

# REKRUTTERINGSPLAN FOR FUNKSJONSHEMMEDE 2010-2011

## **Bakgrunn**

Høsten 2003 inngikk Bydel St. Hanshaugen samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter i Oslo. Avtalen bygger på Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) fra 2001 (revidert 2005 og 2010) som har som mål å:

- redusere sykefraværet
- ansette og beholde flere personer med redusert funksjonsevne
- ta bedre i bruk eldre arbeidstakeres ressurser og arbeidskraft

Bydelen har siden 2003 hatt reduksjon av sykefraværet som sitt hovedmål og fokuset på økt nærvær vil bli videreført. Bydelen har videre fastsatt mål for de to andre punktene i samarbeidsavtalen som innebærer å tilsette/beholde flere med redusert funksjonsevne og øke reelle pensjoneringsalder. Et helhetlig arbeid som ivaretar alle de tre områdene er hovedfokus/hovedmålet for 2010-2011.

IA-avtalens delmål 2 er redusere andel personer som går fra arbeid til passive ytelser, øke andel langtidssykemeldte som starter opp i yrkesrettet attføring i sykemeldingsperioden samt øke andelen med redusert funksjonsevne som går fra en trygdeytelse og over til arbeid. I Bydel St. Hanshaugen har arbeidet til nå hovedsakelig vært rettet mot å beholde ansatte med redusert funksjonsevne. Som en del av dette arbeidet, har det blant annet blitt gjennomført kurs for lederne med hensyn til tilrettelegging av arbeidet for den enkelte. Erfaringen med praktisk IA-arbeid, kan være hensiktsmessig bakgrunnskunnskap ved rekruttering av funksjonshemmede.

## **Mål**

I Bydel St. Hanshaugens IA-handlingsplan 2010-2011 er to av målene knyttet til ansettelse av personer med redusert funksjonsevne:

1. Bydel St. Hanshaugen skal ved rekruttering synliggjøre fokuset på og vurdere tilrettelegging av arbeidsforholdene for kvalifiserte søkere med nedsatt funksjonsevne.
2. Bydel St. Hanshaugen skal stille 10 IA-plasser til disposisjon for personer som ikke har et arbeidsforhold. 5 av disse plassene skal forbeholdes funksjonshemmede.

En IA-plass som er omtalt i mål 2, er en utprøvningsplass i en IA-virksomhet for personer som har behov for utprøving av arbeidsevnen i det ordinære arbeidsliv.

Nedenfor beskrives de konkrete tiltakene som er knyttet til målene.

## **Tiltak**

Som en del av arbeidet med å rekruttere funksjonshemmede og andre som ikke har et arbeidsforhold, fremgår følgende tiltak i IA-handlingsplanen 2010-2011:

1. I alle kunngjøringstekster skal det fremgå at bydelen er en IA-virksomhet og tilrettelegger arbeidsplassen for søkere med tilretteleggingsbehov

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. 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

Status: Har foreløpig 2 IA-plasser

I tillegg har fordelingen av IA plassene blitt lagt inn i IA planen.

Administrasjonsavdelingen; 1 plass  
Oppvekst- og nærmiljøavdelingen; 2 plasser  
Velferds- og helseavdelingen; 3 plasser  
Storbyavdelingen; 4 plasser

3. Vurdere samarbeid med attføringsbedrift(er) eller andre tiltaksarrangør(er) for arbeidsmarkedstiltak med tanke på å rekruttere funksjonshemmede

Status: Skal tas opp i IA-utvalget høst 2010

4. Gjennomføre kurs for ledere knyttet til hjelpemidler, økonomiske virkemidler og tilrettelegging for personer med redusert funksjonsevne (NAV)

Status: Samarbeider kontinuerlig med NAV Arbeidslivssenter med tanke på kurs og har allerede arrangert 3 IA-verksted for ledere om sykefraværsoppfølging og tilrettelegging for ansatte med redusert funksjonsevne.

I tillegg har det blitt holdt obligatorisk lederopplæring angående sykefraværsoppfølging, hvor et av punktene omhandlet tilrettelegging for funksjonshemmede.

Det er Personalseksjonen som samarbeider med NAV og som har ansvaret for at tiltakene gjennomføres.

## 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: Personalseksjonen er i gang med å innføre elektronisk søknad, og med dette så følger det med mal for utfylling av CV og søknad.

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
  - Personalseksjonen har holdt kurs for nye ledere hvor dette var et av temaene som ble tatt opp.

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 2010-2011

Status: Status: Har foreløpig 2 IA-plasser

I tillegg har fordelingen av IA plassene blitt lagt inn i IA planen.

Administrasjonsavdelingen; 1 plass

Oppvekst- og nærmiljøavdelingen; 2 plasser

Velferds- og helseavdelingen; 3 plasser

Storbyavdelingen; 4 plasser

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