**Høringsnotat om nye forskriftsbestemmelser**

**Forslag til ny forskrift om rekruttering og forflytning i utenrikstjenesten**

*Innledning*

I dette høringsnotatet foreslås nye forskriftsbestemmelser om rekruttering og forflytning i utenrikstjenesten. Bakgrunnen for forslaget til ny forskrift er vedtak om endringer i utenrikstjenesteloven om samme tema. Det vises til [Prop. 71 L (2022-2023)](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-71-l-20222023/id2969760/) og [Innst. 396 L (2022-2023)](https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2022-2023/inns-202223-396l/) som gir en nærmere redegjørelse om bakgrunnen for lovendringer om forflytninger i utenrikstjenestens rotasjonsordning og rekruttering til denne gjennom gruppeopptak. Hjemmel for de foreslåtte forskriftsbestemmelser er utenrikstjenesteloven § 7 fjerde og femte ledd. Lovendringene ble sanksjonert 16. juni 2023 – se lov nr. 34 om endringer i utenrikstjenesteloven mv. (rekruttering og forflytning i utenrikstjenesten og kjønnsnøytrale titler) - og trer i kraft 1. oktober 2023. Det tas sikte på at ny forskrift om rekruttering og forflytning i utenrikstjenesten kan tre i kraft fra samme dato.

Et viktig siktemål for lovendringene er å forankre forflytninger i utenrikstjenesten som en særordning i utenrikstjenesteloven og klargjøre denne. Områdegjennomgangen av utenrikstjenesten 2020-2021 pekte på svakheter i dagens forvaltning av personell og kompetanse. Uklarheter om begrepsbruk og gjeldende regelverk for forflytninger har vist seg å by på særlige utfordringer, og forslaget til forskrift bygger på en særskilt tilpasset begrepsbruk som bedre forklarer de underliggende realiteter. § 1-3 i forslag til forskrift inneholder derfor oversikt og definisjoner av de viktigste begreper som følger av ny rotasjonsordning i utenrikstjenesten. Forskriftsbestemmelsene og merknadene skal gi veiledning både til dem som søker seg til utenrikstjenesten, og ansatte som forflyttes mellom arbeidsoppgaver og tjenestesteder i rotasjonsordningen.

Stillinger som ansatte forflyttes mellom er rotasjonsstillinger. Disse er ikke ledige stillinger, og forflytning til slik stilling er ikke ansettelse i ledig stilling. Ansatte som forflyttes, har allerede en fast stilling i Utenriksdepartementet eller i underliggende etat. For ansatte i departementet presiseres ved forflytning i ny rotasjonsordning at stillingen inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning. Dette bygger videre på gjeldende praksis i utenrikstjenesten og har samme meningsinnhold som tidligere beslutninger om fast ansettelse i den flyttepliktige etat. Forventningen om at ansatte som inngår i rotasjonsordningen, vekselvis tjenestegjør i departementet og på utenriksstasjoner, hører til stillingens grunnpreg.

*Rekruttering til utenrikstjenesten*

Utenriksdepartementet har i dag særordninger for rekruttering av nye medarbeidere til utenrikstjenesten gjennom gruppeopptak. Erfaringene med gruppeopptak i utenrikstjenesten er gode, og disse tiltrekker seg et bredt søkergrunnlag med høyt verdsatt kompetanse. Gruppeopptak er også en effektiv måte å rekruttere og kvalifisere et tilstrekkelig antall medarbeidere gjennom kurs og praksisarbeid. Ordningene omfatter to ulike gruppeopptak: aspirantopptak og administrativt opptak (admiranter) til utenrikstjenesten. For gruppevis opptak av aspiranter er det gitt egen [forskrift](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/1970-05-06-1?q=aspirant%20utenrikstjeneste) som sist ble endret i 1978. For gruppeopptak av admiranter er det i dag ikke fastsatt nærmere regler i departementet. Forslaget til ny forskrift tar sikte på å regulere begge ordninger, og bestemmelsene vil også kunne anvendes på andre former for gruppeopptak dersom det i fremtiden skulle oppstå nye behov. Formålet med gruppeopptak er å gi nyansatte mulighet til å tilegne seg den kompetansen som er nødvendig for å løse utenrikstjenestens oppgaver, gjennom opplæring i departementet og på utenriksstasjon. Ordningene skal kvalifisere deltakerne til fast ansettelse i stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning. Til forskjell fra enkelte andre ordninger med etatsutdanning i staten, skal deltakere i Utenriksdepartementets gruppeopptak som fullfører opplæringen, tilbys fast ansettelse i departementet.

I områdegjennomgangen av utenrikstjenesten 2020-2021 fremheves betydningen av gruppeopptakene. Ordningene sikrer at utenrikstjenesten kan rekruttere dyktige medarbeidere med etterspurt kompetanse i konkurranse med andre internasjonalt rettede virksomheter. Det er derfor viktig å bevare en slik mulighet også fremover og sikre at opptak, opplæring, beordring og ansettelse gjennom gruppeopptak nedfelles i et tidsmessig regelverk. Ordningene med gruppeopptak forankres i statsansattelovens regler og foreslås oppdatert for å tilpasses samfunnsutviklingen og utenrikstjenestens behov. Forslaget til forskrift tar ikke sikte på å fravike gjeldende bestemmelser som regulerer ansettelse i ledig stilling i staten for denne type stillinger.

I nytt regelverk er det ønskelig å gjøre opplæringsløpet i gruppeopptakene mer fleksibelt. Blant annet kan det erfaringsmessig ta noe tid for kandidater å oppnå nødvendig sikkerhetsklarering, som er en forutsetning for å påbegynne opplæringen. Individuelt tilpasset oppstart i departementet tar hensyn til nødvendige prosedyrer. Det er også erfaring for at ulike omstendigheter kan påvirke muligheten til å gjennomføre opplæring som planlagt etter oppstart. Opplæringsperioden i departementet kan derfor tilpasses den enkeltes progresjon inntil den er fullført.

Dagens aspirantordning anviser et treårig opplæringsløp der to år er satt av til kurs og praksis i departementet og ytterligere ett år i praksis ved utenriksstasjon. Denne inndelingen er hensiktsmessig og foreslås i hovedsak videreført, også med virkning for admiranter, men slik at kjernen i opplæringsløpet konsentreres til et tidsrom på 18 måneder i departementet. Kjernetiden er obligatorisk og vil bestå av et samordnet introduksjons- og innfasingsprogram med oppstart i januar-måned, etterfulgt av en sammenhengende praksisperiode i samme seksjon, som til sammen utgjør ett års varighet. For admiranter kan praksisperioden omfatte flere enheter i departementet som har ansvar for administrative oppgaver.

Formålet med den sammenhengende praksisperioden er å sikre at den nyansatte blir godt kjent med arbeidsdeling og samhandling mellom departementet og utenriksstasjonene, inkludert det arbeidet som utføres på vegne av andre statlige virksomheter. Praksisperioden gir også et godt grunnlag for at linjeleder får dannet seg et inntrykk av den nyansatte. For kompetanseutvikling basert på opplæringsplan og kompetansemål, settes deretter av seks måneder. Opplæring i språk og andre emner kan foregå gjennom hele opplæringsperioden. Ved fullført opplæring i departementet beordres ansatte i gruppeopptak til tjenestegjøring på utenriksstasjon. De første seks måneder i rotasjonsstilling ved utenriksstasjon regnes som del av opplæringen gjennom praksisarbeid under veiledning og oppfølging. Endringene innebærer en effektivisering sammenlignet med dagens ordning for aspiranter, og gir mulighet for fleksibel oppstart og fullføring av opplæringsplanen i departementet med påfølgende beordring til utenriksstasjon, tilpasset individuelle forhold.

Det foreslås at stilling i gruppeopptak gis som midlertidig praksisstilling i samsvar med [statsansatteloven § 9 første ledd bokstav c](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2), og at denne varer fleksibelt inntil opplæringen er fullført. Både for arbeidsgiver og den ansatte er det viktig å sørge for at den som utstasjoneres for å arbeide på en utenriksstasjon, har den kompetanse og de ferdigheter som er nødvendige for å mestre de arbeidsoppgaver som utenrikstjenesten skal ivareta på vegne av hele statsforvaltningen, og for å bistå norske borgere og foretak i utlandet.

