



Oslo

Byrådsavdeling for finans



Foto: Nikolai Kobets Freund / Oslo kommune

Handlingsplan

for å styrke rekruttering av
ledere, ansatte og styremedlemmer
med minoritetsbakgrunn 2023-2027

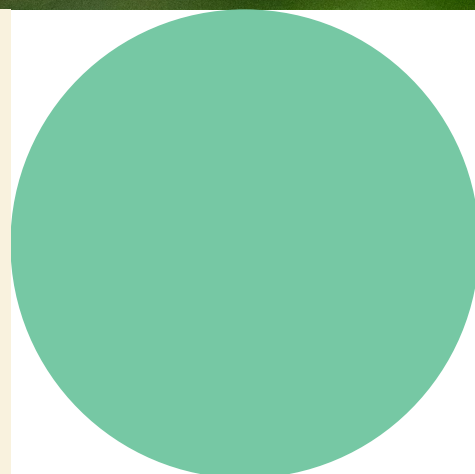
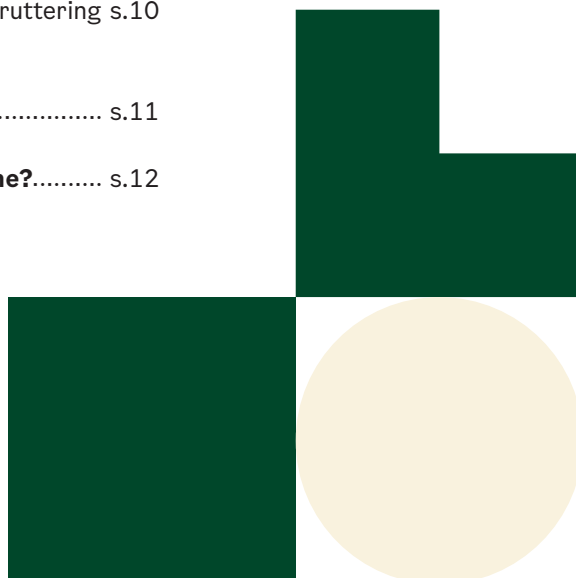




Foto: Eva F. Niva / Oslo kommune

Innhold

Bakgrunn og forankring.....	s.2
Definisjoner	s.3
Mål for handlingsplanen og hovedutfordringer	s.4
1. Hovedutfordring 1: Hvordan kan vi øke forankring, eierskap og konkret handling hos toppledelsen og styrende organer?	s.5
1.1. Sektormål på representasjon av ledere.....	s.5
1.2. Prosentmål på styremedlemmer som kommunen utnevner	s.5
1.3. Informasjonsmateriell til ledere	s.6
1.4. Oppfølging i virksomhetsstyringen.....	s.6
2. Hovedutfordring 2: Hvordan kan vi profesjonalisere rekrutteringsprosessen for å unngå fallende representasjon av kandidater fra landbakgrunnsgruppe 2 ved utvelgelse i ansettelser?.....	s.7
2.1. Opplæringstiltak innen rekruttering for ledere.....	s.7
2.2. Opplæringsmateriell til tillitsvalgte	s.7
2.3. Aktiv begrunnelse i innstillinger	s.7
3. Hovedutfordring 3: Hvordan kan vi få kandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 til å søke lederstillinger?	s.8
3.1. Utvikle en sentral employer branding-strategi.....	s.8
3.2. Maler for stillingsannonser og pakker for annonsekanaler	s.8
3.3. Sikre god representasjon av ledertalenter.....	s.9
3.4. Ivareta mangfoldsperspektivet i bruk av ekstern bistand	s.9
4. Hovedutfordring 4: Hvordan kan vi utvide søkebasen til styrerekruttering til å omfatte flere kandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2.....	s.10
4.1. Krav om mangfoldsrekruttering ved bistand til styrerekruttering	s.10
Piloteringsforsøk	s.11
Hvorfor er handlingsplanen viktig for Oslo kommune?.....	s.12



Bakgrunn og forankring

Oslo er en mangfoldig by med over 200 nasjonaliteter. Byen skal være åpen, inkluderende og tolerant. Oslo kommune skal være en god og attraktiv arbeidsgiver, og kommunens ansatte skal gjenspeile mangfoldet i byens befolkning på alle nivåer.

Det framkommer i byrådsplattformen punkt 3, Inkluderende arbeidsliv for perioden 2019 – 2023: **«Byrådet vil (...) lage en handlingsplan for å styrke rekrutteringen av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn.»**

Som en oppfølging til dette punktet har Byrådsavdeling for finans (FIN) arbeidet med å utvikle en handlingsplan for å styrke rekrutteringen av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn i Oslo kommune. I tildelingsbrevet for 2021 fikk Utviklings- og kompetanseetaten (UKE) ansvar for å lede dette arbeidet. Det ble satt ned en arbeidsgruppe med et mandat som var forankret i FIN. I arbeidsgruppen har det vært representanter fra Byrådslederens kontor (BLK), Byrådsavdeling for arbeid, inkludering og sosiale tjenester (AIS), Byrådsavdeling for næring og eierskap (NOE) og Rådet for flerkulturelle minoriteter. Arbeidsgruppen har samlet inn fakta, definert problemområder og foreslått tiltak.

