



Arkivsak: 200700215

Arkivkode: 050.3

Saksbeh: Mary Ann Gursli / Åse Merete Ternå

Saksgang	Møtedato
Oppvekstkomite	01.10.2007
Råd for funksjonshemmede	02.10.2007
Omsorgskomite	02.10.2007
Bydelsutvalget	08.10.2007

BYDELENS ARBEID MED INKLUDERING

Bakgrunn:

I forbindelse med behandling av budsjett 2007 fattet bydelsutvalget følgende vedtak:

”Bydelsutvalget ber om i løpet av 2007 å få seg forelagt en rapport om utviklingen i bydelen når det gjelder arbeidet med inkludering generelt og i forhold til bydelen som arbeidsgiver spesielt.”

Denne saken er delt i to hhv. 1) bydelen som en inkluderende arbeidsgiver og 2) bydelens arbeid med inkludering generelt. Under disse to overskriftene gis det en orientering innenfor følgende fire områder:

1. Inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen)
2. Handlingsplan for mangfold og likestilling Bydel Østensjø 2006-2008 - mål om rekruttering
3. ”Mangfold og dialog” (MOD). Rasismefri bydel.
4. Introduksjonsordning for nyankomne flyktninger, lokal språkopplæring og språktrening. .

Saksframstilling:

Bydelen som en inkluderende arbeidsgiver

1. Inkluderende arbeidsliv (IA- avtale)

Bydel Østensjø har etter bydelsreformen inngått som part i ”Samarbeidsavtalen om et inkluderende arbeidsliv”, som de tre tidligere bydelene undertegnet i juli 2003. I november 2003 ble det utarbeidet en felles handlingsplan på bakgrunn av IA-avtalen for de tre bydelene. Bydelens hovedfokus som IA-virksomhet har iht. vedtatt handlingsplan vært forebygging av sykefravær og sykefraværsoppfølging.

Intensjonsavtalen mellom Staten og partene i arbeidslivet om et mer inkluderende arbeidsliv, for perioden 2006 til 2009 (jf tillegg av 06.06.2006), inneholder to overordnede mål:

- Å forebygge sykefravær, øke fokus på jobbnærværet og hindre ”utstøting” fra arbeidslivet
- Å øke rekrutteringen til arbeidslivet av personer som ikke har et arbeidsforhold

Bydelen har nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe, som innen utgangen av 2007 vil ha utarbeidet en ny handlingsplan for Bydel Østensjø som en inkluderende arbeidslivsvirksomhet. Handlingsplanen skal inneholde konkretiserte måltall og aktivitetsmål i henhold til de overordnede målene og delmålene i IA-avtalen.

Bydelen skal i sitt videre arbeid fokusere på å forebygge overgang fra arbeid til trygdeytelser gjennom oppfølgings- og tilretteleggingsarbeid. Det skal videre samarbeides med NAV i forhold til hvordan man i felleskap kan bruke opparbeidet IA-kompetanse, slik at personer som ikke har et arbeidsforhold kan få opplærings- og arbeidstreningsplasser i bydelen.

2. Handlingsplan for mangfold og likestilling Bydel Østensjø 2006-2008 - mål om rekruttering

I bydelens handlingsplan for mangfold og likestilling er ett av målene at bydelens ansatte gjenspeiler mangfoldet i bydelens befolkning. Det er utarbeidet retningslinjer for tekstlig innhold i annonsetekst ved stillingsutlysninger, samt prosedyre for gjennomføring av ansettelser. Begge deler ivaretar kravene som stilles i Oslo kommunes handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til stillinger i Oslo kommune. Bydelens ledere er gitt opplæring slik at de kan ivareta disse kravene. De skal være kjent med at i grovsorteringen av søknader, skal søkere vurderes ut fra deres reelle kompetanse og ikke ut fra etnisk bakgrunn. Dersom det finnes kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn, skal minst en av disse innkalles til intervju.

Bydelen har kontrollrutiner som sikrer at bydelens ansettelsesrutiner blir fulgt i forhold til likebehandling av søkere. Informasjon om norske godkjenningsrutiner og godkjente utdanningsinstitusjoner, samt mal for CV er tilgjengelig på bydelens intranettside.

3. "Mangfold og dialog" (MOD) - Bydelen som rasismefri sone:

Bydelsutvalget vedtok den 17.10.2005 under behandlingen av BU-sak 15/05 Østensjø – rasismefri bydel følgende:

"Bydelsutvalget ber derfor administrasjonen om å sette i gang arbeidet for å aktivt motarbeide rasisme og ekskluderende holdninger overfor brukere og ansatte på bydelens tjenestesteder. Målet bør være at samtlige tjenestesteder kan erklære seg rasismefri i løpet av en fireårsperiode. BU ber administrasjonen sette ned en arbeidsgruppe som vurderer hvilke tjenestesteder som skal prioriteres i 2006, eventuelle samarbeidspartnere, samt fremme kostnadsoverslag i forbindelse med budsjettbehandlingen i år"

På bakgrunn av vedtaket ble det nedsatt en partssammensatt arbeidsgruppe og utarbeidet en fremdriftsplan med målsetting om at alle bydelens tjenestesteder skal være erklært rasismefri sone innen 2008, (jf MBU-vedtak i sak 8/06).

