

PLAN FOR REKRUTTERING AV PERSONER MED MINORITETSBAKGRUNN

Oslo er en by preget av mangfold. Vi er innbyggere med ulik etnisk, kulturell og religiøs bakgrunn som til sammen skaper dagens Oslo. Byens rike kulturliv og et stort utvalg av restauranter, kafeer og butikker med etnisk utforming, verdsettes av mange. Vi ønsker det samme mangfoldet blant våre medarbeidere i kommunen, både blant ledere og ansatte og innenfor alle typer virksomheter.”

Sitatet er hentet fra forordet i ”Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til stillinger i Oslo kommune”, som ble vedtatt av bystyret i mai 2001. Planen presenterte 15 tiltak virksomhetene ble pålagt i forhold til rekruttering, kompetanseutvikling, informasjons- og holdningsarbeid og kvalitetssikring. Planen ble evaluert høsten 2008.

I handlingsplanen er ”personer med minoritetsbakgrunn” definert som ”(...) personer med bakgrunn fra ikke-vestlige land, samt deres etterkommere. Det er i særlig grad disse som har problemer med å få innpass på arbeidsmarkedet, i motsetning til personer fra vestlige land. Vår egen urbefolkning kan oppleve enkelte av de samme problemene på arbeidsmarkedet (...).”

Mål

Bydel St. Hanshaugen har som mål å fremstå som en arbeidsgiver som er opptatt av prinsippene om likebehandling og mangfold, og vil gjennomføre og iverksette tiltak i tråd med dette.

Bydel St. Hanshaugen har integrert perspektivene knyttet til i andre plandokumenter, og denne planen må ses i sammenheng med disse, bl.a. Personalpolitisk strategi og Handlingsplan for inkluderende arbeidsliv (IA).

1. Bydel St. Hanshaugen skal ved rekruttering synliggjøre fokuset på kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn.
2. Bydel St. Hanshaugen skal stille 10 IA-plasser til disposisjon for personer som ikke har et arbeidsforhold. Vi vil foreslå at personer med minoritetsbakgrunn prioriteres til IA-plasser.

Nedenfor beskrives de konkrete tiltakene som er knyttet til målene.

Tiltak

1. Ved utlysning av ledige stillinger skal det presiseres at alle søkere skal behandles likt i henhold til kommunens verdisyn som understreker at alle mennesker er likeverdige. I tillegg skal man spesielt oppfordre personer med minoritetsbakgrunn til å søke de ledige stillingene.

Status: Alle stillingsannonser har pt følgende utlysningstekst:

”Oslo kommune ønsker at våre arbeidsplasser skal preges av mangfold, og at våre ansatte skal gjenspeile byens befolkning. Vi ønsker representasjon av kvinner og menn i alle stillingskategorier. Personer med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke.”

2. Arbeidsgiver skal ikke stille høyere kompetansekrav enn stillingen fordrer, verken når det gjelder norskkunnskaper eller annen kompetanse.
 - Ved behandling av stillingsbeskrivelser skal det settes realistiske krav til kompetansen i de enkelte stillingene

Status: Stillingsbeskrivelser utarbeides i henhold til gjeldende prosedyrer og med hensyn til ovenstående, men skal følges opp videre for å sikre god praksis. Tiltaket må sees i sammenheng med tiltak 4 og 5.

3. Virksomheten skal ha mal for å fylle ut CV og søknad om ledig stilling tilgjengelig

Status: Maler for CV og søknad ligger tilgjengelig på intranett, og skal også legges ut på bydelens internettsider i løpet av 2009.

4. Rekrutteringsansvarlig skal i grovsorteringen av søknader vurdere søkere ut fra deres reelle kompetanse og ikke ut fra etnisk bakgrunn.
 - Ved utlysning skal kravene til kompetanse være i henhold til stillingsbeskrivelsen for stillingen

Status: Gjennomføres, men skal følges opp nærmere, bl.a i bydelens kurs for nye ledere.

5. Dersom det finnes kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn, skal minst én av disse innkalles til intervju.
 - Mal for innstilling i ansettelsessaker skal inneholde krav om at dersom det er kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn skal minst en innkalles til intervju.

Status: Mal for innstilling er utarbeidet. Tiltaket følges opp, bl.a. i bydelens kurs for nye ledere.

6. Lage kravspesifikasjon og opplæringsplan i samarbeid med NAV mht. å opprette ”IA-plasser” og dermed tilby arbeidstrening til funksjonshemmede og andre som ikke har et arbeidsforhold, inkludert personer med minoritetsbakgrunn, jfr. IA-handlingsplanen 2008-2009.

Status: Skal gjennomføres i løpet av 2009.

Det er personalseksjonen som følger opp gjennomføringen av tiltakene i virksomheten.