

Hvað felst í „faglegri ráðningu“ ?

Gunnar Haugen

Í umræðu um opinberar ráðningar hefur hugtakið „fagleg ráðning“ verið áberandi. Það hefur borið við að skilningur mannauðsfræðanna og skilningur stjórnsýslunnar á faglegum ráðningum sé ekki sá sami. Mannauðsfræðin notar hugtakið með þeim hætti að framkvæmd sé starfsgreining og notuð séu vísindalega viðurkennd tæki og aðferðir sem best spá fyrir frammistöðu einstaklings í nýju starfi. Stjórnsýslan notar hinsvegar hugtakið í þeirri merkingu að farið sé eftir þeim lögum og reglum sem gilda í ráðningum hins opinbera án tillits til þess að aðferðirnar spá ekki endilega fyrir um frammistöðu í starfi. Þegar einungis önnur faglega krafan er uppfyllt má segja að ekki sé um að ræða fullkomlega faglega ráðningu, sem skapar hættu á að hæfasti umsækjandinn sé ekki valinn.

Bestu opinberu ráðningarnar eru þar sem faglegar kröfur beggja sjónarmiðanna eru uppfylltar – enda ekkert því til fyrirstöðu. Í stjórnsýslunni er gerð rík krafa um gagnsæi, rökstuddar ákvarðanir, upplýsingagjöf, jafnræði, andmælarétt og réttmætisreglu. Fyrir utan kröfu um nafnabirtingar umsækjenda og opnar umsagnir, eru reglurnar aðeins til þess fallnar að styðja við gott ráðningaferli. Vandinn er að í mörgum tilvikum er aðferðum mannauðsfræðanna ekki beitt.

Hæfnisgreining

Oft má framkvæma betri hæfnisgreiningar en lögin kalla eftir. Þ.e. fara dýpra í hvaða hæfnisþætti einstaklingurinn í starfinu þarf að uppfylla. Starfsgreining getur verið tímafrek og stundum er vinnslu hennar ábótavant og oft ekki unnin eftir líkani um starfið. Starfsgreining kemur ávallt til viðbótar við það sem talið er upp í lögum um starfið.

Öflun umsækjenda

Strax við öflun umsækjenda hefst leitinn að hæfasta einstaklingnum. Umsækjenda er fyrst og fremst aflað með auglýsingu í þeim tilgangi að fá sem stærstan hóp hæfra umsækjenda. Lög um opinbera nafnabirtingu dregur hins vegar úr líkunum á að bestu umsækjendurnir fái til að taka þátt í ráðningarferlinu. Það er mat okkar hjá Capacent ráðningum að um 15% - 20% umsækjenda dragi umsókn sína til baka þegar birta á nafnalista opinberlega. Oft er mikil eftirsjá af þeim sem draga sig til baka. Þessa kröfu þarf löggjafinn að endurskoða enda ætti ekki að vera mjög erfitt að finna leið til að uppfylla tilgang laganna með öðrum hætti en nafnabirtingu.

Mat á hæfni

Að meta hlutlægt sem flesta þætti í fari einstaklings með réttum tækjum og tólum er áreiðanlegasta aðferðin til að uppfylla réttmætisreglu stjórnsýslunnar. Mannauðsfræðin hefur rannsakað þessi mál í meira en 70 ár og hefur yfir að ráða aðferðum sem eru óyggjandi betri en hyggjuvit stjórnenda. Mat á hæfni er framkvæmt með margskonar hætti. Umsækjendur gætu þurft að leysa starfstengt verkefni, taka stöðluð og réttmæt getupróf og síðast en ekki síst eru persónuleikapróf notað til að leggja mat á það hvaða mann umsækjandi hefur að geyma. Til viðbótar eru notuð stöðluð viðtöl og umsagna er aflað.

Umsagnir

Það torveldar valið á hæfasta umsækjandanum að ekki má má heita trúnaði við öflun umsagna. Forspárgildi umsagna er að öllu jöfnu frekar lítið – og hætt við að forspárgildið rýrni enn frekar þegar líkur eru á að umsagnir verði gerðar opinberar. Þetta er flókið lagalegt úrlausnatriði en til að ná markmiðinu um ráðningu þess hæfasta er nauðsynlegt að huga að lausn.

Útvistun

Umræða hefur verið um stofnun ráðningastofu ríkisins sem sæji um að meta hæfni umsækjenda og fylgja verkferlum eftir. Það er ekkert í verkferlum ráðninga hins opinbera sem ekki er hægt að

sinna jafnvel eða betur af einkafyrirtækjum. Þetta snýst um þá pólitísku spurningu hvort að ríkið eigi að sinna öllum málum eða hvort fyrirtæki á almennum markaði megi þjónusta hið opinbera þegar við á.

Það að standa faglega að ráðningum snýr fyrst og fremst að aðferðafræði; að uppfylla lagaskilyrði en tryggja jafnframt að viðurkenndum en ekki handahófskenndum aðferðum sé beitt við leitina að þeim hæfasta.

Gunnar Haugen er framkvæmdastjóri Capacent ráðninga