

Rapport fra arbeidsgruppen for integrering av internasjonale ansatte ved Det humanistiske fakultet

DEL 2: ORGANISASJON, KULTUR, SOSIALT

1. Bakgrunn

Dekan Frode Helland satte høsten 2019 ned en arbeidsgruppe for mottak og integrering av internasjonale nytilsatte, som besto av prodekan Mathilde Skoie, instituttleder Bjørn Olav Utvik, instituttleder Peter Edwards, instituttleder Beate Elvebakk, førsteamanuensis Giuliano D'Amico, seniorrådgiver Greta Holm og personalrådgiver Hilde Kristine Sletner. Tjenestemannsorganisasjonene oppnevnte Bjarne Skov som sin representant inn i arbeidsgruppen. Med instituttlederskiftene januar 2021 ble de avtroppende instituttlederne i arbeidsgruppen erstattet med de påtroppende – instituttleder Zafer Özgen, instituttleder Aasta M. Bjorvand Bjørkøy, og instituttleder Rune Svarverud.

De senere år har rekruttering av vitenskapelig ansatte med internasjonal bakgrunn økt vesentlig. Dette mangfoldet er imidlertid en ressurs som i dag ikke blir godt nok utnyttet. Fakultetet har heller ikke hatt en overordnet policy hva gjelder mottak, oppfølging og integrering av denne gruppen ansatte. Arbeidsgruppens mandat er å identifisere hvilke utfordringer fakultetet står overfor i forbindelse med den økende graden av internasjonal rekruttering, samt tiltak for å møte disse. Gruppen skal se på hvordan fakultetet bedre kan nyttiggjøre seg av de erfaringer og den kompetansen vi rekrutterer fra utlandet.

Gjennom kartleggingsamtaler med instituttene, spørreundersøkelse blant de internasjonale ansatte, og workshoper med en fokusgruppe, fant arbeidsgruppen at noen av de store utfordringene vi har, er mangel på tilgjengelig informasjon, varierende mentorering og mottak av nyansatte, mangel på representasjon av internasjonale ansatte i ulike verv, misforståelser på grunn av uskrevne normer og regler, ensomhet og utenforskap.

Gruppen har i sitt arbeid primært konsentrert seg om de *fast* vitenskapelig ansatte, men observasjoner og tiltak har også relevans for midlertidige- og administrativt tilsatte. I sitt oppstartsmøte identifiserte gruppen fire større delområder som de ulike utfordringene faller inn under: språk, kultur, organisasjon og sosialt. Arbeidet ble delt i to, der språk utgjør del én, og kultur, organisasjon og sosialt utgjør del to. Arbeidsgruppen leverte sin rapport og forslag til tiltak til Fakultetsstyret, som vedtok nye retningslinjer for praktisering av språkkravet samt tiltak for gjennomføring 12.06.2020. Det vises til vedtak i FS samt arbeidsgruppens rapport del 1, for utfyllende informasjon om arbeidsgruppens tidligere utredninger og anbefalinger.

2. Kartlegging av muligheter og utfordringer

Arbeidsgruppen ønsket å kartlegge hvilke utfordringer og muligheter HF står overfor som resultat av økt internasjonal rekruttering. Denne kartleggingen ble foretatt fra to vinkler – utfordringer og muligheter for arbeidsgiver og utfordringer for ansatte. Først ble det foretatt intervjuer med instituttledere og administrative ledere på enhetene. I etterkant av dette ble det avholdt en workshop med deltakere som både hadde internasjonal og norsk bakgrunn. Målet for workshopen var å plukke opp aktuelle problemstillinger og spørsmål som kunne danne bakgrunn for en

spørreundersøkelse. I de neste avsnittene vil resultater og analyser av kartleggingsprosessen presenteres, før arbeidsgruppens vurderinger og anbefalinger.

3. Kartleggingsamtaler på instituttene

I forkant av møtene med instituttledere og administrative ledere fikk instituttene tilsendt spørsmål som et utgangspunkt for samtaler. Spørsmålene dreide seg om hvilke utfordringer de hadde hatt med tanke på arbeidslivs- og organisasjonskultur, involvering i styre og stell, uskrevne normer og regler, og sosial integrering og tilpassing. De ble i tillegg spurt om hvilke tiltak de selv hadde prøvd ut og hvordan disse tiltakene hadde fungert.

Arbeidslivs- og organisasjonskultur i Norge, på UiO og HF

En utfordring som ble trukket frem som viktig angående den norske arbeidslivskulturen og organisasjonskulturen ved UiO og HF var spenningsforholdet mellom den tilsynelatende flate strukturen og organisasjonens faktiske hierarkiske oppbygning. Samtidig som at omgangstonen er uformell, er aktiviteten svært strukturert og regelbundet. Prinsippet om likebehandling av studenter står sterkt, noe som forhindrer blant annet protesjevirkosomhet overfor lovende studenter og personlig rekruttering av stipendiater. Studentrettighetene er også sterke, og studentene er i stor grad klar over egne rettigheter. Dette er til en viss grad sosialisert inn hos nordmenn, men kan være et område der internasjonale ansatte misforstår og trår feil. Dette har også å gjøre med forståelsen av egen rolle i strukturen.

Hva gjelder undervisningen, så er noen internasjonale ansatte vant til å ha stor frihet hva gjelder å styre emner eller kurs selv, mens det er mange regler å forholde seg til og et begrenset handlingsrom for dette ved UiO. Det å komme til et breddeuniversitet med et samfunnsoppdrag kan være en stor overgang for ansatte som tidligere har jobbet ved eliteuniversiteter som har andre ambisjonsnivåer for sine studenter. Selv om flere underviser på engelsk, så gjør mangel på norskkunnskaper det vanskelig å finne emneansvarlige og sensorer, og man ender i en situasjon der flere internasjonale ansatte går i minus på timeregnskapet samtidig som man opplever et underskudd i undervisningsressurser. Flere institutter peker på at systemet rundt undervisningen kan oppleves som rigid og vanskelig å forstå, og sier at de kunne tenke seg mer felleskap og samarbeid rundt dette. IMV har prøvd ut tiltak som maler for emner i Canvas, demonstrasjoner og podcaster, men det har ikke blitt prøvd ut noe spesifikt forum for undervisning. Faggrupper kan være en naturlig arena for å diskutere dette.

Ingen av instituttene rapporterer at de opplever noen problemer med internasjonale ansatte og forskningsstøtte og prosjektakkvisjon. Det sistnevnte er også noe man blir spurt om under intervju for fast stilling. Alle instituttene rapporterer at forskningsrådgiverne brukes flittig, og at dette gjelder for alle uavhengig av bakgrunn. Det pekes på at man ikke helt har lyktes med samkjøringen mellom instituttene og fakultetet, og at dette er noe som bør jobbes med. Ingen av instituttene har noe spesielt å rapportere hva gjelder formidlingsfeltet.