Bydelen inngikk avtale med Norsk Folkehjelp om gjennomføring av MOD-kurs (MOD = mangfold og dialog). For å kunne defineres som en rasismefri sone skal tjenestestedet v/tjenesteleder og 1-2 ansatte ha gjennomgått et 2 dagers MOD kurs, samt delta på temadag. Hvert tjenestested skal utarbeide en lokal aktivitetsplan/handlingsplan. Det tilbys i tillegg et 3 timers kurs på tjenestestedet for alle ansatte ("mini-MOD"), hvor fokus er dialog og forståelse i det flerkulturelle samfunnet. Målsettingen er å gi bedre innsikt i hva rasisme er. Dette tilbudet er gitt til 34 tjenestesteder i 2007, og vil bli vurdert videreført for ytterligere 16 tjenestesteder som skal i gang med MOD opplæring i 2008. Bydelen har fått tildelt økonomisk støtte fra Oslo kommunes Opplærings- og utviklingsfond til delfinansiering av MOD-opplæringen.

Status i arbeidet for å bli erklært rasismefri sone:

- 18 tjenestesteder har gjennomført opplæring i 2006, hvorav 15 (barnehager) ble erklært rasismefri sone i forbindelse med en markering på Skullerudstua den 01.06.2007.
- Ytterligere 32 tjenestesteder har gjennomført opplæring våren 2007, og det planlegges at disse skal bli erklært rasismefri sone i løpet av inneværende år.
- Gjennstående 16 tjenestesteder vil gjennomføre MOD-kurs februar/mars 2008, og det planlegges at disse skal bli erklært rasismefri sone høsten 2008

Tjenestestedene undertegner en avtale hvor de erklærer seg som rasismefri sone, og får tildelt et skilt som et bevis på at de er rasismefri sone. Skiltet vil få en fremtredende plass på tjenestestedet.

Bydelens arbeid med inkludering generelt:

4. Introduksjonsordning for nyankomne flyktninger, lokal språkopplæring og språktrening.
Lov om introduksjonsordning skal sikre nyankomne flyktninger innføring i norsk samfunns- og arbeidsliv og tilby språkopplæring på skole og på arbeidsplass. Programmet er ment å vare i 2 år og i løpet av 2006 deltok 63 personer i programmet. Det har gjennomsnittlig vært 46 personer hver måned som har deltatt i programmet.

I løpet av sommeren 2007 sluttet 14 deltakere, så antall deltakere ble redusert til 32 personer per 31.08.2007. Av de 14 som sluttet, har 9 personer gått over i arbeid eller utdanning, en person mottar trygdeytelser, to er selvhjulpne pga ektefelle og de siste to har ikke lenger rett til introduksjonsprogrammet og vil bli fulgt opp på annen måte via kvalifiseringscenteret.

Bydel Østensjø har fått eksterne midler fra IMDI (integrerings- og mangfoldsdirektoratet) til prosjektet NY SJANSE, som kvalifiserer langtidsmottakere av sosialhjelp til arbeidslivet gjennom tilsvarende metode som introduksjonsprogrammet. Per 31.08.2007 er det 16 deltakere i prosjektet.

Oslo voksenopplæring tilbyr norskopplæring på Skullerud, men Bydel Østensjø har også tilbud om lokal norskundervisning. I Bøler kirke er det opprettet 4 klasser med tilbud om 12 timers undervisning per uke og barnepass. I tillegg er det egen klasse på Oppsal der deltakerne tilbys et heldagsprogram med norskundervisning og språktrening på arbeidsplass.

Utfordringen i kvalifiseringsarbeidet spesielt og integreringsarbeidet generelt er å få språktreningsplasser som kan bidra til å gi informasjon om arbeidslivet og det norske samfunn. Noen private arbeidsgivere er positive til å bidra med dette. Det arbeides nå med å få flere språktreningsplasser ved bydelens tjenesteder. Det er sendt ut brev til alle tjenestestedene i bydelen med oppfordring om å ta imot deltakere fra introduksjonsprogrammet og NY SJANSE.

Bydelsdirektørens forslag til vedtak

Bydelsutvalget tar den forelagt rapporteringen om utviklingen i bydelen når det gjelder arbeidet med inkludering generelt og i forhold til bydelen som arbeidsgiver spesiell til orientering.

Tove Stien /s
bydelsdirektør

Åse Merete Ternå /s
konst. avd.sjef adm.avd.