



Når kunnskap gir resultater---

IMDi

Evaluering av Mangfoldskilden

Rambøll Management AS
Hoffsveien 21 - 23
N-0213 Oslo
Norge

Telefon (+47) 22525903
www.ramboll-management.no

Dato 2008-01-29
Utarbejdet av Rambøll Management Norge

Innholdsfortegnelse

1.	Innledning	1
2.	Konklusjoner og anbefalinger	1
3.	Om Mangfoldskilden og hovedtrekk om evalueringen	4
3.1	Målgruppe	5
3.2	Om evalueringen	6
4.	Presentasjon av funn	7
4.1	Bruk av Mangfoldskilden	7
4.1.1	Ressursgruppen	7
4.1.2	Målgruppen	7
4.2	Behovskartlegging	8
4.2.1	Tidligere undersøkelse av behov	8
4.2.2	Dagens behov	9
4.2.3	Samfunnets behov	9
4.2.4	Ressurspersonenes behov	10
4.2.5	Målgruppens behov	11
4.3	Vurdering av nødvendige oppgraderinger	13
4.3.1	Lay-out	13
4.3.2	Sorteringskriterier	14
4.3.3	Presentasjon av kompetanse - utforming av CV-er	16
4.3.4	Kvalitetssikring	18
4.3.5	Elektronisk påminnelse	19
4.3.6	Nettverksbygging	19
4.3.7	Markedsføring	19
4.3.8	Registrering av bruk	20
4.4	Scenario 1 – Mangfoldskilden som formidlingsplattform	26
4.5	Scenario 2 –Mangfoldsportalen, en portal for nettverksbygging	30
4.6	Scenario 3 – Dialogverktøyet Mangfoldsrommet	34
4.7	Avsluttende kommentar	37

1. Innledning

Rambøll Management har evaluert Mangfoldskilden.no på oppdrag for IMDi i perioden 1. oktober til 7. desember 2007. Mangfoldskilden er en CV-basert database som ble opprettet 20.06.2006 på IMDis hjemmeside, som en forsøksordning ut 2007. Grunnlaget for evalueringen er at forsøksperioden nærmer seg slutten, og man ser at det er liten bruk av Mangfoldskilden. Rambøll Management fikk i oppdrag å undersøke bruken av og behovet for en slik database, i tillegg til å se på hva som må til av oppjusteringer for at databasen tas i bruk. Det er i evalueringen benyttet kvalitative metoder i form av intervju med brukerne.

Rapporten er strukturert som følger:

- I kapittel 2 presenterer vi våre overordnede konklusjoner og anbefalinger på bakgrunn av evalueringen
 - I kapittel 3 beskriver vi hovedtrekk i prosjektet og den foreliggende evalueringen
 - I kapittel 4 beskriver vi våre funn og vurderinger, der vi først drøfter bruk av og behov for Mangfoldskilden. Deretter ser vi på hvilke oppgraderinger som må regnes som nødvendige for en eventuell videreføring.
 - I kapittel 5 presenteres 3 scenarier for videre drift, basert på funn i evalueringen.
-
- Vedlegg 1: Kortfattet oversikt over metoder og datakilder anvendt i evalueringen
 - Vedlegg 2: Budsjett for opprettelse av de tre løsningsscenarioene.

2. Konklusjoner og anbefalinger

Rambøll Management har evaluert Mangfoldskilden. Evalueringen har vist at bruken av Mangfoldskilden er minimal, vi har ikke klart å finne noen relevant kontakt som er gjort mellom ressurspersoner og oppdragsgivere. Intervjuene har videre vist at det hersker stor forvirring om hvilke tjenester som egentlig tilbys og hvem som er målgruppe.

Slik den nåværende Mangfoldskilden foreligger innfrir den ikke de visjoner og målsetninger slik de er beskrevet i *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002-2006)*. Evalueringen av dagens versjon har ført oss til konklusjonen at den bør legges ned dersom man ikke vil gjøre en betydelig oppjustering med hensyn til ressursbruk.

Vi har sett på hva som må til for å heve kvaliteten slik at tjenesten faktisk skal tas i bruk og oppsummert dette ved følgende anbefalinger, som er nærmere konkretisert i selve rapporten.

1. Generell lay-out: Mangfoldskilden må fremstå som en egen tjeneste, og det må komme klart frem hva man kan bruke den til.
2. Sorteringskriterier: Det er helt nødvendig å innføre sorteringskriterier i form av kompetanseområder med underemner.
3. Presentasjon av kompetanse i form av omfattende CV-er fungerer ikke. Det bør innføres kortversjoner som potensielle oppdragsgivere etter første søk kan

studere, før man velger hvilke ressurspersoners CV-er man ønsker å studere nærmere.

4. Nettverksbygging: Mangfoldskilden bør i større grad tilrettelegge for kontakt mellom ressurspersoner og målgruppe. Dette kan på enkleste måte gjøres ved større brukervennlighet, men vi anbefaler at man i større grad benytter seg av muligheter som for eksempel samtaleforum og blogger, som nå er aktivt brukt i ulike nettsamfunn.
5. Kvalitetssikring: IMDi bør vurdere om de vil yte bistand til de ressurspersoner som ønsker hjelp ved opprettelse av ny profil, ut over dette blir kvalitetssikring for omfattende å få til på en skikkelig måte.
6. Markedsføring: Det må gis informasjon om at Mangfoldskilden finnes, dette bør gjøres ved aktiv lenkebruk og i form av omtale i ulike tidsskrift. Ut over dette bør man aktivt bruke eget nyhetsbrev for markedsføring av Mangfoldskilden.
7. Registrering av treff: Mer omfattende registrering av bruk bør innføres. Vi foreslår registreringsrutiner som kartlegger bevegelser inn og ut av Mangfoldskilden, samt tidsbruk.
8. Registrering av reell bruk: IMDi vil uansett form for videreføring av Mangfoldskilden måtte være langt mer involvert i bruken, og derigjennom få bedre kjennskap til kontakter som er blitt skapt gjennom bruk av Mangfoldskilden.

