

Det kongelige Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartement

PM 2010-08

Inkluderende arbeidsliv, HMS-arbeid og mangfold i staten

Dato: 10.08.2010

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok pkt. [1.6](#), [2.3.2.3](#), [8.1](#), [8.19](#) og [9.19](#)

Vi viser til PM [2010-02](#) Intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv 1. mars 2010 – 31. desember 2013.

Nedenfor vil Fornyings- administrasjons- og kirkedepartementet (FAD) omtale hvilke områder som kan være avgjørende for at statlige virksomheter skal lykkes i sitt arbeid med å skape en inkluderende arbeidsplass.

HMS-arbeid

For å oppnå målene i IA-avtalen vektlegges i større grad enn i de tidligere avtalene det systematiske forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene. HMS-arbeidet er en arena hvor ledere og tillitsvalgte må samarbeide for å forbedre arbeidsmiljøet. HMS-arbeidet i virksomheten er av avgjørende betydning for å få ned sykefraværet og skape et godt arbeidsmiljø med vekt på toleranse og mangfold. Personalpolitikken som en helhet må oppfattes som verktøy for å skape et inkluderende arbeidsliv.

Kurs i HMS-arbeid

Arbeidsmiljølovens [§ 3-5](#) pålegger arbeidsgiver å sørge for at verneombud og AMU-medlemmer får nødvendig opplæring i HMS-arbeid. Bestemmelsen fastsetter ikke spesifikke krav til opplæringen, og det er heller ikke gitt forskrift til bestemmelsen som utdyper kravet. HMS-opplæringen vil være et viktig ledd i arbeidet med å følge opp IA-avtalen.

FAD oppfordrer statlige virksomheter til å sikre at inkluderende arbeidsliv blir et tema i HMS-opplæringen.

HMS-kurs bør derfor bl.a. gi kunnskap om:

- IA-avtalen og relevant diskrimineringslovgivning.
- Tilrettelegging for arbeidstakere slik at de bevarer sin helse og arbeidsevne.
- Tilrettelegging for arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne.
- Systematisk arbeid med forebygging og oppfølging av sykefravær.
- Psykososiale arbeidsmiljøfaktorer.
- Iverksetting av tiltak for å hindre usaklig forskjellsbehandling eller trakassering på grunn av kjønn, alder, nedsatt funksjonsevne, etnisitet mv. eller seksuell orientering.

Kartlegging av arbeidsmiljøet

Arbeidsmiljøloven krever at arbeidsmiljøet kartlegges. Kartlegging anses for å være en del av den grunnleggende systematikken i ethvert miljøarbeid, derfor er det et krav i HMS-forskriften. Ved bruk av systematiske kartlegginger av de ansattes egne oppfatninger får man et godt utgangspunkt for å etablere og vedlikeholde et godt arbeidsmiljø. Slike kartlegginger vil gi nyttig informasjon om ansattes oppfatninger om sin arbeidssituasjon og kunnskap som er viktig i virksomhetenes arbeid med å forbedre arbeidsmiljøet. Ved kartlegging av det psykososiale arbeidsmiljøet er det viktig at statlige arbeidsgivere er oppmerksom på *alle* diskrimineringsforbudene i lovverket: Etnisitet, seksuell orientering, nedsatt funksjonsevne og alder.

Difi har lansert et e-verktøy for medarbeiderundersøkelse i den enkelte virksomhet på sine nettsider. Denne webløsningen for medarbeiderundersøkelser i den enkelte virksomhet vil være et tilbud til virksomhetene i staten. Statlige virksomheter kan henvende seg til Difi om å ta dette i bruk.

Medarbeidersamtalen

I staten inngår medarbeidersamtalen i arbeidsgiveransvaret. Medarbeidersamtalen er en unik mulighet til å drøfte den enkelte medarbeiders oppfatninger om og forventninger til arbeidsmiljøet. En medarbeidersamtale er således et verktøy som kan gi hjelp til å forbedre arbeidsmiljøet i den enkelte virksomhet. Et godt arbeidsmiljø er en av forutsetningene for å kunne senke sykefraværet og skape et inkluderende arbeidsliv.

Arbeidsgivers plikt til å tilrettelegge arbeidet for den sykmeldte

For å understøtte et økt krav om nærvær og aktivitet, spesielt ved økt bruk av graderte sykmeldinger, understrekes det at arbeidsgiver må tilrettelegge arbeidet for den enkelte sykmeldte og at arbeidstaker må bidra gjennom medvirkning og oppfølging av aktivitetsplikten. Arbeidsgivers tilretteleggingsplikt iht. arbeidsmiljøloven er i dag vidtgående. Arbeidsgiver og arbeidstaker bør legge til rette for at arbeidstaker beholder mest mulig kontakt med arbeidsplassen ved arbeidstakers langtidsfravær.

Mangfold er et mål i den statlige arbeidsgiverpolitikken

Målet om mangfold i den statlige arbeidsgiverpolitikken er begrunnet i at:

- Statlige virksomheter skal rekruttere kvalifiserte medarbeidere fra den samlede bredden av kompetanse som er tilgjengelig i samfunnet. Ved å sikre et bredt søkertilfang rekrutterer vi bedre.
- Statens personalsammensetning skal avspeile befolkningen. Dermed bidrar vi til å styrke statens legitimitet og troverdighet i befolkningen.
- Mangfold i personalstyrken gir grunnlag for konstruktive brytninger, fornyelse, innovasjon, dynamikk og utvikling i statlige virksomheter.