Data i sluttrapporten fra arbeidsgruppen viser at:

- Innvandrere fra landbakgrunnsgruppe 2 (se definisjon på side 3) er underrepresentert i lederstillinger og blant kontoransatte i kommunen.
- Innvandrere fra landbakgrunnsgruppe 2 er overrepresentert i lavere stillinger, i forhold til andelen av befolkningen i Oslo kommune (med dette mener vi medarbeiderstillinger i ytre ledd, ikke ledere).
- Innvandrere fra landbakgrunnsgruppe 2 er underrepresentert blant styremedlemmer og råds- eller utvalgsrepresentantene som Oslo kommune utnevner.
- Prosentandelen innbyggere i kommunen med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 er betydelig større enn andelen med

innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 1 (se definisjon på side 3).

Rapporten legger grunnlaget for denne handlingsplanen. Den tydeliggjør at det vil være mest effektivt med tiltak for å styrke rekrutteringen av ledere og styremedlemmer med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2.

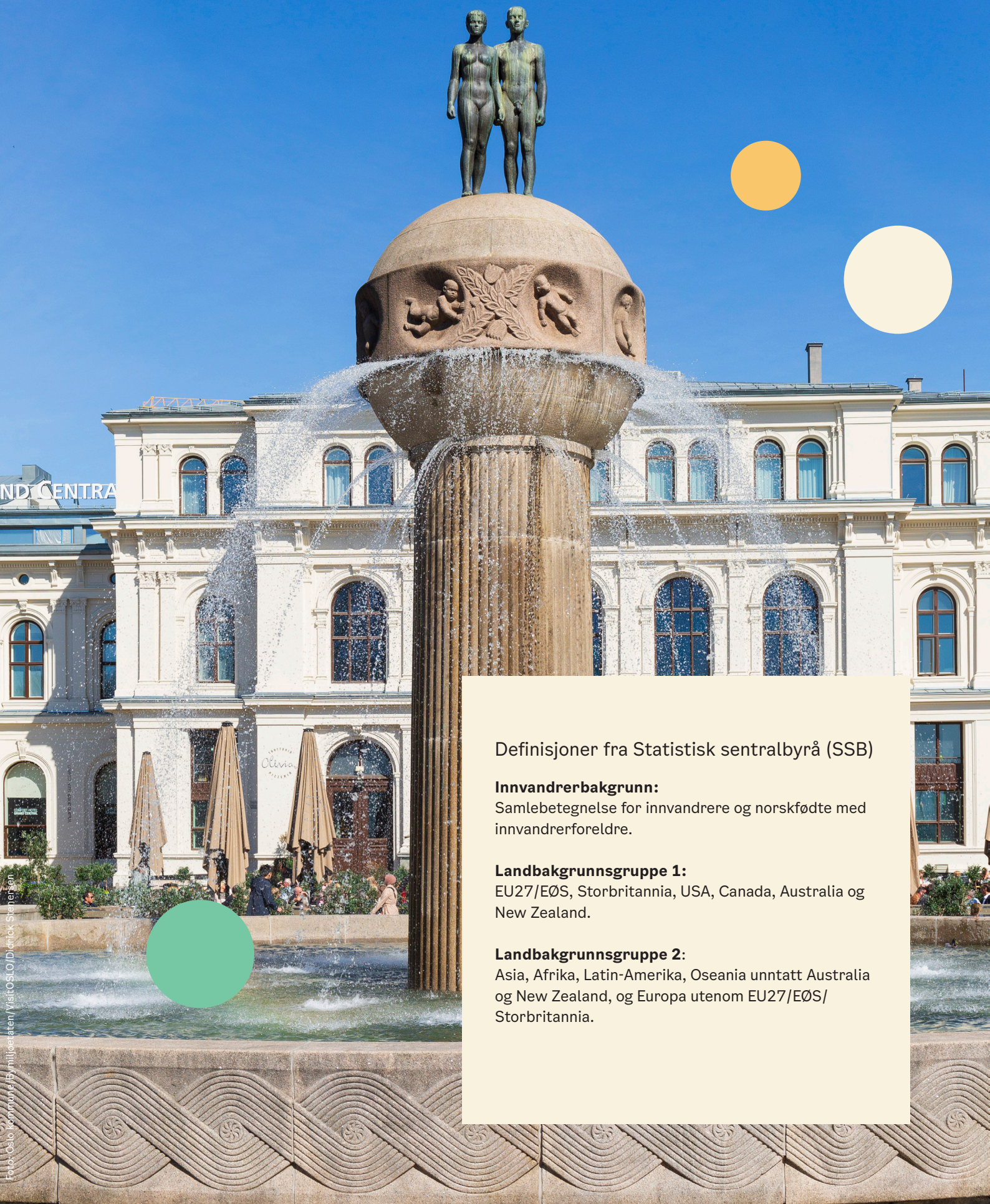
Rapporten viser til forskning på blant annet utdanningsnivå og språkferdigheter, og den trekker fram bevisst eller ubevisst diskriminering. I noen ansettelser kan også mangel på aktuelle kandidater være en utfordring. Arbeidsgruppen har definert de største rekrutteringsutfordringene i kommunen og foreslått en rekke tiltak. Handlingsplanen inneholder hensiktsmessige og effektive tiltak som byrådet mener det er realistisk å innføre.

