



DET KONGELIGE
FINANSDEPARTEMENT

I følge liste

Deres ref

Vår ref
17/2300 ES JHE/KR

Dato
05.07.2018

Statsbudsjettet 2018 - inkluderingsdugnaden - supplerende tildelingsbrev

1.

Regjeringen har gitt sin tilslutning til at virksomhetene i staten skal få et supplerende tildelingsbrev for 2018 om inkluderingsdugnaden og 5 pst.-målet. Vi viser til [rundskriv H 3/18](#) fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD).

Likelydende brev sendes til Skatteetaten, Tolletaten, Statistisk sentralbyrå, Finanstilsynet og Direktoratet for økonomistyring.

Virksomheten skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å nå målene for dugnaden.

Virksomheten skal i årsrapporten redegjøre for hvordan virksomhetens rekrutteringsarbeid har vært innrettet for å nå 5 pst.- målet og de øvrige målene for inkluderingsdugnaden.

Har virksomheten hatt nyansettelser i rapporteringsperioden, skal andelen som har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en rapporteres i årsrapporten. Det er ønskelig at virksomheten starter å måle fra 1.7. 2018. Har virksomheten færre enn fem nyansettelser i perioden, skal prosentandelen ikke rapporteres i årsrapporten, for å sikre personvernet til de nyansatte. For disse virksomhetene kan det være aktuelt å ha en lengre måleperiode (enn ett år) før måltallet rapporteres. I årsrapportens kapittel 4 skal alle virksomheter vurdere arbeidet opp mot målene for dugnaden; hva som har

vært vellykkede tiltak, hva som har vært utfordringer, og hvorfor virksomheten eventuelt ikke har lyktes med å nå målene for dugnaden.

2.

Finansdepartementet (FIN) har stilt spørsmål til KMD om enkelte av punktene i rundskrivet. Spørsmålene og KMDs svar tas inn nedenfor.

«Vi viser til spørsmål fra ulike departementer om oppfølging av arbeidet med inkluderingsdugnaden i staten og Rundskriv H 3/18. Bakgrunnen for dugnaden er at regjeringen vil legge til rette for at flest mulig kan delta i arbeidslivet, fortrinnsvis i ordinære stillinger. Staten skal gå foran og regjeringen har satt et mål om at minst 5 prosent av nyansatte i staten skal være personer med funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en. Statlige arbeidsgivere skal rekruttere bredt og ikke overse kompetanse. Inkluderingsdugnaden handler om å se og anerkjenne den kompetansen personer med funksjonsnedsettelse eller hull i CV-en har og inkludere flere i målgruppen i den statlige arbeidsstyrken. Det er viktig at virksomhetene raskt kommer i gang med å gjennomgå og videreutvikle sin rekrutteringspraksis – det handler om hvordan virksomhetene arbeider med behovsanalyser, hvilke oppgaver som skal knyttes til ulike stillinger, utforming av kompetanseprofiler og krav, innholdet i stillingsutlysningene samt trening i gjennomføring av intervjuer, bruk av tester og endelig utvelgelse av kandidater.

Regjeringen har besluttet at departementene har et særskilt ansvar for gjennomføring av inkluderingsdugnaden i statlig sektor og for å følge opparbeidet med dugnaden i sine underliggende virksomheter, gjennom etatsstyringen. Skal staten samlet oppnå 5 prosentmålet, må hvert enkelt departementsområde bidra og sikre måloppnåelse akkumulert for virksomhetene i egen sektor. Gjennomgang av statistikk og omtale av rekrutteringspraksis fra virksomhetene danner utgangspunkt for aktiv oppfølging i styringsdialogen.

