



**NTB** Arkitektst

# Stillingsutlysninger i staten

– resultater fra brukertester med søkere som har nedsatt funksjonsevne

---

Margrete Kilde Nes og Andrea Othilie Rognan

13. januar 2020

Direktoratet for forvaltning og ikt (Difi) / Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)

Metode og gjennomføring

Hovedfunn

Gjennomgang av alle funn

Oppsummering og anbefalinger

# Intervjuer og brukertesting i to runder

**Desember 2019 intervjuet vi tolv personer totalt, fordelt på to runder. Informantene ble rekruttert fra traineeprogrammet i staten for personer med nedsatt funksjonsevne og høyere utdanning. De var både tidligere og nåværende traineer.**

Første runde var semistrukturerte intervjuer, der vi utforsket og kartla informantenes erfaringer og forventninger til tekstene.

Andre runde var strukturerte og oppgavebaserte brukertester, hvor vi ønsket å få mer konkrete og detaljerte reaksjoner på og oppfatninger av tekstene.



## Temaer i første runde

- erfaringer fra tidligere jobsøkerprosesser
- forventninger til utlysningstekster fra staten
- reaksjoner på tre utlysningstekster fra staten
- assosiasjoner og tolkninger rundt sentrale begreper i tekstene



## Temaer i andre runde

- forventninger til informasjon om mangfold og inkludering i utlysningstekster
- reaksjoner på tre utlysningstekster fra staten
- holdninger til og erfaringer med å krysse av for nedsatt funksjonsevne i jobbportaler
- reaksjoner på ulike formuleringer om mangfold og inkludering
- assosiasjoner og tolkninger rundt sentrale begreper i tekstene

Metode og gjennomføring

**Hovedfunn**

Gjennomgang av alle funn

Oppsummering og anbefalinger



## Hovedfunn

- Formuleringer om mangfold og inkludering er ikke en sentral del av utlysningen for informantene.
- Reaksjonene på formuleringer om mangfold og inkludering spriker veldig.
- Informantene vet lite om hva det innebærer å krysse av for nedsatt funksjonsevne, men antar det er negativt.

Metode og gjennomføring

Hovedfunn

Gjennomgang av alle funn

Oppsummering og anbefalinger



# Funnene er kategorisert ut fra hva vi ville kartlegge

- 1 Erfaringer fra tidligere jobbsøkerprosesser
- 2 Erfaringer med utlysningstekster
- 3 Reaksjoner på utlysningstekster i staten
- 4 Holdninger til å krysse av for nedsatt funksjonsevne
- 5 Reaksjoner på ulike formuleringer i avsnitt
- 6 Tolkninger og assosiasjoner knyttet til begreper



# Erfaring fra tidligere jobsøkerprosesser

# «Skal jeg informere om funksjonsnedsettelsen?»

- Et gjennomgående tema for informantene er om de skal informere om funksjonsnedsettelsen eller ikke.
  - Brukerorganisasjonene gir ofte råd om å ikke informere.
  - Noen har hatt negative opplevelser hvis de ikke informerer før intervjuet, og har derfor skiftet strategi.
  - Flere tar selv ansvar for å informere om eller ta opp funksjonsnedsettelse og tilrettelegging i intervjuer.
  - Uansett oppleves det som en risiko å informere, vil du da komme på intervju? Blir du bare del av en kvote?
- Mange erfarer å sjelden komme på intervju og trekker fram trainee-stillingen som en markert annerledes opplevelse.



I begynnelsen var jeg veldig usikker på om jeg skulle si noe om nedsettelsen. Da hadde jeg noen veldig ubehagelige intervjuopplevelser.



Har merket forskjell etter at jeg har begynt å skrive det i søknaden. Vet ikke hvor mange jobber jeg har mistet som følge av det, men intervjuet blir mer behagelig for alle.

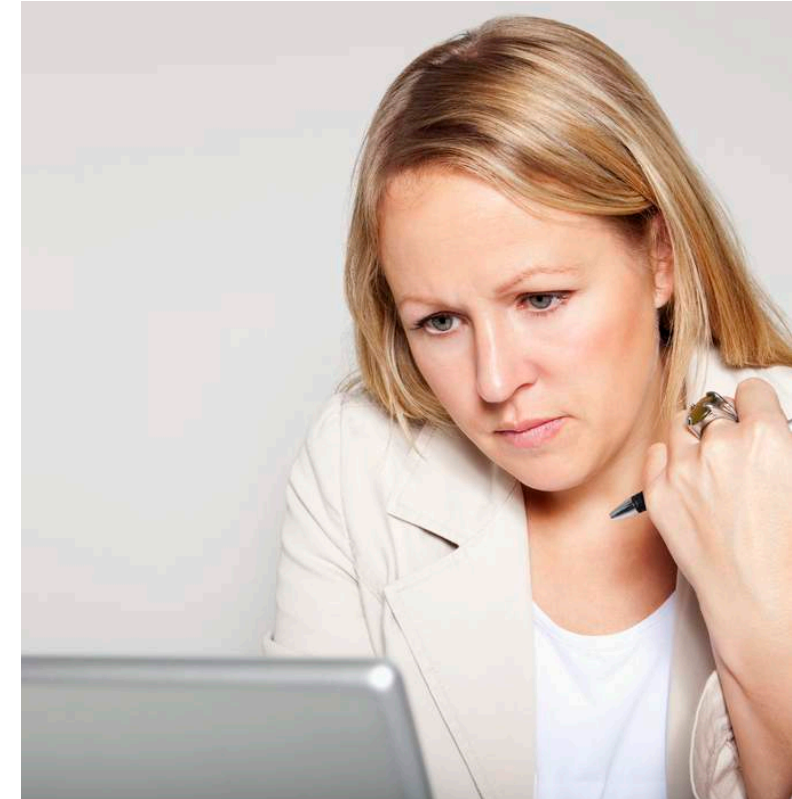
## «Hva er inkluderingsdugnaden?»

- Kunnskapen om inkluderingsdugnaden er generelt lav, med noen unntak:
  - En vet mye, men er opptatt av at informasjonen retter seg mot arbeidsgivere og ikke jobbsøkerne.
  - En har ikke tillit til at inkluderingsdugnaden følges opp i praksis, det oppfattes ikke troverdig – og er for avhengig av arbeidsgivers vilje.
  - Flere antar at de kanskje kvoterer inn på intervju, men ser det likevel som en mulighet til å få vist seg fram.



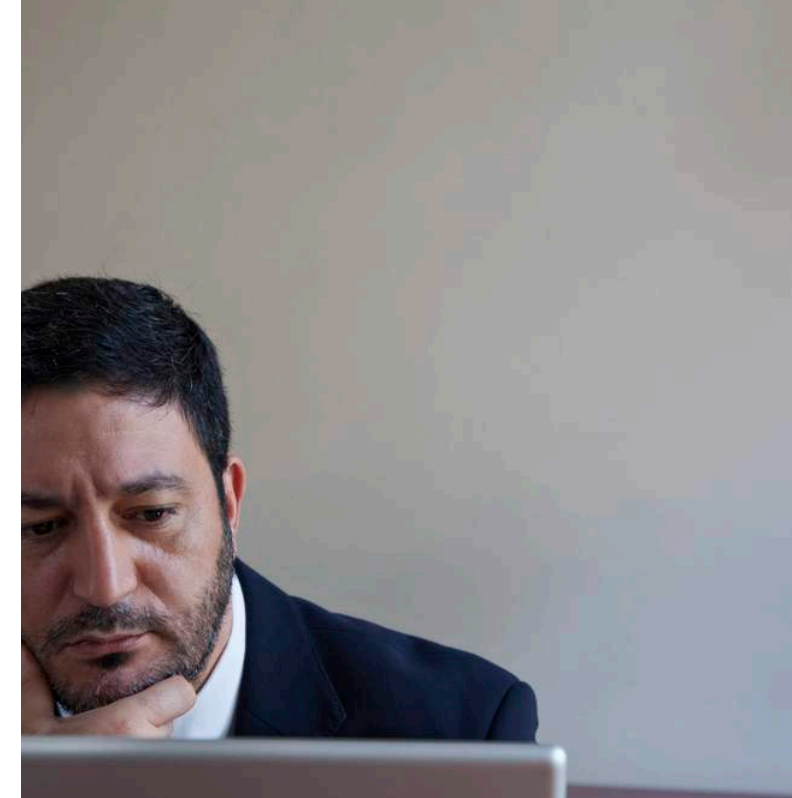
## «Passer jeg inn i kategorien *nedsatt funksjonsevne*?»

- I forbindelse med trainee-stillinger nevner flere at de var usikre på om de oppfyller kriteriene for nedsatt funksjonsevne.
  - Er den for liten eller for usynlig?
  - Gjelder det også psykiske funksjonsnedsettelse?



## «Hvorfor tar det så lang tid?»

- Et gjennomgående tema er hvor lang tid staten bruker på å håndtere søknader, og hvor mange som aldri svarer.
  - Det er demotiverende å ikke få svar.
  - Usikkerheten melder seg: Er det på grunn av funksjonsnedsettelsen?



## Noen enkeltinnspill å merke seg:

- Egenerklæring i forbindelse med trainee-stillingen:
  - Hva skal med, og hvem leser den?
  - Kan man forvente at den er lest av alle som intervjuer deg?
- At referanser blir ringt før intervjuet, oppleves feil.
  - Det forstyrrer muligheten til å gi et godt førsteinntrykk.
- Funksjonsnedsettelsen bør være et tema på intervjuet, slik at man får mulighet til å forklare og avdramatisere.





