



BARNE-, LIKESTILLINGS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

Handlingsplan 2013-2016

Vi trenger innvandrernes kompetanse





BARNE-, LIKESTILLINGS- OG
INKLUDERINGSDEPARTEMENTET

Handlingsplan 2013-2016

Vi trenger innvandrernes kompetanse

INNHOOLD

FORORD.....	3
KAPITTEL 1	
BAKGRUNN.....	4
KAPITTEL 2	
GODKJENNING AV MEDBRAKT KOMPETANSE.....	8
TILTAK.....	10
1 Nasjonalt system for godkjenning av medbrakt utdanning for dem som ikke kan dokumentere utdanningen.....	10
2 Ny godkjenningsordning for helsepersonell med utdanning fra land utenfor EØS.....	10
3 Bedre tilpasset norskopplæring for innvandrere med høyere utdanning.....	11
4 Mer kunnskap om behov for kompletterende utdanning for søkere i godkjenningsprosessen for lovregulerte yrker.....	11
5 Kompetanseheving om godkjenningsordninger for programrådgivere i introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere.....	12
6 Bedre karriereveiledning for innvandrere.....	12
7 Samlet statistikk over søkere i godkjenningsprosessen for lovregulerte yrker.....	13
8 Samarbeidsforum av godkjenningsinstanser for lovregulerte yrker.....	13
KAPITTEL 3	
REKRUTTERING TIL OFFENTLIG OG PRIVAT SEKTOR.....	14
TILTAK.....	16
9 Tilskudd til mentor- og traineeordninger for personer med innvandrerbakgrunn.....	16
10 Partssammensatt arbeidsgruppe for å styrke arbeidet med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til statlige virksomheter.....	17
11 Videreutvikling av regionalt nettverkstiltak for økt sysselsetting.....	17
12 Kompetanseutvikling for veiledere på NAV-kontor.....	17
13 Økt innsats for å få inn flere direktemeldte stillinger til NAV.....	18
14 E-læringsverktøy i mangfoldsrekruttering i staten.....	18
15 Veileder i mangfoldsrekruttering i staten.....	18
16 Bedre kunnskapsgrunnlag om egnethetsvurderinger ved ansettelse.....	19
KAPITTEL 4	
ETABLERING AV BEDRIFTER.....	20
TILTAK.....	21
17 Tilskudd til regionale etablerersentre for innvandrere.....	21
18 Innvandrere som prioritert gruppe i NAVs tilskuddsordning for jobbskapingprosjekter.....	22
19 Bedre tilpasset etablererveiledning fra førstelinjetjenesten i kommunene.....	22
REFERANSER.....	23

FORORD

Alle som bor i Norge, skal ha muligheter til å delta i arbeids- og samfunnsliv. Arbeid er nøkkelen til økonomisk selvstendighet, samfunnsdeltakelse og likestilling.

Velferdsstaten er avhengig av høy sysselsetting for å være bærekraftig på sikt. Norges største ressurs er menneskene som bor her. Det er dårlig samfunnsøkonomi ikke å benytte disse ressursene fullt ut.

Alle må selv gjøre en innsats for å få jobb. De som kommer til Norge, må lære seg norsk og om nødvendig kvalifisere seg til arbeidslivet. Samtidig må vi som samfunn legge til rette for at folk kan komme inn i arbeidslivet og få mulighet til å delta og bidra. Her har Norge en stor utfordring. Vi er ikke alltid flinke nok til å ta i bruk innvandreres ressurser.

Det er behov for sterkere og mer helhetlig innsats for å bidra til at innvandrere får brukt kompetansen sin i arbeidslivet. Derfor legger regjeringen fram denne handlingsplanen.

Handlingsplanen er et skritt på veien. Tiltakene i planen skal virke sammen, og sees i sammenheng med andre deler av regjeringens politikk som bidrar til at flere kommer i arbeid.

Lykke til med arbeidet. Vi trenger innvandrernes kompetanse!



Inga Marte Thorkildsen
Barne-, likestillings- og inkluderingsminister



BAKGRUNN

Arbeid for alle er et hovedmål for regjeringen. Arbeid er nødvendig for at den enkelte skal stå på egne bein økonomisk. Høy sysselsetting for både kvinner og menn er dessuten en forutsetning for å sikre en bærekraftig velferdsstat, redusere sosial ulikhet, forebygge fattigdom og oppnå kjønnslikestilling.

Ved inngangen til 2013 var 593 000 personer, eller tolv prosent av befolkningen, *innvandrere*. Det vil si at de var født i utlandet og hadde to utenlandsfødte foreldre. I tillegg var om lag 117 000 personer, eller to prosent av befolkningen, *norskfødte med to innvandrerforeldre*. Til sammen omtales disse to gruppene gjerne som *personer med innvandrerbakgrunn*.

Innvandrere er en mangfoldig gruppe med tanke på opprinnelsesland, utdanning, yrkeserfaring og årsak til at de kommer til Norge. Innvandrere har, sett under ett, lavere sysselsetting enn befolkningen for øvrig. Det er imidlertid store variasjoner mellom ulike grupper innvandrere, jf. faktaboks. Noen kommer til Norge uten skolegang og utdanning og med behov for grunnleggende kvalifisering. Andre kommer hit med utdanning og arbeidserfaring som det er behov for. Noen har dessuten en jobb som venter på dem.

Målgruppe for tiltakene i handlingsplanen er innvandrere, uansett opprinnelse og innvandringsårsak, som ikke får brukt kompetansen sin godt nok i arbeidslivet. Tiltakene kommer i tillegg til arbeidet mot diskriminering. Det skal utarbeides en ny handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering, med virkning fra 2014.

Norskfødte med innvandrerforeldre møter ikke de samme utfordringene som innvandrere siden de som oftest har skaffet seg utdanning og andre kvalifikasjoner i Norge. Flere i denne gruppa kan likevel ha problemer med å få brukt kompetansen sin, i første rekke på grunn av fordommer og diskriminering. Noen av tiltakene er derfor også relevante for dem.

SYSSELSETTING OG LEDIGHET

Samlet sysselsetting i aldersgruppen 15-74 år var 62,8 prosent for innvandrere og 69,7 prosent for den øvrige befolkningen siste kvartal i 2012 (SSB 2013b). Forskjellen i sysselsetting på nesten 6 prosent øker til 11 prosent hvis man ser på andel sysselsatte mellom 20 og 66 år som er aldersspennet for de fleste som er yrkesaktive i Norge.

Forskjellene i sysselsettingsnivå har flere årsaker. Blant annet kan det ta tid før en del nyankomne innvandrere blir sysselsatte. Erfaring viser at det særlig gjelder innvandrere som har fått opphold som flyktninger eller gjennom familietilknytning. Ved inngangen til 2012 hadde om lag fire av ti innvandrere mindre enn fem års botid i Norge.

Det er store variasjoner i andel sysselsatte når det gjelder innvandrere fra ulike land og verdensdeler. Det er også betydelige forskjeller mellom land innen samme verdensdel. Andel sysselsatte er særlig lav for kvinner fra Afrika og enkelte land i Asia. I disse gruppene er det mange flyktninger og familieinnvandrere med kort botid.

Arbeidsledigheten blant innvandrere har vært omtrent tre ganger så høy som for befolkningen ellers gjennom flere år. I 1. kvartal 2013 var 70 000 personer bosatt i Norge registrert som arbeidsledige (SSB 2013a). 35 prosent av disse var innvandrere. Arbeidsledigheten blant innvandrere samlet var 6,8 prosent, mens den i befolkningen ellers var 2 prosent. Den høyeste registrerte ledigheten var blant innvandrere fra EU-land i Øst-Europa, Asia og Afrika med henholdsvis 7,7, 7,9 og 13 prosent ledige.

Regjeringens arbeid for å øke sysselsettingen blant innvandrere bygger på to hovedpilarer: For det første er det satt i verk tiltak for å styrke den grunnleggende kvalifiseringen for nyankomne innvandrere. For det andre er det et mål at innvandreres kompetanse skal bli brukt bedre.

Kvalifiseringstiltak er viktige for å gi innvandrere som ikke kommer hit på grunnlag av et arbeidstilbud, muligheter til å komme i arbeid. Regjeringen jobber systematisk med å effektivisere og forbedre kvaliteten i den grunnleggende kvalifiseringen. Den omfatter i første rekke opplæring i norsk og samfunnskunnskap og introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere og deres familiemedlemmer. Flere tiltak med mål å forbedre den grunnleggende kvalifiseringen ble presentert i Meld. St. 6 (2012-2013) *En helhetlig integreringspolitikk*. Disse fikk bred oppslutning ved behandlingen i Stortinget, jf.

Innst. 248 S (2012-2013). Et aktuelt tiltak er Jobbsjansen for innvandrere som ble innført sommeren 2013.

Samtidig må arbeidslivet i enda større grad enn i dag benytte innvandreres ressurser og kompetanse. Mange innvandrere kommer til Norge med utdanning og arbeidserfaring (jf. faktaboks), og mange skaffer seg i tillegg utdanning og får arbeidserfaring etter at de har kommet hit. Likevel kan de ha problemer med å få fotfeste i arbeidslivet. Sysselsatte innvandrere er oftere overkvalifisert for jobben de har. Dette gjelder i særlig grad innvandrere fra Afrika og Asia (Villund 2010, Hardoy og Schøne 2011). Det forekommer diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn som søker jobb (Midtbøen og Rogstad 2012). Flere, blant annet Inkluderingsutvalget (NOU 2011: 14 *Bedre integrering*), har pekt på betydningen av bedre og mer effektive godkjenningsordninger for utenlandsk utdanning og har foreslått forbedringstiltak.

