



UiO : Universitetet i Oslo

Rekrutteringsprosessen

– med fokus på juridiske problemstillinger

Fagdag 21. oktober 2020



Rekrutteringsprosessen

- Mange mulige temaer – har prioritert innenfor juridiske spørsmål
- Følger opp noen innspill som egne saker i kommende pk-nettverk
- Seminar om mangfoldsrekrutteringer





UiO : Universitetet i Oslo

Kunngjøring av stilling





Kunngjøring - overordnet

- Lovens utgangspunkt: kunngjøringsplikt
 - Noen unntak finnes (lov, forskrift, tariffavtale)
- Kunngjøres hvor?
- Kvalifikasjonsprinsippet
- Inkluderende tekster
 - Ikke skrevet for en bestemt person
 - Ikke utelukke grupper, jf. diskrimineringsreglene
 - Fokus på å tiltrekke et mangfold av søkere

Praktiske avklaringer

- Valg av stillingskode
- Lønnsspenn
- Hvis midlertidig – har du hjemmel?
 - Med mulighet for fast ansettelse?
 - Med mulighet for forlengelse?
- Særlige vilkår for denne type stilling?
- Tiltredelse
- Arbeidssted
- Søknadsfrist



Krav og stillingsbeskrivelse

- Oppgaver
 - Hvor konkret/detaljert?
 - «Andre oppgaver kan bli tillagt stillingen»
- Kvalifikasjonskrav – hva er nødvendig?
 - Formelle kvalifikasjoner
 - Personlige egenskaper
 - Må ha vs. ønskelig med
 - Dokumentasjonskrav?
 - Relevant erfaring – for hva?





Mulige problemstillinger

- «ung og lovende»
- Kan vi kunngjøre med to alternative stillingskoder?
- Kan vi tilby kandidatene høyere lønn enn det som er angitt i kunngjøringen?
- Kan vi ansette i en annen stillingskode enn det som er angitt i kunngjøringen?

Case: kunngjøring

Hvilke av disse personlige egenskapene ville du krevd for å løse disse arbeidsoppgavene?

- Planlegge undervisning og eksamensavvikling
- Administrere opptak til seminargrupper
- Administrasjon av eksamen
- Forberede saker til programråd og følge opp vedtak
- Studieveiledning
- Utforme og vedlikeholde informasjon på studieprogrammets nettsider
- Gode samarbeids- og kommunikasjonsevner
- Iderik og kreativ
- Engasjert og entusiastisk
- Selvstendig
- Strukturert og nøyaktig
- Utadvendt og med godt humør
- God serviceinnstilling
- Trives i et hektisk miljø
- Ydmyk
- Fremoverlent med god personlig stå-på-vilje
- Evne til å tenke utenfor boksen
- Resultatorientert og målrettet
- God arbeidsmoral



UiO : Universitetet i Oslo

Fortrinnsrett til annen passende stilling



Unntak fra kvalifikasjonsprinsippet – «fortrinnsretter»

1. Omplussing før oppsigelse (intern fortrinnsrett)
2. Fortrinnsrett for deltidsansatte
3. Fortrinnsrett til stilling i staten (ekstern fortrinnsrett)

Omplussing før oppsigelse (1) går foran fortrinnsretten for deltidsansatte (2).

Fortrinnsrett for deltidsansatte (2) skal imidlertid gå foran ekstern fortrinnsrett (3), da denne må vurderes før en stilling i virksomheten kunngjøres.

1. «Annen passende stilling», jfr forskrift § 7
2. «Kvalifisert for stillingen» / «vesentlig ulempe for arbeidsgiver», jfr forskrift § 8 (1)
3. «Annen passende stilling», jfr forskrift § 8

§ 7 Nærmere regler om annen passende stilling

- 1) Som annen passende stilling etter statsansatteloven § 19, § 20 og § 27 regnes ikke:
 - a) embeter eller stillinger som besettes av Kongen i statsråd
 - b) stilling som øverste leder i en virksomhet
 - c) åremålsstillinger
 - d) utdanningsstillinger
 - e) stilling som omfattes av begrepet praksisarbeid
 - f) stilling som er høyere rangert, eller som adskiller seg vesentlig fra den stillingen som vedkommende må fratre
 - g) stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, med mindre arbeidstakeren allerede er ansatt i en slik stilling.

