

Saksbehandler:	Arbeidsgiveravdelingen	Dato:	29. juni 2017
----------------	------------------------	-------	---------------

Rekruttering av medarbeidere – utprøving av ferdigheter

Arbeidet som gjøres for å tiltrekke seg kompetente medarbeidere til virksomheten er en av de viktigste oppgavene en leder har. En grundig og vel gjennomtenkt rekrutteringspolitikk kan bidra til å skape gode arbeidsplasser der kompetanse synliggjøres og yrkesstolthet styrkes. Men også valg av metodikk er vesentlig i en rekrutteringsprosess.

Et av de spørsmål KA gir råd om er hvorvidt arbeidsgiver kan «teste ut» søkeres ferdigheter som del av arbeidet med å finne fram til den best kvalifiserte. Dette rundskrivet inneholder våre anbefalinger om bruk av prøvespill og andre ferdighetstester. Bruk av personlighetstester er ikke tematisert.

Innledning

I normale rekrutteringsprosesser, er det vanlig at arbeidsgiver innkaller et utvalg av søkere til intervju, for på den måten å bli kjent med søkerne. Som regel foreligger da også en søknad, og CV med dokumenterte opplysninger både om utdanning og praksis. Det er også vanlig at arbeidsgiver ber om referanser, som kontaktes i den utstrekning det er nødvendig for arbeidsgiver å få bekreftet det inntrykket som gis, og ev. utfordre referansepersoner på forhold som ikke er tilstrekkelig opplyst.

Ved tilsetninger i organ som er bundet av forvaltningsloven og offentleglova, er det *den best kvalifiserte søker som skal tilbys stillingen*. Det legges til grunn at «kvalifikasjoner» kan deles inn i tre elementer: Utdanning/formell kompetanse, praksis/yrkeserfaring, og egnethet/skikkethet, jf. HTA kapittel 1 § 2 pkt 2.2.

En betydelig del av de ressurser kirkelige virksomheter rår over, blir brukt til å ansette medarbeidere. Det er derfor viktig at beslutningen om hvem som vurderes som best kvalifisert til en ledig stilling, blir godt fundert. Mange arbeidsgivere ønsker derfor å utvide grunnlaget for vurdering av søkeres kompetanse ved å teste ut både faglige og relasjonelle ferdigheter hos aktuelle søkere.

Det er i gjeldende regelverk ingen konkrete grenser for hva arbeidsgiver kan invitere

til av tester mv, for å sammenlikne søkere. Rammen for slike tiltak vil likevel uansett være forvaltningslovens forutsetninger om saklighet, forutsigbarhet og likebehandling. Ut over dette er det arbeidsgiver som vurderer hvilke ressurser som de ønsker å sette inn for å gjennomføre uttesting av søkere.

Generelt vil vi råde arbeidsgiver til å rigge dette på en måte som står i rimelig forhold til type stilling mht faglig selvstendighet, og til utlysningstekstens krav til kompetanse, slik at ikke noen unødige «skremmes» ut av søkerlista. Målet med prøvingen vil være å få hjelp til å vurdere om søkerens prestasjoner svarer til det som kan forventes ut fra formelle kvalifikasjoner og inntrykk fra søknad/intervju. Testen er altså et supplement i det skjønnet som skal utøves, normalt *i tillegg til*, ikke *til erstatning for* utdanning som er krevd. Hensikten med testen er å bidra til å få avklart hvem av søkerne som samlet sett er den best kvalifiserte.

En uttesting av en søkers ferdigheter i rekrutteringsposessen vil alltid representere et stressmoment for den som deltar. Evne til å håndtere prestasjoner i pressede situasjoner, inngår samtidig i mange tilfeller blant de egenskaper arbeidsgiver ønsker å avdekke blant aktuelle søkere. Prøvesituasjonen bør derfor være mest mulig realistisk, men at søker også blir informert på forhånd om hvordan testen er tenkt gjennomført.

Stillingstyper

Arbeidsgiver må selv velge når det kan være aktuelt med en slik test. Vi tenker i denne sammenheng ikke på spissede «personlighetstester» som ofte anvendes på søkere til tynge lederstillinger, men tester for å se/høre søkere i aksjon med den type arbeidsoppgaver de normalt vil få i stillingen. Vi antar at det er mest aktuelt for kateketer/menighetspedagoger, prester, diakoner, kirkemusikere og eventuelle saksbehandlere. Det kan også være aktuelt for andre, f.eks. barne- og ungdomsarbeidere og kirketjenere, men det vil være avhengig av stillingsstørrelse og graden av spesifikke faglige krav knyttet til utførelse av arbeidsoppgavene.

Generelle forutsetninger

Det er ikke et krav at arbeidsgiver må opplyse om at det planlegges en test i forbindelse med intervjuet, men det kan være en fordel. Arbeidsgiver må ha gjennomtenkt hvordan resultatet skal brukes: Er dette ment å være et uforpliktende supplement til annen informasjon som innhentes om søkeren, eller vil det være avgjørende for vurderingen av om vedkommende er kvalifisert. Særlig er dette sentralt for kirkemusikere, dersom et prøvespill får karakter av en «opptaksprøve» til et studium.

Når det rigges til for en test av ferdigheter, må arbeidsgiver innenfor de rammer et tilsetnings/personalreglement setter, gjennomtenke og planlegge hvem som skal være med å bedømme det som vises fram.

