

Byrådssak 1097/23

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

Sammendrag:

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.

Saken gjelder vedtakelse av en handlingsplan for å styrke rekrutteringen av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn i Oslo kommune. Handlingsplanen skal være et verktøy og gi retning for hvordan det skal arbeides med oppfyllelse av byrådets mål om et inkluderende arbeidsliv. Planen vil ha betydning for alle virksomhetene i kommunen.

Byråden for finans mener at det ligger et stort potensial i å styrke rekrutteringen av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn for å sikre framtidig gode løsninger på kommunens utfordringer.

Det er definert fire hovedutfordringer som må løses for å oppnå at kommunens arbeidsstokk skal 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 styre rekruttering til å omfatte flere kandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2?

Handlingsplanen inneholder hensiktsmessige og effektive tiltak som byråden mener er realistisk å innføre. Tiltak som er gjennomførbare og har størst effekt, foreslås implementert i hele kommunen.

Saksfremstilling

Bakgrunn for saken og foreslått handlingsplan

Det framkommer i byrådsplattformen punkt 3, Inkluderende arbeidsliv for perioden 2019 – 2023 at Byrådet vil lage en handlingsplan for å styrke rekrutteringen av ledere, ansatte og

styremedlemmer med minoritetsbakgrunn.

I tildelingsbrevet for 2021 fikk Utviklings- og kompetanseetaten (UKE) i oppdrag å lede arbeidet med å utarbeide en handlingsplan for å styrke rekrutteringen av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn til Oslo kommune. UKE ledet dette arbeidet fra april 2021 i tett dialog med Byrådsavdeling for finans (FIN).

Rapporten fra arbeidsgruppen

Det ble nedsatt en arbeidsgruppe med 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 utarbeidet en rapport og anbefalt hensiktsmessige og effektive tiltak som danner grunnlag for den handlingsplanen som nå fremlegges for byrådet til politisk behandling.

Arbeidsgruppen har samlet inn både kvalitative og kvantitative data. Gjennom bruk av data fra Oslo kommunes HR-system med SSBs statistikkbank og sammenligne med den totale befolkningssammensetningen i Oslo kommune har man definert de største rekrutteringsutfordringene i kommunen og deretter spisset tiltak mot disse. I analysen har arbeidsgruppen benyttet seg av SSB sin inndeling av innvandrergupper.

Uttrykket minoritetsbakgrunn kan romme svært mange undergrupper av samfunnet som for eksempel kjønn, seksuell legning/kjønnsuttrykk, funksjonsnedsettelse og etnisk bakgrunn. Dersom man tar utgangspunkt i en bred definisjon av begrepet minoritetsbakgrunn, vil dette medføre generelle tiltak med liten sannsynlighet for faktiske resultater.

Med bakgrunn i dette har arbeidsgruppen fokusert på etniske minoriteter i denne handlingsplanen.

Innsamlingen av fakta til arbeidsgruppen viser at kommunen har en hovedutfordring med rekruttering av ledere og styremedlemmer fra personer med landbakgrunnsgruppe 2. Denne landbakgrunnsgruppen omfatter personer fra Asia, Afrika, Latin- Amerika, Oseania (unntatt Australia og New Zealand) og Europa utenom EU27/EØS/Storbritannia.

Tiltakene som arbeidsgruppen har vurdert, er basert på forskning, intervjuer med andre virksomheter utenfor kommunen, lederintervjuer, workshop med kandidater med innvandrerbakgrunn og innspill fra referansegruppen underveis i prosessen. Tiltak som har liten eller ingen effekt på hovedutfordringene eller som er vanskelig gjennomførbare i praksis, har blitt forkastet av arbeidsgruppen.

I arbeidet har det vært en overordnet tanke at styrende og støttende tiltak skal samvirke ved at styrende tiltak settes inn mot virksomhetsledelse og byrådsavdelinger, samtidig som det tilbys støttende tiltak til utførende ledd. Arbeidsgruppen understreker at flere av tiltakene vil forsterke hverandre og skape større effekter sammen enn om de gjennomføres enkeltvis.

