



Styresak 039-2020

Orienteringssak - Handlingsplan Inkluderingsdugnaden

Saksbehandler: Torunn Bjerva, Kjell-Roger Storø, Kari Råstad

Dato dok: 07.04.2021

Møtedato: 22.04.2021

Vår ref: 2020/5179

Vedlegg (t): Handlingsplan Inkluderingsdugnaden Nordlandssykehuset HF

Innstilling til vedtak:

1. Styret tar fremlagte sak vedrørende handlingsplan for arbeidet med inkluderingsdugnaden til orientering

Bakgrunn:

Regjeringen lanserte i 2018 en inkluderingsdugnad, hvor hovedmålsettingen er økt yrkesdeltagelse i arbeidslivet. I inkluderingsdugnaden er det mål om at minst 5% av nytilsatte skal være personer med nedsatt funksjonsevne eller med «hull» i CV.

Med nedsatt funksjonsevne menes de personer som har opplyst om dette i søknad, eller der det kommer fram at en nyansatt har nedsatt funksjonsevne og trenger tilrettelegging. Med hull i CV menes person som har vært minst to år uten arbeid, utdanning eller opplæring.

En viktig intensjon med inkluderingsdugnaden er å signalisere at mennesker med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en representerer verdifull kompetanse og arbeidskraft. Offentlige virksomheter skal rekruttere de best kvalifiserte kandidatene, rekruttere bredere og ikke overse kompetanse når de har ledige stillinger og behov for å ansette nye medarbeidere.

Alle landets helseforetak har fått i oppdrag å delta i inkluderingsarbeidet. De fire regionale helseforetakene samarbeider om utvikling av ulike modeller for å nå målet i inkluderingsdugnaden, rapporteringsløsninger og samarbeidsavtaler med Nav.

Direktørens vurdering:

Direktøren mener det er viktig å legge til rette for en inkluderende rekrutteringspraksis preget av mangfold. Ved å bidra i inkluderingsdugnaden signaliseres det at mennesker med nedsatt funksjonsevne og hull i CV-en representerer verdifull kompetanse og arbeidskraft. Nordlandssykehuset har, på linje med andre foretak, også rekrutteringsutfordringer innenfor flere områder. Dersom vi både kan delta i samfunnsoppdraget samtidig som vi sikrer at foretaket tilsetter de best kvalifiserte søkerne vil dette være en gevinst både for foretaket og i et samfunnsøkonomisk perspektiv.

Inkluderingsdugnaden

De regionale helseforetakene har fått i oppdrag å utarbeide plan med tiltak, arbeidsformer og rutiner med sikte på å nå målene i inkluderingsdugnaden. Planen skal bygge på helseforetakenes erfaring fra arbeidet med ansettelser og inkludering av søkere med nedsatt funksjonsevne. De regionale helseforetakene skal rapportere om arbeidet til Helse- og omsorgsdepartementet innen til 1. juni 2021.

Inkluderingsdugnaden er i utgangspunktet et samfunnsoppdrag. Vi skal hjelpe flere med å få og beholde et arbeid de er eller kan bli kvalifisert for. Det er imidlertid også et viktig perspektiv at offentlig virksomhet skal tilsette de best kvalifiserte og sikre tilstrekkelig kompetanse, og det er derfor viktig å ha fokus på områder der virksomhetene har rekrutteringsutfordringer. Ofte vil dette være områder som krever spesialkompetanse. Dersom ansatt personell med spesialkompetanse kan avlastes for andre oppgaver, vil det imidlertid også kunne gi virksomhetene en bedre samlet ressursdekning.

For å bli en inkluderende virksomhet må ledere og HR-avdelingen jobbe sammen for å forbedre foretakets rutiner og arbeidsformer knyttet til rekruttering. Å endre kultur og holdninger er en viktig del av dette arbeidet.