Med dette som minimumskrav har Rambøll Management utviklet 3 løsningsalternativer for videre drift. Ressursbruk er den kritiske faktoren som uttrykker politisk vilje på mangfoldsfeltet og tro på selve løsningen. Gjennom dette gis også ambisjonsnivået for nettløsningen, budsjett er derfor inkludert i forslagene.

Løsningsalternativ 1:

Mangfoldskildens formål er begrenset til å være en database med ressurspersoners CV-er, som kan hentes ut av potensielle oppdragsgivere. Fokus er her å tydeliggjøre *hva* brukerne kan finne og *hvordan* de kan finne det. Det er også viktig at vi har lagt til elementer som gjør at siden fremstår som mer oppdatert. På forsiden møter man månedens profil med en kort presentasjon av en registrert ressursperson, samt siste nytt fra inntil. Kostnadene er her beregnet til om lag 368.500,- ved oppstart. Internt i IMDi bør det i utviklingsfasen allokere en medarbeider i 50% stilling i ca 3 mnd. Etter lansering bør det avsettes 4000,- til drift og vedlikehold hver måned, samt 2 månedsverk til oppfølging av Mangfoldskilden per år.

Løsningsalternativ 2:

Denne løsningen presenterer en utvidet målsetning for nettsiden, og også et utvidet brukergrensesnitt, med økt interaksjon mellom ressurspersoner og potensielle oppdragsgivere. Ressurspersonenes kompetanseprofiler er fortsatt det sentrale element på nettsiden. Det er også inkludert andre former for ressursformidling, som for eksempel en lenkeportal der musemarkøren aktiviserer informasjonsbokser om hva lenken leder til, samt en oppslagstavle der oppdragsgivere kan poste oppdrag. Videre ligger det tilgang til ressurspersoners blogger og profilintervjuer på forsiden. Kostnadene for endringen er beregnet til om lag 484.000,- . Internt i IMDi bør det dessuten i utviklingsfasen allokere

en medarbeider i 50% stilling i 3 - 4 mnd. Etter lansering bør det avsettes 4000,- til drift og vedlikehold hver måned, samt 3 månedsverk til oppfølging av Mangfoldskilden per år.

Løsningsscenario 3

Her legger vi til grunn at det er gjort prioriteringer som knytter større ressurser til en målsetning om å skape et aktuelt fora, og en møteplass hvor flerkulturelle tema kan aktualiseres gjennom diskusjon og synliggjøring. Ressurspersoners kompetanseprofiler og CV-er ligger her som en integrert del av det totale tilbudet. Løsningen vil, i langt større grad enn hva tilfellet er for de to foregående scenarioene, utnytte nettets potensial som sosialt medium.

Viktige elementer i denne løsningen er arrangementskalender, eget nyhetsbrev, artikler skrevet av ressurspersoner, aktuelle lenker, samtaleforum og oppslagstavle. Profilering på forsiden skjer ved automatisk utvalgelse og rotasjon på ulike ressurspersoner. I denne løsningen er det også mulig å velge forskjellige språk.

Kostnadene ved denne løsningen er ved opprettelse beregnet til om lag 564.500,- . Internt i IMDi bør det i utviklingsfasen allokere en medarbeider i 50% stilling i 4 mnd. Etter lansering bør det avsettes 4000,- til drift og vedlikehold hver måned, samt ca. et halvt årsverk til oppfølging av Mangfoldskilden per år.

Det er viktig å presisere at utregning av kostnadene forutsetter at brukerne tar i bruk og etter hvert selv drifter samtaleforum og oppdaterer arrangementskalender.

Rambøll Management stiller seg tvilende til at en nettbasert løsning vil kunne møte brukernes behov for utvidet nettverk uten at det skjer en betydelig oppgradering der også sosiale elementer er lagt inn. Vi vil derfor anbefale løsningsscenario 3 dersom man ønsker å videreutvikle Mangfoldskilden.

3. Om Mangfoldskilden og hovedtrekk om evalueringen

Mangfoldskilden er en CV-basert database over personer med etnisk minoritetsbakgrunn og personer med kompetanse på minoritetsspørsmål. Databasen skal bidra til økt samfunnsdeltakelse ved at personer med minoritetsbakgrunn tar verv, sitter i styret, utvalg eller referansegrupper, gir uttalelser eller intervju, og holder kurs, foredrag eller lignende. IMDi eier og drifter databasen som ble lansert i juni 2006 og kjøres som forsøksprosjekt ut 2007.

Den opprinnelige idéen ble lansert i *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering* (2002-2006). Der var et av de generelle tiltakene at det "skal opprettes en database over ressurspersoner som tilhører minoriteter og over personer med kompetanse på minoritetspolitiske temaer". Dette er ment å skulle lette tilgjengelighet til kunnskap på området, noe som igjen kan føre til økt toleranse i samfunnet.