UTDANNINGSNIVÅ BLANT INNVANDRERE

Statistisk sentralbyrå har oppdatert informasjonen om utdanning som innvandrere bringer med seg til Norge. Tallene gir et nyansert bilde av utdanningsnivået til innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, sammenliknet med den øvrige befolkningen (Steinkellner og Holseter 2013). I aldersgruppa 25 til 49 år har 16 prosent av innvandrerne lang universitets- eller høyskoleutdanning på mer enn fire år. I den øvrige befolkningen har 10 prosent utdanning på dette nivået. Andel med doktorgrad er mer enn dobbelt så stor blant innvandrere som for den øvrige befolkningen (to vs. én prosent).

31 prosent av innvandrere i aldersgruppa 25 til 49 år har høyeste fullførte utdanning på videregående skole nivå mot 41 prosent av den øvrige befolkningen. 25 prosent av innvandrere og 30 prosent av den øvrige befolkningen har kort universitets- og høyskoleutdanning.

27 prosent av innvandrere og 18 prosent av den øvrige befolkningen i aldersgruppa 25 til 49 år har bare fullført grunnskole. Blant innvandrere i samme aldersgruppe har to prosent ikke fullført noen utdanning, og om lag to tredjedeler av dem er kvinner.

Statistikken viser dessuten at relativt mange mannlige innvandrere med utdanning på videregående nivå har håndverksutdanning. Riktignok mangler det fortsatt opplysninger for mange arbeidsinnvandrere. Blant dem med høyere utdanning er det en relativt stor andel som har naturvitenskaplig utdanning. I begge tilfeller gjelder det fagområder hvor det er behov for kvalifisert arbeidskraft i Norge.

Tallene sier ikke noe om i hvilken grad innvandrere får brukt den medbrakte kompetansen sin i Norge. Tidligere undersøkelser tyder på klart mer overkvalifisering blant innvandrere enn i den øvrige befolkningen. Det gjelder særlig innvandrere med utdanning fra utlandet (Villund 2010). En undersøkelse av situasjonen i enkelte EU-land i samme periode, viser et liknende mønster som i Norge (IOM 2013). Analyser som SSB er i ferd med å utarbeide, vil benytte seg av de nye utdanningsopplysningene. Dette vil gi bedre kunnskap om i hvilken grad innvandrere får uttelling for medbrakt kompetanse i arbeidslivet.

Innvandrere møter også særskilte utfordringer når de skal etablere egne, levedyktige bedrifter (Ljunggren mfl. 2012). Det dreier seg bl.a. om begrenset kjennskap til regelverk, bedriftskultur og samspill mellom myndigheter og næringsliv i Norge og mangel på et norsk nettverk.

Stabil og høy sysselsetting for alle, uavhengig av bakgrunn, er et hovedmål. God bruk av innvandreres kompetanse og arbeidskraft har betydning for om innvandrere, i like stor grad som den øvrige befolkningen, deltar i arbeidslivet fram til vanlig pensjonsalder. Flere undersøkelser har avdekket en tendens til fallende sysselset-

ting og økende avhengighet av trygdeytelser blant enkelte innvandrergupper etter 10-15 år i arbeidslivet. (Bratsberg mfl. 2010 og 2011). Det er for lite sikker kunnskap om årsakene til dette. Arbeidsdepartementet har derfor satt i gang forskning for å få en bedre forståelse av årsaksforholdene. Sammenhenger mellom innvandreres botid, sysselsettingskarrierer, arbeidsmarkedsforhold, arbeidsvilkår, helse og trygdetilbøyelighet undersøkes nærmere. Resultatene fra denne forskningen foreligger ikke ennå. Eventuelle tiltak for å forebygge at en del innvandrere faller tidlig ut av arbeidslivet, er derfor ikke vurdert i forbindelse med denne handlingsplanen.

Bedre bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet er et tema som mange land er opptatt av å gjøre noe med, og som drøftes i ulike internasjonale fora. Særlig diskuteres utfordringer knyttet til godkjenning av medbrakt utdanning og kompetanse (IOM 2013), Sumption 2013. Situasjonen i de ulike landene er imidlertid forskjellig, avhengig av blant annet innvandringspolitikken og sammensetningen av innvandrerbefolkningen i landene. Dette må det tas hensyn til når en studerer andre lands erfaringer.

Regjeringen ser et behov for en mer helhetlig innsats for å bedre bruken av innvandreres kompetanse i arbeidslivet og legger derfor fram en handlingsplan. Planen legger vekt på tiltak innenfor tre hovedområder *godkjenningsordninger for medbrakt kompetanse, rekruttering til offentlig og privat sektor, og etablering av egne bedrifter*. Det vises i denne forbindelse til Meld. St. 6 (2012-2013) *En helhetlig integreringspolitikk*, hvor utfordringene knyttet til bedre bruk av innvandreres kompetanse drøftes nærmere.

Handlingsplanen inneholder en rekke tiltak. Disse skal iverksettes i planperioden 2013-2016. Planen skal gjennomgås årlig for å vurdere hvordan den blir fulgt opp. For å kunne nærme seg det overordnede målet om bedre bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet skal det vurderes om mer kunnskapsutvikling er nødvendig for å kunne utforme treffsikre tiltak, og om enkelte av tiltakene må videreutvikles og justeres. Gjennomføring av tiltakene i planen vil bli evaluert.

Arbeidet med handlingsplanen har vært ledet av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Planen er utviklet gjennom et samarbeid med Arbeidsdepartementet, Kunnskapsdepartementet, Nærings- og handelsdepartementet, Helse- og omsorgsdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet og Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet. I løpet av prosessen er det innhentet bidrag og synspunkter fra flere berørte instanser og organisasjoner, blant annet en rekke arbeidslivsorganisasjoner, og fra Kontaktutvalget mellom innvandrerbefolkningen og myndighetene (KIM).



GODKJENNING AV MEDBRAKT KOMPETANSE

Godkjenningsordninger for utenlandsk utdanning skal sikre at søkerne har de nødvendige kvalifikasjoner som kreves i Norge i yrket de skal utøve, eller for å kunne studere videre. Godkjenningsordningene er av stor betydning for å ivareta hensyn til sikkerhet, liv og helse. Et godt og effektivt system for godkjenning av medbrakt utdanning er nødvendig for at innvandrere raskt kan få mulighet til å finne arbeid hvor de får brukt kompetansen sin, samtidig som samfunnet får nyttiggjort seg denne.

Innenfor EU/EØS er det flere direktiver som skal sikre at borgere av EU/EØS-land får yrkeskvalifikasjonene sine godkjent. Det viktigste er yrkeskvalifikasjonsdirektivet (2005/36/EF) som gjelder de fleste lovregulerte yrker i Norge. Det stiller blant annet krav til saksbehandling og hvilke kvalifikasjonspapirer godkjenningkontorene kan etterspørre fra søkere for å gjøre godkjenningsprosessen enklere og mer forutsigbar. Det inneholder også regler om administrativt samarbeid mellom godkjenningkontor i landene. I tillegg kommer annet internasjonalt regelverk som gjelder enkelte yrker, for eksempel innenfor sjøfart og luftfart.

NOKUT har et samordningsansvar for informasjonsformidling om alle typer godkjenningsordninger for høyere utdanning. Informasjon formidles primært via nettet, men også direkte til personer som henvender seg per telefon eller ved oppmøte.

På bakgrunn av blant annet forslag fra Brautasetutvalget, som utredet problemstillinger knyttet til godskriving og godkjenning av høyere utdanning (Kunnskapsdepartementet 2007), er flere tiltak iverksatt eller i ferd med å bli gjennomført:

ULIKE TYPER GODKJENNING

Godkjenning av utenlandsk utdanning og godkjenning for å kunne utøve et lovregulert yrke foretas av en rekke ulike instanser, avhengig av type utdanning og hva slags godkjenning det er snakk om:

Godkjenning for å utøve lovregulerte yrker gjelder yrker der myndighetene i medhold av lov eller forskrift krever minimumskvalifikasjoner for retten til å benytte en yrkestittel og/eller adgang til å utøve yrket. I 2009 var det minst 170 slike yrker og 16 godkjenningsinstanser underlagt 11 departementer. Det finnes ingen samlet oversikt over alle slike søknader og behandlingen av dem, men størst antall søknader gjelder helsefaglige utdanninger/yrker og behandles av Statens autorisasjonskontor for helsepersonell (SAK 2013).

Generell godkjenning av høyere utdanning gjelder søkere som har en fullført høyere utdanning fra utenlandske utdanningsinstitusjoner. Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT) behandler søknader om slik godkjenning. Vedtak om generell godkjenning er en godkjenning som angir utdanningens nivå/omfang og den generelle retningen med faglig tyngdepunkt. Antall søknader om slik godkjenning har økt betydelig og er mer enn fordoblet i løpet av de siste fem årene.

Faglig godkjenning innebærer at medbrakt utdanning blir vurdert opp mot en konkret norsk utdanning, slik den tilbys ved et bestemt lærested i Norge. Siktemålet er å vurdere om de to utdanningene er jevn gode/sammenliknbare. Det finnes ingen samlet oversikt over slike søknader som det enkelte lærested behandler.