Arbeidet med inkluderingsdugnaden ble startet i 2019 men ble utsatt på grunn av koronapandemien, både regionalt og lokalt. Selv om arbeidet med inkluderingsdugnaden derfor enda må sies å være i oppstarten har det vært gjennomført tiltak også i 2020, da det ble gjennomført informasjonsmøter for til sammen mer enn 100 ledere. Nordlandssykehuset har forøvrig også tatt imot arbeidssøkere gjennom NAV gjennom flere år. Dette har resultert i både fast ansatte og at arbeidssøkere får arbeidserfaring hos oss. Erfaringen har gitt oss kunnskap som vi tar med oss i det videre arbeidet.

Med bakgrunn i regjeringens satsningsområde til økt yrkesdeltagelse gjennom inkluderingsdugnaden legges det frem en plan for hvordan foretaket fremover kan bidra til arbeidet gjennom følgende tiltak:

1. Etablering av samarbeidsgruppe i Nordlandssykehuset
2. Deltakelse i regionalt nettverk
3. Utvikle rutiner for behandling av søknader
4. Utarbeide tekst om inkluderingsdugnaden til utlysningstekster
5. Etablere 2 piloter
6. Etablere fast kontakt hos NAV
7. Vurdere traineeordning
8. Markedsføre vellykkede saker

Oppfølging av handlingsplanen

Det er nå etablert en arbeidsgruppe i HR-avdelingen som skal arbeide med inkluderingsdugnaden i Nordlandssykehuset. Tillitsvalgte og vernetjenesten vil inviteres til å delta i denne gruppen, og i tillegg ønsker vi at 2-3 ledere fra klinikk, senter og/eller stab deltar. Arbeidsgruppen skal være en ressurs og bistå i arbeidet mot målet i inkluderingsdugnaden. Representant fra NAV Nordland bistår foretaket, og vi vurderer det som avgjørende for å lykkes med måloppnåelsen at vi har et godt samarbeid og bistand fra NAV. NAV arbeider aktivt med rekruttering og inkludering i Nordland, og har flere tiltak for å bistå i arbeidet. Lønnsmidler og tilskudd vil være viktig i deler av arbeidet i tillegg til opplæring og veiledning både for ledere i Nordlandssykehuset og kandidater ut fra deres behov.

Handlingsplan Inkluderingsdugnaden Nordlandssykehuset HF

Tiltak	Ansvarlig	Tidsfrist	Status
Etablere samarbeidsgruppe med representanter fra vernetjenesten, tillitsvalgte, ledere og HR-personal og NAV.	HR-HMS	Mai 21	HR-avdelingens deltakere i samarbeidsgruppen er klar. Avventer tilbakemelding på hvem som skal delta fra de tillitsvalgte, og på avklaring ifht hvilke ledere som kan delta.
Regionalt nettverk Det er etablert regionalt nettverk for inkluderingsdugnaden i Helse Nord. NLSH deltar med en representant. Formålet med nettverket er erfaringsutveksling og felles arbeid for å nå målene.	HR-HMS	Løpende	Regelmessige møter
Mulighet for avkrysning i søknad for hull i CV eller nedsatt funksjonsevne	Regional systemenhet	Vår 2020	
Rapporteringsverktøy som gjør det mulig å ta ut rapport på antall søkere med hull i CV eller nedsatt funksjonsevne, antall som er invitert på intervju og antall ansatte i målgruppen	Regional systemenhet	Januar 2021	
Utvikle rutiner for behandling av søknader i webcruiter der søker har hull i CV eller nedsatt funksjonsevne	HR-Personal	Mai 21	
Utarbeide tekst som gir informasjon om inkluderingsdugnaden som skal ligge fast i utlysningstekst	HR-Personal	Mai 21	
Etablere 2 piloter	HR-HMS	Høst 21	Har flere kandidater, men avventer på grunn av koronapandemien.
Etablere fast kontakt person hos NAV for bl.a. ha bistand i forbindelse med ansettelse og vurdere muligheter for virkemidler og bistand.	HR-HMS	Mai 2021	
Vurdere trainee ordning	HR-sjef i samarbeid med HR-HMS og HR-Personal	Høst 21	
Markedsføre vellykkede saker	HR avdelingen / Kommunikasjon	Løpende	