



SIVILOMBUDSMANNEN

Hvordan ivareta både kvalifikasjonsprinsippet og inkludering?



«Hensynet bak kvalifikasjonsprinsippet er å sikre at forvaltningen rekrutterer den personen som har best mulig kompetanse til å utføre de oppgavene som hører til stillingen. Målet i en ansettelsessak er å finne frem til den søkeren som etter en samlet vurdering anses best kvalifisert. Vurderingen skal skje med utgangspunkt i kvalifikasjonskravene som er angitt i utlysningsteksten, samt eventuelle lov- og avtalefestede krav. Sentrale momenter i den samlede vurderingen vil typisk være utdannelse, praksis og personlig egnethet.»

Kvalifikasjonsprinsippet

- Litt repetisjon, men dette er viktig...
- Statsansatteloven § 3 – hovedregelen er at det er den best kvalifiserte søkeren som skal ansettes.
 - Unntaket – med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift
- Hvordan vurderer man hvem som er best kvalifisert? Det er en totalvurdering!
 - kvalifikasjonskravene i utlysningen
 - utdanning
 - erfaring
 - personlig egnethet
- Det er i utgangspunktet arbeidsgiver som definerer behovet (styringsretten), innenfor grensen av det som er saklig og eventuelt følger av bransjespesifikt regelverk

Formålet med kvalifikasjonsprinsippet

- Hensikten med kvalifikasjonsprinsippet er å sørge for at det er riktig person som rekrutteres inn i stillingen
- Spørsmålet er alltid hva som kreves for å fylle stillingen på en best mulig måte.
 - Inkluderingsdugnaden: «tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren» - dette handler skjønn
- Hvorfor er innholdet i utlysningsteksten viktig
 - Ombudsmannen har flere ganger uttalt at det som hovedregel må skje en ny utlysning med oppdaterte krav dersom en arbeidsgiver ønsker å ansette en søker som ikke oppfyller kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten (se sak 2019/2744)
 - Husk at lov- eller forskriftsbestemte krav uansett gjelder

Saker som klages inn til ombudsmannen

- Brudd på kvalifikasjonsprinsippet
 - Klager mener seg best kvalifisert for stillingen
- Feil ved saksbehandlingen
 - Manglende innkalling til intervju
 - Manglende likebehandling av søkerne (rene diskrimineringsaker henvises til Diskrimineringsnemnda)
 - Feil ved referanseinnhenting (ikke hentet inn referanser eller hentet inn andre referanser enn de klager selv har oppgitt)
 - Dårlig behandlet av arbeidsgiver – brudd på alminnelig god forvaltningsskikk

Hvordan avsluttes sakene hos ombudsmannen

- Kritikk eller avklaring av rettslig viktig problemstilling – uttalelse
 - Saksbehandlingen eller mulig brudd på kvalifikasjonsprinsippet, som oftest begge
- «Lett kritikk» eller sakstype som går igjen - avsluttende brev med påminnelse/merknad til forvaltningen
 - Ikke alvorlig nok til at det er nødvendig å skrive en uttalelse, men ikke bra nok til at saken kan avsluttes uten noen form for bemerkninger
 - Typisk i saker med dårlig skriftlighet, hvor det ikke synes å være brudd på kvalifikasjonsprinsippet
- En stor andel av sakene avsluttes uten kritikk, etter at vi har gått igjennom saksdokumentene
 - Forvaltningen får som oftest ikke kopi av disse brevene, de får bare beskjed om at saken er avsluttet
 - Den som klager får et brev med en begrunnelse for hvorfor saken er avsluttet uten ytterligere undersøkelser – dette inneholder ikke opplysninger klageren ikke har krav på innsyn i

Kritikk som går igjen

- Det ansettes i strid med lov- eller forskriftsfestede krav til stillingen
- Søkeren som ansettes oppfyller ikke kravene arbeidsgiver selv har oppstilt i utlysningen
 - Inkluderingsperspektivet; gjør en vurdering av mål-krav og hvilke kvalifikasjoner som er ønskelige
- Søker som er formelt sett meget godt kvalifisert kalles ikke inn til intervju
- Mangler ved referansesjekken (manglende kontradiksjon, ulik sjekk av referanser)
- Den som ansettes er formelt sett mye dårligere kvalifisert enn andre søkere
 - egnethetsvurderingen er for dårlig dokumentert, eller er mangelfull
 - arbeidsgiver ønsker å ansette en med mindre erfaring eller dårligere formell kompetanse, men har lyst ut stillingen slik at den også passer til kandidater med mye mer erfaring

Når blir det ikke kritikk?

