

DFØs webinar 4. desember 2020

Slik forankret vi inkluderingsdugnaden i Helseklage



Rose-Marie Christiansen

direktør i Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten
(Helseklage)

Litt om Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten (Helseklage)

- Vedtatt av regjeringen at all klagesaksbehandling i helseforvaltningen skulle samles i mai 2015
- Helseklage opprettet 1.1.2016
- Flytting av hele virksomheten fra Oslo til Bergen i perioden 2016-2019
- Oppbygging av helt ny organisasjon i Bergen, og nedbygging i Oslo

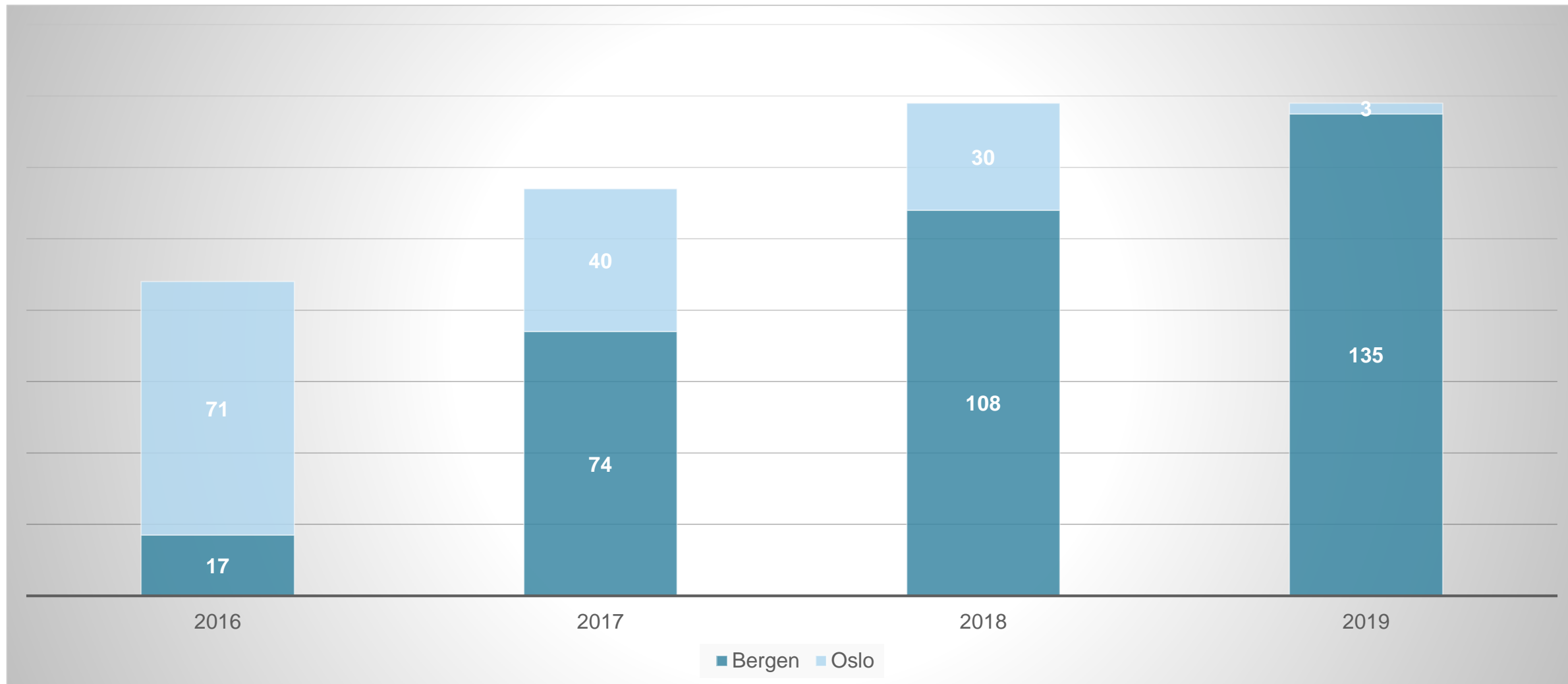


Forts. om Helseklage

- Har til sammen ansatt 173 medarbeidere, men er nå 153 medarbeidere
- Nesten 60 rekrutteringsprosesser er gjennomført i årene 2016-2020
- Helseklage er i dag en av Norges største juristarbeidsplasser, med rundt 120 ansatte jurister



Fordeling av ansatte i Helseklage gjennom omstillingen (per 31.12.2019)



I Helseklage har vi valgt:

- å være tydelige på at inkludering er et lederansvar!
- å streame inkluderingsseminarene til Difi til hele ledergruppen, HR og tillitsvalgte
- å snakke om inkludering i styringsdialogen med Helse- og omsorgsdepartementet
- å delta i trainee-programmet i staten
- å jobbe med å synliggjøre mangfold på nettsidene våre
- å etablere samarbeid med NAV sitt lokale inkluderingsteam



Hvordan vi jobber med rekruttering i Helseklage

Behovsvurdering og kravspesifikasjon

- Leder må alltid vurdere om behovet kan ivaretas av personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV

Utlysning

- Har jobbet med språket i tekstene, men dette er et kontinuerlig arbeid.

