

Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn

FADs seminar for virksomheter som skal iverksette forsøk med moderat kvotering

Oslo, 9. januar 2008

Osmund Kaldheim

direktør



► Disposisjon:

- **Nøkkeltall og resultater**
- Retningslinjer
- Praktiske eksempler
- Andre tiltak
- Utviklingsområder



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

- 150 årsverk i 2008 (+40 fra 2007).
- 145 mill kr i driftsbudsjett (+50 mill kr)
- ca 4,2 mrd kr i tilskuddsforvaltning (+1,2 mrd kr)
- Landsdekkende: Narvik, Trondheim, Bergen, Kristiansand, Gjøvik, Oslo
- Kjerneoppgaver:
 - arbeidsrettet integrering
 - ▶ dialog med innvandrere
 - ▶ bosetting
 - ▶ introduksjonsprogram
 - ▶ norskopplæring
 - ▶ tolk og likeverdige tjenester
 - ▶ tvangsekteskap
- Samarbeid gjennom nettverk:
 - 3 kommuner, org., statlige etater, arb.l.parter, forskning



► Resultat 31.12.2006

- Rekruttering
 - ▶ 38 tilsettinger (høsten 2005 og i 2006)
 - ▶ 2912 søkere
 - ▶ 29 % (837 søkere) med innvandrerbakgrunn
- Andel med innvandrerbakgrunn
 - ▶ 24 % med innvandrerbakgrunn 31.12.2006
 - ▶ 23 % av lederne har innvandrerbakgrunn 31.12.2006

Kilde: IMDi - Basert vår kunnskap som arbeidsgiver om de ansatte og frivillig gitt informasjon



► Resultat 31.12.2007

- Rekruttering
 - 55 tilsetninger i 2007
 - 1. halvår: 7 av 12 dvs. 58 % med innv.bakgrunn
 - 2. halvår: 12 av 48 dvs. 25 % med innv.bakgrunn
 - 3116 søkere 2007
 - 35 % (1085 søkere) med innvandrerbakgrunn
 - 35 % av de som ble tilsatt i 2007, hadde innv.bakgr.
 -
- Antall med innvandrerbakgrunn i IMDi
 - 24 % pr. 31.12.07
 - 36 % av lederne (5 av 14) har innvandrerbakgrunn

Kilde: IMDi - Basert vår kunnskap som arbeidsgiver om de ansatte og frivillig gitt informasjon

► Mangfoldprofil:

1.1.2006:

- 15 % med innv.bakgrunn
- 2/3 kvinner
- Utd. nivå: høyskole/universitet
- Profil: samfunnsvit. utd. (få økonomer, jurister og andre)
- Høy andel med lang erfaring i UDI (samt kommune/friv.org.)
- Høy andel midl.ansatte – engsjerte innehar nøkkelposisjoner

1.1.2008:

- 24 % med innv.bakgrunn
- 2/3 kvinner
- Utd.nivå: høyskole/universitet
- Profil: samfunnsvit. utd.(noen flere økonomer og jurister)
- Flere med erfaring fra andre dir., kommune, friv.org.
- Høy andel vikarer, få midl.ansatte, nøkkelposisjoner omgjort til faste stillinger



Tre nivåer for mangfold

Mål for mangfold:

- andel ansatte
- tjenestetilbud tilpasset alle brukere
- tidsfrister
- rapportering

Nivå 3

Rekrutteringsplasser:

- språktrening
- arbeidstrening
- tiltaks plasser
- lønnstilskudd
- lærlinger, osv.

Nivå 2

Inkluderende rekruttering:

- inkluderende utforming av stillingsannonser:
- oppfordre personer med innvandrerbakgrunn til å søke
- innkalle min 1 kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til intervju
- sikre kompetanse for å vurdere utdanning og yrkeserfaring

Nivå 1



Mål for mangfold

– verktøy på www.imdi.no:

1. Gode eksempler

- planer
- kartleggingsverktøy
- prosessverktøy
- måling og evaluering

2. Opplæring

- opplæringstilbud (kurs, bøker, materiell etc)
- konferansetilbud

3. Nettverk

- ▶ egne nettverk
- ▶ tema i etablerte nettverk



► Disposisjon:

- Nøkkeltall og resultater
- **Retningslinjer**
- Praktiske eksempler
- Andre tiltak
- Utviklingsområder



► Hvorfor og hvordan?