- Det er opprettet et nasjonalt informasjonssenter hos NOKUT – *Kompetansesenter for utenlandsk utdanning* – som skal gi brukerne rask og god informasjon om godkjenningsordninger.
- Godkjenningsskjemaene fra NOKUT er forbedret med mer informasjon for å dekke både søkeres og arbeidsgiveres behov.
- Bevilgningene til NOKUT er økt i 2012 og 2013, blant annet for å øke saksbehandlingsskapasiteten i godkjenningssaker.
- Videreutviklingen av NAG-databasen, som er en database over godkjenningsvedtak til bruk for saksbehandlere ved universiteter og høyskoler, forventes å være avsluttet i løpet av 2013.
- Det er bevilget midler til utredningen av et nytt saksbehandlingssystem i NOKUT. Dette vil kunne bidra til å redusere saksbehandlingstiden for godkjenningssøknader, forbedre kvaliteten på vedtakene og på informasjonen til søkerne.

For å bedre den individuelle tilretteleggingen av opplæring i norsk og samfunnskunnskap og for å bedre tilbudet til dem som ikke får gratis opplæring, har regjeringen gitt støtte til å videreutvikle gratis tilgjengelige digitale læremidler i norsk.

Utfordringene på godkjenningssområdet, sett under ett, omfatter bl.a. hvordan systemet kan bli mer oversiktlig, tilgjengelig og effektivt og saksbehandlingen raskere. Økt innvandring, også fra land utenfor EØS, og flere utenlandsstudenter fra Norge, innebærer at det blir flere godkjenningssøknader. En del innvandrere mangler skriftlig dokumentasjon av egen kompetanse eller har dokumentasjon som ikke lar seg verifisere på en tilfredsstillende måte. Skal de få mulighet til å utnytte sin kompetanse, er det behov for særskilte og komplekse prosedyrer. De ulike instansenes saksbehandlingssystemer og -kapasitet er ikke tilpasset denne utviklingen.

Særlig preges godkjenningssordningene for lovregulerte yrker av en stor grad av delegering og spesialisering. Det er derfor behov for større kunnskaps- og erfaringsutveksling mellom ulike godkjenningssinstanser.

Fordi godkjenningsordningene er kompliserte og mange instanser kan være involverte, er det viktig at alle instanser som møter nyankomne innvandrere – for eksempel på servicekontorene for utenlandske arbeidstakere, på NAV-kontorene, i norskopplæringen og gjennom introduksjonsprogrammet – kan gi grunnleggende veiledning om systemet og hvor man kan henvende seg for å få mer detaljert informasjon. Kompetent bistand på et tidlig stadium kan bidra til at søknader om godkjenning blir fullstendige ved første innsending. På den måten unngås nye runder, og saksbehandlingen blir mer effektiv.

En del som søker om godkjenning, blant annet for å utøve et lovregulert yrke, får avslag fordi de mangler enkelte elementer i utdanningen sin for å bli godkjent. Det kan være en utfordring å finne egnete tilbud om tilleggstudning, dersom dette er påkrevet for å få uttelling for medbrakt kompetanse. For EØS-borgere er det imidlertid særskilte regler om såkalte utlikningstiltak (prøveperiode eller egnethetstest) i det omtalte yrkeskvalifikasjonsdirektivet.

For å møte utfordringene på godkjenningssområdet skal tiltakene under iverksettes, som et skritt videre i arbeidet.

TILTAK

1. Nasjonalt system for godkjenning av medbrakt utdanning for dem som ikke kan dokumentere utdanningen

Bakgrunn

Mange flyktninger som kommer til Norge, kan ikke dokumentere utdanningen sin på grunn av forhold i hjemlandet. Også andre innvandrere kan ha problemer med å verifisere utdanningen sin. Hittil har slike søkere vært henvist til å søke direkte til universiteter og høyskoler om faglig godkjenning. Denne prosessen og påfølgende godkjenning er ikke beregnet på arbeidslivets behov og er dermed uhensiktsmessig for et stort antall søkere. Det er derfor behov for et nasjonalt system for godkjenning av høyere utdanning for innvandrere som ikke kan dokumentere sin utdanning eller hvor dokumentert utdanning ikke kan verifiseres på grunn av spesielle omstendigheter i landet utdanningen er tatt i.

NOKUT har gjennomført og evaluert et prosjekt med sikte på å etablere et system som fører til generell godkjenning av høyere utdanning for innvandrere som mangler

dokumentasjon eller som ikke kan verifisere dokumentasjonen. Prosjektet etablerer rutiner for rekonstruksjon og vurdering av utdanningen. Evalueringen har konkludert at prosjektet i det vesentlige vil kunne gjennomføres slik utprøvd, men slik at NOKUT gis direkte ansvar for alle ledd i prosessen. Generell godkjenning vil gi disse søkerne et bedre utgangspunkt for å konkurrere om stillinger man er kvalifisert for på grunnlag av medbrakt utdanning. Det vil dermed kunne gi det norske samfunnet tilgang på verdifull kompetanse.

Gjennomføring

I revidert nasjonalbudsjett for 2013 fikk NOKUT tre millioner kroner for å etablere en permanent ordning for generell godkjenning av høyere utdanning for innvandrere som mangler dokumentasjon eller som ikke kan verifisere dokumentasjonen. Videre finansiering av ordningen vil bli vurdert i forbindelse med den ordinære budsjettprosessen. NOKUT vil ha det overordnede ansvaret for søknadsbehandlingen. Sakkyndige skal medvirke til den faglige vurderingen av kompetansen.

Ansvarlig: Kunnskapsdepartementet

Iverksetting: Fra 2013

2. Ny godkjenningsordning for helsepersonell med utdanning fra land utenfor EØS

Bakgrunn

Et godt system for godkjenning av helsepersonell er et viktig bidrag til å benytte innvandreres kompetanse i arbeidslivet. Det er et mål at systemet for godkjenning av helsepersonell skal være helhetlig og forutsigbart. Ordningen for godkjenning av helsepersonell er viktig av hensyn til pasientsikkerhet, kvalitet i helse- og omsorgstjenesten og tillit til helsepersonell og til helse- og omsorgstjenesten. Samtidig er det en målsetting at de som søker om autorisasjon i Norge, får en rettferdig og effektiv behandling av søknaden. Det er et mål at systemet for godkjenning av helsepersonell skal være helhetlig og forutsigbart.

I Meld. St. 10 (2012-2013) *God kvalitet – trygge tjenester. Kvalitet og pasientsikkerhet i helse- og omsorgstjenesten*, er ett av tiltakene at regjeringen vil foreslå en ny autorisasjonsordning for helsepersonell som har utdanning fra land utenfor EØS-området. Stortinget ga sin tilslutning til dette i forbindelse med behandlingen av meldingen i april 2013, jf. Innst. 250 S (2012-2013).

Autorisasjonsprosessen skal sikre at helsepersonellet har nødvendige kvalifikasjoner for å utøve yrket i Norge. I dagens ordning er hovedkriteriet at utdanningen skal være jevngod med en tilsvarende norsk utdanning. Ordningen er ikke godt nok tilpasset arbeidslivets krav til utenlandsk helsepersonell som skal utøve sitt yrke i Norge, blant annet når det gjelder kommunikasjon og kjennskap til norsk helsetjeneste. I tillegg har andre nordiske land gjort endringer i godkjenningsordningene de siste årene.

Gjennomføring

Helsedirektoratet utarbeider utkast til høringsnotat og nødvendige forskriftsendringer til ny godkjenningsordning for helsepersonell som har utdanning fra land utenfor EØS. Den nye ordningen skal bestå av en jevn- godhetsvurdering av utdanningen og kvalifiseringstiltak som språktest, kurs i nasjonale fag og fagtest.

Ansvarlig: Helse- og omsorgsdepartementet

Iverksetting: Fra 2015

3. Bedre tilpasset norskopplæring for innvandrere med høyere utdanning

Bakgrunn

Flere med høyere utdanning fra utlandet søker om å få godkjent denne. I forbindelse med godkjenningen stilles det ofte krav om norskkunnskaper på høyt nivå. Videre er det flere som må studere på universitet og høyskoler, blant annet for å supplere utdanningen sin, før de kan gå ut i arbeidslivet.

Kaldheimutvalget (NOU 2011:14), Østbergutvalget (NOU 2010:7) og Brautasetutvalget (Kunnskapsdepartementet 2007) har pekt på mulige effektiviseringsgevinster for overgang til arbeidsmarkedet av å tilby innvandrere med høyere utdanning et bedre tilpasset norskopplæringstilbud enn det som kan tilbys i kommunene innenfor introduksjonslovens rammer.

Et spesielt tilrettelagt norskopplæringstilbud for dem med høyere utdanning vil kunne gi mer effektive læringsløp og være samfunnsøkonomisk gunstig. Deltakerne vil kunne lære norsk raskere, få en opplæring som i større grad er rettet mot det yrket de skal utøve, og de vil raskere kunne bruke sin kompetanse til samfunnets beste. Målgruppen begrenses til dem som etter gjeldende regelverk har rett og plikt til norskopplæring.