I mange tilfeller vil det være naturlig at det kun er intervjuutvalget/daglig leder som foretar vurderingene. Ved preste-tilsetninger gjennomføres intervjuet av innstillingsrådet supplert med representant for det aktuelle menighetsrådet.

Der det skal tilsettes personer med spesifikke krav til utdanning/kompetanse som går ut over det intervjuutvalget selv innehar, vil det være naturlig/nødvendig å supplere de tilstedeværende med en eller flere fagpersoner som kan vurdere de fremviste ferdigheter på faglig grunnlag. Hvem som kan være slike fagpersoner, er opp til arbeidsgiver å vurdere. Ansatte i tilsvarende stillinger i omliggende fellesråd/bispedømmeråd eller lærere/veiledere på utdanningsinstitusjoner kan

være aktuelle. Det kan også være personer «helt utenfra» som arbeidsgiver/intervjuutvalget kjenner og har tillit til.

Representanter for aktuell yrkesgruppe eller tillitsvalgte i aktuell arbeidstakerorganisasjon kan gi gode innspill både til rammer og gjennomføring, og kan ha forslag til aktuelle fagpersoner som kan tiltre intervjuutvalget for å bedømme prestasjonene.

Referat

Skjønnnet arbeidsgiver utøver skal utøves på en *saklig* måte. Den informasjonen som vektlegges, og måten den er kommet til arbeidsgiver på, skal kunne dokumenteres. Det bør derfor lages referater om hva slags prøving av ferdigheter som har vært benyttet i den konkrete rekrutterings-situasjon og hvordan de ulike søkeres ferdigheter er blitt vurdert.

Innretning på testen

Hvordan selve testen konkret settes opp, er avhengig av stilling/kompetansekrav. Her er en antydning av hvilke utfordringer som kan være aktuelle, ment som ideer for videre utvikling:

Kateket/menighetspedagog

- Holde en komprimert konfirmanttime (10 min) om oppgitt tema fra bibel/trosopplæring.
- Holde en fem minutters appell på en tenkt konfirmantforeldresamling med gode råd for konfirmasjonsfeiring i de tilfeller konfirmantens foreldre er skilt/separert.
- Holde en fem minutters presentasjon for en tenkt gruppe lærere om hvordan kirkebyggene i kommunen kan inngå i skolens undervisningstilbud.

Menighetsprest/ungdomsprest

- Holde en minipreken (6-8 min) over oppgitt pretekst for en nærmere angitt målgruppe.
- Holde en fem minutters appell på en tenkt konfirmantforeldresamling med gode råd for konfirmasjonsselskapet dersom konfirmantens foreldre er skilt/separert.
- Lage og presentere en invitasjon til dåp til bruk på sosiale medier.

Diakon

- Holde en appell som skal mobilisere frivillige til å delta i et diakonalt tiltak (fritt valgt).
- Utarbeide opplegg for menighetens eldre-treff og fremføre en fem minutters andakt.
- Skrive et avisinnlegg/eller et sosialt medium som begrunner hvorfor kommunen bør bevilge penger til kirkens ungdomsarbeid.

Kirkemusiker

- Prøvespill som har elementer på både orgel og piano, og som inneholder f.eks. et fritt valgt musikkstykke fra klassisk repertoar, deler av en gudstjeneste med liturgi/salmer, akkompagnement av rytmisk salme med besifringsspill, framføre et typisk musikkstykke til begravelse eller vielse, fritt valgt postludium knyttet til en bestemt kirkeårstid/ helligdag.
- Prøvedirigering av et kor, med innstudering av nytt stoff som koret har noe kjennskap til fra før.
- Vurdere et oppgitt utvalg av salmer/ musikkinnslag meldt inn fra pårørende som ønsker i forbindelse med gravferd (godkjenne/ikke godkjenne).

Saksbehandler/sekretær

- Arrangerer en gruppediskusjon om et fritt valgt emne og be vedkommende skrive referat.

- Lage en saksutredning (1 side) som begrunner hvorfor fellestrådet bør bevilge midler til nytt lydanlegg i kirken.
- Praktisk kunnskapstest knyttet til offentlighet/taushetsplikt for konkrete opplysninger som passerer menighetskontoret, f.eks. avkryssing ja/nei på en liste.

Sentralt regelverk gir ikke nærmere anvisning om innhold, antall og struktur på intervjuer ved rekruttering. KA vil anbefale at prøving av ferdigheter har sin normale plass i forbindelse med 2. gangs intervju. Da vil det også bli enkelt å sikre rimelig forberedelsestid for søkerne. Reiseavstander og –kostnader kan imidlertid noen ganger gjøre det lite hensiktsmessig å innkalle to ganger. I så fall bør oppgaven gis rimelig tid *før* intervjuet. Det bør også legges inn et minimum av tid samme dag for f.eks. kirkemusikere til å bli kjent med instrumenter og andre lokale forhold.

Oppsummerende

KA vil understreke viktigheten av å holde fast på de overordnede hensynene ved tilsettingen, og gjennomtenke grundig på forhånd hvordan prestasjonene ved en slik prøve vil bli tillagt vekt, og kan bli dokumentert.

Hovedlinjene for etablering av ferdighetstest av søkere bør inngå i, eller være et vedlegg til virksomhetens tilsetningsreglement.



Frank Grimstad
adm.dir.

Marit Halvorsen Hougnes
direktør