



**SIVILOMBUDSMANNEN**

# Kvalifikasjonsprinsippet



# Litt om Sivilombudsmannen

- Stortingets ombudsman for forvaltningen
- Personlig verv
- Velges av Stortinget
- Egen lov og instruks
- Ca. 80 ansatte, fordelt på seks avdelinger
- Juridiske uttalelser
  - hvordan skal gjeldende regelverk forstås
  - Ikke rettslig bindende – Stortinget har forutsatt at forvaltningen i alminnelighet skal følge ombudsmannen



Sivilombudsmann Hanne Harlem

# Ombudsmannens undersøkelser i ansettelsessaker

- Hvordan går vi frem
- Begrensninger i undersøkelsene våre
  - Skriftlig saksbehandling
  - Uenighet om faktiske forhold
  - Skjønnsvurderinger – bare der skjønnnet fører til «klart urimelig» resultater (sivilombudsmannsloven § 10)

# Kvalifikasjonsprinsippet

Lovfestet i lov om statens ansatte – kodifiserer tidligere ulovfestede prinsipper. Ingen faktisk endring i innholdet.

- Prop. 94 L (2016/2017) s. 69 flg
- Ulovfestet for kommunal og fylkeskommunal sektor, men likevel samme innholdet

## Statsansatteloven § 3

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

# Kvalifikasjonsvurderingen – best kvalifisert

Hvordan finner man frem til den som er best kvalifisert?

Vurderes både før intervju og etter kandidatene er intervjuet. Det er kandidatene som på papiret er «de beste» som skal videre til intervju.

Elementene i kvalifikasjonsvurderingen

1. Lov-, forskrifts- eller avtalefestede krav
2. Kvalifikasjonskrav i utlysningsteksten – hvordan svarer kandidaten på disse kravene
3. Ønskede kvalifikasjoner og egenskaper
4. Personlig egnethet

Alle elementene skal være med i sluttvurderingen

- Man kan være formelt kvalifisert uten å faktisk være kvalifisert for en stilling

# Kvalifikasjonsvurderingen – hva skal vurderes

Utlysningen – arbeidsgivers styringsrett

- Krav til saklighet

Noen begrensninger i enkelte sektorer; Lov- og forskriftsfestede krav: regulerer hvem som er formelt kvalifisert for stillinger.

- Dispensasjoner

Ønskede kvalifikasjoner – ikke absolutte krav, men skal med i vurderingen

Egenskaper

Personlig egnethet

# Den vanskelige egnethetsvurderingen

- Krav til dokumentasjon
- Saklig, bygge på et korrekt faktum og ikke være preget av utenforliggende hensyn
- Kravene som stilles til egnethet må fremstå som tilpasset stillingen
- Forholdsmessighet

# Unntakene fra kravet om «best kvalifisert»

- Statsansatteloven § 7
  - Administrative ansettelser - 6 måneder, men inntil ett år hvis fastsatt i personalreglementet
- Fortrinnsrett til annen passende stilling – statsansatteloven § 24
  - Må være kvalifisert, men ikke best kvalifisert
- Adgang til positiv særbehandling
  - Forskrift til statsansatteloven §§4 og 4a
  - Diskrimineringslovgivningen
  - «Tilnærmet like godt kvalifisert» – krav til å være kvalifisert





# SIVILOMBUDSMANNEN



Akersgaten 8, Postboks 3 Sentrum 0101 Oslo  
Telefon +47 22 82 85 00  
[sivilombudsmannen.no](http://sivilombudsmannen.no)