

# ► Aktiv, kompetent og inkluderende

- presentasjon av IMDi og
- praktiske tiltak for større mangfold

Større mangfold: Mer verdiskaping og innovasjon

Drammen, 21. mars 2006

Osmund Kaldheim (oka@imdi.no)

Direktør

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Tlf. 95 15 40 00



## ▶ Mangfold i befolkningen: ▶ 365.000 med innvandrerbakgrunn

- Ved inngangen til 2005 utgjorde innvandrerbefolkningen i Norge omtrent 365 000 personer, av disse var 301 000 førstegenerasjonsinnvandrere. **64 000 er barn** disse har fått etter ankomst til Norge, såkalte "etterkommere".
- **150.000 kommer fra ikke-vestlige land**
- Innvandrerbefolkningen, slik SSB definerer den, utgjør nå **8 %** av hele den bosatte befolkningen.



## ▶ Mangfold på arbeidsplassen: ▶ 157.000 innvandrere er i arbeid

- 98 000 innvandrere fra ikke-vestlige land har jobb.
- 10.000 innvandrere er selvstendig næringsdrivende

Men:

- ca 15.000 innvandrere er arbeidsledige – ca 2-3 ganger flere enn i befolkningen totalt
- lav yrkesdeltakelse blant kvinner i visse nasjonaliteter
- manglende uttelling for utdanning og yrkeserfaring fra opprinnelsesland



## ► Ti innvandrere med førstegangstillatelse i 2005

Av disse er:

- 1 voksen med flyktningbakgrunn som får tilbud om introduksjonsordning
- 1 barn og går på skole
- 1 ektefelle/partner til norsk statsborger og får norsktilbud

Mens:

- 5 er EØS-borgere og får ingen spesielle integrerings tilbud
- 1 er arbeidsinnvandrер eller ektefelle fra land utenfor Europa og får ingen spesielle integreringstilbud
- 1 er student/au pair og får ingen integreringstilbud



## Mål for deltakelse og levekår, tilknytning og tilhørighet (1)

### Premisser for mangfold gjennom inkludering og deltakelse:

- Like rettigheter og plikter for alle, herunder lojalitet til lov- og regelverk
- Fravær av rasisme og diskriminering
- Vilje og evne til å inkludere mennesker som er forskjellig fra en selv
- Respektere ulike måter å være norsk på, og at norsk kan snakkes med aksent
- Verdsette sosial tilpasningsdyktighet og fleksibilitet
- Løse konflikt og sosial spenning innenfor demokratiske rammer og med aksepterte virkemidler

### Mål for voksne innvandrere:

- **Ha arbeid og være økonomisk selvhjulpen**
- Lære norsk og innta en aktiv og åpen holdning til samfunnet
- Sette seg inn i grunnlaget for norsk samfunnsliv
- Legge forholdene til rette for barn og unges samfunnsdeltakelse
- Opplive aksept for den man er



## ► Mål for deltakelse og levekår, tilknytning og tilhørighet (2)

- Like rettigheter og plikter for alle, herunder lojalitet til lov- og regelverk
- Fravær av rasisme og diskriminering
- Vilje og evne til å inkludere mennesker som er forskjellig fra en selv
- Respektere ulike måter å være norsk på, og at norsk kan snakkes med aksent
- Verdsette sosial tilpasningsdyktighet og fleksibilitet
- Løse konflikt og sosial spenning innenfor demokratiske rammer og med aksepterte virkemidler

### Mål for barn som vokser opp i Norge:

- **Mestre skole og utdanning på linje med andre**
- **Ha like muligheter i arbeid som voksne**
- Delta på linje med andre i det sivile og politiske liv
- oppleve tilhørighet og aksept for den man er



## IMDi: Bakgrunn for opprettelsen

- Styrket, mer koordinert og målrettet innsats for å inkludere innvandrere
- Høyere prioritet og tydelige mål
- Ny organisasjonsstruktur for kompetanseutvikling og -spredning
- Premissleverandør
- Utøvende organ for statens integrerings- og mangfoldspolitikk

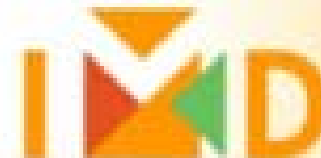
Skille migrasjon og regulering fra integrering og mangfold



## ► Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi):

- 114,75 årsverk pr 1.1.2006
- 79,2 mill kr i driftsbudsjett
- ca 2,8 mrd kr i tilskuddsforvaltning av totalt 4 mrd kr for feltet
- Landsdekkende: Narvik, Trondheim, Bergen, Kristiansand, Gjøvik, Oslo
- Kjerneoppgaver: Arbeidsrettet integrering gjennom dialog med innvandrere, bosetting, intro-program, norskopplæring, tolk, likeverdige tjenester
- Nettverksarbeid: Org/grupper, kommuner, statlige etater, forskningsmiljøer, partene i arbeidslivet



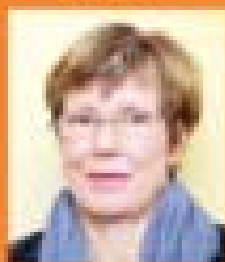


**KOMM**



Maria Britt Espinosa

**ADM**



Arisa E. Siverson  
Adm. sjef

**DIR**

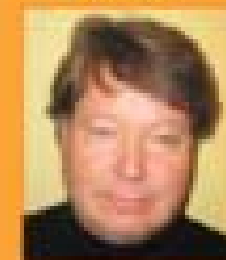


Osmund Kallheim  
Direktor



Sigbjørn Fjellhaug  
Ass. direktør

**PAKS**



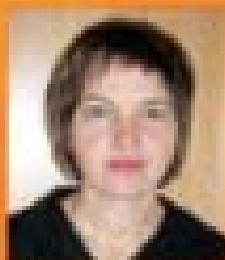
Einar Holden  
Leder PAKS

**NORD**



Siri Remmen

**MIDT**



Kari Løupstad

**VEST**



Othene Abagye

**NASJ**



Lisa Cooper

**SØR**



Torodd Fjøl

**INDRE ØST**



Geir Halmrast

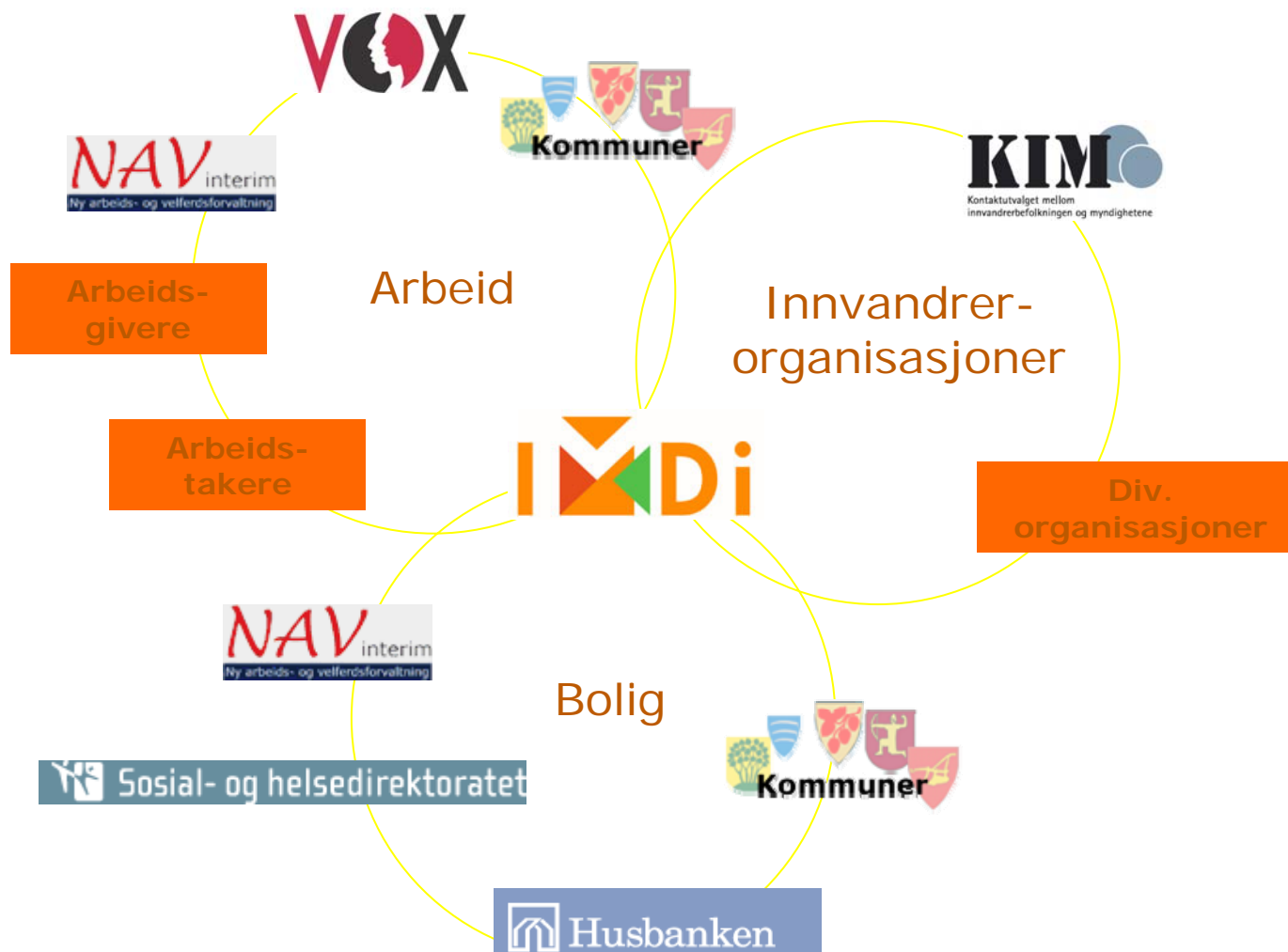
**ØST/OSLO**



Randi Kleven

# Samarbeidspartnere

(eksempler)





## Fokus 2006

Faglig:

- bidra til økt sysselsetting og redusert arbeidsledighet blant innvandrere og etterkommere

Organisatorisk:

- etablere IMDi som eget direktorat
- nettverksbygging

Tre store prosjekter:

1. Arbeid
2. Intro 2 år
3. Dialog



## ► Kompliserte tiltakskjeder og mange aktører – eksempel arbeid:

Info til søkere:

Opphold – orientering i mottak

Info til personer med opphold:

Bosetting

Introprogram:

Praksisplasser

Tiltak – Arbeidsmarkedsopplæring

Utdanning

Jobbsøking

UDI

UDI + mottak

IMDi + kommune

IMDi + kommune

Kommune + Aetat

(Flyktningetjenesten –  
voksenopplæringen –  
programrådgivere)

Kommune - Bedrift –  
virksomhet

Aetat

Utd.institusjon

Aetat



## ▶ Utgangspunkt: **Ferdig informasjonsmaterieil**

- "Ta i mot et menneske som trenger språk- og arbeidspraksis i din virksomhet"
- "Etnisk mangfold i arbeidslivet"
- "Arbeidsliv – temahefte"
- "I all verden – rekruttering av innvandrere i norsk arbeidsliv"
  
- Finnes på [www.imdi.no](http://www.imdi.no) eller ring 24 16 88 00



## ► Tre nivåer for mangfold:



## ► Nivå 1: Rekruttering

### ► Praktiske tips er tilgjengelig på [www.imdi.no](http://www.imdi.no)

- Inkluderende utforming av stillingsannonser
- [www.rekrutteringstips.no](http://www.rekrutteringstips.no) : Tekstforslag til stillingsannonser
- "Annonsehjelpen" – online bistand til å sjekke annonseutforming
- Råd og veiledning i rekrutteringsprosessen – korte punkter til: kartlegging, utlysning, intervju og vurdering

#### Resultat:

Statsforvaltningen: 7000 stillinger utlyst  
1546 ikke-vestlig bakgrunn innkalt til intervju  
430 fikk jobb!

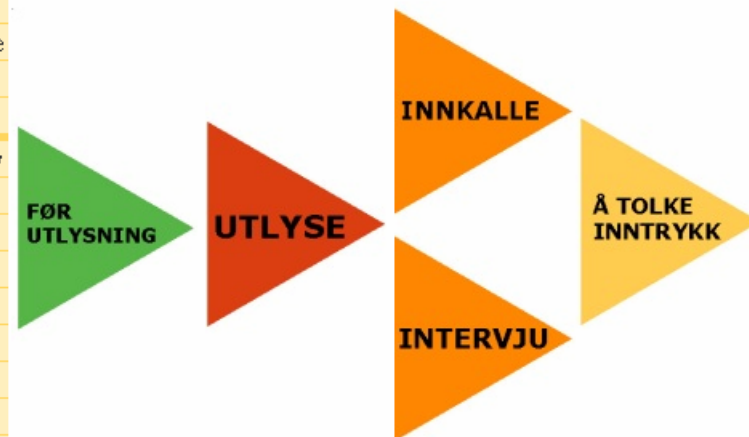




Forsiden
<b>Tema</b>
Rekrutteringstips
Introduksjonsordningen
Bosetting
Rett og plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap
Ny sjanse
Likestilling og deltakelse
Enslige mindreårige
Tolking
<b>Kunnskap og verktøy</b>
Lover og regler
Tilskuddsordninger
Maler og skjema
Statistikk
Forskning
Verktøykasse
Publikasjoner
Nasjonalt introduksjonsregister
Lenker
Rundskriv
<b>IMDi</b>
IMDis samarbeidspartnere
Ansatte

## Rekrutteringstips

IMDi ønsker å gi innspill i arbeidet med å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Tipsene er utarbeidet i samarbeid med LO og NHO, og eksemplene baserer seg på gode erfaringer fra arbeidslivet.



Når man skal ansette «rett person på rett plass», er det to spørsmål som er av særlig interesse. Hvordan tiltrekke seg de best kvalifiserte søkere fra hele den potensielle søkermassen? Og hvordan praktisere metoder som sikrer en utvelging basert på søkerens realkompetanse, og ikke ekskluderer personer med utenlandsk lydende navn eller ytre kjennetegn som språklig aksent eller hudfarge?

Arbeidsgivere og rekrutteringsansvarlige som jobber systematisk med disse spørsmålene vet å investere god tid i arbeidet med dem. Erfaring fra å sette fokus på realkompetansen og utvide søkerhorisonten er at dette vil gi god avkastning i form av god og riktig sammensatt kompetanse, topp motiverte medarbeidere, et spennende og

Søk

Lokalkontorer

Vis

### Annonsesjekk

IMDi tilbyr Annonsesjekk, en tilbakemeldingstjeneste på stillingsannonser. Vi ønsker med denne tjenesten å tilrettelegge for at arbeidsgivere kan rekruttere bredt fra innvandrerbefolkningen. Du kan som arbeidsgiver sende inn stillingsannonser eller utkast til stillingsannonser via denne nettsiden. En gruppe bestående av saksbehandlere i direktoratet vil deretter vurdere stillingsutlysningen i mangfoldsperspektiv, og gi tilbakemelding med sin anbefaling i løpet av kort tid.

### Gode eksempler

Vi har valgt ut en del gode eksempler på stillingsutlysninger med gode formuleringer om mangfold i arbeidslivet og rekruttering blant innvandrerbefolkningen.

## ▶ Statlig forvaltning – eksempel på tekst i stillingsannonser:

**“Den statlege arbeidsstyrken skal så langt som råd avspegle mangfaldet i befolkninga. Det er derfor personalpolitiske mål å oppnå ei balansert alders- og kjønnsamansetjing og å rekruttere personar med innvandrarbakgrunn. Vi oppmodar personar med innvandrarbakgrunn til å søkje stillingane.”**



## ▶ Oslo kommune og Lindex – eksempler på tekst i stillingsannonser:

Oslo kommune:

“Oslo kommune ønsker at våre arbeidsplasser skal preges av mangfold, og at våre ansatte skal gjenspeile byens befolkning. Vi ønsker representasjon av kvinner og menn i alle stillingskategorier. Personer med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke.”

Lindex:

“Vi er en internasjonal motevirksomhet, som ser etnisk og kulturell mangfoldighet som en konkurransefordel hvor alle våre medarbeidere samles i engasjementet for mote, kunder og handel.”



## ▶ 1 av 8 i Drammen har ikke vestlig bakgrunn

For å gjenspeile befolkningen i Drammen bør min hver 7. ansatt ha innvandrerbakgrunn fra ikke vestlig land.



## ► Nivå 2: Ja til praksisplasser

- Gir arbeidssøkere mulighet til læring og prøving på arbeidsplass

Meld om interesse til:

- Aetat (etter 1.7.2006: NAV)
- Aetat Intro (Oslo, Kristiansand, Bergen, Trondheim)
- kommunen

Resultat:

Nettverksrekruttering utbredt

Arbeidsgivere krever erfaring og anbefalinger



## ► Nivå 3: Mål for mangfold

Sette mål – plassere ansvar i linje – rapportere

Nettverk for erfaringsutveksling og fremdrift kan etableres:

- etter modell fra innføring av IA-avtalen
- IMDi m.fl. kan bistå i etablering og drift av et nettverk ved behov

Formidle metoder og materiell

Resultat:

UDI: 1996: 6,9 % - mål: 10 % i 2000 – resultat: 14,1 %

Bydel 5 i Oslo: gjenspeile befolkningen – økt til ca 25 %



## ▶ Hva gjør jeg som leder?

1. Iverksetter inkluderende rekrutteringspolitikk?
2. Ja til praksisplasser?
3. Fastsetter mål for mangfold – rapporterer på måloppnåelse?  
-----
4. Ber om bistand til gjennomføring ved behov?



## Spørsmål og motforestillinger:

- ▶ Mangelfulle norskkunnskaper:
  - svært mange skriver godt og forståelig
  - mange andre arbeidstagere har behov for å skrive bedre norsk
  - etterkommere har vokst opp i Norge og gått på skole her

### Utdanning:

- godkjenning av utdanning fra utlandet
- realkompetansevurdering holder for mange stillinger
- kombinasjon av arbeid og utdanning gir god læring

### Sikkerhetsklarering:

- gjelder få stillinger – endrede krav fra nyttår

### Usikkerhet:

- ansattes holdninger (likestilling, religion etc.)
- lederkompetanse må oppdateres for å lede mangfold
- erfaring viktig – slipp flere til



## ► Utfordringer:

- Målemetoder:
  - ▶ definisjon ("innvandrere" – "ikke vestlig innvandrere" – "etterkommer")
  - ▶ hvordan innhente og lagre opplysninger?
  - ▶ resultatmål vs. aktivitetsmål
- Dokumentasjonsbehov:
  - ▶ antall personer i jobber de er overkvalifisert for
- ...
- Karriereplaner for personer med innvandrerbakgrunn
- Internopplæring – tjenestetilbud og personalarbeid
- Innarbeide mangfold som naturlig del av styringsdokumenter



## ► Oppsummering:

Økt fokus på arbeidsrettet integrering:

- bosetting
- introprogram
- norsk- og samfunnskunnskap
- dialog

Praktisk rekruttering og mangfoldsarbeid:

- inkluderende rekruttering: utlysningstekst – intervju
- ja til praksisplasser
- mål for mangfold

Systemforbedringer:

- kartlegging av system og prosess
- samarbeid og samhandling

