
Interpellasjon nr. 8 (2014)

Til : Bystyret

Fra : Ordfører

Kopi :

Vår referanse
14/750 - 9

Arkivkode
033

Sted
DRAMMEN

Dato
11.08.2014

Yousuf Gilani (V) har fremmet følgende interpellasjon til bystyrets møte 23. september:

Prøveordning med anonyme søknader

En forskningsrapport fra Fafo og Institutt for samfunnsforskning (ISF) viser at sannsynligheten for å bli kalt inn til jobbintervju synker med 25 prosent for søkere med utenlandske navn.

Diskriminering av jobbsøkere med etnisk minoritetsbakgrunn skal ikke forekomme. Alle skal ha like muligheter på arbeidsmarkedet uavhengig av etnisk bakgrunn

Det finnes ingen mer effektiv måte å si at folk ikke er en del av felleskapet på, enn ved å diskriminere dem i en jobbsøkerprosess. Arbeid er nøkkelen til å lykkes med integrering. Vi har et solid faglig grunnlag for at det foregår diskriminering i arbeidslivet, nå trengs det flere politiske tiltak.

I Gøteborg har de god erfaring med bruk av anonyme søknader, hvor de bruker id-nummer i stedet for navn og erfart at det var flere personer med ikke-svenske navn som ble kalt inn til intervju av arbeidsgivere.

Vil Drammen bystyre foreta et prøveprosjekt med anonyme søknader i Drammen kommune?

Hvor mange ansatte er det i Drammen kommune på leder og mellomleder nivå med ikke-etnisk norsk bakgrunn?

Forslag til vedtak:

Drammen bystyre vil foreta et prøveprosjekt med anonyme søknader i Drammen kommune.

Svar:

I interpellasjonen vises det til en undersøkelse fra Gøteborg. Gøteborg kommune avsluttet forsøket med anonyme søknadsprosesser i 2006. Forsøket viste at anonym søknadsprosess påvirket det første skrittet i tilsettingsprosessen, men for de med ikke-vestlig bakgrunn fant de ingen økt sannsynlighet for at de fikk tilbud om stilling.

Det samme viste et forsøk med anonyme søknader gjort i København i 2007.

Drammen kommune skal preges av et arbeidsmiljø som verdsetter og gir plass til mangfold. Kommunen vil benytte det potensialet og den arbeidskraftsreserven som ligger i befolkningen, og spesielt hos personer med annen etnisk bakgrunn. For å sikre et godt kompetansemiljø der kulturell bakgrunn, kjønns- og alderssammensetning speiler befolkningssammensetningen i Drammen er følgende iverksatt:

- Alle utlysningstekster i Drammen kommune skal inneholde følgende tekst:
”For å gjenspeile mangfoldet i befolkningen i Drammen, oppfordrer vi personer med innvandrerbakgrunn til å søke”.
- Ny rutine for rekruttering ble utarbeidet, hvor det sies at man skal innkalle minst en ikke etnisk norsk søker, som er formelt kvalifisert til intervju.

Det er et mål i vår personalpolitiske strategi at det skal være like muligheter for alle. Alle skal behandles likt uavhengig av for eksempel kjønn, alder, etnisitet og seksuell legning. Det har vært en jevn positiv utvikling av rekruttering av ansatte med minoritetsbakgrunn uten anonymisering. Fra 2007 hvor andelen ansatte med innvandrerbakgrunn var på 9,2 % har den nå økt til 18,9 %.

I leder og mellomlederstillinger i Drammen kommune er imidlertid ansatte med innvandrerbakgrunn underrepresentert. 12 av 270 har innvandrer bakgrunn. En underrepresentasjon av innvandrere finnes også i noen programområder av mer administrativ karakter.

For å nå målet om bedre balanse mellom byens befolkning og ansatte i kommunen er det viktig å prøve ut nye virkemidler. Anonyme søknader egner seg for utprøving i form av forsøksvirksomhet.

Forslag til vedtak:

Rådmannen bes gjennomføre forsøk med anonyme søknader innen en virksomhet med oppstart i 2015.