Enkelte av tiltakene har betydning for Oslo kommune som arbeidsgiver, men også i kraft av å gjøre kommunen ansvarlig for å utnevne styremedlemmer i virksomheter den har eierinteresser i. Det har vært drøftinger med forhandlingssammenslutningene om de tiltakene som arbeidsgruppen foreslår.

Handlingsplanen skal være et verktøy og gi retning for arbeidet med å oppfylle byrådets mål om et inkluderende arbeidsliv. Det gjelder både for Oslo kommune som arbeidsgiver og Oslo som en likestilt by uten diskriminering og rasisme. Byrådet mener det er et stort potensial i å styrke rekrutteringen av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn, for å sikre framtidige gode løsninger på kommunens utfordringer. Handlingsplanen er viktig for å skape tillit til systemet, og den vil bidra til å gi rollemodeller blant de som tar beslutninger i kommunen.

Handlingsplanen skal støtte opp under rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn, primært fra landbakgrunnsgruppe 2. Tallene viser at denne gruppa er kraftig underrepresentert spesielt i ledende stillinger. At handlingsplanen har landbakgrunnsgruppe 2 som målgruppe i dette arbeidet, fratar ikke kommunen ansvaret for et bredt inkluderings- og mangfoldsarbeid. Kommunen skal aktivt arbeide mot diskriminering og for likestilling, også når det omhandler kjønn, seksuell orientering, nasjonale minoriteter og urfolk, religion og ulike former for funksjonsnedsettelse.

Det blir lagt til grunn at tiltakene som er foreslått ikke får budsjettmessige konsekvenser, men blir innført med eksisterende ressurser. Dette forutsetter at tiltakene blir fordelt ut over en angitt tidsperiode. Det vil bli laget en fremdriftsplan for tiltakene. Handlingsplanen gjelder for perioden 2023 – 2027.



Definisjoner fra Statistisk sentralbyrå (SSB)

Innvandrerbakgrunn:

Samlebetegnelse for innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre.

Landbakgrunnsgruppe 1:

EU27/EØS, Storbritannia, USA, Canada, Australia og New Zealand.

Landbakgrunnsgruppe 2:

Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, og Europa utenom EU27/EØS/ Storbritannia.

MÅLET FOR HANDLINGSPLANEN

Det overordnede målet med handlingsplanen er å oppnå et lederskap og en styresammensetning som er representativ for innbyggerne i Oslo kommune. Den skal bidra til økt mangfold, inkludering og muligheter for alle. Handlingsplanen har som mål å øke andelen ledere og styremedlemmer med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 i Oslo kommune med konkrete prosentmål innen en gitt tidsperiode. Handlingsplanen inneholder også konkrete tiltak og strategier for å rekruttere og tiltrekke kvalifiserte kandidater med denne innvandrerbakgrunnen til ledige stillinger. Dette omfatter blant annet gjennomgang av rekrutteringsprosesser, bruk av målrettede annonseringskanaler og opplæringstiltak innenfor mangfoldsrekruttering. Handlingsplanen inkluderer tiltak for å støtte utviklingen og karriereveksten til ledere og styremedlemmer fra landbakgrunnsgruppe 2, og gir muligheter for nettverksbygging.

HOVEDUTFORDRINGER

Det er definert fire hovedutfordringer for å oppnå at kommunens arbeidsstokk skal gjenspeile befolkningssammensetningen.

De tiltakene som er gjennomførbare og har størst effekt, bør bli innført i hele kommunen.

Byrådet ønsker å skape et inkluderende arbeidsmiljø der alle ansatte, uavhengig av bakgrunn, føler seg velkomne, respektert og verdsatt. Tiltak som sørger for bevisstgjøring og opplæring rundt mangfold og inkludering, vil fremme kulturelt mangfold og åpenhet i Oslo kommune. Arbeidsgruppen har definert de største rekrutteringsutfordringene i kommunen og foreslått tiltak som er mest mulig effektive og målrettet. Det er definert fire hovedutfordringer før kommunens arbeidsstokk kan gjenspeile befolkningssammensetningen:

- 1 Hvordan kan vi øke forankring, eierskap og konkret handling hos toppledelsen og styrende organer?
- 2 Hvordan kan vi profesjonalisere rekrutteringsprosessen for å unngå fallende representasjon av kandidater fra landbakgrunnsgruppe 2 ved utvelgelse i ansettelser?
- 3 Hvordan kan vi få flere kandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 til å søke lederstillinger?
- 4 Hvordan kan vi utvide søkebasen til styrerekruttering til å omfatte flere kandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2?

