

Kompetansegapet mellom flyktninger og framtidens arbeidsmarked?

Jon Rogstad

Fafo

Twitter: @rogstadjon

23.11 2018

Utfordringen

- Vi må ta utgangspunkt i arbeidsmarkedets behov
 - Ikke mer strikk, vev og søm – som tiltak
- Kursene hjelper for lite
 - Men de hjelper alle like lite
- Utdanningsinstitusjonene og arbeidsmarkedet må kobles bedre
 - Men hva slags kompetanse trenger vi framover
- Vi gjør flyktningene mer eksotiske enn de er

Kompetanse

- Formell og sosial
- Arbeidstakere må kunne begge deler
- Dette aktualiserer læreplanene framover
 - Tverrgående nøkkelkompetanser

Kvalifisering i tre trinn - utfordringen

- Flyktninger må ha eller få tilført etterspurt kompetanse
- De må lykkes i å signalisere kompetansen på en måte som oppfattes som troverdig
- Arbeidsgivere må faktisk vurdere kompetansen

Arbeid: Egalitet – vårt fremste fortrinn ... og største utfordring

- Norge er likhetsamfunnet...
- Retten til likhet – fra likestilling mellom kjønn til likestilling mellom etniske grupper,
- Men også seksuell, legning, nedsatt funksjonsevne osv.

Passe inn vs passe til

- Passe inn på en arbeidsplass
- Passe til å gjøre en jobb

- Kampen om normalitet
- Store endringer
 - Eks kvinner i Årdal
- Et spørsmål om koder

De to ansettelseslogikkene

- Finne den ene som kan bidra til innovasjon og nytenkning
 - Finne søkere som skiller seg ut positivt
- Finne den ene som passer inn
 - Unngå søkere som skiller seg negativt

De skjønnsmessige avgjørelsene er lite transparente

- Få klare kriterier...
- MEN: en «type»
 - Like forestillinger om drømmearbeidstaker
 - Gjennomsnittet pluss



Så hva er det man leter etter? X-faktoren

- Kjemi

Indikatorer:

- Håndtrykket, humor, utstråling
- Relasjonelt

Som sjekking

Som god mat og drikke...



Talentjakt

Er du en av oss? Vi finner våre nye medarbeidere gjennom auditions. Der får alle en mulighet til å vise hvem de er og vi merker raskt hvilke mennesker som har det vi søker: tilstedeværelse, kreativitet og fremfor alt engasjement. Delta i vår talentjakt nå.



Mangfold

- Mangfold i teori – reproduksjon av likhet i praksis?
 - Mangfold i hvem som blir innkalt - fra 100 til 8, men ikke fra 8 til 1
- Det er kanskje ikke idealene, men i praksis det butter: «Du kan være så forskjellig du vil, bare du er lik som meg».
- Vektlegging av personlig egnet vil i praksis være begrunnelse for å favorisere egenskaper som er typisk norske: «ta initiativ, men ikke være pushy» - gjennomsnitt pluss er å kunne janteloven...
- Egalitet som ideal kan i praksis fungere som et konformitetspress



Rekrutteringens estetikk

To virkeligheter: arbeidsgivere som mener de handler moralsk og summen av handlinger som skaper systematisk ulikhet: Små handlinger – store utfall

- **Legalt:** Mange arbeidsgiverne opplever defakto frihet til å legge vekt på personlig egnethet
- **Økonomisk:** Hvorfor ta sjanser? Redusere risiko er å velge noe kjent
- **Moralsk:** Ansettelse er enkeltstående hendelser, arbeidsgiverne har ikke noe press om samfunnsansvar
- **Strukturelt:** Ubevisste forestillinger om "vi" og "de andre" gjør det vanskelig for minoriteter å framstå som om de "passer inn"

Avslutning vurdering

- Moral og økonomi er ingen motsetning
- Løft fram rollemodeller
- Delta må kobles med tilhørighet
 - Man må føle seg integrert for å være integrert
 - Det motsatte av utenforskap
 - Anerkjennelse og normalitet
- Integrasjon er ikke 8-16, men 24 timers prosjekt
 - Livet mellom husene
- Hushold er avgjørende