Rapporten fra arbeidsgruppen (vedlegg 2) viser at innvandrere fra landbakgrunnsgruppe 2 er underrepresentert i lederstillinger og blant kontoransatte i kommunen. Samtidig er samme gruppe overrepresentert i medarbeiderstillinger i ytre ledd. Rapporten viser også at den samme gruppen er underrepresentert blant styremedlemmer og råds- eller utvalgsrepresentanter som Oslo kommune utnevner.

Prosentandelen innbyggere i kommunen med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 er betydelig større enn andelen med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 1 (EU27/EØS, Storbritannia, USA, Canada, Australia og New Zealand). Det vil derfor være lite effektivt å utarbeide tiltak for å styrke rekrutteringen av ansatte og ledere med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 1, eller tiltak for å styrke rekrutteringen av medarbeidere i ytre ledd med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2. De tiltakene som byråden foreslår, må forstås i sammenheng med dette. I handlingsplanen blir derfor oppmerksomheten rettet mot personer med landbakgrunnsgruppe 2.

Det er viktig å understreke at kommunen, både som arbeidsgiver og tjenesteyter, har et stort ansvar for å motvirke diskriminering og ulikebehandling av andre grupper som urfolk/ minoritetsbefolkning, personer med funksjonsnedsettelse, på grunn av seksuell orientering og kjønn mv. I tråd med byrådserklæringen og det faktagrunnlaget som arbeidsgruppen har hentet frem, vil denne handlingsplanen være rettet direkte mot personer med minoritetsbakgrunn, og da særlig fra landbakgrunnsgruppe 2.

Forslag til handlingsplan

Det overordnede målet for handlingsplanen er å oppnå et lederskap og en styresammensetning som er representativ for befolkningen i Oslo kommune, og som bidrar til økt mangfold, inkludering og muligheter for alle.

Det er definert fire hovedutfordringer som må løses for å oppnå at kommunens arbeidsstokk og styremedlemmer som er oppnevnt av kommunen skal gjenspeile befolknings-sammensetningen:

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 styrekruttering til å omfatte flere kandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2?

I handlingsplanen foreslås det konkrete tiltak knyttet til disse fire hovedutfordringene. Videre er det tatt inn enkelte piloteringsforslag som virksomhetene i dialog med UKE kan gjennomføre.

Byråden har foretatt en vurdering av de tiltakene arbeidsgruppen har foreslått, samt de høringsinnspill som er fremmet både av de øvrige byrådsavdelingene og i den eksterne høringen. Handlingsplanen slik den nå fremmes, inneholder hensiktsmessige og effektive tiltak som byråden mener lar seg gjennomføre i praksis.

Handlingsplanen vil kunne løse noen av de hovedutfordringer som er identifisert i rapporten, og bidra til at vi får et større mangfold og en bedre representasjon av ledere, styremedlemmer og medlemmer i råd og utvalg med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2.

Byråden vurderer tiltakene i handlingsplanen som viktige for å øke tilliten til Oslo kommune som en mangfoldig, inkluderende og tolerant kommune, samt å utvikle kommunen til langsiktig, motiverende og forutsigbar arbeidsgiver.

Handlingsplanen følger vedlagt.

Hva vil vi oppnå med handlingsplanen?

Det er flere fordeler ved å rekruttere ledere og styremedlemmer med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2. Rekrutteringen vil bidra til å øke mangfoldet i kommunen. Dette fører til en bredere representasjon av ulike perspektiver, erfaringer og kompetanser i beslutningsprosesser og strategisk tenkning. Mangfoldet kan bidra til mer kreativitet, innovasjon og problemløsning.

Ved å ha ledere og styremedlemmer med denne minoritetsbakgrunnen, sikrer kommunen at ulike befolkningsgrupper blir representert på beslutningsnivået. Dette vil bidra til en mer rettferdig og inkluderende arbeidsplass og vil gi mulighet for at beslutningstakere tar hensyn til ulike behov og perspektiver.

