
Saksnr: 2020/41573-3
Saksbehandlar: Karstein Oen

Saksgang

Utval	Utv.saksnr.	Møtedato
Administrasjonsutvalet		15.04.2021

Tilsette med minoritetsbakgrunn - oversikt og rekrutteringstiltak

Forslag til vedtak

1. Administrasjonsutvalet tek oversynet over tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK til vitande.
2. Administrasjonsutvalet sluttar seg til dei rekrutteringstiltaka som er skissert i saka og ber fylkesrådmannen rapportere tilbake til administrasjonsutvalet om framdrift og gjennomføring av tiltaka.

Samandrag

I denne saka vert det gjeve eit oversyn over tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK etter ei grov inndeling. Talet på tilsette med innvandrarbakgrunn utgjer 8,6 % av samla arbeidsstyrke. Dette er noko lågare enn innvandradelen i befolkninga. Det blir i saka også skissert nokre tiltak som kan vere med å auke talet på tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK.

Rune Haugsdal
fylkesrådmann

Ingrid Kristine Holm Svendsen
fylkesdirektør

Saksframlegget er godkjent elektronisk og har difor inga handskriven underskrift

Saksutgreiing

Bakgrunn for saka

Denne saka er todelt. Først blir det gitt eit oversyn over tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK, deretter blir det gjort framlegg om nokre tiltak for å auke talet på tilsette med innvandrarbakgrunn.

Basert på tal frå Statistisk Sentralbyrå (SSB) har Vestland fylkeskommune utarbeidd oversyn over tilsette med innvandrarbakgrunn. Tala byggjer på første- og andre generasjonsinnvandrarakgrunn fordelt på to hovudgrupper av landbakgrunn; Landgruppe A som utgjer innvandrarakgrunn frå EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand, Landgruppe B som utgjer innvandrarakgrunn frå Asia, Afrika, Latin- og Sør Amerika, Oseania med unnatak av Australia og New Zealand og Europa utanom EU/EØS.

Dei siste tala frå SSB er pr 25.03.2021 og syner at det er 515 (467) tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK. Dette utgjer 8,6 % (8,2 %) av totalt tilsette i fylkeskommunen. Dei fordeler seg med 246 (249) tilsette i opplæringssektoren, 74 (73) i tannhelsetenesta, 131 i eigedom og 64 i fylkes-administrasjonen inkl. Skyss, Bybanen Utbygging og IKT skole (tala i parentes er frå kartlegginga pr 1.1.2020). Det har vore ein auke totalt i VLFK frå 2020 til 2021 på 48 tilsette og det er positivt. Denne auken er hovudsakleg innan eigedom og fylkesadm m.fl. medan tala for opplæring og tannhelse er omtrent som for 2020 (vi har skilt ut eigedom frå fylkesadministrasjonen, difor har vi ikkje tal for samanlikning 2020 til 2021).

Tabell 1: Tilsette med innvandrarbakgrunn fordelt på sektor 2020-2021

Sektor	2020	2021
Opplæring ¹⁾	249	246
Tannhelse	73	74
Fylkesadm m.fl	145	64
Eigedom	-	131
Totalt	467	515

¹⁾ inklusiv opplæringsavdelinga

Ser vi på fordelinga etter landbakgrunn er det 286 (238) tilsette frå landgruppe A og 229 (229) tilsette frå landgruppe B. Talet på tilsette frå landgruppe B («ikkje vestlege land») utgjer 3,8 % (3,9 %) av total arbeidsstyrke i VLFK. Dette utgjer ein liten nedgang på 0,1 prosentpoeng i høve til tal frå 2020 sett opp mot total arbeidsstyrke.

Tabell 2: Tilsette med innvandrarbakgrunn fordelt etter Landgruppe

Landgruppe	2020	2021
Landgruppe A	238	286
Landgruppe B	229	229
Totalt	467	515

Den sektorvise fordelinga etter landbakgrunn viser at 15,8 % av dei som arbeider i tannhelsetenesta har innvandrarbakgrunn. Ser vi berre på landgruppe B så utgjer dei 9,6 % (45 tilsette) av samla arbeidsstyrke i tannhelsetenesta.