Gjennomføring

Vox, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, skal sette i gang et forsøk for å teste ut alternative modeller for et norskopplæringstilbud med rask progresjon. Det skal kunne føre personer med høyere utdanning opp til B2/C1-nivå i henhold til "Test i norsk høyere nivå" (Bergens-testen) eller tilsvarende. Forsøket skal gi det nødvendige kunnskapsgrunnlaget for å kunne vurdere om og hvordan et slikt tilbud kan utformes og inngå som en ordinær del av norskopplæringen. Som en del av forsøket vil dagens tilbud til målgruppen kartlegges. Forsøket skal evalueres.

Ansvarlig:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Iverksetting: 2014 -2015

4. Mer kunnskap om behov for kompletterende utdanning for søkere i godkjenningsprosessen for lovregulerte yrker

Bakgrunn

Flere personer med medbrakt utdanning og kvalifikasjoner fra land utenfor EØS får avslag på søknad om godkjenning med den begrunnelse at de må ta faglig påbygging innenfor enkelte emner de mangler i utdanningen sin. Dette kan være utfordrende å oppfylle, fordi det kan mangle tilbud om enkeltstående fag eller moduler i universitets- og høyskolesektoren, eller at disse tilbys svært sjelden (Rambøll 2009). Konsekvensen kan være en svært tids- og kostnadskrevende prosess for søkerne for å oppnå godkjenning av sin kompetanse. Samtidig innebærer utarbeiding og iverksetting av tilpassede moduler for personer med utenlandsk utdanning kostnader for universitets- og høyskolesektoren, særlig der antall aktuelle deltakere er veldig få.

Både Østbergutvalget (NOU 2010) og Kaldheimutvalget (NOU 2011:14) har pekt på behovet for et bedre tilbud om kompletterende utdanning for personer med høyere utdanning fra utlandet og har anbefalt å kartlegge dette nærmere. Kaldheimutvalget anbefaler blant annet å utrede innføring av slike utdanningstilbud etter en svensk modell ("aspirantutbildningen") som utvalget mener har vist gode resultater.

Gjennomføring

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet vil, i samråd med Kunnskapsdepartementet og Helse- og

omsorgsdepartementet, ta initiativ til en utredning av behovet for kompletterende utdanning for innvandrere fra land utenfor EØS som søker om godkjenning for å utøve lovregulerte yrker. Utredningen skal kartlegge behovene i tilknytning til ulike lovregulerte yrker og identifisere i hvilke emner søkerne særlig har behov for et tilbud. Utredningen skal videre omfatte en samfunnsøkonomisk analyse av kost- og nytteaspekter ved etablering av slike utdanningstilbud og vurdere universitets- og høgskolesektorens muligheter for å etablere tilbud. Utredningen skal dessuten se nærmere på svenske erfaringer på området og anbefale tiltak.

Ansvarlig:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Iverksetting: 2014-2015

5. Kompetanseheving om godkjenningsordninger for programrådgivere i introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere

Bakgrunn

Innvandrere møter et system for godkjenning av utdanning som for dem ofte er ukjent. Samtidig kan avstanden til NOKUT som sentralt informasjonsorgan være stor. For å unngå mangelfulle søknader er det viktig at søkere kan få nødvendig bistand lokalt og på et tidlig tidspunkt. Det er derfor behov for grunnleggende kompetanse blant dem som møter nyankomne innvandrere med behov for å få godkjent medbrakt kompetanse. Programrådgiverne i introduksjonsordningen og i Jobbsjansen er viktige grupper med denne rollen. Disse bør kunne gi råd om hvordan brukerne skal finne detaljert informasjon om muligheter og prosedyrer. Det gjelder både for å få godkjent utenlandsk utdanning og for å utøve et lovregulert yrke og eventuelt om tilbud tilleggsutdanning, der dette er påkrevet.

Gjennomføring

IMDi vil i samråd med NOKUT utvikle et opplegg for kompetanseheving av programrådgivere mv. når det gjelder godkjenningsordninger. Dette vil kunne inneholde flere komponenter, for eksempel et tipshefte. Det vil også kunne være et eget tema på regionale/fylkesvise IMDi-samlinger. Tema kan dessuten integreres i eksisterende opplæringstilbud ved høyskoler eller universitet.

Målgruppe for kompetansehevingen vil i første rekke være personer som er ansatt som programrådgivere i introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere og i Jobbsjansen. Det kan eventuelt vurderes om det er mulig å dimensjonere tilbudet i en region slik at det er kapasitet til å gi opplæring også til andre grupper, for eksempel ansatte i voksenopplæringen eller i NAV.

Ansvarlig:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Iverksetting: 2014-2015

6. Bedre karriereveiledning for innvandrere

Bakgrunn

Det er ofte en tidkrevende prosess for voksne innvandrere å lære norsk og tilegne seg kunnskap om det norske samfunnet, få godkjent medbrakt kompetanse, komplettere eller ta ny utdanning og komme inn på arbeidsmarkedet. Det er derfor viktig at denne prosessen kommer raskt i gang, og at innvandrere får tilbud om kompetansekartlegging og karriereveiledning som kan bidra til at de utnytter tida og nyttiggjør seg offentlige tjenester best mulig. Karriereveiledning i en tidlig fase vil kunne bidra til at den enkelte innvandrere foretar mer informerte valg, slik at veien til relevant arbeid blir kortere.

Tiltaket skal stimulere de fylkesvise karrieresentrene i samarbeid med andre aktører til å utvikle og prøve ut gode og fortrinnsvis varige karriereveiledningstilbud for innvandrere. Prosjektmidler skal bidra til at ledere og ansatte ved fylkesvise karrieresentre, voksenopplæringsentre og andre relevante aktører kan samarbeide om kompetanseutveksling og utvikling av modeller for karriereveiledning for innvandrere i norskopplæringen. En viktig målsetting med prosjektene er å få til et systematisk samarbeid mellom aktørene på feltet som kan sikre et godt karriereveiledningstilbud.

Gjennomføring

Vox, Nasjonalt fagorgan for kompetansepolitikk, setter av prosjektmidler som de fylkesvise karrieresentrene kan søke om. Prosjektene skal etableres i samarbeid med norskopplæringen ved kommunale voksenopplæringsentre og eventuelt andre aktører. Kompetanseutveksling mellom aktørene vil være en viktig del av prosjektene. Kunnskap skal innhentes gjennom utprøving i prosjekter og dokumentasjon av erfaringer. Det er ønskelig at

prosjektene legger opp til at deltakerne får et tilbud om videre karriereveiledning etter avsluttet norskopplæring.

Ansvarlig: Kunnskapsdepartementet / Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Iverksetting: 2013-2014

7. Samlet statistikk over søkere i godkjenningssprosessen for lovregulerte yrker

Bakgrunn

Det finnes minst 170 lovregulerte yrker, og ansvaret for godkjenningsordningene for disse er fordelt på 16 godkjenningsinstanser underlagt 11 departementer (2009-tall). Ordningene preges av en stor grad av delegering og spesialisering. En kartlegging har vist at det var flest søknader innenfor helse- og elektrofagyrkene (Rambøll 2009). Imidlertid mottar de fleste godkjenningsinstansene for lovregulerte yrker i snitt færre enn 20 søknader i året. Kartleggingen fant hindringer i godkjenningsordningene som kan forsinke en rask overgang til arbeid. Det ble videre pekt på at flere godkjenningsinstanser ikke lager søknadsstatistikk, og at det er store variasjoner i det som faktisk registreres og statistikkføres blant instansene.

Tiltaket skal bedre styringsinformasjonen om gjennomstrømming og effektivitet i godkjenningssprosessen. Statistikken skal danne grunnlag for å oppdage og redusere eventuelle utilsiktede hindringer i godkjenningsordningene som kan forsinke overgangen til arbeidsmarkedet, jf. Meld. St. 6 (2012-2013). Det er et mål å bedre informasjonen om den samlede tiden en søker med utenlandsk utdanning bruker i godkjenningssystemet, og om tidsbruken og gjennomstrømmingen i de ulike enkeltfasene av godkjenningssprosessen, i tillegg til selve saksbehandlingstiden. Det er videre et mål å legge til rette for å overvåke utviklingen og for forskning om mulige sammenhenger mellom trekk ved godkjenningsordninger og søkerens tilknytning til arbeidsmarkedet. Tiltaket gjelder i første rekke søkere fra land utenfor EØS siden disse ikke omfattes av EUs yrkeskvalifikasjonsdirektiv (2005/36/EF). Dette inneholder også bestemmelser om statistikk.

Gjennomføring

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet vil i samarbeid med Helse- og omsorgsdepartementet, Kunnskapsdepartementet og eventuelt andre relevante

departementer få utredet modeller for registrering og statistikkføring som vil kunne tas i bruk av alle godkjenningsinstanser for lovregulerte yrker. Aktuelle modeller vil bli testet av enkelte godkjenningsinstanser før det tas stilling til hvilken modell som er best egnet, og kan tas i bruk av de øvrige instansene. Ulike godkjenningsinstanser vil bli trukket inn i arbeidet.

Ansvarlig:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Iverksetting: Fra 2013

8. Samarbeidsforum av godkjenningsinstanser for lovregulerte yrker

Bakgrunn

En kartlegging gjennomført i 2009 viste at det er lite erfaringsutveksling om blant annet trekk ved søknadsprosessen som kan være felles mellom godkjenningsinstansene (Rambøll 2009). Regjeringen vil derfor etablere et samarbeidsforum som de enkelte godkjenningsinstansene for lovregulerte yrker kan benytte for erfaringsutveksling, jf. Meld. St. 6 (2012-2013). Slik kan flere ta del i gode eksempler på effektive rutiner som raskt fører innvandrere gjennom godkjenningssprosessen.