Mangfold er viktig for kjernevirksomheten i Oslo kommune og vil gi oss muligheter til å fatte bedre beslutninger for kommunen og utvikle tjenester tilpasset befolkningens behov. Tiltakene i handlingsplanen vurderes som viktige for å øke tilliten til Oslo kommune som en mangfoldig, inkluderende og tolerant kommune, samt å utvikle kommunen til en god og attraktiv arbeidsgiver.

Når kommunen har ledere og styremedlemmer med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2, kan de ha en bedre forståelse av og innsikt i hva/hvilke tjenester ulike brukergrupper i kommunen har behov for. Dette vil gi mulighet for mer målrettet og effektive tjenester. Når ulike perspektiver og erfaringsbakgrunner er representert i leder- og styrebeslutninger, kan det føre til bedre og mer informerte og veloverveide beslutninger.

Rekruttering av ledere og styremedlemmer med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 kan bidra til å tiltrekke seg talenter fra ulike bakgrunner og kompetanseområder. Dette vil forbedre omdømmet til kommunen som en inkluderende og mangfoldig arbeidsgiver. Rekrutteringen kan også bidra til å skape et mer inkluderende arbeidsmiljø der alle ansatte føler seg verdsatt og respektert. Dette kan forbedre trivsel, engasjement og produktivitet blant alle ansatte.

Handlingsplanen er viktig for å skape tillit til systemet, og den vil bidra til å gi rollemodeller blant de som tar beslutninger i kommunen.

Omtale av eksterne høringer

Forslag til handlingsplan har vært på høring i kommunens etater, bydeler og virksomheter, politiske råd og interesseorganisasjoner. Oversikt over høringsinstansene er vedlagt.

Det er kommet inn til sammen 28 høringssvar, hvorav 18 er fra kommunale virksomheter, fem fra politiske råd/utvalg og fem er fra frivillige organisasjoner.

I høringen ble det bedt om kommentarer til de fire hovedutfordringene som er beskrevet, og de tilhørende konkrete tiltakene som er foreslått. Videre ble det bedt om kommentarer til enkelte piloteringsforsøk og organisatoriske tiltak som ble foreslått av arbeidsgruppen, men ikke tatt inn i utkast til handlingsplan av byrådsavdelingen.

Når det gjelder *hovedutfordring 1*, om å øke forankring, eierskap og konkret handling hos toppledelsen og styrende organer, gis det i all hovedsak støtte til de foreslåtte tiltakene. Tiltakene omhandler å sette sektormål på representasjon av ledere, prosentmål på andel

styremedlemmer, informasjonstiltak rettet mot ledere og krav til oppfølging i virksomhetsstyringen.

Når det gjelder *hovedutfordring 2*, om å profesjonalisere rekrutteringsprosessen, gis det også i hovedsak støtte til de foreslåtte tiltakene. Tiltakene omhandler opplæringstiltak for ledere, utarbeide opplæringsmaterieill til tillitsvalgte og krav om aktiv begrunnelse i innstillinger. Enkelte høringsinstanser har ulike synspunkter på om det foreslåtte opplæringstiltaket til ledere bør være obligatorisk og/eller omfatte en større gruppe.

Tiltakene knyttet til *hovedutfordring 3*, om å få flere kandidater med innvandrerbakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2 til å søke lederstillinger, gis i hovedsak støtte i høringsuttalelsene. Tiltakene omhandler å utvikle en employer branding-strategi, utarbeide mal for annonser og pakker for kanaler å rekruttere i, tiltak for å sikre god representasjon av ledertalenter, samt å sikre mangfoldsperspektivet ved ekstern bistand i rekrutteringsarbeid. Enkelte høringsinstanser påpeker at det grunnleggende kvalifikasjonsprinsippet kan bli noe utfordret. Andre understreker behov for en viss fleksibilitet i utforming av annonser og valg av kanaler å rekruttere i.