Når det gjelder internasjonale ansatte og samarbeidet og utfordringene for administrasjonene ved enhetene, rapporterer flere at særlig studieadministrasjonen bruker mer tid på internasjonale ansatte for tilrettelegging. Det er et godt forhold mellom administrasjon og faglige og man jobber tett sammen, for noen internasjonale ansatte er dette uvant. Noen føler seg også «stoppet» av administrasjonens forvaltning av regelverket.

Styre og stell

Samtlige institutter med unntak av ILN peker på at språk er en stor utfordring hva gjelder å rekruttere internasjonale ansatte til ulike verv. De fleste sier at språket i tilsetningskomiteene er engelsk, så her blir internasjonale flittig brukt. Styreverv er de mest utfordrende vervene å rekruttere internasjonale ansatte til, ettersom årsplaner, budsjettnotater og styrepapirer i liten grad er tilgjengelig på engelsk. Det å lese administrativt fagspråk på norsk er en utfordring. I tillegg er møtespråket i styremøter i all hovedsak norsk.

Uskrevne normer og regler

Det er mye kunnskap som «sitter i veggene» ved store, gamle institusjoner som UiO. Dette kan dreie seg om intuitiv organisasjonsforståelse, herunder en forståelse av hvilken handlingsrom man selv har som ansatt og hvilke uformelle påvirkningskanaler som finnes, og det kan dreie seg om skikk og bruk på kontoret, i samhandling med kolleger og som organisasjonens representant i sosiale medier. Flere institutter påpeker viktigheten av å være seg bevisst hva man kommuniserer ut til ansatte. IMV brukte bekledning på julebordet som eksempel. Mens de fleste nordmenn vet hva som er vanlig antrekk er ikke dette noe man kan forvente at alle internasjonale ansatte er klar over. Det er tydelighet i kommunikasjonen er her viktig. Den uformelle omgangstonen både i e-post og muntlig ble også nevnt av flere. Dette er en utfordring på begge sider, der den uformelle skriftlige kommunikasjonen kan bli sett på som uhøflig eller utydelig, samtidig som at en som ikke kjenner alle språkets nyanser kan feiloppfattes. Nye internasjonale ansatte kan også bli overrasket over korte arbeidsdager, og at ingenting skjer i Norge i jul, påske og fellesferien.

Sosial integrering og tilpassing

Kulturen i Norge er ofte at man slutter på jobb og drar hjem uten så mye sosial omgang med kolleger utenom arbeidstid. Det er viktig at internasjonale ansatte bygger seg opp et nettverk, men inntrykket på instituttene er at denne gruppen ikke sliter spesielt sosialt. RITMO har en del tilstelninger som er både faglige og sosiale, og som er både i og utenfor arbeidstid. ILN har også hatt gode erfaringer med slikt faglig-sosialt samvær, da i form av instituttseminarer, presentasjoner av work-in-progress og lignende. Flere institutter har sosiale tiltak innenfor arbeidstiden, som for eksempel felles lunsj. Det generelle inntrykket på instituttene er at det er enklere for dem som kommer med familie, og at den sosiale integreringen fungerer bedre for midlertidige enn for faste vitenskapelige ansatte.

Utprøvde tiltak

Ikke alle tiltak bærer nødvendigvis merkelappen integreringstiltak. Organisasjonsforståelse er trukket frem som en utfordring. Dette er en utfordring som definitivt ikke bare gjelder de internasjonale, selv om det ofte er en større utfordring for disse. IKOS har f.eks. bevilget penger til faggruppeseminarer og -samlinger der det diskuteres strategi. Dette har hatt som resultat at flere forstår beslutningsstrukturen og påvirkningskanalene. IFIKK laget på ett fag et lite panel av nyansatte som gjennomgikk emneporteføljen med tanke på en programrevisjon. Dette gjorde at de nyansatte fikk en god oversikt samtidig som de kunne bidra med sitt utenforblikk inn i den kommende revisjonen.

Flere institutter har epostlister for internasjonale ansatte med informasjon fra steder som ISS og ISMO. IMV har i tillegg en sosial epostliste som drives etter ildsjel-prinsippet for ting som lønningspils.

Mottak

I samtalene med instituttene ble også mottak av internasjonale nytilsatte et tema. Her ble det klart at ISMO har drastisk forbedret situasjonen for denne gruppen. Inntrykket på instituttene er at ISMO innehar høy kompetanse, kvalitetssikret informasjon, og at de kommuniserer godt med de som skal komme til UiO. Alle instituttene melder at de har en fadder- eller mentorordning for nytilsatte uavhengig av om de har internasjonal bakgrunn, men at det ofte kommer an på hvem som er mentor hvilken nytte den nyansatte vil ha av ordningen. Det er ingen enheter som har et formalisert mentorprogram.

4. Ønsker og behov blant internasjonale ansatte

I forbindelse med arbeidsgruppens utredning av praktisering av språkkravet for internasjonale ansatte ved HF ble det gjort en spørreundersøkelse blant denne gruppen. Dette ga arbeidsgruppen mye verdifull informasjon, og det ble besluttet å gjennomføre en lignende undersøkelse denne gangen. For å utarbeide spørsmålene til undersøkelsen ble det gjennomført en workshop med deltakere med internasjonal bakgrunn, samt deltakere med norsk bakgrunn med arbeidserfaring fra utlandet. I tillegg deltok prodekan Mathilde Skoie, seniorrådgiver Greta Holm og personalrådgiver Hilde Kristine Sletner som representanter for arbeidsgruppen. Samtalene med instituttene ble brukt som utgangspunkt, og deltakerne på workshopen diskuterte mulige spørsmål innen kategoriene mottak/ankomst, arbeidsbetingelser, norsk arbeidslivskultur og egen rolle i strukturen (herunder undervisning, forskning, formidling og administrasjon), styre og stell, medbestemmelse og organisasjonsforståelse, kommunikasjon, og sosial integrering og livet utenfor kontoret. Under workshopen ble det diskutert at dette er tema som angår alle ansatte, og flere deltakere ytret at de mente undersøkelsen burde sendes samtlige. Arbeidsgruppens representanter i workshopen sa seg enige i dette, men ressursbruk, validitetsproblemer med å sende ut undersøkelsen på to språk og tidsaspektet gjorde at det ble besluttet å kun sende ut til faste vitenskapelig ansatte med internasjonal bakgrunn.