- Hvorfor?
 - ▶ Viktig "signalbærer" i samfunnet
 - ▶ IMDi må selv gjøre hva vi ønsker at andre skal gjøre
 - ▶ Mål for mangfold: Gjenspeile innvandrerbefolkning
 - ▶ Har fokus på at vi ønsker å ha en flerkulturell arbeidsplass
 - ▶ Ta i bruk kompetansen til innvandrerbefolkningen
- Hvordan oppnå resultater og skape bevissthet?
 - ▶ Formaliserer ved å innarbeide mangfoldsperspektivet i våre policy- og avtaledokumenter
 - ▶ Følger opp med konkrete tiltak
 - ▶ Bevissthet rundt rekruttering er viktig
 - ▶ Arbeidsmiljøundersøkelsen: Inkluderer spørsmål knyttet til IMDi som en flerkulturell arbeidsplass
 - ▶ "Walk the talk" – små skritts vei - ingen er perfekte



► IA-avtalen

- IMDi delmål 2: Rekruttere personer med innvandrerbakgrunn
 - IMDi skal tilby yrkestilpasset arbeidstrening (språkpraksis, arbeidspraksis, lønnstilskudd) til personer med ikke-vestlig bakgrunn. Formålet er å gi tilbud om opplæring og arbeidserfaring samt opparbeide erfaring på bruk av arbeidstrening. De første plassene opprettes i 2006, med en gradvis utbygging på 4-8 plasser innen utgangen av 2007.
 - For å gjenspeile mangfoldet i befolkningen, og for å sikre erfaringsbaserte kvalifikasjoner i integreringsarbeidet, oppfordrer vi personer med innvandrerbakgrunn til å søke ledige stillinger i IMDi. Minst 50 % av de som innkalles til intervju bør ha innvandrerbakgrunn, forutsatt at kvalifikasjonskravene er oppfylt.



► Personalreglementet

- IMDis personalreglement formaliserer saksbehandlingen i tilsettingssaker:
 - ▶ Annonse (oppfordring til å søke)
 - ▶ Prosess (innkalling til intervju)
 - ▶ Vurdering av søkerne
- Kunngjøringen
 - ▶ § 3.4: "Offentlig kunngjøring av stillinger skal skje via NAV, internt i IMDi, og via IMDis nettsider. Kunngjøring i aktuelle nyhetsmagasin for innvandrere vurderes."
 - ▶ § 4.1: "Kunngjøringen skal inneholde beskrivelse av organisasjonen, herunder mål for mangfold, stillingen....."
 - ▶ § 4.3: "I IMDis stillingsannonser skal det tas inn en formulering som oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn til å søke."



► Personalreglementet - 2

- Behandling av søknader og forslag til tilsetting
- §6.6:
 - ▶ "Det å ha innvandrerbakgrunn kan være relevant kompetanse ved søknad på stillinger i IMDi.
 - ▶ Minst 50 % av de som innkalles til intervju, bør ha innvandrerbakgrunn forutsatt at kvalifikasjonskravene er oppfylt."
- §7: "...skriftlig forslag til tilsetting som skal inneholde:
 - ▶ Vurdering i forhold til mål om mangfold
 - ▶ Erfaringsbasert kompetanse til søkere med innvandrerbakgrunn konkretiseres.
 - ▶ I de tilfeller bare personer uten innvandrerbakgrunn foreslås, skal den best kvalifiserte med innvandrerbakgrunn omtales i forslag til tilsetting sammen med en begrunnelse av hvorfor vedkommende ikke er ansett som kvalifisert."



► Rekrutteringsplasser

- 4 -7 rekrutteringsplasser innen utgangen av 2007
- Status = 3
- Samarbeid NAV Intro med flere
- Fastsatt og avtalt med tjenestemannsorganisasjonene at en av arbeidsplassene i resepsjonen skal være praksisplass



► Disposisjon:

- Nøkkeltall og resultater
- Retningslinjer
- **Praktiske eksempler**
- Andre tiltak
- Utviklingsområder



► Eksempel på stillingsannonse

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)
- et kompetansesenter og en pådriver for
integrering, deltakelse og arbeid blant personer
med innvandrerbakgrunn.



**Ønsker du å jobbe
med integrering?**

Vi søker 2 nye kolleger i Bergen
IMDi Vest lyser ut to faste rådgiverstillinger,
hvorav en jurist.

Se www.imdi.no for nærmere opplysninger
(ref.nr: 2007/21)

For å gjenspeile mangfoldet i befolkningen,
og for å sikre erfaringsbaserte kvalifikasjoner
i integreringsarbeidet, oppfordrer vi personer
med innvandrerbakgrunn til å søke.

