



IMDi

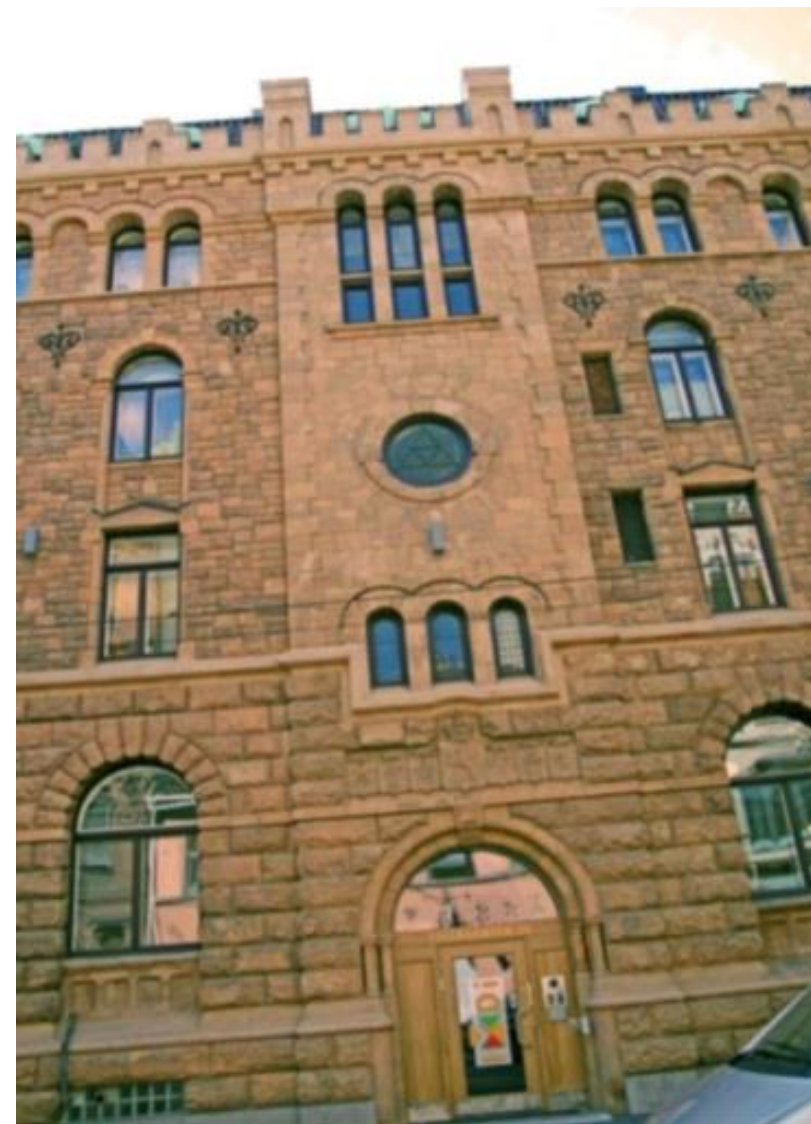
Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet

Hvorfor er mangfold viktig for forvaltningen?



Morten Sonniks

- ◆ Underlagt Kunnskapsdepartementet
- ◆ Hovedoppgaver:
 - ◆ Bosetting og integrering av flyktninger
 - ◆ Kompetansesenter på integrering og mangfold
- ◆ Landsdekkende med kontorer i Narvik, Trondheim, Bergen, Kristiansand, Gjøvik og Oslo
- ◆ 230 ansatte



Verdiskaping i forvaltningen

Inkludering

Hvordan lykkes



Verdiskaping i forvaltningen

Inkludering

Hvordan lykkes



Hvem er interessentene?

- Offentligheten/borgerne
- Politikere
- Opinionsen
- Brukere



Hva er verdiskaping i offentlig sektor?

God forvaltning av offentlige verdier

Hensiktsmessige reguleringer av sa samfunnet

Rettsikkerhet og likeverd

Tjenester tilpasset behov i befolkningen

Tilpasning til endringer i samfunnet

Inkludering



Hva kreves for å skape disse verdiene?

Fagkompetanse

Hensiktsmessige virkemidler

Lydhørhet overfor behov i befolkningen

Evne til å forstå endringer i samfunnet

Evne og vilje til omstilling

Agilitet



Hvilken betydning har mangfold for verdiskaping?