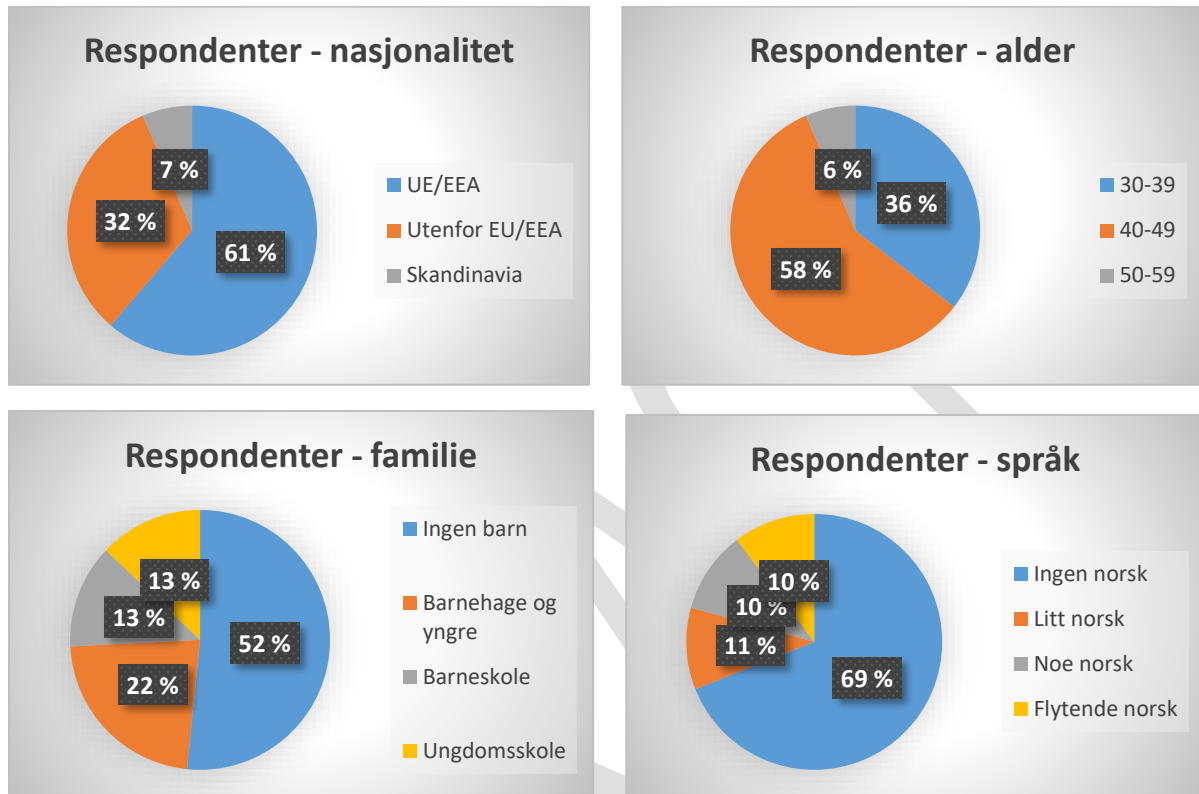
Utvalg, respondenter og oppbygging

Undersøkelsen ble sendt til samtlige FVA med internasjonal bakgrunn (altså annen nasjonalitet) ansatt siste 10 år. Undersøkelsen ble sendt til 62 personer, hvorav 31 besvarte den – altså en svarprosent på 50%. Dette er en del lavere enn på språkundersøkelsen. Det er flere mulige årsaker til dette – liten tilstedeværelse på kontoret under pandemien gjør det vanskeligere å skape engasjement, undersøkelsen er mer omfattende, og den inneholder spørsmål og tema som noen vil synes er vanskelige eller ubehagelige. Noen stilte også spørsmål rundt hvordan opplysninger skulle brukes og anonymisering.

Når vi ser på hvem respondentene er, så ser vi at de er i alderen 30–49 år, stort sett kommer fra EU/EØS, rundt halvparten har barn og de fleste snakker ikke norsk. Vi har respondenter fra alle institutter. Ingen institutter peker seg ut som spesielt over- eller underrepresentert.

Ettersom svarprosenten er så lav som 50 %, samt at undersøkelsen ble sendt ut i en pandemi med hjemmekontor og strenge restriksjoner som påvirker det sosiale livet, er det viktig at vi tar noen forbehold med tanke på resultatene. Særlig kan selvseleksjon gi opphav til skjevheter i resultatene, da det kan være egenskaper ved respondentene som gjorde at akkurat de valgte å svare på undersøkelsen. Pandemien kan som sagt også ha forårsaket skjevheter i resultatene, da det kan tenkes at svarene hadde vært noe mer moderate i en normalsituasjon.

På tross av de ovennevnte forbehold, mener vi at undersøkelsen gir oss viktige innsikter når vi skal formulere en tiltakspakke for mottak og oppfølging av internasjonale ansatte. Den bekrefter i stor grad en del av antakelsene man tidligere har hatt om utfordringer for denne ansattgruppen, samtidig som den også peker ut nye områder å se på. Kunnskapsgrunnlaget blir også styrket av at rapport og tiltak diskuteres i en fokusgruppe (se eget avsnitt nedenfor).



Undersøkelsen var delt inn i fem delområder som i forkant var identifisert gjennom samtaler med instituttledelsene, diskusjoner i arbeidsgruppen og en workshop med både internasjonale og norske vitenskapelige ansatte.

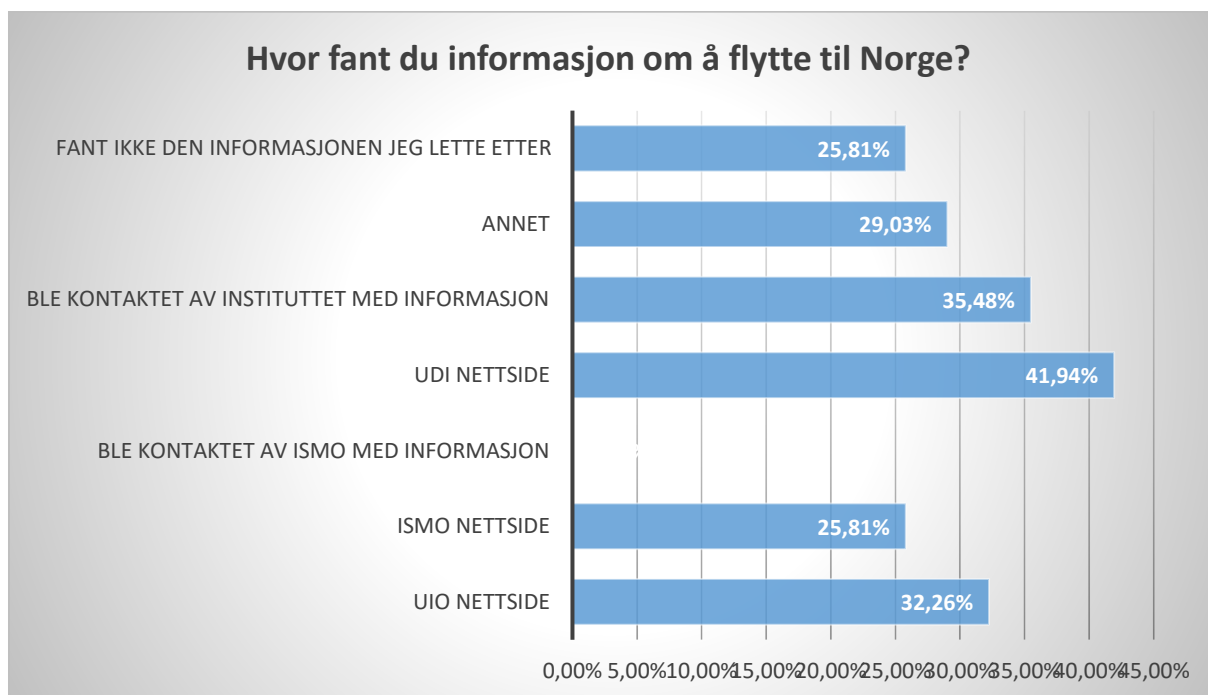
De områdene som ble identifisert var følgende:

1. Ankomst og mottak
2. Arbeidslivskultur
3. Styre og stell
4. Kommunikasjon
5. Den sosiale sfæren

Undersøkelsen inneholder konkrete spørsmål om informasjon, tilbud og ordninger, holdningsspørsmål der skala er gjengitt i tekst, holdningsspørsmål der skala er gjengitt med tall og åpne spørsmål som besvares med fritekst, i tillegg til kontrollspørsmål og spørsmål om respondentene selv. Under vil de resultatene som er mest relevante for videre utvikling av tiltak presenteres. Samtlige resultater fra undersøkelsen følger som vedlegg til denne rapporten.

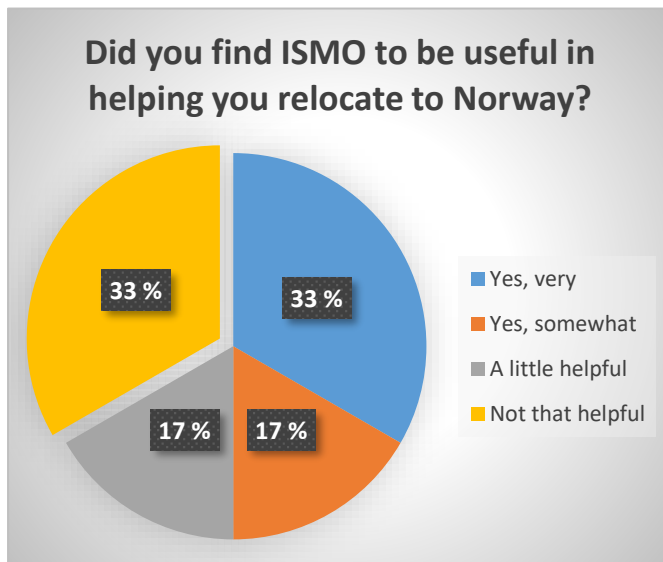
Ankomst og mottak

Her er noen spørsmål kun gitt de respondenter som har oppgitt at de har flyttet til Norge for å starte sin stilling ved HF. Respondentene ble spurt om hvor de fant informasjon om å flytte til Norge, og informasjon om å jobbe på UiO.



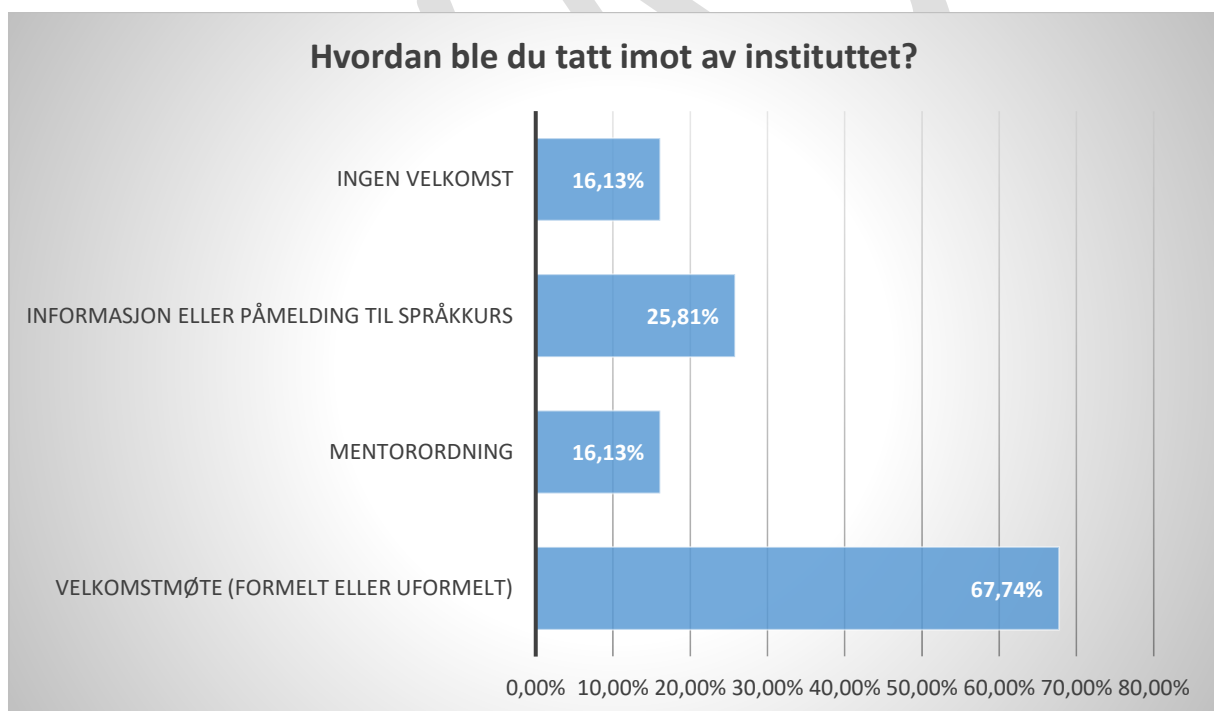
Av de som rapporterer at de ikke fant informasjonen de lette etter/hadde behov for angående flytting til Norge, hadde 75% prøvd å søke informasjon i to eller flere av kildene nevnt i diagrammet over. 20% rapporterte at mangelen på en sentralisert informasjonskilde der man kunne stole på at informasjonen var oppdatert og tilgjengelig på engelsk, var et problem. Der 25% rapporterte at de ikke hadde funnet den informasjonen de hadde behov for angående flytting til Norge, er det kun 13% som rapporterer det samme angående informasjon om å jobbe på UiO. Samtidig er det den samme kritikken her som angående informasjon om å flytte til Norge – de savner en sentralisert ressurs med tilgjengelig informasjon på engelsk som er enkel å finne fram på.

