

Arbeid med rekruttering og mangfold i 32 heleide statlige virksomheter

RAPPORT FRA 2006

Jon Halvorsen

IMDi



► Oppdrag:

Heleide statlige virksomheter:

- Stillingsannonser:
 - ▶ oppfordre personer med innvandrerbakgrunn til å søke i stillingsannonser
- Intervju:
 - ▶ innkalle min. 1 kvalifisert søker med innv.bakgr. til intervju
- Plan:
 - ▶ fastsette mål for andel med innv.bakgr. i virksomheten
 - ▶ utarbeide plan for mangfold
- Rapport:
 - ▶ rapportere status ved utgang av 2006
 - ▶ nytt møte februar 2007



Statsrådets oppsummering 7.2.2006

Statlige virksomheter skal gå foran

Fra pressemelding på Odin

- **Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen innkalte tirsdag 7. februar 32 direktører for sentrale heleide statlige virksomheter til et møte om rekruttering av innvandrere.**
- I sin tale sa ministeren blant annet at han ville pålegge direktørene å kalle inn minimum én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til intervju.
- Regjeringen har forventninger til de statlige virksomhetene om at de skal gå foran med et godt eksempel og bidra til å løse en av vår tids største utfordringer: å få innvandrere og personer med innvandrerbakgrunn i jobb, sa Hanssen.



Formål med møte og oppdrag fra Statsråden

Inkluderende stillingsannonser

- Ministeren diskuterte med direktørene om de ville forplikte seg til en inkluderende utforming av stillingsannonser og til at det søkes etter kompetanse som også innvandrere har.
- I tillegg ble det diskutert om virksomhetene kan og vil forplikte seg til å nå konkrete mål for andel ansatte med innvandrerbakgrunn i virksomheten, samt på ulike ledernivå, innen gitte tidsfrister.
- Virksomheten skal utarbeide en plan for arbeidet, og rapportere på måloppnåelse i forhold til denne, sier statsråden.



Formål med møte og oppdrag fra Statsråden

Mål å gjenspeile befolkningen

- Holdninger fra arbeidsgivere er en barriere for mange innvandrere i forhold til å bli innkalt til intervju. Både det å ha et navn og utseende som signaliserer at man ikke har norsk bakgrunn, kan gjøre at man sorteres bort av arbeidsgivere i konkurransen om jobbene.
- Vi har som langsiktig mål at like mange blant innvandrerbefolkningen skal være i jobb som i befolkningen som helhet. For store og viktige virksomheter bør målet være at det er like mange personer med innvandrerbakgrunn blant de ansatte som i befolkningen, sier Hanssen.



Aktiviteter kartlagt via egenrapportering

- Spørreundersøkelse utviklet og gjennomført i **samarbeid med virksomhetene**
- **100 % besvarte undersøkelsen**, men ikke alle kunne besvare samtlige kvantitative spørsmål
- Resultatene er presentert samlet og synliggjør i liten grad **store forskjeller mellom virksomhetene** mht
 - ▶ Antall ansatte
 - ▶ Sektor og marked
 - ▶ Rekrutteringsbehov
 - ▶ Praksis og aktiviteter på feltet tidligere år
 - ▶ Arbeidskraftsbehov/ omstilling/ omorganisering



De 32 heleide statlige virksomhetene

VINMONOPOLET AS

HELSE NORD RHF

NORSK EIENDOMSINFORMASJON AS, NATIONALTHEATRET AS

NORSK RIKSKRINGKASTING AS

STAUR GÅRD AS

STATSKOG SF

BANETELE AS,

ELECTRONIC CHART CENTRE AS

SIVA SF

MESTA AS

NSB AS

NORSK SAMFUNNSVITENSKAPELIGE DATATJENESTE

NORFUND



HELSE MIDT-NORGE RHF
HELSE SØR RHF
HELSE VEST RHF
HELSE ØST RHF
NORSK TIPPING AS
STATSKONSULT AS
ENTRA EIENDOM AS
FLYTOGET AS
INNOVASJON NORGE
STATSKRAFT SF
GASSCO AS
PETORO AS
ENOVA SF
STATNETT SF
AVINOR AS
BANESERVICE AS
POSTEN NORGE AS
UNINETT AS



Halvparten har hatt én eller flere annonser med oppfordring

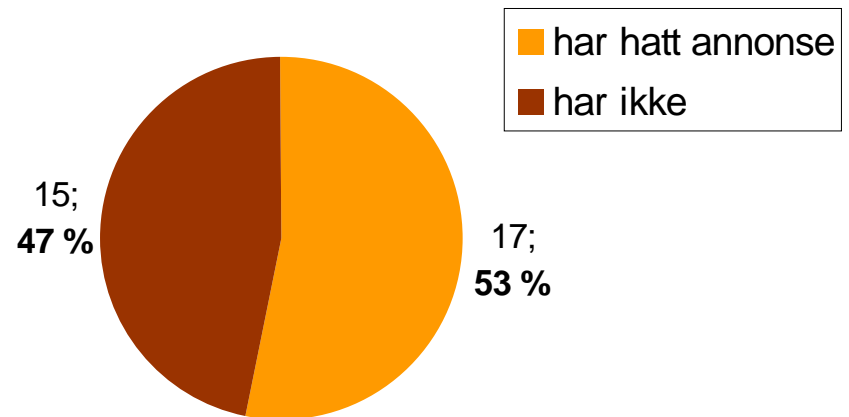
Varierende grad innført som en standard praksis