Tiltak til *hovedutfordring 4*, om utvidet styrekruttering, støttes av høringsinstansene. Tiltaket medfører at det skal være et mangfoldperspektiv ved rekruttering av styremedlemmer. Det kommenteres at styresammensetning av utvalg i kulturfeltet kan være forskriftsregulert, og at eventuelle forskriftskrav til styresammensetning mv. må ivaretas.

Det ble særskilt bedt om kommentarer til arbeidsgruppens forslag til de *piloteringstiltak* arbeidsgruppen hadde foreslått. Piloteringsforslagene omhandler å innkalle minimum 2 kvalifiserte søkere med oppgitt innvandrerbakgrunn til intervju, gjennomføre grundige stillingsanalyser, omvendt mentoring og styrket grunnopplæring av innvandrere fra landbakgrunnsgruppe 2.

De høringsinstansene som uttaler seg om piloteringsforslagene, mener klart at disse bør inngå som en del av handlingsplanen. Det er noe sprikende tilbakemeldinger til effekten/innholdet i enkelte av de foreslåtte piloteringene. Forslag om å foreta grundige stillingsanalyse, styrket opplæring av innvandrere fra landbakgrunnsgruppe 2 og omvendt mentoring støttes av de fleste. Innholdet i opplæringen, samt organiseringen av mentorordningen kommenteres noe ulikt av enkelte høringsinstanser. Forslaget om å innkalle minimum 2 kvalifiserte kandidater med oppgitt innvandrerbakgrunn, støttes av flere av høringsinstansene, mens enkelte stiller spørsmål ved effekten av tiltaket. Antirasistisk Senter, en av de eksterne høringsinstansene, er tydelig på at tiltaket bør utprøves først etter at ledere har gjennomgått opplæring og at rekrutteringsmalen er ikke-diskriminerende.

Høringsinstansene har også kommentert arbeidsgruppens forslag til *organisatoriske tiltak*. Disse tiltakene omfatter etablering av en mangfoldskoordinator i UKE, etablere et mangfoldråd og utarbeide en strategi/tydeliggjøre det strategiske ansvaret for mangfoldsarbeid på byrådsavdelingsnivå.

Flere høringsinstanser støtter opprettelsen av en funksjon som mangfoldskoordinator, men det er delte meninger om denne funksjonen bør etableres i UKE eller om den bør etableres på byrådsavdelingsnivå. Det er få tilbakemeldinger på behovet for tydeliggjøring av det strategiske arbeidet, men de som omtaler det, uttrykker støtte til et slikt arbeid.

Flere høringsinstanser har tatt opp *økonomi*. I handlingsplanen er det uttalt at de foreslåtte tiltakene gjennomføres innenfor budsjetttrammen, under forutsetning at ikke alle tiltak gjennomføres samtidig. Flere høringsinstanser uttrykker at det burde vært knyttet midler til gjennomføring av tiltakene. Det blir også etterspurt om tiltakene er realistisk å gjennomføre uten tilføring av midler.

Videre har flere høringsinstanser uttalt seg om *målgruppen* for handlingsplanen. Målgruppen oppleves av enkelte som for smal. Dette utfordres av enkelte av høringsinstansene, bl.a. Rådet for personer med funksjonsnedsettelse, som mener at personer med nedsatt funksjonsevne bør være omfattet av tiltakene. Rådet for flerkulturelle minoriteter peker også på at urfolk og nasjonale minoriteter bosatt i Oslo bør være omfattet. Andre høringsinstanser, som Velferdsetaten, støtter at handlingsplanen har et relativt smalt fokus, men peker på at kommunen også har et ansvar for andre grupper som er eller kan være utsatt for ulike former for diskriminering.