Ressurspersonene som har sin CV tilgjengelig i databasen er personer med kompetanse på minoritetsspørsmål, eller personer med minoritetsbakgrunn med ulik type kompetanse. Herunder er det ikke spesifisert hva slags type kompetanse de skal inneha.

Arbeidet med etablering av Mangfoldskilden ble startet opp i perioden etter at regjeringen besluttet å etablere et direktorat som skulle gi høyere prioritet til integrerings- og mangfoldsarbeidet, men før IMDi ble skilt ut fra UDI i januar 2006.

I forbindelse med utvikling av Mangfoldskilden ble det gjennomført tre utredninger/undersøkelser; Human Effekt gjennomførte en undersøkelse våren 2005 der det ble slått fast at det var tilstrekkelig behov for å opprette en slik database. Det ble der konkludert med at nytte og faktisk etterspørsel av databasen sikres ved at den utvikles gradvis, og ved løpende tilpasning til erkjente behov og etterspørsel.

UDI fulgte opp denne utredningen september 2005 med en ytterligere kartlegging av behov og etterspørsel. Kartleggingen førte til en rapport basert på en spørreundersøkelse der 291 personer fra offentlig sektor, kommersielle aktører og ikke-kommersielle aktører besvarte undersøkelsen. Man valgte i denne undersøkelsen å avgrense seg til *kompetanse på minoritetsfeltet*. Der konkluderte man med at det var et konkret behov blant respondentene for kunnskap om etniske minoriteter, om deres deltakelse i samfunns- og arbeidslivet, om det å være flerkulturell i Norge, rasisme og diskriminering m.m.

Ved utforming av Mangfoldskilden høsten 2005 ble det inngått et samarbeid med konsulentfirmaet Netlife Research. De gjennomførte et fokusgruppeintervju med representanter fra det som skulle være databasens brukere. Der hadde de til formål å teste konseptet for databasen, og fokusgruppen ga innspill til strukturering av innholdet i basen, søkefunksjoner og markedsføring. Det ble gitt en rekke anbefalinger til hvordan Mangfoldskilden skulle utformes. Også her var fokus på minoritetsrelaterte tema, der man spesielt så på ulike måter å presentere kompetansen på i form av sorteringskriterier.

Mangfoldskilden ble etter hvert til en langt enklere løsning enn den opprinnelige intensjonen var, og underveis måtte en derfor se bort fra mange av de anbefalinger som ble gitt av Netlife Research.

Nå ligger det omtrent 330 CV-er registrert i databasen, og det finnes ingen annen relevant statistikk på bruk av databasen enn antall besøk og antall besøkende per ønsket tidsperiode. Antall treff på siden var i oppstartsperioden 550, men har etter det sunket til ca 50 per måned.

Database over innvandrorganisasjoner

I evalueringen skulle man også vurdere en eventuell samordning eller samlokalisering av Mangfoldskilden og DIO - Databasen over Innvandrorganisasjoner. IMDi vil opprette en database over innvandrorganisasjoner, hvor innvandrorganisasjoner selv legger inn og oppdaterer informasjonen. Databasen skal være en opplysningsbank som skal forbedre og forenkle samhandlingen mellom myndigheter og innvandrorganisasjoner, så vel som mellom innvandrorganisasjoner og frivillige organisasjoner og innvandrorganisasjoner imellom.

3.1 Målgruppe

I arbeidet som ble gjort da databasen skulle opprettes, var det viktig å definere hvem som skulle være målgruppe for databasen, det vil si hvem som skulle benytte seg av den kompetansen ressurspersonene innehar. Ettersom det før lansering ble tatt en avgjørelse om at databasen skulle inneholde både *ressurspersoner med kompetanse på minoritetsspørsmål* og *personer med minoritetsbakgrunn som har kompetanse også på andre felt*, ble målgruppen svært vid.

Arbeidet med konkretisering av målgruppen ga et dokument som illustrerer hvem som er målgruppen. Vi vil ikke gjengi alle gruppene her, men heller gi en oppsummering.

Offentlig forvaltning og administrasjon

- Kommuner
 - Integreringsavdelingen
 - Sosial/omsorgsavdelingen
 - Kulturavdelingen
- Fylkeskommuner
 - Fylkesrådmannen
 - Kulturavdelingen
 - Regionsutviklingsavdelingen
 - Folketrygdkontor
- Etater og departementer (oppgitt med utdaterte betegnelser)
 - Utdannings- og forskningsdepartementet
 - UDI
 - BUF
 - Aetat
 - Norad
 - Trygdeetat
 - Politi
- Aktører innenfor praktisk utdanning
 - Hele utdanningsløpet, fra barnehager til høyskole/universitet samt voksenopplæring og språkskoler
- Aktører innen praktisk helse
 - Privatpraktiserende leger

- Psykologer
 - Sykehusansatte
 - Ansatte ved helsestasjoner
- Kommersielle aktører
- Medier
 - Rådgivende bedrifter og forskningssentre
- Ikke-kommersielle aktører
- Organisasjoner
 - Politiske partier

Som man ser av oversikten som er gjengitt ovenfor, er målgruppen svært vid. Hovedtyngden ligger i offentlig forvaltning og administrasjon, der svært mange av de ansatte representerer målgruppen.

