

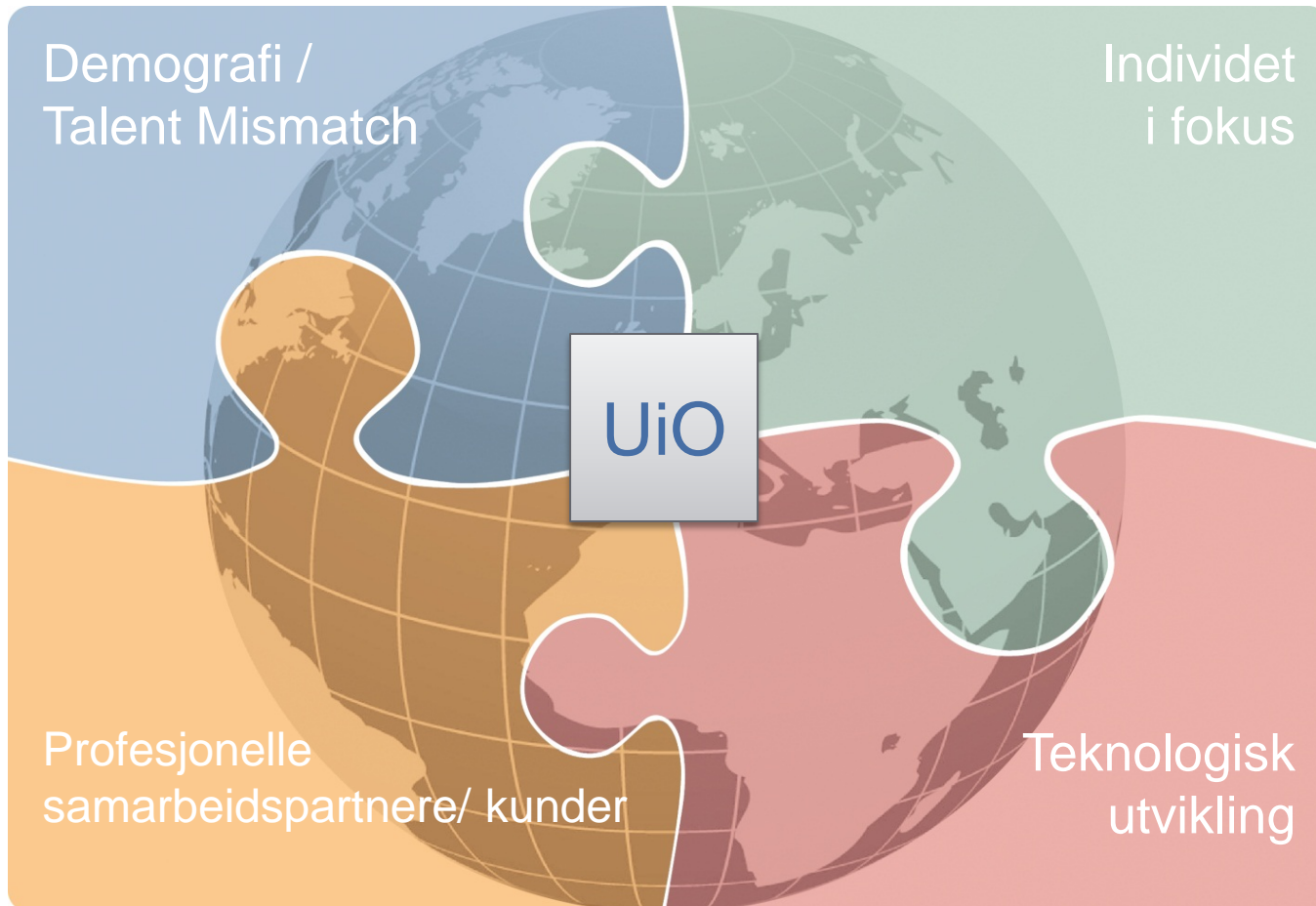
Internasjonalisering og et mangfoldig arbeidsmiljø

Hvordan lykkes?



Dyveke Hamza
Direktør offentlig sektor
www.experis.no

Samfunnsutviklingen: 4 megatrender



Visjon:

▪
«UiO skal bli et internasjonalt toppuniversitet – hvor forskning, utdanning, formidling og innovasjon skal virke sammen på sitt beste»

- Strategisk satsningsområde
- Definerte målsettinger i Årsplan 2015- 2017
- Innovasjonsstrategien
- Politiske føringer
- Internasjonale trender i sektoren



Hva er mangfold?