Vi søker  
156820268 Pres  
statet har det ov  
ivareta  
Dataforanalytiker i det digitale rom

29.11.2019

Webansvarlig/Rådgiver

①

Høgskolen i Innlandet, Elverum

## Webansvarlig/Rådgiver

ngen:  
slutningsgru

Jobbnorge ID: 179017

### Om stillingen

#### Ansvar og oppgaver

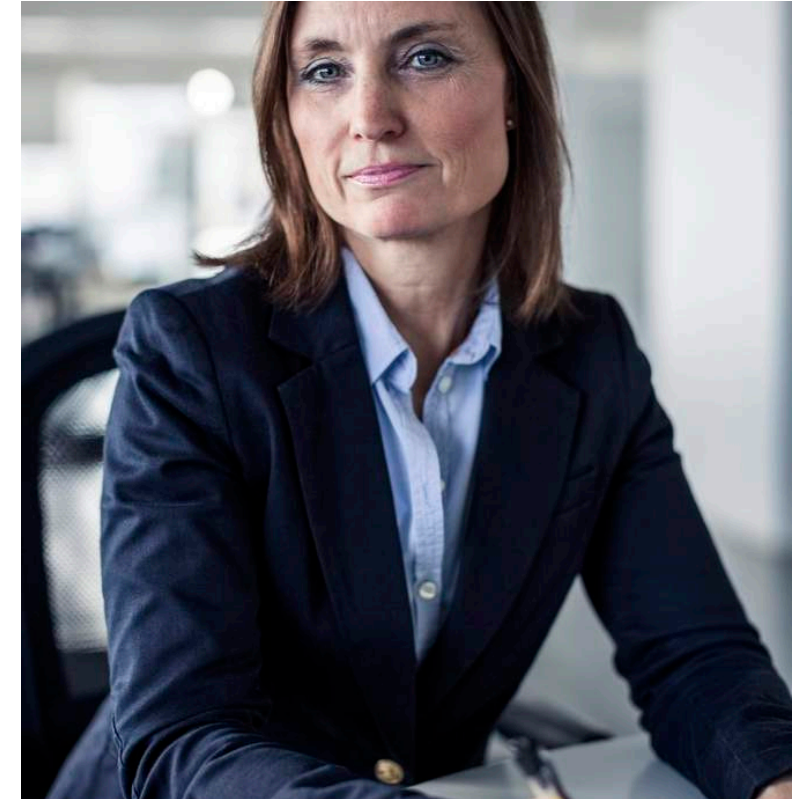
Stillingens hovedprioritet er å ivareta ansvaret avdelin  
nettsider er optimalisert i forhold til sentrale målgr  
målgrupper gjennom disse kanalene. Ans  
med eksterne leverandører og interne  
informasjonsarkitektur og bruk  
målinger og kvalitetssikri

Stillingssinne  
ressurser  
san

# Erfaring med utlysningstekster

## Statlige utlysninger er ofte standardiserte

- Informantene opplever statlige utlysninger som trauste, standardiserte og relativt nøytrale.
  - Standardtekst oppleves ikke nødvendigvis som negativt. Det er verre at teksten ikke er gjennomarbeidet.
- Informasjonen om virksomheten og stillingen tar ofte mye plass.
- Mange statlige arbeidsgivere legger vekten på lang arbeidserfaring.
- Listen med personlige egenskaper kan være overveldende og for generell.



Tekst som er gjennomarbeidet én gang, og som brukes om og om igjen, er jo ikke negativt.

!

Litt kjedelig og traust som fokuserer på at «Vi trenger ekstremt mye arbeidserfaring».

## Utlysningstekstene må være troverdige og realistiske

- Informantene er opptatt av at teksten skal oppleves som troverdig og realistisk, og ønsker seg
  - realistiske krav og god balanse mellom jobb og fritid
  - konkret stillingsinformasjon i tittelen framfor motiverende spørsmål
  - konkret informasjon om oppgaver
  - kvalifikasjonskrav som oppleves logiske for stillingen
  - bevissthet om virksomhetens rolle og oppdrag



## Fleksibilitet og åpenhet er motiverende

- Flere ønsker at arbeidsgivere fremhever hvorfor mangfold er bra – og hvordan ulik livserfaring, fagkombinasjoner og perspektiver kan gi verdi i virksomheten. Det er viktig at dette begrunnes.
- Fleksibilitet i arbeidstid og stillingsprosent er en viktig form for tilrettelegging. Det må fremheves.
- Førerkort som et absolutt krav gjør at noen ikke kan søke, selv om de er faglig kvalifiserte.



Det er mye kompetanse man kan få av å leve et liv, som det statlige kan få nytte av, men det gjenspeiles ikke i utlysningsteksten.



Noen virker som om de ikke vet hva de vil ha. De skriver liksom at de «ønsker en ung person med høyere utdanning og 30 års erfaring».

## Mangfold og inkludering forventes nederst i teksten

- I runde 2 spurte vi spesifikt om forventninger til plasseringen av mangfold- og inkluderingsformuleringer:
  - Alle forventer å finne det langt ned i annonsen, men det varierer om de synes det er et problem.

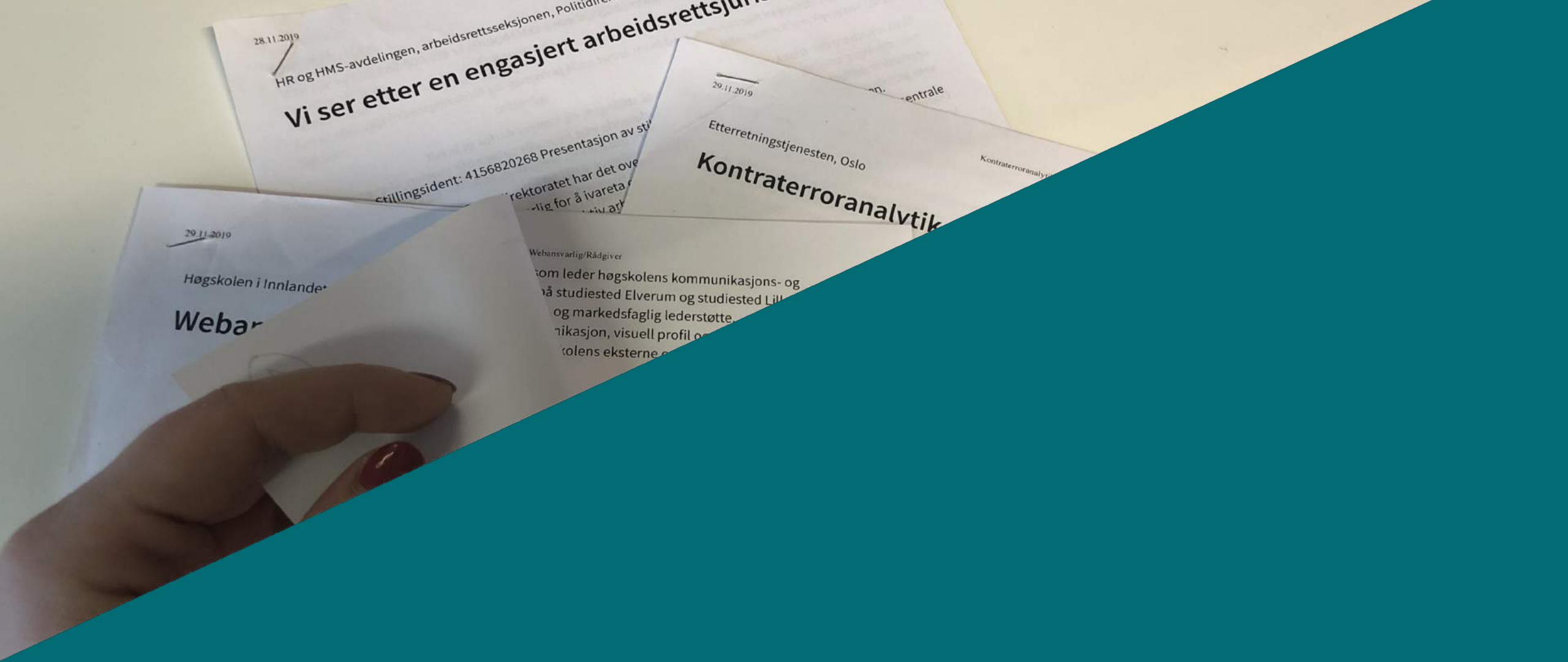


Skulle gjerne sett inkludering nevnt høyere og bedre innbakt i stillingsannonsen. Ikke standardtekst på bunnen.



Hvis man flagger sterkt at man holder på med positiv forskjellsbehandling, kan noen ikke ha lyst til å søke. Du må jo forholde deg til alle.





# Reaksjoner på utlysningstekster

Vi testet fire utlysningstekster grundig med informantene. Her observerte vi hvordan de leste utlysningene, lot dem kommentere fritt og stilte oppfølgings spørsmål om ulike erfaringer og tolkninger. Utlysningene ble valgt fordi de hadde struktur, formuleringer og tone som er typisk for stillingsutlysninger i staten. Utgangspunktet for utvalget var en kartlegging av 24 aktive utlysninger høsten 2019.

28.11.2019

Rekrutterings- og virksomhetsstyring

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS), Oslo

### Seniorrådgiver - virksomhetsstyring

Jobbnorge ID: 178223

**Om stillingen**

Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS) ved avdeling for Virksomhetsstyring og anskaffelser (VA) søker en dyktig medarbeider til fast stilling som seniorrådgiver i Planseksjonen.

Planseksjonen har en rekke sentrale oppgaver i forvaltning og utvikling av DSS, herunder ansvar for mål- og resultatstyring, virksomhetsplanlegging, langtidsplanlegging, strategi, porteføljestyring, kostnadsberegninger, kundeavtaler, rapportering, statsbudsjettarbeid og dialog med departementet. Planseksjonen samarbeider tett med øvrige avdelinger og ledelsen i DSS.