1

HOVEDUTFORDRING 1:**Hvordan kan vi øke forankring, eierskap og konkret handling hos toppledelsen og styrende organer?**

Det er tre målgrupper knyttet til denne hovedutfordringen; virksomhetsledere, byrådsavdelingene og eiermiljøene i kommunen. Forankring og eierskap hos toppledere, byrådsavdelinger og eiermiljøer er en forutsetning for å lykkes med tiltakene som tilhører denne hovedutfordringen.

Manglende forankring i toppledelsen medfører manglende prioritering og manglende systematikk i arbeidet. De overordnede byrådsavdelingene må være bevisst på dette i etatsstyringen. Å styrke rekruttering av styremedlemmer med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 forutsetter forankring og eierskap av mangfoldsarbeidet i eiermiljøene (de som har oppfølgingsansvar overfor stiftelser, aksjeselskaper og kommunale foretak hvor kommunen har avgjørende innflytelse).

1.1 Tiltak: Innføre sektormål på representasjon av ledere med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2.

Det blir innført et mål på sektornivå (byrådsavdelingene med underliggende virksomheter) som stiller krav til representasjon fra personer med denne innvandrerbakgrunnen i toppledelsen og byrådsavdelingene. Den største utfordringen er underrepresentasjon blant ledere. Økt representasjon av ledere i høyere stillinger kan også ha positiv effekt på representasjonen i styre. Målet er knyttet til hvor stor andel av lederne i sektoren og virksomheten som har innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2. Dersom målet ikke blir oppnådd, må det bli redegjort for det i byrådets årsberetning.

Målene blir besluttet i den ordinære budsjettprosessen. Byrådsavdelingene redegjør for eventuelle avvik i byrådets årsberetning.

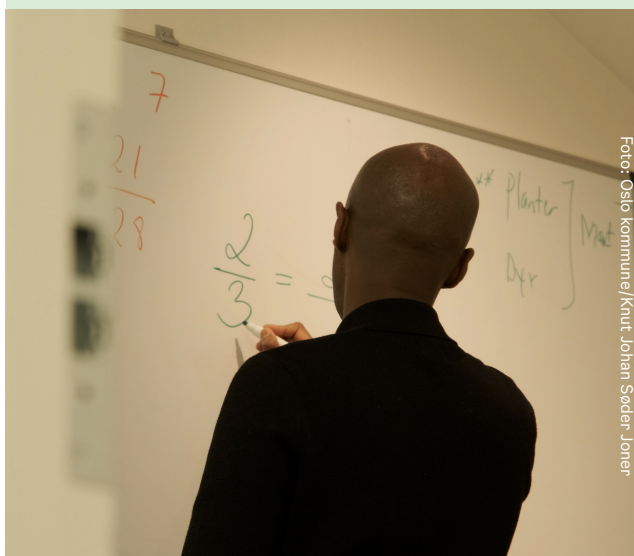


Foto: Oslo kommune/Knut Johan Söder Jøner

1.2 Tiltak: Innføre et mål om at minst 25 % av nye styremedlemmer som Oslo kommune utnevner, skal ha innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2.

I 2026 blir målet omgjort til et krav om at 20 % av styremedlemmene som er utnevnt av Oslo kommune, skal ha innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2.

Opp mot eiermiljøene i kommunen blir det stilt krav om at minimum 20 % av de styremedlemmene som er utnevnt av Oslo kommune skal ha denne innvandrerbakgrunnen. Det vil kreve tid å oppnå en slik representasjon. Måten styremedlemmer blir rekruttert på må justeres, og det vil ta litt tid å skifte ut eksisterende styremedlemmer. I første omgang blir det innført et mål om at minimum 25 % av alle nye styremedlemmer som Oslo kommune utnevner, skal ha denne innvandrerbakgrunnen, og at kravet til total representasjon i styrene først blir innført i 2026. På denne måten vil kommunen kunne følge opp at utviklingen går i riktig retning, samtidig som eiermiljøene får tid til å justere sine rekrutteringsprosesser.

For kommunen er det viktig å rekruttere styremedlemmer med faglig integritet og høy kompetanse. Styremedlemmene som blir utpekt skal forvalte virksomhetens interesser, og gjennom det ivareta kommunens interesser på vegne av fellesskapet. Videre har regjeringen varslet et krav om at hvert kjønn skal være representert med minst 40 %. Alle disse målsettingene gir sterke føringer for hvordan styre skal være sammensatt.

Tiltaket blir gjennomført ved at UKE årlig kartlegger representasjon blant nyutnevnte styremedlemmer. UKE rapporterer til ansvarlig byrådsavdeling som følger opp måloppnåelsen og rapporterer i byrådets årsberetning.

1.3 Tiltak: Rette kommunikasjon mot topp- og mellomledere for å skape forståelse for at det er viktig og nyttig å ha ledere med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2.