- Kjønn
- Alder
- Kulturell/ etnisk tilhørighet

Andre relevante aspekter:

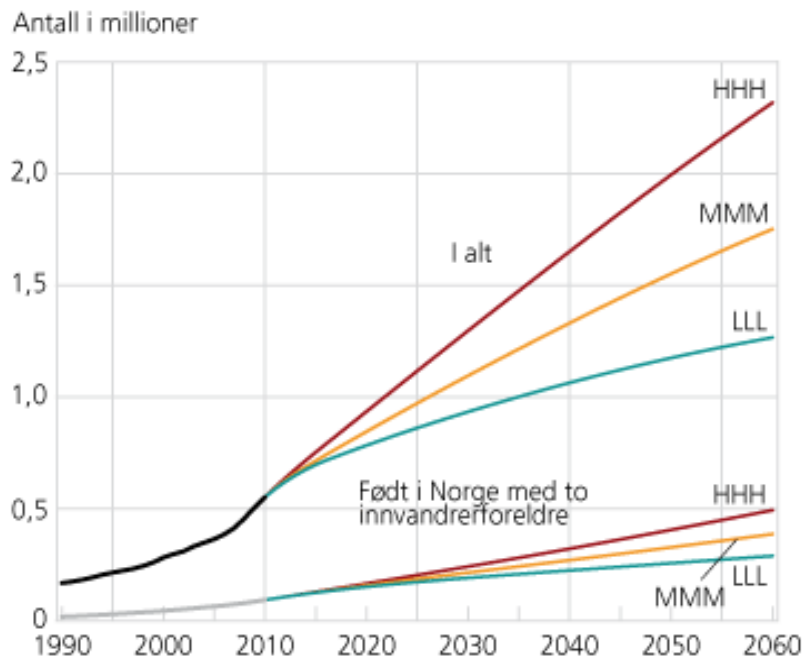
- Seksuell legning
- Sosialøkonomisk status
- Livsfase
- Religion



Befolkningen i Norge blir mer og mer global

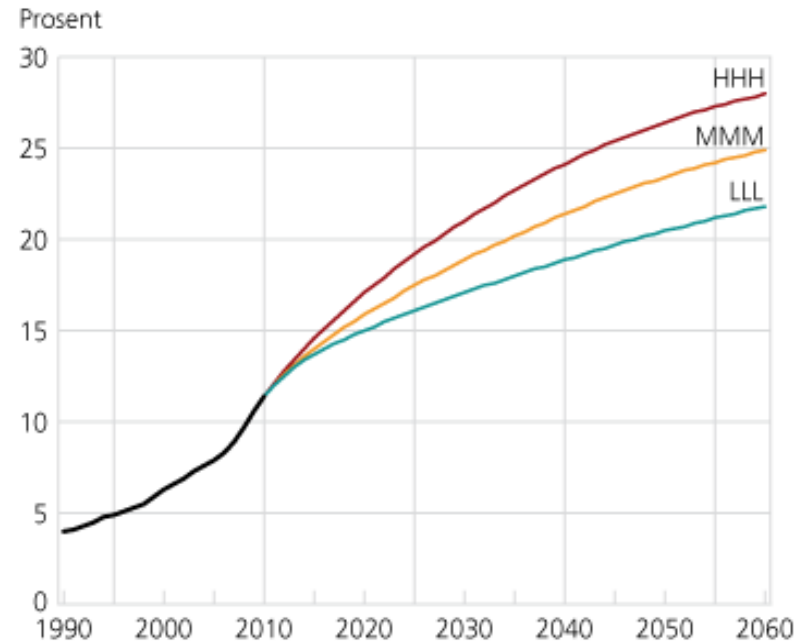
Kilde: SSB

Samlet antall innvandrere og personer født i Norge med utenlandsfødte foreldre



For forklaring av symbolene, se tekstboks.

Andel av befolkningen som utgjøres av innvandrere og personer født i Norge med utenlandsfødte foreldre



For forklaring av symbolene, se tekstboks.



**UiO som en mangfoldig arbeidsplass.
Tallenes tale:**

**Omtrent lik fordeling mellom kvinner
og menn i faste og midlertidige
stillinger**

**Noen flere menn enn kvinner i
midlertidige stillinger med flerkulturell
bakgrunn**

**Alder?
Kjønnsfordeling på ledernivå?
Avansement innenfor vitenskapelige stillinger?**

Finnes et glasstak fortsatt?

Veien til strategisk og systematisk mangfoldsarbeid, 2 hovedtrender.