Tabell 3: Sektorvis inndeling etter Landgruppe

Sektor/Landgruppe	Landgruppe A	Landgruppe B
Opplæring	167	79
Tannhelse	29	45
Eigedom	44	87
Fylkesadm	46	18
Totalt	286	229

Tilsvarende tal for opplæringssektoren viser at 6 % av dei tilsette i opplæringssektoren (246 tilsette) har innvandrarbakgrunn, der dei frå landgruppe B utgjer 1,9 % (79 tilsette). Og tal frå fylkesadministrasjonen m.m. (inkludert Skyss, Bybanen Utbygging, IKT konsulentar i skole) viser at 6,5 % (64 tilsette) av arbeidsstyrken har innvandrarbakgrunn, kor 1,8 % (18 tilsette) kjem frå landgruppe B. Tilsvarende tal for eigedom er 32 % (der 22 % kjem frå landgruppe B).

Konklusjon: Talet på tilsette med innvandrarbakgrunn (landgruppe A og B) i VLFK har auka frå 467 tilsette i 2020 til 515 tilsette i 2021. Det har vore ein auke i tilsette frå landgruppe A frå 238 til 286

medan det ikkje har vore noko auke for landgruppe B. Tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK utgjør 8,6 % av total arbeidsstyrke pr. mars 2021 som utgjør ein liten auke på 0,4 prosentpoeng.

Rekrutteringstiltak

Delen av personar med innvandrarbakgrunn tilsett i VLFK ligg på 8,6 % av samla arbeidsstyrke. Dette er lågare enn delen i befolkninga nasjonalt (som utgjør 15 %), men også regionalt (delen innvandrara i Vestland fylke ligg på omlag 12 %). Å få delen tilsette opp slik at det speglar att befolkninga er ei naturleg målsetting for VLFK.

Vi veit at arbeidsløysa er to til tre gongar så høg blant innvandrara som blant resten av befolkninga. Høgast er ho blant dei som kjem frå landgruppe B.

Mange innvandrara har god utdanning, men «mekanisma» gjer at dei slit med å få seg arbeid. Like moglegheiter for tilsetting er ein demokratisk rett. Likestillings- og diskrimineringslova har forbod mot å ulikebehandle på bakgrunn av etnisitet, hudfarge m.m.

Etter at reinhald vart lagt under eigeidom for nokre år sidan, har talet på tilsette med innvandrarbakgrunn i vidaregåande skular halde seg stabilt. Det utgjør i dag 6 % av dei tilsette i skulen. Dette er 2,6 % lågare enn talet for VLFK samla. Språk (norsk-kunnskapar) er kanskje den største barrieren for rekruttering av personar med innvandrarbakgrunn til undervisningsstillingar. Det kan vere ei forklaring på at talet på tilsette med innvandrarbakgrunn i skulen ikkje går opp.

Den største gruppa tilsette i VLFK med innvandrarbakgrunn er reinhaldarar. Denne gruppa utgjør nær 120 tilsette (om lag 35 % av alle reinhaldarar). Elles har tannhelse mange tilsette med innvandrarbakgrunn (74) som utgjør 15,6 % av alle tilsette i tannhelsetenesta.

Å arbeide med å auke talet på tilsette med innvandrarbakgrunn i VLFK kan vere krevjande og utfordrande. Vi vil her ha fokus på tre aktuelle område:

- *Haldningar og kompetanse hjå tilsettingsmynde*
- *Rekrutteringsprosessen*
- *Mangfald generelt*

Haldningar og kompetanse hjå leiarar/tilsettingsmynde kan vere ein barriere for kva moglegheit innvandrara har for å få innpass på arbeidsmarknaden. For å utvikle bevisste haldningar og styrke rekrutteringskompetansen hjå leiarar, vert tema om *mangfaldsleiing* teken inn som ein del av kurs i rekruttering som fylkeskommunen gjennomfører i eigen regi.