Ved å få et eierskap til at representasjon av etniske minoriteter i ledelsen også er viktig for å løse samfunnsoppdraget, er sannsynligheten større for at mål og krav ikke blir nedprioritert i hverdagen. Tiltaket skal løfte fram formålet med mangfoldsarbeidet og tydeliggjøre hvorfor dette er viktig i virksomhetenes tjenesteproduksjon.

Tiltaket blir gjennomført ved at UKE utarbeider informasjonsmateriell til bruk i kommunikasjon med ledere i Oslo kommune.

1.4 Tiltak: Forsterke tiltakene gjennom oppfølging i virksomhetsstyringen.

Tiltaket blir gjennomført ved at byrådsavdelingene følger opp tiltakene 1.1–1.3 gjennom tildelingsbrev og styringsdialog.



Foto: Nikolai Kobets Freund / Oslo kommune

2

HOVEDUTFORDRING 2:

Hvordan kan vi profesjonalisere rekrutteringsprosessen for å unngå fallende representasjon av kandidater fra landbakgrunnsgruppe 2 ved utvelgelse i ansettelser?

Ved rekruttering til både leder- og medarbeiderstillinger faller representasjonen av kandidater med oppgitt innvandrerbakgrunn gjennom hele rekrutteringsprosessen. For å redusere fallet i representasjon, er det avgjørende å øke kompetansen om mangfoldsrekruttering og å ha en mer profesjonell og strukturert rekrutteringsprosess i Oslo kommune.

Bakgrunnen for en fallende representasjon av kandidater med oppgitt innvandrerbakgrunn i utvelgelsesprosesser, er sammensatt. Årsakene kan være knyttet til faktiske forhold ved kandidaten, og noe kan skyldes forhold hos den som rekrutterer. I grovsorteringen kan det blant annet skyldes at kandidater med oppgitt innvandrerbakgrunn har et lavere utdanningsnivå, kortere erfaring eller fordommer hos den som rekrutterer. I utvelgelsesprosessen kan det skyldes at intervjuene avdekker svake språkferdigheter eller at den som rekrutterer ikke tar risikoen med å ansette noen med ulik kulturell bakgrunn fra seg selv. Deler av fallet kan også skyldes bevisst eller ubevisst diskriminering. Et viktig grep for å motarbeide diskriminering er å øke kompetansen, og å ha mer profesjonelle og strukturerte rekrutteringsprosesser.

2.1 Tiltak: Utarbeide opplærings-tiltak innen rekruttering for ledere. Tiltaket skal ha et bredt nedslagsfelt og inkludere opplæring innen mangfoldsrekruttering.

For å sørge for en god og fordomsfri rekrutteringsprosess i Oslo kommune, bør det utarbeides et opplæringstiltak rettet mot rekrutterende ledere i hele kommunen. Tiltaket bør ikke være obligatorisk fordi det kan være vanskelig i praksis, og mange rekrutteringer kan bli satt på vent. Opplæringstiltaket bør bli profilert i hele kommunen, ha en beskjeden deltakeravgift og kunne gjennomføres digitalt slik at flest mulig deltar. For å understøtte opplæringstiltaket, blir det utarbeidet felles maler og sjekklistor for eksempel for stillingsanalyser.

Tiltaket blir gjennomført ved at UKE utarbeider og leverer kurs og andre kompetansetilbud.

2.2 Tiltak: Tilby fagforeningene materiell for opplæring i mangfoldsrekruttering.

Tillitsvalgte har en viktig rolle i å påse at regler og retningslinjer blir fulgt i rekrutteringsprosesser, og opplæring i mangfoldsrekruttering vil styrke mangfoldsperspektivet. Fagforeningene tilbys derfor materiell de kan bruke i opplæringen av tillitsvalgte, for eksempel ved at det blir utarbeidet et enkelt digitalt kurs som

fagforeningene har mulighet til å bruke i internopplæringen. For at materialet skal nå flest mulig, er det viktig at det ikke blir for omfattende.

Tiltaket blir gjennomført ved at UKE utarbeider opplæringsmateriell / et nettbasert kurs som blir tilbudt fagforeningene til bruk i opplæring av tillitsvalgte. Forhandlingssammenslutningene involveres i arbeidet.

2.3 Tiltak: Innføre aktiv begrunnelse i innstillinger der representasjonen av kandidater med oppgitt innvandrerbakgrunn er lavere blant innstilte kandidater enn blant søkerne til stillingen.

Det blir innført aktiv begrunnelse knyttet til representativitet i innstillingen. Malen for innstillinger i HR-systemets rekrutteringsmodul blir endret, slik at det automatisk framkommer hvor stor andel av kandidatene til stillingen som har oppgitt innvandrerbakgrunn. Dersom andelen med oppgitt innvandrerbakgrunn blant de innstilte er lavere enn andelen med denne bakgrunnen blant kandidatene, må rekrutterende leder begrunne dette. I begrunnelsen må det også oppgis hvor stor andel av de formelt kvalifiserte kandidatene som har oppgitt innvandrerbakgrunn.

Tiltaket blir gjennomført ved at FIN utarbeider retningslinjer.

