga

[Opplæringsforskrifta](#)

## Undervisningskompetanse versus tilsetjingskompetanse?

Ein kan ha tilsettingskompetanse sjølv om ein ikkje har undervisningskompetanse i alle fag. Når du er tilsett er det rektor som vurderar kva du er kvalifisert til å undervise i.

# Kven får jobbtilbødet?





# Arbeidsgjevar konstituerar

- Det vert lyst ut vikariat som barnehagelærer. Det er to kvalifiserte søkjarar
- Atv deltek i intervju fordi tilsetjingane i denne kommunen skjer på arbeidsplassnivå.
- Etter intervju og innhenting av referansar konkluderer styrar med at ingen av dei to kvalifiserte vil fungere i stillinga som pedagogisk leiar.
- Då det no er under 6 mnd. til barnehageåret er slutt konstituerer styrar ein anna tilsett, ein barne- og ungdomsarbeider til stillinga ut barnehageåret. Konstitueringa vert ikkje drøfta med ATV eller HTV.
- Det ligg inga skriftleg grunngjeving for kvifor dei to kvalifiserte søkjarane ikke fekk jobbtilbod.
- HTV får høyre at ein av dei kvalifiserte ikke fekk tilbod fordi hen ikke kunne tiltre før 01.04.
- Arbeidsgjevar har fleire gonger konstituert tilsette ved kortare og lengre vikariat i barnehagen.

## HTV spør:

1. Kan ein bruke konstituering om ei stilling som barnehagelærer eller pedagogisk leiar?
2. Er det særskilde reglar som trer inn når det berre er 6 med att av barnehageåret?
3. Ein av søkjarane hadde ikke høve til å tiltre før 01.04, kanskje grunna oppseiingstid? Er det god nok grunn for kommunen å ikkje tilby stillinga til vedkommande?
4. Kva burde kommunen gjort i dette tilfelle?

## Dispensasjon fra utdanningskravet for styrer og pedagogisk leder - Søkers personlige egnethet

Må barnehagen må ansette søker som oppfyller utdanningskravet, eller kan barnehagen legge vekt på søkers personlige egnethet?

### Udir svarer

Reglene om dispensasjon innebærer at barnehagen **ikke** kan ansette en ikke-kvalifisert søker til stilling som styrer eller pedagogisk leder **dersom** det foreligger en eller flere søkere til stillingen som oppfyller utdanningskravet etter loven.

Forskriften åpner **ikke** for at det kan legges vekt på en søkers personlige egnethet i denne sammenhengen.

# Kan arbeidsgjevar konstituere her?

## KS skriv på sine sider:

*Mange kommuner benytter begrepet konstituering når de ansetter arbeidstakere som ikke fyller utdanningskravet i barnehageloven. Hovedtariffavtalen har en egen bestemmelse om konstituering i kap. 1 § 13.4. Denne skal **ikke** benyttes når det tilsettes ansatte som ikke fyller utdanningskravet.*

## KS anbefaler:

*Inngå en vanlig midlertidig arbeidsavtale der ein referer til kommunens vedtak om midlertidig dispensasjon fra utdanningskravet.*

## Hovedtariffavtala, vedlegg 1:

*Ansatte som tilsettes på dispensasjon plasseres stillingskode 6709 Barnehagelærer og avlønnes som barnehagelærer.  
(HTA vedlegg 1, merknad til stillingskode 6709 Barnehagelærer).*



## Dispensasjon frå utdanningskravet

- Eigar søker, kommunen (bhg.mynde) innvilger
- Skal kun brukast unntaksvis
- Inntil 1 år av gongen
- Stillinga må ha vore lyst ut offentleg
- Ingen kvalifiserte søkjarar meldte seg
- Skiftleg uttale frå styrar
- Konkret vurdering i kvar sak
- Disp. gjeld namngitt person, i ei konkret stilling i ein konkret barnehage
- Reelle kvalifikasjoner for vedkommande skal vurderast
- Kommunen kan stille vilkår
- Statsforvaltar behandlar eventuelle klager ved avslått søknad om disp.
- Ikkje krav om uttale frå SU

## Dispensasjon frå pedagogisk bemanning

- Eigar søker, kommunen (bhg.mynde) innvilger.
- Skal kun brukast unntaksvis
- 1 år av gongen
- Uttale frå samarbeidsutvalet
- Konkret vurdering i kvar sak (samansetnad og behovet til barnegruppa, totalbemanning, samla kompetanse i personalet, fysisk miljø/areal etc. )
- Kommunen kan stille vilkår

---

## Dispensasjon frå norskkrav

- Eigar søker, mynde innvilger
- Disp for personer med utenlandske yrkeskvalifikasjoner som styrer /ped.leder,
- Må ha vore off. utlyst og det ikkje har meldt seg kvalifisert søker..