3.2 Om evalueringen

Rambøll Management fikk i oppdrag å evaluere Mangfoldskilden. Det vil si at man skulle undersøke den faktiske bruken av Mangfoldskilden, om behovene har endret seg siden forrige undersøkelse og se nærmere på oppgradering i forhold til lay-out, sorteringskriterier og en eventuell samordning med DIO (database med innvandrersorganisasjoner som er under opprettelse). Oppdraget innebar også å komme med forslag til markedsføring. Rambøll Management skulle videre presentere tre scenarier for videreutvikling, der en også trekker inn den økonomiske siden av utviklingen.

Vi har delt brukergruppen i to; ressurspersonene og målgruppen, der sistnevnte er potensielle oppdragsgivere.

For å få bedre kjennskap til bruk og behov, samt hente inn forslag til videreutvikling, har prosjektgruppen gjennomført 1 fokusgruppeintervju med ressurspersoner og 2 fokusgruppeintervju med målgruppen. Dette ble supplert med ytterligere 5 dybdeintervju med enkeltpersoner. Ut over dette har vi gjennomført en uformell kartlegging av bruk i forbindelse med booking til intervjuer, da vi var i kontakt med nærmere 50 av ressurspersonene, og 150 representanter fra målgruppen. Evalueringen baserer seg altså på kvalitative metoder, der ikke målet er å få opp tall eller statistikker. Målet er å gå dypere inn i materien, for å komme med anbefalinger til eventuell videre drift.

4. Presentasjon av funn

I dette kapitlet skal vi i den første delen se på den faktiske *bruken* av Mangfoldskilden og hvorvidt det er et *behov* for denne tjenesten. Deretter skal vi i den neste delen se på de oppdateringer som brukerne mener er nødvendige for en eventuell videreføring.

4.1 Bruk av Mangfoldskilden

I intervjuene som ble gjennomført var det viktig å kartlegge bruken av Mangfoldskilden. Med bruk tenker vi her på i hvilken grad Mangfoldskilden har bidratt til relevant kontakt mellom ressurspersoner og oppdragsgivere. Slik tjenesten foreligger i dag finnes det ingen registrering av reell bruk, da det kun registreres antall treff på siden.

I forbindelse med booking av intervjuer kom Rambøll Management i kontakt med et stort antall ressurspersoner og representanter for målgruppene. Denne formen for kontakt viste seg velegnet for å stille respondentene spørsmål om det hadde vært kontakt mellom ressurspersoner og målgruppe på bakgrunn av CV-ene i databasen. Disse korte samtaler, samt fokusgruppeintervjuer og dybdeintervjuer danner grunnlaget for våre funn relatert til bruk av Mangfoldskilden.

4.1.1 Ressursgruppen

I intervjuer og samtaler med ressurspersoner viste det seg at det ikke var noen av de personene vi var i kontakt med som hadde blitt kontaktet for relevante oppdrag.

Kun én av ressurspersonene vi var i kontakt med hadde blitt kontaktet, og da dreide det seg om personer som kontaktet henne fordi hun kom fra samme land som dem, og de ønsket generell rådgivning i forhold til det å flytte til Norge. Dette hadde skjedd 12 ganger og ble ikke opplevd som positivt av ressurspersonen. Hun hadde sett for seg at hun, på bakgrunn av sin CV i Mangfoldskilden, ville bli kontaktet med andre typer henvendelser i tråd med formålet.

4.1.2 Målgruppen

Da vi intervjuet representanter for målgruppen viste det seg at heller ikke her var det noen som hadde tatt kontakt med noen av ressurspersonene. Det var noen som hadde forsøkt å finne frem til personer med relevant kompetanse, men de hadde funnet at det:

1. Var vanskelig å være trygg på at personene i realiteten var kompetente
2. Var usikkert hvorvidt Mangfoldskilden var oppdatert
3. Var vanskelig å søke seg frem til de rette menneskene, noe som skyldtes;
 - a. De var usikre på om de søkte med det rette begrepet i fritekstsøket
 - b. Det tok for lang tid å lese seg gjennom CV-ene.
4. Var vanskelig å få tak i folk når det sjelden var lagt ut telefonnummer
5. Så ut til at man måtte registrere seg for å søke blant ressurspersonenes CV-er

Oppsummert har prosjektgruppen ikke har funnet frem til at noen relevante oppdrag har funnet sted med bakgrunn i bruk av Mangfoldskilden.

4.2 Behovskartlegging

Mangfoldskilden er en ressursbank med personer med etnisk minoritetsbakgrunn og personer med kompetanse på minoritetsspørsmål. Kompetansen som tilbys er i så måte svært vid. De personene som har etnisk minoritetsbakgrunn trenger ikke å ha kompetanse på minoritetsspørsmål, men kan tilby kompetanse på et hvilket som helst felt. Alle som "mener de har noe å bidra med" kan registrere seg, ifølge teksten som ligger ute i Mangfoldskilden.

Eksempler på oppdrag er å ta verv, sitte i styrer, utvalg eller referansegrupper, gi uttalelser eller intervju, og holde kurs foredrag og liknende. Mangfoldskilden er ikke ment å være et redskap for arbeidsformidling.

Finnes det så et behov for en slik kobling av ressurspersoner og oppdragsgivere? Og er Mangfoldskilden det rette verktøyet for å bidra til en slik kobling?

En del av vårt oppdrag var å undersøke om behovet hadde *endret* seg siden de tidligere kartleggingene. Vi skal derfor ta et raskt tilbakeblikk på den breddeundersøkelsen som ble gjort av UDI sensommeren 2005.