Inkrementell og tilfeldig

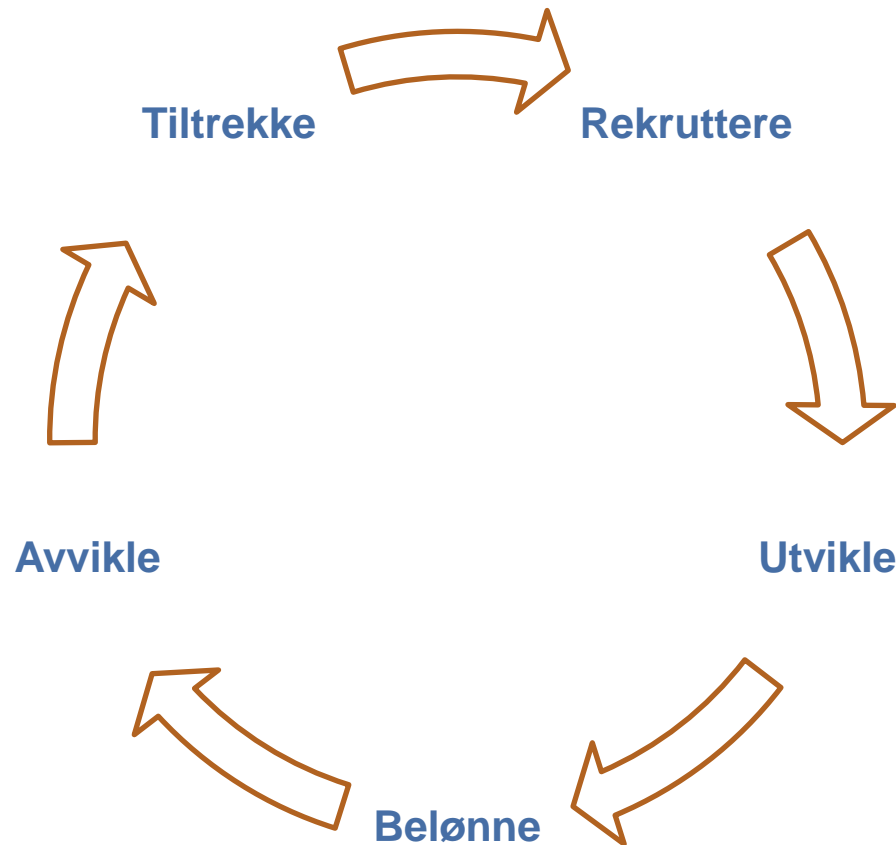


Særtiltak, som en del av overordnet målsetting



UiO sin vei har vært en kombinasjon av begge, virker de?

HR- hjulet: det daglige mangfoldsarbeidet



Tiltrekke- Hvem henvender UiO seg til?

Etterkommere

- Forebygge diskriminering
- Gi gode karrieremuligheter
- Unngå «braindrain»

Arbeidsinnvandrere, studenter og Globale talenter

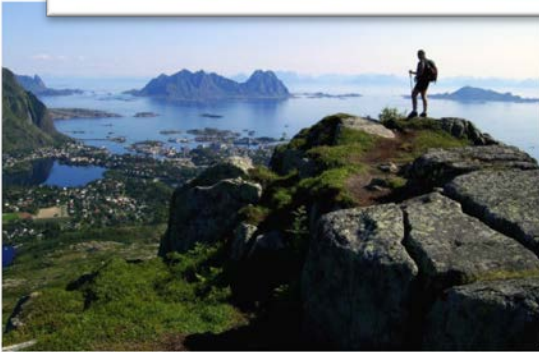
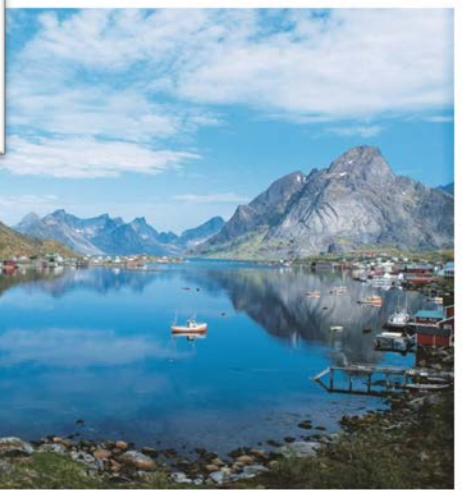
- Informasjon og tilrettelegging
- Skole og familieprogrammer
- Kompetanseutvikling og karriereutvikling
- Gratis norskopplæring

Flyktninger

- Arbeidsrettet norskopplæring
- Kvalifisering til arbeid/ utdanning
- Bosetting til jobb- og utdanning, ikke bare introprogram
- Lokale inkluderingstiltak



Treffer omdømmebyggingen?