Søknadsfrist: 4. november 2007



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet



► Utvelgelse

- Innkaller minst 50 % til intervju
- Vurdering av innvandrerbakgrunn basert på antagelser
 - ▶ Personvern: Informasjon om innvandrerbakgrunn ansett som sensitiv informasjon – registrering og lagring ikke tillatt
 - ▶ Utenlandskklingende navn
 - ▶ Spørsmål om nasjonalitet og språkkunnskaper i IMDi's jobbsøkerportal (WebCruiter) – frivillig å svare
- Vurdering
 - ▶ Grunnlag: Kvalifikasjoner
 - ▶ Kompetanse som innvandrer teller
- Bevissthet ved at vi må begrunne vårt forslag til tilsetting



tidslinje

Rekruttering

05.10

Statsbudsjettet legges frem

11.-14.10

Stillingene annonseres

18.10

Informasjonsmøte på Elvebakken VGS (møtet weboverføres)

25.10

Søknadsfrist for lederstillingen

4.11

Søknadsfrist for minoritetsrådgiverstillingene (MR) og integreringsrådgiverstillingene (IR)

863 søkere minoritetsrådgiverstillingene

367 søkere integreringsrådgiverstillingene 1230 søkere



15.11

219 MR

68 IR

Oppgaveløsning

16.-19.11

Vurdering av oppgavebesvarelsene



22.-30.11

127

1. gangs intervjuer



5.-10.12

70

2. gangs intervjuer



ca 15.12

36

Tilbudsbrev sendes ut etter at statsbudsjettet er vedtatt

Mars 2008

Tiltredelse



► Rekruttering tvangsekteskapsprosjekt

- 30 stillinger som minoritetsrådgiver hvorav 25 er klare
 - 864 søkere
 - Ca 30 % søkere med innvandrerbakgrunn
 - 6 personer (24 %) av de som ble tilsatt, hadde innvandrerbakgrunn
- 6 stillinger som integreringsrådgiver hvorav 5 er klare
 - 367søkere
 - Ca 50 % søkere med innvandrerbakgrunn
 - 2 personer (40 %) av de som ble tilsatt, hadde innvandrerbakgrunn



► Disposisjon:

- Nøkkeltall og resultater
- Retningslinjer
- Praktiske eksempler
- **Andre tiltak**
- Utviklingsområder



► Andre interne "tiltak"

- Retningslinjer for permisjon
 - ▶ Velferdspermisjon for feiring av religiøse høytidsdager utenom den norske kirke (2 dager)
 - ▶ Permisjon med lønn i forbindelse med norskundervisning som anses nødvendig for utførelsen av tjenesten eller innpassing i samfunnet og arbeidslivet
- Arbeidsmiljøundersøkelsen
 - ▶ Bakgrunnsspørsmål: Innvandrerbakgrunn eller ikke
 - ▶ Svar knyttet til IMDi som en flerkulturell arbeidsplass gir grunnlag for oppfølging og tiltak
- Kommer:
 - ▶ Tilpasningsavtalen til Hovedavtalen
 - ▶ Avtale om "Rasismefri sone"
 - ▶ Samlet personalpolitikk



► Kunnskap, råd og veiledning

Kunnskap om arbeidslivet, integrering og mangfold:

- tilgang til statistikk, erfaringer, ressurspersoner m.v.

Verktøy:

- Generelt: www.imdi.no og www.mangfoldskilden.no
- Arbeidsprosjekt:
 - www.rekrutteringstips.no
 - Rekrutteringspakken
En webside med informasjon om rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn og mangfoldsarbeid i virksomheter. Websiden er et samarbeid mellom IMDI, arbeids- og velferdsdirektoratet og **arbeidslivets parter**

Nettverk:

- følge opp flaskehalser – strukturproblemer etc.
- bistå med koblinger (statlige etater, arbeidslivets parter, utd.inst. forskningsinstitusjoner osv.)
- kontakt med virksomheter som har kommet lenger enn andre



► Disposisjon:

- Nøkkeltall og resultater
- Retningslinjer
- Praktiske eksempler
- Andre tiltak
- **Utviklingsområder**



► Utviklingsområder:

- IMDi skolen: systematisk internopplæring
- Trainee/Praksisplasser
- Teknologi: utnytte potensialet
 - CV database
 - søkefunksjoner
 - screening
 - oppfølging av aktuelle kandidater
 - alumni-program
- Kjønn
- Alder
- 24 • Utdanningsbakgrunn/yrkeserfaring

