



Handlingsplan for å styrke rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn 2023 – 2027.

Status og utfordringer



Oslo

Status pågående arbeid

Oppgave

Beskrivelse

Status

Pilotere grundig stillingsanalyse

Piloterer grundigere stillingsanalyse hos to virksomheter for å unngå å stille unødvendig ekskluderende krav.

Mal for grundig stillingsanalyse ferdigstilt. Læring fra pilot: Malen fungerer godt. Det bør utvikles en egen mal for ledere.

UKE ser nå på hvordan tilgjengeliggjøre malen på en best mulig måte for virksomhetene og nå ut med en anbefaling.

Utarbeide opplærings-tiltak

Rekrutteringsopplæring for ledere. Tiltaket skal ha et bredt nedslagsfelt og inkludere opplæring innen mangfoldsrekruttering.

Pilot på 2-dagerskurs måtte avlyses grunnet få deltakere.

Piloterer nå kurs på halve dager, og profilerer og leverer virksomhetsspesifikke kurs.

UKE har vurdert DFØ sitt kurs i mangfoldsrekruttering, og har funnet at dette kan anbefales.

Etablere KPI-er

KPI-ene skal brukes til å sette sektormål, mål om styrerepresentasjon og å følge opp resultater fra arbeidet

Sektormål: Tall for 2024 er tatt ut og oversendt FIN.

Styrerepresentasjon: Tall for 2024 er tatt ut.

Kandidatfracfall: Tall for 2024 er tatt ut.



Tall for 2024

Lederrepresentasjon

Totalt	8 %	Totalt	14 %
2021		2024	
SEKTOR		SEKTOR	
BLK	5 %	BLK	#*
FIN	14 %	FIN	19 %
BYU	8 %	BYU	11 %
NOE	2 %	KON	4 %
OVK	7 %	UTD	11 %
MOS	5 %	MOS	9 %
HEI	12 %	HLS	21 %
AIS	8 %	SET	14 %
KIF	7 %	BYS/KRV og ombudene	#*

