



NTB Arkitektst

Stillingsutlysninger i staten

– resultater fra brukertester med søkere som har nedsatt funksjonsevne

Workshop 5. mars 2020

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)



Vi brukertestet utlysningstekster i staten

Informanter:

- 12 tidligere eller nåværende traineer

To intervjurunder:

1. kartlegge erfaringer, forventninger og holdninger knyttet til søkeprosessen
2. kartlegge reaksjoner og assosiasjoner knyttet til konkrete utlysningstekster og språket i dem

Vi testet fire utlysningstekster grundig med informantene. Her observerte vi hvordan de leste utlysningene, lot dem kommentere fritt og stilte oppfølgingsspørsmål om ulike erfaringer og tolkninger.

<p>Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS), Oslo</p> <h2>Seniorrådgiver - virksomhetsstyring</h2> <p>Jobbnorge ID: 178223</p> <h3>Om stillingen</h3> <p>Departementenes sikkerhets- og serviceorganisasjon (DSS) ved avdeling for Virksomhetsstyring og anskaffelser (VA) søker en dyktig medarbeider til fast stilling som seniorrådgiver i Planseksjonen.</p> <p>Planseksjonen har en rekke sentrale oppgaver i forvaltning og utvikling av DSS, herunder ansvar for mål- og resultatstyring, virksomhetsplanlegging, langtidspanlegging, strategi, porteføljestyling, kostnadsberegninger, kundeavtaler, rapportering, statsbudsjettarbeid og dialog med departementet. Planseksjonen samarbeider tett med øvrige avdelinger og ledelsen i DSS.</p> <p>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.</p> <h3>Du får jobbe med</h3> <p>Som seniorrådgiver i Planseksjonen vil sentrale oppgaver være:</p> <ul style="list-style-type: none">Videreutvikling av mål- og resultatstyring i DSSDSS' årlige virksomhetsplanUtarbeidelse av intern og eksterne styringsinformasjonBudsjettarbeid- herunder oppgaver knyttet til statsbudsjettetLangtidspanleggingLede- og gjennomføre plan- og styringsprosesserForberede og forelegge saker for DSS' ledermøteFagdialog med statsstyrerSamarbeid med fagavdelingene i DSS <p>Andre oppgaver innenfor avdelingens ansvarsoppgaver må påregnes</p> <h3>Kvalifikasjonskrav:</h3> <p>Stillingen krever at du har og kan dokumentere:</p> <p><small>https://arbeidstjenesten.no/stillingen/stillingen/2358-315e-479f-b0e6-2ba170e0c10e</small> 1/4</p>	<p>Etterretningstjenesten, Oslo</p> <h2>Kontraterroranalytiker i det digitale rom</h2> <p>Org. nr: 974789221 Stillingsident: 4161817200 Presentasjon av stillingen:</p> <p>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?</p> <p>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?</p> <p>Da kan du være den rette for denne stillingen.</p> <p>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.</p> <p>Stillingen byr på spennende oppgaver i et dynamisk miljø med en interessant portefølje innenfor en teknisk etterretningsdisiplin som opplever økt satsning. Arbeidet foregår i faggrupper og er preget av samarbeid og analytisk sparring. Du vil bli skolert innenfor en etterretningsprofesjon og vil på sikt bli kvalifisert til etterretningsspesialist.</p> <h3>Arbeidsoppgaver</h3> <ul style="list-style-type: none">Delta i etterretningsproduksjon og utøve faglig oppfølging av produksjon innen ansvarsområdetVedlikeholde og videreutvikle produkter, metoder og verktøyGi råd innen ansvarsområdet <h3>Kvalifikasjoner</h3> <p>Det kreves:</p> <ul style="list-style-type: none">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 fagområdeErfaring med bruk av relevante informasjonssystemer, fortrinnsvis analyseverktøyMeget god muntlig og skriftlig fremstillingsevne på norsk og engelsk <p>Det er ønskelig med:</p> <p><small>https://arbeidstjenesten.no/stillingen/stillingen/0441e83-890e-4e12-9615-2d519e70c2f</small> 1/4</p>	<p>HR og HMS-avdelingen, arbeidsrettsseksjonen, Politidirektoratet, Oslo</p> <h2>Vi ser etter en engasjert arbeidsrettsjurist</h2> <p>Org. nr: - Stillingsident: 4156820268 Presentasjon av stillingen:</p> <p>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.</p> <p>Vi har et ledig vikariat/engasjement i seksjonen med varighet på inntil et år. Vi ser etter en engsjert 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.</p> <h3>Arbeidsoppgaver</h3> <ul style="list-style-type: none">Individuell og kollektiv arbeidsrettStatsansatteloven, hovedavtalen og tilpasningsavtalene i politi- og lensmannsetatenVarslingsakerPersonalkonflikter og arbeidstvisterSamarbeid med tjenestemannsorganisasjoneneRådgivning overfor politidistriktene innenfor seksjonens oppgaver <h3>Kvalifikasjoner</h3> <ul style="list-style-type: none">Du har juridikum eller mastergrad i rettsvitenskapDu 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 fremstillingsevneDu må ha plettfri vandel og være skikket for tjeneste i politiet. Polititattest (uttømmende og utvidet) må innhentes ved ev. ansettelse, jf. politiloven § 18 og politiregisterloven § 41. <h3>Personlige egenskaper</h3> <ul style="list-style-type: none">Du har gode kommunikasjons- og samarbeidsevnerDu er strukturert og har stor arbeidskapasitetDu er resultatorientert med god gjennomføringsevneDu arbeider godt både selvstendig og i teamDu er initiativrik og engasjert <p>Personlige egenskaper vil bli tillagt stor vekt</p> <p><small>https://arbeidstjenesten.no/stillingen/stillingen/098128-9117-406e-7e7d-e13872d19967</small> 1/3</p>	<p>Høgskolen i Innlandet, Elverum</p> <h2>Webansvarlig/Rådgiver</h2> <p>Jobbnorge ID: 179017</p> <h3>Om stillingen</h3> <h3>Ansvar og oppgaver</h3> <p>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 utviklerressurser, via utvikling av webstrategi, informasjonsarkitektur og brukerorientert interaksjonsdesign, til opplæring og forvaltning av publisister, målinger og kvalitetssikring av innhold.</p> <p>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.</p> <p>Stillingen forventes også å kunne spille en viktig rolle som bidragsyter i høgskolens digitaliseringsarbeid.</p> <p>Høgskolen har på trappene et større webprosjekt, der også teknisk løsning skal vurderes, med mål om å utvikle kraftig forbedrede nettsider for institusjonen.</p> <h3>Sentrale arbeidsoppgaver</h3> <ul style="list-style-type: none">Være høgskolens fremste ressurs på kontinuerlig utvikling av web som strategisk verktøy for å nå sentrale kommunikasjonsmålUtvikle og forvalte høgskolens webstrategi i samarbeid med KMA, øvrige enheter i høgskolen og eksterne samarbeidspartnereProsjektleder 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.Lede 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 kvalitetssikringSørge for at høgskolen bruker relevante analyseverktøy som sikrer måloppnåelse og evne til å drive kontinuerlig forbedring av webløsning og innholdBidra med innholdsproduksjon til eksterne og interne sider <p>Andre oppgaver kan tilkomme ut ifra høgskolens behov</p> <p><small>https://arbeidstjenesten.no/stillingen/stillingen/87c2be09-3171-4dfe-bc43-6b4244f996f6</small> 1/4</p>
---	--	--	--

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

Analytiker i Etterretningstjenesten.
Testet i runde 1 og 2.

Jurist i Politidirektoratet.
Testet i runde 1 og 2.

Rådgiver ved Høgskolen i Innlandet.
Testet i runde 2.

Vi undersøkte

- erfaringer fra tidligere jobbsøkerprosesser
- erfaringer med utlysningstekster
- reaksjoner på utlysningstekster i staten
- holdninger til å krysse av for nedsatt funksjonsevne
- reaksjoner på ulike formuleringer i avsnitt
- tolkninger og assosiasjoner knyttet til sentrale begreper



Dette skal vi snakke om i dag

- Hva er konsekvensen av å informere om nedsatt funksjonsevne i en søkeprosess?
- Hva er en god utlysningstekst for denne målgruppen?
- Hva kan hindre personer med funksjonsnedsettelse i å søke?
- Hvordan bør statlige utlysningstekster omtale mangfold og inkludering?

Hva er konsekvensen av
å informere om nedsatt
funksjonsevne i en
søkeprosess?

Diskuter i grupper på 3–4

Hvordan påvirker det rekrutteringsprosessen at søkeren har informert om nedsatt funksjonsevne?

Konsekvenser for dere?

Konsekvenser for søkeren?



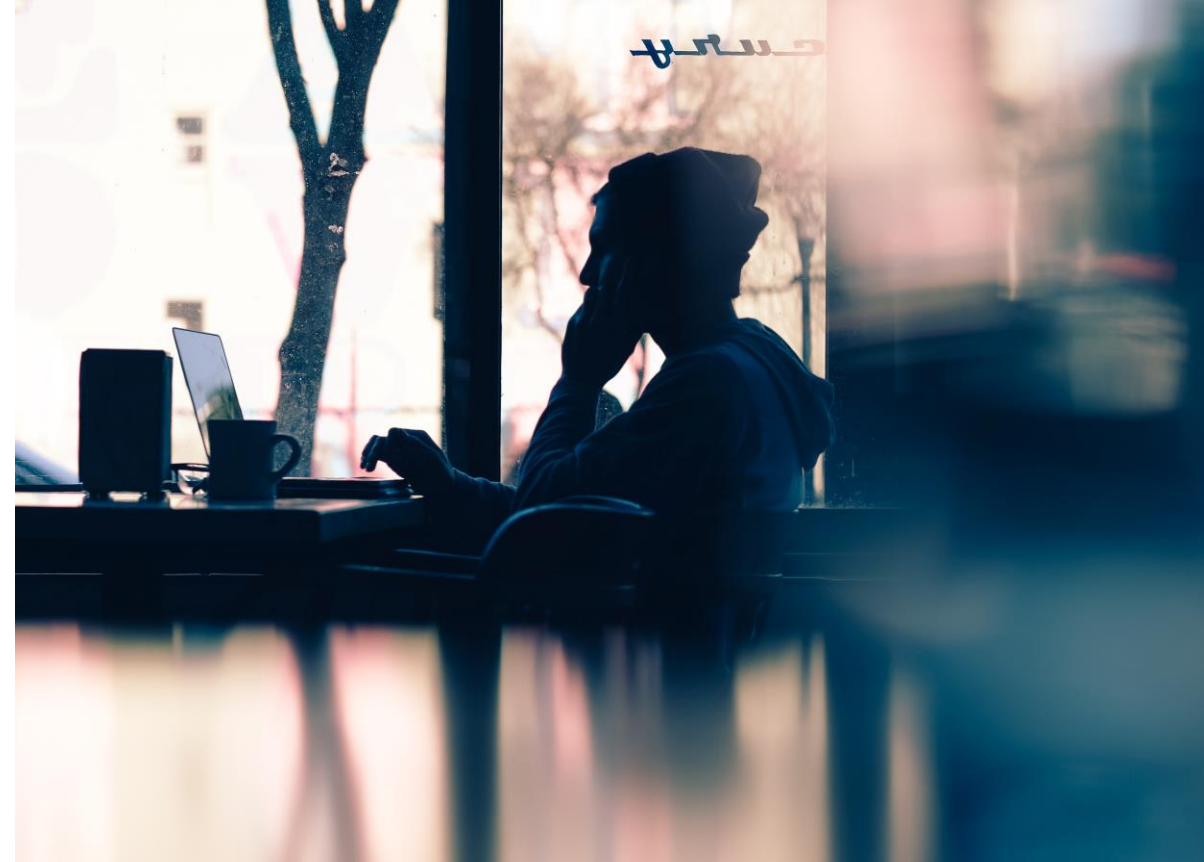
5 min

A group of people are seated at a table in a brightly lit restaurant or cafe. The scene is captured from a side profile, showing several individuals engaged in conversation. The lighting is soft and natural, suggesting a daytime setting. The background is slightly blurred, focusing attention on the people in the foreground. The overall atmosphere is casual and social.

Hva snakket dere om?

«Skal jeg informere om funksjonsnedsettelsen?»

- Informantene er i villrede.
 - Brukerorganisasjonene gir ofte råd om å ikke informere.
 - Flere gjør det likevel fordi det er ubehagelig å ikke gjøre det.
 - Uansett oppleves det som en risiko.
 - Vil jeg komme på intervju?
 - Blir jeg bare del av en kvote?



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.

«Å informere om funksjonsnedsettelse er risikabelt»

- Informantene vet lite om det, men antar at det er negativt å krysse av.
- De forventer å bli diskriminert.
- De kjenner ikke til rettighetene sine knyttet til å informere.



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.

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

- Flere har vært usikre på om de oppfyller kriteriene for nedsatt funksjonsevne.
- Er den for liten eller for usynlig?
- Gjelder det også psykiske funksjonsnedsettelse?



Hva er gode
utlysningstekster for
personer med nedsatt
funksjonsevne?

Diskuter i gruppen

I en utlysningstekst, hva tenker dere kan motivere en person med nedsatt funksjonsevne til å søke?



5 min

A group of people are seated at a table in a brightly lit restaurant or cafe. The scene is captured from a side profile, showing several individuals engaged in conversation. The lighting is soft and natural, suggesting a daytime setting. The background is slightly blurred, focusing attention on the people in the foreground. The overall atmosphere is casual and social.

Hva snakket dere om?

Kvalifikasjonskrav, arbeidsoppgaver og arbeidsplass er viktigst

- Informasjon om stillingen og virksomheten prioriteres høyest – er det relevant og interessant?
- Spørsmål i introen om stillingen og arbeidsplassen engasjerer:

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?