4.2.1 Tidligere undersøkelse av behov

I forbindelse med opprettelsen av Mangfoldskilden ble det, som tidligere nevnt, gjennomført en behovskartlegging blant de nevnte målgruppene. Behovskartleggingen er beskrevet i "Rapport om behov for kunnskap om og tjenester vedrørende etniske minoriteter". Denne undersøkelsen ble gjennomført med hensikt å kartlegge hvilken kunnskap som skulle vektlegges i det som da ble kalt minoritetsbasen.no, samt om det fantes et behov for denne kunnskapen. Rapporten bygde på et nettbasert spørreskjemaundersøkelse blant 521 personer, hvorav 249 svarte. Respondentene var personer som arbeidet med minoritetsspørsmål, eller andre som generelt har arbeidsoppgaver knyttet til etniske minoriteter.

Behovet til de ulike målgruppene ble sett i forhold til fem overordnede kunnskapsområder, som igjen var sortert i underkategorier:

- Forhold på tvers av kulturer
- Regelverk og lover på utlendingsfeltet
- Landkunnskap – om forhold i opprinnelsesland
- Etniske minoriteter i Norge
- Integrering, mangfold og inkludering

Rapporten konkluderer med at deres respondenter i stor grad rapporterer at de har behov for kunnskap om etniske minoriteter. Behovet varierte med kunnskapsområdet, men ble generelt meldt å være stort. I gjennomsnitt for hvert av de fem kunnskapsområdene krysset 79 % av for at de hadde stort eller noe behov for kunnskap innenfor området.

Rambøll Management vurderer det dit hen at undersøkelsen var grundig gjennomført, og den dannet et viktig fundament for det videre arbeidet. Samtidig vil vi også påpeke at det var under 50 % som svarte på undersøkelsen, noe som kan regnes som relativt lavt selv for en behovskartlegging. Et aktuelt spørsmål i den sammenheng er hvem som valgte å besvare undersøkelsen. Det er også verdt å merke seg at enkelte spørsmål var formulert

på en måte det vanskelig å ikke si seg enig i, som for eksempel: *I hvilken grad opplever du behov for kunnskap om forhold på tvers av kulturer?*

Med dette stiller vi oss noe tvilende til at man kan konkludere med at det var et så stort behov for nettopp Mangfoldskilden som det ble konkludert med.

Et annet viktig element når man skal vurdere den tidligere behovskartleggingen som er gjort er at denne vurderte kun behovet for *kompetanse på minoritetsspørsmål*. Det senere fokusgruppeintervjuet som ble gjennomført av Netlife Research hadde også kompetanse på minoritetsspørsmål som hovedfokus.

4.2.2 **Dagens behov**

I dette prosjektet har det vært sentralt å undersøke hvorvidt det i dag finnes et behov for det man ønsker å tilby med Mangfoldskilden og ressurspersoner med kompetanse både på minoritetsspørsmål og andre typer kompetanse. Videre har det vært viktig å undersøke hvorvidt brukerne opplever at Mangfoldskilden faktisk dekker dette behovet.

Vi vil dele denne drøftningen inn i tre deler der vi ser på: samfunnets behov, ressurspersonenes behov og målgruppens behov. Inndelingen kan fremstå som noe kunstig, men kan bidra til å strukturere funn og kilder på en god måte.

4.2.3 **Samfunnets behov**

Den norske regjering har i dag, som ved opprettelse av Mangfoldskilden, som mål at innvandrere skal integreres og inkluderes i det norske samfunnet. Svært forenklet handler det om å gi alle like muligheter, plikter og rettigheter. I tillegg ønsker man at innvandrere skal delta på viktige samfunnsarenaer, som for eksempel i arbeidslivet eller på utdannelseinstitusjoner.

Mangfoldskilden skal bidra til økt samfunnsdeltakelse ved at personer med minoritetsbakgrunn tar verv, sitter i styret, utvalg eller referansegrupper, gir uttalelser eller intervju, holder kurs, foredrag og lignende. I intervjuene som ble gjennomført var det få som hadde tro på at man ville rekruttere folk til styret ved hjelp av Mangfoldskilden. Samtidig ser vi at det kan være et økende behov for nettopp å inkludere personer med minoritetsbakgrunn til å ta styreverv.

Til tross for at vi nå har flere personer med innvandrerbakgrunn med høyere utdanning enn tidligere, ser vi at det fortsatt i denne gruppen er høyere arbeidsledighet enn blant resten av befolkningen. Inkludering i arbeidslivet er en viktig kilde til samfunnsdeltakelse, og det satses derfor på ulike områder for å øke denne siden av integreringen.

For å kunne bidra til dette er synliggjøring sentralt, og da ser vi også viktigheten av at man har representanter fra minoriteter som tar styreverv og for eksempel er synlige i media. Dette kan bidra til å skape positive forbilder, som også ligger bak satsningen i forbindelse med Top 10. Der settes søkelyset på nettopp positive rollemodeller, og ønsket er å beskrive ulike sukseshistorier for den utvalgte gruppen for å inspirere andre til å oppnå det de kan. Her ønsker man også å komme forbi stereotypene ved å personliggjøre suksess og gi dagens fremgangsrike internasjonale kvinner og menn et ansikt.