DSS styres av Kommunal- og moderniseringsdepartementet (KMD), og har sammen med KMD en sentral rolle i arbeidet med administrativ effektivisering av departementsfellesskapet. Som medarbeider i virksomhetsstyringsavdelingen, vil du være sentral i dette arbeidet.

**Du får jobbe med**

Som seniorrådgiver i Planseksjonen vil sentrale oppgaver være:

- Videreutvikling av mål- og resultatstyring i DSS
- DSS' årlige virksomhetsplan
- Utarbeidelse av intern og eksternt styringsinformasjon
- Budsjettarbeid - herunder oppgaver knyttet til statsbudsjettet
- Langtidsplanlegging
- Ledelse og gjennomføre plan- og styringsprosesser
- Forberede og forelegge saker for DSS' ledermøte
- Fagdialog med etatsstyrer
- Samarbeid med fagavdelingene i DSS

Andre oppgaver innenfor avdelingens ansvarsoppgaver må påregnes

**Kvalifikasjonskrav:**

Stillingen krever at du har og kan dokumentere:

<https://helbetydningen.no/ansatt/egenskaper/12488-3176-4776-8476-23617467564>

1/9

Seniorrådgiver i Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS). Testet i runde 1.

28.11.2019

Rekrutterings- og virksomhetsstyring

Etterretningstjenesten, Oslo

### Kontraterroranalytiker i det digitale rom

Org. nr: 974789221 Stillingsident: 4161817200 Presentasjon av stillingen:

Etterretningstjenestens visjon er å bidra til norske myndigheters beslutningsgrunnlag med rettidig, pålitelig og relevant kunnskap om verden rundt oss. Ønsker du å bidra til nettopp dette?

Er du nysgjerrig og analytisk, har øye for både detaljer og det store bildet? Er du interessert i og opptatt av internasjonale forhold, liker å arbeide med store mengder informasjon og følger med i den teknologiske utviklingen i dagens samfunn?

Da kan du være den rette for denne stillingen.

Som analytiker i det digitale rom vil dine hovedoppgaver være å gjennomføre analyse, bearbeiding og rapportering av innsamlet data, primært innenfor fagområdet internasjonal terrorisme. Rapportene bidrar som viktig elementer i det totale grunnlaget for Etterretningstjenestens vurderinger og leveranser som går til nasjonale beslutningstakere.

Stillingen byr på spennende oppgaver i et dynamisk miljø med en interessant portefølje innenfor en teknisk etterretningsdisciplin som opplever økt satsning. Arbeidet foregår i faggrupper og er preget av samarbeid og analytisk sparring. Du vil bli skoletrøst innenfor en etterrettingsprofesjon og vil på sikt bli kvalifisert til etterretningsspesialist.

**Arbeidsoppgaver**

- Delta i etterretningsproduksjon og utøve faglig oppfølging av produksjon innen ansvarsområdet
- Vedlikeholde og videreutvikle produkter, metoder og verktøy
- Gi råd innen ansvarsområdet

**Kvalifikasjoner**

Det kreves:

- Bachelorgrad eller tilsvarende nivå innen samfunnsvitenskapelige, humanistiske eller naturvitenskapelige fag. Annen utdanning og lang relevant erfaring med god resultatoppnåelse vil etter vurdering kunne kompensere for manglende formell utdanning.
- Relevant arbeidserfaring innen stillingens fagområde
- Erfaring med bruk av relevante informasjonssystemer, fortrinnsvis analyseverktøy
- Meget god muntlig og skriftlig fremstillingsevne på norsk og engelsk

Det er ønskelig med:

<https://helbetydningen.no/ansatt/egenskaper/12488-1483-9676-8422-9617-24517474321>

1/9

Analytiker i Etterretningstjenesten. Testet i runde 1 og 2.

28.11.2019

Vi ser etter en engasjert arbeidsrettsjurist

HR og HMS-avdelingen, arbeidrettsseksjonen, Politidirektoratet, Oslo

### Vi ser etter en engasjert arbeidsrettsjurist

Org. nr: - Stillingsident: 4156820268 Presentasjon av stillingen:

HR og HMS-avdeling i Politidirektoratet har det overordnede ansvaret for fagområdene i etaten. Seksjon for arbeidsrett er ansvarlig for å ivareta etatens interesser innen arbeidsgiverpolitikk, og sentrale arbeidsoppgaver er individuell og kollektiv arbeidsrett samt medbestemmelse/samhandling med fagforeningene i Politidirektoratet og i politiet.

Vi har et ledig vikariat/engasjement i seksjonen med varighet på inntil et år. Vi ser etter en engasjert arbeidsrettsjurist som har lyst til å arbeide i en etat som er i stor utvikling. Stillingen gir varierte og utfordrende arbeidsoppgaver med stor mulighet for personlig og faglig utvikling.

**Arbeidsoppgaver**

- Individuell og kollektiv arbeidsrett
- Statsansatteloven, hovedavtalen og tilpasningsavtalene i politi- og lensmannsetaten
- Varslingsaker
- Personalkonflikter og arbeidstvister
- Samarbeid med fagforeningsorganisasjonene
- Rådgivning overfor politidistriktene innenfor seksjonens oppgaver

**Kvalifikasjoner**

- Du har juridikum eller mastergrad i rettsvitenskap
- Du har lengre relevant erfaring fra fagområdet, fortrinnsvis fra offentlig sektor.
- Erfaring fra arbeid med forhandlinger, varlingsaker og lønnspolitikk vil bli særlig vektlagt.
- Du må kunne vise til oppnådde resultater fra tidligere arbeidsforhold.
- Du har god muntlig og skriftlig fremstillingsevne
- Du må ha plerfthi vandel og være skikket for tjeneste i politiet. Polititattest (uttømmende og utvidet) må innhentes ved ev. ansettelse, jf. politiloven § 18 og politiregisterloven § 41.

**Personlige egenskaper**

- Du har gode kommunikasjons- og samarbeidsevner
- Du er strukturert og har stor arbeidskapasitet
- Du er resultatorientert med god gjennomføringsevne
- Du arbeider godt både selvstendig og i team
- Du er initiativk og engasjert

Personlige egenskaper vil bli tillagt stor vekt

<https://helbetydningen.no/ansatt/egenskaper/12488-132-9117-9586-9670-419723078897>

1/9

Jurist i Politidirektoratet. Testet i runde 1 og 2.

29.11.2019

Webansvarlig/Rådgiver

Høgskolen i Innlandet, Elverum

### Webansvarlig/Rådgiver

Jobbnorge ID: 179017

**Om stillingen**

**Ansvar og oppgaver**

Stillingens hovedprioritet er å ivareta ansvaret avdelingen har for at høgskolens eksterne og interne nettsider er optimalisert i forhold til sentrale målsettinger vi setter oss for kommunikasjon med ulike målgrupper gjennom disse kanalene. Ansvaret omfatter et spenn fra teknologisk forståelse og samarbeid med eksterne leverandører og interne utviklingsressurser, via utvikling av webstrategi, informasjonsarkitektur og brukorientert interaksjonsdesign, til opplæring og forvaltning av publister, målinger og kvalitetssikring av innhold.

Stillingssinnhaveren forventes å utvikle god virksomhetsforståelse og evne å samarbeide tett med ressurser internt i KMA og høgskolen for øvrig for å sikre god tverrfaglig måloppnåelse, og med eksterne samarbeidspartnere innenfor utvikling og kvalitetssikring av teknisk løsning og innhold, blant annet med sikte på å sørge for god universell utforming.

Stillingen forventes også å kunne spille en viktig rolle som bidragsyter i høgskolens digitaliseringsarbeid.

Høgskolen har på trappene et større webprosjekt, der også teknisk løsning skal vurderes, med mål om å utvikle kraftig forbedrede nettsider for institusjonen.

**Sentrale arbeidsoppgaver**

- Være høgskolens fremste ressurs på kontinuerlig utvikling av web som strategisk verktøy for å nå sentrale kommunikasjonsmål
- Utvikle og forvalte høgskolens webstrategi i samarbeid med KMA, øvrige enheter i høgskolen og eksterne samarbeidspartnere
- Prosjektleder for kommende webprosjekt - samarbeid med interne og eksterne ressurser om valg av teknisk løsning, utvikling av brukersentrert interaksjonsdesign og informasjonsarkitektur, planlegging av implementering, opplæring og forvaltning av innholdsleverandører mv.
- Ledelse høgskolens overordnede webredaksjon, som blant annet koordinerer utviklingsbehov, behov for opplæring av innholdsleverandører, arbeid med klarspråk og ivaretagelse av universell utforming av innhold, og annen generell kvalitetssikring
- Sørg for at høgskolen bruker relevante analyseverktøy som sikrer måloppnåelse og evne til å drive kontinuerlig forbedring av webløsning og innhold
- Bidra med innholdsproduksjon til eksterne og interne sider