Søknadsbehandling

- Kvalifikasjonsprinsippet legges til grunn
- Vurderer spesielt kandidater med
 - Nedsatt funksjonsevne
 - Innvandrerbakgrunn
 - Hull i CV

Intervju

- Inviterer kvalifiserte kandidater i alle 'grupper'

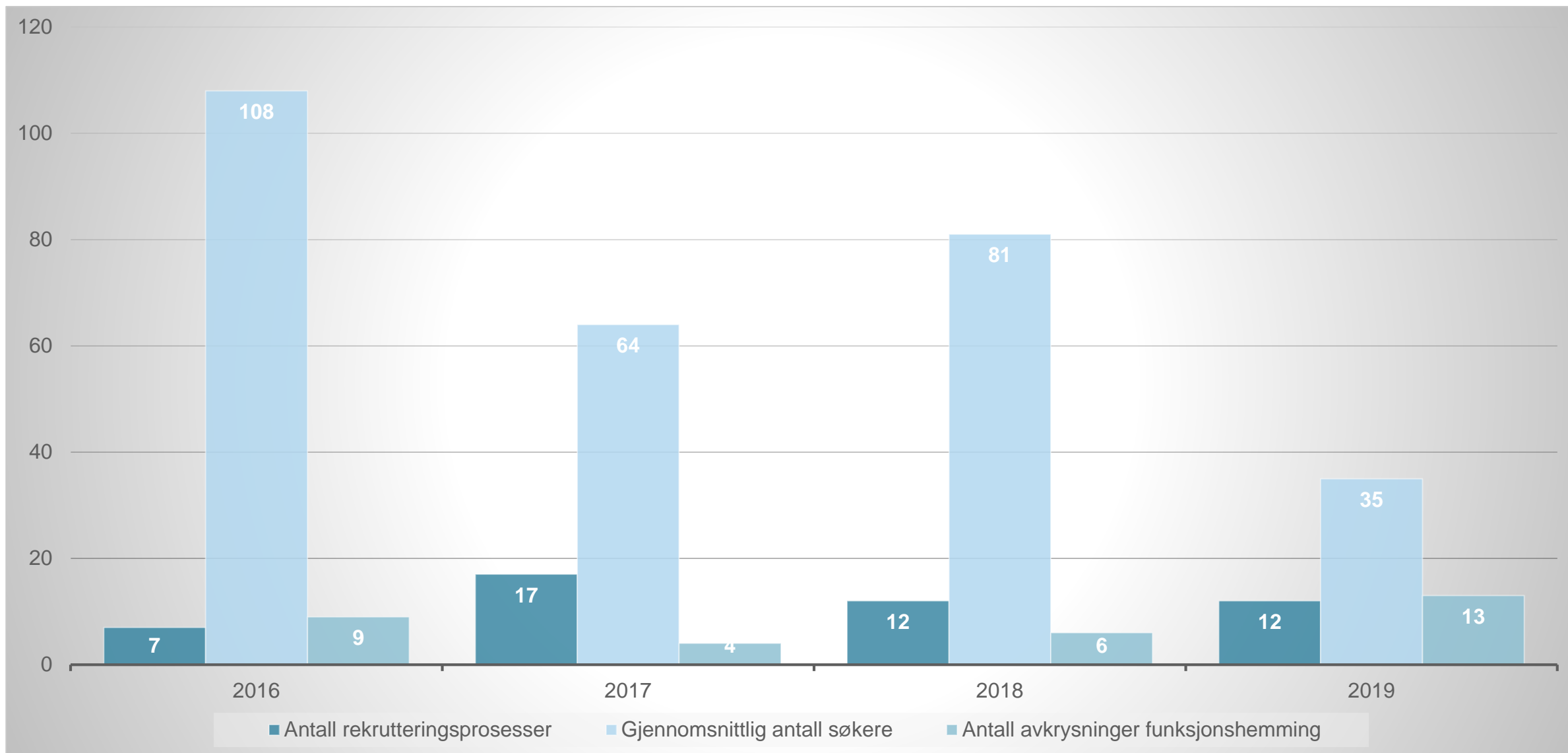
Innstilling

- Leder må oppgi hvor mange kandidater som har nedsatt funksjonsevne, hull i CV og innvandrerbakgrunn, og begrunne vurderingen sin

Ansettelse

- Ansettelsesrådet har fokus på inkludering og mangfold

Konkurransen kan være hard!



Våre resultater

- Siden 2016 har vi
 - ansatt seks medarbeidere med nedsatt funksjonsevne
 - ansatt en medarbeider med hull i CV (men ikke 2 år)
 - gitt tilbud om ansettelse til to medarbeidere i målgruppen, men som dessverre har takket nei
 - ansatt en trainee
 - forbedret rutinebeskrivelser og maler i rekrutteringsprosessene våre
 - økt bevisstheten rundt inkludering og jobbet med forankring hos ledere, HR og tillitsvalgte



Våre erfaringer og anbefalinger

- Skap engasjement og forankring hos toppleder og ledere!
- Viktig å dele suksesshistorier! (De fleste – også vi – har positive erfaringer over tid, og vi har ikke erfart at myter om reduserte leveranser eller økt fravær stemmer.)
- Medarbeidere med nedsatt funksjonsevne krever ikke mer tilrettelegging enn andre medarbeidere
- Viktig å ha en tydelig dialog om arbeidsoppgaver og forventninger
- Den første jobben for mennesker med nedsatt funksjonsevne er viktig! Uten at noen tar skrittet og ansetter vedkommende, stenger vi mye kompetanse ute av arbeidslivet vårt.
- Tilby arbeidstrening, delta i traineeprogrammet og bruk NAV!