- Vi skal sikre en robust og mangfoldig kompetanse i staten for å forstå og betjene et stadig mer mangfoldig og sammensatt samfunn.

Det er viktig at arbeidsgiver vurderer nøye den kunngjøringsteksten som skal danne grunnlaget for rekrutteringen til virksomheten. I den forbindelse viser FAD til de personalpolitiske føringene som er gitt under [pkt 1.6](#) i SPH. Disse føringene skal bidra til at kunngjøringsteksten legger til rette for en mangfoldig rekruttering, og at kvalifikasjonskravene ikke utformes på en slik måte at bestemte grupper ekskluderes fra å søke.

Til orientering nevnes at i departementenes stillingsannonser tas følgende tekst inn: «Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i samfunnet og utnytte potensialet i befolkningens samlede kompetanser. Staten oppfordrer derfor kvalifiserte kandidater med ulik utdanning, arbeids- og livserfaring til å søke jobb i staten.»

Vern mot diskriminering

Arbeidsgiver må ta på alvor plikten man har til å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten.

Vern mot diskriminering i arbeidslivet sikres gjennom fire ulike lover:

1. Likestillingsloven forbyr diskriminering på grunn av kjønn, graviditet og foreldrepermisjon.
2. Diskrimineringsloven forbyr diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn.
3. Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven forbyr diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Loven stiller også krav om individuell tilrettelegging på arbeidsplassen.
4. Arbeidsmiljøloven forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i fagforening, seksuell orientering og alder.

Disse lovene forbyr direkte og indirekte diskriminering, samt trakassering.

Diskrimineringsforbudet gjelder alle sider ved ansettelsesforholdet: Utlysning av stilling, ansettelse, omplassering, forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår, oppsigelse og avskjed.

Diskrimineringslovgivningens formål er å fremme likestilling og likeverd, sikre like muligheter og rettigheter til samfunnsdeltakelse for alle, og å hindre diskriminering. For å oppnå formålet om faktisk likestilling, kan det være nødvendig med en viss forskjellsbehandling. Denne typen forskjellsbehandling kalles i loven positiv særbehandling.

Søkere med innvandrerbakgrunn

Ifølge PM [2004-12](#) er det et krav til statlige virksomheter å kalle inn minst en søker med innvandrerbakgrunn til intervju for hver stilling som utlyses. Forutsetningen er at søkeren er kvalifisert for stillingen. Dersom det er søkere med innvandrerbakgrunn som ikke er innkalt til intervju/ innstilt, skal dette forklares i innstillingen. FAD presiserer at det er søkere med landbakgrunn 2 som fortrinnsvis skal innkalles til intervju av søkere med innvandrerbakgrunn.

Definisjon av søker med innvandrerbakgrunn:

Vi følger SSBs definisjon av begrepet «innvandrerbakgrunn». Innvandrerbakgrunn har man dersom man selv er født i utlandet og har innvandret, eller dersom man har foreldre som begge er utenlandskfødte. Se for øvrig SSB-rapport 2009/8 «Innvandrere ansatt i staten».

SSB har innført en ny standard for todeling når det gjelder landbakgrunn:

Landgruppe 1: EU/EFTA-land, Nord-Amerika, Australia og New Zealand

Landgruppe 2: Europa utenom EU/EFTA, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand.

Søkere med nedsatt funksjonsevne

Omlag 40 % av alle med nedsatt funksjonsevne kan ha full arbeidsevne dersom arbeidsplassen tilrettelegges for dem. Kostnadene ved slik tilrettelegging dekkes av NAV.

Helsedirektoratet, FAD og Likestillings- og diskrimineringsombudet har utarbeidet heftet «[Overser du kompetanse?](#)» for å sette søkelyset på at mange med nedsatt funksjonsevne har god kompetanse og at de utgjør en betydelig arbeidskraftressurs som det er viktig at statlige virksomheter tar i betraktning i sitt rekrutteringsarbeid.

Ifølge [§ 9](#) i forskrift til tjenestemannsloven gjelder følgende krav til statlige virksomheter:

- Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, skal det alltid innkalles minst én slik søker til konferanse før det gis innstilling.
- Dersom det blant kvalifiserte søkere til en stilling er noen som oppgir å være funksjonshemmet/yrkeshemmet, og enten er eller blir uten arbeid, kan slik søker tilsettes selv om det finnes bedre kvalifiserte søkere til stillingen.
- Som funksjonshemmet/yrkeshemmet anses:
 - a) søker som er registrert som yrkeshemmet i Arbeids- og velferdsetatens register,
 - b) søker som har fullført attføring i Arbeids- og velferdsetatens regi i løpet av de siste 12 månedene før søknadstidspunktet
 - c) søker som oppbærer hel eller gradert uførepensjon.

Etter fullmakt

Per Kristian Knutsen
fung. statens personaldirektør

Oddbjørn Tønder
avdelingsdirektør

Saksbehandlere:

Tone Engebretsen, tlf. 22 24 48 54

Godtfred Bøen, tlf. 22 24 48 46