Mangfoldskilden bør også kunne være et godt bidrag til synliggjøring og inkludering slik det uttrykkes i form av handlingsplaner og initiativ fra samfunnspolitisk hold. Vi vil se nærmere på de behovene som ble uttrykt i intervju med den konkrete brukergruppen bestående av ressurspersoner og målgruppe, eller potensielle oppdragsgivere som de også kan kalles.

4.2.4 **Ressurspersonenes behov**

I fokusgruppeintervjuet kom det frem at ressurspersonene mente at det fantes et behov for en tjeneste som bidrar til å koble deres ressurser med relevante oppdragsgivere. Mange har behov for å utvikle et nettverk der de kan bidra med den kompetanse de har. Det ble i gruppene diskutert hva ressursgruppene ønsket å bidra med og hvordan de så for seg at dette kunne skje. Det ble også viktig å se på hvorfor de ønsket å bidra.

De fleste av ressurspersonene oppga at de gjerne ville bidra med alle de foreslåtte typer oppdrag. De kunne med andre ord både tenke seg å ta verv, sitte i styrer, utvalg eller referansegrupper, gi uttalelser eller intervju og holde kurs, foredrag og liknende.

Flere ønsket å bidra for å kunne synliggjøre den kompetansen som personer med minoritetsbakgrunn kan ha med tanke på en langsiktig effekt, å kunne bidra til sosial utjevning og mindre grad av forskjellsbehandling eller rasisme. Andre uttrykte et klart behov for å få relevant arbeid, der man så at en slik database kunne være med å synliggjøre deres kompetanse. Andre var igjen mer opptatt av å kunne "lære seg nye ting", altså snakker vi om et verktøy for kompetanseheving. Et eksempel på dette er "Jeg kunne godt tenke meg å sitte i et styre, det hadde vært spennende å kunne lære seg hvordan det arbeidet foregår". Viktigheten av å treffe andre i samme situasjon ble også nevnt.

Vi så altså at behovene dreide seg om personlig utvikling og kompetanseutvikling, utvikling av sosiale bånd og kompetanseformidling, gjerne med håp om å få relevant arbeid.

Når vi så spurte om de mente at Mangfoldskilden kunne bidra til dette, mente alle at slik Mangfoldskilden foreligger i dag kan den ikke bidra til å dekke disse behovene. Det må gjøres betydelige oppdateringer for at den skal bidra til å dekke noen av de nevnte behov.

I fokusgruppeintervjuene var det enighet om at det måtte opprettes *nettverk* for å kunne bidra til å dekke de nevnte behovene. Med tanke på at nettverking er en dynamisk og levende aktivitet, mente ingen at MK bidrar til nettverksbygging i dag, til det er siden altfor lite levende. Det ble i fokusgruppen drøftet ønsker om å etablere tråder og forum på sidene for ressurspersoner og andre interesserte. Det ble også diskutert om det kunne være mer nyttig å kunne møtes ansikt til ansikt i forskjellige fora. Eventuelt kunne Mangfoldskilden brukes på en måte der en tilrettela for nettverk som også kunne møtes "i virkeligheten".

Det var bred enighet om at dersom IMDi virkelig ønsket å bidra til integrering, så holder det ikke med å opprette et nettsted uten å yte noe mer. I fokusgruppa pekte man samlet på at behovet for en slik tjeneste er i stadig endring, og ressurspersonene mente at de hadde mindre behov for det nå enn for noen år siden. Det blir ikke lenger sett på som unikt at man både har minoritetsbakgrunn og samtidig har kompetanse på noe mer enn sin bakgrunn. Med andre ord er det vanlig at personer med minoritetsbakgrunn har

kompetanse på flere områder, det blir reduserende å bare kontakte dem i forhold til sin minoritetsbakgrunn.

En av intervjupersonene sier det på en tydelig måte: "Før 1997 jobbet jeg i ... , og jeg ble sendt landet rundt for å representere min bedrift. Dette var åpenbart fordi jeg var eneste innvandrersom jobbet der, og det så bra ut utad for bedriften. Det eneste som manglet var at de ga meg en banan... Denne eksotifiseringen har nesten forsvunnet nå".

Når det gjelder en eventuell samlokalisering av Mangfoldskilden og DiO, stilte ingen ressurspersoner seg negative til en slik løsning. Først og fremst ble det fokusert at opprettelsen av en database over innvandrersorganisasjoner er et svært positivt tiltak. Ressurspersonene så en samlokalisering av de to tilbudene som en hensiktsmessig løsning, men det ble også reist spørsmål om dette kan føre til en uønsket avgrensning av målgruppen. Dette momentet ble ytret på bakgrunn av en antagelse om at en slik database over innvandrersorganisasjoner henvender seg til en snevrere brukergruppe enn hva målet er for mangfoldskilden.

Formidling av arbeid

Mange uttrykker at målet med å registrere seg i Mangfoldskilden er å få relevant arbeid. En av deltakerne kunne i fokusgruppeintervju fortelle at hun oppfattet det slik ved lanseringen også. Til tross for at det da ble gitt tydelig informasjon om at dette ikke skulle være jobbformidling, var det tross alt en god jobb som mange ønsket.

Tolkeportalen ble i denne sammenhengen nevnt som et svært godt tiltak, der en nettbasert løsning fungerer godt.