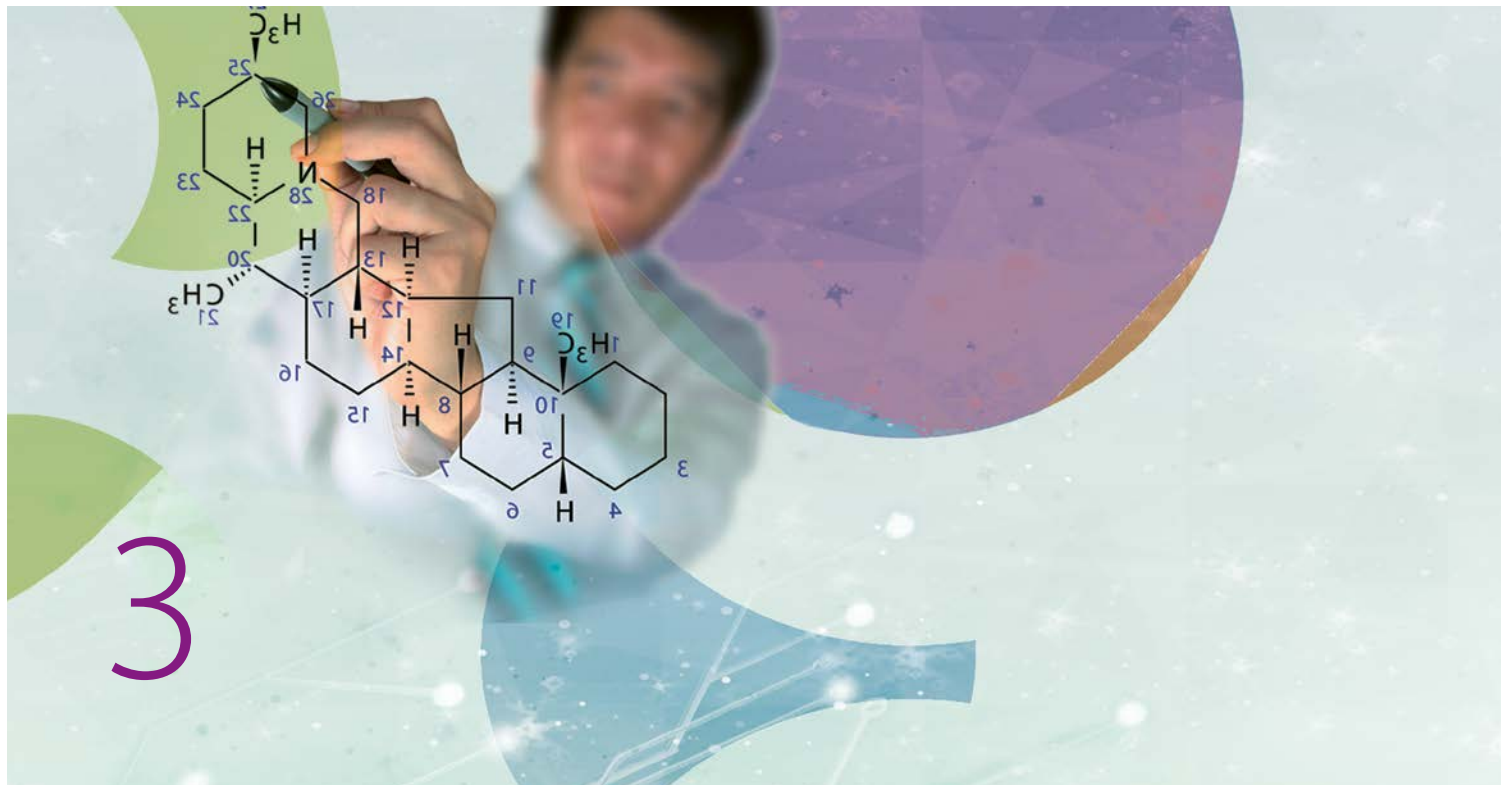
Gjennomføring

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet vil i samarbeid med Kunnskapsdepartementet og andre relevante departementer etablere et samarbeidsforum som de enkelte godkjenningsinstansene for lovregulerte yrker kan benytte for erfaringsutveksling. Samarbeidsforumet vil bygge på og videreutvikle et netttforum som NOKUT i samarbeid med Kunnskapsdepartementet er i ferd med å utvikle for godkjenningskontorene som dekkes av EUs yrkeskvalifikasjonsdirektiv (2005/36/EF). Imidlertid skal det nye samarbeidsforumet også ha med godkjenningsinstanser som ikke omfattes av direktivet.

Ansvarlig:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Iverksetting: Fra 2013



REKRUTTERING TIL OFFENTLIG OG PRIVAT SEKTOR

For at innvandrere skal ha muligheter til å benytte kompetansen sin i arbeidslivet, er det nødvendig å utfordre arbeidsgivere, både i offentlig og privat sektor. På enkelte områder er kvalifisert arbeidskraft et knapphetsgode. Arbeidsgivere må derfor rekruttere fra hele befolkningen.

Virksomheter med et bredt og åpent rekrutteringsarbeid har best forutsetninger for å skaffe seg de best kvalifiserte arbeidstakerne. Bred rekruttering vil sikre arbeidsøkere, og dermed ansatte, med ulik bakgrunn når det gjelder kjønn, etnisitet, funksjonsevne, religion, seksuell orientering og alder.

Offentlig sektor skal gjenspeile sammensetningen av den yrkesaktive del av befolkningen i Norge. Mangfold blant de ansatte kan gi grunnlag for nye innfallsvinkler i oppgaveløsningen, og vil kunne bidra til at offentlig sektor på en bedre måte kan yte gode tjenester for alle innbyggere.

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet har i oppgave å være pådriver overfor statlige virksomheter

for å øke rekrutteringen blant personer med innvandrerbakgrunn. Det gjøres blant annet gjennom konferanser, opplæring og informasjon. Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner er sentrale aktører når det gjelder arbeid med å rekruttere innvandrere til arbeidslivet i privat sektor.

Statlige virksomheter er forpliktet til å innkalle minst én søker med innvandrerbakgrunn til intervju, forutsatt at søkeren er kvalifisert. Denne ordningen har gitt gode resultater, og flere kommuner har også innført en slik ordning. Staten har også gående et forsøk med moderat kvotering av innvandrere fra blant annet Asia og Afrika i 13 statlige virksomheter. Formålet med dette forsøket er å gi virksomhetene erfaring, kompetanse og bevissthet om rekruttering av søkere med innvandrerbakgrunn.

INNVANDRERE I ARBEIDSLIVET

38,5 prosent av alle bedrifter i Norge med minst ti ansatte har ingen ansatte med innvandrerbakgrunn fra Afrika, Asia eller Latin-Amerika. Dette gjelder statlig og kommunal forvaltning, privat sektor og offentlige foretak (Horgen 2012).

I 2012 var andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i statlig forvaltning 9,5 prosent og 10,4 prosent i kommunal/fylkeskommunal forvaltning. Imidlertid var andelen i privat sektor og offentlige foretak 15,1 prosent (SSB 2013b). I statlig sektor er det store forskjeller mellom departementsområder. Det er flere årsaker til dette, knyttet til fagområder og tilfang av kompetente søkere med innvandrerbakgrunn, men det er samtidig betydelige forskjeller mellom statlige virksomheter når det gjelder å utnytte de kvalifikasjoner og den arbeidskraft innvandrere representerer.

Det er stor variasjon når det gjelder omfanget av diskriminering i ansettelsesprosesser. I gjennomsnitt reduseres sannsynligheten for å bli innkalt til intervju med om lag 25 prosent ved navn som signaliserer etnisk minoritetsbakgrunn (Midtbøen og Rogstad 2012). Det er størst utslag for menn og mest i yrker der kravet til utdanning er lavt (Birkelund mfl. 2013).

Sysselsatte innvandrere har oftere høyere formell utdanning enn det som kreves i den jobben de har. Dette gjelder i særlig grad innvandrere fra Afrika og Asia (Villund 2010, Hardoy og Schøne 2011).

Regjeringen forventer at selskaper med statlig eierandel utarbeider strategier for hvordan kompetansen i selskapet benyttes best mulig. Dette blir tatt opp i eierdialogen med selskapene. I dette ligger en forventning om at selskapene også arbeider med å legge til rette for at flere kompetente ansatte med innvandrerbakgrunn, kvinner og funksjonshemmede kommer til, også i ledende posisjoner. Det er vesentlig at norsk næringsliv, uavhengig av eierskap, tar i bruk de beste ressursene som finnes for å møte den stadig økende internasjonale konkurransen. Norge er et høykostland. For å hevde seg i konkurransen er kompetanse og innovasjonsevne svært viktig. Da må den best tilgjengelige kompetansen benyttes i alle ledd, også i toppledelsen.

I tillegg til Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet har også Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) som oppgave å være pådriver for økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn i arbeidslivet. IMDi arbeider blant annet aktivt med å støtte kommunesektoren i deres arbeid med mangfoldsrekruttering. IMDi driver videre veilednings- og motivasjonsarbeid

overfor partene i arbeidslivet, interesseorganisasjoner og fagmiljøer innenfor rekrutterings- og organisasjonsutvikling. Som en del av dette arbeidet er IMDi ansvarlig for www.mangfoldsportalen.no, som er en gratis kunnskapsbase og verktøykasse med blant annet tips og råd for bred rekruttering.