# Case: Tilsetjing på arbeidsplassnivå

Etter kommunesamanslåinga foregår tilsetjingane av barnehagelærar/ped.leiar på arbeidsplassnivå. HTV si uro er:

- Atv har ikkje avsett tid til førebuing + har berre grunnskulinga som kompetansegrunnlag.
- Atv har ikkje høve til å sjå det store bilete når det kjem til tilsetjingar i kommunen.
- Atv har gjerne lite erfaring med tilsetjingar, det skjer kanskje ikke kvart år
- Nokre ATV-ar er usikre på rolla si her, nokre føler seg meir som ped.leiar enn som ATV i eit slik møte. Andre ser det som eit privilegium, men verkar og lukkeleg uvitande om ansvaret/rolla dei har, som t.d. å sjå til at prosessar går riktig føre seg.
- Forholda vert veldig små, det er tette relasjonar, det er snakk om tilsetjing på din arbeidsplass. Tanken om at du tilsetjer ein framtidig kollega vert meir framtrudende, framfor å huske på riktig prosess, kvalifikasjonsprinsippet etc.
- Utan høve til å førebuing, lite erfaring og lite kompetanse om tilsetjing er HTV uroa for at tilsetjingsprosessen i stor grad vert på arbeidsgjevar sin premisser.
- Kommunen vil ha tilsetjing på arbeidsplassnivå, fordi Atv kjenner sin egen arbeidsplass best

1. Kor mange andre har det slik? At desse tilsetjingne er på arbeidsplassnivå?  
Kva erfaringar har de? Kva rutinar har de?
2. Har det tips/råd til HTV som HTV kan ta med seg i framtidige drøftingar kring dette?

- Skuleåret i Nordlys kommune er i gong, ein har tilsett lærarar i alle ledige stillingar. I løpet av hausten dett det likevel ut folk, (sjukmeldingar, foreldrepermisjonar etc.). Dette fører til vakanse. Skulane og barnehagane må på nytt lyse ut både faste og mellombelse stillingar. Arbeidsmarknaden er støvsugd for kvalifiserte søkjarar. Dei einaste søkjarane er interne arbeidstakarar som ikkje ønskjer å vere i den skulen eller barnehagen dei er i.
- Reidun arbeider i fast stilling ved Løkke skule. Eventyrmarken lyser ut fast stilling. Reidun søker på stillinga ved Eventyrmarken skule. Ho er den best (einaste)kvalifiserte søkjaren. Rektorane snakkar ikkje saman på førehand. Reidun får tilbod om fast stilling på Eventyrmarken skule, men rektor treng deg på Løkke skule.
- Det vert dårleg stemning mellom rektorane. Det er færre søkjarar til Løkke skule slik at dei har større utfordringar med å skaffe nok kvalifiserte lærarar.
- Om du arbeider ved den eine eller andre skulen spelar ingen rolle for tilsettingstilhøve ditt. Du er framleis tilsett i Nordlys kommune.
- Kommunalsjefen utfordrar HT i UDF: "Reidun får skifte skule no, men korleis skal vi handtere dette i framtida?"



### Til diskusjon:

- Kva erfaringar kan de dele med htv her?
- kvar går grensa for styringsretten? Kva er innafor?
- Korleis ha de løyst slike problemstillingar i eigen kommune?

# Grunnleggjande om tilsetjing

# Kven har mynde til å tilsette? Kva med tillitsvalde?

## Kven har mynde til å tilsetje?

- Arbeidsgjevar har rett til å tilsetje,
- Tillitsvald har rett til medverknad

## Kva rettar har dei tillitsvalde?

- Arbeidsmiljølova gjeld alle,
- Hovudavtalane kan vere forskjellige

### HOVEDAVTALEN I KS § 3-1

- d) arbeidsgiver skal, så tidlig som mulig, informere, drøfte og ta de berørte tillitsvalgte med på råd om:
  - ledige og nyopprettede stillinger
  - prosedyrer ved utlysing og kunngjøring av stillinger, utvelgelse til, og intervju av aktuelle kandidater
- e) arbeidsgiver skal som fast ordning sende søkerliste til tillitsvalgte.



