

Trygderetten
Postboks 8022 Dep
0030 OSLO

Deres ref

Vår ref
17/3542-13

Dato
29. august 2018

3. supplerende tildelingsbrev 2018 - fellesføring – inkluderingsdugnaden og 5 %-målet

Vi viser til brev fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet av 20. juni 2018 der departementene er bedt om å sende supplerende tildelingsbrev til sine underliggende virksomheter med følgende tekst.

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 %- 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.

Det går fram av rundskrivet H 3/18 fra KMD at departementene må avklare med sine underliggende virksomheter nødvendige tilpasninger når det gjelder hvilke

virksomhetsområder og yrkesgrupper tellingen skal gjelde for. Arbeids- og sosialdepartementet er derfor åpen for dialog om hvilke tilpasninger det ev. er hensiktsmessig å gjøre for Trygderetten. Det vil f.eks. være aktuelt å diskutere dette på etatsstyringsmøtet 19. september 2018.

Rundskriv H 3/18 følger vedlagt.

Med hilsen

Ulf Pedersen (e.f.)
ekspedisjonssjef

Dagfinn J Hansen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer

Kopi

Riksrevisjonen

Rundskriv

Departementene

Nr.
H-3/18

Vår ref
18/478

Dato
20. juni 2018

Tekst som skal inn i supplerende tildelingsbrev for 2018 - inkluderingsdugnaden og 5 %-målet

Formålet med dette rundskrivet er å orientere om regjeringens arbeid med inkluderingsdugnaden slik den er formulert i Jeløya-plattformen, og det konkrete målet om at minst 5% av de nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en. Rundskrivet redegjør for hvordan dette skal følges opp av de enkelte virksomhetene.

Rundskrivet kommer i tillegg til Rundskriv H-8/17, fra 18.12.2017.

1. Tekst til supplerende tildelingsbrev for 2018

Regjeringen har gitt tilslutning til at virksomhetene i staten skal få et supplerende tildelingsbrev for 2018 om inkluderingsdugnaden og 5 %-målet:

"<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 %- 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."

Følgende definisjoner skal legges til grunn for tellingen:

Nyansatt - I rapporteringen skal alle faste nyansettelser i staten inngå. I rapporteringen skal også inngå ansatte som går fra midlertidig til fast gjennom en administrativ ansettelse (3-årsregelen). Nyansettelser fra målgruppen som kommer fra andre deler av staten inngår, mens beordringer holdes utenfor.

Ansatte i særskilte ordninger rettet mot målgruppen - Staten har lenge hatt traineeprogrammer, der de fleste ansettes i midlertidige stillinger. Statlige virksomheter benytter seg også av ordninger med praksisplasser via NAV eller andre. Eventuelle ansatte i disse ordningene inngår ikke i rapporteringen, med mindre de ansettes i fast stilling. Bruk av disse ordningene skal istedet rapporteres separat i omtalen av inkluderingsdugnaden.

Nedsatt funksjonsevne -

- hvis den nyansatte har krysset av i søknaden for at vedkommende har nedsatt funksjonsevne, skal ansettelsen telles
- hvis det i dialog om tilrettelegging, eller på annen måte, kommer frem at den nyansatte har nedsatt funksjonsevne som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, skal ansettelsen telles. (I begge

tilfellene må den nyansatte være klar over at denne personopplysningen kan brukes til statistikkformål.)

Hull i CV'en - Hvis den nyansatte har et hull i CV'en på minst 2 år der personen ikke har vært i arbeid, utdanning eller under opplæring, skal ansettelsen telles med, jf. måltallet.

2. Regjeringens mål med inkluderingsdugnaden og 5 %-målet

Økt yrkesdeltakelse er et høyt prioritert mål for regjeringen

Regjeringen er opptatt av at en for stor del av befolkningen i arbeidsfør alder er utenfor arbeidslivet. Arbeidsinkludering og høy yrkesdeltakelse er viktig for verdiskapingen i samfunnet. Dette er igjen en forutsetning for å videreføre velferdsstaten og for å møte pensjonsforpliktelsene. Vi har hatt en avtale om et mer inkluderende arbeidsliv i 16 år. Når det gjelder delmål 2 i IA-avtalen, har vi ikke oppnådd de ønskede resultatene. Norge ligger på et middelnivå i OECD når det gjelder yrkesdeltakelse for personer med nedsatt funksjonsevne, og norsk arbeidsliv har et forbedringspotensial. Regjeringen mener at de statlige virksomhetene må gå foran og vise vei i dette arbeidet.

Statlige virksomheter er og har lenge vært forpliktet til inkludering

Virksomhetene i staten er allerede gjennom de personalpolitiske føringene (jf. statens personalhåndbok [kapittel 1.6.](#)) forpliktet til å lete etter godt kvalifiserte medarbeidere i hele befolkningen, etterstrebe mangfold og inkludering, og ikke diskriminere i forbindelse med ansettelser.