Lydhørhet overfor ulike grupper i samfunnet

Tillit fra, og legitimitet hos ulike grupper

Dialog og brukermedvirkning

Bredde i oppgaveløsningen

Agilitet og omstillingsevne

Tiltrekke talenter og kompetanse gjennom godt omdømme



McKinsey & Co. Feb. 2015: «*Diversity matters!*»

Diversity's dividend

What's the likelihood that companies in the top quartile for diversity financially outperform those in the bottom quartile?¹



15%

more likely
to outperform

Gender-diverse
companies



35%

more likely
to outperform

Ethnically diverse
companies

¹Results show likelihood of financial performance above the national industry median. Analysis is based on composite data for all countries in the data set. Results vary by individual country.

Source: McKinsey analysis

McKinsey forts.:

Rapporten viser en klar sammenheng mellom mangfold i bedrifter og ytelse/fortjeneste (men ikke et årsaksforhold mellom de to)

Mangfoldige bedrifter oppnår:

- Å vinne i talentkonkurransen
- Forbedret kundeorientering
- Høyere medarbeidertilfredshet
- Bedre beslutninger

Å jobbe for økt mangfold er mer krevende enn andre endringsprosesser

- Skyldes særlig ubevisste fordommer
- Manglende topplederforankring

Verdiskaping i forvaltningen

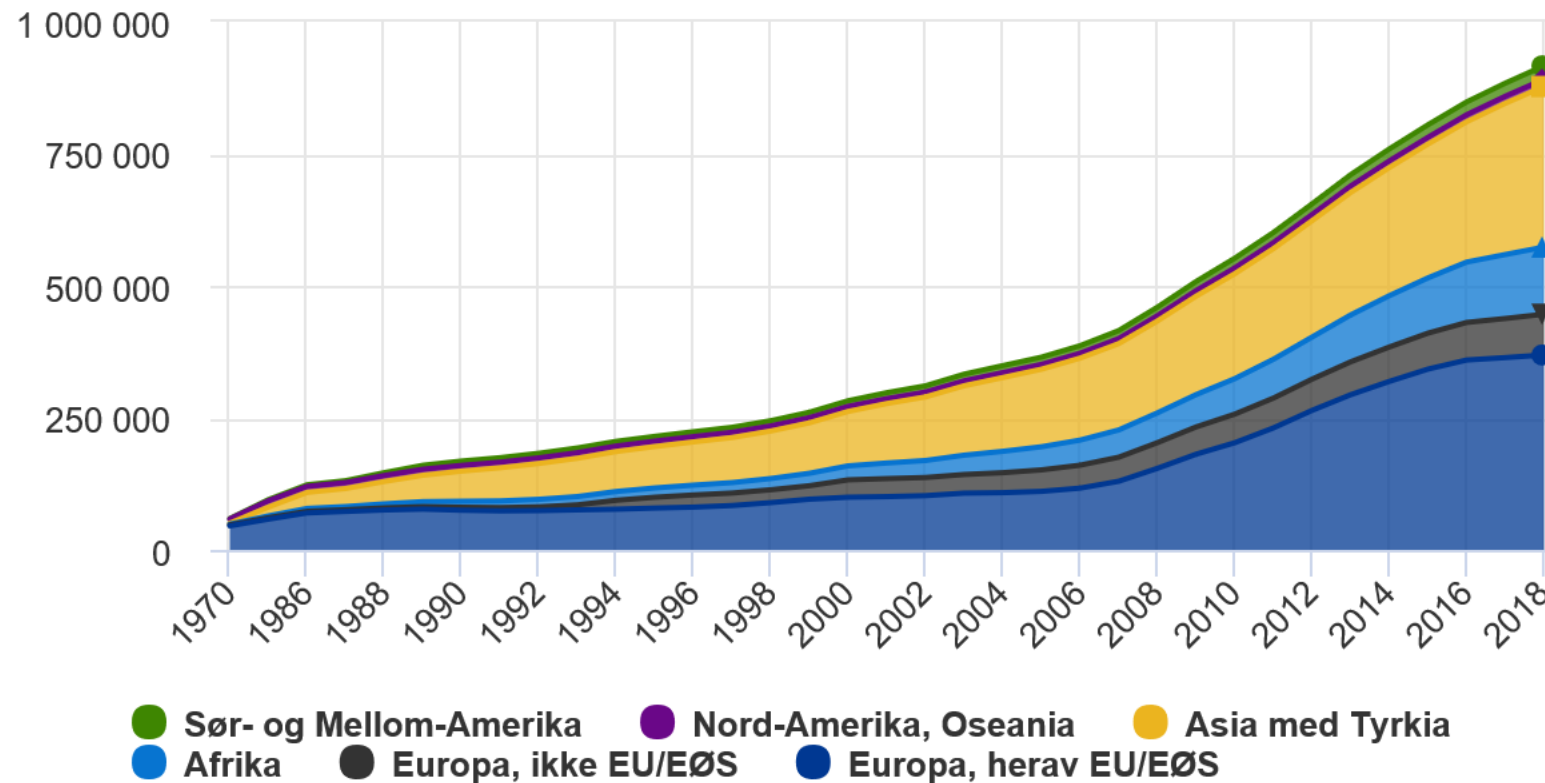
Inkludering

Hvordan lykkes



Mangfold er hverdagen

Figur 1. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre etter landbakgrunn



