

Handlingsplan for inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne eller fravær fra arbeid og utdanning

Regjeringen har satt som mål at 5 prosent av nyansatte skal være personer som har nedsatt funksjonsevne eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring. 5 prosent-målsettingen gjelder alle ansettelser av personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Det vil si faste, midlertidige, administrative og deltakere i Traineeprogrammet i staten. Personer i praksisopphold og som ikke er ansatt i virksomheten og ansatte i beordning telles ikke med.

Definisjoner

Nedsatt funksjonsevne: Avgrensningen av målgruppen er i utgangspunktet basert på selvrapportering. Det vil si at gruppen omfatter søkere som har oppgitt i søknaden at de har nedsatt funksjonsevne. I tillegg omfatter gruppen søkere og nyansatte der det i dialog om tilrettelegging eller på annen måte framkommer at de har nedsatt funksjonsevne som krever tilrettelegging.

Fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring ("hull i CV"): Søkere som for en periode på minst to år av de siste fem årene ikke har vært i arbeid, utdanning eller under opplæring.

Nærmere presisering av definisjonene finner dere i [arbeidsgiverportalen](#).

Mål for handlingsplanen

Målet på kort sikt er at Kunnskapsdepartementets sektor oppfyller regjeringens målsetting om at minst 5 prosent av nyansatte skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en.

På lang sikt er målet at inkludering og rekruttering av personer med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en blir en integrert del i HR-strategiene og rekrutteringspraksisen i virksomhetene.

Ansvar for oppfølging

Inkludering i arbeidslivet har høy oppmerksomhet i regjeringen. Temaet må derfor også ha høy oppmerksomhet i virksomhetsledelsen og den sentrale HR-funksjonen i virksomhetene. Mange av de konkrete tiltakene vil det først og fremst være ledere med personalansvar som følger opp. Det er avgjørende at ledere har høy oppmerksomhet om de hindringene personer med funksjonsnedsettelse eller hull i CV møter, for eksempel om hvordan krav til personlig egnethet og andre liknende kriterier som ofte benyttes i stillingsutlysinger, kan virke ekskluderende.

Tiltak

- Opplæring av HR-ansatte.
- Inkludering som tema i lederopplæringen.

Oppfølgingspunkter

Kvalifisere personer med nedsatt funksjonsevne eller fravær fra arbeid og utdanning

Personer i målgruppen kan som følge av fravær fra arbeidslivet mangle noen ferdigheter som trengs for å fungere på en arbeidsplass. Ulike typer midlertidige tilsetninger der medarbeideren også får ekstra oppfølging, kan være en innfallsport til opparbeide den erfaringen som skal til for å komme varig inn i arbeidslivet.

Tiltak

- Delta i Trainee-programmet i staten for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning.
- Delta i praktikantordninger o.l. Selv om praksisplasser ikke teller med i dugnaden, oppfordrer vi virksomhetene til å vurdere å tilby praksisplasser for personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV. Det kan bidra til at de lettere kommer inn i ordinært arbeid. I tillegg kan det være nyttig erfaring for virksomheten i arbeidet med inkluderingsdugnaden.
- Ansettelse administrativt for en periode på seks måneder til ett år når det er grunnlag for det, jf. statsansatteloven § 7, med særskilt oppfølging i ansettelsesperioden. Administrative ansettelser teller med i rapporteringen på 5 prosent-målet.
- Etablere samarbeid med lokalt NAV-kontor. Mange NAV-kontorer kan bistå med å finne potensielle søkere med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV til utlyste stillinger, eller der man ønsker å ansette administrativt for en kortere periode. Mange steder kan NAV også bistå med råd i forbindelse med tilrettelegging.

Få inn søknader fra målgruppen

Potensielle søkere i målgruppen må bli oppmerksomme på stillingen, og komme til at den kan passe for dem. Utlysningsteksten er sentral. I tillegg til positive oppfordringer til målgruppen om å søke, er det også nødvendig å tenke gjennom om utlysningen stiller krav som kan utelukke noen grupper fra å søke, og om alle kravene er nødvendige for stillingen. Noen personlige egenskaper det ofte stilles krav om i stillingsannonser, kan virke ekskluderende på personer med hull i CVen eller noen typer funksjonsnedsettelse, for eksempel lettere psykiske lidelser.

Tiltak

- Oppfordre personer med nedsatt funksjonsevne eller fravær fra arbeid, utdanning og opplæring til å søke.
- Unngå krav i utlysningen som kan virke ekskluderende på disse gruppene hvis kravene ikke er nødvendige for stillingen.
- Vurdere om det er mulig å ansatte i deltid. Deltid er i noen tilfeller en viktig form for tilrettelegging, og det bør komme frem i utlysningen om det er mulig.

Hvordan målgruppen kan nå opp i konkurranse med andre søkere

Prinsippet i statsansatteloven om at den best kvalifiserte skal ansettes gjelder, men med den modifikasjonen at søkere med funksjonsnedsettelse eller fravær fra arbeid, utdanning eller opplæring kan ansettes dersom de er tilnærmet like godt kvalifisert som best kvalifiserte søker, jf. forskrift til statsansatteloven §§ 4 og 4a.

Tiltak:

- Bruke lempingen av kvalifikasjonsprinsippet til å ansette søkere i målgruppen dersom de er tilnærmet best kvalifisert.
- Vurdere søkere i målgruppen uavhengig av funksjonsnedsettelsen eller fraværet fra arbeidsliv og utdanning. Kan de aktuelle søkerne være best kvalifisert sett bort fra disse forholdene?

Tilretteleggingsbehov som kommer til syne etter ansettelsen

Ikke alle søkere med nedsatt funksjonsevne opplyser om det. En viktig del av inkluderingsarbeidet er derfor å bli oppmerksom på de tilretteleggingsbehovene som er der. Oppmerksomheten rettes ofte mot fysiske funksjonshemninger der tilretteleggingen vil være fysiske tiltak. Derfor er det grunn til å være oppmerksom på at tilretteleggingsbehov også kan gå på ekstra lederoppfølging eller støtte fra kollegaer.

Tiltak

- Vær oppmerksom på å fange opp mulig tilretteleggingsbehov etter at den nyansatte har begynt i jobben.
- Benytt prøvetidssamtalene til også å diskutere behov og muligheter for tilrettelegging.