Til forskjell fra dagens ordning for aspiranter, foreslås at ansatte i gruppeopptak gis fast stilling allerede ved tiltredelse på første utenriksstasjon. Etter någjeldende aspirantforskrift gis fast ansettelse etter ett års tjeneste ved utenriksstasjon, basert på stasjonssjefens vurdering av arbeidstakeren. Det har vist seg å være behov for å ta stilling til om opplæringen i departementet kan anses fullført før utstasjonering for å sikre at kandidatene har oppfylt nødvendige kompetansekrav. En slik vurdering bør foretas i departementet som vilkår for fortsettelse av praksisperioden ved utenriksstasjon. Basert på oppnådde kompetansemål og en vurdering av personlig egnethet, treffes beslutning om at opplæringen i departementet anses fullført, og det gis beordring om forflytning til utenriksstasjon sammen med tilbud om fast ansettelse.

Departementet har også vurdert bestemmelser om prøvetid i gruppeopptak. I dag gjelder en prøvetid på tre år for aspiranter til utenrikstjenesten, og denne omfatter to år i departementet og første år i tjeneste på utenriksstasjon. [Statsansatteloven § 15 sjette ledd første punktum](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67/KAPITTEL_3#KAPITTEL_3) fastsetter at ansatte som har plikt til å gjennomgå en bestemt opplæring, er ansatt på prøve inntil opplæringen er avsluttet, eller prøve eller eksamen er bestått.

I forarbeidene til endringene i utenrikstjenesten vises også til behov for å vurdere prøvetidsbestemmelser i lys av arbeidsvilkårsdirektivet (Europaparlaments- og rådsdirektiv (EU) 2019/1152 av 20. juni 2019 om tydelige og forutsigbare arbeidsvilkår i Den europeiske union). I [Prop. 130 L (2022-2023)](https://www.regjeringen.no/contentassets/a45034096977435e9e9c41bb07d2ba64/no/pdfs/prp202220230130000dddpdfs.pdf) om endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår), legges til grunn at någjeldende regel i statsansatteloven § 15 sjette ledd om utvidet prøvetid når en ansatt har plikt til å gjennomføre en bestemt opplæring, er begrunnet i ansettelsens art og derfor kan opprettholdes i samsvar med arbeidsvilkårsdirektivets artikkel 8. Treårig prøvetid for aspiranter til utenrikstjenesten nevnes særskilt i proposisjonen.

For å gjennomføre direktivet i norsk rett foreslås også en ny regel i statsansatteloven § 15 første ledd som begrenser adgangen til ny prøvetid når arbeidstaker som har vært midlertidig ansatt, får fast ansettelse i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet den stillingen arbeidstakeren har hatt i virksomheten. I forslag til ny forskrift her legges til grunn at sistnevnte bestemmelse ikke får anvendelse på den prøvetid som gjelder i dag, og som forslås videreført for utenrikstjenestens gruppeopptak, fordi den ansatte i de første seks måneder på utenriksstasjon fortsatt vil være i praksisperiode under opplæring, og bestemmelsen om prøvetid omfatter denne perioden. Bestemmelsen i statsansatteloven § 15 sjette ledd er ikke avhengig av at arbeidstaker har fast eller midlertidig ansettelse.

Forslaget innebærer for aspiranter at tilbud om fast ansettelse gis etter minimum 18 måneder sammenlignet med dagens 36 måneder, og at samlet prøvetid reduseres fra 36 måneder til minimum 24 måneder. Dette innebærer et styrket vern for arbeidstakerne. Samme ordning vil etter forskriften gjelde for admiranter. I prøvetidsperioden kan den midlertidige eller fast ansatte sies opp med oppsigelsesfrist én måned hvis det viser seg at vedkommende ikke er egnet for tjenesten. Prøvetidsbestemmelsene gjelder begge parter i arbeidsforholdet. Dersom en ansatt for eksempel opplever uventede problemer i tilpasning til tjeneste ved utenriksstasjon, vil denne raskere kunne avsluttes i praksisperioden.

Omorganiseringen av utenrikstjenestens gruppeopptak innebærer effektiviseringsgevinster både ved at kjernetiden for opplæring komprimeres i tid og at deler av opplæringen kan samordnes for aspiranter og admiranter. Kurs som kvalifiserer til generalistkompetanse i utenrikstjenesten vil dessuten åpnes for deltakelse også fra andre ansatte i departementet som ønsker det. Det vil være noen kostnader forbundet med å videreutvikle og gjennomføre nye kursmoduler, men disse er samtidig en investering i kompetanseutvikling som gjør at medarbeidere kan bli tryggere og mer effektive i å utføre et bredt spekter av arbeidsoppgaver i utenrikstjenesten. Omorganisering av gruppeopptakene vil finne sted innenfor eksisterende budsjettrammer i Utenriksdepartementet.

*Forflytning i utenrikstjenesten*

Utenrikstjenesten er en flyttepliktig etat. Flyttepliktige ansatte forventes å tjenestegjøre vekselvis i departementet og på utenriksstasjon. Årlig forflyttes om lag 300 ansatte i utenrikstjenesten mellom arbeidsoppgaver på utenriksstasjon og i departementet. Det har de senere år vist seg vanskeligere å rekruttere medarbeidere til alle stillinger ved våre utenriksstasjoner. Samtidig er det erfaringsmessig utfordrende dersom medarbeidere flyttes til stilling på utenriksstasjon uten å ha med seg nødvendige kunnskaper til å utføre pålagte oppgaver.

Ny rotasjonsordning skal ivareta hensyn til ansattes og virksomhetens behov og bidra til større klarhet og forutsigbarhet om forventet karriereutvikling og mobilitet. I områdegjennomgangen av utenrikstjenesten 2020-2021 beskrives utenrikstjenestens oppgaver med å fremme norske interesser og bistå andre myndigheter og norske borgere på et bredt spekter av fagområder i alle deler av verden. Dette er virksomhetens særpreg og merverdi, og karakteriseres som generalistkompetanse. Utvikling og disponering av virksomhetens samlede kompetanse er sentral i den nye ordningen. Kompetente og motiverte medarbeidere er utenrikstjenestens viktigste ressurs.

Forflytninger i utenrikstjenesten er ved de nylig vedtatte lovendringer etablert som en særordning i utenrikstjenesteloven, begrunnet i at forflytninger av ansatte til nye arbeidsoppgaver og tjenestesteder ikke kan sidestilles med ansettelse i ledig stilling i staten, og at annet regelverk i dag ikke gir særregler for forflytninger i rotasjonsordningen. Rotasjonsstillinger i utenrikstjenesten er ikke ledige stillinger i statsansattelovens forstand. Så langt bestemmelsene i utenrikstjenesteloven og de foreslåtte forskriftsbestemmelser om forflytning rekker, vil disse bestemmelsene gå foran statsansattelovens alminnelige bestemmelser og avledet regelverk.

Det foreslås å fastsette ny rotasjonsordning i egne forskriftsbestemmelser for å skape økt forutsigbarhet for virksomheten og den enkelte, sikre åpenhet om saklige og objektive utvelgelseskriterier for forflytning, og sørge for etterprøvbarhet av arbeidsgivers skjønn som vern mot usaklig forskjellsbehandling. Arbeidstakerorganisasjonene skal medvirke i behandlingen av forflytninger i utenrikstjenesten gjennom de årlige flytteplaner.

I forslaget er utvikling av generalistkompetanse sentralt, i tillegg til beskrivelse av andre etterspurte kompetanser. Generalist-, administrativ- og spesialistkompetanse foreslås tydelig regulert for å legge til rette for hensiktsmessige opplæringsplaner og mulighet til å stille klare kompetansekrav til alle stillinger på flytteplanene i ny rotasjonsordning. For lederstillinger vil det i tillegg stilles krav om lederkompetanse. Fastsetting av objektive kriterier for fordeling av medarbeidere på flytteplanene vil også gi økt forutsigbarhet for den enkelte og virksomheten. I tillegg til kvalifikasjoner vil det bli lagt vekt på en helhetlig vurdering av kompetansestyring, rotasjonstakt, byrdefordeling og familiehensyn.