Byrådets vurdering av de innkomne høringsuttalelsene

Byråden merker seg at det er stor tilslutning til å utarbeide en handlingsplan på dette området, og til de fire hovedutfordringene med tilhørende tiltak som er foreslått. Byråden vil derfor videreføre disse elementene i handlingsplanen.

Det tydelige signalet om å ta de foreslåtte piloteringstiltakene inn i handlingsplanen følges opp. Det legges inn et eget avsnitt i planen som omtaler disse tiltakene. Omfanget av pilotering må vurderes nærmere i oppfølgingen av handlingsplanen.

Byråden har merket seg tilbakemeldingen om målgruppen for handlingsplanen. I tråd med formuleringene i byrådsplattformen og det faktagrunnlaget arbeidsgruppens rapport har vist, mener byråden at dette perspektivet er riktig og viktig. Det er likevel forståelse for bekymringen for at handlingsplanen ikke må føre til at andre grupper utilsiktet blir oversett. Dette ivaretas gjennom tydeligere formuleringer innledningsvis i handlingsplanen.

Byråden har videre merket seg innspillet fra Kulturetaten om sammensetningen av fagutvalg innenfor kunst- og kulturfeltet. Handlingsplanens prioritering av personer med landbakgrunnsgruppe 2 kan være krevende å oppnå sett opp mot andre krav som stilles, for eksempel kjønn, faglige kvalifikasjoner, kunstfaglig kompetanse mv. Byråden er opptatt av at lovkravene uansett må ivaretas.

Når det gjelder høringsinstansenes uttalelser om de organisatoriske tiltakene, mener byråden at handlingsplanen ikke bør omhandle disse forslagene. Forslaget om å opprette en mangfoldskoordinator og eventuelt innplasseringen av den, samt forslag om en tydeliggjøring av et strategisk ansvar for fagområdet på byrådsavdelingsnivå, reiser flere organisatoriske spørsmål, herunder ansvarsforholdet mellom byrådene og organiseringen av ansvaret tillagt den enkelte byrådsavdeling og underliggende virksomheter. Disse temaene kan, slik byråden ser det, eventuelt vurderes i tilknytning til oppfølgingen av handlingsplanen dersom det vurderes som hensiktsmessig.

Det blir lagt til grunn at tiltakene som er foreslått, ikke får budsjettmessige konsekvenser, men blir innført med eksisterende ressurser. Dette forutsetter at tiltakene fordeles ut over en angitt tidsperiode. Det vil bli laget en fremdriftsplan for tiltakene. Handlingsplanen gjelder for perioden 2023 – 2027. Dersom det senere blir identifisert behov for tilføring av budsjettmidler til gjennomføringen av handlingsplanen, må dette eventuelt vurderes i tilknytning til de ordinære budsjettprosesser.

Drøftinger med forhandlingssammenslutningene

Flere av tiltakene har betydning for Oslo kommune som arbeidsgiver. Det er derfor gjennomført drøftinger med forhandlingssammenslutningene, både før og etter den eksterne høringen. Innspillene fra forhandlingssammenslutningene er delvis gjenspeilet i handlingsplanen/byrådsaken. Noen av innspillene må vurderes hensyntatt i oppfølgingen av handlingsplanen. Referatene fra drøftingene følger som vedlegg 3 og 4.

Byrådets vurderinger

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 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.

Byråden 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.

Det handler om tillit til et system og rollemodeller i forhold til de som tar beslutninger i kommunen. Tiltakene vil være tillitsskapende.

I KIFO Rapport 2022:2 *Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo kommune*, utført på oppdrag av Oslo kommune, fremkommer det at flere opplever rasisme og diskriminering i Oslo kommune, både som tjenestemottakere og ansatte i kommunen. I denne sammenhengen har byråden merket seg at mange opplever seg dårligere behandlet enn andre i møte med kommunen som arbeidssøker.

