

Vedlegg 2

Sosial bærekraft og inkludering i arbeidslivet

Introduksjonstekst:

Den norske velferdsmodellen står overfor betydelige utfordringer, blant annet på grunn av demografiske endringer, med større antall pensjonester enn arbeidsføre, og et økende press på offentlig sektor, slik Perspektivmeldingen peker på er det behov for å tenke nytt, og å involvere privat og frivillig sektor i samfunnsoppgaver. For å sikre en bærekraftig samfunnsutvikling må vi legge til rette for at flere kan delta i arbeidslivet raskt og på ordinære vilkår. Eldrebølgen og lavere arbeidsdeltakelse betyr manglende rekruttering til flere bransjer. Bedrifter vil da også oppleve å måtte tenke nytt for å sikre nok rekruttering, samt ta grep for å øke kvalifisering og opplæring i bedriftene.

Det bosettes flyktninger hvert år i Trondheim, som på kort tid kan være arbeidsklare. En del av løsningen ligger i å utnytte den arbeidskraften og kompetansen som flyktninger og andre nyankomne representerer. Mange har verdifulle kvalifikasjoner, erfaringer og en sterk motivasjon for arbeid, men kan møte barrierer i form av språkkrav, manglende nettverk og manglende kjennskap til det norske arbeidsmarkedet. Ved å skape gode innganger til jobb, kan vi både dekke arbeidskraftsbehov i flere bransjer og bidra til en mer bærekraftig og inkluderende samfunnsutvikling.

Offentlige anskaffelser er et viktig verktøy for å fremme sosial bærekraft og inkludering i arbeidslivet. Ved å stille krav om sosiale tildelingskriterier kan vi bidra til at flere, spesielt innvandrere og andre grupper med svak tilknytning til arbeidsmarkedet, får muligheten til fast og betalt arbeid uten å være avhengige av offentlige tilskuddsmidler som lønnstilskudd og andre støtteordninger.

Målet er å skape varige arbeidsplasser og en inkluderende arbeidskultur der flere får mulighet til å bidra og forsørge seg selv. Dette gir ikke bare økonomiske fordeler for samfunnet, men styrker også virksomhetens tilgang på arbeidskraft og kompetanse.

Flyktningheten gir minimum 1 år norskopplæring til nyankomne flyktninger. Flyktningheten og Nav tilbyr støtte til bedrifter som gir opplæring til flyktninger og andre sårbare. Flyktningheten kan veilede på mangfoldskompetanse og Nav kan under visse omstendigheter støtte med lønnstilskudd i en avgrenset periode.

Renholdstjenesten er en samfunnsbevisst og inkluderende bransje. Mange bedrifter har allerede gode opplærings- og inkluderingsrutiner for praksiskandidater uten at oppdragsgiver belastes, nettopp fordi de er bevisst samfunnsutfordringer og ser mulighetene i å ta et ansvar. Bransjen har god erfaring med inkludering av minoriteter. Vi ønsker å bygge videre på deres kompetanse for å nå sosialt bærekraftige mål. Ved inngåelse av samarbeid, ønsker vi at det også ses på muligheten for praksis i andre avdelinger i bedriften. Flyktninger bosatt i Trondheim

har ulik utdannings- og arbeidserfaring og kan bidra med utvikling, f.eks. IT, økonomi, vedlikehold og andre tjenester din bedrift eventuelt yter.

Da bedrifter har ulik forutsetning for hvor mange praksiskandidater de kan gi opplæring, vil kvalitet på opplæringen og mulighet for faktisk ansattelse være viktig (fast, midlertidig, vikar, deltid).

Tildelingskriterium - Sosial bærekraft vektes 30%.

- **Opplæring og kompetansebevis**
 - Beskriv hvilken kapasitet dere har til praksisplasser og opplæringen dere vil tilby våre praksiskandidater (f.eks. innhold, varighet, metode, språk, traineeordning, mentor), og kan dere gi en form for sertifisering eller kompetansebevis, ikke i form av fagbrev? Beskriv hvordan.
- **Tid før betalt jobb**
 - Hvor raskt forventer dere at en praksiskandidat fra vårt program kan gå over i ordinært lønnet arbeid hos dere? Beskriv hvordan dere vil tilrettelegge for dette?
 - Hvor mange ser dere for dere å kunne ansette?
- **Samarbeid med Flyktingenheten og Nav**
 - Beskriv hva dere trenger og hvordan dere ser for dere et godt samarbeid med Flyktingenheten og NAV, f.eks. når det gjelder rekruttering, oppfølging og tilrettelegging for at vi skal lykkes med opplæring og ansettelser?
- **Dokumentasjon og målbarhet**
 - Beskriv hvordan dere vil dokumentere og rapportere at opplæringen har effekt og bidrar til at praksiskandidater kommer i jobb, for eksempel gjennom nøkkeltall som antall i praksis, andel i jobb etter 6/12 måneder, med og uten lønnstilskudd?
- **Kostnad**
 - Beskriv hvilke tiltak som kan innføres for at totalprisen på tjenesten ikke påvirkes nevneverdig av å gi praksiskandidater god opplæring og kvalifisering til arbeid hos dere?