Det foreslås å videreføre normering av tjenestetid i stillinger ved utenriksstasjon og dessuten en ny normering av varigheten av enkelte rotasjonsstillinger i departementet. Det foreslås også å videreføre normering av lengste sammenhengende tjenestetid på utenriksstasjoner på ti år og gi denne tilsvarende anvendelse for lengste sammenhengende tjenestetid i departementet før forflytning. Det legges opp til betydelig forenkling og effektivisering av saksbehandlingen ved forflytninger sammenlignet med dagens ordning, som er innrettet langt på vei som regulære ansettelsesprosesser. For lederstillinger vil det likevel foretas en utvidet behandling med vekt på vurdering av lederegenskaper. Departementets vedtak om forflytning vil i noen tilfeller avhenge av formell utnevning i stilling eller embete. Forslaget til forskrift gjør ingen endringer i gjeldende regler og praksis om slik utnevning eller konstituering. De økonomiske og administrative konsekvenser av ny rotasjonsordning er nærmere beskrevet i [Prop. 71 L (2022-2023)](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-71-l-20222023/id2969760/) s. 22, hvor innsparingen samlet beregnes til tilsvarende ti årsverk.

*Om forskriften*

Det er en forutsetning for god virksomhetsstyring at utenrikstjenesten har et tydelig og robust regelverk for personalforvaltning. Noen av bestemmelsene i forslaget til forskrift kunne alternativt vært gitt i form av reglement eller instruks, basert på arbeidsgivers styringsrett. Andre bestemmelser forutsetter hjemmel i lov. Det er likevel ønskelig å samle flest mulig regler som angår rekruttering og forflytning ett sted, og det vises også til begrunnelsen i [Prop. 71 L (2022-2023)](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-71-l-20222023/id2969760/) på side 19. Dette vil gi best mulig veiledning til saksbehandlere som skal arbeide med rekruttering og forflytning, og til dem som ønsker å sette seg inn i vilkårene ved forflytninger i den nye rotasjonsordningen.

I tillegg til forslaget til forskrift innebærer lovendringene om forflytning også behov for endringer i personalreglementet for utenrikstjenesten, og det er ønskelig med tilpasninger til statens reglement for personalforvaltningen. Forslaget til forskrift suppleres av reglementer for personalforvaltning og sentrale avtaler. Forslaget til forskrift omfatter for eksempel ikke regelverk om permisjoner og annet fravær, og berører heller ikke økonomiske ytelser under utetjeneste, trygde- og pensjonsrettigheter eller forsikringsordninger. Forslaget berører heller ikke andre materielle vilkår for tjenestegjøring på utenriksstasjon som er fastsatt i annet regelverk, se blant annet om arbeidstid § 2 i [forskrift 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper](https://lovdata.no/pro/#document/SF/forskrift/2005-12-16-1567?from=NL/lov/2005-06-17-62/), eller bestemmelser i Utenriksinstruksen fastsatt 13. desember 2002 som regulerer andre forhold enn forslaget til nye forskriftsbestemmelser.

**Forslag til forskrift om rekruttering og forflytning i utenrikstjenesten**

***Kapittel 1 Formål og virkeområde***

*§ 1-1 Formål*

Forskriften skal

1. innfri utenrikstjenestens mål om høyt kompetente medarbeidere i alle stillinger i Utenriksdepartementet og på utenriksstasjonene
2. fastsette rammer for opplæringsplan og kvalifisering av nye medarbeidere i utenrikstjenestens rotasjonsordning
3. legge til rette for at ansatte vekselvis tjenestegjør i departementet og på utenriksstasjon gjennom forflytninger
4. ivareta de utenrikstjenesteansatte
5. sikre at personalressursene anvendes slik at utenrikstjenestens oppgaver blir gjennomført.

*§ 1-2 Hvem forskriften gjelder for*

Forskriften gjelder for

1. fast ansatte i Utenriksdepartementet som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning
2. midlertidig ansatte i Utenriksdepartementet i gruppeopptak
3. midlertidig ansatte i Utenriksdepartementet som får permisjon fra stilling i underliggende etat for å tjenestegjøre i rotasjonsstilling på utenriksstasjon.

Forskriften gjelder ikke for utsendt utenrikstjenesteansatt som er spesialutsending eller ansatt på åremål. Forskriften gjelder heller ikke for lokalt ansatte på utenriksstasjon.

*Merknader til § 1-2*

*Forskriften § 1-2 er avgrenset på samme måte som hjemmelsbestemmelsene for forflytninger i utenrikstjenesteloven, jf.* [*Prop 71 L (2022-2023)*](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-71-l-20222023/id2969760/)*, og det vises til kommentarene om lovens anvendelsesområde for utenrikstjenestens rotasjonsordning.*

*§ 1-3 Definisjoner*

I denne forskriften menes med

1. Utenrikstjenestens rotasjonsordning: ordning for fordeling av personalressurser ved forflytning av ansatte i Utenriksdepartementet til nye arbeidsoppgaver og tjenestesteder i normerte rotasjonsstillinger.
2. Rotasjonsstilling: alle stillinger i Utenriksdepartementet og på utenriksstasjon som fordeles ved forflytning, og som ikke utlyses utenfor virksomheten eller underliggende etat.
3. Generalistkompetanse: kunnskaper om sikkerhet og beredskap, konsulært arbeid, protokollære oppgaver, tilskuddsforvaltning, grunnleggende personalforvaltning, folkerett, kultursamarbeid, næringsfremme, politisk analyse og rapportering samt språkferdigheter.
4. Administrativ kompetanse: kunnskaper om budsjettarbeid, regnskap, arkiv og IKT, i tillegg til relevant generalistkompetanse.
5. Spesialistkompetanse: funksjoner med spesialistoppgaver i utenrikstjenesten som ikke stiller krav om generalistkompetanse.
6. Lederkompetanse: de kompetansekrav som utenrikstjenesten legger til grunn for utøvelse i lederrollen.
7. Tilleggskompetanse: ønsket kunnskap og erfaring på nærmere angitte saksområder som inngår i arbeidsbeskrivelsen for den enkelte stilling.
8. Språkkompetanse: ferdigheter i fremmede språk som fremgår av opplæringsplan eller stillingsbeskrivelse.
9. Gruppeopptak: Samlet utlysning og ansettelse i stillinger med plikt til å gjennomføre opplæring gjennom kurs og praksisarbeid for å kvalifisere seg i henhold til utenrikstjenestens kompetansekrav for rotasjonsstillinger.

*Merknader til § 1-3*

*Endringene i utenrikstjenesteloven om forflytninger i rotasjonsordningen klargjør at disse stillingene ikke er ledige stillinger i statsansattelovens forstand. Heller ikke avledet regelverk, sentrale avtaler eller instrukser som regulerer ansettelser i ledig stilling får anvendelse for forflytninger i rotasjonsordningen, blant annet gjelder ikke Hovedtariffavtalen i staten kapittel 2.5.5 ved forflytning.*

*For midlertidig ansatte i gruppeopptak, jf. forskriften kapittel 2, vil det etter fullført opplæring gis beordring til tjeneste i rotasjonsstilling på utenriksstasjon og tilbud om fast ansettelse i stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning. Ingen av disse beslutningene innebærer ansettelse i ledig stilling.*

*Det er en forutsetning for forflytning av fast ansatte i underliggende etat at disse gis permisjon av sin arbeidsgiver og midlertidig ansettes i Utenriksdepartementet for en periode som svarer til varigheten av rotasjonsstillingen.*

*Departementet står fritt til å fastsette nærmere kompetansekrav og opplæringsplaner tilpasset formålet med kompetansebyggingen og den enkeltes behov. I gruppeopptakene vil opplæringskravene kunne gå ut over det som angis som basiskunnskaper for å kvalifisere til generaliststillinger.*

***Kapittel 2 Gruppeopptak***

*§ 2-1 Kunngjøring*

Stillinger i gruppeopptak lyses ut offentlig og internt i virksomheten.

*Merknader til § 2-1*

*Det er ønskelig å lyse ut stillinger i gruppeopptak bredest mulig, og åpningen for å gjøre unntak i personalreglement, jf.* [*statsansatteloven § 4 annet ledd*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2)*, vil ikke benyttes for gruppeopptakene.*

*§ 2-2 Opptakskrav*

Søker må være norsk statsborger, ha høyere utdanning minst på bachelornivå, gode allmennkunnskaper om norske og internasjonale forhold og gode språkkunnskaper.