- (2) Arbeidsgivers tilbud om annen passende stilling gjelder ikke den som blir sagt opp fra:
 - a) åremålsstillinger
 - b) utdanningsstillinger
 - c) stillinger som omfattes av begrepet praksisarbeid
 - d) stillinger i Forsvaret som befal og grenader/konstabel.

§ 8. Nærmere regler om fortrinnsrett

(1) Fortrinnsrett etter statsansatteloven § 13 og § 24 kan ikke gjøres gjeldende av midlertidig ansatt, inkludert ansatt i åremåls- eller utdanningsstilling.

(2) Fortrinnsrett til annen passende stilling i staten etter statsansatteloven § 24 gjelder ikke ansettelse i:

- a) Stortinget, Riksrevisjonen, eller andre organer under Stortinget eller hos Stortingets ombudsmenn
- b) Sametinget
- c) stilling som jurist i ikke-dømmende stillinger i Høyesterett
- d) stilling som øverste leder i en virksomhet
- e) utdanningsstillinger
- f) åremålsstillinger
- g) stilling som trainee
- h) stilling som er høyere rangert, eller med arbeidsinnhold eller funksjoner som adskiller seg vesentlig fra tidligere stilling
- i) stilling hvor stillingsbrøken er mer enn 10 prosentpoeng større enn tidligere stilling
- j) stilling som professor, dosent, førsteamanuensis eller førstelektor, med mindre arbeidstakeren er sagt opp fra slik stilling.

(3) Hvis flere statsansatte eller embetsmenn med fortrinnsrett er søkere til samme stilling, og de er kvalifiserte i samsvar med statsansatteloven § 24, gjelder ikke fortrinnsretten i forholdet mellom dem. Ansettelsesorganet skal da i valget mellom dem legge til grunn de samme vurderinger som benyttes i valget mellom søkere uten fortrinnsrett.

(4) Fortrinnsretten for deltidsansatte etter statsansatteloven § 13 gjelder ikke for ansatte i bistillinger.

Case: fortrinnsrett

- Mohamed er en dyktig forsker på et prosjekt over fire år og finansiert av NFR. Dessverre for Mohamed går prosjektet nå mot slutten og han er innkalt til en samtale hvor han får beskjed om at det er mulig han vil få oppsigelse.
- Samtidig er det utlyst en heltidsstilling ved UiO som universitetslektor innenfor et område som Mohamed kjenner godt. Mohamed har god erfaring fra undervisning ved University of Cairo og mener han vil kunne passe godt i stillingen. Derfor krever han å få denne stillingen fremfor å bli oppsagt. Mohammed sier det ikke er noe problem å gå 10 000 kr ned i lønn, det viktigste er at han har en jobb.
- Roberto, en førstelektor fra UiB, ble oppsagt for tre måneder siden. Roberto har søkt den samme stillingen ved UiO. Han ber om å få stillingen siden han fortsatt mener å ha fortrinnsrett til å kreve dette.
- Sadio ser stillingen som er utlyst. Han er allerede ansatt som universitetslektor i 70% ved UiO og har lenge ønsket seg å jobbe 100%. Han tar kontakt og krever å få 30% av den utlyste stillingen.
- Jürgen er også søker til stillingen og er godt kvalifisert. Jürgen opplyser at han sitter i rullestol etter en alvorlig fotballskade og ber derfor om bli vurdert etter spesialbestemmelsen om nedsatt funksjonsevne.