- ▶ 29 svarer at de har utlyst én eller flere stillinger i 2006

Utfordring: 22 av virksomhetene har ansatt personer uten utlysning

- ▶ Intern rekruttering; bemanningsselskaper, rekrutteringsbyråer, venner og bekjente

Har virksomheten hatt en eller flere stillingsannonser med oppfordring til personer med innvanderbakgrunn om å søke i 2006? N=32



75% innkaller minimum 1 kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til intervju

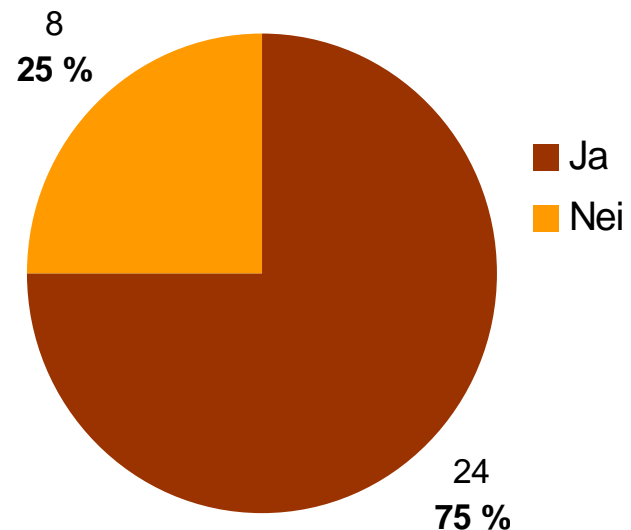
- 24 av 32 virksomheter svarer at de innkaller minimum én kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til intervju.

- 15 virksomheter angir at de innførte ordningen i 2006

- 13 av disse angir en dato **etter** vårt siste møte 07.02.06

- **11% av de innkalte til intervju hadde innvandrerbakgrunn** (i 24 virksomheter)

Innkaller virksomheten minimum én person med innvandrerbakgrunn til intervju per utlyst stilling? N=32



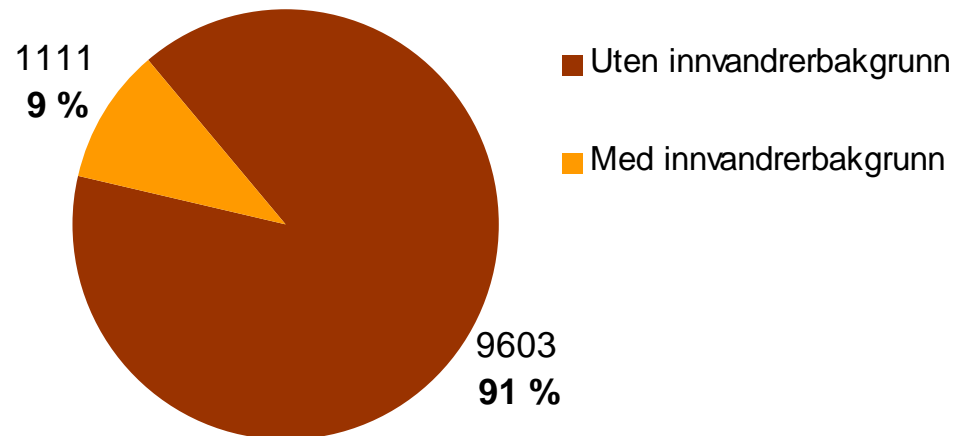
9% av de nyansatte har innvandrerbakgrunn (25 virksomheter)

37 % av de med innvandrerbakgrunn som ble innkalt til intervju, fikk jobb. (22 virksomheter)

- 13068 ansettelser i til sammen 29 virksomheter
- 6 virksomheter står for nærmere 12 000 ansettelser

8 av 25 virksomheter har ikke ansatt noen personer med innvandrerbakgrunn

Personer ansatt i virksomheten i 2006 fordelt på personer med og uten innvandrerbakgrunn. N=25



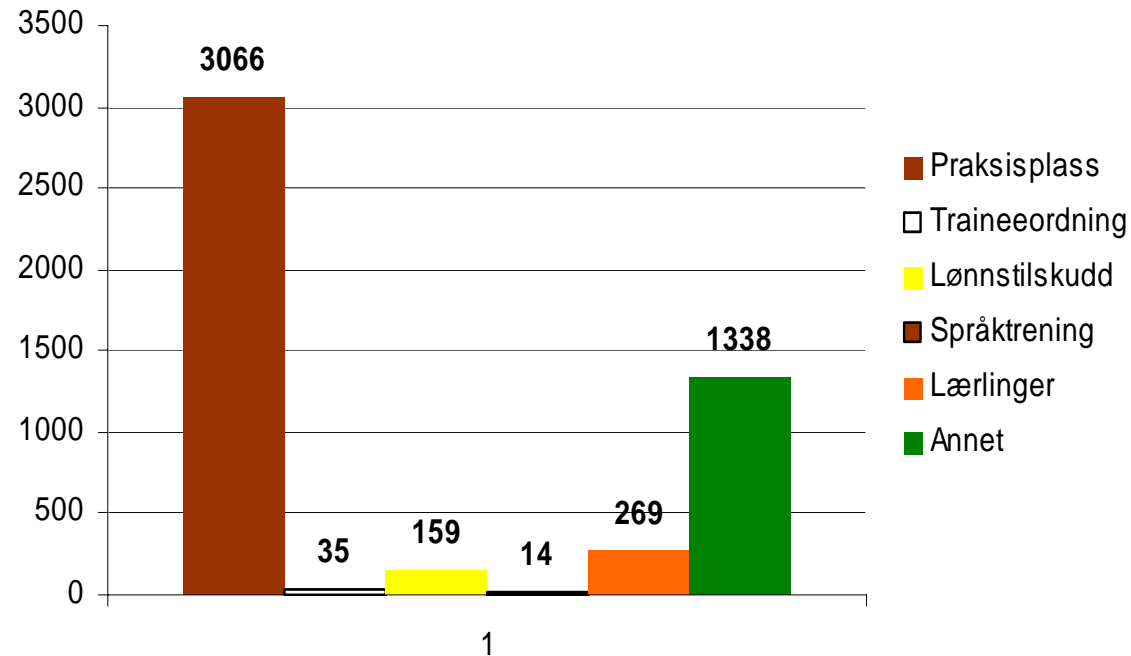
22 virksomheter har hatt personer på en form for rekrutteringsplass

7 har hatt personer med innv.bakgrunn på rekrutteringsplass

▶6% av det totale antall personer på rekrutteringsplass

25 er åpne for å ta inn personer på rekrutteringsplass i 2007

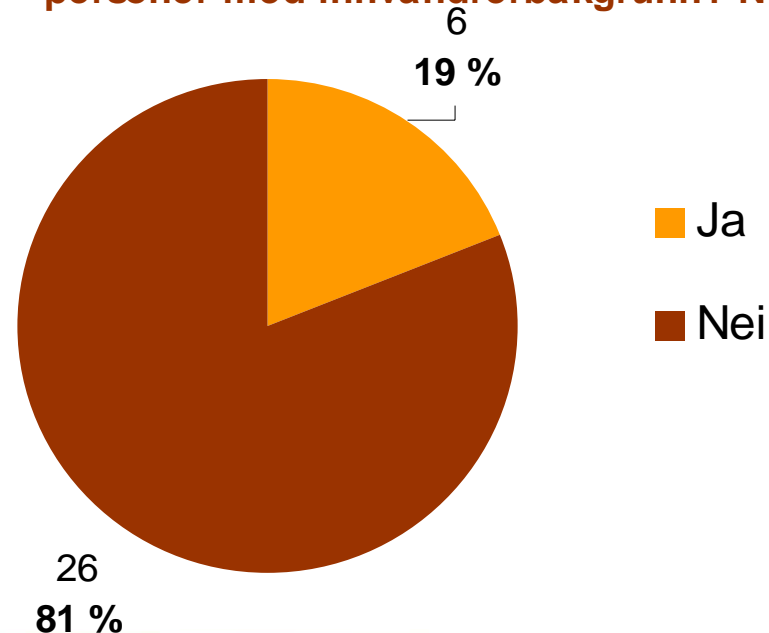
▶3 virksomheter svarer at de ikke er det



16 virksomheter oppgir at tilrettelegging for mangfold er nedfelt i generelle plandokumenter

- For enkelte betyr dette et generelt prinsipp for virksomheten
- For andre betyr det iverksetting og oppfølging av tiltak, også utover rekrutteringspolicy
- **6 virksomheter har egen plan for rekruttering**

Har virksomheten egen plan for å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn? N=32



► Eksempler på mangfoldstiltak:

- Tilrettelegging for bønnenrom, uniform/ hijab
- Norskopplæring på arbeidsplassen
- Lederutviklingsprogram rettet mot minoriteter
- Kurs i flerkulturell forståelse og i bruk av tolk
- Fadderordning for nyansatte med innvandrerbakgrunn
- Felles møteplasser/ lunsj



4 virksomheter har konkrete måltall

- **Entra eiendom AS:** Målet er at 2 av 10 nyansatte skal ha innvandrerbakgrunn og dermed at de ansatte skal gjenspeile fordelingen mellom etniske norske og personer med innvandrerbakgrunn.
- **Siva AS:** 10 %
- **Statskonsult AS:** Målet er å øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn fra 3% til 5% i løpet av to år (dvs. i 2008)
- **Posten Norge AS:** Selskapet er kontinuerlig opptatt av å finne og beholde gode medarbeidere og har derfor en personalpolitisk målsetting om å ha en arbeidsstyrke som gjenspeiler det etniske mangfoldet i befolkningen.