Byråden vil videre bemerke at kvalifikasjonsprinsippet gjelder ved ansettelser i offentlig sektor. Hovedhensynet bak kvalifikasjonsprinsippet er å sikre at forvaltningen rekrutterer personer med best mulig kompetanse til de oppgaver stillingen skal løse, og ansettelser skal foretas på en måte som sikrer likebehandling og hindrer at den som ansetter tar utenforliggende hensyn.

Dette prinsippet gjelder også ved oppfølgingen av denne handlingsplanen.

Oppfølging av handlingsplanen

UKE vil få hovedansvaret for å iverksette og følge opp handlingsplanen. Enkelte av tiltakene gir også et ansvar for virksomhetene i kommunen. For disse områdene er det viktig at byrådsavdelingene aktivt følger opp temaene i virksomhetsstyringen. Virksomhetene rapporterer om måloppnåelse i årsberetningene som sikrer at relevant informasjon om handlingsplanens fremdrift og resultater blir samlet inn og dokumentert. Omfanget av rapporteringen må ses i sammenheng med det totale omfanget av krav til rapportering fra virksomhetene.

Det bør være et langsiktig perspektiv på oppfølgingen av handlingsplanen. Mangfold og inkludering er kontinuerlige prosesser, og det er viktig å opprettholde engasjement og fokus over tid.

Det bør derfor gjennomføres jevnlig evalueringer av handlingsplanens effektivitet og justering av tiltakene etter behov. I denne sammenheng kan det være hensiktsmessig å innhente tilbakemelding fra de ansatte, kandidater og andre berørte parter for å vurdere deres opplevelser, perspektiver og forslag til forbedringer.

For å sikre en effektiv og grundig oppfølging av handlingsplanen, vil det utarbeides en fremdriftsplan som spesifiserer når de ulike tiltakene i handlingsplanen skal implementeres og evalueres. Dette vil bidra til å sikre at oppfølgingsaktivitetene blir gjennomført i henhold til planen.

Det må gis tilstrekkelig opplæring og veiledning til ledere, beslutningstakere og tillitsvalgte for å styrke deres kompetanse og bevissthet om mangfold og inkludering og støtte dem i å gjennomføre tiltakene i handlingsplanen.

Man kan også vurdere å tilby regelmessig opplæring og bevisstgjøring om mangfold, inkludering, like muligheter og diskriminering for alle ansatte i kommunen. Dette vil bidra til å skape en felles forståelse og et felles språk rundt temaene og øke engasjementet og støtten for handlingsplanen.

Det kan brukes ulike kommunikasjonskanaler som Workplace, intranett, møter og sosiale medier for å sikre informasjon og synlighet rundt handlingsplanen og oppfølging av denne.

Vurdering av sakens konsekvenser for mennesker med nedsatt funksjonsevne

Kommunen skal tilby likeverdige og universelt utformede tjenester. Ledere, ansatte og representanter i kommunale styrever, råd og utvalg skal gjenspeile byens befolkning. En handlingsplan som fokuserer på rekruttering av personer med minoritetsetnisk bakgrunn fra landbakgrunnsgruppe 2, kan bevisst eller ubevisst medføre at andre grupper utilsiktet blir oversett. Dette perspektivet er forsøkt ivaretatt i utarbeidelsen av handlingsplanen.

Lover og regelverk, tidligere vedtak

Likestillings- og diskrimineringsloven har til formål å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder, og regulerer virkemidler for å oppnå dette.

Arbeidsmiljøloven regulerer også enkelte forhold vedrørende diskriminering.

Bystyret vedtok i sak 2013/129 Mangfoldets muligheter- om OXLO, Oslo Extra Large en overordnet føring for kommunen som arbeidsgiver. Føringen tydeliggjør bl.a. at kommunens ansatte skal gjenspeile mangfoldet i byens befolkning på alle nivåer.