UiO : Universitetet i Oslo

Intervju og innstilling





Intervju

- Hvem skal gjennomføre intervjuene?
- Hvor mange skal man kalle inn?
- Hvordan velger man ut?
 - Saklig, ikke vilkårlig eller diskriminerende
 - Søkere med særlige rettigheter
 - Funksjonsnedsettelse (forskrift til SAL § 4)
 - "Hull i CV" (forskrift til SAL § 4 a)
 - Innvandrerbakgrunn (forskrift til SAL § 4 b)
 - Hva med de som har blitt intervjuet mange ganger før?



Intervju

- Hva trengs for å få vurdert kandidaten på en god måte?
 - Ett eller flere intervjuer, case, arbeidsprøver
 - Likebehandlingsprinsipp – felles rammer
- Hva kan vi (ikke) spørre om?
 - Hva er relevant for å avklare om kandidaten har de etterspurte kvalifikasjonene?
 - Ikke graviditet, planer om barn, religion/livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk
 - Helseopplysninger?

• Skriftlig referat

Referanseintervjuer

- Hva er formålet med referanseintervju?
- Må vi gjennomføre referanseintervjuer?
 - Hva med interne søkere?
- Hvor mange referanser trenger vi?
- Hva er en relevant referanse?
- Kan vi ta kontakt med noen søkeren ikke selv har oppgitt som referanse?
- Kan vi be om flere/andre referanser

Referanseintervju

- Hva kan vi (ikke) spørre om
- Hvis ny vesentlig informasjon – søkeres anledning til å kommentere
- Referat fra referanseintervjuer

Vurderingene

- Tilbake til kvalifikasjonsprinsippet og kunngjøringsteksten
- Samme kriterier for alle (bias)
- Hvor bundet er man?
 - Må/kan
 - Hva med positive ting som ikke ble etterspurt
- Vekting av ulike kvalifikasjoner
- Overkvalifisert?



Innstilling

- Hvem innstiller?
 - Deltagelse i både innstilling og ansettelsesorgan?
- Skriftlig– gir føringer for videre prosess – behandling i ansettelsesråd
- Bør inneholde
 - Vit/ta
 - Omtale av alle søkere som har vært på intervju
 - Omtale søkere med særlige rettigheter
 - Tydelig konklusjon + rangering

Innstilling

- Tydelig, men må tåle dagens lys (personlige karakteristikk, nøytralt/deskriptivt vs. verdiladet språk)
- Innsyn (parter og andre)
- Rangere minst tre (hvis så mange kvalifiserte)
- Hvis i tvil – ikke innstille
- (kan vi ansette flere? Hvor lenge etter kan vi ansette nr. 2)

Case: innstilling

Hvordan kunne dette vært formulert på en bedre måte?

«Søkeren er ustrukturert og uklar, og har ikke satt seg inn i oppgavene. Han opptrer som hobbyjurist og «kontorets psykolog», som tar avgjørelser uten å involvere sin leder. Han er konfliktskapende og vi tror ikke han vil jobbe så mye for at arbeidsmiljøet skal bli bra».



UiO : Universitetet i Oslo

Klage i ansettelsessaker



Klageadgang

- Utgangspunkt: Vedtak i ansettelsessaker er unntatt forvaltningsloven regler om klage
- Andre muligheter
 - Domstolene
 - Sivilombudsmannen
 - Diskrimineringsnemda
 - Universitetsstyrets ansettelsesutvalg

Sivilombudsmannens rolle

- Formål:
 - sikre at det i den offentlige forvaltning ikke øves urett mot den enkelte borger
 - bidra til at offentlig forvaltning respekterer og sikrer menneskerettighetene.
- Juridiske uttalelser om hvordan gjeldende regelverk skal forstås
- Ikke juridisk bindende, men forvaltningen retter seg etter ombudsmannen

I ansettelsessaker

- "Utsatt for urett fra den offentlige forvaltning"
- Må klage innen et år
- Skriftlig sakbehandling
- Uenighet om faktiske forhold
- Skjønnsvurderinger - bare der skjønnnet fører til "klart urimelig" resultat
- Sivilombudsmannen kan komme med kritikk av forvaltningen

Hva ser de på

- Er saksbehandlingsreglene fulgt?
- Er saksbehandlingen godt dokumentert?
- Er kvalifikasjonsprinsippet fulgt?
- Er vurderingene saklige, bygger på korrekt faktum og uten utenforliggende hensyn?
- Er alle relevante momenter vurdert?
- Er egnethetskravene forholdsmessige og tilpasset stillingen?