En undersøkelse viste at innvandrere utgjorde tyngden av søkere til hjelpepleier-/helsefagarbeiderutdanning i Oslo, men at svært mange ble avvist fordi de ikke tilfredsstilte språkkrav (Hemme og Høst 2008). Tilskuddet *Kvalifisering av fremmedspråklige til helsefagarbeider* ble etablert i 2013 og forvaltes av Helsedirektoratet. Det skal stimulere til at det opprettes yrkesrettet språkopplæring innenfor helsearbeiderfaget til omsorgssektoren, spesielt i storbyene.

Regjeringen satser på å rekruttere flere pedagoger til barnehage og skole og har i flere år finansiert egne kampanjer for å rekruttere flere søkere til lærer- og barnehagelærerutdanningene. Lærerutdanningene, spesielt barnehagelærerutdanningen, er blant studiene hvor

studenter med innvandrerbakgrunn i liten grad er representert. I tillegg til den generelle rekrutteringskampanjen har Kunnskapsdepartementet arbeidet med mer målrettede tiltak for å rekruttere flere menn og flere personer med innvandrerbakgrunn til lærerutdanningene.

Siden 2005 er det gitt tilbud om faglærerutdanning for personer som vil bli tospråklige lærere eller pedagoger i barnehage. Videre kan morsmåls lærere/tospråklige lærere uten formell kompetanse for undervisning i skolen innvilges stipend for å gjennomføre studier som fører fram til slik kompetanse, for eksempel videreutdanning til tospråklig faglærer eller grunnskolelærer.

Ett av regjeringens viktigste virkemidler for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsmarkedet er diskrimineringslovgivningens bestemmelse om aktivitets- og redegjøringsplikt for arbeidsgivere og offentlige myndigheter. Denne plikten omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Regjeringens *Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009-2012)* er forlenget ut 2013. Arbeidsliv har vært et viktig innsatsområde i planen. Det har i forbindelse med planen vært et samarbeid med partene i arbeidslivet. Ved planens oppstart ble man blant annet enige om felles mål og tiltak for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering i arbeidslivet. En evaluering av planen våren 2013 viser blant annet at erfaringene med trepartssamarbeidet er gode (Tronstad mfl. 2013). Det skal utarbeides en ny handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering med virkning fra 2014.

Mange bedrifter og virksomheter har program og ordninger for å rekruttere ansatte med innvandrerbakgrunn og/eller for å bidra til intern mobilitet i bedriften. Dette er i form av mentor- og traineeprogrammer rettet mot egne ansatte eller mot andre aktuelle kandidater. Andre virksomheter tilbyr praksisplasser hvor deltakerne får erfaring med og kjennskap til arbeidslivet, slik at de står bedre rustet til å komme seg inn i ordinært arbeid.

Gjennom regjeringens *Handlingsplan for likestilling mellom kjønnene Likestilling 2014* har Likestillingssenteret mottatt midler til et pilotprosjekt som går i perioden 2011-2014. Prosjektet innebærer at Likestillingssenteret skal

fungere som et ressurscenter for mentorordninger, og gi råd og veiledning. Målsetningen er å bedre underrepresenterte gruppers muligheter i arbeidslivet.

Selv om det har blitt satt i verk en rekke tiltak, er det fortsatt flere utfordringer på rekrutteringsområdet. Det gjelder blant annet hvordan man kan bygge ned barrierer for at arbeidsgivere, uansett sektor, i større grad benytter kompetanse som innvandrere har. Ungdom med innvandrerbakgrunn møter i noen grad større barrierer enn annen ungdom. Hva slags tiltak kan bidra til å øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i statlig, kommunal og privat sektor? Hva kan gjøres for å redusere tendensen til at en høyere andel blant innvandrere enn i den øvrige befolkningen er overkvalifiserte for stillingene de har? Hvordan kan partene i arbeidslivet i sterkere grad involveres i arbeidet for økt rekruttering?

For å møte utfordringene på rekrutteringsområdet skal tiltakene under iverksettes, som et skritt i det videre arbeidet.

TILTAK

9. Tilskudd til mentor- og traineeordninger for personer med innvandrerbakgrunn

Bakgrunn

En del virksomheter har mentor- og traineeordninger, blant annet for å rekruttere ansatte med innvandrerbakgrunn. Slike ordninger finansieres i stor grad av bedriftene og virksomhetene selv, men de mottar i mange tilfeller også bidrag fra det offentlige.

IMDi driver veilednings- og motivasjonsarbeid overfor partene i arbeidslivet, interesseorganisasjoner og fagmiljøer innenfor rekrutterings- og organisasjonsutvikling. Et statlig tilskudd til virksomheters arbeid med mentor- og traineeordninger, vil bidra til at flere virksomheter setter i gang og systematiserer slikt arbeid, og at flere innvandrere får muligheter til å bruke kompetansen sin. Økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til for eksempel lederstillinger gir positive ringvirkninger for framtidig rekruttering av personer med slik bakgrunn.

Gjennomføring

Det opprettes en tilskuddsordning for å initiere og støtte arbeid med mentor- og traineeordninger i virksomheter.

Målgruppen er virksomheter med ordninger rettet spesielt mot personer med innvandrerbakgrunn.

Tilskuddsordningen skal forvaltes av IMDi og være et supplement til det arbeidet IMDi allerede gjør på feltet. Ordningen skal være søknadsbasert, og kriteriene for utbetaling av tilskudd skal utarbeides i samarbeid med Likestillingscenteret.

Ansvarlig:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Iverksetting: Fra 2014

10. Partssammensatt arbeidsgruppe for å styrke arbeidet med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til statlige virksomheter

Bakgrunn

Samarbeid mellom regjeringen ved Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet og hovedsammenslutningene kan styrke arbeidet med å øke rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn til statlige virksomheter. Det er positive erfaringer med slikt samarbeid, blant annet fra arbeidet med inkluderende arbeidsliv og fra regjeringens *Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering (2009-2012)*.

Gjennomføring

Hovedsammenslutningene i staten er invitert til å delta i et samarbeid for å styrke arbeidet med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til statlige virksomheter. Den partssammensatte arbeidsgruppen vil bli ledet av Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet. Hovedsammenslutningene har oppnevnt medlemmer som skal delta i denne. Arbeidsgruppen skal vurdere og fremme forslag til tiltak som enten kan gjennomføres som en del av den sentrale arbeidsgiverpolitikken eller gjennomføres i virksomhetene.

Ansvarlig:

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Iverksetting: 2014

11. Videreutvikling av regionalt nettverkstiltak for økt sysselsetting

Bakgrunn

To pilotprosjekter i regi av Innovasjon Norge har prøvd ut ulike arbeidsmetoder med sikte på at flere med innvandrerbakgrunn sysselsettes i lokalt/regionalt næringsliv. Det ene prosjektet, *Flerkulturelle innovasjonsnettverk*, har som mål å få til økt verdiskaping innenfor bedrifter som er eid eller drevet av innvandrere. Her får deltakerne tilført innovasjons- og markedskompetanse. Et annet mål med dette prosjektet er å bygge nettverk mot eksisterende næringsliv. Det andre pilotprosjektet, *Flerkulturelle verdiskapere*, har som mål å avdekke barrierer og finne tiltak som kan bidra til at lokalt næringsliv tar i bruk innvandreres kompetanse.

Gjennomføring

Når pilotprosjektene er avsluttet i 2013, vil Kommunal- og regionaldepartementet vurdere om disse skal utvides både til flere deler av landet og prøve nye pilotprosjekter rettet mot målgruppen.

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet

Iverksetting: 2014

12. Kompetanseutvikling for veiledere på NAV-kontor

Bakgrunn

Kompetanseutvikling for veiledere på NAV-kontor er generelt et viktig arbeid som prioriteres av Arbeids- og velferdsetaten. Det er utarbeidet en kompetansestrategi for NAV for årene 2013- 2020, og økt veilednings- og arbeidsmarkedskompetanse er satsningsområder i 2013. God kompetanse om det lokale arbeidsmarkedet og god kontakt med arbeidsgivere er nødvendig for å få til riktig kobling mellom arbeidssøkere og arbeidsgivere med hensyn til kvalifikasjoner og egenskaper.

Innvandrere får arbeidsrettet oppfølging på NAV-kontor på lik linje med andre brukere. I møtet med en mangfoldig brukergruppe – brukere med bakgrunn fra ulike land og med ulike forutsetninger for det norske arbeidsmarkedet – er det nødvendig at veiledere også har kompetanse som kan bidra til bedre oppfølging og individuell veiledning av den enkelte. Dette kan være kunnskap om migrasjon og årsaker til at folk kommer til Norge og

basiskunnskaper om regelverket for innvandrings- og integreringspolitikken. I tillegg er det viktig at man har god veilednings- og arbeidsmarkedskunnskap.

Gjennomføring

Kompetansestrategien for NAV for årene 2013-2020 skal bidra til å utvikle ferdigheter i å identifisere og møte brukeres individuelle behov, dermed også innvandrere med spesielle behov. Kompetansen kan økes ved at fylkene gjennomfører regelmessige kurs i flerkulturell kompetanse for ansatte ved NAV-kontorene. NAV Intro kan gi utvidet bistand til NAV-kontorene med bakgrunn i deres spesifikke kompetanse om innvandrere.