Andre oppgaver kan tilkomme ut ifra høgskolens behov

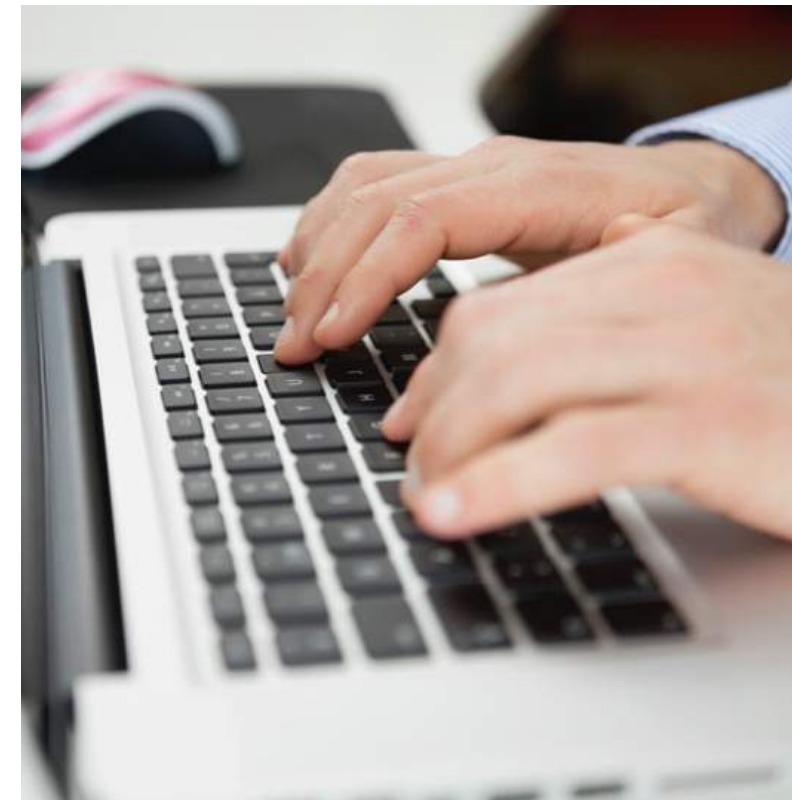
<https://helbetydningen.no/ansatt/egenskaper/12488-1771-4461-8431-84324494966>

1/9

Rådgiver ved Høgskolen i Innlandet. Testet i runde 2.

## Kvalifikasjonskrav, arbeidsoppgaver og arbeidsplass er viktigst

- Alle informantene er mest opptatt av hvordan tekstene formidler informasjon om stillingen og virksomheten.
- Vage, for omfattende eller for generelle arbeidsoppgaver motiverer ikke til å søke.
- De personlige egenskapene er for generiske.
- Dokumentasjonskravene knyttet til egenskaper og kvalifikasjoner i utlysningen er vanskelig å tolke, de kan også oppfattes avskrekkende.
- Å skille mellom må- og bør-krav gir mer rom for at søkerne kan bidra med noe som ikke allerede er spikret.



I staten forventer arbeidsgivere supermennesker på fag, altså antall år erfaring og hvor mye utdanning du har. I det private forventer de supermennesker på effektivitet.



Jeg er ikke interessert hvis det virker som om de vil ha en person som har dobbelt så mye energi som alle andre.

Spennende oppgaver i et dynamisk miljø ... Det kan jo bety så mye! Kan de ikke heller si hva det er som gjør det dynamisk? Er det at folk har ulik bakgrunn? Gi heller litt innblikk i oppgavene som løses. Da vet du litt bedre hva du søker deg til.

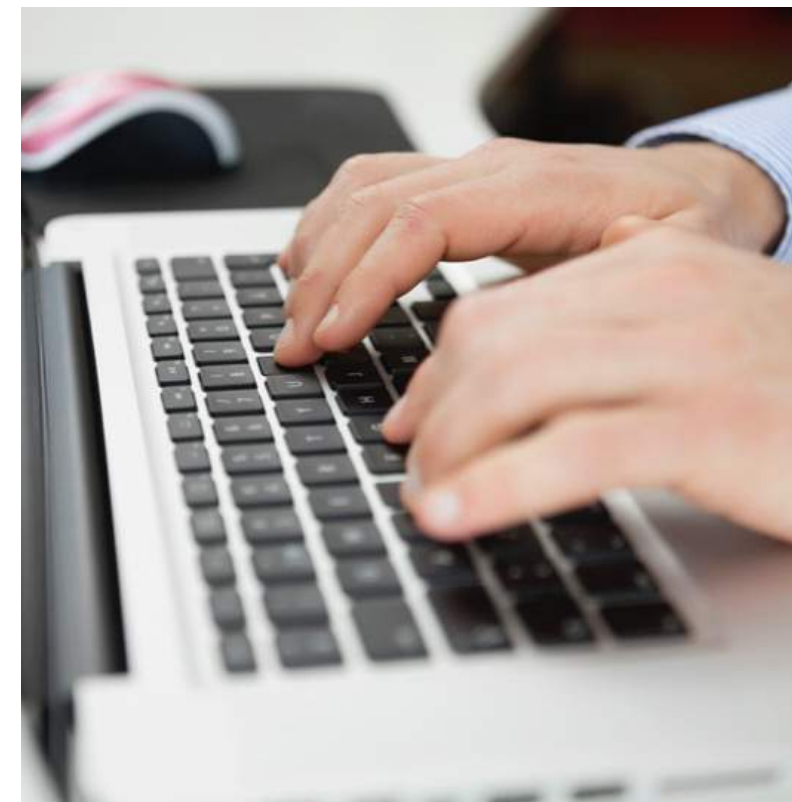


Skillet (*mellom må- og børkrav*) gir bedre rom til å vurdere om man er aktuell. Da ha du kanskje noe annet å komme med utover det som kreves, så kan du selge inn det.

## Kvalifikasjonskrav, arbeidsoppgaver og arbeidsplass er viktigst

*Reaksjoner på informasjon om stillingen og virksomheten, fortsettelse:*

- Når arbeidsgiver bruker formuleringer som «dynamisk miljø» og «stor arbeidskapasitet» tolkes dette som at arbeidsplassen er hektisk og ikke passer for en med funksjonsnedsettelse.
- En lang intro om virksomheten (ref. annonse DSS) engasjerer ikke.
- Spørsmål i introen om stillingen og arbeidsplassen (ref. annonse Forsvaret) engasjerer.
- Selvmotsigelser i teksten skaper mye usikkerhet – for eksempel hvis det er et språk mellom kvalifikasjonskrav og formuleringer om inkludering.



Ja, innledninga liker jeg veldig godt! «Er du nysgjerrig?» liker jeg veldig godt, da appellerer man til typen person du er.

Noen vil svare nei på alle spørsmålene, men det gjør at jeg tenker det ikke bare handler om CV.

!

Det er så mange egenskaper at jeg blir helt satt ut. Hvem kjenner seg igjen i dette?

Jah, omfattende og forklarende arbeidsoppgaver. Ikke diffuse og sekkepost. Dels konkret, dels ikke begrensende. Nok i dybden til at du skjønnte hva du skulle gjøre.

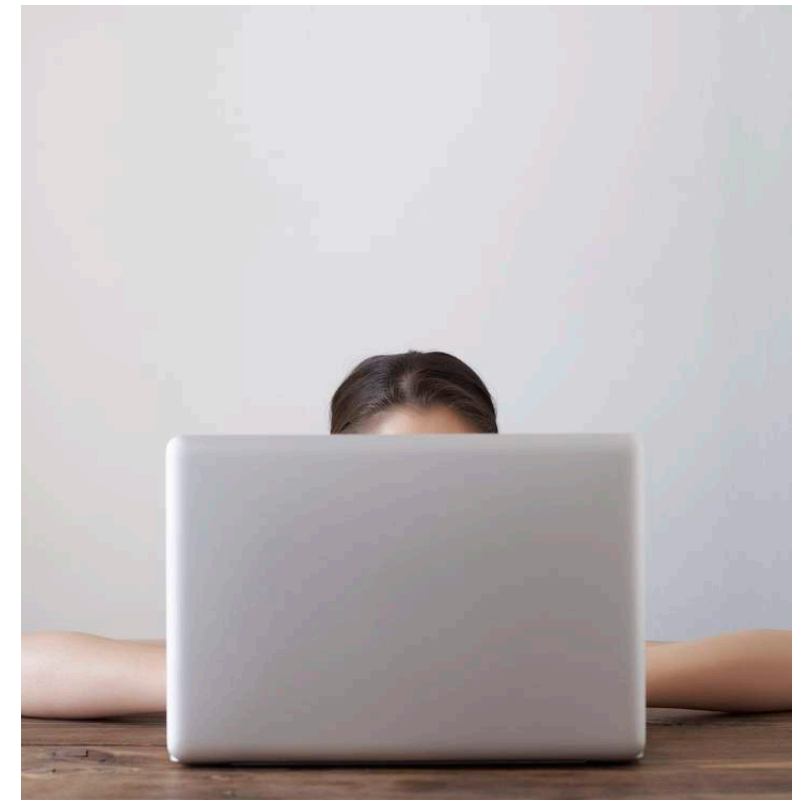


Går jo rett på et stort ansvar. Det hadde jo gått an å snudd det litt. Du kan bli litt spent på hvor mye ansvar det faktisk er.



## Tekstene må være effektive og universelt utformet

- Lange tekster med mye repetisjon (DSS og Høgskolen) tar for mye tid, spesielt for dem med hjelpemidler.
- Tekstene må være universelt utformet (for eksempel riktig formatering av overskrifter).