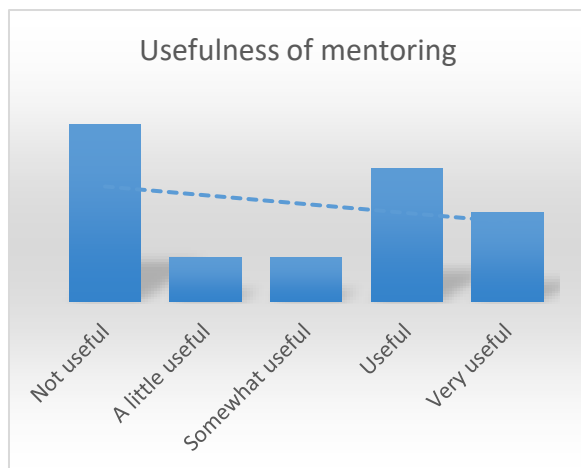
Blant informasjonen som ble rapportert som vanskelig tilgjengelig på engelsk nevnes boligmarkeder, barnehagetilbud- og søknad, informasjon om banktjenester, studieprogrammer, karakterbeskrivelser, eksamen, skatt, oppbygging av organisasjonen og beslutningsprosesser, informasjon om opprykk og fagforeninger, og informasjon om intern finansiering. Det kommenteres i tillegg at det at nettsidene ikke er tospråklige gjør det vanskelig å finne frem (når man trykker på lenke for engelsk side, kommer man til forsiden, ikke en oversettelse), at nettsidene er vanskelig å navigere og at søkefunksjonen fungerer dårlig på engelsk.



Kun 29 % av utvalget flyttet til Norge etter at ISMO var opprettet. Av disse var det 66% som fikk assistanse fra ISMO til å immigrere til Norge. Dette er dermed et ganske lite utvalg, og tallene som presenteres må tolkes deretter. 50 % av respondentene var litt eller svært fornøyd med ISMO, og pekte særlig på hjelp til å finne husvære (forskerbolig). 33 % av respondentene var misfornøyd, og pekte særlig på at ISMO i utgangspunktet er en informasjonstjeneste, og ikke hjelper konkret til med søknader etc.

Når det gjelder mottak på instituttet, var det også delte oppfatninger. 16,1 % oppga at de ikke opplevde noe form for mottak da de kom. Like mange oppga at de hadde hatt en mentorordning. Dette er verdt å merke seg, da det skiller seg vesentlig fra informasjonen fra instituttene, som alle oppgir at de har en mentor- eller fadderordning for nytilsatte.





Blant de som hadde hatt en mentor var det svært sprikende oppfatning av nyttigheten av dette, som grafen viser.

Flere har rapportert i fritekstfelt at mangel på struktur i mentoreringen er det mest utfordrende. Mentorene mener vel, men har ikke nødvendigvis verktøyene til å utføre strukturert mentorering.

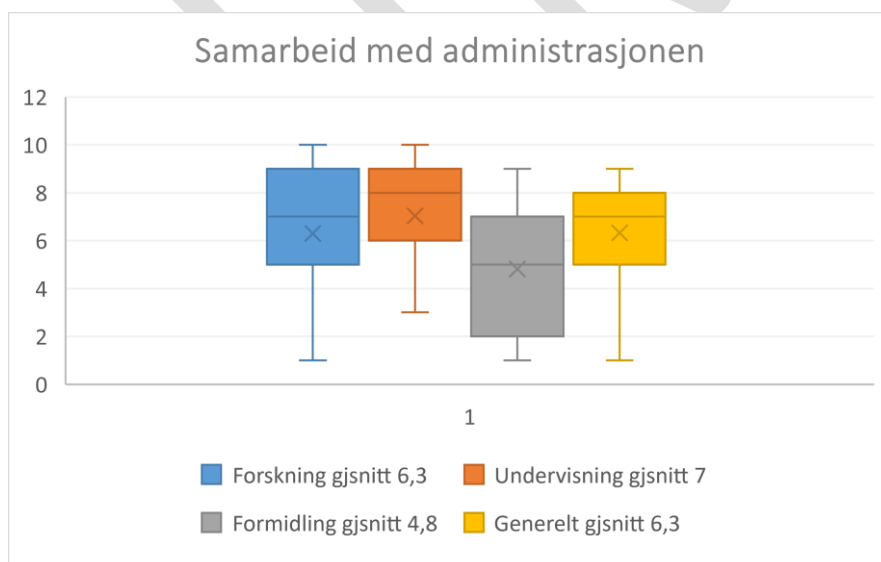
Tiltak som foreslås av respondentene

Respondentene ble bedt om å foreslå tiltak som ville lette overgangen til Norge og UiO. Under følger forslagene som kom inn:

- Oppstartspakke med informasjon – både fysisk brosjyre/håndbok og på nett
- En eller flere administrative spesialiserer seg på mottak av internasjonale
- Et strukturert mentorprogram som også tar for seg byråkrati og som har en viss varighet
- Informasjon om studieprogrammer, gradsoppbygging, kvalifiseringsoppgaver, eksamensavvikling og lignende på engelsk
- Fungerende nettsider på engelsk og norsk
- Opplæring i administrative systemer og prosedyrer, som timeregnskap og undervisningsplanlegging
- Møter med administrasjonen
- Flere møtepunkter mellom nyansatte for å utveksle informasjon og bli kjent

Arbeidslivskultur

Denne delen av undersøkelsen var inndelt i spørsmål som omhandlet administrasjon, undervisning, forskning, og formidling.



Når respondentene ble bedt om å evaluere kvaliteten på samarbeidet med administrasjonen innen forskning, formidling, undervisning og generelt, så er de fleste ganske godt fornøyd, særlig på forsknings- og undervisningsfeltet. Der vi har noe å hente synes å være på formidlingsfeltet, som beskrevet av plottet

under (viser gjennomsnitt, median, standardavvik og spredning).