Søker må ha personlige egenskaper som gjør vedkommende egnet til å arbeide i utenrikstjenesten.

Departementet kan stille krav til søkers helse.

Opptak forutsetter sikkerhetsklarering som bestemt for stillingen.

*Merknader til § 2-2*

*Det er fastsatt i* [*utenrikstjenesteloven § 9*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2015-02-13-9?q=utenrikstjeneste) *at utsendt utenrikstjenesteansatt må være norsk statsborger. Det stilles derfor krav til statsborgerskap ved opptak av nye medarbeidere som forutsettes å tjenestegjøre på utenriksstasjon.*

*Formell utdanning, gode allmennkunnskaper og språkferdigheter er kvalifikasjonskrav for stillingene.*

*Tjeneste på utenriksstasjon kan stille krav til den enkelte som går ut over det som er vanlig for yrkesdeltakelse i stilling som statsansatt i Norge. Det er en forutsetning at ansatte kan forflyttes til ulike tjenestesteder i rotasjonsordningen, og krav til helsemessige forutsetninger for å kunne reise, bo og arbeide under ulike forhold er et nødvendig yrkesmessig krav for stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning. Departementet skal avveie nødvendige helsekrav til søkere ved gruppeopptak mot de hensyn som er angitt i Hovedavtalen i staten og virksomhetens personalpolitikk om mangfold.*

*Tilgang til gradert informasjon forutsetter sikkerhetsklarering som hører under andre myndigheters regelverk og ansvar. Forskriften her er bare en henvisning og påminnelse om betydningen av klarering før tiltredelse og under tjenestegjøring.*

*§ 2-3 Utlysningens innhold*

Utlysningen skal inneholde en beskrivelse av innholdet i stillingen som inngår i gruppeopptaket, opplysninger om kvalifikasjonskrav for stillingen, om rett og plikt til å gjennomgå opplæring i form av kurs og praksisarbeid i departementet, om midlertidighet og om prøvetid. Utlysningen skal også informere om plikten til å motta beordring til tjeneste på utenriksstasjon.

Departementet kan fastsette format for søknad og benytte elektronisk søkeportal.

*Merknader til § 2-3*

*Bestemmelsen bygger på sentrale regelverk om utlysning av ledige stillinger i staten, se nærmere* [*Statens personalhåndbok (SPH) kapittel 2.2.1.3*](https://lovdata.no/dokument/SPH/sph-2023/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2)*.*

*§ 2-4 Ansettelse*

Tilråding om opptak avgjøres av et panel bestående av syv deltakere:

1. En representant fra den avdeling som behandler departementets personalsaker (leder av panelet)
2. En representant for den seksjon som behandler departementets personalsaker
3. En representant for enhet med ansvar for rekruttering
4. En felles representant for departementets fagavdelinger
5. En representant fra A/UD
6. En representant fra NTL/UD
7. En representant fra Parat/UD

De søkerne som etter departementets vurdering synes best kvalifisert, innkalles til intervju. I forbindelse med opptaket må søkerne også gjennomgå nærmere fastsatte prøver og testing som panelet fastsetter. På grunnlag av kartleggingen skal panelet intervjue de mest aktuelle kandidatene og vurdere om søkerne har de egenskapene som gjør dem personlig egnet for å tjenestegjøre på utenriksstasjon.

Når panelet vurderer hvem som er best kvalifisert, skal det foretas en totalvurdering av søkernes kvalifikasjoner ut fra kvalifikasjonskravene i utlysningen og departementets behov.

Leder av departementets avdeling med ansvar for personalsaker eller den som bemyndiges, tar beslutning om ansettelse etter at panelet har gitt en tilråding.

Ved ansettelse i gruppeopptak skal departementet sende et skriftlig tilbud til søkeren. Tilbudet skal inneholde arbeidsavtale og opplyse om opplæringens varighet og innhold, at stillingen i praksisperioden i departementet er et midlertidig ansettelsesforhold, og at det er fastsatt prøvetid. Søker skal informeres om vilkåret om sikkerhetsklarering og bestemmelsen om beordring til tjeneste på utenriksstasjon. Det skal settes en frist for skriftlig aksept av tilbudet og retur av underskrevet arbeidsavtale.

*Merknader til § 2-4*

[*Statsansatteloven § 7 tredje ledd bokstav a*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2) *gir hjemmel for å fastsette særregler for ansettelse i ledig stilling i staten for gruppevis inntak av elever og aspiranter. I revidert personalreglement vil henvisning til denne forskrift om gruppeopptak videreføre någjeldende henvisning til aspirantforskriften. Dagens ordninger for opptak av aspiranter videreføres generelt for gruppeopptakene, og behandling i panel erstatter innstillingsråd ved ansettelse i stilling. Bestemmelser i någjeldende aspirantforskrift om sammensetning av opptaksnemnd har ikke vært praktisert de senere år, og bestemmelsen her reflekterer dagens praksis. Panelet skal ta hensyn til at det samlede gruppeopptak tilfører flest mulig av de kunnskaper, erfaringer og ferdigheter som utenrikstjenesten har behov for. På denne måten er gruppeopptak ulikt enkeltvis ansettelse i ledig stilling som behandles i innstillingsråd.*

*Øvrige krav til innhold i arbeidsavtaler fremgår av de alminnelige arbeidsrettslige regler.*

*§ 2-5 Midlertidig stilling og prøvetid*

Stilling i gruppeopptak gis som midlertidig stilling i Utenriksdepartementet, jf. statsansatteloven § 9 første ledd bokstav c, med varighet fram til fullført opplæring.

I praksisperioden gjelder prøvetid i samsvar med statsansatteloven § 15 sjette ledd.

I prøvetiden skal det gis nødvendig veiledning, oppfølging og vurdering av arbeidet.

Dersom departementet etter en totalvurdering av dyktighet, ferdigheter, tilpasning til oppgavene, pålitelighet og holdninger anser at en midlertidig ansatt ikke er skikket som utenrikstjenesteansatt, kan den ansatte sies opp. Det samme gjelder dersom det viser seg at en midlertidig ansatt ikke vil være i stand til å fullføre opplæringsplanen.

Under prøvetiden er det en måneds gjensidig oppsigelsesfrist.

*Merknader til § 2-5*

*Bestemmelsen om midlertidig stilling gir mulighet for fleksibel oppstart i departementet det året kandidaten mottar tilbud. Dersom kandidaten blir forhindret til å delta på det obligatoriske introduksjons- og innfasingsprogrammet, vil vedkommende ha mulighet til å slutte seg til neste gruppeopptak. Stillingsopphør er også fleksibelt tilpasset den enkeltes progresjon og varer til opplæringsplanen er fullført.*

*Forskriften § 2-5 viser til statsansattelovens bestemmelser om prøvetid når den ansatte forutsettes å gjennomføre en bestemt opplæring. I prøvetiden gjelder for øvrig reglene i statsansatteloven og forskrift i medhold av denne om beregning av prøvetid mv.*

*§ 2-6 Opplæringsplan og praksisperiode*

Departementet fastsetter opplæringsplaner for gruppeopptakene.

Opplæringen består av kurs og praksis i departementet, og kan også omfatte reiser og besøk. For fullført opplæring i departementet kreves gjennomføring av en 18 måneders praksisperiode fordelt på introduksjon- og innfasing, praksisarbeid, kursperiode og utreiseforberedelse. Arbeid på utenriksstasjon regnes også som en praksisperiode inntil seks måneder etter fullført opplæring i departementet.