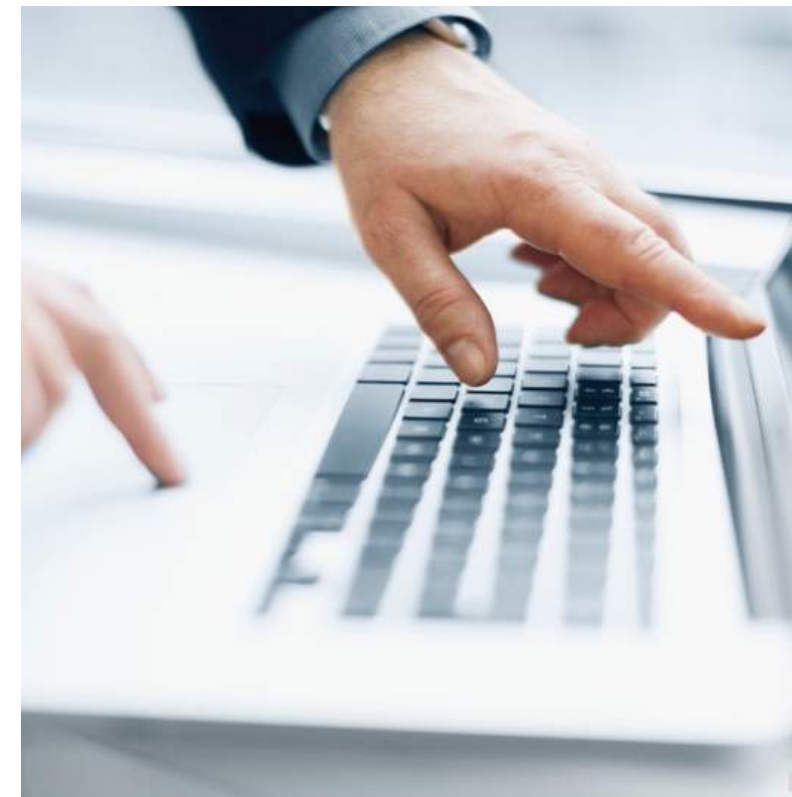
Universell utforming her er ikke helt på stell. Overskriftene er ikke formatert riktig. Det er jeg avhengig av for å finne frem.



Hvis det er veldig mye informasjon om bedriften, da skumleser jeg. Da er det gjerne også mye buzzwords. Hvis jeg ikke har noen skuffer å putte det i, går det rett inn og rett ut – seksjonsnavn for eksempel.

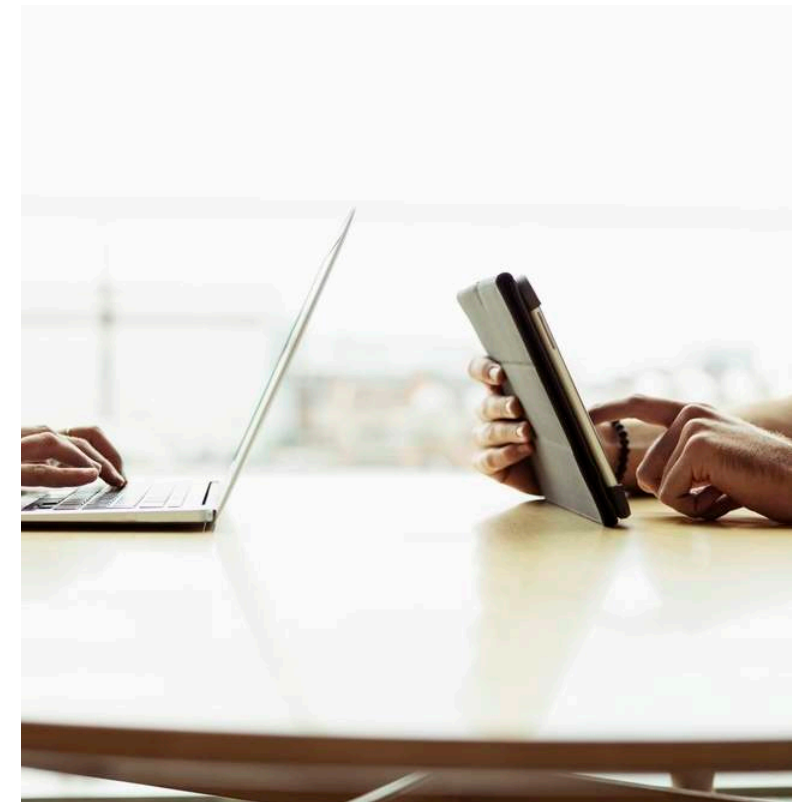
## Mangfold- og inkluderingsavsnittene blir ofte oversett

- Hvor mye informantene forholder seg til mangfold- og inkluderingsavsnittet varierer veldig:
  - Noen leser ikke videre, og opplever at de er «ferdige med teksten», etter listen over kvalifikasjonskrav.
  - Noen kommenterer ikke mangfold- og inkluderingsavsnittet i det hele tatt.
  - Noen klarer ikke å se mangfold- og inkluderingsavsnittet, selv når de leter etter det.
  - Andre registrerer at de er der, og setter pris det, uten å kommentere ytterligere.
  - Noen har sterke meninger om plassering og formuleringer.



## Reaksjonene på formuleringer om inkludering spriker

- Et utvalg reaksjoner på formuleringer om mangfold og inkludering:
  - Det er positivt at mangfold og inkludering nevnes, selv når det ikke oppfattes som veldig troverdig.
  - Hvor mangfold og inkludering plasseres i teksten, oppleves som prioritering.
  - Noen opplever at mangfold og inkludering blir plassert rart, under mellomoverskrifter hvor denne informasjonen ikke hører hjemme – for eksempel «Slik søker du».



At det står nederst, betyr det at de allerede har fylt opp femprosentmålet?

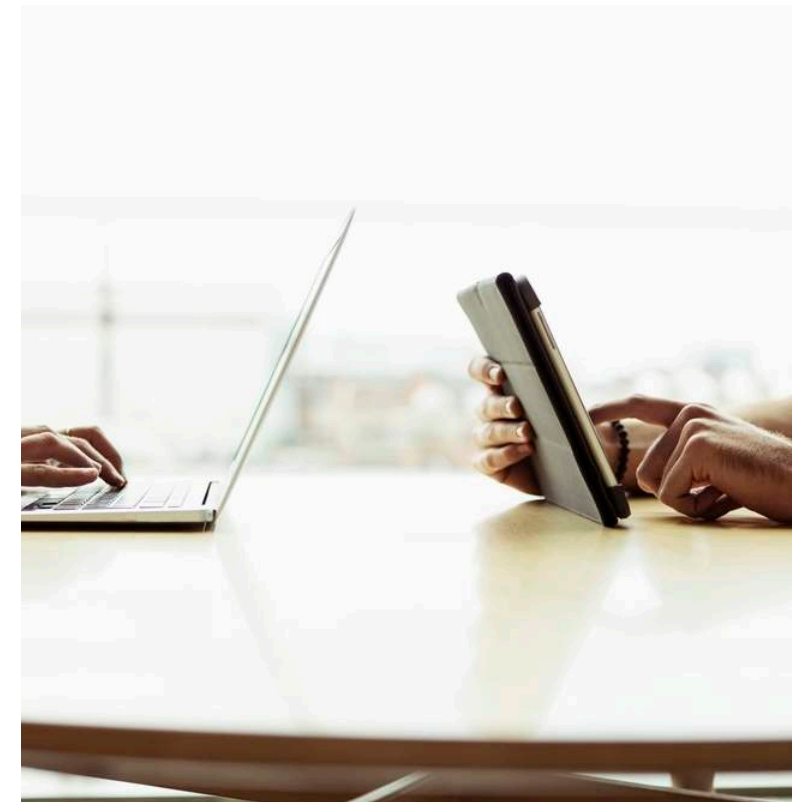
!

Hvis dere bryr dere om dette, ha det med i starten.

## Reaksjonene på formuleringer om inkludering spriker

*Reaksjoner på formuleringer om mangfold og inkludering, fortsettelse:*

- Arbeidsgivere må si *hvorfor* inkludering er viktig – de må eie det. For eksempel hvilken verdi det gir arbeidsplassen eller at de har hatt god erfaring med det.
- Noen mener at referanser til arbeidsgivers forpliktelser (egne eller regjeringens) eller til eget rekrutteringsgrunnlag er mer troverdige.
- En etterlyser at «5-prosentsmålet» nevnes eksplisitt i teksten, for å tydeliggjøre rettighetene.
- Likebehandling oppfattes som en selvfølge, men mangfold oppfattes som et valg arbeidsgiver tar.



Her sliter jeg med å tro på dem. Jeg har aldri møtt en offentlig etat som gjenspeiler befolkninga. Dette skriver de for å fylle femprosentkravet sitt. De gjør det ikke for å få med *meg* som funksjonshemma, med livserfaringa jeg kan bidra med.



En stillingsutlysning er jo PR, så det som står der er jo en del av legitimiteten til en arbeidsplass. Da må de ha med sånne ting som inkludering, uansett om de forholder seg til det eller ikke.

# Reaksjoner på enkeltformuleringer

«Dersom du oppgir opplysninger om funksjonsnedsettelse, innvandrerbakgrunn eller hull i CV i din søknad, kan dette bli brukt til statistikkformål.»

Føler meg litt brukt.

Det er fint at man opplyser om det, men jeg tror jeg ville tenkt meg om en gang til. Jeg ville nok søkt, fordi jeg ville ha jobben, men jeg ville ikke likt at det ble brukt til statistikk.

Jeg har rett til å krysse av for funksjonsnedsettelse. Her sier de at de beholder retten til å bruke statistikken, men de sier ikke noe om intervjuretten.



# Reaksjoner på enkeltformuleringer

«Dersom den best kvalifiserte søkeren har behov for tilrettelegging forsøker vi å imøtekomme dette så langt det lar seg gjøre i stillingen.»

«Arbeidsforholdene tilrettelegges om nødvendig for personer med redusert funksjonsevne.»

Man har tilretteleggingsplikt i staten! Måten det formuleres på her: «Du kan ikke forvente at vi skal tilrettelegge mer enn nødvendig.» På grunn av måten det står og hvor det står, sier de at det er noe de helst ikke vil gjøre, men hvis de *må*, så skal de gjøre det.

De nevner ikke at det et mål å inkludere andre ... kanskje heller ingen nevnt, ingen glemt. Hva med meg som trenger hvilerom. Det høres ut som om det er noe de *må*.