Ansvarlig: Arbeidsdepartementet

Iverksetting: Fra 2013

13. Økt innsats for å få inn flere direkte meldte stillinger til NAV

Bakgrunn

Ledige stillinger er en betingelse for å få innvandrere i arbeid. Mange arbeidssøkere finner jobb via uformelle nettverk og bekjenskaper. Innvandrere, særlig de med kortere botid i Norge, har i mindre grad nettverk som gir en inngang til arbeidslivet, enn dem som er vokst opp her. Arbeids- og velferdsetaten har en viktig rolle med å knytte kontakt mellom arbeidssøkende innvandrere og aktuelle arbeidsgivere. Direktemeldte stillinger er stillinger der NAV kobler arbeidssøker til den ledige stillingen/arbeidsgiver direkte. Arbeidssøker må ha de kvalifikasjoner og egenskaper som arbeidsgiver etterspør. Ved behov kvalifiseres arbeidssøkerne slik at de tilfredsstiller de kompetansekrav som stilles i arbeidsmarkedet. For å få til en bedre matching er det viktig at NAV får tilmeldt stillinger som kan formidles.

Gjennomføring

Arbeids- og velferdsetaten vil arbeide med å legge til rette for at det inngås forpliktende samarbeid mellom NAV og kommuner om formidling. Videre vil direktoratet arbeide med å inngå rekrutterings- og formidlingsavtaler med private og/eller offentlige virksomheter der ledige stillinger som matcher kompetente kandidater, meldes inn til NAV.

Ansvarlig: Arbeidsdepartementet

Iverksetting: Fra 2014

14. E-læringsverktøy i mangfoldsrekruttering i staten

Bakgrunn

Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet arbeider med å øke kunnskapen om mangfoldsrekruttering i statlige virksomheter på ulike måter. Opplæring i mangfoldsrekruttering kan bidra til å øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i staten. Det er behov for å spre mer kunnskap om mangfoldsrekruttering og sikre at de som rekrutterer til stillinger, har tilgang til slik kunnskap. Det kan være hensiktsmessig å ta i bruk e-læringsverktøy for å øke kunnskapen blant alle som deltar i tilsettingsprosessen, særlig ledere og medlemmer av tilsettingsråd. Skatteetaten har laget et e-læringsverktøy med mangfoldsrekruttering som tema. Dette kan andre statlige etater dra nytte av.

Gjennomføring

Skatteetatens e-læringsverktøy i mangfoldsrekruttering legges ut som link på hjemmesiden til Direktoratet for forvaltning og IKT (Difi) og gjøres tilgjengelig for hele statsforvaltningen. E-læringskurset følger et rekrutteringsforløp. Kurset tar opp fire hovedtemaer: Utforme stillingsannonse, innkalle til jobbintervju, jobbintervju og skrive innstilling.

Ansvarlig:

Fornyings-, administrasjons- og kirke departementet

Iverksetting: 2014

15. Veileder i mangfoldsrekruttering i staten

Bakgrunn

Det er viktig å formidle kunnskap om mangfoldsrekruttering på ulike måter til dem som deltar i tilsettingsprosessen. Som et supplement til e-læringsverktøy om mangfoldsrekruttering, er det nyttig med en veileder som innholdsmessig bygger på e-læringsverktøyet.

Gjennomføring

Det utarbeides en veileder til bruk ved rekruttering av nyansatte. Veilederen utformes som en sjekkliste som rekrutterer kan følge for å oppfylle kravet om mangfoldsrekruttering. Veilederen skal ta for seg hele prosessen fra utforming av stillingsannonse til skriving av innstilling. Veilederen skal inngå som en del av opplæringen om rekruttering i statsforvaltningen.

Ansvarlig:

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Iverksetting: 2014

16. Bedre kunnskapsgrunnlag om egnetthetsvurderinger ved ansettelser

Bakgrunn

Med bakgrunn i kvalifikasjonsprinsippet i staten, med de tre hensynene – formelle kvalifikasjoner, erfaring og personlig egnethet – er det ønskelig å få belyst egnethetsvurderinger i ansettelsesprosesser. Fordi virksomhetene ofte mangler en veiledende definisjon av ”personlige egenskaper”, kan slike vurderinger dekke over diskriminerende holdninger. Et sentralt spørsmål er i hvilken grad ulik kulturell bakgrunn kan føre til misforståelser og feiltolkninger i ansettelsesprosessen.

Gjennomføring

Det opparbeides et kunnskapsgrunnlag om egnethetsvurderinger ved ansettelser for å få mer innsikt i dette temaet. Ny innsikt vil utnyttes i politikkutforming og i utvikling av informasjons- og kompetansetiltak.

Ansvarlig:

Fornyings-, administrasjons- og kirkedepartementet

Iverksetting: 2014



ETABLERING AV BEDRIFTER

Innvandrere i Norge som etablerer egne bedrifter, bidrar til verdiskapingen i samfunnet. Det skal vurderes hvordan det offentlige kan legge bedre til rette for slik etablerervirksomhet, jf. Meld. St. 6 (2012-2013) *En helhetlig integreringspolitikk*. Dette ses i sammenheng med målene om bedre bruk av innvandreres kompetanse og om økt sysselsetting blant innvandrere.

Innvandrere som etablerer bedrifter, er en heterogen gruppe og omfatter personer med høyst ulik utdannings- og erfaringsbakgrunn, ulike forretningsidéer og ambisjoner. Flere vil etablere bedrifter med vekstpotensial basert på ny teknologi eller nye ideer. Dette kan være høyt utdannede personer med fagekspertise og spisskompetanse som gir grunnlag for etablering av bedrifter som kan skape flere arbeidsplasser.

De som satser på "levebrødsbedrifter", som det er flest av, vil etablere egen bedrift for å forsørge seg selv og familien. Etablerere i denne gruppen kan ha en sterk drivkraft knyttet til det å skape noe eget og å realisere eget potensial. For noen kan arbeidsledighet og svake utsikter til mobilitet på arbeidsmarkedet, være tilleggsfaktorer og en motivasjon for å starte for seg selv. Gruppen etablerer seg ofte i markeder der det er liknende bedrifter fra før. Det kan være flere grunner til dette, blant annet

utfordringer med finansiering og mangel på et norsk nettverk. Tilrettelegging særlig for denne gruppen, herunder for kvinner, gir større potensial for å redusere sysselsettingsgapet, bekjempe fattigdom og redusere offentlige overføringer.

Regjeringen har iverksatt flere tiltak for å gjøre det enklere å etablere egen bedrift. Gjennom Altinn er bedriftsetablering digitalisert, og det er der også utviklet en etablererguide. Kravet til aksjekapitel er redusert og revisjonsplikten for små og mellomstore selskaper er fjernet. Det arbeides kontinuerlig med å utvikle og få besluttet nye tiltak som kan lette de administrative byrdene for næringslivet og for etablerere, der dette er hensiktsmessig. Slik forenkling vil også komme innvandrere som etablerer bedrifter, til gode.

INNVANDRERE SOM ETABLERERE

4,5 prosent av Norges befolkning eide sitt eget foretak i 2010. Blant innvandrere var andelen foretakseiere like stor. Personer med bakgrunn fra land i Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika er den største gruppen foretakseiere med innvandrerbakgrunn, fulgt av personer med bakgrunn fra Øst-Europa.

En av tre innvandrere som etablerte foretak i 2010, kom fra land i Øst-Europa. Innvandrere fra land i Øst-Europa er den gruppen som har hatt størst økning i andelen foretakseiere fra 2004 til 2010. Dette gjenspeiler den høye arbeidsinnvandringen fra nye EU-land i denne perioden, med overvekt av arbeidstakere og tjenesteytere i bygg- og anleggsbransjen.

Av om lag 19 500 innvandrere som eide foretak i 2010, drev de fleste innenfor næringene bygg- og anlegg, varehandel og reparasjon av motorvogner, transport og

lagring, helse- og sosialtjenester samt overnattings- og serveringsvirksomhet. Det var imidlertid store forskjeller mellom innvandrere fra ulike deler av verden. 60 prosent av eierne fra Asia, Afrika og Sør- og Mellom Amerika drev næring innenfor transport og lagring, overnattings- og serveringsvirksomhet, varehandel reparasjon av motorvogner. 40 prosent av eierne fra Øst-Europa var innenfor bygg- og anleggsvirksomhet. 40 prosent av eierne fra Vest-Europa eide foretak i faglig, vitenskaplig og teknisk tjenesteyting samt helse- og sosialtjenester.

Foretak etablert av innvandrere ser ut til å ha en noe lavere overlevelsesgrad enn foretak generelt. Foretakene som overlever, kan til gjengjeld vise til høyere vekst i omsetning og sysselsetting etter fem år.

Kilde: Skårerhøgda og Torp 2012.

Buskerud fylkeskommune og bydel Grorud i Oslo har mottatt midler for å utvikle et tilbud med regionale etablerersentre for innvandrere som vil etablere en bedrift. Et slikt senter skal tilby opplæring, individuell veiledning og oppfølging og være et kunnskapssenter med kompetanse- og veiledningstjenester for andre kommuner og aktører i regionen.