*Merknader til § 2-6*

*Det er ulike kompetansebehov for ulike funksjoner i utenrikstjenesten og omfanget og karakteren av arbeidsoppgaver vil variere, avhengig av hvordan en utenriksstasjon er satt opp. Opplæringen skal omfatte generalistkompetanse og administrativ kompetanse som generelt kvalifiserer til rotasjonsstillinger ved utenriksstasjon i samsvar med beskrivelsen av kompetansemål i gruppeopptaket. Krav om grunnleggende generalistkunnskaper er en forutsetning for rotasjonsordningen, men plan for opplæring i gruppeopptakene vil erfaringsmessig være mer omfattende enn minimumskravene og omfatte flere emner. Innholdet i opplæringsplaner hører under arbeidsgivers styringsrett og er drøftingsgjenstand etter* [*Hovedavtalen i staten*](https://www.regjeringen.no/contentassets/7e6f4d41f5994eb8b3a2407686dadf1c/no/pdfs/hovedavtalen_i_staten_2023-2025.pdf)*.*

*§ 2-7 Avgjørelse om fullført opplæring i departementet*

Ved endt praksisperiode i departementet tas avgjørelse om opplæringen anses fullført basert på en individuell vurdering av personlig egnethet og oppfyllelse av kompetansemålene på grunnlag av gjennomførte kurs.

*Merknader til § 2-7*

*Forskriften § 2-7 tar sikte på å styrke departementets grunnlag for avgjørelse om at deltakere i gruppeopptak har fullført den delen av opplæringen som foregår i departementet, og oppfyller de kompetansekrav som er vilkår for fast ansettelse i stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning. Vurderingene vil inkludere bedømmelse av personlig egnethet etter den obligatoriske praksisperioden i departementet og bedømmelse av om kursmålene er oppfylt etter den obligatoriske kursperioden. Beslutningen treffes av departementets avdeling med ansvar for personalsaker i samråd med involverte linjeledere og kursansvarlige.*

*§ 2-8 Beordring til utenriksstasjon*

Når opplæringen er fullført, beordrer departementet den midlertidig ansatte til tjeneste på utenriksstasjon.

*Merknader til § 2-8*

*Bestemmelsen om beordring til utenriksstasjon er en videreføring av eksisterende aspirantforskrift for gruppeopptak av aspiranter, og gis samme virkning for andre gruppeopptak, det vil i dag si for gruppeopptak av admiranter. Beslutning om beordring av ansatte i gruppeopptak til rotasjonsstilling treffes av leder for departementets avdeling med ansvar for personalsaker eller den som bemyndiges.*

*§ 2-9 Fast ansettelse*

Ved tiltredelse på utenriksstasjon gis fast ansettelse i Utenriksdepartementet i stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning.

De første seks måneder i rotasjonsstilling på utenriksstasjon er del av praksisperioden for ansatte i gruppeopptak og omfattes av prøvetidsbestemmelsene, jf. § 2-5.

I prøvetiden skal det gis nødvendig veiledning, oppfølging og vurdering av arbeidet.

*Merknader til § 2-9*

*Forskriften § 2-9 fastsetter at departementet treffer beslutning for hver deltaker i gruppeopptakene når opplæringen i departementet anses fullført som forutsetning for at det midlertidige ansettelsesforhold opphører og at det tilbys fast ansettelse. Det er ønskelig at aspiranter og admiranter får fast stilling ved tiltredelse på utenriksstasjon. I dag får aspiranter fast stilling etter ett år på utenriksstasjon, og normalt tre år etter opptak i ordningen. Bestemmelsen her er en styrking av ansattes rettigheter og vil skape større forutsigbarhet for den enkelte og for utenrikstjenesten.*

*§ 2-9 forutsetter at arbeidstaker på dette tidspunkt inngår standard arbeidsavtale for stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning, der forutsetningen om vekselvis tjenestegjøring i departementet og på utenriksstasjon hører til stillingens grunnpreg. I* [*Prop. 71 L (2022-2023)*](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-71-l-20222023/id2969760/) *fremheves behovet for å skape større klarhet og sammenheng mellom den individuelle arbeidsavtalen og stillingens innhold i ny rotasjonsordning, og det vises til begrunnelsen i lovens forarbeider. Den samme forutsetningen om ny arbeidsavtale gjelder også for andre ikke-flyttepliktige ansatte som tiltrer fast stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning, jf. forskriften § 3-4 annet ledd. En ansatt får slik arbeidsavtale bare én gang i ny rotasjonsordning, ved første forflytning til rotasjonsstilling på utenriksstasjon av minst ett års varighet, jf.* [*utenrikstjenesteloven § 7 annet ledd*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2015-02-13-9?q=utenrikstjeneste)*. I tillegg til arbeidsavtale mottar den ansatte brev om tjenestegjøring for hver forflytning til ny rotasjonsstilling. I brev om tjenestegjøring henvises til stillingstittel, tjenestested og normert varighet for stillingen. Dette innebærer en beordring om forflytning, og denne kan være basert på den ansattes interessemelding, avtale om innplassering eller lovens bestemmelse om flytteplikt.*

*For reglene om prøvetid i ny stilling vises til statsansatteloven og merknadene til forskriften § 2-5.*

*Beslutning om fast ansettelse av ikke-flyttepliktig ansatt i stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning er forflytning og treffes av leder av departementets avdeling med ansvar for personalsaker eller den som bemyndiges.*

***Kapittel 3 Forflytning i utenrikstjenesten***

*§ 3-1 Forflytning i rotasjonsstillinger*

1. Departementet treffer vedtak om forflytning ved fordeling av fast ansatte på tilgjengelige rotasjonsstillinger.
2. Departementet kan beslutte at rotasjonsstillinger ved utenriksstasjon med behov for bistandsfaglig kompetanse skal publiseres i underliggende etat.
3. Departementet kan beslutte at en rotasjonsstilling skal lyses ut i bestemte virksomheter eller offentlig.

*Merknader til § 3-1*

*Rotasjonsstilling er definert i forskriften § 1-3 bokstav b. Vedtak om forflytning er en beordring basert på ansattes interessemelding, avtale om innplassering eller på grunnlag av flytteplikt. Forskriften innskrenker ikke adgangen til beordring med hjemmel i* [*utenrikstjenesteloven § 7 første ledd*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2015-02-13-9?q=utenrikstje) *eller hjemkalling av utsendt utenrikstjenesteansatt, jf.* [*utenrikstjenesteloven § 8*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2015-02-13-9?q=utenrikstje)*.*

*Departementet kan beslutte hvilke rotasjonsstillinger med ønske om bistandsfaglig kompetanse som skal publiseres i underliggende etat. Disse stillingene saksbehandles da som forflytning. Det stilles ikke krav om generalistkompetanse. Arbeidsgiver må foreta en betryggende kartlegging av kandidatenes kompetanse og erfaring, og står fritt til å foreta en utvidet saksbehandling ved behov. Når fast ansatt i underliggende etat forflyttes til rotasjonsstilling gis midlertidig ansettelse i Utenriksdepartementet, jf.* [*utenrikstjenesteloven § 3 sjette ledd*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2015-02-13-9?q=utenrikstje)*.*

*Det kan i særlige tilfeller være ønskelig å få et bredere søkergrunnlag til en stilling ved utenriksstasjon som inngår i rotasjonsordningen. Departementet kan da velge å utlyse stillingen eksternt, jf.* [*utenrikstjenesteloven § 7 fjerde ledd annet punktum*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2015-02-13-9?q=utenrikstje)*. Stillingen saksbehandles i så fall ikke som forflytning i rotasjonsstilling, men som ledig stilling i staten, jf.* [*statsansatteloven kapittel 2*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2)*. I samsvar med personalreglement og* [*statsansatteloven § 4 annet ledd*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67/KAPITTEL_3#KAPITTEL_3) *kan departementet beslutte at utlysningen begrenses til bestemte virksomheter. Eksterne søkere ansettes midlertidig i Utenriksdepartementet jf.* [*utenrikstjenesteloven § 3 sjette ledd*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2015-02-13-9?q=utenrikstje)*.*

*§ 3-2 Kompetansekrav*

1. Departementet fastsetter kompetansekrav for alle rotasjonsstillinger.
2. Kompetansekrav for rotasjonsstillingene skal fremgå av stillingsoppslaget.
3. Kompetansekravene omfatter de arbeidsoppgaver som hører til rotasjonsstillingen, og er generalistkompetanse, spesialistkompetanse eller administrativ kompetanse, med tillegg av lederkompetanse for lederstillinger.
4. For stillinger med krav til generalistkompetanse kan det i tillegg stilles krav om spesialistkompetanse
5. Ansatte må dokumentere oppfyllelse av kompetansekrav for stillingen i interessemelding.
6. Tilleggskompetanse og språkkompetanse er ferdighetskrav som må oppfylles innen tiltredelse i ny stilling.