Her står det «hvis du banker på døren, så skal vi ordne det». Er liksom ikke varm og åpen. Dørstokkmil. Jeg liker ikke å være andres byrde.

# Reaksjoner på enkeltformuleringer

«Personlige egenskaper

- Evne å tenke analytisk
- Evne å se løsninger
- Evne å tilpasse seg nye situasjoner og metoder
- Evne og vilje til å omstille seg
- Evne og vilje til å ta initiativ
- Evne å arbeide strukturert
- Gode samarbeids- og kommunikasjonsevner»

Jeg synes personlige egenskaper i denne er mer konkret. De nevner evne til å arbeide strukturert helt eksplisitt. Mer rett frem og forståelig.

Jeg liker at det står «evner», under personlige egenskaper, ikke bullshit. Dette er *to the point*.

## Reaksjoner på enkeltformuleringer

«Vurderingen av hvilken kandidat som er best kvalifisert vil være en helhetlig vurdering av utdanning, erfaring og personlig egnethet, i tillegg til motivasjon og øvrige kvalifikasjonskrav slik de er formulert i annonseteksten.»

På grunn av funksjonsnedsettelsen har jeg lavere karakterer enn jeg skulle ønske, så jeg vil komme på intervju.

Dette trigger meg litt, det med «helhetlig vurdering». Det at man kan kompensere eller vise at det er totalen som bestemmer og ikke om du når opp på alle delmål eller kriterier.

Og da litt implisitt, litt underbevisst, tenker jeg at det gjelder meg og min funksjonshemming.

Jeg tenker ikke at jeg er funksjonshemmet, men jeg er jo det.

# Reaksjoner på enkeltformuleringer

«Som IA-virksomhet legger Forsvaret vekt på å legge arbeidsforholdene til rette for personer med redusert funksjonsevne.»

Sånn er ikke Forsvaret.

De kan heller skrive hva det innebærer, og at de ønsker folk med funksjonshemming.

Dette er liksom «vi er pliktig til å gjøre det».

# Reaksjoner på enkeltformuleringer

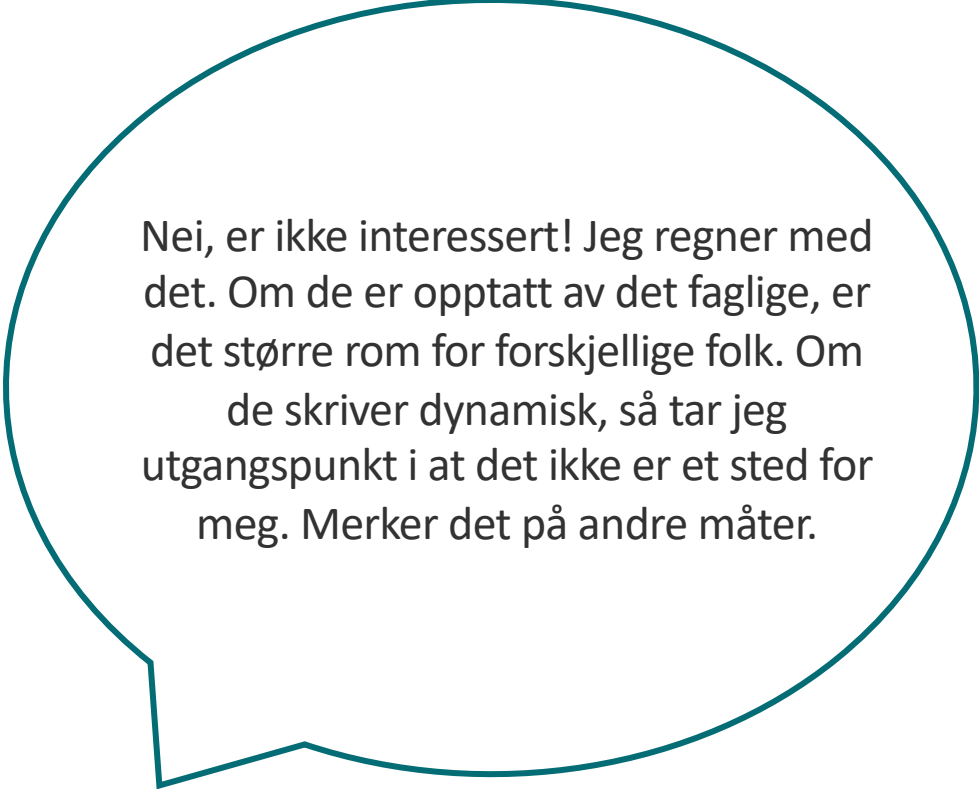
«Vi vil rekruttere den best kvalifiserte kandidaten til stillingen, og trenger derfor et bredt rekrutteringsgrunnlag. Politiet er en åpen og inkluderende etat hvor alle søkere blir vurdert likeverdige. Vi oppfordrer derfor kvalifiserte kandidater med relevant utdanning, bakgrunn, arbeids- og livserfaring til å søke jobb hos oss.»

Her kommer den ... «åpen og inkluderende». Det er veldig bra at den linjen er med. Da er det vits i å prøve, de har tatt det med i vurderingen. Savner hull i CV. Det er ganske mange som meg som kan jobbe, men har kommet litt skjevt ut.

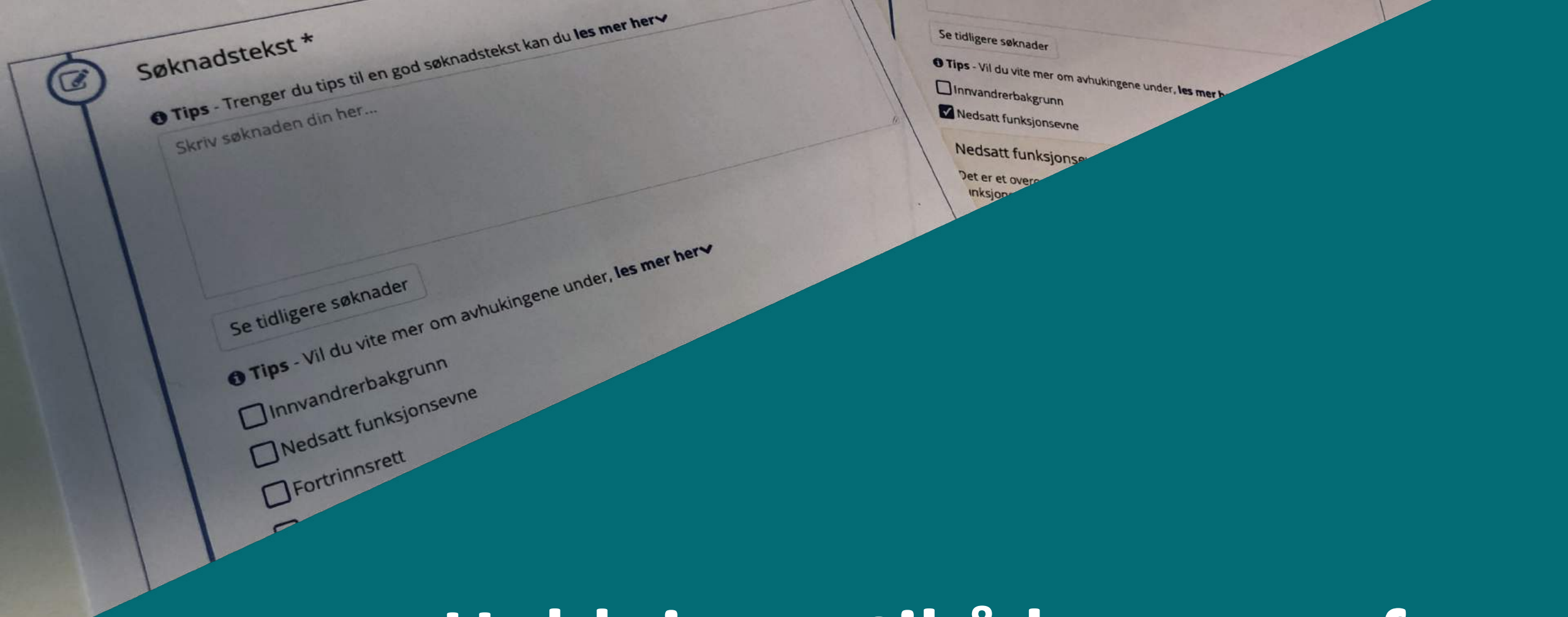
Det er helt perfekt!  
Rekrutteringsgrunnlag gjelder alle. Her er de på tilbudssiden og skriver hva det er som gjør at de vil ha søkere, som kanskje synes det er vanskelig å søke fordi de har nedsettelse. Du gjør liksom alt i ett, i stedet for å ramse opp innvandring og funksjonsnedsettelse.

