



# Kommunal- og distriktsdepartementet

## PM-2020-11: Omtale av inkludering og mangfold i stillingsannonser

Forfatter Statens personalhåndbok – Personalmeldinger

Dato 2020-05-14

Publisert PM-2020-11

Sammendrag Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen.  
Gjelder: Statens personalhåndbok [pkt. 1.6](#)

---

## PM-2020-11 Omtale av inkludering og mangfold i stillingsannonser

Dato: 14.05.2020

Til: Statsforvaltningen og Riksrevisjonen

Gjelder: Statens personalhåndbok [pkt. 1.6](#)

Gjennom gode beskrivelser av inkludering og mangfold i utlysningstekstene, kan statlige virksomheter appellere til en bredere søkermasse ved å vise søkerne at man ønsker å rekruttere fra hele befolkningen, og bedre forklare deres rettigheter.

Vi har utarbeidet to nye tekster til bruk i stillingsannonser:

- Standardtekst om krav for å oppfylle positiv særbehandling
- Forslag til mangfoldserklæring

Tekstene er skrevet blant annet på bakgrunn av tilbakemeldinger fra nyansatte i departementer og statlige virksomheter som har en funksjonsnedsettelse i en brukertest i regi av Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ).

### Standardtekst om krav for å oppfylle positiv særbehandling

Minst en kvalifisert søker med henholdsvis funksjonsnedsettelse, hull i CV-en og innvanderbakgrunn skal kalles inn til intervju. Slike søker kan også ansettes dersom de er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren. Dette fremgår av forskrift til statsansatteloven [§ 4](#), [§ 4a](#) og [§ 4b](#) hvor det også oppstilles noen nærmere kriterier for at søkere skal omfattes av disse bestemmelsene. Reglene har til formål å støtte opp under en inkluderende rekrutteringspraksis, og til at kompetanse ikke overses.

For at søkere skal være innforstått med virkemidlene knyttet til inkludering og mangfold oppfordrer vi virksomhetene til å følge standardtekst innarbeides i utlysningsteksten:

«Dersom det er kvalifiserte søkere med funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn, skal vi innkalle minst én søker i hver av disse gruppene til intervju. For å bli vurdert som søker i disse gruppene, det vil si positivt særbehandlet på denne måten, må søkerne oppfylle visse krav. Les mer om kravene på Arbeidsgiverportalen.

Vi oppfordrer søkere til å krysse av i jobbportalen dersom de har funksjonsnedsettelse, hull i CV-en eller innvandrerbakgrunn. Avkrysningene i jobbsøkerportalen danner grunnlag for anonymisert statistikk som alle statlige virksomheter rapporterer i sine årsrapporter.»

Siden teksten der kravene beskrives er litt lang, er det opprettet en side på Arbeidsgiverportalen der hele beskrivelsen er publisert. Virksomhetene kan lenke til den i stillingsannonsene:

<https://arbeidsgiver.difi.no/positivsaerbehandling>

### **Forslag til ny mangfoldserklæring**

Virksomhetene bør vurdere hvordan de omtaler inkludering og mangfold i utlysningstekstene. Det beste vil være hvis dette kan gjøres som en integrert del av hele utlysningsteksten gjennom måten man beskriver arbeidsplassen og den stillingen som skal fylles. Virksomhetene bør også vise til at de legger til rette arbeidsforhold og arbeidsplass for medarbeidere som har behov for det.

Dersom virksomhetene synes det er vanskelig å integrere hvordan dere jobber med inkludering i selve utlysningsteksten, kan dette løses gjennom å lage en mer standardisert mangfoldserklæring som passer virksomheten. Den kan for eksempel se slik ut:

«Vi mener at inkludering og mangfold er en styrke. Vi ønsker medarbeidere med ulike kompetanser, fagkombinasjoner, livserfaring og perspektiver for å bidra til enda bedre oppgaveløsning.

Vi vil tilrettelegge for medarbeidere som har behov for det. Aktuell tilrettelegging kan for eksempel være tekniske hjelpemidler, tilpasning av møbler eller endring av rutiner, arbeidsoppgaver og arbeidstid.»

### **Mer informasjon og veiledning på Arbeidsgiverportalen**

DFØ støtter statlige arbeidsgivere i deres arbeid med å nå målene med inkluderingsdugnaden. På Arbeidsgiverportalen kan virksomhetene lese mer om resultatene fra den nevnte brukerundersøkten i regi av DFØ, blant annet hva deltakerne har savnet i statlige stillingsutlysninger, og råd og veiledning om hvordan virksomhetene kan skrive mer inkluderende stillingsutlysninger.

Etter fullmakt

Gisle Norheim  
statens personaldirektør

Kristina Jullum Hagen  
avdelingsdirektør

Eventuelle henvendelser: arbeidsgiverportalen