*Merknader til § 3-2*

*De ulike kompetansebegrepene er beskrevet i forskriften § 1-3. De fleste rotasjonsstillinger på utenriksstasjon forutsetter generalistkompetanse, og denne står sentralt i departementets opplæringsplaner og i rotasjonsordningen. Flyttepliktig ansatte anses å inneha generalistkompetanse eller administrativ kompetanse. Det vil bli tilrettelagt for kompetanseutvikling for ansatte som ønsker å tilegne seg nye kunnskaper inkludert språk, eller har behov for påfyll av kompetanse. Språkkompetanse kan også være spesialistkompetanse for enkelte land/stillinger.*

*§ 3-3 Hvem som kan melde interesse for forflytning*

1. Utenrikstjenestens rotasjonsstillinger er forbeholdt flyttepliktig ansatte.
2. Andre fast ansatte i Utenriksdepartementet kan melde interesse forutsatt at de oppfyller kompetansekravene som er fastsatt for stillingen.
3. Fast ansatte i underliggende etat kan melde interesse for rotasjonsstillinger som publiseres i denne virksomheten.

*Merknader til § 3-3*

*Flyttepliktig ansatte er omfattet av utenrikstjenestens rotasjonsordning og har rett til å melde interesse for stillinger på flytteplanen. For ansatte i stilling med normert tjenestetid er dette også en forutsetning. Fast ansatte spesialister i Utenriksdepartementet kan søke spesialiststillinger innen sitt fagfelt, også på utenriksstasjon. Departementet beslutter i så fall i samråd med den enkelte om tiltredelse til slik stilling utløser lovens bestemmelse om flytteplikt, jf.* [*utenrikstjenesteloven § 7 første ledd*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2015-02-13-9?q=utenrikstje)*. Fast ansatte spesialister i Utenriksdepartementet kan også melde interesse for rotasjonsstilling med krav om generalistkompetanse dersom de oppfyller kvalifikasjonskravene til stillingen og vilkårene i forskriften § 3-4. Det gis da ansettelse i ny stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning, og den ansatte blir flyttepliktig ved tiltredelse på utenriksstasjon dersom ikke departementet beslutter noe annet. For fast ansatte i underliggende etat vises til merknadene til § 3-1. Disse blir ansatt i midlertidig stilling i Utenriksdepartementet og blir etter utenrikstjenestelovens system ikke flyttepliktig ansatte.*

*§ 3-4 Fast ansatte i spesialiststilling i departementet*

En fast ansatt som ikke er flyttepliktig, og som har spesialiststilling i departementet, kan melde interesse for rotasjonsstilling etter fire års tjeneste innenfor det fagområde vedkommende er rekruttert for.

Når ansatt som nevnt i denne bestemmelse tiltrer stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning, får § 2-9 i denne forskriften tilsvarende anvendelse.

*Merknader til § 3-4*

*Utenriksdepartementet har behov for spesialkompetanse på en rekke fagområder, og det er ingen forutsetning for å søke spesialiststilling at den ansatte senere går inn i utenrikstjenestens rotasjonsordning med vilkår om flytteplikt. § 3-4 uttrykker derfor en frivillig ordning for spesialister som selv ønsker annen stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning. Vilkåret om fire års tjeneste innen det fagområde vedkommende er rekruttert til, skal begrense spesialistlekkasje og sikre effektiv utnyttelse av departementets personalressurser. Departementet tar sikte på at ansatte i spesialiststillinger kan tilbys nødvendig opplæring som kvalifiserer til generaliststillinger. Kravet om fire års forutgående tjeneste gjelder ikke for spesialiststillinger ved utenriksstasjon innen samme fagområde, se også merknader til § 3-3.*

*Dersom en ikke-flyttepliktig fast ansatt i Utenriksdepartementet tiltrer rotasjonsstilling ved utenriksstasjon av minst ett års varighet, blir den ansatte flyttepliktig såfremt ikke departementet bestemmer noe annet. Arbeidsforholdet får dermed et nytt innhold. Beslutning om å gi en ikke-flyttepliktig ansatt stilling som inngår i utenrikstjenestens rotasjonsordning, innebærer en forflytning. Beslutning om forflytning treffes av leder av departementets avdeling med ansvar for personalsaker eller den som bemyndiges.*

*For så vidt gjelder § 3-4 annet ledd vises til merknadene til forskriften § 2-9.*

*§ 3-5 Saksbehandling*

1. Rotasjonsstillinger som forventes å bli tilgjengelige ved forflytning publiseres i årlige flytteplaner med oversikt over stillinger i departementet og på utenriksstasjoner.
2. I tillegg til kompetansekrav for stillingene skal oppslaget gi informasjon om normert varighet av stillingen, eventuelle krav til nivå for sikkerhetsklarering og forhold på tjenestestedet som har betydning for den ansatte og medfølgende.
3. Ansatte må registrere interessemelding om forflytning i elektronisk søknadsportal innen en fastsatt dato.
4. Interessemelding sendes på det format som blir fastsatt på flytteplanen. Interessemeldingen kan angi individuelle prioriteringer og familiehensyn som har betydning for forflytning.
5. Arbeidsgiver gjennomgår interessemeldinger for å avklare om kandidatene oppfyller krav til formell kompetanse og personlig egnethet for stillingene, og innhenter vurdering fra linjeleder for stillingen og referanser for aktuelle kandidater.
6. Arbeidsgiver kan ha løpende dialog med interessenter og andre ansatte om flytteplanene. Det kan gjennomføres utvidet kartlegging og intervju av kandidater.
7. Rotasjonsstillinger på ledernivå skal gis en utvidet saksbehandling med sikte på en grundig kartlegging av lederegenskaper og ledererfaring. Arbeidsgiver kan beslutte at kandidater gjennomgår tester.
8. En oversikt over samlet stillingsoppsett basert på fastsatte kriterier for forflytning drøftes mellom departementets ansvarlige for personalsaker og berørte avdelingsledere.
9. Utenriksministeren eller den som er gitt fullmakt treffer vedtak om forflytning.

*Merknader til § 3-5*

*Bestemmelsene om saksbehandling innebærer en betydelig endring og forenkling fra tidligere praksis. Det skal ikke lenger utarbeides søknader. Det fastsettes frist for å melde interesse, men det gjelder ingen søknadsfrist som avskjærer videre kartlegging. Stillinger uten tilstrekkelig kvalifiserte kandidater publiseres ikke på ny. I stedet vil det være en løpende dialog mellom arbeidsgiver og ansatte for å disponere de samlede personalressurser mest mulig effektivt.*

*Departementet bruker for tiden* Jobbnorge *som søkeportal, og rotasjonsstillingene vil bli publisert der i et forenklet format. Interessemeldinger bør være innrettet bredest mulig. Arbeidsgiver vil i dialogen med hver enkelt kandidat kunne oppfordre til å utvide angitte valg dersom det kan øke mulighetene for å få uttelling på flytteplanen og ivareta virksomhetens behov. Der det er restriksjoner på mulighetene for medfølgende på grunn av forhold på tjenestestedet, vil det fremgå av stillingsoppslaget. Stedlige forhold, levekår og medfølgende familiemedlemmers muligheter for arbeid, skolegang mv. vil fremgå av utenriksstasjonens stedsrapport. For hver rotasjonsstilling på utenriksstasjon og lederstillinger i departementet angis normert tjenestetid, se § 3-11.*

*Sikkerhetsklarering reguleres av annet regelverk enn forskriften her og hører under annen myndighets forvaltningsansvar.*

*Kandidater som oppfyller kompetansekravene angitt i stillingsoppslaget vil bli tatt i betraktning ved fordeling av medarbeidere på flytteplanen. Det er tilstrekkelig at ønsket tilleggskompetanse og språkferdigheter tilegnes innen tiltredelse i ny stilling, dersom ikke annet er angitt.*

*Arbeidsgiver står fritt til å gjennomføre en utvidet kartlegging av kandidater ved behov. Dette gjelder særlig for søkere fra underliggende etat eller der arbeidsgiver ikke er tilstrekkelig kjent med kandidatens erfaring og kompetanse.*

