



Kommunal- og distriktsdepartementet

PM-2019-22: Inkluderingsdugnaden: Endringar i forskrifta til statsansatteloven – avkryssing for hol i CV-en – ny rettleiar om rapportering mv.

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2019-12-18

Publisert PM-2019-22

Sammendrag Til: Statsforvaltninga og Riksrevisjonen. Gjeld: Statens si personalhandbok pkt. 1.6 Ein personalpolitikk for å styrkje inkludering og mangfald.

PM-2019-22 Inkluderingsdugnaden: Endringar i forskrifta til statsansatteloven – avkryssing for hol i CV-en – ny rettleiar om rapportering mv.

Dato: 18.12.2019

Til: Statsforvaltninga og Riksrevisjonen

Gjeld: Statens si personalhandbok pkt. 1.6 Ein personalpolitikk for å styrkje inkludering og mangfald

Inkluderingsdugnaden er regjeringa si satsing for å få fleire i arbeid, og for å ta i bruk kompetansen og arbeidskrafta til dei som er utanfor arbeidslivet. Regjeringa har vedteke at staten skal gå føre i dugnaden. Målet er at minst 5% av dei nyttilsette i staten skal vere personar med nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en.

Vi viser til Kommunal- og moderniseringsdepartementet sitt rundskriv H-6/19, [PM-2019-2](#) og [PM-2019-5](#)

Endringar i forskrifta til statsansatteloven

Regjeringa fastsette i statsråd [13.12.2019](#) endringar i reglane for tilsettingar i staten. Endringane har til formål å leggje betre til rette for at statlege verksemdar kan føre ein inkluderande rekrutteringspraksis, og for at måla med regjeringa sin inkluderingsdugnad kan nåast.

I forskrifta til statsansatteloven går det no fram at dersom det er kvalifiserte søkjarar med funksjonsnedsetjing eller hol i CV-en, skal arbeidsgivar kalle inn til intervju minst ein søkjar i kvar av desse gruppene. Innkalling til intervju gjer det meir sannsynleg at arbeidsgivar blir merksam på kompetansen, og det kan hjelpe til å bryte

ned nokre ekstra barrierer som søkjarar med funksjonsnedsetjing og hol i CV-en møter i rekrutteringsprosessar.

Søkjarar med funksjonsnedsetjing og hol i CV-en kan òg etter forskrifta til statsansatteloven tilsettast dersom dei er tilnærma like godt kvalifiserte som den best kvalifiserte søkjaren (moderat kvotering). Om kvalifikasjonane kan sjåast som tilnærma like gode, er avhengig av ei konkret vurdering av søkjarane sine kvalifikasjonar opp mot kvalifikasjonskrava for stillinga slik dei er omtalte i utlysingsteksten.

Frå 2020 er det heimel i forskrifta til statsansatteloven til førebels tilsetting ikkje berre av traineer med nedsett funksjonsevne, men også trainear med hol i CV-en. Departementet vil tidleg i 2020 invitere verksemdene til å melde frå om stillingar som kan lysast ut i eit nytt program for begge målgruppene i dugnaden med oppstart hausten 2020.

I samband med desse endringane er definisjonen av kven som skal reknast som søkjarar med hol i CV-en også noko endra samanlikna korleis han var i rundskriv H-3/18. Søkjarar med hol i CV-en er heretter søkjarar som på søknadstidspunktet til saman har vore utanfor arbeid, utdanning eller opplæring i minst to år dei siste fem åra. I fråværsperioden må søkjaren enten ha vore aktivt arbeidssøkjande utan å ha kome i arbeid (langtidsarbeidssøkjar), eller ha hatt fråvær grunna sjukdom, herunder psykisk sjukdom, rus eller soning av straffedom.

For trainear, som er tilsette i ei førebels stilling, opphøyrer tilsettinga etter fullført traineepriode. For å fremje inkludering og betre høvet til varig tilknytning til arbeidslivet og fast tilsetting for personar med funksjonsnedsetjing og hol i CV-en, er det fastsett eit unntak frå kravet om offentleg utlysing i forskrifta til statsansatteloven. Regelen medfører at arbeidsgivar kan tilsette ein person som har gjennomført eit traineeprogram i verksemda utan at stillinga blir lyst ut, og utan at det blir opna for konkurranse. Det er ein føresetnad at traineen er kvalifisert for arbeid i verksemda.

Mogleg å krysse av i rekrutteringsportalane

Frå 1. januar 2020 vil det i dei største rekrutteringsportalane vere mogleg å krysse av om at ein har nedsett funksjonsevne eller hol i CV-en. Dette vil gjere det lettare for verksemdene å bli merksam på søkjarar i målgruppene. Det vil vere viktig at søkjarar i målgruppene blir oppmoda i stillingsutlysninga om å opplyse om at dei er i målgruppa for dugnaden.

Ny rapporteringsretteleiar

Rapporteringa om dugnaden frå og med årsrapporten for 2019 skal gjennomførast i tråd med den nye web-baserte rapporteringsretteleinga som er publisert på Arbeidsgivarportalen. Meininga er at dette både skal lette rapporteringsarbeidet og gi betre og meir einsarta rapportering.

Særskilt om administrative tilsettingar

Administrative tilsettingar blir gjennomførte utan at stillinga er lyst ut og open for konkurranse. Slike tilsettingar kan nyttast for å nå måla med inkluderingsdugnaden. Administrativ tilsetting kan medverke til at personar som elles kan ha vanskeleg for å vinne fram i konkurransen om utlyste stillingar kan tilsettast, og få arbeidserfaring. Ein offensiv eller betydeleg auka bruk av administrative tilsettingar, vil likevel ikkje vere i tråd med intensjonen bak reglane om administrative tilsettingar i statsansatteloven eller formålet med dugnaden.

Tilsetting som lærling skal teljast med

Lærlingar som er i målgruppa for dugnaden og som har fått lærlingkontrakt frå og med 2019 skal teljast med jfr. målalet.

Vi oppmodar verksemdene til å nytte seg av høvet til samarbeid med NAV i rekrutteringsprosessar og av Difi sine støttetiltak. For meir detaljert informasjon viser vi til rundskriv H-6/19 og Arbeidsgivarportalen.

Etter fullmakt

Gisle Norheim
statens personaldirektør

Kristina Jullum Hagen
avdelingsdirektør

Eventuelle spørsmål kan rettast til arbeidsgivarportalen