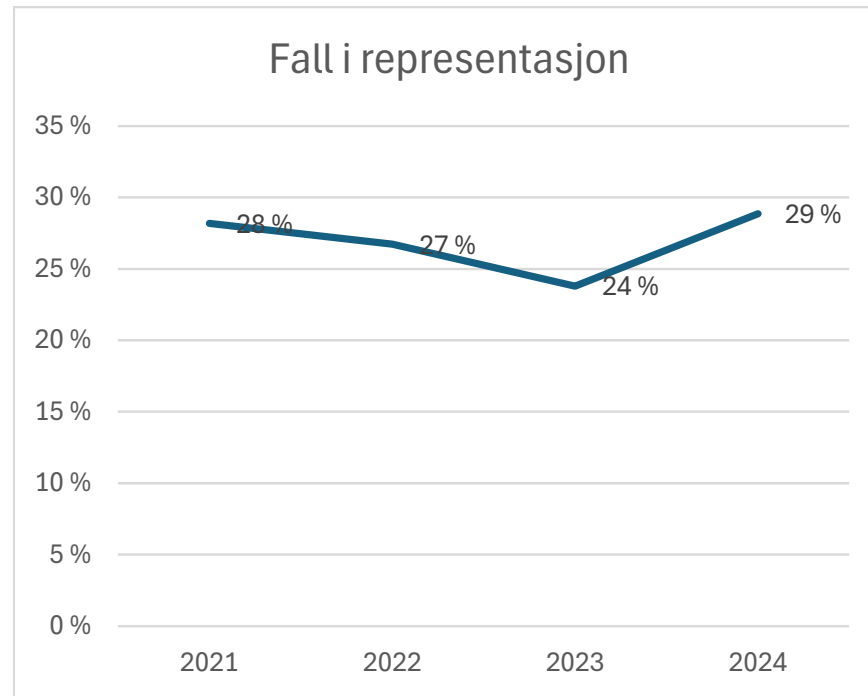
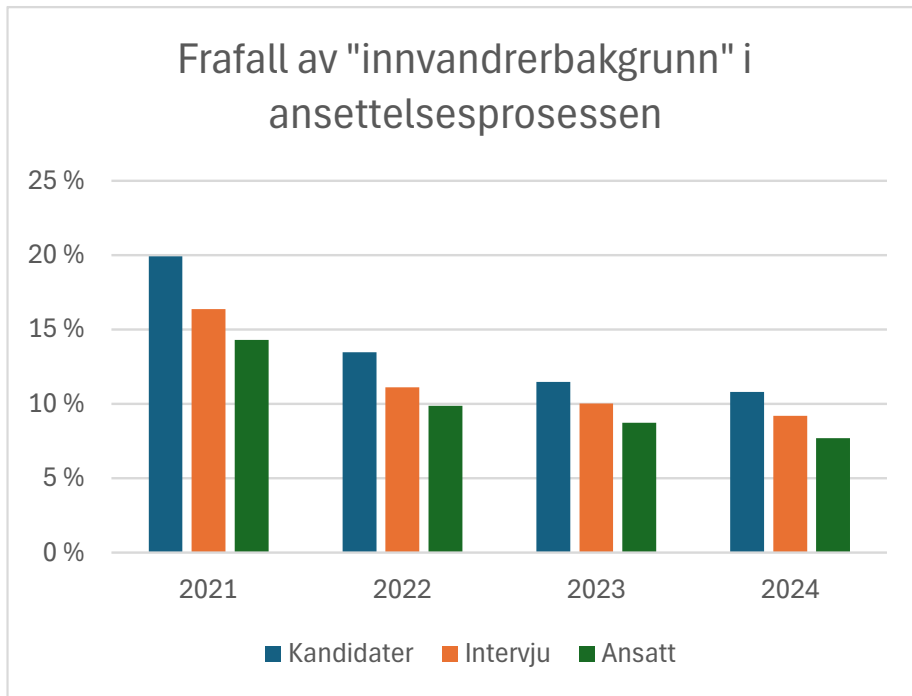
*= Utvalget er for lite til å angi representasjon på bakgrunn av personvern