Kilde: Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, Statistisk sentralbyrå.

Et uutnyttet potensiale?

20 % av flyktninger har høyere utdanning, 45 % av arbeidsinnvandrere har høyere utdanning (SSB, 2016)

Barn av innvandrere tar i større grad høy utdanning enn resten av befolkningen (særlig jentene) (SSB, 2008)

- ◆ De er ofte del av et internasjonalt nettverk, med stor kontaktflate og mye utenlandsk nettverksrekruttering



Et uutnyttet potensiale?

Innvandrere er dobbelt så ofte overkvalifiserte for jobben sin (SSB, 2015)

Sjansen for å bli kalt inn til intervju reduseres med 25 % hvis du har utenlandsklingende navn (ISF, 2012)

Arbeidsledigheten blant innvandrere er tre ganger høyere enn resten av befolkningen



Representativitet i forvaltningen

Viktig

- i et maktperspektiv
- i et inkluderingsperspektiv
- i et mangfoldsperspektiv



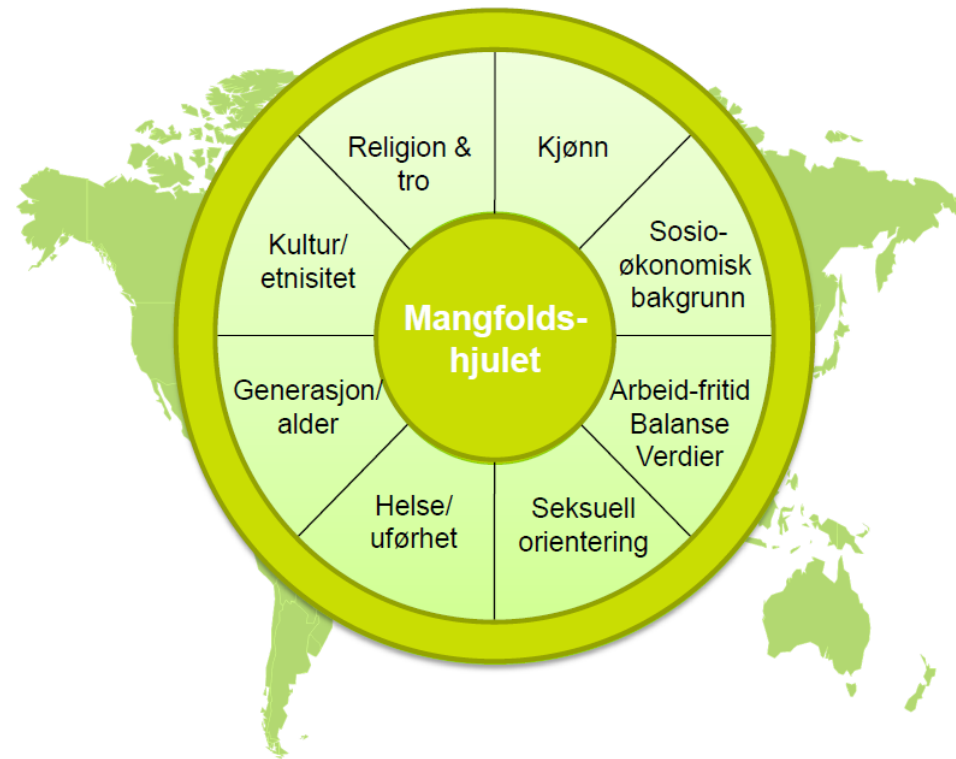
Verdiskaping i forvaltningen

Inkludering

Hvordan lykkes



Mangfoldshjulet



Hva kreves for å utløse potensialet?

Topplederforankring

Sett klare mål for mangfold

Rekruttering med fokus på kompetanse

Målrettet ledelse av mangfold

Tydlig kommunikasjon

Kultur for inkludering



**Takk for
oppmerksomheten!**

Morten Sonniks
moso@imdi.no
www.imdi.no

