

# Ansettelse av SFO-leder

19.10.2022 (2022/3100)

**Saken gjelder en kommunes ansettelse av SFO-leder. Ombudet har kommet til at det er gjort flere feil ved ansettelsen.**

**Klageren hadde tidligere vært ansatt som lærer i kommunen. På grunn av kommunens kjennskap til klageren, ble hun ikke innkalt til intervju, men innstilt som nummer to av to søkere. Ombudet mener kommunen skulle ha kalt inn klageren til intervju, selv om hun tidligere hadde vært ansatt i kommunen. Hun som ble ansatt, oppfylte dessuten ikke kravet til utdanning i utlysningsteksten.**

## Sakens bakgrunn

A (heretter klageren) søkte på stillingen som SFO-leder ved X skole i Y kommune. Det var to søkere til stillingen. Klageren ble innstilt som nummer to, uten at det ble gjennomført intervjuer.

Ansettelsesvedtaket ble påklaget 26. mai 2022 til ombudet. I klagen ble det blant annet gjort gjeldende at det ikke kunne vises til personlig egnethet som begrunnelse for ansettelsen når ingen av søkerne ble kalt inn til intervju. Klageren gjorde også gjeldende at ansettelsen var i strid med et krav om utdanning i utlysningsteksten.

## Våre undersøkelser

Etter å ha innhentet saksdokumentene fant vi grunn til å undersøke saken nærmere. I brev 18. august 2022 ble Y kommune bedt om å redegjøre for sitt syn på om skriftlighetskravet var oppfylt, om kommunens kjennskap til klageren var tilstrekkelig til at saken var godt nok utredet og om hun som ble ansatt, oppfylte kravene i utlysningsteksten. Vi ba også om en mer utfyllende sammenlignende vurdering av søkerne til stillingen.

Kommunen ga i brev 19. september 2022 en mer utfyllende sammenlignende vurdering av de to søkerne. Når det gjaldt manglende gjennomføring av intervjuer, pekte kommunen på at ansettelsesutvalget, på grunn av kjennskap til begge kandidatene, ikke hadde behov for å

gjennomføre intervju. Til slutt gjorde kommunen gjeldende at ansettelsen av en søker med forbehold om fullføring av barnehagelærer-utdannelse innen 2026 var i samsvar med kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten.

Klageren kom med merknader 21. september 2022 til kommunens svar.

## **Sivilombudets syn på saken**

Saken reiser spørsmål om ansettelsessaken er behandlet på korrekt måte av kommunen, og om søkeren som ble ansatt var formelt kvalifisert basert på kravene i utlysningen.

### **Skriftlighetskravet**

Ombudet har i en rekke tidligere uttalelser vist til at hovedpunktene i ansettelsesprosessen skal nedtegnes skriftlig. Blant annet må det utarbeides en sammenlignende vurdering av aktuelle søkere. Den sammenlignende vurderingen nedtegnes normalt i innstillingen.

Den eneste vurderingen av søkerens kvalifikasjoner som fremgår av sakens dokumenter, er én setning om kvalifikasjonene til hun som ble ansatt. Det synes klart for ombudet at kravet til skriftlighet ikke er oppfylt ved ansettelsen her.

### **Utredningsplikten og innkalling til intervju**

Etter forvaltningsloven § 17 første ledd har forvaltningen plikt til å «påse at saken er så godt opplyst som mulig før vedtak treffes». Utredningsplikten gjelder for ansettelsesvedtak. Gjennomføring av intervjuer med aktuelle søkere og innhenting av referanser, vil ofte være en forutsetning for at ansettelsessaken blir tilstrekkelig opplyst.

Begge søkerne til stillingen som SFO-leder var kjent for arbeidsgiver. Hun som ble ansatt, jobbet allerede som vikar i SFO-leder-stillingen. Klageren hadde vært midlertidig ansatt som lærer på skolen i skoleåret 2019/2020. Spørsmålet er om arbeidsgivers tidligere kjennskap til klageren innebar at saken var tilstrekkelig utredet etter forvaltningsloven § 17 første ledd, uten at det ble gjennomført intervjuer.

Fra klagerens siste arbeidsdag på skolen og frem til ansettelsen av SFO-lederen hadde det gått nesten to år. Tiden som hadde gått siden klageren sist var ansatt i kommunen, kan tilsa at hun burde ha blitt innkalt til intervju for å gi arbeidsgiver bedre kjennskap til hennes kvalifikasjoner på ansettelsestidspunktet, særlig når søknaden gjaldt en stilling med annet innhold enn det hun tidligere hadde hatt i kommunen.

Arbeidsgivers kjennskap til klageren knyttet seg til hennes arbeid i stillingen som lærer. Arbeidet som lærer er av en annen karakter enn arbeidet som SFO-leder og stiller andre krav til søkerens kvalifikasjoner. Et intervju ville ha vært egnet til å gi arbeidsgiver ytterligere og oppdaterte opplysninger om klagerens kvalifikasjoner knyttet spesifikt til SFO-leder-stillingen, for eksempel hennes lederegenskaper.