HOVEDUTFORDRING 3:

Hvordan kan vi få flere kandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 til å søke lederstillinger?

3

Det er en stor underrepresentasjon av ledere i hele kommunen med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2. Mens 24 % av Oslo kommunes befolkning har denne bakgrunnen, gjelder dette kun 8 % av lederne i kommunen. En del av problemet skyldes utfordringen i utvelgelsesprosessen. I tillegg er andelen kandidater som oppgir innvandrerbakgrunn i HR-systemets rekrutteringsmodul, lavere til lederstillinger enn til medarbeiderstillinger. Det er også flere kandidater som velger å ikke huke av på frivillig avkrysning i rekrutteringsmodulen. Det er for få rollemodeller med innvandrerbakgrunn fra denne gruppen blant ledere generelt. Dette medfører at færre kandidater fra landbakgrunnsgruppe 2 søker lederstillinger i kommunen, og dette skaper en ond sirkel.

3.1 Tiltak: Utvikle en sentral employer branding-strategi for å promotere kommunen som en arbeidsgiver som ønsker å speile byens befolkning i arbeidsstokken.

Oslo kommune mangler en overordnet strategi for merkevarebygging av Oslo kommune som arbeidsgiver. En slik helhetlig strategi bør blant annet profilere Oslo kommune som en åpen, inkluderende og tolerant arbeidsgiver med likeverd og likestilling som viktige verdier. Strategien vil også omfatte hvordan Oslo kommune kan bli mer attraktiv overfor lederkandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2. I selve profileringen av kommunen bør vi i større grad bruke ansatte med denne landbakgrunnen, spesielt mot universiteter og høyskoler der vi profilerer oss mot neste generasjons ledere.

Tiltaket blir gjennomført ved at FIN gir UKE i oppdrag å utvikle en strategi for å fremstå som en attraktiv arbeidsgiver. UKE er ansvarlig for å gjennomføre oppdraget.



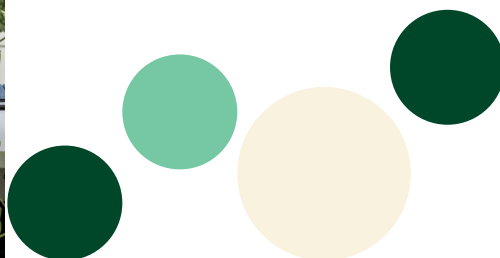
Foto: Nikolai Kobets Freund / Oslo kommune

3.2 Tiltak: Utarbeide maler for stillingsannonser og pakker for annonsekanaler for lederstillinger som i større grad retter seg mot lederkandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2.

I forlengelsen av employer branding-strategien må vi se på stillingsannonser og annonseringen i kommunen. Det blir utformet maler for stillingsannonser for lederstillinger med design, språk og bildebruk som treffer lederkandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2. I annonseteksten kan flerkulturell erfaring bli lagt til som et ønskelig (el. absolutt) kvalifikasjonskrav. I tillegg bør det bli utarbeidet en pakke for annonseringskanaler til bruk i lederstillinger som har en større treffsikkerhet mot kandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2.

Oslo kommune bør ha en økt bevissthet når det gjelder hvilke kanaler man bruker i rekrutteringsarbeidet, slik at kommunen når ut til så mange aktuelle søkere som mulig.

Tiltaket blir gjennomført av UKE i tett samarbeid med virksomhetene. Malene blir gjort tilgjengelig gjennom HR-systemets rekrutteringsmodul.



KVALIFIKASJONSPRINSIPPET

I offentlig sektor gjelder kvalifikasjonsprinsippet ved ansettelser. Hovedhensynet bak kvalifikasjonsprinsippet er å sikre at forvaltningen rekrutterer personer med best mulig kompetanse til de oppgaver stillingen skal løse. Beslutningen må dessuten bli gjennomført på en måte som sikrer lik behandling og hindrer at den som ansetter tar utenforliggende hensyn.

Prinsippet innebærer at den søkeren som etter en samlet vurdering er best kvalifisert for stillingen, skal ansettes. Utgangspunktet for vurderingen er kvalifikasjonskravene i utlysningsteksten og eventuelle lov- og avtalefestede krav. Videre vil sentrale momenter være utdanning, praksis og personlig egnethet for stillingen.

Likebehandling skal være en rød tråd gjennom hele ansettelsesprosessen. For å sikre likebehandling må den som ansetter legge til rette for at kandidatene behandles likt på alle stadier i prosessen. Det innebærer at kandidatene i utgangspunktet bør få de samme spørsmålene i intervjuene.

Når det gjelder selve «vektingen» av søkerens kvalifikasjoner, slik som utdanning, erfaring og personlig egnethet, plikter den som ansetter å gjennomføre en samvittighetsfull og grundig prosess innenfor rammene som kommer fram av utlysningsteksten. Så lenge dette er oppfylt, har den som ansetter anledning til å velge den søkeren som fremstår som den best kvalifiserte etter en skjønnsmessig helhetsvurdering.

3.3 Tiltak: Sikre en god representasjon av ledertalenter med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 i framtidig lederutvikling.