Nedenfor går vi gjennom ulike spørsmål vi så langt har mottatt:

Spørsmål fra Finansdepartementet:

1. KMD viser til at det legges opp til *«en utvidelse av dagens regelverk, slik at unntaket fra kvalifikasjonsprinsippet om at en søker med funksjonsnedsettelse kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren, også skal gjelde for personer med hull i CV'en»*. Denne regelendringen er ikke gjennomført, og det foreligger derfor ikke noe juridisk grunnlag for å fravike kvalifikasjonsprinsippet for personer med hull i CV'en. Slike personer må derfor inntil videre konkurrere på samme vilkår som alle andre søkere.
 - a. Er det likevel slik å forstå at registreringen av nyansettelser av personer med hull i CV'en skal gjelde fra og med 1. juli 2018?

- b. Hvilke frihetsgrader ligger det i rundskrivets formulering om at «*det er ønskelig at virksomheten starter å måle fra 1.7.2018*»?

Svar:

- a. Ja, i den grad virksomheten er kjent med at kandidaten de ansetter har et hull i CV-en inngår det i registreringen fra og med 1. juli 2018. I slike tilfeller innhentes samtykke fra kandidaten om bruk av denne informasjonen til statistiske formål.
- b. Regjeringens krav om at staten skal gå foran, medfører at virksomhetene både må endre sin rekrutteringspraksis og øke andelen ansatte fra målgruppen etter at inkluderingsdugnaden nå er lansert. Økt oppmerksomhet om hvem som innkalles til intervju og senere ansattes gir grunnlag for rapportering. Dugnaden skal pågå gjennom hele regjeringensperiode og det er hensiktsmessig å etablere rutiner for å kunne dokumentere praksis og resultater raskt. Derfor vil vi anbefale at dette skjer med virkning fra 1. juli i år.
2. Det kan være vanskelig å slå fast om en søker har hull i CV'en. Vi er derfor sannsynligvis nødt til å legge til grunn at søker selv oppgir om dette er tilfellet, slik vi er når det gjelder nedsatt funksjonsevne. Inntil det åpnes for unntak fra kvalifikasjonsprinsippet for denne gruppen søkere vil søkeren ha et sterkt insentiv til å skjule hull i CV'en. Det er derfor rimelig å anta at det vil være få slike søkere inntil regelverket endres, og at måloppnåelsen derfor vil bli dårlig inntil da.
- a. Kan vi formidle til virksomhetene at de kan vente med å begynne registreringen av denne gruppen til det er lagt til rette for innhenting av slike opplysninger i søknadsprosessen, selv om dette skjer etter 1. juli 2018?

Svar:

- a. Se svar til spørsmål 1 a og b.
3. Rundskrivet viser til at for virksomheter med færre enn fem nyansettelser per år (slik vi tolker rundskrivet, dette er ikke helt klart) «*kan det være aktuelt å ha en lengre måleperiode (enn et år) før måltallet rapporteres*». Det finnes en rekke små statlige virksomheter med et fåtall nyrekrutteringer hvert år. Først når virksomheten har rekruttert 20 personer skal det i gjennomsnitt være 1 person i målgruppen, gitt et mål om 5 pst. Med en gjennomsnittlig turnover på 10 pst tilsier dette at virksomheten må ha mer enn 200 ansatte før vi kan konstatere at målsettingen ikke er innfridd i et enkeltår. Flertallet av virksomheter i staten har færre enn 200 ansatte. Vi antar derfor at å måle

ansettelser av personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en først og fremst gir mening for de relativt store virksomhetene det første året, og at måloppnåelse for de mindre virksomhetene må vurderes over noen år.

- a. Med den bakgrunn mener vi det må avklares om underliggende virksomheter med **færre enn 20 nyansettelser** i året skal rapportere på om 5-prosentmålet nås over en periode på flere år. (Med andre ord at muligheten til å måle over flere år ikke begrenses til virksomheter som har færre enn 5 nyansettelser, slik rundskrivet legger opp til).
- b. Kan måleperioden tilpasses virksomhetens størrelse?