Virksomhetene skal samtidig følge kvalifikasjonsprinsippet. I statsansatteloven heter det at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes, med mindre det er gjort unntak i lov eller forskrift. For søkere med funksjonsnedsettelse er det gjort et unntak i forskrift. En søker med funksjonsnedsettelse kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren. KMD arbeider med en utvidelse av dagens regelverk, slik at også personer med hull i CV'en omfattes av unntaket.

Måltall som grunnlag for å vurdere inkluderingsarbeidet

Hensikten med måltallet er at personalfunksjonen og rekrutterende ledere i de statlige virksomhetene får konkrete tilbakemeldinger på om inkluderingsarbeidet gir ønskede resultater. Dersom virksomheten ikke oppnår 5 %-målet, kan måltallet være en drivkraft til å vurdere hvordan rekrutteringsprosessene kan utvikles for bedre måloppnåelse. Dette kan for eksempel være hvordan stillingsannonser utformes, hvordan søkere vurderes, og hvem som innkalles til intervju.

Anerkjenne kompetansen og arbeidskraftressursen til personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en

En viktig intensjon med inkluderingsdugnaden og 5 %-målet fra regjeringens side, er å signalisere at mennesker med nedsatt funksjonsevne representerer en verdifull kompetanse og arbeidskraftressurs for de statlige virksomhetene. Mange er tilbakeholdne med å tilkjennegi overfor en potensiell arbeidsgiver at de har nedsatt funksjonsevne, og at det er en årsak til at de har begrenset arbeidserfaring. Å anerkjenne kompetansen og bidra til at den nedsatte funksjonsevnen eller hullet i CV'en ikke blir tillagt større betydning enn det faktisk har, er en viktig intensjon. Mange opplever at den nedsatte funksjonsevnen eller hull i CV'en blir en så dominerende faktor i andre menneskers opplevelse av dem, at de reelle kvalifikasjonene deres ikke blir ordentlig oppfattet eller vurdert.

En klarere forventning til rekrutterende ledere om å vektlegge inkludering – men også en forventning om støtte til rekrutterende leder fra overordnet nivå

En sentral intensjon med inkluderingsdugnaden fra regjeringens side er å rette en klarere forventning til statlige rekrutterende ledere og HR-miljøer om å vektlegge målene om inkludering.

Ansettelse er beslutninger under usikkerhet. I slike situasjoner er det nærliggende å forsøke å redusere usikkerheten ved å velge kandidater som ligner på de man har ansatt tidligere. Å velge en søker med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en, kan bli oppfattet som et valg som ikke bidrar til å redusere den nevnte usikkerheten. Det er viktig at rekrutterende leder har støtte fra

overordnet nivå i virksomheten for å gjennomføre ansettelser som bidrar til at inkluderingsdugnadens mål nås.

3. Hva forventes av departementene?

Departementene skal ta teksten i rundskrivets pkt. 1 inn i supplerende tildelingsbrev, henvise til rundskrivet og følge opp virksomhetenes gjennomføring av inkluderingsdugnaden i den ordinære styringsdialogen.

Departementene er som virksomheter også selv forpliktet av dugnaden og måltallet, og skal arbeide systematisk med å gjennomføre inkluderingsdugnaden på samme måte som underliggende virksomheter.

Regjeringen har besluttet at ansvar for gjennomføring av inkluderingsdugnaden skal ligge hos departementene. KMD vil i løpet av våren 2019 be om departementenes vurdering av arbeidet som er gjort i egen sektor, og etterspørre en redegjørelse som inneholder både en tallmessig oversikt om måloppnåelse, og gjennomførte og planlagte tiltak for å realisere inkluderingsdugnaden. Departementenes egeninnsats skal også omtales.

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. Departementene bør også avklare med små underliggende virksomheter som har færre enn 5 nyansettelser, om 5 % -målet skal gjelde over en flerårig periode.

Departementene bør tilrettelegge for erfaringsutveksling mellom sine underliggende etater, blant annet ved å videreformidle gode eksempler fra egen sektor.

4. Hva forventes av virksomhetene?

Gjennomføring av tiltak for å realisere inkluderingsdugnaden, rapportering om gjennomførte tiltak og om måloppnåelse til overordnet departement

Virksomhetene skal arbeide systematisk for å realisere regjeringens inkluderingsdugnad, og utvikle rutiner og arbeidsformer i personalarbeidet med sikte på å leve opp til målene for dugnaden.

I årsrapporten skal virksomheten omtale hvordan arbeidsformer og rutiner har vært tilpasset for å realisere 5 %-målet. Dersom det ikke har latt seg gjøre å tilpasse arbeidsformer og rutiner, bør dette redegjøres for. I årsrapporten 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. Rapporteringen vil utgjøre et viktig kunnskapsgrunnlag for alle offentlige virksomheter, og vil kunne bidra til å utvikle arbeidet med dugnaden.

Virksomhetene skal rapportere om andel nyansettelser innenfor målgruppene. Det er ønskelig at starttidspunkt for målingen er 1.7.2018, for øvrige detaljer om rapportering vises det til pkt. 1 ovenfor.