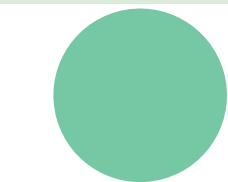
Det er behov for å identifisere og løfte fram ledertalenter fra landbakgrunnsgruppe 2, samt å ta vare på og utvikle ledertalenter, og legge til rette for bedre interne karrieremuligheter for dyktige ansatte.

Tiltaket blir gjennomført ved at UKE utarbeider veiledningsmaterieell/hjelpeverktøy til bruk for virksomhetene.

3.4 Tiltak: Ivareta mangfoldsperspektivet i bruk av bistand i rekrutteringsprosesser.

Flere virksomheter bruker rekrutteringsbyrå for bistand til rekruttering til lederstillinger. UKE har et eget miljø med rekrutteringskonsulenter som bistår i mange lederrekrutteringer, men de vil ikke ha kapasitet til å bistå i alle lederrekrutteringer. Det blir utarbeidet retningslinjer for å sikre mangfoldsperspektivet i de tilfeller virksomhetene benytter seg av et rekrutteringsbyrå.

Tiltaket blir gjennomført ved at FIN utarbeider retningslinjer for å sikre at mangfoldsperspektivet blir ivarettatt ved bistand til rekruttering.



HOVEDUTFORDRING 4:

Hvordan kan vi utvide søkebasen til styrekruttering til å omfatte flere kandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2?

I mange av prosessene får Oslo kommune bistand fra et rekrutteringsbyrå til å finne styremedlemmer, og det blir ofte tatt utgangspunkt i eiermiljøenes- og rekrutteringsbyråets eksisterende nettverk. Det er derfor sannsynlig at det finnes flere kvalifiserte styrekandidater fra landbakgrunnsgruppe 2 som ikke blir fanget opp gjennom kandidatsøket, fordi de er utenfor dette nettverket. Søkebasen for styremedlemmer bør derfor bli utvidet til å omfatte flere kandidater med denne innvandrerbakgrunnen, og på den måten sikre et mer systematisk arbeid med å finne mulige eksterne kandidater.

4.1 Tiltak: Stille krav om mangfoldsrekruttering til rekrutteringsbyrå ved neste utlysning av avtale for bistand til styrekruttering

Kommunen utpeker styremedlemmer, men nettverket som kandidater til styreverv blir hentet fra, er per i dag for snevert. Flere av styremedlemmene som utnevnes av Oslo kommune, er avdelingsdirektører ansatt i kommunen. Dersom kommunen øker andelen ledere med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2, vil også søkebasen av

kandidater internt i kommunen kunne øke, men dette vil ta lang tid. Ved å stille krav til rekrutteringsbyrået som bistår ved styrekruttering, kan arbeidet gå fortere. Ved neste anskaffelse kan det som en del av konkurransegrunnlaget bli stilt krav til representasjon av kandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2.

NOE gjennomfører tiltaket i en ny anskaffelse når eksisterende avtale utløper.

4



Foto:
Oslo kommune/
Eva F. Niva



PILOTERINGSFORSØK

I tillegg til tiltakene i punktene 1–4 kan det være aktuelt å gjennomføre enkelte piloteringstiltak. Piloteringstiltakene kan gjennomføres av virksomheter som viser interesse for å delta, i samarbeid med Utviklings- og kompetanseetaten.

Disse tiltakene er det aktuelt å pilotere:

1. Grundig stillingsanalyse

Det kan bli testet ut en utvidet og tilpasset stillingsanalyse hvor kvalifikasjonskravene til spesifikk fagerfaring, utdanning og språk blir nøye vurdert. Det skal sikre at kravene er tilpasset reelle behov i den enkelte stillingen. Det vurderes å fjerne muligheten for å kopiere en tidligere stillingsannonse direkte i HR-systemets rekrutteringsmodul, samtidig som det blir innført en mal for grundigere stillingsanalyse.

2. Omvendt mentoring

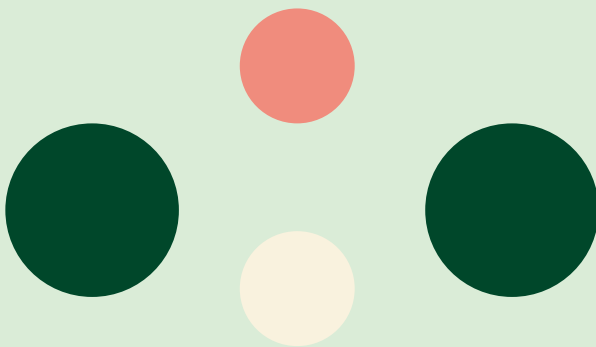
Det kan bli testet ut en modell med omvendt mentoring. En talentfull medarbeider med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 blir oppnevnt som mentor for toppleder eller en i toppleders ledergruppe. Formålet er å skape større forståelse hos toppleder, økt oppmerksomhet på mangfoldsarbeidet og en større mulighet for mentoren til å tre inn i lederstillinger på et senere tidspunkt.