*Rekruttering til lederstillinger vil behandles like grundig som i dag med kartlegging av lederegenskaper og bruk av testverktøy ved behov. Forskriften gjør ingen endring i utnevning til eller konstituering i stilling som er embete, og reglene her suppleres av bestemmelsene i Grunnloven, statsansatteloven, etablert praksis og reglement.*

*Berørte linjeledere vil kunne uttale seg om kandidatene til stillinger på flytteplanene på samme måte som tidligere. Arbeidstakerorganisasjonene vil medvirke til gjennomføring av flytteplanene i rotasjonsordningen. De tillitsvalgte vil delta i saksbehandlingen og få seg forelagt utkast til fordeling av medarbeidere på flytteplanen før det treffes vedtak. Arbeidstakerorganisasjonene kan stille spørsmål, be om informasjon og fremme forslag. Eventuelle forslag vil bli del av beslutningsgrunnlaget.*

*Alle kandidater vil bli orientert om utfallet av saksbehandlingen. Tilbud om forflytning skjer i form av en ny arbeidsavtale som knytter vilkårene for stillingen til utenrikstjenestens rotasjonsordning, slik at det blir samsvar mellom den individuelle arbeidsavtale og stillingens innhold, se merknader til forskriften § 2-9. Slik arbeidsavtale inngås bare én gang ved første gangs tjenestegjøring i ny rotasjonsordning. Beordring om forflytning meddeles i eget brev om tjenestegjøring.*

*Myndighet til å treffe beslutning om forflytning er delegert til leder for departementets avdeling med ansvar for personalsaker, med unntak for stillinger som er embeter.*

*§ 3-6 Kriterier for fordeling av medarbeidere*

Alle kandidater som melder interesse på flytteplanen, vil bli vurdert for stillingene basert på de angitte kompetansekrav.

Dersom det er to eller flere formelt kvalifiserte kandidater til en rotasjonsstilling på flytteplanen, skal departementet foreta en vurdering av fordeling av medarbeidere basert på fastsatte objektive kriterier, som i tillegg til den enkeltes kvalifikasjoner skal være hensyn til kompetansestyring, rotasjonstakt, byrdefordeling og familiehensyn.

*Merknader til § 3-6*

*Utenrikstjenestens rotasjonsordning skal ivareta hensyn til den enkelte medarbeiders interesser og virksomhetens behov. Forflytninger skjer på grunnlag av en bredere og mer sammensatt vurdering enn reglene i statsansatteloven som regulerer vilkårene for ansettelse i ledig stilling i staten. Arbeidsgiver skal foreta en helhetlig vurdering av de relevante utvelgelseskriterier og balansere disse på en saklig måte som sikrer størst mulig grad av likebehandling av ansatte. Det alminnelige kvalifikasjonsprinsippet i staten skal først og fremst sikre at ansettelser skjer på grunnlag av saklige kriterier, og at det ikke blir tatt utenforliggende eller vilkårlige hensyn, jf. blant annet Høyesteretts dom i Rt. 2014 s. 402 avsnitt 54. Utvelgelseskriteriene i forskriften her om forflytninger skal anvendes i henhold til forvaltningsrettens saklighetsnorm og hindre at ansatte utsettes for usaklig forskjellsbehandling ved vedtak om forflytning. Avgjørelser om forflytning skal i nødvendig utstrekning dokumenteres for å sikre tilstrekkelig etterprøvbarhet, se blant annet Sivilombudets uttalelse i sak 2019/594. Vedtak om forflytning er unntatt fra forvaltningslovens regler om begrunnelse og klage, jf.* [*forvaltningslovforskriften §§ 21 bokstav d og 30 bokstav c*](https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2006-12-15-1456/KAPITTEL_8#KAPITTEL_8)*.*

*Kvalifikasjoner vil fortsatt ha stor betydning, både som vilkår for interessemelding og som kriterium ved fordeling av rotasjonsstillinger. Med kvalifikasjoner forstås utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt for stillingen, jf.* [*statsansatteloven § 3 annet ledd*](https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-67/KAPITTEL_2#KAPITTEL_2)*. De øvrige utvelgelseskriterier som fastsettes i denne forskriften, skal i samsvar med lovgivers forutsetning være mest mulig objektive og ivareta de særlige behov som ligger til grunn for endringene i utenrikstjenesteloven, jf.* [*Innst. 396 L (2002-2023)*](https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Innstillinger/Stortinget/2022-2023/inns-202223-396l/)*. Beslutning om forflytning skal treffes på grunnlag av de angitte kriterier etter en helhetsvurdering, være mest mulig forutsigbar og kunne etterprøves.*

*Kandidater som ikke anses som egnet til å tjenestegjøre på utenriksstasjon, skal følges særskilt opp av arbeidsgiver.*

*§ 3-7 Kompetansestyring*

Departementet kan ved forflytning av ansatte legge vekt på hensyn til kompetansestyring.

*Merknader til § 3-7*

*Bestemmelsen rommer to hensyn som utfyller hverandre, nemlig behovet for å utvikle medarbeideres kompetanse og å utnytte tjenestens samlede kompetanse mest mulig effektivt. Det første hensyn gjør seg særlig gjeldende for nye medarbeidere som bør gis anledning til å bygge en sammensatt erfaringsbakgrunn og utvikle generalistkompetanse i rotasjonsstillinger på saksbehandlernivå. Det er ønskelig at flest mulig medarbeidere gis anledning til å tilegne seg bred erfaring fra ulike fagområder og tjenestesteder ved forflytning for å bygge sin kompetanse. Det andre hensynet reflekterer departementets behov for å anvende virksomhetens samlede ressurser mest mulig effektivt. Ved å anvende mer generiske stillingsoppslag og åpne for at ansatte kan tilegne seg tilleggskompetanse fram til tiltredelse av rotasjonsstilling, legges til rette for at departementet kan ivareta begge hensyn ved fordeling av medarbeidere på flytteplanen.*

*§ 3-8 Rotasjonstakt*

Departementet kan ved forflytning av ansatte legge vekt på hensyn til rotasjonstakt.

*Merknader til § 3-8*

*Hensynet til rotasjonstakt henger sammen med normeringer av tjenestetid i rotasjonsstillinger, og skal legge til rette for mobilitet og for at medarbeidere i utenrikstjenesten vekselvis kan tjenestegjøre på utenriksstasjon og i departementet. Det skal være balanse mellom tjenestegjøring på utenriksstasjon og i departementet. Dersom fordeling av rotasjonsstilling ved utenriksstasjon står mellom kandidater som har ulik rotasjonstakt, kan det legges vekt på hensynet til den kandidaten som har lengst tjenestetid i departementet siden forrige utstasjonering.*

*§ 3-9 Byrdefordeling*

Departementet kan ved forflytning ta hensyn til at belastningen ved tjenestegjøring på utenriksstasjon over tid blir mest mulig likt fordelt på de ansatte.

*Merknader til § 3-9*

*Departementet kan ved forflytning av medarbeidere ta hensyn til en rimelig balanse mellom tjeneste i departementet og ved utenriksstasjon slik at belastningen for den ansatte og familien ikke blir urimelig over tid. Byrde skal forstås som en objektiv størrelse, slik at overordnede vurderinger av tjenestesteder på bakgrunn av levekår, sikkerhet, mobilitet, arbeidsbelastning og familiehensyn mv. er målestokk for bestemmelsen om byrdefordeling, selv om ansatte kan ha ulik opplevelse av hva som er byrdefullt for dem. Bestemmelsen skal likevel ikke hindre ansatte i å søke gjentatte stillinger på tjenestesteder som etter en objektiv målestokk anses som byrdefulle, men det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at belastningen for ansatte over tid ikke blir for høy. Bestemmelsen gjør det mulig for arbeidsgiver å prioritere en ansatt som har tjenestegjort i en objektivt sett byrdefull stilling ved forflytning til rotasjonsstillinger på senere flytteplan.*

*§ 3-10 Familiehensyn*

Departementet kan ved forflytning legge vekt på hensyn til ansattes familie.