4.2.5 **Målgruppens behov**

I den delen av vår evaluering der vi skulle vurdere om målgruppens behov har endret seg, fikk vi en liste over personer som hadde deltatt i UDI sin tidligere undersøkelse og som hadde bekreftet at de kunne kontaktes igjen for en oppfølgende undersøkelse. Vi tok utgangspunkt i denne listen på ca 180 personer da vi skulle rekruttere personer til fokusgruppeintervjuer for det vi kaller målgruppen, eller potensielle oppdragsgivere. Det viste seg at vi måtte supplere denne lista med noen ekstra personer for å få tilgang til et mer representativt utvalg.

Mangfoldskilden skal bidra til å knytte kontakt mellom potensielle oppdragsgivere og ressurspersoner med ulik type kompetanse. Opplever målgruppen at de har behov for en tjeneste som bidrar til en slik kobling? Eksempler på oppdrag er å ta verv, sitte i styrer, utvalg eller referansegrupper, gi uttalelser eller intervju og holde kurs, foredrag og liknende.

Vår undersøkelse viste at det samlet sett var et flertall som sa seg enig i at de hadde behov for å kobles med folk som har kompetanse enten på minoritetsspørsmål, eller å få kontakt med personer med minoritetsbakgrunn som har kompetanse på andre områder. Sistnevnte var journalister som ønsket å kunne bruke personer med forskjellig bakgrunn i forbindelse med intervjuer. Det var ingen av de vi var i kontakt med som ville benytte seg av Mangfoldskilden til å finne personer til å ta styreverv. Flere kunne tenke seg å få tilgang til foredragsholdere i forbindelse med utvikling av ulike typer kurs. Samtidig var

det viktig at man da hadde tilgang til tidligere presentasjoner og bidrag, slik at man kunne vurdere kvaliteten.

De aller fleste respondentene fortalte at de allerede hadde godt etablerte nettverk, og alle mente de lett kunne finne fram til egnede personer ved behov. Til tross for dette var det også mange som var bevisste på at det å henvende seg til det samme nettverket gang etter gang resulterer i for høyt gjenbruk av personer. På denne måten blir nettverkene statiske, ettersom terskelen for å utvide nettverket til å innbefatte nye personer blir for høy.

Ut fra dette kan vi se at et av behovene som kom tydelig til uttrykk var at mange av representantene for målgruppa ønsker enkle metoder for å utvide sitt nettverk. Slik mangfoldskilden foreligger i dag inviteres det ikke til en generell kontakt som kan tjene dette formålet. Ingen av de i målgruppen som vi intervjuet uttrykte at det var behov for Mangfoldskilden slik den foreligger i dag. I likhet med ressursgruppen mente de at det måtte store endringer til for at de skulle ta den i bruk for å dekke sitt behov for kobling med kompetanse. Flere uttrykker også at det ikke føles naturlig å bruke et nettsted til dette, det er viktigere med personlig kontakt.

”Jeg har ikke behov for dette, jeg har et slags nettverk fra før. Ofte har man bruk for forelesere og da er det litt skummelt å skulle hente en man ikke har kjennskap til. Da bruker jeg heller de jeg vet er gode, uansett deres bakgrunn”

Svært mange uttrykker at det er uklart hva de kan bruke Mangfoldskilden til slik den foreligger nå. Selv om formålet forklares, er det stadig usikkert hvilke behov den skal dekke og hva den skal brukes til? Oppsummert kan vi si at målgruppen oppgir at

- o Det er vanskelig å forstå hva de skal bruke Mangfoldskilden til
- o Slik siden foreligger nå så har de ikke behov for den
- o Det oppleves som ”innblanding ovenfra”, når det heller burde vokse frem fra brukerne.
- o Det er behov for en god lenkeside med oversikt over organisasjoner og hva de jobber med, noe som kan brukes til å skape og videreutvikle eget nettverk med.

Med våre funn fra intervjuet mener vi å kunne dokumentere at slik Mangfoldskilden foreligger i dag bidrar den ikke til å dekke behovet for kontakt mellom ressurspersoner og potensielle oppdragsgivere. Spørsmålet blir hva som skal til for at den skal kunne bidra til å dekke det behovet som ligger der.

Da temaet DiO kom opp i intervjuene, ble målgruppen svært positive til at en slik database over innvandrersorganisasjoner skal opprettes. De mente dette kunne være et godt verktøy, både for å utvide nettverket og til lettere å finne frem til nødvendig informasjon. Her tenkte de først og fremst på informasjon om minoritetspolitiske temaer. På bakgrunn av dette mener vi at en ren samlokalisering heller bør byttes ut med en koordinering. Koordinert aktivitet kan dreie seg om markedsføring for hverandres tjenester, med for eksempel informasjon om hverandres tilbud og oversiktlig lenkeplassering.

Oppsummert om behov:

Det finnes et behov for en kobling mellom menneskelige ressursene og potensielle oppdragsgivere. Behovet kan oppsummeres i et behov for nettverksbygging som kan resultere i kompetanseutvikling og kompetanseformidling, samt et behov for å knytte sosiale bånd der erfaringsutveksling også kan skje. Mangfoldskilden bidrar ikke til dette i dag, og vil heller ikke kunne bidra slik den foreligger i dag. Det sentrale spørsmålet er hvorvidt en nettbasert løsning er den rette måten å skape kontakt på. Dette dreier seg også om hvilken grad av satsning en gjør på løsningen.

I de intervjuer som ble gjennomført var det viktig å diskutere nettopp hvilke oppdateringer som er nødvendig for at ressursgruppe og målgruppe vil ta i bruk Mangfoldskilden. At de faktisk tar databasen i bruk er et første steg på veien til at verktøyet skal kunne bidra til å koble oppdrag og kompetanse, for dermed å bidra til økt samfunnsdeltakelse.