Tiltrekke og rekruttere

Globale talenter og norske idealer?

Globale talenter:

- Megaregioner, mega cities, store kompetanse miljøer,
- Muligheter til å bruke egen kompetanse, videreutvikling,
- Karrieremobilitet
- Fleksibilitet, muligheter for familien i et temporært perspektiv
- Internasjonale miljøer og internasjonale skoler

Kilde: «The Global Talent Rally», Institutt for fremtidsforskning

Norske idealer:

- Lokal tilhørighet
- Entreprenørskap
- Begrense utflytting
- Øke innflytting
- Lokal utvikling og innovasjon



Hvordan bygge UiO som brand?

- Til nå: Informasjon, publisering og formidling heller enn markedsføring
- Differensierte målgruppeanalyser, med utgangspunkt i «dem» og ikke «oss»
- Bedre spissede kampanjer, høyere treffsikkerhet, gjør mer av det som virker
- Jobb og karriere, ikke turisme
- Bruke minoritetsmiljøene, andre lands ambassader og nettverk som informanter og kilder
- Ulike partnerskapsmodeller
- Lytt til ekspertene, enkelte rekrutteringsbyråer har lang erfaring i internasjonal rekruttering.
- Hvem kan gis et mandat: Innovasjon Norge, Eures, Ny i Norge, Career in Norway, JobNorway?

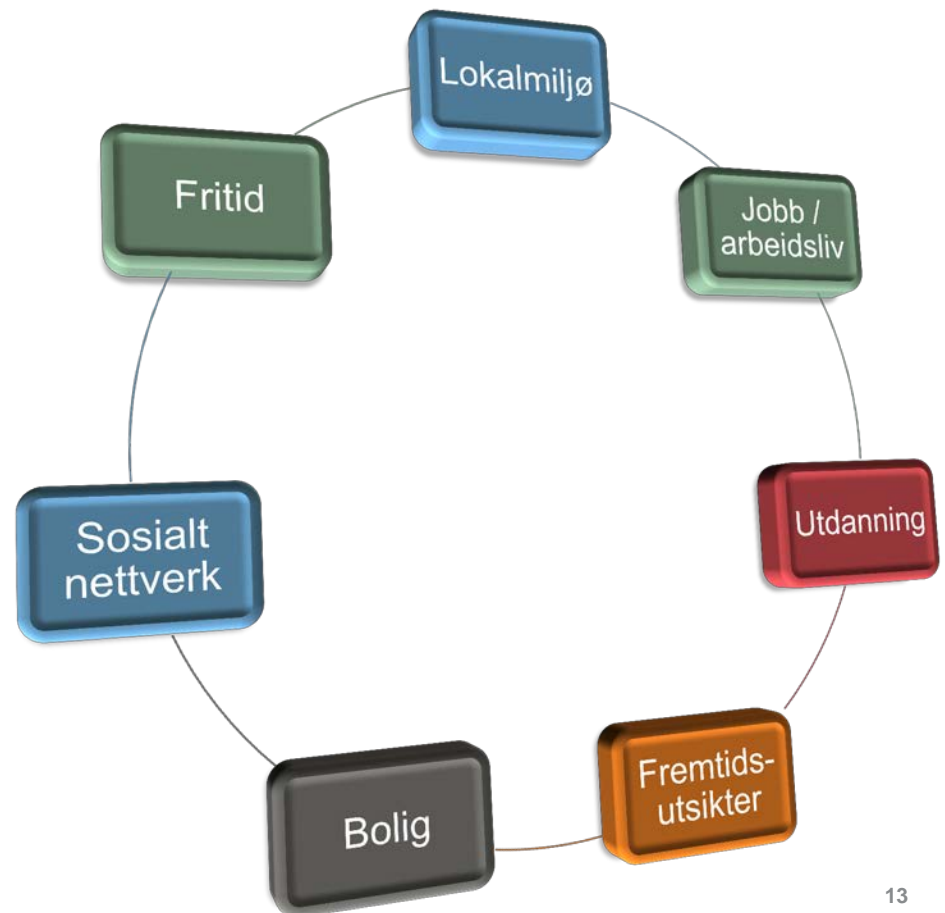


UNIVERSITETET
I OSLO



Tiltrekke internasjonale ansatte: Velferd, det samme for alle?