# Reaksjoner på enkeltformuleringer

*Vi stiller oppfølgingsspørsmål, etter at informanten ikke har lest eller kommentert mangfold- og inkluderingsavsnittet.*



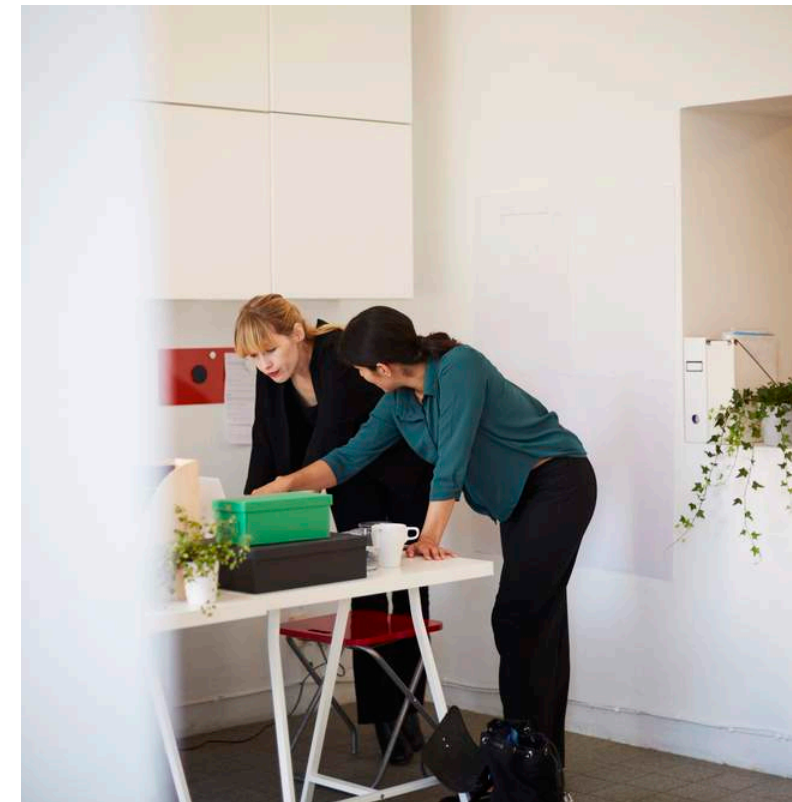
Nei, er ikke interessert! Jeg regner med det. Om de er opptatt av det faglige, er det større rom for forskjellige folk. Om de skriver dynamisk, så tar jeg utgangspunkt i at det ikke er et sted for meg. Merker det på andre måter.



# Holdninger til å krysse av for nedsatt funksjonsevne

## «Å informere om funksjonsnedsettelse er risikabelt»

- Informantene vet lite om konsekvensen av krysset er, men antar at det er negativt.
  - De forventer å bli diskriminert, hvis de informerer om en funksjonsnedsettelse.
  - De kjenner ikke til rettighetene sine, som følge av å krysse av for funksjonsnedsettelse i jobbportalene.
  - De opplever det å krysse av som veldig skummelt.
- Hjelpeteksten på Webcruiter gir viktig informasjon.
  - Informasjonen i hjelpeteksten kommer for sent i søkeprosessen, og vises ikke uten at du krysser av.
  - Punkt to i forskriften oppleves som viktig og relevant.
  - Informasjonen i hjelpeteksten er viktig for alle, også dem uten funksjonsnedsettelse.





# Avkryssingsboks for nedsatt funksjonsevne i Webcruiter

Før kryss

**Søknadstekst \***

**Tips** - Trenger du tips til en god søknadstekst kan du [les mer her](#)▼

Skriv søknaden din her...

Se tidligere søknader

**Tips** - Vil du vite mer om avhukingene under, [les mer her](#)▼

Innvandrerbakgrunn

Nedsatt funksjonsevne

Fortrinnsrett

Unntatt offentlighet

-----

Utvidet søkerliste

[x Avbryt](#) [Lagre](#)

Etter kryss

**Søknadstekst \***

**Tips** - Trenger du tips til en god søknadstekst kan du [les mer her](#)▼

Skriv søknaden din her...

Se tidligere søknader

**Tips** - Vil du vite mer om avhukingene under, [les mer her](#)▼

Innvandrerbakgrunn

Nedsatt funksjonsevne

**Nedsatt funksjonsevne** [Lukk x](#)

Det er et overordnet mål for virksomheten å rekruttere flere personer med nedsatt funksjonsevne.

**Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven):**

§ 11. Adgang til positiv særbehandling

- Loven åpner for positiv særbehandling av søkere med nedsatt funksjonsevne

**Forskrift til lov om statens ansatte**

§ 6. Søkere med funksjonsnedsettelse

- (1) Dersom noen av de kvalifiserte søkerne til en stilling oppgir å ha en funksjonsnedsettelse som vil kreve tilrettelegging på arbeidsplassen eller i arbeidsforholdet, skal minst én av disse søkerne innkalles til intervju før innstillingen avgis.
- (2) En søker med funksjonsnedsettelse kan ansettes dersom vedkommende er tilnærmet like godt kvalifisert som den best kvalifiserte søkeren.

Du har nå krysset av for at du ønsker en slik behandling av din søknad. Avkryssing for slik behandling knyttes kun til den stillingen du nå søker og kan ikke sees av andre enn saksbehandler for denne.

Fortrinnsrett

Unntatt offentlighet

-----

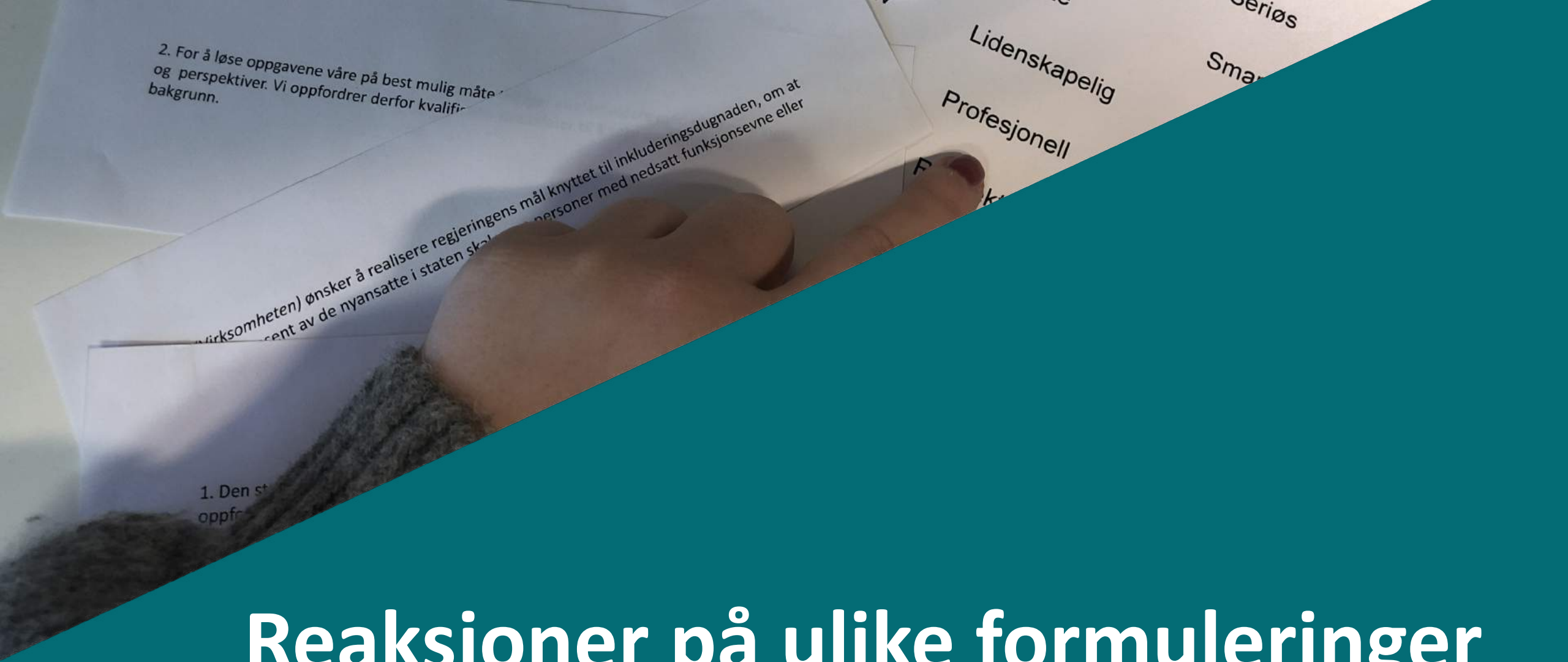
Utvidet søkerliste

[x Avbryt](#) [Lagre](#)

Første gang jeg krysset av for nedsatt funksjonsevne var det *skumleste* jeg har gjort i hele mitt liv. Men nå gjør jeg det alltid, hvis jeg har muligheten.

!

Jeg krysset aldri av før, fordi alle organisasjonene rådet meg til å holde det hemmelig før jeg *måtte* si noe. Jeg visste ikke hva det innebar, og hvilke rettigheter man har. Det var vanskelig å ikke si noe, fordi jeg følte at jeg lurte arbeidsgiveren.



# Reaksjoner på ulike formuleringer i mangfold- og inkluderingsavsnitt

## 5

# Argumentasjon og tone i ulike avsnitt tolkes veldig ulikt

- Informantene trenger konkret bekreftelse på sin egen situasjon, og ser etter triggerord i oppramsinger («hull i CV» og «psykisk»).
- Standardformuleringer oppleves lite genuine, virker påklistret.
- Flere reagerer på at seksuell orientering nevnes, og mener det er upassende.



# Vi testet fire avsnitt med ulik argumentasjon og tone

1. Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad speile mangfoldet i befolkningen. Vi oppfordrer derfor kvalifiserte kandidater til å søke, uavhengig av funksjonsevne, alder, kjønn, etnisitet, religion og seksuell orientering.

2. For å løse oppgavene våre på best mulig måte trenger vi medarbeidere med ulike erfaringer og perspektiver. Vi oppfordrer derfor kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av bakgrunn.

3. Et godt arbeidsmiljø er preget av mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

4. *(Virksomheten)* ønsker å realisere regjeringens mål knyttet til inkluderingsdugnaden, om at minst 5 prosent av de nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en.

# Hvordan beskriver informantene tonen i de ulike avsnittene?

**Motiverende**  
**Generisk**  
**Tørr**  
**Profesjonell**  
**Konservativ**

1. Den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad speile mangfoldet i befolkningen. Vi oppfordrer derfor kvalifiserte kandidater til å søke, uavhengig av funksjonsevne, alder, kjønn, etnisitet, religion og seksuell orientering.