For ombudet fremstår ikke arbeidsgivers nesten to år gamle kjennskap til klageren fra hennes arbeid i en annen type stilling som tilstrekkelig til at det ikke var nødvendig å innkalle henne til intervju når hun for øvrig fremsto som kvalifisert til stillingen. Saken var følgelig ikke tilstrekkelig opplyst etter forvaltningsloven § 17.

## **Kvalifikasjonsprinsippet**

Ansettelser i det offentlige skal skje i samsvar med kvalifikasjonsprinsippet. For statlig sektor er kvalifikasjonsprinsippet lovfestet i statsansatteloven i § 3 som lyder:

«Den best kvalifiserte søkeren skal ansettes eller utnevnes i ledig stilling eller embete, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift.

Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningsteksten.»

Det er sikker rett at kvalifikasjonsprinsippet gjelder som ulovfestet rett også i kommunal sektor, med det samme rettslige innholdet som for statlig sektor.

Målet i en ansettelsessak er å finne frem til den søkeren som etter en samlet vurdering anses best kvalifisert for stillingen. Vurderingen skal skje med utgangspunkt i kvalifikasjonskravene som er angitt i utlysningsteksten, samt eventuelle lov- og avtalefestede krav.

For å være kvalifisert for en stilling, må søkerne oppfylle det som i utlysningen er satt som absolutte krav. Utllysningsteksten danner den ytre rammen for hvem som er å anse som formelt kvalifisert, sammen med eventuelle lovfestede krav. Fyller kandidaten de formelle kvalifikasjonskravene, vil andre sentrale momenter i den samlede vurderingen av hvem som er best kvalifisert, typisk kunne være arbeidserfaring og personlig egnethet.

Ved tolkningen av utlysningsteksten tas det utgangspunkt i den alminnelige språklige forståelsen. Hvordan det er rimelig at arbeidsgiver og aktuelle søkere forstår kvalifikasjonskravene, vil være sentrale momenter ved tolkningen. Utllysningsteksten skal gi potensielle søkere informasjon om hvilke krav som må oppfylles for å være kvalifisert til stillingen. Hvordan arbeidsgiver faktisk har ment at kravene skal forstås, er derfor ikke avgjørende ved tolkningen dersom dette ikke kommer til uttrykk i utlysningen.

For at ansettelsesmyndigheten skal kunne ansette en søker som ikke oppfyller et absolutt krav i utlysningsteksten på ansettelsestidspunktet, med forbehold om at kravet oppfylles innen en gitt frist, må det i utgangspunktet stå i utlysningsteksten at en søker kan ansettes med et slikt forbehold, i hvert fall når fristen for å oppfylle kvalifikasjonskravet settes langt frem i tid.

I utlysningsteksten til SFO-leder-stillingen, under overskriften «kvalifikasjoner for stillingen», ble «barnehage- eller grunnskolelærer» stilt som krav. Kravet er noe uklart formulert, og kan enten forstås som et krav om erfaring som barnehage- eller grunnskolelærer eller som et utdanningskrav. For ombudet fremstår det mest nærliggende å forstå kvalifikasjonskravet som

et krav til utdanning. Vi forstår kommunens svar på vår undersøkelse som at det også var meningen at kravet skulle forstås slik.

Hun som ble ansatt, hadde nettopp begynt på barnehagelærerutdanning og ble ansatt med vilkår om at utdannelsen skulle bli fullført innen 2026. Når kravet til barnehage- eller grunnskolelærerutdanning i utlysningsteksten var uten forbehold, fylte søkeren uten slik utdanning ikke utdanningskravet til stillingen.

Ettersom den ansatte ikke oppfylte alle de absolutte kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten på ansettelsestidspunktet, var hun ikke formelt kvalifisert til stillingen.

## Konklusjon

Sivilombudet er kommet til at det er begått flere feil ved ansettelsen av SFO-leder i kommunen. Ansettelsesprosessen er for det første ikke tilstrekkelig skriftlig dokumentert. Kommunens tidligere kjennskap til klageren kunne i dette tilfelle ikke begrunne at hun ikke ble innkalt til intervju. Utredningsplikten i forvaltningsloven § 17 var ikke oppfylt. Videre oppfylte ikke hun som ble ansatt i stillingen, kravet til utdanning i utlysningsteksten.

Ved fremtidige ansettelser må kommunen være bevisst kravene til skriftlighet og utredning, og utlysningstekstens betydning for hvem som kan ansettes i stillingen.

Ansettelsen er gjennomført og den ansatte har ikke vært part i saken her. Denne uttalelsen har derfor ikke betydning for rettsstillingen hennes.

19.10.2022 (2022/3100)