Rekrutteringsprosessen er óg viktig å ha fokus på, både utlysingstekst og sjølve prosessen fram mot tilsetting. Tidlegare har ein hatt fokus på at utlysinga må oppfordre tilsette med innvandrarbakgrunn til å søkje. Dette har kanskje ikkje hatt god nok effekt, men ein bør sjå på om utlysingane kan gjerast meir *inkluderande* for kandidatar med innvandrarbakgrunn.

Også prosessen med utveljing og innkalling til intervju er viktig å ha fokus på, særleg kva «mekanisma» som verkar inn. Her vil det vere nyttig å få fram materiale/statistikk over kor mange med innvandrarbakgrunn som søker på utlyste stillingar i VLFK, kor mange som blir kalla inn til intervju og kor mange som får tilbod om stilling. Det kan vise seg krevjande å samle inn slik informasjon, då ein til dels er avhengig av at kandidatane oppgir at dei har annan kulturell bakgrunn. Ein kjem og fort i konflikt med personvernet. VLFK vil arbeide vidare med å finne ei tilnærming som ivaretek dei gode intensjonane utan å kome i konflikt med GDPR-regelverket.

Eit tiltak som óg bør vurderast er forsøk med blind søknad/CV. Dette har vore prøvd ut i nokre statlege etatar og erfaringane derfrå er viktig å ta med seg.

Som offentleg verksemd har fylkeskommunen eit særskilt ansvar for å kjempe mot fordomma og diskriminering og arbeide for å fjerne barrierar for rekruttering av personar med innvandrarbakgrunn. Det er viktig å leggje til rette for at innvandrara kan delta i arbeidsfellesskapet. Det er også viktig å leggje til rette for mangfald i organisasjonen generelt og spesielt i høve minoritetsgrupper.

Gjennom rekrutteringsplassar/praksisplassar for personar med innvandrarbakgrunn kan desse få vist sin kompetanse og personlege dugleik ovanfor arbeidsgjevar og ikkje minst få arbeidserfaring og trening i norsk arbeidsliv og organisasjonskultur.

Vestland fylkeskommune vil inngå eit samarbeid med NAV for å greie ut om organisasjonen kan gje tilbod om praksisplassar i VLFK, samt om vi kan gje tilbod om språkpraksis for flyktingar under 25 år. I tillegg skal plan for likeverd og inkludering i Vestland fylkeskommune reviderast.

Oppsummering - rekrutteringstiltak

- Mangfaldsleing inn som tema på kurs i rekruttering for leiarar i VLFK
- Gjere utlysingane meir inkluderande for kandidatar med innvandrarbakgrunn
- Arbeide vidare med å finne ei tilnærming til å samle statistisk materiale
- I samarbeid med NAV greie ut om VLFK kan gje tilbod om praksisplassar for kandidatar med innvandrarbakgrunn
- I samarbeid med NAV greie ut om VLFK kan gje tilbod om språkpraksis for flyktingar under 25 år

Vedtakskompetanse

Administrasjonsutvalet har avgjerdsmynde i denne saka.

Økonomi:

Dersom det skal opprettast rekrutteringsplassar/praksisplassar må dette utgreiast særskilt. Rekrutteringsplassar vil medføre kostnader for fylkeskommunen.

Klima:

Ingen direkte verknad på klima.

Folkehelse:

Tiltaket kan bidra til betre folkehelse for nokon og betre inkludering/integrering ved at dei som slit på arbeidsmarknaden får tilbod om jobb/jobbutprøving.

Utviklingsplan for Vestland 2020-2024 (Regional planstrategi):

I utviklingsplanen for Vestland under mål 1, strategi 1.3, har avdeling for organisasjon og økonomi definert eit tiltak om at VLFK skal arbeide for eit meir inkluderande arbeidsliv med særleg merksemd på å auke delen tilsette som har fleirkulturell bakgrunn. Saka har difor ein direkte samanheng med utviklingsplanen.

Konklusjon

Vestland fylkeskommune har ei målsetting om å auke talet på tilsette med innvandrarbakgrunn og skisserer i denne saka nokre tiltak som kan bidra til større måloppnåing på området.