# Utlysing

Utlysingsteksten er viktig, både for å rekruttere gode søkarar og for å gje eit **godt grunnlag for vurdering av søkarar** og kven som skal inn til intervju.

Utlysingsteksten må seie noko om kva krav ein har til søker, kva som er viktig for stillinga.

Den tillitsvalde skal vere med i utforminga av utlysingsteksten.

# Utlysingar

- Alle stillingar skal lysast ut, offentleg eller internt
- Kvalifikasjonsprinsippet: den best kvalifiserte skal få stillinga
- Opplæringslova vs. Barnehagelova

## Utlysingsteksten bør innehalde informasjon om

- stillingstittel, stillingsnemning
- tidspunkt for når stillinga er ledig
- arbeidsstad (for tida)
- om stillinga er fast eller mellombels (vikariat)
- andre relevante opplysningar om arbeidsoppgåvene/stillinga
- krav til kompetanse
- anna ønska kompetanse, td. fag, fordjupning, leiing etc
- kva som elles vert vektlagt ved tilsetjing
- eventuelt krav om politiattest
- søknadsfrist og kor søknaden skal sendast
- kontaktinformasjon mv.

## Registrering av søknader

Utvida søkjarliste

Søkjarliste

Firdaposten



ARBEIDSLIV

## - Kinn bryt lova når dei lyser ut leiarjobb berre internt



BRYT LOVA: Fylkesleiar Steinar Vegsund Strømsli i Utdanningsforbundet meiner Kinn kommune bryt forvaltningslova når dei lyser ut ei leiarstilling kun internt. Foto: Sindre Roska

# Intervjuet

Før, underveg og i etterkant



# Førebuing og gjennomføring av intervju

- For å vurdere kven som er best kvalifisert for stillinga, er det viktig at tillitsvalde er med i førebuing og gjennomføring av intervju.
- Ta utgangpunkt i dei utvida søkjarlistene, plukk ut kandidatar til intervju.
- Kven skal kallast inn?

## Rolleavklaring mellom tillitsvalde og arbeidsgjevar

- kva rolle skal tillitsvald ha under intervjuet?
- Avhengig av tilsetjingsreglementet til arbeidsgjevar
- Kva spør vi om? (kva skal vi ikkje spørje om?)

### **Dette kan ein ikkje spørje om eller hente informasjon om:**

- Graviditet, adopsjon og familieplanlegging
- Religiøse og kulturelle spørsmål
- Etnisitet
- Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- Politiske spørsmål og medlemskap i arbeidstakarorganisasjon
- Helseopplysningar

# Sakshandsaming

## Referansar:

- Nyttar berre dei referansane søkjaren har oppgitt
- Vender ein seg til andre, må søkjaren varslast

## Kontradiksjon:

Nye opplysningar som kan bety noko for kven som blir tilsett, skal gjevast til den aktuelle søkjaren, slik at denne har høve til å gje si framstilling

## Avgjersla:

- Ikkje ta utanforliggjande omsyn
- Avgjerda skal ikkje vere vilkårleg
- Ikkje usakleg diskriminerande

NB! Det er leiar som har tilsettingsmynde.



# Diskriminering

Det er egne reglar i lovverket som skal verne mot diskriminering.

Det er reglar i:

- arbeidsmiljølova (politisk syn, medlemskap i arbeidstakarorganisasjon, seksuell orientering eller alder)
- diskriminerings- og tilgjengelighetslova (nedsett funksjonsevne)
- diskrimineringslova (etnisitet, nasjonalt opphav, avstamming, hudfarge, språk, religion eller livssyn)
- likestillingslova (kjønn)