- Den som er ansatt i stillingen synes å være både formelt og reelt best kvalifisert for stillingen
- Det som eventuelt er av saksbehandlingsfeil synes ikke å være avgjørende for resultatet i saken
 - Gjelder typisk mangler ved skriftligheten
- Arbeidsgiver har dokumentert manglende egnethet hos klageren, selv om hun eller han på papiret er (en av de) best kvalifisert(e)
 - Saken bør i utgangspunktet være godt dokumentert, dersom klageren på papiret synes å være blant de best kvalifiserte for stillingen
- Når den som klager hit og den som er ansatt i stillingen synes å være ganske likt kvalifiserte skal det mye til for at ombudsmannen overprøver arbeidsgivers skjønn

Det er mulig å inkludere OG ivareta kvalifikasjonsprinsippet

- Noen tips for å unngå ansettelser i strid med utlysningen
 - vær spesifikk nok i utlysningsteksten, ikke «fisk for bredt» eller vær for smal
- Start med en stillingsanalyse – hva er det virksomheten trenger? Kan dette behovet dekkes innenfor inkluderingsdugnadens innsatsområder?
 - Inkluderingsjobben starter allerede før stillinger lyses ut
 - Hvilke kvalifikasjoner er nødvendige? Ikke oppstill flere krav til stillingen enn det som er nødvendig
 - Kan det være en fordel å ha nedsatt funksjonsevne
 - Er «hullet i CVen» faktisk et problem
- Når ombudsmannen vurderer om det er ansatt i strid med kvalifikasjonsprinsippet er utlysningsteksten alltid utgangspunktet for vurderingen

Både vurderingen av hvem som skal kalles inn til intervju og den konkrete vurderingen av hvem som fremstår som best kvalifisert vil bero på ansettelsesmyndighetenes skjønn. Det følger av sivilombudsmannsloven § 10 annet ledd at ombudsmannen kun i begrenset grad kan uttale seg om slike skjønnsmessige vurderinger. Ombudsmannen kan bare kritisere skjønnsmessige avgjørelser der det hefter feil ved skjønnnet, for eksempel ved at det blir lagt vekt på utenforliggende eller usaklige hensyn, eller vedtaket fremstår som «klart urimelig».

Når det er egnethetsvurderingen som er det avgjørende

- Det skal mye til for at ombudsmannen overprøver arbeidsgivers skjønnsutøvelse – dette gjelder særlig når det er egnethetsvurderingen som er utslagsgivende
 - Resultatet i saken må være «klart urimelig» for at ombudsmannen skal kritisere skjønnnet, typisk at egnethetsvurderingen er mangelfullt utredet og/eller dokumentert
 - Vår skriftlige saksbehandling er i mange tilfeller lite egnet til å avklare om arbeidsgivers beskrivelse av egnethet stemmer med virkeligheten
- Det vi ser er at søkere med «hull i CVen» kan falle gjennom i egnethetsvurderingen, selv om de formelt sett er kvalifiserte
 - Det er lettere å søke jobb når man har jobb
 - En liten oppfordring – gjør en ekstra vurdering av om de egenskapene man ønsker å legge vekt på ved vurderingen av at en arbeidstaker ikke er egnet for stillingen, faktisk avgjørende for hvordan oppgavene i stillingen vil utføres

Noen utvalgte uttalelser fra det siste året

- www.sivilombudsmannen.no
- 2019/885 og 2019/883 – brudd på kvalifikasjonsprinsippet (utlysningen) og brudd på god forvaltningsskikk (saksbehandlingen).
- 2019/1176 – mulig brudd på kvalifikasjonsprinsippet på grunn av brudd på utredningsplikten (ikke intervjuer)
- 2019/2676 – ansettelse var ikke i strid med kvalifikasjonsprinsippet (egnethetsvurderingen tilstrekkelig dokumentert), men mangler ved saksbehandlingen (skriftlighet)
- 2019/4398 – ansettelse i strid med kvalifikasjonsprinsippet (utlysningsteksten og erfaring), brudd på utredningsplikten jf. forvaltningsloven § 17 (ikke intervjuer) og manglende skriftlighet
- 2019/2008 – ansettelse i strid med kvalifikasjonsprinsippet (lovfestede krav) og mangler ved egnethetsvurderingen
- 2019/3124 – ansettelse i strid med kvalifikasjonsprinsippet (utlysningen) og mangler ved saksbehandlingen
- 2019/4697 – manglende likebehandling og kontradiksjon



SIVILOMBUDSMANNEN



Besøksadresse: Akersgata 8, inng. Tollbugata | Postadresse: Postboks 3 Sentrum, 0101 Oslo
Telefon +47 22 82 85 00 | Grønt nummer 800 80 039

sivilombudsmannen.no