Styrerepresentasjon

2021	8,0 %
2024	9,4 %

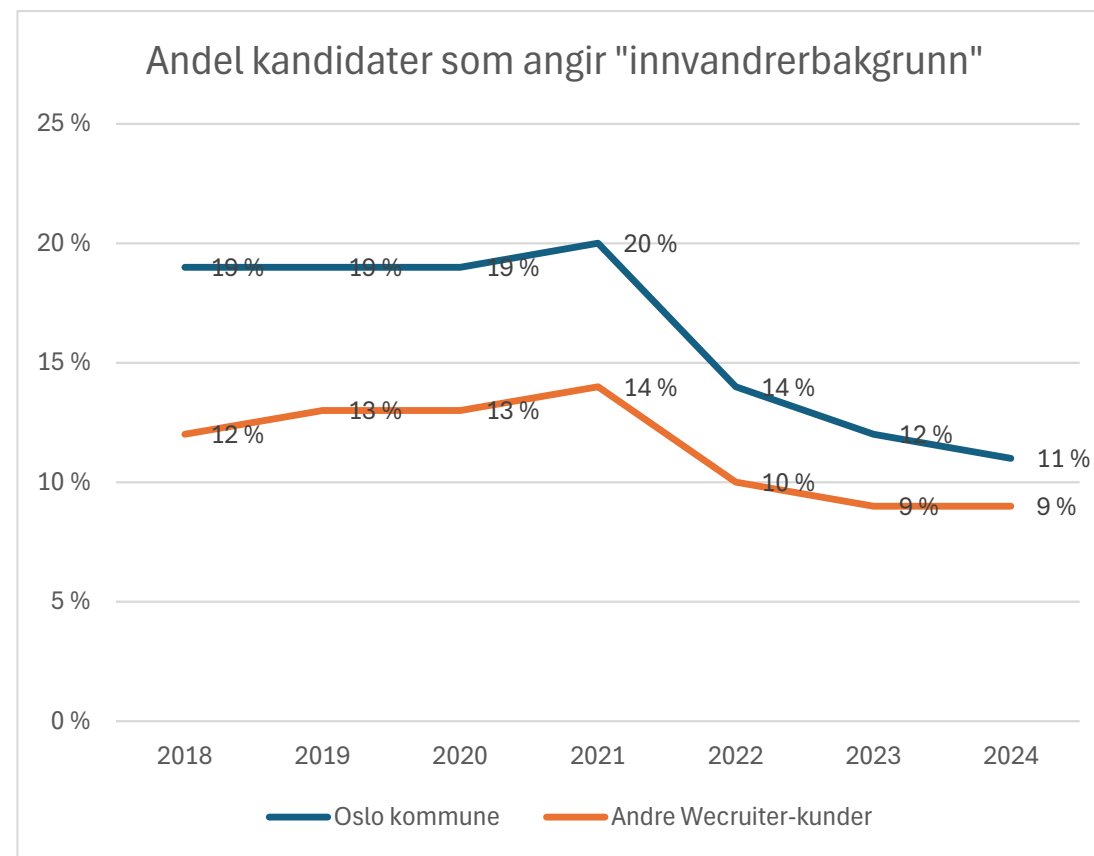


Fall i representasjon av kandidater med angitt innvandrerbakgrunn

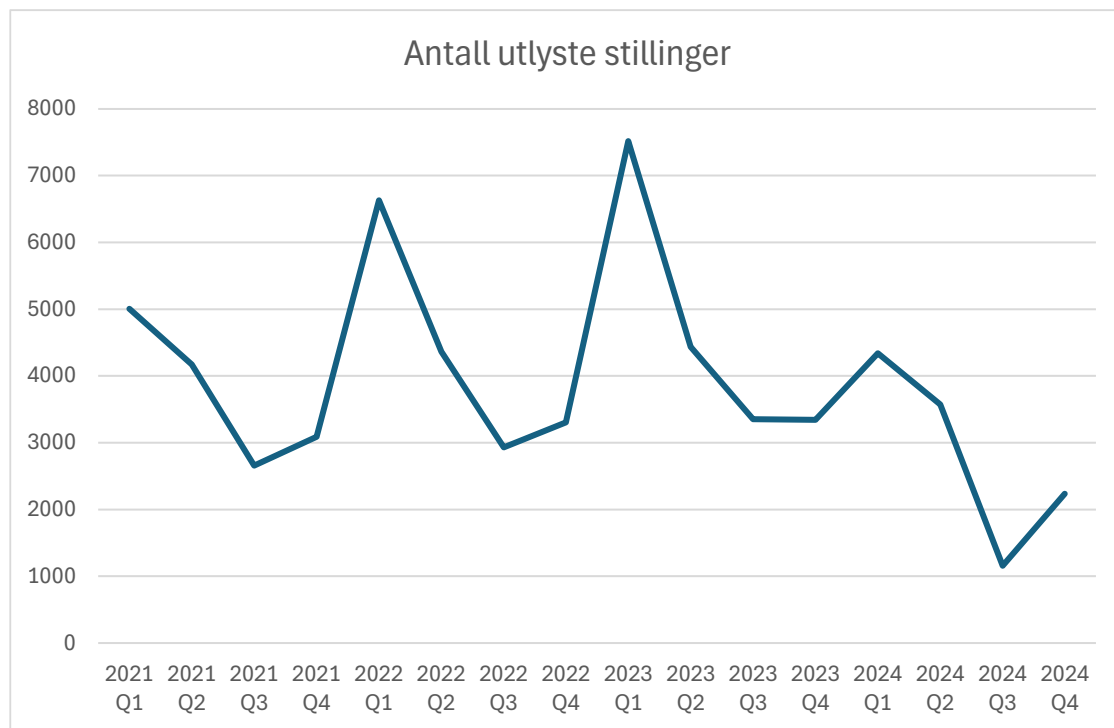


Utfordring 1: Andelen som velger å krysse av for «innvandrerbakgrunn» er sterkt fallende

