

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 å 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.

Ansatte med redusert funksjonsevne

I Bydel St. Hanshaugen har arbeidet til nå hovedsakelig vært rettet mot å beholde ansatte med redusert funksjonsevne. Det er en svært viktig oppgave som er ressurskrevende for både medarbeidere, kollegaer og ledere. For å hindre at de med redusert funksjonsevne faller ut av arbeidslivet så er dette en oppgave som bør prioriteres foran å rekruttere nye. 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

Oslo kommunes deler statens målsetning om at 5 % av alle nyansatte i de neste to årene skal være personer med nedsatt funksjonsevne. Som arbeidsgiver skal Bydel St. Hanshaugen legge forholdene til rette for mennesker med funksjonsnedsettelse for å bidra til å nå dette målet.

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, 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, går ut på at en IA-virksomhet tilbyr arbeidstrening/utprøving for personer med redusert funksjonsevne slik at de kan videreutvikle eller prøve ut sin funksjonsevne/arbeidsevne.

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 følgende utlysningstekst:

”Bydel St. Hanshaugen er en IA-virksomhet, og vi vil gjøre vårt beste for å legge forholdene til rette for søkere med redusert funksjonsevne.”

- 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. Forbedre rutinen for ansettelsesprosessen hvor det tydeliggjøres hvor viktig det er at virksomhetene skal innkalle minst en kvalifisert søker med nedsatt funksjonsevne, så sant det er noen slike søkere, til intervju ved utlysninger av nye**

stillinger. I tillegg skal det utarbeides informasjon til arbeidsgivere i Bydelen og Storbyavdelingen om støtteordninger som finnes for tilrettelegging for funksjonshemmede på arbeidsplasser. Samle all informasjon slik at det blir lett tilgjengelig på intranettet.

Status: Under utarbeiding

5. 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.

6. Pålegge hver enhet å lage en plan for hvilken gruppe mennesker med nedsatt funksjonsevne de har mulighet å tilrettelegge for. Om dette er gjennomtenkt i forkant av en ansettelsesprosess så vil det være lettere å ta imot en person som trenger en tilrettelagt arbeidsplass.

Status: Dette er et nytt tiltak som er under utarbeiding.