



Oslo kommune  
**Byrådsavdeling for finans og utvikling**

**Notat til bystyrets organer**

---

**Til:** Finanskomiteen **Dato:** 29.05.2006  
**Fra:** Byråden for finans og utvikling **Vår ref (saksnr):** 200601290-5  
**Arkivkode:** 024  
**Notat nr.:** 23/2006

---

**HANDLINGSPLAN FOR LIKEBEHANDLING OG ØKT REKRUTTERING AV  
PERSONER MED MINORITETSBAKGRUNN TIL STILLINGER I OSLO KOMMUNE**

Jeg viser til brev av 13.03.06 fra SVs bystyregruppe vedrørende ovennevnte.

”Handlingsplan for likebehandling og økt rekruttering av personer med minoritetsbakgrunn til stillinger i Oslo kommune” ble vedtatt 30. mai 2001. Handlingsplanen danner arbeidsgiverpolitikken på mangfoldsfeltet og inneholder 15 obligatoriske tiltak. Det er den enkelte virksomhet i Oslo kommune som er ansvarlig for gjennomføring av tiltakene.

I byrådssak 1062/04, ”Videreføring av OXLO-arbeidet i bydeler og virksomheter”, fremgår det at arbeidsgiver-, opplærings- og kvalifiseringstiltakene i handlingsplanen fortsatt skal følge fordelingen av ansvars- og fagområder mellom byrådsavdelinger og etater slik det fremgår av saken.

Handlingsplanen har fire hovedpunkter som tiltakene er sortert under. De fleste av tiltakene skal gjennomføres på virksomhetsnivå, men det er også et overordnet, sentralt pådriveransvar, og et rapporterings- og kvalitetssikringsansvar. Jeg vil i det følgende gjennomgå hva som er gjort innenfor de fire hovedpunktene.

*Rekruttering:*

Tiltak på overordnet nivå: tiltak 1 – annonsering:

Tiltaket er gjennomført og slik tekst er innarbeidet i malen for fellesannonsene og på nettet.

De andre tiltakene skal gjennomføres på virksomhetsnivå, og dreier seg om saksbehandling i ansettelsesprosesser. Se for øvrig under tiltakspunkt 15. Det er ikke gjennomført detaljert undersøkelse om saksbehandlingspraksis i virksomhetene. Personalreglementet er pt under revisjon. I dette reglementet er det inntatt en henvisning til handlingsplanen under punkt 3.2 (saksbehandling ved ansettelser).

### *Kompetanseutvikling:*

Tiltak på overordnet nivå: tiltak 9 er et element i traineeprogrammet for fremtidige ledere med minoritetsbakgrunn. Når det gjelder de andre tiltakene har kommunen sentralt et overordnet ansvar når det gjelder å være pådrivere for tiltakene. I denne forbindelse er det gjennomført nettverk for virksomhetenes mangfoldsarbeidere. For øvrig skal tiltakene gjennomføres på virksomhetsnivå. Se for øvrig under tiltakspunkt 15.

#### Traineeprogram for fremtidige ledere med minoritetsbakgrunn:

Dette programmet er utviklet og gjennomført av Utviklings- og kompetanseetaten med støtte fra OU-fondet og Flyktninge- og innvandreretaten, og 2 grupper av ca 15 personer har gjennomført traineeprogrammet. Målet har vært å utvikle talentfulle medarbeidere med minoritetsbakgrunn til å kunne mestre en lederstilling på førstelinjenivå. Formålet med programmet har vært å gi personer med minoritetsbakgrunn mulighet for lederopplæring og -utvikling og rekruttering inn i lederstillinger i Oslo kommune. Imidlertid slås det fast at å delta på eller gjennomføre traineeprogrammet kvalifiserer ikke automatisk for en lederstilling i Oslo kommune. Utviklings- og kompetanseetaten støtter deltakerne i traineeprogrammet når de nå ønsker å starte et nettverk for nåværende eller fremtidige ledere med minoritetsbakgrunn.

#### Nettverk for virksomhetenes mangfoldsarbeidere:

Utviklings- og kompetanseetaten har fått støtte fra OU-fondet til å starte et nettverk for virksomhetenes mangfoldsarbeid, hvor formålet er å skape en arena for erfaringsutveksling, utviklingsarbeid, samarbeidsprosjekter, samt kompetanseutvikling. Dette kan bringe nye dimensjoner inn i mangfoldsarbeidet. Arbeidet startet opp med en to dagers samling og deretter månedlige treff i 2006.

### *Informasjons- og holdningsarbeid:*

Tiltak på overordnet nivå:

Det er gjennomført utviklingsverksteder i samarbeid med KS Oslo og med støtte fra OU-fondet med seks virksomheter. Hensikten med utviklingsverkstedene var å skape en møteplass der lokale løsninger knyttet til realiseringen av handlingsplanen kunne drøftes på tvers av virksomhetene. Virksomhetene som deltok, hadde krav om forankring i AMU og MBU, og hver virksomhet var forpliktet til å følge opp arbeidet. Følgende virksomheter deltok: Arbeidstreningsbedriften, Bydel Helsefyr-Sinsen, Bydel Gamle Oslo, Bydel Bjerke, Bydel Manglerud (Østensjø f.om 01.01.04) og Gravferdsetaten. Utviklingsverkstedene er evaluert i samarbeid med SINTEF, og rapporten finnes i trykt utgave og på nett.

Nettverk for mangfoldsarbeidere, som er redegjort for under punktet kompetanseutvikling har også relevans for dette punktet.

Når det gjelder tiltak 11 – stimulere til respekt og dialog så er dette et element i alle program/lederutviklingsopplegg som tilbys og gjennomføres med ledere i Oslo kommune.

For øvrig gjennomføres tiltakspunktene på virksomhetsnivå.

*Kvalitetssikring av tiltakene i handlingsplanen:*

Dette punktet er i sin helhet et ansvar på overordnet nivå.

**Tiltak 14:**

Personalpolitisk strategi, vedtatt 22.12.2005 inneholder i mål 2 – Like muligheter - har følgende strategier:

- Alle virksomheter skal sørge for at ansattes kompetanse, engasjement og kreativitet verdsettes og brukes uavhengig av alder, kjønn og etnisk bakgrunn
- Sikre personer med minoritetsbakgrunn likebehandling ved rekruttering og karriereutvikling til alle typer stillinger

Personalreglementet. Det er nå tatt inn en henvisning til handlingsplanen under reglementets punkt 3.2 (saksbehandling ved ansettelser) i tillegg til henvisningen til kommunens likestillingsregler.

**Tiltak 15:**

Når det gjelder de tiltakene som skal gjennomføres på virksomhetsnivå må dette rapporteres og kontrolleres slik tiltakspunkt 15 foreskriver. Dette gjøres i virksomhetenes årsberetning, dels under punktet likestilling, dels under punktet Særskilt rapportering: Oxlo – Oslo extra large for en romsligere by mot rasisme og fordommer.

André Støylen  
Byråd for finans og utvikling

Godkjent og ekspedert elektronisk

**Kopi til:** SVs bystyregruppe  
Byrådsleder  
Byråd for barn og utdanning