Gjennomføring av arbeidet i tråd med veiledning om aktivitets- og redegjørelsesplikten

Ifølge likestillings- og diskrimineringsloven § 26 har arbeidsgivere i staten en aktivitets- og redegjørelsesplikt: De skal arbeide for å stimulere likestilling og unngå diskriminering, og redegjøre for tiltak som er iverksatt for å fremme lovens formål. KMD har utarbeidet en [veiledning](#) til de statlige virksomhetene om aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven.

KMD anbefaler at virksomhetene bruker rapporteringsmalen som er omtalt i veiledningen når det skal rapporteres om arbeidet med 5 %-målet. KMD vil presisere at det i veiledningen framgår at det ikke skal rapporteres om tilstand når det gjelder nedsatt funksjonsevne, kun kjønn. 5 %-målet vil imidlertid nå bety rapportering om tilstand mht nedsatt funksjonsevne og hull i CV'en.

Personvern og begrensninger

Registreringen av nyansettelser, etter føringene i dette rundskrivet, skal starte opp så snart som mulig og helst fra og med 1. juli 2018. For å imøtekomme krav i den nye personvernforordningen, må søkere som tilkjennegir at de har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en, være innforstått med at denne opplysningen brukes til registreringsformål. KMD vil i en egen personalmelding be virksomhetene om å ta inn i alle utlysningstekster fra 1. juli 2018 at dersom søkere tilkjennegir at de har nedsatt funksjonsevne eller hull i CV'en, kan denne opplysningen bli brukt til registreringsformål ifm måltallet. KMD arbeider med en tilpasset løsning i eksisterende elektroniske rekrutteringsprogrammer, hvor også søkere med hull i CV'en kan registreres.

Virksomhetene skal ikke under jobbintervju eller senere aktivt spørre om diagnoser, jf. forbudet mot dette i personvernlovgivningen. Arbeidsgiver har imidlertid rett og plikt til å spørre om behov for tilrettelegging på arbeidsplassen.

Tilpasninger og eventuelle unntak fra tellingen

Virksomheten må avklare med overordnet departement 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. Små virksomheter med færre enn 5 nyansettelser bør også avklare med overordnet departement om 5 %-målet skal gjelde over en flerårig periode.

5. Om tiltak som kan gjennomføres for å understøtte oppfølgingen av inkluderingsdugnaden og 5 %-målet

Utforming av utlysningstekster og rekrutteringssider

I stillingsannonser er det vanlig å benytte begreper som "høy effektivitet", "leveringsdyktighet" osv. Arbeidsgivere har erfart at det er viktig å vurdere nøye valøren og balansen i bruk av begreper når det gjelder de egenskapene søkerne skal ha, opp mot at man også vil signalisere at man ønsker søkere med nedsatt funksjonsevne og hull i CV'en. Det kan videre være hensiktsmessig å se om det er

god sammenheng i måten ambisjonene om inkludering er kommunisert på nettsider, utforming av stillingsannonser mv.

Traineeprogrammene

Traineeprogrammene for mennesker med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning er et tilbud til de statlige virksomhetene når det gjelder å utvikle personalarbeidet med henblikk på mangfold og inkludering. Det er en egen hjemmel i forskriften til statsansatteloven for å ansette midlertidig traineer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning. KMD vil utvide ordningen til å også omfatte personer med hull i CV'en, samt endre regelverket slik at personer i traineeprogrammet kan få en enklere overgang til fast stilling dersom de gjennomfører programmet.

6. Ytterligere informasjon og veiledning

Difi er bl.a. annet et kompetansesenter for arbeidsgiverne i statlig sektor. Difis oppgaver på dette området er vesentlig utvidet det seneste halvåret. Difi har overtatt førstelinjeansvaret for veiledning til virksomhetene på dette feltet fra KMD. Difi har fra januar 2018 også etablert en ny arbeidsgiverportal. KMD vil be Difi om å innarbeide inkluderingsdugnaden og 5 %-målet i sitt veiledningstilbud til de statlige virksomhetene, og å gjøre tilgjengelig oppdatert informasjon, eksempler på god praksis, og relevante verktøy og metoder på portalen.

7. Videre arbeid i regi av KMD fram mot 2019

KMD arbeider med 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. KMD vil sette i gang et arbeid med sikte på å utvide antall deltakere i traineeprogrammene for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning, samt å utvide programmene til også å gjelde mennesker med hull i CV'en. KMD vil utvikle et eget system for datainnsamling og etablering av et aggregert tallgrunnlag for staten og hvert av

departementsområdene. KMD arbeider med en tilpasset løsning i eksisterende elektroniske rekrutteringsprogrammer, hvor også søkere med hull i CV'en kan registreres. KMD vil endre regelverket slik at personer som gjennomfører traineeprogrammet kan få en enklere mulighet til fast ansettelse.

Med hilsen

Gisle Norheim (e.f.)
ekspedisjonssjef / statens personaldirektør

Yvonne Larssen
avdelingsdirektør

Dokumentet er elektronisk signert og har derfor ikke håndskrevne signaturer.

Kopi:
Statsministerens kontor
Riksrevisjonen