

Inkluderingsdugnaden i Arbeidstilsynet

I løpet av 2019 har inkluderingsdugnaden vært på agendaen i flere fora med jevne mellomrom for å skape en forankring i arbeidet. Arbeidstilsynet har gjennom flere år hatt god erfaring med traineeprogram for personer med høyere utdanning og nedsatt funksjonsevne, og også praksisplasser gjennom NAV.

Både i 2018 og i 2019 har vi nådd 5 % målet som er satt i inkluderingsdugnaden, og vi gleder oss over å ha bidratt til at flere har fått muligheten til å bidra i arbeidslivet. Samtidig ser vi at vi må jobbe enda mer strukturert og sette saken enda mer på kartet for 2020.

Andel nyansatte med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en

Av antall nyansettelser i 2019 ble det ansatt fire personer innenfor målgruppen i inkluderingsdugnaden.

Ansettelses	2019
Nyansettelser totalt	40
Nyansatte i målgruppene	4
Andel nyansatte med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en	10 %

Av våre nyansatte var det 36 personer som ble fast ansatt, 6 midlertidig ansatt. For personer i målgruppen ble 1 fast ansatt og 3 midlertidig ansatt for året 2019.

Praksisplasser

Vi har i perioden 2019 kun hatt få praksisplasser med totalt to personer. Den ene har i etterkant blitt midlertidig ansatt.

Tiltak for å styrke inkluderingen

Arbeidstilsynet har hatt inkluderingsdugnaden som tema i ulike fora både for ledelse og for medbestemmelsesapparatet internt, i tillegg til etatsstyringsmøte. En av våre ansatte innenfor

inkluderingsdugnadens målgruppe har også satt temaet på kartet ved å inspirere til å tenke annerledes gjennom å fortelle sin egen historie i en kort video.

Arbeidstilsynet vil ha et sterkt fokus på å ivareta inkluderingsperspektivet i rekrutteringsprosessen. Vi har gjort noen endringer i utlysningstekstene, slik at de er mer inkluderende overfor målgruppen til inkluderingsdugnaden. Vi må likevel jobbe videre med bruk av begreper for å bli enda bedre, og også vurdere i større grad hvorvidt stillingens størrelse kan være mer fleksibel for en redusert stillingsprosent.

Arbeidstilsynet opplever at det er svært få som krysser av for nedsatt funksjonsevne eller hull i CV i vår rekrutteringsløsning. Vi vil derfor vurdere nærmere hvilke tiltak som kan bidra til å endre dette.

Arbeidstilsynet har deltatt på flere kurs og seminarer som DIFI har hatt om tema. Dette har vært svært verdifullt i tillegg til den informasjonen og de erfaringene som blir vist til på DIFI sine sider.

Etter tips fra DIFI sine sider vil vi gjøre en kartlegging for hver rekruttering i løpet av året, og dette tiltaket vil vi sette i verk umiddelbart.

Vi er i ferd med å etablere en fast kontakt med NAV og har allerede gjort avtaler. Vi mener selv å være relativt oppdatert på NAV sin rolle samt på deres mulighet for å hjelpe oss, men ser likevel at en slik fast kontakt vil være verdifull.

Arbeidstilsynets nettsider gir små muligheter for å fortelle om det interne liv i etaten og derav også fremstå utad som en inkluderende virksomhet. Vi har imidlertid muligheten til å beskrive nærmere informasjon rundt rekrutteringsprosessen. Denne muligheten har vi allerede benyttet, men vi ser at beskrivelsen kan bli bedre og vinklet mer mot inkluderingsdugnaden.

I tabellen har vi beskrevet tiltakene vi har satt i gang for å rekruttere mer inkluderende. Vi har også beskrevet resultater og erfaringer vi har gjort oss hittil. Selv om det ikke er krav om å beskrive veien videre, har vi valgt å skissere kort hvordan vi har tenkt å fortsette med inkluderingsarbeidet i året som kommer:

Tiltak	Resultater og erfaringer	Veien videre
Trainee med høyere utdanning og funksjonsnedsettelse.	Arbeidstilsynet har gjennom årene hatt 5 ansatte gjennom traineeordningen i staten og har gode erfaringer med dette. Alle har bidratt med komplementær kompetanse og gode leveranser, og tre av disse er i	Arbeidstilsynet ønsker fortatt å benytte denne ordningen, og vil også vurdere muligheten for å ha flere enn en trainee per periode.