Bystyrets vedtak i sak 219/2001 om «Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til stillinger i Oslo kommune» videreførte enkelte tiltak. Det ble blant annet stilt krav om at Oslo kommunes utlysningstekster aktivt skal oppfordre personer med minoritetsbakgrunn til å søke stillinger.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Tiltakene gjennomføres innenfor eksisterende ressurser. Dette forutsetter at ikke alle tiltakene gjennomføres samtidig, men at de fordeles ut over en angitt tidsperiode. Det vil bli tatt hensyn til dette ved planlegging av oppfølging av handlingsplanen. Dersom det senere blir identifisert behov for tilføring av budsjettmidler til gjennomføringen av handlingsplanen, må dette eventuelt vurderes i tilknytning til de ordinære budsjettprosesser.

Vedtakskompetanse

Det følger av reglement for byrådet § 3-3 at byrådet er gitt myndighet som arbeidsgiver i Oslo kommune. Videre følger det av § 3-6 at byrådet har myndighet til å opprette og velge medlemmer til styrer som på vegne av rådet skal lede deler av den kommunale eller fylkeskommunale virksomheten.

Det følger videre av bystyrets vedtak av 06.05.1997, sak 220 at byrådet har fullmakt til å møte og stemme på Oslo kommunes vegne i generalforsamlinger i selskaper der kommunen eier aksjer. Det utledes av dette at byrådet har fullmakt til å utnevne styremedlemmer på vegne av kommunen.

Byråden for finans innstiller til byrådet å fatte følgende vedtak:

Handlingsplan for å styrke rekrutteringen av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn vedtas slik den fremgår av vedlegg 1 til denne saken.

Byrådsavdeling for finans, den 12.10.2023

Einar Wilhelmsen

Byrådet tiltrådte innstillingen fra byråden for finans

Byrådet, den 19.10.2023

Raymond Johansen

Vedlegg:

1. Handlingsplan for å styrke rekruttering av ledere, ansatte og styremedlemmer med minoritetsbakgrunn 2023-2027 02.10.2023
2. Sluttrapport fra arbeidsgruppen
3. Referat PIO drøfting av handlingsplan
4. Referat 2 PIO drøfting av handlingsplan
5. Oversikt over høringsinstanser
6. Høringsuttalelse fra Antirasistisk Senter
7. Høringsuttalelse fra Barne- og familieetaten
8. Høringsuttalelse fra Brann- og redningsetaten

Vedlegg:

9. Høringsuttalelse fra bydel Alna
10. Høringsuttalelse fra bydel Frogner
11. Høringsuttalelse fra bydel Gamle Oslo
12. Høringsuttalelse fra bydel Grorud
13. Høringsuttalelse fra bydel Grünerløkka
14. Høringsuttalelse fra bydel Sagene
15. Høringsuttalelse fra Bydel Stovner
16. Høringsuttalelse fra bydel Søndre Nordstrand
17. Høringsuttalelse fra Bymiljøetaten
18. Høringsuttalelse fra Det sentrale eldreråd
19. Høringsuttalelse fra Gravplassetaten
20. Høringsuttalelse fra Kulturetaten
21. Høringsuttalelse fra Mangfoldshuset Mortensrud – Søndre Nordstrand
Innvandrerforening
22. Høringsuttalelse fra MiRA- Ressurssenter for kvinner med minoritetsbakgrunn
23. Høringsuttalelse fra Næringsetaten
24. Høringsuttalelse fra Oslo Origo
25. Høringsuttalelse fra Renovasjons- og gjenvinnigsetaten
26. Høringsuttalelse fra Råd for integrering og mangfold i bydel Søndre Nordstrand
27. Høringsuttalelse fra Rådet for flerkulturelle minoriteter
28. Høringsuttalelse fra Rådet for personer med funksjonsnedsettelse
29. Høringsuttalelse fra Samarbeidsrådet for tros- og livssynssamfunn Oslo (STL Oslo)
30. Høringsuttalelse fra Sentralt ungdomsråd
31. Høringsuttalelse fra Stiftelsen Mangfold i arbeidslivet (MiA)
32. Høringsuttalelse fra Utviklings- og kompetanseetaten
33. Høringsuttalelse fra Velferdsetaten