- ▶ Andelen som angir innvandrerbakgrunn vokste i 2021 og har siden falt betraktelig fram til 2024 både hos Oslo kommune og andre kunder
- ▶ Talentech mener at dette kan skyldes ettervirkninger av covid, det politiske klimaet rundt innvandring og det økte fokuset på personvern
- ▶ Dette kan gjøre at effekten av tiltaket om å kalle inn minimum én kvalifisert kandidat med innvandrerbakgrunn vil bli stadig mindre



Utfordring 2: Antallet utlyste stillinger faller og antallet overtallige øker

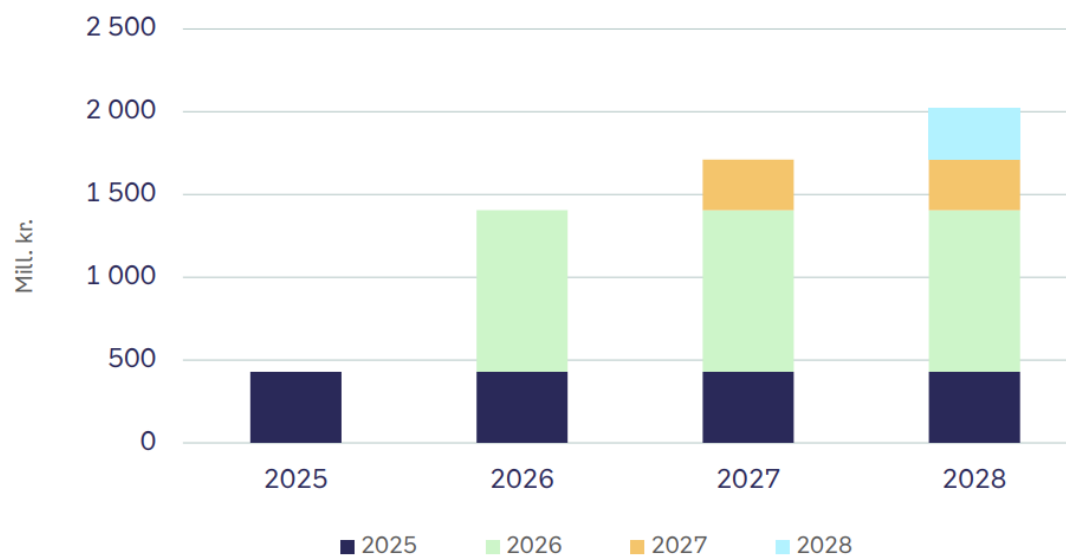


- ▶ Antallet utlyste stillinger i Oslo kommune falt dramatisk mot slutten av 2024
- ▶ Samtidig øker antallet overtallige kraftig og er stadig økende
- ▶ Dette medfører at tiltak i handlingsplanen får mindre effekt

Utfordring 3: Oslo kommune og UKE går tøffere økonomiske tider i møte

Rammekutt i økonomiplanperioden

– totale uspesifiserte rammereduksjoner



- ▶ Virksomhetene må gjøre tøffe prioriteringer i arbeidet sitt
- ▶ UKE har mindre rammer til mangfoldsarbeidet

Disse utfordringene gjør at vi tar to grep

- ▶ Vi må hente finansiering utenfra for å opprettholde aktivitetsnivået
- ▶ Vi burde vri mangfoldsarbeidet mer mot å beholde (mangfoldsledelse) enn å rekruttere
- ▶ (Omvendt mentoring: Valgt å ikke søke IMDI om dette grunnet utfordringer med å skaffe piloter)

Aktivitet	Status
Opplæringsmateriell til fagforeningene	Igangsettes Q2
Maler for stillingsannonser	Søkt om støtte fra IMDI
Behovsanalyse/ jobbanalyse	Søkt om støtte fra IMDI
Digital opplæring i rekruttering	Forsøker å få til et spleiselag (FIN, SET og HLS)
Brukerflyt i Webcruiter	Forsøker å få finansiering fra SET
Equality check	Søkt om støtte fra IMDI

I handlingsplanen