Tiltak	Resultater og erfaringer	Veien videre
<p>Arbeidstilsynet har svært gode erfaringer med ordningen.</p>	<p>dag fast ansatt i Arbeidstilsynet. De to andre har fått seg fast jobb i annen statlig virksomhet etter referanser fra traineeperioden.</p>	
<p>Holdninger og kultur</p> <p>Vi mener selv at holdningene til personer innenfor målgruppen har endret seg gjennom gode erfaringer med praksisplasser via NAV og ikke minst gjennom traineeordningen.</p>	<p>En ansatt har stått fram og fortalt om «egen historie» og opplevelsen av å få være med å bidra i arbeidslivet. Det har vært en øyeåpner og bidratt til å alminneliggjøre funksjonsnedsettelse. Samtidig har våre gode erfaringer gjennom flere år bidratt til å ha fokus på kompetansen i stedet for funksjonsnedsettelsen.</p>	<p>Vi vil forsterke informasjonsarbeidet gjennom:</p> <ul style="list-style-type: none"> • erfaringsdeling i ulike møtefora • jobbe tett opp mot saksbehandlere som bidrar i rekrutteringsprosessene • knytte et godt internt samarbeid med grupper som jobber med internt arbeidsmiljø.
<p>Tilpasning av utlysningstekster</p> <p>Vi har allerede forbedret våre utlysningstekster, men ser at vi kan utfordre enda mer.</p>	<p>Det er for tidlig å si at vi har resultater av dette arbeidet, men vi kan konstatere at vi har en måloppnåelse på 10 % for 2019.</p>	<p>Vi fortsetter arbeidet i dialog med lederne.</p>
<p>Rekrutteringsstøtte</p> <p>Vi har i større grad benyttet rekrutteringsstøtte de siste årene. Her skal vi forvente at valgte firma skal kjenne til og hensynta inkluderingsdugnadens intensjon og målsetting.</p>	<p>Vårt valgte firma benytter vår rekrutteringsløsning slik at muligheten for å krysse av for funksjonsnedsettelse/hull i CV er tilstede.</p> <p>Det er her samme erfaring som vi selv har gjort; få eller ingen krysser av.</p>	<p>Tiltaket om inkluderingsdugnadens intensjon og målsetting forsterkes. Dette både skal skje både gjennom informasjon direkte og gjennom deltakelse i prosessene fra etaten.</p>
<p>Fremstå som en inkluderende arbeidsplass på våre nettsider.</p> <p>Vi har allerede i dag en beskrivelse rundt rekrutteringsprosessen som</p>	<p>Foreløpig kan vi ikke si at dette tiltaket har bidratt til at flere innenfor gruppen har søkt stilling hos oss.</p>	<p>Vi vil vurdere hvordan denne teksten evt. kan bidra til flere søkere innenfor gruppen.</p> <p>Vi vil utbedre teksten og i større grad tilpasse til en inkluderende virksomhet.</p>

Tiltak	Resultater og erfaringer	Veien videre
<p>ligger i tilknytning til ledige stillinger.</p>		
<p>Samarbeid med NAV</p>	<p>Vi har fra tidligere et godt samarbeid med NAV og har gjennom årene hatt gode erfaringer med praksisplasser og fått veiledning og kunnskap om mulige tiltak fra NAV sin side.</p>	<p>Vi vil vurdere et fast samarbeid med NAV i forhold til inkluderingsdugnaden og har allerede gjort avtaler om et møte. Vi vil vurdere nærmere hvordan vi skal jobbe i etterkant.</p>
<p>Erfaringsdeling og oppdatering av egen kunnskap</p>	<p>Arbeidstilsynet har hatt svært god nytte av DIFI sine nettsider, deres seminarer og kurs innenfor inkluderingsdugnaden.</p>	<p>Vi vil fortsette å benytte DIFI sin erfaring og kunnskapsdeling.</p>
<p>Relevante praksisplasser</p> <p>Dette er et område der vi tidligere hadde en god struktur og et måltall for antall praksisplasser som et minimum.</p>	<p>Arbeidstilsynet har hatt svært god erfaring med praksisplasser. Dessverre har dette arbeidet ikke vært like strukturert og målrettet som det har vært tidligere. Dette kan ha flere årsaker, bl.a. mye tid rettet mot omstillingen som etaten har vært inne i.</p>	<p>Vi ønsker å ta opp dette arbeidet igjen og finne tilbake til tidligere måltall og strukturer. Det er viktig for oss at dette skal være reelle praksisplasser med gode oppgaver slik at erfaringen de aktuelle tar med seg videre herfra bidrar til økt kompetanse og muligheter i arbeidslivet.</p>