Ser vi spesifikt på undervisningsplanleggingen, så ser vi at den scorer høyt på rigiditet og lavt på uforutsigbarhet. På tross av denne rigiditeten, som også ble påpekt i møtene med instituttene, så føler mange at de har en viss innflytelse på undervisningen. Når de ble spurt om sin egen innflytelse på

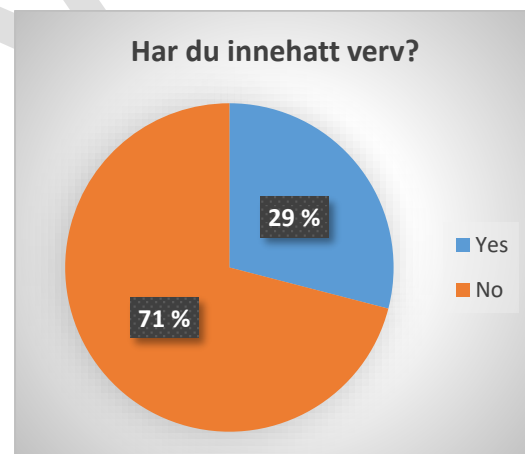
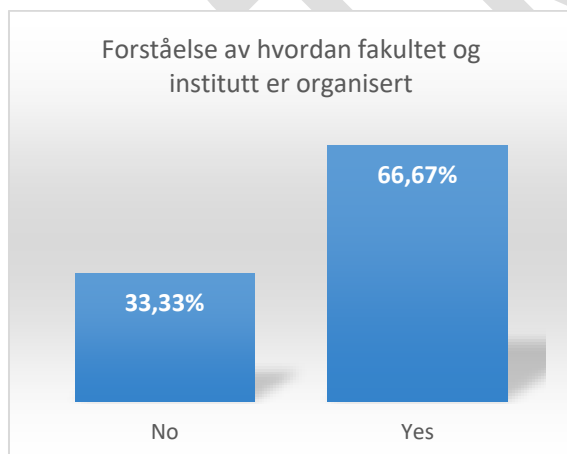
undervisningsområde, tema og pensum, der 1 er ingen innflytelse og 10 er høy innflytelse, så ser vi at gjennomsnittet ligger på mellom 6,2 og 6,9 for alle tre kategorier. Her er det imidlertid verdt å merke seg stor spredning og høye standardavvik (se side 10 i fullversjonen av analysene av spørreundersøkelsen). Hele 43,3 % svarer at nivået på studentene var lavere enn forventet. Dette kan ha sammenheng med det som tidligere var rapportert fra instituttene om at det for noen er en krevende overgang å gå fra å undervise på et eliteuniversitet til et masseuniversitet. Ettersom vi ikke gjennomførte undersøkelsen blant norske ansatte, kan vi imidlertid ikke lese for mye inn i akkurat dette resultatet ettersom vi ikke har en kontrollgruppe.

Andre tilbakemeldinger var at flere pekte på at studenter er veldig klar over egne rettigheter, mangler respekt for underviseren og kun er interessert i hva som er pensum, i tillegg til at de strever med akademisk engelsk. Flere peker også på at de synes undervisningen er gammeldags og har skolepreg, og trekker frem at professorer blir omtalt som «lærere» av studentene.

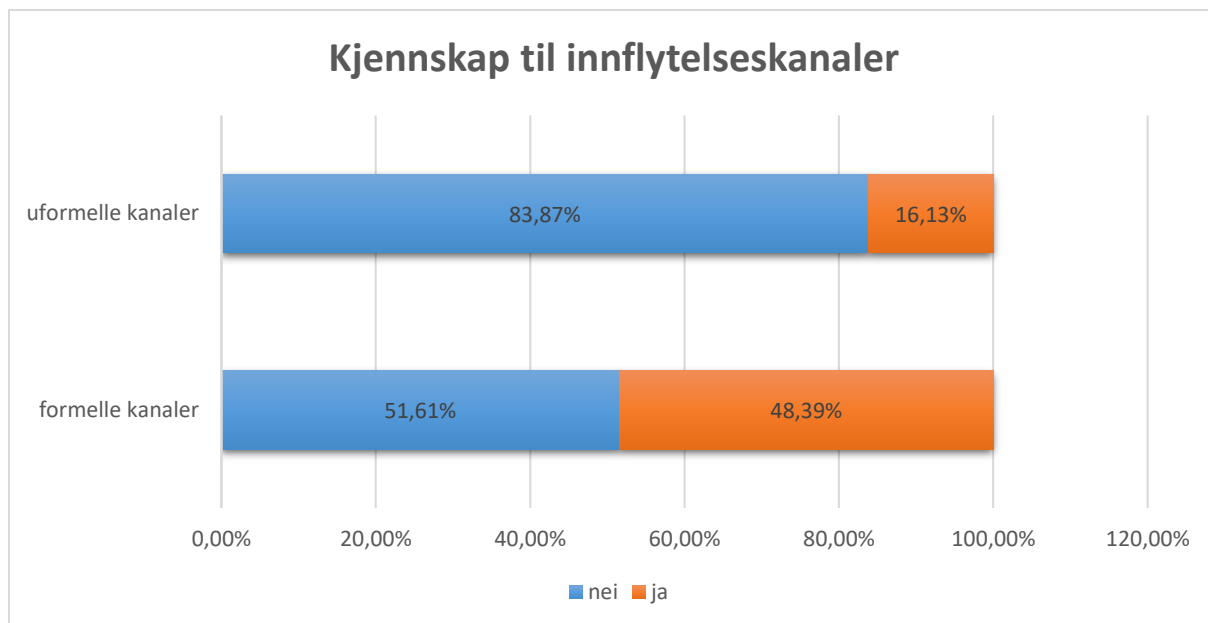
Når det gjelder administrativ støtte til å søke ekstern finansiering, oppgir kun 16 % at de ikke har mottatt dette. Det er god kunnskap og oversikt blant ansattgruppen om hvor man finner informasjon og hvem man henvender seg til for slik støtte, og hele 87,6 % oppgir at de bruker forskningskonsulent/-rådgiver aktivt for å finne informasjon og støtte til søknadsprosess. Når det gjelder støtte til formidling, er det imidlertid kun 10 % som oppgir å ha fått dette. Respondentene ble spurt om hvordan de opplevde forventningene til formidling. 22,5 % svarte at forventningene er balanserte, 16 % mente at forventningene var for høye, mens 13 % mente at det ikke var noen klare forventninger til formidling.

Styre og stell

Vi ser at en overvekt av respondentene føler at de har god oversikt over hvordan fakultet og institutt er organisert, men at et fåtall har innehatt verv, noe som stemmer godt overens med det som ble rapportert fra instituttene.