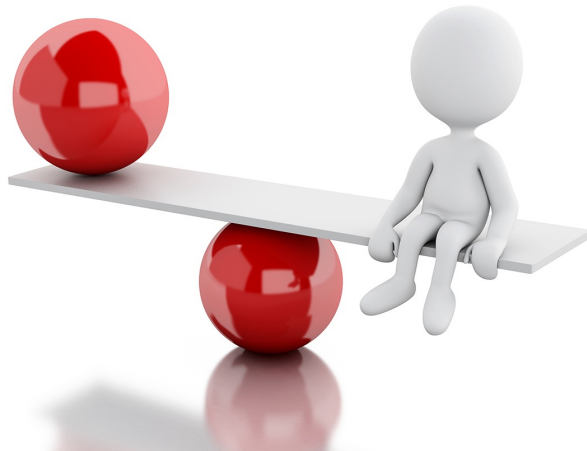
## Positiv forskjellsbehandling

- menn før kvinner i barnehage og skule
- kvinner før menn i leiarstillingar

# Vurdering av søkjarar

## Kvalifikasjonsprinsippet

- utlysinga er viktig – alle søkjarar skal målast opp mot denne.
- vurdering av utdanning, praksis og kven som er best eigna
- lov- og forskriftsfesta utdanningskrav, utlysingsteksten og stillingsbehova som er definert for stillinga



## Positiv forskjellsbehandling

- menn før kvinner i barnehage og skule
- kvinner før menn i leiarstillingar

# Innstilling og tilsetjing

- Når sakshandsaminga er ferdig, skriv arbeidsgjevar ei innstilling med grunngjeving for prioriteringa.
- Tilsetjingsmynde sender ut tilbod om stilling, frist for tilbaketmelding og vilkår for stilling
- Dersom ikkje den første på lista tek imot stillinga, går tilbodet til andreprioriteten

**Arbeidsavtale jmf §§ 14-5 og 14-6 i Arbeidsmiljølova.**

- Tillitsvalde kan bistå den nytilsette ved utarbeiding av arbeidsavtale

## **Løn ved tilsetjing**

- Den nytilsette kan forhandle løn
- Tillitsvalde kan bistå i slike forhandlingar



# Kva rettar har søkjaren?

Følgjer bestemmingane for einskildvedtak i Forskrift til forvaltningslova kap 5

## Rett til innsyn

- Utvida søkjarliste (namn, alder, utdanning, praksis mv.)
- Søknaden m/vedlegg til han/ho som er innstilt eller tilsett (visse unntak for helseopplysningar)
- Opplysningar om seg sjølv som er framkomne gjennom referansar
- Skriftleg referat frå intervju
- Innstilling
- Dokument som syner dei vurderingane som er gjort av søkjaren i tilsetjingsprosessen

## Klagerett?

- Det er ikkje klagerett på ei tilsetjing, sjølv om dette er eit einskildvedtak
- Kan klagast til sivilombodsmannen eller likestillingsombodet og diskrimineringsombodet.
- Ei tilsetjing kan aldri gjerast om, men medhald frå Sivilombodsmannen kan gje grunnlag for erstatning i sivile søksmål

# Korleis finne fram?

- **Hovedavtalen** seier noko om samarbeidet mellom arbeidsgjevar og tillitsvalde i tilsetjingssaker.
- **Forvaltningslova** handlar om all sakshandsaming i forvaltninga og gjeld for tilsettingssaker.
- **Arbeidsmiljølova** sitt kapittel 14 har reglar om tilsetting
- **Likestillingslova** seier noko om at ein ikkje kan lyse ut berre for kvinner eller for menn.
- **Diskrimineringslovene** seier noko om forbod mot diskriminering av søkarane, for eksempel etnisitet, nasjonalitet, hudfarge, religion, livssyn, nedsett funksjonsevne.
- **Barnehagelova** og **Opplæringslova** seier begge noko om kompetansekrav til stillingar i barnehagar og skular.
- **Hovudtariffavtalen** seier noko om **kvalifikasjonsprinsippet**

# Andre tips?

Sett deg inn i tilsetjingsreglementet til arbeidsgjevar.

Utdanningsforbundet har eit hefte om tilsetjing ( PS! Hftet er frå 2010.....)

[Utdanningsforbundet - temahefte om tilsetjingar](#)





[vestland@utdanningsforbundet.no](mailto:vestland@utdanningsforbundet.no)

23 13 85 50

[www.utdanningsforbundet.no/vestland](http://www.utdanningsforbundet.no/vestland)