

Ekstern utlysning av stilling?

TEKST

Heidi Roald

Ellen Ekre Engh

PUBLISERT 5. august 2014

Jeg er tillitsvalgt i spesialisthelsetjenesten og har blitt kontaktet av ledelsen i forbindelse med en ny fast stilling her. Spørsmålet var hvorvidt vi ønsket at stillingen skulle lyses ut eksternt eller internt. Vi har en psykolog som har et vikariat ved samme avdeling, og som stadig har fått forlenget vikariatet. Denne psykologen fungerer godt og det er mitt inntrykk av både ledere og kollegaer er fornøyde med hennes arbeid. Mitt spørsmål er derfor om det er lov til å lyse ut faste stillinger kun internt, eller om alle faste stillinger også må lyses ut eksternt. Dersom stillingen må lyses ut eksternt, er det da et krav om at stillingen må lyses ut som en spesialiststilling, eller kan den også lyses ut som en psykologstilling?

Tillitsvalgt

Det er ulike regler for utlysning av stillinger i de forskjellige tariffområdene. I staten følger det av tjenestemannsloven § 2 at faste stillinger skal lyses ut eksternt.

Helseforetakene er imidlertid ikke statlige. I privat sektor og i helseforetakene er det opp til den enkelte arbeidsgiveren å vurdere om stillinger skal lyses ut eksternt eller internt, eller om stillingen skal besettes administrativt uten utlysning. Du bør likevel sjekke om det finnes interne retningslinjer (f.eks. ansettelsesreglement) som sier at alle faste stillinger i virksomheten skal utlyses eksternt. Etersom arbeidsgiveren spør hva du mener om saken, finnes det trolig ikke slike retningslinjer hos dere. Det er da positivt at arbeidsgiveren legger til rette for medvirkning og spør hva dere som tillitsvalgte mener om saken.

I utgangspunktet mener vi at faste stillinger bør lyses ut eksternt. Det er for å få et bredest mulig søkergrunnlag til stillingene, slik at man får tilsatt den/de som er best kvalifisert(e). På den annen side kan det være at den som har en midlertidig stilling, har tilfredsstillende kompetanse, fungerer godt og er ønsket inn i den faste stillingen (av både arbeidsgiveren og andre ansatte). Det vil da være både uheldig og ressurskrevende å lyse ut stillingen «proforma» eller slik det i praksis ofte gjøres, nemlig at arbeidsgivere skreddersyr utlysningsteksten til den de ønsker inn i stillingen. I tillegg kan det være en fordel både for arbeidsgiveren og andre ansatte at den som tilsettes i fast stilling, ikke trenger opplæring i stillingen.

I utgangspunktet er det også innenfor arbeidsgiverens styringsrett å bestemme hvilken kompetanse som trengs på arbeidsplassen. I spesialisthelsetjenesten er det en del

oppgaver som tillegges spesialistene. Det kan derfor være grunn til å tilsette spesialist dersom det f.eks. er få eller ingen spesialister i den aktuelle avdelingen.

Dersom dere mener at den som er midlertidig ansatt, fungerer godt i stillingen, og at det ikke er et akutt behov for flere spesialister på den aktuelle arbeidsplassen, kan du si til din arbeidsgiver at det i denne konkrete saken er greit med en intern utlysning. Etter vår vurdering bør du også presisere at faste stillinger som utgangspunkt og hovedregel bør utlyses eksternt for å få et bredest mulig søkergrunnlag til stillingene ved foretaket.

H.R.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 51, nummer 8, 2014, side

TEKST

Heidi Roald, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling

Ellen Ekre Engh, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling