

KS



Ann-Kristin Bjerke, KS Arbeidsgiverutvikling og omstilling

KS sentralstyre ønsker gjennom vedtak fattet 16.06.06:

- At de ansatte i kommunesektoren gjenspeiler befolkningssammensetningen.
- Likestilling mellom etnisk norske og personer med etnisk minoritetsbakgrunn ved rekruttering til arbeidslivet
- Mangfold i ledelse og i synlige nøkkelposisjoner.

Med utgangspunkt i dette skal ressursgruppen være en bidragsyter og et rådgivende organ for KS i arbeidet for å nå disse målene gjennom å:

- Følge utviklingen og samle inn gode eksempler fra kommunesektoren.
- Komme med konkrete forslag til tiltak og forbedringer som kan bidra til å nå målsetningene.
- Ressursgruppen har virke på to år fra første møte som ble avholdt 15.09.06, og skal etter endt periode evaluere sitt eget arbeid, og avgi en statusrapport.

Gruppens sammensetning:

Ressursgruppen skal bestå av 15 representanter, hvorav:

2 representant fra KS

6 representanter fra KS medlemmer

3 innvandrerrepresentanter

4 representanter fra arbeidstakerorganisasjonene

Ressursgruppen, som ledes av KS, skal møtes minst to ganger i året, og rapporterer til administrerende direktør i KS. KS er sekretariat for ressursgruppen.

Ressursgruppen har virke på to år, og skal etter endt periode evaluere sitt eget arbeid, og avgi en statusrapport.

Vedtak i sentralstyre 26.05.06

- KS vil arbeide for likestilling mellom etnisk norske og personer med etnisk minoritetsbakgrunn ved rekruttering til arbeidslivet, ved bl.a. at minst én kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn blir innkalt til intervju.
- KS mener det må være et mål at ansatte i kommunesektoren gjenspeiler befolkningen.
- KS skal etablere en ressursgruppe for integrering og inkludering, samt samarbeid omkring arbeidskraftspørsmål. Ressursgruppa skal bestå av representanter fra KS medlemmer, KS og innvandrerepresentanter. Det er også ønskelig at ansattes organisasjoner deltar.
- For å sikre integrering i arbeids- og samfunnsnivå, er språkopplæring det viktigste grunnlaget, og må prioriteres. Staten må ha det fulle finansielle ansvaret for dette.
- KS vil jobbe for mangfold også i ledelse og i synlige nøkkelposisjoner. Arbeidskraft med variert etnisk/kulturell bakgrunn er en viktig faktor for å bygge opp breddekompetanse, og vil kunne bidra til bedre og mer tilpassede tjenester. I tillegg vil det kunne føre til et bedret omdømme for kommunesektoren, og til å synliggjøre gode rollemodeller blant minoritetsgruppene.
- KS anbefaler at kommuner og fylkeskommuner har lokale mål for økt rekruttering av arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn

Kandidatnettverk og FoU prosjekt

Fagansvarlig i KS er Marit Tovsen

Overordnet mål:

- Bidra til mangfold i arbeidsstyrken på alle nivåer i kommunene.
- Speile sammensetningen i befolkningen på en måte som sikrer bredde og kvalitet på tjenestene.
- Styrke kommunesektorens omdømme og konkurransekraft.

FoU-PROSJEKT

Prosjekt mål:

- **Utarbeide kunnskapsgrunnlag på temaet rekruttering av innvandrere med etnisk minoritetsbakgrunn til lederstillinger og synlige nøkkelposisjoner.**
- **Kartlegge hva som skal til for å øke andelen**
 - Arbeidsgiverperspektiv
 - Kandidatperspektiv
 - Rollemodellperspektiv

KANDIDATNETTVERK

Prosjekt mål:

- **Øke rekrutteringsgrunnlaget av innvandrere til lederstillinger og synlige nøkkelposisjoner.**
- **Skape en arena for motivasjon for talentfulle medarbeidere som aktivt vil vurdere å ta ett skritt videre i sin karriere.**
- **Synliggjøre rollemodeller og formidle kunnskap og gode eksempler**

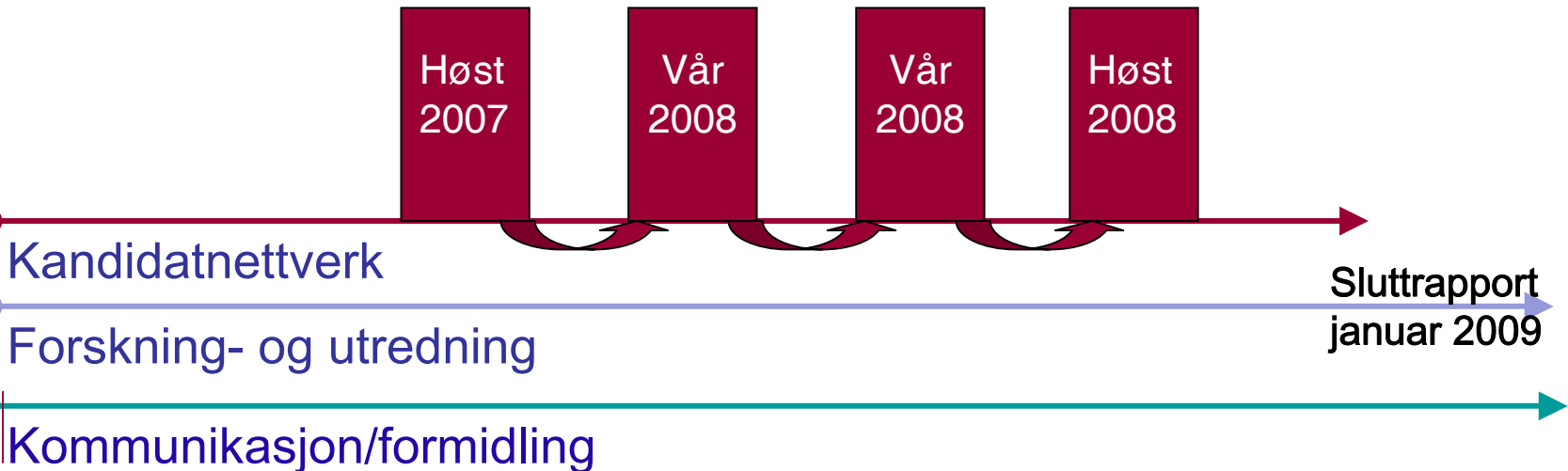
Et todelt opplegg

FoU-prosjekt:

- Økonomisk ramme 600-800.000,-
- Tidsramme april 2007 – januar 2009
- Tilbudsforespørsel sendt ca 20 inst.
- Forhandlinger med 3 forskningsmiljøer mandag 19. mars

Kandidatnettverk:

- Økonomisk ramme i KS 150.000,-
- Tidsramme april 2007 – sept 2008
- Ca 50 personer (?)
- Formalisert samarbeid med IMDI i gjennomføringen

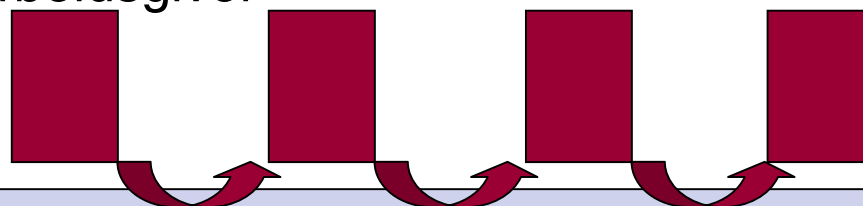


Mars/April
2007

Kandidatnettverket

Det vi tenker oss...

- 50-100 ledertalenter og ressurspersoner ansatt i kommunene
- Noenlunde jevn kjønnsfordeling
- Fra ulike tjenesteområder i kommunen
- Med ulik etnisk bakgrunn
- der alle ønsker å vurdere aktivt å gå inn i en lederjobb eller synlig nøkkelposisjon – noe som for hver enkelt representerer et neste skritt i karrieren
- OG som helst får dekket deltakerutgiftene av kommunen/arbeidsgiver



Målgruppen inviteres primært gjennom rådmann, som foreslår minst en kandidat fra sin kommune/lokalsamfunn

Innholdet for samlingene

Forslag:

- Få innblikk i KS' arbeidsgiverstrategi 2020 og hva det vil si å være leder i kommunal sektor, utfordringer, verdier, mål osv
- Kvalifisering og bevisstgjøring i kommunal ledelse og oppgaveløsning (prosjektledelse)
- Møte med rollemodeller – og mulighet til tenke seg inn i rollen
- Kjenne på egen motivasjon for å ta et neste skritt i karrieren - hva lokker og hva skremmer?
- Bevisstgjøring om egne lederidealer og ferdigheter
- Kontakt og erfaringsutveksling med kommuneansatte i samme situasjon

Mangfold og ledelse i kommunene

- 3 perspektiver

Jakten på ledertalenter

Hvordan tenker / hva er viktig for arbeidsgiverne

Rollemodeller

Historier om hvordan det er å være innvandrer i lederstilling og veien dit

Skal, skal ikke, skal...

Hva lokker og hva skremmer. Har jeg det som trengs?

” **Rollemodeller**
- de relevante ANDRE som jeg velger å imitere eller la meg inspirere av ”

Utvikle og formidle kunnskap om kritiske faktorer for å få til større mangfold i kommunale lederstillinger