3. Styrket opplæring av innvandrere fra landbakgrunnsgruppe 2

Det kan bli testet ut en ordning der virksomheten får utvidet støtte til nyansatte fra landbakgrunnsgruppe 2. Støtten kan omfatte intensiv opplæring i ulike temaer som språk, lovverk, forvaltningspraksis og spesifikk fagkompetanse. Formålet er å redusere ulempen det kan medføre og ansette kandidater som trenger kompetanseheving innenfor disse områdene.

4. Innkalle minimum to kvalifiserte til intervju

Det kan bli testet ut en ordning der virksomheten innkaller minimum 2 kvalifiserte søkere som har innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 (hvis det er slike kvalifiserte søkere). Virksomheter som deltar i dette piloteringsforsøket bør ha gjennomført grundig stillingsanalyse og vurdert kvalifikasjonskravene, samt gjennomgått opplæringstiltak for ledere, jf. tiltak 2.1.



HVORFOR ER HANDLINGSPLANEN VIKTIG FOR OSLO KOMMUNE?

Personer med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 utgjør en økende andel av den norske befolkningen. De er en viktig del av arbeidskraften i Norge, og deres kompetanse kan være et betydelig bidrag til å skape et mangfoldig arbeidsliv som løser oppgavene i et samfunn i stadig endring. Oslo kommune bør være bevisst på å rekruttere, utvikle og utnytte de mulighetene som ligger i å få flere ledere, ansatte og styremedlemmer med ulik bakgrunn.

Etnisk mangfold er positivt både for kommunens omdømme og relasjoner med kommunens innbyggere. Arbeidsplasser som speiler sammensetningen i befolkningen, kan lettere møte og forstå innbyggernes behov. Økt mangfold vil være viktig for trivselen på arbeidsplassen, og positivt for relasjoner og kommunikasjon blant de ansatte. Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn er også en del av samfunnsansvaret og viser at kommunen jobber mot diskriminerende praksiser.

Befolkningsgruppen med landbakgrunnsgruppe 2 opplever imidlertid større barrierer i arbeidsmarkedet enn resten av befolkningen. De har større problemer med å komme seg inn på arbeidsmarkedet, få brukt egen kompetanse og avansere i en relevant jobb. Kommunen går dermed glipp av verdifull kompetanse ved ikke å ansette personer med denne innvandrerbakgrunnen.

Byrådet vurderer tiltakene i handlingsplanen som viktige for å øke tilliten til Oslo kommune som en mangfoldig, inkluderende og tolerant kommune. Oslo kommune ønsker å framstå som en seriøs og attraktiv arbeidsgiver, der sammensetningen av ledere, ansatte og styremedlemmer gjenspeiler byens befolkning. Ved å øke andelen ledere, ansatte og styremedlemmer fra landbakgrunnsgruppe 2 kan kommunen gjennom mangfold og tilført kompetanse, skape bedre beslutninger og tjenester tilpasset innbyggernes behov.

Kommuneplanens samfunnsdel har en målsetting om at Oslo skal være en varmere by. Denne handlingsplanen er et viktig bidrag til dette ved å rette oppmerksomhet på mangfold og integrering i arbeidslivet. Handlingsplanen bidrar også til å oppfylle FNs bærekraftsmål, særlig mål 10.2 om sosial, økonomisk og politisk inkludering av alle, og mål 10.3 om å sikre like muligheter og redusere forskjeller i levekår.

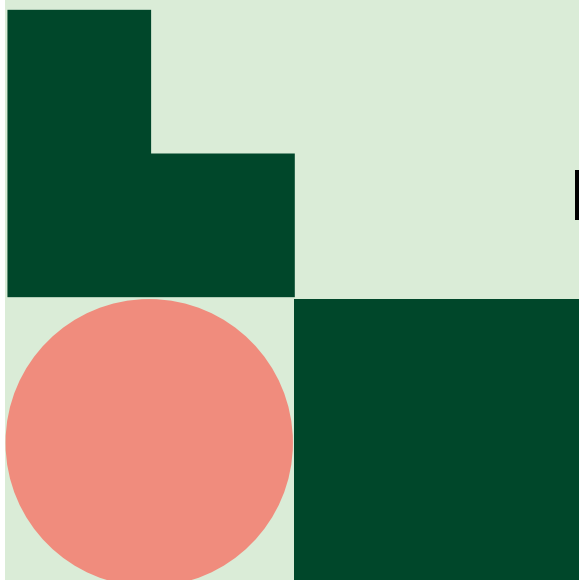
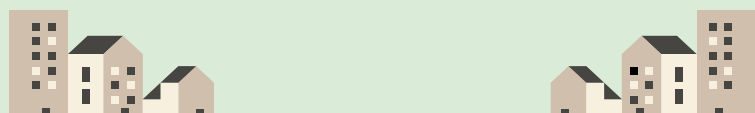




Foto: Maskot / Oslo kommune /NTB



Oslo

Oslo kommune, Byrådsavdeling for finans 2023

Handlingsplan for å styrke rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn.