

Prosedyre ved rekruttering av utenlandske statsborgere fra risikoland

Type dokument	Prosedyre
Forvaltes av	Sikkerhetsleder (CSO)
Godkjent av	Rektor
Klassifisering	Åpen
Gjelder fra	XX.11.2025
Gjelder til	Årlig revisjon
Unntatt offentlighet	Nei
Referanse LOV/Regel	Sikkerhetsloven, Arbeidsmiljøloven, statsansatteloven, Statens personalthåndbok, Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, mm
Versjon	1.0
Referanse interne dokumenter	Styringsdokument for sikkerhet og beredskap ved OsloMet, Policydokument for Personellsikkerhet, Rutine for bakgrunnssjekk, Rutine for jobbanalyse, Rutine for eksportkontroll

Denne prosedyrebeskrivelsen skal sikre at OsloMet oppfyller de lovkrav og interne sikkerhetstiltak som er forventet i forbindelse med ansettelse av statsborgere fra risikoland¹.

1. Prosedyrebeskrivelse²:

Jobbanalyse³- før utlysning:

Leder foretar en jobbanalyse av stillingens innhold og tilganger, og om det foreligger spesielle sikkerhetskrav, f.eks krav til sikkerhetsklarering, eller om det kreves særlig sikkerhetsmessig egnethet.

Rekrutterende leder sender sin vurdering til rekrutterende HR, som foretar en kvalitetskontroll, og ved behov sender vurderingen til:

- Fagansvarlig for eksportkontroll for stillinger som gjelder eksportkontroll og
- Sikkerhetsleder for sikkerhetsrelaterte avklaringer

Fagansvarlig for eksportkontroll/ Sikkerhetsleder gjennomgår vurderingen, med påtegning. Påtegningen sendes tilbake til rekrutterende HR og inngår i søknadsdokumentene.

¹ PST sin årlige trusselvurdering

² Figur 1- Standardiserte vurderingskriterier

³ Rutine for jobbanalyse

Kandidatvurdering- før innstilling

Det er som hovedregel kvalifikasjonsprinsippet for ansettelser i staten som gjelder på OsloMet.⁴

Det kan likevel være tilfeller hvor søker som ønskes innstilt til stillingen har en bakgrunn⁵ som krever særlig tilrettelegging, egne sikkerhetstiltak eller av andre årsaker må ytterligere vurderes for å kunne utføre arbeidet⁶.

I dette tilfellet varsles sikkerhetsleder, og vurdering av innstilling drøftes i en egen vurderingsgruppe før endelig vurdering konkluderes. Vurderinggruppens sammensetning avhenger av årsaken. Gruppen administreres av sikkerhetsleder, og består av følgende personer:

- rekrutterende leder
- rekrutterende HR-kontakt
- Fagansvarlig for eksportkontroll
- HR direktør
- Sikkerhetsleder

2. Uenighet/tvil

Dersom det i vurderingsgruppen ikke oppnås enighet om innstillingen, vil universitetets øverste leder informeres om saken, og være den endelige beslutningstakeren.

⁴ Statens personalhåndbok

⁵ Rutine for bakgrunnssjekk

⁶ PST sin årlige trusselvurdering og informasjon som er fremkommet av bakgrunnsundersøkelsen.

Figur 1: Standardiserte vurderingskriterier

Vurderingskriteriene handler om

- Arbeidets innhold og verdivurdering
- Egnethet ved person

Sikkerhet i ansettelser og oppfølging av personell				
	Før ansettelse	Under ansettelse	Oppfølging (også allerede ansatte)	Avslutning (også allerede ansatte)
Jobbe med skjermingsverdige oppgaver etter sikkerhetsloven?	Det må fremkomme i kunngjøringsteksten at sikkerhetsklarering og/eller autorisasjon kreves	Utvelgelse, intervju og ansettelse må møte de aktualiserte kravene. Arbeidsavtale skal ha forbehold/vilkår om sikkerhetsklarering	Oppfølging må møte de aktualiserte kravene, gjennom interne rutiner for dette. Dette gjelder i det daglige, så vel som ved reiser, osv.	Avslutningsprosessen må møte de aktualiserte kravene, gjennom interne rutiner for dette
Jobbe med lisenspliktig etter eksportkontrollen eller sanksjoner?	Det må fremkomme i kunngjøringsteksten at for søkere fra utlandet vil lisens/forhåndstillatelse kreves	Utvelgelse, intervju og ansettelse må møte de aktualiserte kravene. Arbeidsavtale skal ha forbehold/vilkår om lisens/forhåndstillatelse	Oppfølging må møte forpliktelsene som kommer av lisens/forhåndstillatelse. Dette gjelder i det daglige, så vel som ved reiser, forskningsopphold, osv.	Avslutningsprosessen må møte forpliktelsene til lisens/forhåndstillatelse, gjennom interne rutiner for dette
Jobbe med noe som er særlig utsatt for sikkerhetstruende virksomhet?	Det må fremkomme i kunngjøringsteksten at det stiller krav til «særlig sikkerhetsmessig egnethet» , og at dette vil undersøkes	Utvelgelse, intervju og ansettelse må gjennomføres iht gitte kvalifikasjonskrav og <u>predefinerte</u> seleksjonskriterier	Oppfølging må følge interne rutiner for sårbarhetsoppfølging, reisesikkerhet, sikkerhet i medarbeidersamtale, osv.	Avslutningsprosessen må ivareta sikkerhetsmessige forhold, iht interne rutiner for dette
Ingen av boksene over	Ingen spesielle sikkerhetskrav utover det som gjelder for alle	Ingen spesielle sikkerhetskrav utover det som gjelder for alle. Risikoforståelse kan være et tema i intervju. Taushetserklæring skal signeres	Den ansatte skal ha grunnleggende sikkerhetsopplæring, og skal følge tiltak og opplæringsaktiviteter for alle. Ved interne endringer skal sikkerhet vurderes.	Avslutningsprosessen har ingen særskilte sikkerhetskrav ut over det som gjelder for alle