*Merknader til § 3-10*

*Bestemmelsen skal legge til rette for at ansatte ved forflytning så langt mulig skal kunne opprettholde et familieliv. Så langt det ikke er restriksjoner på adgangen til å ha medfølgende familie på tjenestedet, er målet at ansatte som har partner og barn skal kunne forflyttes sammen. Relevante hensyn omfatter partneres arbeidsmuligheter, barns skolegang, helsemessige grunner og tungtveiende velferdsgrunner. Også ansatte som ikke har partner eller barn, og ansatte som reiser ut alene skal ivaretas etter denne bestemmelsen. Se også merknad til § 3-13 om endringer i normert tjenestetid.*

*§ 3-11 Normert tjenestetid i rotasjonsstillinger*

1. Departementet fastsetter normert tjenestetid for rotasjonsstillinger på utenriksstasjon.
2. Dersom forholdene på tjenestestedet tilsier det, kan departementet forkorte normert tjenestetid med virkning for alle utsendte ved utenriksstasjonen på samme stillingsnivå.
3. Det kan fastsettes bestemmelse om normering av tjenestetid i rotasjonsstillinger i departementet.

*Merknader til § 3-11*

*Bestemmelser om normering av tjenestetid i forskriften her uttrykker en forventning om arbeidsgivers utøvelse av styringsretten og skaper ikke i seg selv rettigheter eller plikter for partene, men vil inngå i arbeidsavtalen gjennom brev om tjenestegjøring (beordring). Normering legger til rette for forutsigbarhet og likebehandling. Ansatte i normerte rotasjonsstillinger forventes å forholde seg til normert tjenestetid som angitt i stillingsoppslaget. Ansatte vil normalt ikke bli vurdert for forflytning til rotasjonsstilling før normert tjenestetid i gjeldende stilling er fullført.* *Innenfor rammene av vernet mot usaklig forskjellsbehandling skal regler om normert tjenestetid praktiseres med den fleksibilitet som er nødvendig for å ivareta den enkelte og virksomhetens behov. Normert tjenestetid gjør ingen innskrenkning i utenrikstjenestelovens regler om beordring av flyttepliktig ansatte eller hjemkalling av utsendt utenrikstjenesteansatt.*

*Alle rotasjonsstillinger ved utenriksstasjon er midlertidige og normert til to, tre eller fire års varighet avhengig av tjenestested og stillingsnivå. Det er et vilkår for stillingen at den ansatte tjenestegjør i den tiden som er forventet og som fremgår av stillingsoppslaget, med mindre annet bestemmes, se også § 3-13. Bestemmelsen legger opp til at det kan åpnes for mer fleksibel normering av tjenestetid for å sikre kvalifiserte kandidater til stillinger som er vanskelige å fordele, for eksempel som 2 + 1 år eller 3 + 1 år, under forutsetning om likebehandling av berørte ansatte.*

*I dag er rotasjonsstillinger ved utenriksstasjon normert til fire år for ambassaderåd og høyere kategorier av stillinger, og tre år for øvrige stillinger. Ved opprykk på samme utenriksstasjon er samlet tjenestetid fastsatt til inntil seks år, med mindre annet bestemmes. På enkelte utenriksstasjoner med krevende tjenesteforhold er stillingene normert til to års varighet, og det kan utlyses stillinger med kortere tjenestetid etter en konkret vurdering av forholdene når dette skjer på en måte som sikrer likebehandling.*

*Bestemmelsen i bokstav c åpner for at det fastsettes normering av tjenestetid også for rotasjonsstillinger i departementet. I ny rotasjonsordning er det besluttet å innføre normering av tjenestetid i rotasjonsstillinger som er lederstillinger i departementet, slik at det forutsettes minimum tre års tjeneste i stillingen før forflytning og med en lengste tjenestetid på seks år i samme stilling. Ved utløpet av tjenestetiden forutsettes den ansatte å melde interesse for andre stillinger. Denne treårs normeringen av minste tjenestetid i lederstillinger kan fravikes ved forflytning til stilling på høyere nivå. Det vises også til § 3-13 om endringer av normert tjenestetid og § 4-2 om når denne normering kan anvendes.*

*Ansatte som flyttes til rotasjonsstilling i departementet, forutsettes å tjenestegjøre i minimum to år før forflytning til annen rotasjonsstilling, med mindre den ansatte skal utføre kortere tjenesteoppdrag. Ved forflytning til stilling på høyere nivå i departementet, vil toårsregelen kunne fravikes. Departementet kan også gjøre unntak når virksomhetens behov tilsier det eller dersom stillingens innhold er vesentlig endret.*

*§ 3-12 Lengste sammenhengende tjenestetid før forflytning*

Sammenhengende tjenestetid ved utenriksstasjoner eller i departementet bør ikke overstige 10 år.

*Merknader til § 3-12*

*Normeringen av lengste sammenhengende tjenestetid ved utenriksstasjoner er en videreføring av gjeldende praksis og begrunnes i hensynet til best mulig å ivareta norske interesser i utlandet.* *Oppdaterte kunnskaper om Norge, norsk samfunnsliv, politikk og kultur, og departementet og den norske sentralforvaltningen, er en forutsetning for å ivareta norske interesser på en god måte, og hensynet ivaretas best ved at ansatte etter en periode i utlandet, returnerer til tjeneste i Norge.*

*Normeringen av lengste sammenhengende tjenestetid i departementet er ny og skal sikre ansattes mobilitet i rotasjonsordningen, med en god balanse mellom tjenestegjøring ute og hjemme over tid. Det vises for øvrig til bestemmelser om endring av tjenestetid i rotasjonsstillinger i §§ 3-13 og 3-14.*

*§ 3-13 Søknad om endret tjenestetid av hensyn til den ansatte*

Ansatt som tjenestegjør i rotasjonsstilling med normert tjenestetid, kan søke forkortet eller forlenget tjenestetid når det foreligger tungtveiende individuelle grunner.

Merknader til § 3-13

*Bestemmelsen fanger opp endringer i forutsetningene for tjenestegjøring i normert rotasjonsstilling av personlige årsaker. Dette kan dreie seg om helsemessige forhold eller andre tungtveiende velferdsgrunner som gjelder den ansatte selv eller nærstående familiemedlemmer. Departementet må avveie hensynet til den ansatte og tjenesten behov, blant annet hensynet til andre ansatte som berøres av endringen, rekrutteringshensyn mv. Ut fra gjeldende praksis vil departementet normalt imøtekomme søknader når det foreligger tungtveiende velferdsgrunner. Ved forkortet tjenestetid i rotasjonsstilling på utenriksstasjon er retur til departementet hovedregelen.*

*Arbeidsgiver skal i behandlingen av søknader etter denne bestemmelsen sikre størst mulig grad av likebehandling, forutsigbarhet og etterprøvbarhet. Avgjørelser dokumenteres og danner grunnlag for utvikling av presedenser og anonyme eksempelsamlinger som vil gi nærmere veiledning til saksbehandlere og ansatte over tid.*

*§ 3-14 Endring av tjenestetid av hensyn til virksomhetens behov*

Departementet kan fravike normert tjenestetid i rotasjonsstilling på grunn av virksomhetens behov.

*Merknader til § 3-14*

*Departementet forventes normalt å forholde seg til den tjenestetid som er angitt i stillingsoppslag. Det kan likevel besluttes å forkorte eller forlenge normert tjenestetid når hensyn til virksomhetens behov tilsier det. På samme måte som ved forflytning er hovedregelen at den ansatte skal være innforstått med endringen. Den ansatte kan også selv søke om forkortet eller forlenget tjenestetid når det foreligger tjenstlige eller faglige grunner. Saksbehandling av søknader etter denne bestemmelse skal være som beskrevet for søknader etter § 3-13.*

***Kapittel 4 Ikrafttredelse og overgangsregler***

*§ 4-1 Ikrafttredelse*

Forskriften trer i kraft 1. oktober 2023. Fra samme tid oppheves forskrifter 6. mai 1970 nr. 1 om reglement om rekruttering og utdannelse i utenrikstjenesten.

*§ 4-2 Overgangsregler*

Kapittel 2 får anvendelse for gruppeopptak som utlyses etter 1. oktober 2023.

Kapittel 3 får anvendelse for forflytninger i ny rotasjonsordning med stillingsoppslag publisert etter 1. oktober 2023.