Til tross for at et økende antall innvandrere etablerer bedrifter, viser erfaringene fra forsøksvirksomhet at mange møter særlige utfordringer når de skal etablere seg. Disse utfordringene kommer i tillegg til dem som alle etablerere møter. Det dreier seg blant annet om manglende kjennskap til lover og regler og norsk bedriftskultur, mangel på et norsk nettverk, mangel på kunnskap om samspillet mellom offentlige myndigheter og næringslivet og om rutiner for etablering og drift av virksomhet i Norge. Hvordan kan innvandrere, som vurderer å etablere en virksomhet, få bedre tilgang til tilpasset informasjon, opplæring og individuell veiledning om hvordan man går fram for å etablere en bedrift her,

inkludert informasjon om finansieringsmuligheter? På hvilke måter kan myndighetene bidra til å legge til rette for vellykket etablering for personer med begrenset nettverk i Norge?

For å møte en del av utfordringene på etablererområdet skal tiltakene under iverksettes, som et skritt i det videre arbeidet.

TILTAK

17. Tilskudd til regionale etablerersentre for innvandrere

Bakgrunn

Erfaringer fra forsøksvirksomhet viser at mange innvandrere har særlige utfordringer når de skal etablere bedrifter, i tillegg til dem som alle etablerere møter. Det finnes få målrettede tilbud om etablererveiledning som tar hensyn til deres behov. En tilskuddsordning for regio-

nale sentre for innvandrere som vil etablere egen bedrift, vil kunne bidra til at kommuner og fylkeskommuner legger bedre til rette for etablerervirksomhet blant innvandrere og dermed skaper økt sysselsetting og vekst.

Gjennomføring

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet vil opprette en tilskuddsordning som skal forvaltes av IMDi. Tilskuddsordningen skal gi støtte, i form av delfinansiering, til kommuner eller fylkeskommuner som ser et behov for å opprette et regionalt etablerersenter for innvandrere. Et slikt senter skal ha to oppgaver. For det første skal det tilby informasjon, opplæring, råd og veiledning og oppfølging. For det andre skal et slikt regionalt senter være et kompetansesenter med informasjons-, rådgivnings- og veiledningstjenester for andre kommuner / fylkeskommuner og aktører i regionen som ønsker å opprette lokale tilbud. Slik vil man kunne oppnå en god geografisk spredning av tilbudet. Tilskuddsordningen skal kunne brukes både ved opprettelse av nye tilbud og for å videreutvikle eksisterende tilbud.

Retningslinjer for tilskuddsordningen utarbeides av Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet i samarbeid med Kommunal- og regionaldepartementet, Nærings- og handelsdepartementet, Arbeidsdepartementet, og Kommunesektorens organisasjon, KS.

Ansvarlig:

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet

Iverksetting: Fra 2014

18. Innvandrere som prioritert gruppe i NAVs tilskuddsordning for jobbskapingsprosjekter

Bakgrunn

Tilskudd til jobbskapingsprosjekter er en tilskuddsordning der NAV gir støtte til prosjekter/leverandører av kurs som gir opplæring og veiledning til personer som ønsker å etablere egen virksomhet. NAV gir støtte til prosjekter som ikke er i regi av NAV selv, og tilskuddet skal normalt ikke overstige 70 prosent av godkjente regnskapsførte utgifter og maksimalt 90 prosent. Arbeids- og velferdsdirektoratet har ikke oversikt over hvor mange av deltakerne som har innvandrerbakgrunn, men anslår at andelen er lav.

Gjennomføring

NAVs ordning med tilskudd til jobbskapingsprosjekter skal ha innvandrere som ønsker å starte egen bedrift, som prioritert målgruppe.

Ansvarlig: Arbeidsdepartementet

Iverksetting: Fra 2014

19. Bedre tilpasset etablererveiledning fra førstelinjetjenesten i kommunene

Bakgrunn

Oftest vil det første møtet en etablerer har med det offentlige være med kommunen der vedkommende bor. Innovasjon Norge har inngått avtaler med mange kommuner for å styrke det kommunale næringsapparatet, blant annet med sikte på at kommunen bedre skal kunne gi informasjon om regelverk, hvordan etablere egen bedrift og kurs og veiledning for etablerere. I noen kommuner arrangeres det egne kurs- og informasjonstilbud på ulike språk, for eksempel i regi av Næringssetaten i Oslo kommune.

Gjennomføring

Innovasjon Norge vil bli bedt om å videreutvikle det pågående arbeidet med å øke kvaliteten på førstelinjetjenesten i kommunene slik at den i større grad kan treffe de særskilte behovene innvandrere har.

Ansvarlig: Kommunal- og regionaldepartementet

Iverksetting: Fra 2014



REFERANSER

Bratsberg, B., Raaum, O. og Røed, K. (2010): When minority labor migrants meet the welfare state, *Journal of Labor Economics*, 28: 633-676.

Bratsberg, B., Raaum, O. og Røed, K. (2011): *Yrkesdeltaking på lang sikt blant ulike innvandrergupper i Norge*. Frischsenteret. Rapport 1/2011.

Birkelund, G.E., Rogstad, J., Heggebø, K. (2013): *Høy utdanning – ingen diskriminering*. Aftenposten 20.3.2013. Hentet fra <http://www.aftenposten.no/mening/kronikker/Hoy-utdanning--ingen-diskriminering-7152166.html>.

Hardoy, I. og Schøne, P. (2011): Returns to Pre-Immigration Education for Non-Western Immigrants: Why so Low? i *Education Economics*, 15: 1327-1340.

Helsedirektoratet (2010): *Godkjenning av helsepersonell utdannet i et land utenfor EØS. Forslag til ny ordning*.

Homme, A. og Høst, H. (2008): *Hvem pleier de gamle i Oslo? Om hjelpepleiernes og helsefagarbeidernes posisjon i pleie- og omsorgstjenesten i hovedstaden*. Uni Rokkansenteret-rapport 2008:08

Horgen, E.H. (2012): *Innvandrerandeler blant ansatte i bedrifter*. SSB Rapporter 2012/05.

IMDi (2011): *Rett til informasjon ved språkbarrierer. Bruk av tolk i Arbeids- og velferdsforvaltningen (NAV)*. Rapport 3-2011.

Innst. 248 S (2012-2013) Innstilling til Stortinget fra Kommunal- og forvaltningskomiteen om en helhetlig integreringspolitikk – mangfold og fellesskap.

Innst. 250 S (2012-2013) fra Helse- og omsorgskomiteen om god kvalitet – trygge tjenester – Kvalitet og pasientsikkerhet i helse- og omsorgstjenesten.

IOM (2013): *Recognition of Qualifications and Competences of Migrants*.

Kunnskapsdepartementet (2007): *Innstilling fra utredningsutvalget for godkjenning og godskriving av høyere utdanning i Norge (Brautasetutvalget)*.

Ljunggren, E., Solvoll, G. og Vinogradov, E. (2012): *Finansieringsordninger for innvandreretablere. Identifisering og utvikling av gode modeller*. NF-rapport nr. 6/2012.

Meld. St. 6 (2012-2013) *En helhetlig integreringspolitikk – mangfold og fellesskap*. Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Meld. St. 10 (2012-2013) *God kvalitet – trygge tjenester – Kvalitet og pasientsikkerhet i helse- og omsorgstjenesten*. Helse- og omsorgsdepartementet.

Midtbøen, A. H. og Rogstad, J. (2012): *Diskriminerings omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til det norske arbeidslivet*. ISF Rapporter 2012:1.

NOU 2010:7 *Mangfold og mestring – Flerspråklige barn, unge og voksne i opplæringssystemet*.

NOU 2011:14 *Bedre integrering – Mål, strategier, tiltak*.

SAK (2013): Årsberetning 2012. Statens autorisasjonskontor for helsepersonell.

Skårerhøgda, M. og Torp, C. (2012): *Gründerånd blant innvandrere*. SSB. Samfunnsspeilet 2012/5.

SSB (2012): Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert, 2011, 4. kvartal. Publisert 20. juni 2012.

SSB (2013a): Arbeidsledighet blant innvandrere, registerbasert, 1. kvartal 2013. Publisert 16. mai 2013.

SSB (2013b): Sysselsetting blant innvandrere, registerbasert, 2012, 4. kvartal. Publisert 20. juni 2013.

Steinkellner, A. og Holseter, A.M.R. (2013): *Befolkningens utdanningsnivå, etter spørreundersøkelsen om utdanning fullført i utlandet*. SSB. Rapporter 24/2013.

Sumption, M. (2013): *Tackling Brain Waste. Strategies to Improve the Recognition of Immigrants' Foreign Qualifications*. Migration Policy Institute. July 2013

Tronstad, K.R., Ruud, M. E. og Nørve, S. (2013): *Evaluering av handlingsplanen for å fremme likestilling og hindre etnisk diskriminering*. NIBR-rapport 2013:11

Villund, O. (2010): *Overkvalifisering blant innvandrere. En registerbasert undersøkelse for perioden 2007-2009*. SSB. Rapporter 2010/28.

Utgitt av:
Barne,- likestillings- og inkluderingsdepartementet

Offentlige institusjoner kan bestille flere
eksemplarer fra:

Departementenes servicesenter

Internett: www.publikasjoner.dep.no

E-post: publikasjonsbestilling@dss.dep.no

Telefon: 22 24 20 00

Publikasjonskode: Q-1214 B

Design og illustrasjon: Gjerholm Design/Aina Huus

Trykk: Grøset Trykk AS - opplag 2000