Diskrimineringsnemnda

- Et nøytralt forhandlingsorgan som avgjør klager om diskriminering og trakassering
 - Eksempelvis ikke innkalt søker med funksjonsnedsettelse til intervju, spørsmål om graviditet på intervju, fikk ikke stilling pga. alder
- Tar stilling til om det foreligger brudd på diskrimineringsregelverk
- Kan pålegge tiltak for å hindre at det skjer igjen
- Kan tilgjenge oppreisning/erstatning

Universitetsstyrets ansettelsesutvalgs mandat

- Universitetsstyrets ansettelsesutvalg (AU) behandler kunngjøring/ansettelse av professor for faglig ledelse (SKO 1404), ansettelse i professor I-stilling (SKO 1013) uten kunngjøring, og andre saker som dekanen eller et innstillings- eller ansettelsesorgan på fakultetet ønsker å forelegge AU.
- AU behandler også innsigelser som søkere har fremmet for utvalget i delegerte saker. Rektor kan kreve å få en hvilken som helst ansettelsessak fremmet for AU.
- Universitetsstyret kan gi AU fullmakt til å behandle en bestemt aktuell sak.

Innsigelser som søkere har fremmet for ansettelsesutvalget i delegerte saker – «Merknadssaker»

Gjeldende bestemmelse:

[Regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO § 14 nr. 3 c\) AUs tilsynsfunksjon for øvrig](#) som lyder:

- 1. I saker som er delegert til fakultet og hvor én eller flere av søkerne kommer med en begrunnet innsigelse til saksbehandlingen, skal AU automatisk og uten ugrunnet opphold få tilsendt kopi av søkerens merknader samt en orientering om fakultetets behandling av denne. AU vil på dette grunnlaget avgjøre om det vil ta saken opp til behandling. Merknader som er avklart med søkeren trenger ikke oversendes til AU.*
- 2. Rektor kan kreve å få en hvilken som helst tilsettingssak fremmet for AU.*

AUs tilsynsrolle som kontrollorgan i innstillings- og tilsettingsprosessen for delegerte saker gjelder både før og etter at tilsettingsvedtak er fattet i de aktuelle enkeltsakene. For å unngå unødige forsinkelser bør innsigelser som ønskes fremmet til AU oversendes snarest etter ta merknadsprosedyren er gjennomført og så langt det er mulig før ansettelsesvedtak er fattet.

Innsigelser som søkere har fremmet for ansettelsesutvalget i delegerte saker – «Merknadssaker» - Forts.

- I ansettelsessaker har søkerne selv ingen ankeadgang, fordi ansettelsesvedtak iht. forvaltningslovens § 3 er unntatt fra reglene om klage, begrunnelse og omgjøring.
- Søkerne kan komme med merknader til vurderingen fra de sakkyndige, jf. regler for ansettelse i professorater og førsteamanuensisstillinger ved UiO § 10.
- Søkerne kan også komme merknader til saksbehandlingen*.
- Alle merknader i saken vil følge med til ansettelsesorganet.
- Merknader kan fremmes både før og etter ansettelsesvedtak i enkeltsakene. Merknader fra søkerne kan komme på alle trinn i ansettelsesprosessen på fakultetet.
- Merknadssaker skal fremmes til AU helst så tidlig som mulig etter at merknadsprosedyrene er gjennomført ved fakultetet.