Utlysningstekstene må være troverdige og realistiske

- Informantene ønsker seg
 - realistiske krav og god balanse mellom jobb og fritid
 - konkret stillingsinformasjon i tittelen
 - konkret informasjon om oppgaver
 - kvalifikasjonskrav og personlige egenskaper som oppleves logiske for stillingen
 - uttrykt bevissthet om virksomhetens rolle og oppdrag



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*.

Fleksibilitet og åpenhet er spesielt motiverende

- Å skille mellom må- og bør-krav gir mer rom.
- Flere ønsker at arbeidsgivere begrunner hvordan mangfold kan gi verdi i virksomheten.
- Fleksibilitet i arbeidstid og stillingsprosent er en viktig form for tilrettelegging.



Bilde: NTB

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.



Skillet (*mellom må- og bør-krav*) 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.

PAUSE



**Hva kan hindre
personer med nedsatt
funksjonsevne i å søke?**

Diskuter i gruppen

Hva tenker dere kan stoppe en person med nedsatt funksjonsevne fra å søke på en relevant stilling?



5 min

A group of people are seated at a table in a brightly lit restaurant or cafe. The scene is captured from a side profile, showing a woman in the foreground with her hands raised as if speaking, and a man in the background listening. The atmosphere is casual and social. The text 'Hva snakket dere om?' is overlaid in the center of the image.

Hva snakket dere om?

Lange introer, vage formuleringer og motsetninger

- En lang intro om virksomheten engasjerer ikke.
- Vage, for omfattende eller for generelle arbeidsoppgaver motiverer ikke.
- Listen med personlige egenskaper kan være overveldende og for generell.
- Selvmotsigelser skaper usikkerhet – for eksempel sprik mellom kvalifikasjonskrav og formuleringer om inkludering.



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.



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».

Tekster som ikke er universelt utformet

- Lange tekster med mye repetisjon tar for mye tid, spesielt hvis du bruker hjelpemidler.
- Tekstene må være universelt utformet – for eksempel riktig formatering av overskrifter.



**Hvordan bør statlige
utlysningstekster omtale
mangfold og inkludering?**



Gå til [menti.com](https://www.menti.com)



Hvorfor?

Statlige utlysninger er ofte standardiserte

- Statlige utlysninger oppleves som trauste, standardiserte og relativt nøytrale.
- Standardtekst oppleves ikke nødvendigvis som negativt. Det er verre at teksten ikke er gjennomarbeidet.



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».

«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.
 - Flere antar at de kanskje kvoteres inn på intervju, men ser det likevel som en mulighet til å få vist seg fram.



Bilde: NTB

Forventninger til plassering

- Alle forventer å finne formuleringer om mangfold og inkludering langt ned i annonsen.
- Det varierer om de synes det er et problem.



Bilde: NTB

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.

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

!

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

Mangfold- og inkluderingsavsnittene blir ofte oversett

- Stor variasjon:
 - Noen kommenterer ikke avsnittene i det hele tatt.
 - Andre registrerer at de er der, og setter pris på det, uten å kommentere ytterligere.
 - Noen har sterke meninger om plassering og formuleringer – og opplever plassering som prioritering.



Reaksjonene på formuleringer om inkludering spriker

- Noen mener det er positivt at mangfold og inkludering nevnes, selv når det ikke oppfattes som veldig troverdig.
- Noen mener arbeidsgivere må si *hvorfor* inkludering er viktig – de må eie det.
 - For eksempel ved å si hvilken verdi det gir.



Bilde: NTB

Vurder og diskuter denne teksten

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



5 min

A group of people are seated at a table in a brightly lit restaurant or cafe. The scene is captured from a side profile, showing several individuals engaged in conversation. The lighting is soft and natural, suggesting a daytime setting. The background is slightly blurred, focusing attention on the people in the foreground. The overall atmosphere is casual and social.

Hva snakket dere om?

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.»

Det høres ut som om det er noe de må.

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.

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

«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.

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



Anbefalinger

- Lag standardtekster for det som er standard, for eksempel
 - rettigheter i rekrutteringsprosessen
 - hvordan positiv særbehandling fungerer
- Gi konkret informasjon om arbeidsoppgavene for akkurat denne stillingen, og hvorfor mangfold er viktig for å løse dem.
- Balanser inkluderingsmål og kvalifikasjonskrav slik at de ikke motsier hverandre. Dette må dere vurdere for hver stillingsutlysning.
- Vær bevisst på plassering, mengde tekst og tonen i teksten.



Takk for oss!

Margrete Kilde Nes

Andrea Othilie Rognan

NTB Arkitekst