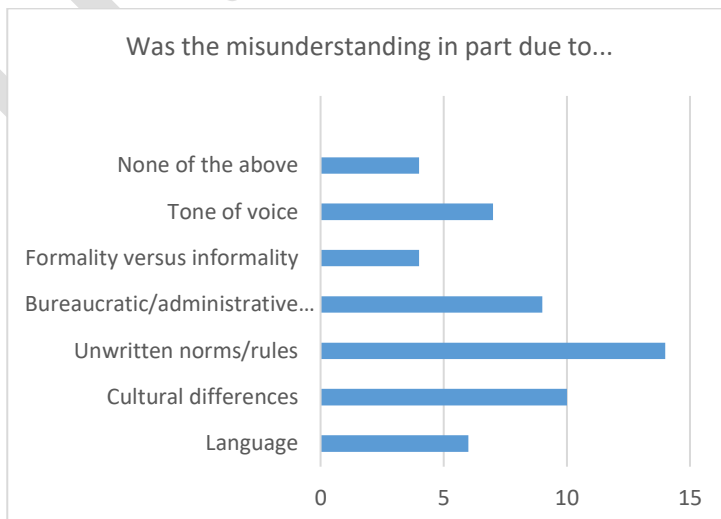
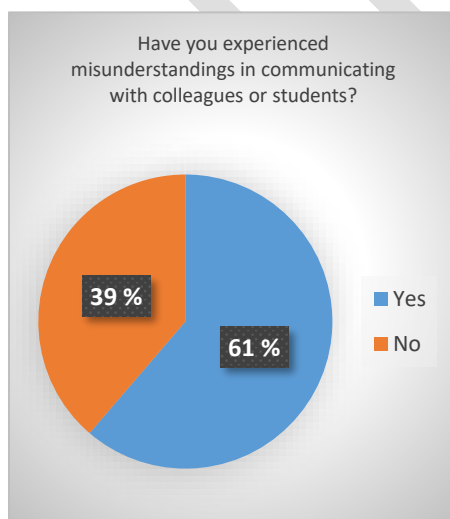
Når det gjelder ulike påvirkningskanaler, så er det igjen en stor andel av respondentene som rapporterer at de har god kjennskap til de formelle kanalene, mens få mener at de har god kjennskap til uformelle kanaler.



55 % av de spurte mente at mentorering ville være et nyttig verktøy for å gjøre internasjonale ansatte kjent med styre, stell og innflytelseskanaler ved UiO og HF.

Kommunikasjon

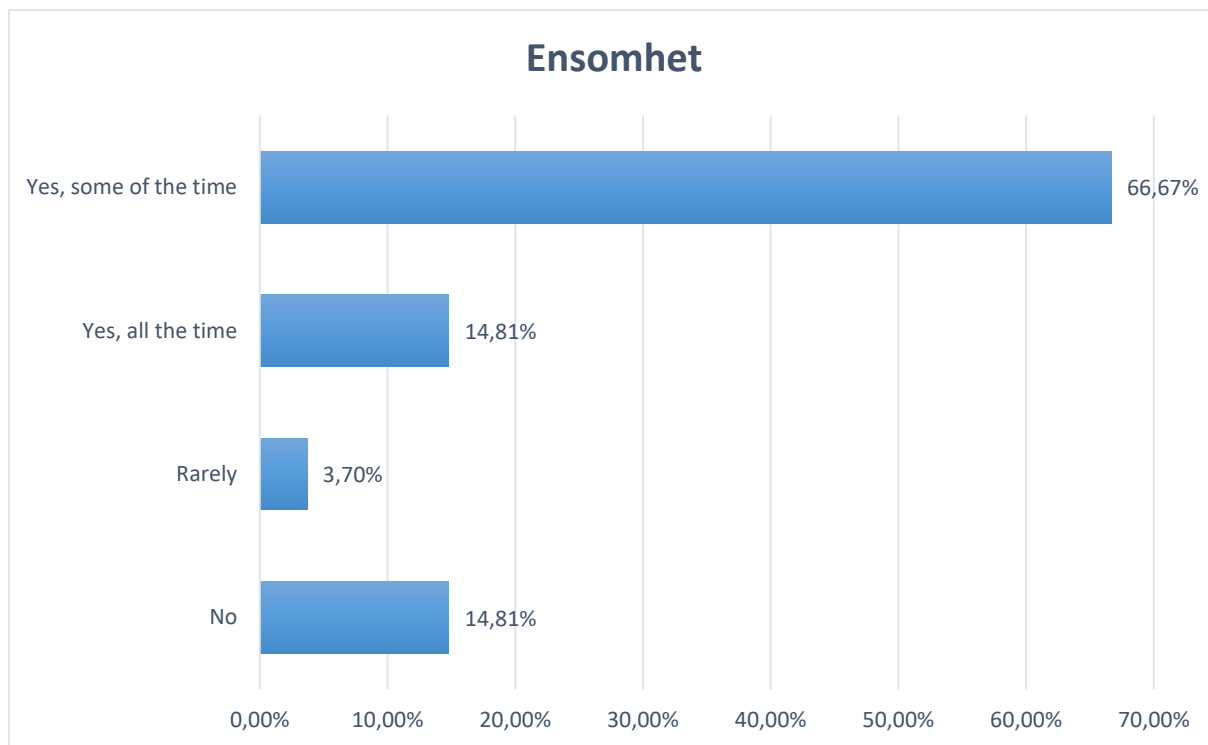
58 % av de spurte oppgir at e-post er den primære kommunikasjonskanalen med instituttet og fakultetet. De vurderer kommunikasjonen med studentene som svært god med et gjennomsnitt på 7,9 på en skala fra 1–10 (der 10 er best). Derneft kommer kommunikasjonen med kolleger, mens kommunikasjonen med instituttet og fakultetet blir vurdert dårligst med et gjennomsnitt på 6 av 10. Det er ikke unaturlig med tanke på avstanden mellom sender og mottaker. Samtidig rapporterer et flertall at de har opplevd misforståelser i kommunikasjonen med studenter og kolleger, og et flertall oppgir uskrevne normer og regler samt kulturelle forskjeller som årsak til slike misforståelser.



Et tiltak som ble foreslått av respondentene var å ha en nettside der man har en oversikt og oversettelse av såkalt «stammespråk».

Den sosiale sfæren

Vi ser at ensomhet og mangel på nettverk utenfor arbeidsplassen er et problem i denne ansattgruppen. Hele 48 % oppgir at de ikke har noe sosialt nettverk utenfor jobb, 14,1 % oppgir at de er ensomme mye av tiden, mens 66,7 % oppgir at de er ensomme noe av tiden.



Respondentene ble spurt om hva de største utfordringene hadde vært hva gjaldt deres sosiale liv etter at de kom til Norge. Her ble det pekt på flere utfordringer, som at det er vanskelig å finne internasjonale arenaer å sosialisere på, at det er vanskelig å finne venner, og at alle allerede kjenner alle så det er vanskelig å komme inn i et nettverk. I tillegg går det et skarpere skille mellom arbeidsliv og privatliv i Norge enn mange er vant til, og det er en språkbarriere som kan vanskeliggjøre sosialisering. Noen pekte også på at man som internasjonal opplever en form for relativ fattigdom når man kommer hit, ettersom man kanskje kommer med en familie som må klare seg på én inntekt, og man har ikke kommet seg inn på boligmarkedet, noe som gjør boligkostnadene svært høye. Dette i kombinasjon med en forventning om at alle har råd til å delta på kostbare fritidsaktiviteter, eller at alle har en hytte, kan bidra til utenforskap.