- Levende lokalmiljø
- Jobb/ arbeidsliv
- Utdanning
- Framtidsutsikter
- Bolig
- Sosialt nettverk
- Fritid
- Omsorgstjenester
- Infrastruktur



Subjektiv, opplevd diskriminering

- Spesielt utbredt blant personer med synlige minoritetstrekk
- Arbeidsliv og det offentlige rom er de vanligste diskrimineringsarenaene
- Spesielt framheves rekrutteringsprosesser og avansement i jobb som situasjoner der individer er spesielt utsatt i arbeidslivet
- Innvandrere er i langt større grad enn majoritetsbefolkningen overkvalifisert for jobben de de har
- Høyere utdanning og språkferdigheter gir ikke vern mot opplevd diskriminering



Rekruttere- unngå uintendert diskriminering

Hvordan sikre en objektiv og mangfoldsnøytral rekrutteringspraksis?

- Nøytral utlysningstekst
- Mangfoldig innstillingsråd og komiteer
- Kvalifikasjonsbasert kandidatvurdering
- Strukturerte intervjuer
- Kompetansebasert intervjumetodikk
- Kultursensitive testverktøy
- Tilpasset referanseinnhenting



Bevissthet: Lederopplæring og genrekompetanse
Hvordan skjer interne opprykk?

Utvikle

Fra handlingsplaner til virkelige kollegaer?

Noen gode grep på veien:

- Ta grep om lederrollen: Lederopplæring i mangfoldsledelse og genrekompetanse
- Lederutvikling med mangfoldsfokus
- Konflikthåndtering og kommunikasjonstrening
- Jobb med medarbeiderskapet- sett fokus på utenforskap
- Fadderordninger og mentorordninger
- Bistå med nettverksbygging, vennskap og jobb med de «særnorske» trekkene ved arbeidsmiljøet, inkluder alle
- Bruk samhandlings- og inkluderingsarenaene på arbeidsplassen
- Rettferdig avansement og forfremming- hvem vurderer hva, hvem får trene seg i uformelle fora for å bygge kompetanse?
- Ta grep, evaluer og mål- både ledere og statistikk

Ha gode, hyggelige lunsjer der alle inkluderes og slipper til

«Grått gull» på alle institutter

- Motiveres av dybde, ikke nødvendigvis bredde eller mobilitet
- Vet vi nok om «eldre» arbeidstakere?
- Norsk arbeidsliv mangler seniorstrategi
- Stort potensiale for innovasjon
- Strategi for «Senior innovasjon»?
- Finansiering ikke like utfordrende
- Oppdatert kompetanse
- Ikke like mobile som yngre ansatte



Strategisk satsning på kvinner!

- Unge kvinner deltar i større grad enn gutter i høyere utdanning-kommer sterkere innenfor realfag
- Innvandrerkvinner har gjennomgående bedre resultater enn innvandrermenn i høyere utdanning
- En global trend
- Satsning på kvinnelige entreprenører
- Tilgang til komplementærutdanning for innvandrerkvinner/ medfølgende ektefeller
- Moderat kvotering som potensielt virkemiddel



Mangfoldig arbeidsplass: One Size Does Not Fit All

Traditionalistene



Født 1928-1945

Hierarkisk

Babyboomer



Født 1946-1964

Idealistisk

Generasjon X



Født 1965-1979

Pragmatisk

Generasjon Y



Født 1980-1995

Her og nå

Hver generasjon møter arbeidslivet på ulike måter



Likebehandling kan være diskriminerende og ekskluderende, tilpasset forskjellsbehandling kan være inkluderende....

[Forside](#)
[Rekruttering](#)
[Arbeidsmiljø](#)
[For arbeidsgivere](#)
[For tillitsvalgte](#)
[For opplæringsansvarlige](#)


Håndbok: Arbeidsmiljø på flerkulturelle arbeidsplasser

Prosjektet «Arbeidsmiljø på flerkulturelle arbeidsplasser» tar utgangspunkt i at antall innvandrere og arbeidsinnvandrere har økt betraktelig de siste årene og at stadig flere arbe ...

[Les mer >](#)

Gode eksempler


[Les om gode eksempler](#)

Nettkurs


[Til nettkurs](#)

Filmer


[Se flere filmer](#)

Målgrupper

[Arbeidsgivere >](#)
[Tillitsvalgte >](#)
[Opplæringsansvarlige >](#)

Rekruttering

Tips og råd for å lykkes med rekruttering.

[Les mer om rekruttering >](#)

Mangfoldsjuss

Juss på arbeidsplasser med kulturelt mangfold.

[Les mer om mangfoldsjuss >](#)



Tusen takk for meg!

Dyveke Hamza
Tlf: 46 94 07 50
www.experis.com