Svar:

- a. Som Finansdepartementet peker på er det stor variasjon mellom statlige virksomheter med hensyn til størrelse og antall rekrutteringer. 5 prosent medfører en ansettelse av personer fra målgruppen for hver 20. ansettelse. Det gjelder for store og små virksomheter, men virksomhetene har ulike forutsetninger for å rapportere konkrete ansettelser i målgruppen i løpet av en tidsbegrenset periode. For mindre virksomheter betyr det at antall ansettelser ses i sammenheng over en flerårig periode. Det vil likevel være viktig at departementene har oppmerksomhet om rekrutteringspraksis og rutiner også i styringsdialogen med virksomheter som ikke kan rapportere om ansettelser i målgruppen i den definerte perioden.
 - b. Ja.
4. Rundskrivet viser til at *«departementene må avklare med sine underliggende virksomheter nødvendige tilpasninger når det gjelder hvilke virksomhetsområder og yrkesgrupper tellingen skal gjelde for. Som eksempel vil det være rimelig at virkeområdet for 5 %-målet vurderes opp mot særskilte krav ved rekruttering av operativt personell innen politiet og forsvaret»*.
- a. Vi ber om bekreftelse for at dette også vil gjelde også andre virksomheter med særskilte krav til sjekk av vandel eller behov for sikkerhetsklarering. Det er tilfellet for flere av våre virksomheter, eksempelvis Tollvesenet og DFØ.
 - b. Hvor stor andel av de ansatte i en virksomhet må være omfattet av dette unntaket for at hele virksomheten skal være unntatt fra kravet om å rapportere på 5 pst-målet? (Jf. også pkt. 3 over.)

Svar:

- a. "Operativt personell innen politiet og forsvaret" var ment som eksempler og ingen uttømmende liste. Dette må departementene vurdere sammen med sine virksomheter. Vandel og sikkerhetsklarering kan utelukke enkelte kandidater fra målgruppen, på samme måte som det kan utelukke kandidater som ikke omfattes av målgruppen.

- b. KMD mener det er vanskelig å se at noen virksomheter helt skal unntas fra kravet, men igjen er det et spørsmål departementene må vurdere sammen med sine virksomheter. KMD minner om at dersom noen skal unntas vil det medføre at andre må øke antallet rekrutteringer i målgruppen ytterligere.
5. Rundskrivet presiserer at rapporteringen skal gjelde *alle faste nyansettelser*.
- a. Betyr dette at midlertidige stillinger, engasjementer, vikarer, lærlinger, timelønnte m.v. skal holdes utenfor i både teller (ansettelser av personer i målgruppen) og nevner (antall ansettelser i virksomheten)?

Svar:

- a. Ja, det er korrekt oppfattet.

Spørsmål fra Kunnskapsdepartementet:

Tilleggsspørsmålet er da om vi kan skrive til virksomhetene at det er OK med flere kortere perioder på til sammen to år.

Svar:

Vår vurdering er at det må ha vært er reelt og sammenhengende fravær fra arbeidslivet samt at dette er av en viss varighet - i rundskrivet satt til to år.»

3.

Dersom virksomhetene har andre spørsmål knyttet til gjennomføringen av regjeringens vedtak, ber vi om at en tar kontakt med Finansdepartementet ved Håkon Tandstad (Hakon.Tandstad@fin.dep.no 22 24 43 35/93 41 40 25) eller Regine Mørkeberg (Regine.Morkeberg@fin.dep.no 22 24 41 29/ 95 94 08 30).

Med hilsen

Astri Tverstøl e.f.
avdelingsdirektør

Jonas Hedum
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Vedlegg:

Adresseliste

Direktoratet for økonomistyring	Postboks 7154 St. Olavs plass	0130	OSLO
Finanstilsynet	Postboks 1187 Sentrum	0107	OSLO
Skattedirektoratet	Postboks 9200 Grønland	0134	OSLO
Statistisk sentralbyrå	Postboks 8131 Dep	0033	OSLO
Tolldirektoratet	Postboks 8122 Dep	0032	OSLO