Oppsummering av funn

Funnene fra kartleggingssamtalene med instituttene og spørreundersøkelsen bekrefter til en viss grad de antakelsene arbeidsgruppen i forkant hadde av de utfordringene vi står overfor når det gjelder kommunikasjon, styre og stell, det formelle versus det uformelle og overgangen til å undervise i Norge. Noen av resultatene var imidlertid mer overraskende, som graden av ensomhet blant ansattgruppen og betydningen av økonomi. De viktigste funnene som arbeidsgruppen har identifisert og som vil danne grunnlag for tiltakspakken som foreslås er som følger:

- Informasjon er vanskelig tilgjengelig. Det savnes en sentralisert ressurs med tilgjengelig informasjon på engelsk som er søkbar på begge språk.
- Mottak av nyansatte på instituttene varierer.

- Innhold og kvalitet på mentorordning varierer. Et flertall tror mentorering vil være nyttig får å bli kjent med styre, stell og innflytelseskanaler. Kun et fåtall mener de har kjennskap til de uformelle påvirkningskanalene.
- Kun et fåtall rapporterer å ha innehatt et verv. Instituttene peker på språk som en stor hindring.
- Det rapporteres fra både institutter og respondenter at uskrevne normer og regler, kulturelle forskjeller og «stammespråk» skaper misforståelser.
- Mange av respondentene rapporterer om ensomhet.
- Det skarpe skillet mellom arbeidsliv og privatliv, språkbarrieren, få internasjonale arenaer for sosialisering og relativ fattigdom er utfordringer som bidrar til utenforskap.

5. Fokusgruppe

[Dette avsnittet kommer i endelig rapport]

Arbeidsgruppen mener det er viktig at både rapporten og tiltakspakken som foreslås er diskutert med representanter for den ansattgruppen den er tiltenkt for. Deltakerne fra workshopen som bisto med å utarbeide spørreundersøkelsen vil derfor fungere som fokusgruppe for denne tiltakspakken.

Det skal avholdes møte i fokusgruppen 27.09.2021.

6. Forslag til tiltakspakke for mottak, oppfølging og integrering av internasjonale ansatte

Allmenne prinsipper

Arbeidsgruppen mener det er viktig å presisere at den enkelte ansatte har et egenansvar for integrering og sosial tilpasning når man kommer til en ny jobb i et nytt land, men at HF som arbeidsgiver skal tilrettelegge i den grad det er rimelig å forvente. Arbeidsgruppen mener videre at det er viktig å poengtere at en integreringsprosess ikke er noe som i sin helhet skal lastes over på internasjonale ansatte og arbeidsgiver, men at også ansatte med norsk bakgrunn har et ansvar for egen integrering på en multikulturell og internasjonal arbeidsplass.

På bakgrunn av kartleggingen er områder som utpeker seg for tiltak informasjon på nett, mentorering, møteplasser og bevisstgjøring av organisasjonen. Tiltakene er rettet både mot de internasjonalt ansatte og den eksisterende staben. Vi vil også presisere at selv om vi nå foreslår en egen tiltakspakke er det viktig å tenke denne dimensjonen inn i all virksomhet og også bruke eksisterende prosesser og møteplasser. Mye handler om kommunikasjon og bevisstgjøring av organisasjonen som helhet.

Tiltakene som foreslås må koordineres med de rutiner og tiltak vi allerede har for mottak av nyansatte og vanlig personaloppfølging.

UTKAST

Tiltakspakken er delt i fasene mottak og oppfølging og fordelt på ansvarlig organisasjonsnivå (institutt, fakultet og UiO/ISMO).

Tiltakene er tentative og ment som eksempler til diskusjon.

De ulike tiltakene må vurderes med tanke på kost/nytte og gjennomførbarhet.

Tiltak som går på UiO/ISMO er ikke en del av fakultetets tiltakspakke, men fakultetet kan komme med anbefalinger basert på våre funn.

Fase: Mottak

Institutt

- Mottak på institutt formaliseres.
 - Felles minimumskrav for mottaksopplegg på instituttene. Fakultetet bidrar med sjekklister og maler, men opp til instituttet å utforme og gjennomføre det slik det passer best for dem.
 - Presentasjonsseminar/tiltredelsesforelesning
 - Informasjon om betydning av partssamarbeid, fagforeninger, lønssystem- og politikk samt opprykk gis i mottaksfasen.
- Mentor
 - oppnevnes og følges opp på instituttnivå
 - tilrettelegging for tiden man bruker på å være mentor
- Informasjon
 - Tospråklige nettsider med tydelig informasjon på de viktigste områdene (må identifiseres)

Fakultet

- Mottak:
 - Definere minimumskrav, designe sjekklister og maler
- Mentor
 - lage rammer for og fasilitere en mentorordning. Dette innebærer bl.a. opplæring og forventningsavklaring, kick-off og evaluering.
 - Minimumskrav til mentors innsats
- Samlinger for internasjonale nyansatte på tvers av institutter
- Tospråklige nettsider med tydelig informasjon på de viktigste sidene (må identifiseres og evt. samles på en ryddig måte)

UiO

- ISMO ivaretar fremdeles de ansatte hva gjelder innreise, forskerbolig, visum, skatt med mer
- Tospråklige nettsider med tydelig informasjon og fungerende søkefunksjon
- Utredning av rekrutteringsrutiner – det er en eksisterende arbeidsgruppe som ser på hvordan og hvem vi rekrutterer og kvalifikasjoner, egenskaper og sammensetning av personalressurser

Fase: Oppfølging

Institutt

- *Oppfølgingssamtaler med de ansatte*

Fakultet

- *Tematiske workshops - f.eks. om stilnivå og typiske tilbakemelding til studenter, e-post til administrasjonen, møteskikk etc.*
- *Utvikle og vedlikeholde en verktøykasse og seminarer for ledere om hvordan lede en mangfoldig ansattgruppe*
- *Utvikle og vedlikeholde en verktøykasse og seminarer for administrasjonen for mer effektiv samhandling med den mangfoldige staben*
- *Årlige samtaler med instituttene om oppfølging av internasjonale ansatte*

UiO

- *Onboardingnettside med verktøykasse for oppfølging av nyansatte er opprettet:
<https://www.uio.no/for-ansatte/arbeidsstotte/personal/personaloppfolging/mottak-nyansatt/onboarding/>
En del av disse ressursene bør oversettes til engelsk og spisses mot internasjonale ansatte.*