**FASIT TIL SPØRSMÅL KNYTTET TIL TEMA «ANSETTELSE»**

1. Hva tror du er blant de viktigste grunnene til at attraktive arbeidstakere søker stilling i «din» bedrift?

**Svar:** Lysark nr. 2 gir et grunnlag for videre refleksjon

1. Hvem bestemmer hvilken person(er) som skal ansettes?

**Svar:** Lysark nr. 3. Innenfor de rammer som HA § 14 nr. 3 fastsetter har ansettelsesutvalget ansettelsesmyndighet, og det er også de som fastsetter lønn. Ved uenighet er det arbeidsgivers styringsrett som slår gjennom.

1. Kan du gjengi hovedpunktene i de personalpolitiske retningslinjene som gjelder i «din» bedrift.

**Svar: Lysark nr. 5** (Individuelt for den enkelte bedrift)

1. Hvordan definerer vi kompetanse? Og hva mener du er blant de viktigste forhold å legge vekt når man skal vurdere en persons kompetanse?

**Svar:** Lysark nr. 6

1. Hva er den viktigste grunnen til at tillitsvalgte bør gis anledning til å delta i hele beslutningsprosessen ved ansettelse av ny(e) medarbeider(e)?

**Svar:** Lysark nr. 7. Som medlem i ansettelsesrådet er man medansvarlig for å ansette den som etter egen og utvalgets vurdering er best kvalifisert

1. Ved ansettelse i ledig stilling er det – i tillegg til kompetansevurdering – ett særskilt forhold som må ivaretas; hva er det?

**Svar:** Lysark nr. 8. Fortrinnsretten

1. En arbeidsavtale inneholder er detaljert beskrivelse av hva som er avtalt mellom partene, men det er ikke alltid like enkelt å fastsette hvordan de enkelte forholdene skal forstås. Og særlig ikke dersom det har gått flere år siden avtalen ble skrevet. Kan du redegjøre for 7 kriterier som vektlegges ved tolking og utfylling av avtalen?

**Svar:** Lysark nr. 9

 1) Stillingsbetegnelse,

 2) Omstendigheter rundt ansettelsen,

 3) Sedvane i bransje,

 4) Praksis i det aktuelle arbeidsforhold

 5) Hva som finnes rimelig i lys av samfunnsutviklingen

 6) Alminnelig saklighetsnorm. Utøvelse av styringsretten stiller visse krav til:

 saksbehandlingen,

 det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen,

 som ikke må være vilkårlig eller

 basert på utenforliggende hensyn

7) Oppsummert kan man si at avtalebestemmelser som ikke særpreger, definerer eller fremstår som vesentlige for arbeidsforholdet kan i kraft av styringsretten endres

1. Kan du redegjøre for forskjellen mellom en vikar og en som er innleid fra et «vikarbyrå»?

**Svar:** Lysark nr. 10. Vikaren er ansatt i bedriften «din», mens en innleid arbeidstaker er ansatt i «vikarbyrået».

1. Kan du redegjøre for arbeidsgivers mulighet for å benytte seg av innleid arbeidskraft?

**Svar**: Lysark nr. 11. Med samtykke fra de tillitsvalgte – se § 14-12 (2) - kan de strenge kravene i aml. § 14-9 fravikes.

1. Er det anledning til å ansette medarbeidere med prøvetid?

**Svar**: Lysark nr. 12. Ja, hvis det gjøres skriftlig. Unntak for ansatte som slutter i bedriften, og innen 3 år deretter på ny blir ansatt i samme bedrift

1. Kan du redegjøre for direkte og indirekte forskjellsbehandling?

**Svar:** Lysark nr. 13. Med direkte forskjellsbehandling menes en handling eller unnlatelse som har som formål eller virkning at en person blir behandlet dårligere enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skyldes kjønn. Med indirekte forskjellsbehandling menes enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlatelse som fører til at personer stilles dårligere enn andre, og at dette skjer på grunn av kjønn.

1. Og synes du – avslutningsvis – at dette gikk greit?