2. For å løse oppgavene våre på best mulig måte trenger vi medarbeidere med ulike erfaringer og perspektiver. Vi oppfordrer derfor kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av bakgrunn.

**Vennlig**  
**Motiverende**  
**Oppriktig**  
**Troverdig**  
**Formell**

**Ærlig**  
**Omsorgsfull**  
**Positiv**  
**Profesjonell**  
**Kjedelig**

3. Et godt arbeidsmiljø er preget av mangfold. Vi oppfordrer kvalifiserte kandidater til å søke uavhengig av kjønn, funksjonsevne eller kulturell bakgrunn.

4. *(Virksomheten)* ønsker å realisere regjeringens mål knyttet til inkluderingsdugnaden, om at minst 5 prosent av de nyansatte i staten skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en.

**Profesjonell**  
**Troverdig**  
**Konkret**  
**Kjedelig**  
**Likegyldig**



29.11.2019  
Etterretningstjenesten, Oslo  
**Kontraterroranalytiker i det digitale rom**  
Webansvarlig/Rådgiver

HMS-avdelingen, arbeidsrettsseks  
**ser etter en enga**

Org. nr: - Stillingsident: 4156820  
HR og HMS-avdeling i Politidir  
Seksjon for arbeidsrett er ans  
arbeidsoppgaver er individu  
fagforeningene i Politidirek  
Vi har et ledig vikariat/enr  
arbeidsrettsjulist som ha  
utfordrende arbeidsop

29.11.2019  
Høgskolen i Innlandet, Elverum  
**Webansvarlig**

# Tolkninger og assosiasjoner knyttet til begreper

## Moteord og politiske begreper kan tolkes negativt

- Få begreper tolkes utelukkende positivt eller negativt.
  - «IA-bedrift» oppfattes utdatert og byråkratisk.
  - «Personlig egnethet» oppfattes som et kodeord for at arbeidsgiver har frihet til å velge kandidat ut over formelle krav.
  - «Hull i CV» oppfattes som et begrep som gis for mye tyngde, og noe som kan skje alle.
  - Begreper og uttrykk som «gjenspeile befolkningen», «bredt rekrutteringsgrunnlag» og «inkluderingsdugnaden» kan oppfattes som abstrakte og vage moteord eller politiske uttrykk – flere omtalte denne vagheten som noe negativt.





# Hva assosierer søkere med ulike sentrale begreper og uttrykk?

Stikkord som oppsummerer hvordan informantene tolket begrepene løsrevet fra tekstene.

<b>IA-bedrift</b>	Negativt og positivt. Inkluderende arbeidsliv. Byråkratisk. Imøtekommende. Mangfold. 5 %. Barnehage (for voksne). Ikke fett. Utdatert. Irrelevant. Pynt.
<b>Inkluderingsdugnaden</b>	Negativt og positivt. Erna Solberg. Politisk styrt. Borettslag. Kortsiktig. 5 %. Tull. Tørt. Nødvendig. Ikke engasjerende. Traust. Funksjonsnedsettelse. Innvandrerbakgrunn. Aner ikke.
<b>Mangfold</b>	Positivt. Veldig ladet. Plikt. Nødvendig. Variasjon. Speiler samfunnet. Ikke blendahvitt. Kjønn. Funksjonsnedsettelse. Personligheter. Flerkulturelt.
<b>Tilrettelegging</b>	Negativt og positivt. Nødvendig. Fungere optimalt. Delta i samfunnet. Vanskelig å be om. Imøtekomme. Plikt. Selvfølge. Stress. Ekstraarbeid for arbeidsgiver. Heve- og senkpult. Rullator. Hjelpemidler.
<b>Hull i CV</b>	Negativt og positivt. Fort gjort. Overvurdert. Burde ikke være negativt. Bytte jobb. Dødsfall i familien. Ute av drift. Faktum. Mangler kompetanse. Mangler erfaring.
<b>Gjenspeile befolkningen</b>	Positivt og nøytralt. Variasjon. Mangfold. Innvandrerbakgrunn. Ikke sant når alle har master. Fancy ord. Buzzword. Tror ikke på det. Skulle bare mangle.
<b>Bredt rekrutteringsgrunnlag</b>	Negativt, positivt og nøytralt. Konsulentord. Intetsigende. Svadaprat. HR-begrep. Aner ikke. Floskel. Ha mange å velge mellom. At man skal se på ulike folk. Åpenhet.
<b>Personlig egnethet</b>	Negativt og positivt. Lett å late som. Subjektivt. Ikke etterprøvbart. Tilfeldigheter. Viktig. Egnert for virksomheten. Blanko til å velge hvem de vil. Vanskelig vurderingsgrunnlag. Ullent. Klisje. Moral.

Metode og gjennomføring

Hovedfunn

Alle funn

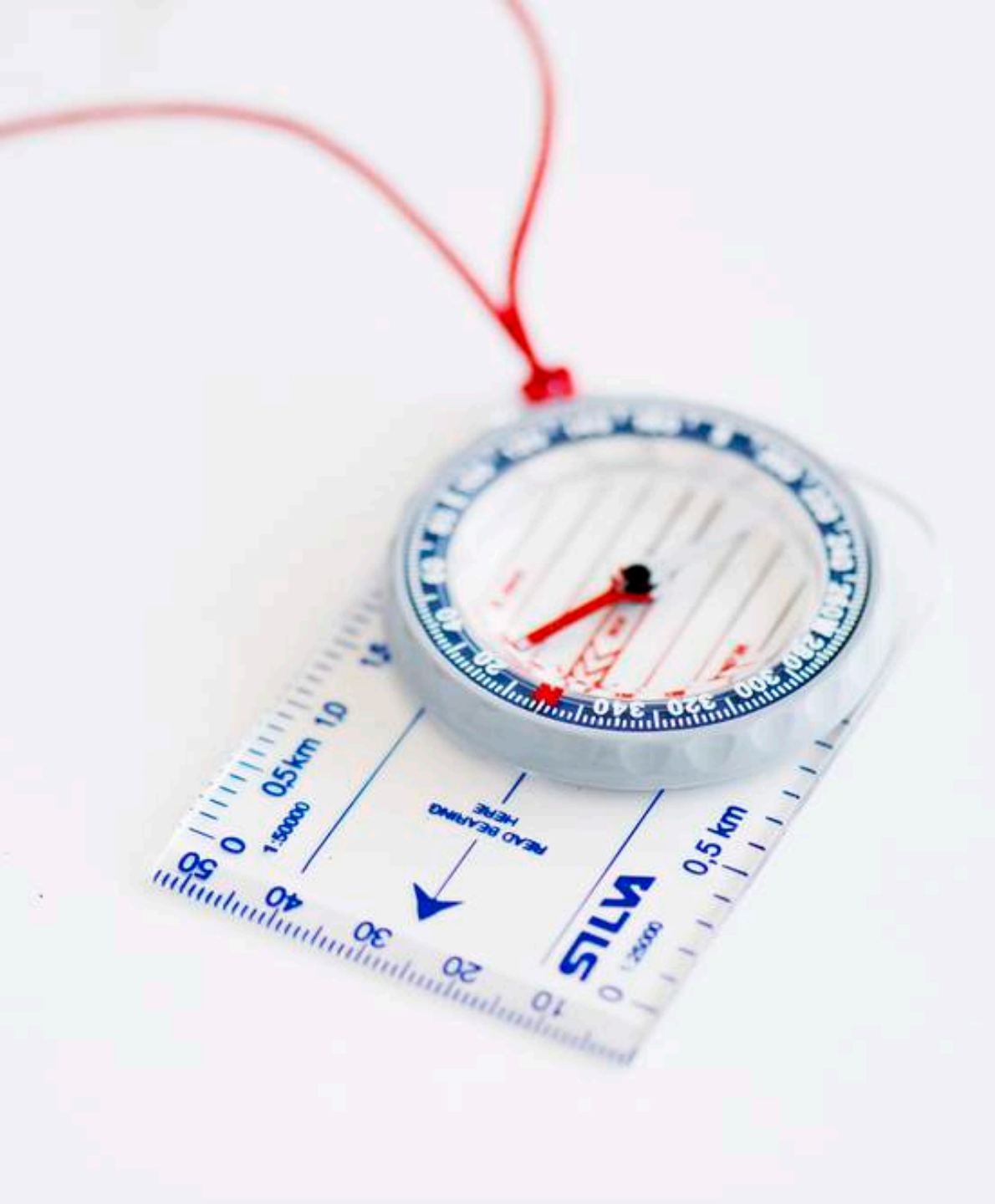
Oppsummering og anbefalinger



# Oppsummering

## Jobbsøkere med nedsatt funksjonsevne

- har svært ulike livssituasjoner og erfaringer, og tolker og forstår derfor utlysningstekster på vidt forskjellige måter.
- har lav kunnskap om rettighetene sine og savner informasjon tidligere i prosessen.
- oppfatter ikke avsnittene om mangfold og inkludering som en sentral del av utlysningstekstene – og de blir ofte oversett.



# Anbefalinger

- Lag standardtekster for det som er standard, for eksempel
  - rettigheter i rekrutteringsprosessen
  - hvordan positiv særbehandling fungerer
- Gi konkret informasjon om arbeidsoppgavene og hvorfor mangfold er viktig for å løse dem.
  - Dette bør ikke være standardtekst.
- Balanser inkluderingsmål og kvalifikasjonskrav slik at de ikke motsier hverandre.
  - Dette må arbeidsgivere vurdere for hver stillingsutlysning.

Rapport av

Margrete Kilde Nes

Andrea Othilie Rognan

---

**NTB** Arkitekst