4.3 Vurdering av nødvendige oppgraderinger

I det foregående har vi sett på bruk av og behov for Mangfoldskilden. Det viste seg i intervjuene at dersom en ønsket å videreføre Mangfoldskilden, måtte IMDi styrke tilbudet betraktelig. Vi skal videre se nærmere på de forutsetninger som brukerne mente var nødvendige for at de faktisk ville ta Mangfoldskilden i bruk. De følgende punkter utgjør således en liste over elementer som må oppgraderes i alle de tre scenarioene som presenteres i neste kapittel.

Økt bruk forutsetter, i følge intervjuene som ble gjennomført, at Mangfoldskilden blir langt mer brukervennlig og i større grad møter behovet for nettverksbygging. Vi skal først se på de viktigste elementer som kan bidra til en økt brukervennlighet, før vi ser på løsninger med tanke på nettverksbygging. Avslutningsvis i dette kapittelet vil vi også ta for oss temaene markedsføring og registrering av treff.

4.3.1 Lay-out

Begge brukergrupper var svært klare på at lay-outen til Mangfoldskilden var svært forvirrende. De oppga at:

- De forsto ikke at dette var selve kilden når de var der
- Målgruppen forsto ikke om de måtte logge seg inn for å hente ut CV-er
- Flere mistolket og trodde at IMDi sine faste punkter til venstre var en del av Mangfoldskilden
- Rangeringen av treffene var ikke til å forstå
- Det gis ikke tydelig informasjon om hva slags bruk som er tenkt

For at personer skal benytte seg av Mangfoldskilden er det nødvendig å rette opp i en rekke av disse elementene. Løsningene her er knyttet til de muligheter som ressursbruk og valg av løsning gir. Helt konkret er det viktig at man fjerner IMDi sine faste meny til venstre på siden, og gjør det klart at man ikke trenger å registrere seg for å søke etter ressurspersoner. Vi kommer nærmere inn på de ulike elementene i neste kapittel.

4.3.2 **Sorteringskriterier**

Da Mangfoldskilden ble opprettet var sorteringskriterier og kunnskapsområder sentralt. Det ble identifisert enkelte områder som ble regnet som mest viktige. Under opprettelsen ble det valgt å gå for en svært enkel løsning, slik vi har vært inne på tidligere.

I stedet for søk innen visse områder, ble det lagt til rette for bruk av fritekstsøk. Med denne løsningen kan man skrive inn hele setninger som uttrykker den kompetanse man ønsker. I et fritekstsøk er oppdragsgiver prisgitt at den rette ressurspersonen har brukt samme begrep som skrives inn i søket. Som eksempel ser vi for oss at en som jobber med barnehager ønsker å finne noen som kan gi foredrag om språkopplæring. Denne personen vil være usikker på om hun skal søke på barn, utdanning, barnehager, språkopplæring eller for eksempel pedagogikk. Alt avhenger hvilke begrep ressurspersonene har benyttet seg av når de har lagt inn sin CV.

Blant alle intervjupersonene ble det uttrykt forvirring i forhold til hvordan man best kunne søke. Også i referansegruppen var dette et viktig tema, der en spurte hvordan en kunne vite hvilke begreper som var best å benytte for å få treff på de mest relevante CV-ene.

Dersom en velger å videreføre Mangfoldskilden er det helt sentralt at man endrer løsningen med kun fritekstsøk, og går over til å kunne søke innenfor visse tema. Eventuelt kan man kombinere de to søkemetodene.

En inndeling i kompetanseområder er tenkt brukt både ved søk etter og ved opprettelse av profil. Det vil si at ressurspersonene må reflektere over egen kompetanse, noe som igjen kan bidra til en bedre presentasjon og en bedre markedsføring av hva de har å tilby.

I forbindelse med de tidligere gjennomførte undersøkelsene ble det sett på ulike sorteringskriterier, eller kompetanseområder, som man kunne dele inn i. Her er det viktig å huske at man fokuserte kun på kompetanse på minoritetsspørsmål. Dersom en også ønsker at databasen skal inneholde ulike ressurspersoner med minoritetsbakgrunn som "har noe å bidra med" ut over deres bakgrunn, vil inndelingen måtte bli svært mye videre.

Det kritiske i valg og presentasjon av sorteringskriterier er volumet. Jo flere overordnede kompetansekategorier som introduseres jo større er sannsynligheten for at det ikke vil være emner i dem alle eller kun få. Jo flere kategorier jo større krav stiller det også til antall ressurspersoner. Dette er viktige elementer fordi tomme kategorier kan få brukerne til å tro at databasen ikke virker, eller ikke har noen ressurspersoner.

Omvendt fungerer det slik at om kategoriene blir for få, så kan de oppleves som for generelle og helt intetsigende for brukeren. Da vi presenterte ulike løsningsforslag for intervjupersonene var det spesielt mange av målgrupperepresentantene som var opptatt av at kategoriene faktisk sa noe om hva man kunne finne der.

På bakgrunn av fokusgruppeintervju, dybdeintervju og hvilken kompetanse som faktisk ligger tilgjengelig i databasen i dag har vi kommet frem til et forslag til sortering etter kompetansefelt. Det er viktig å merke seg at vi tenker at man først møter de overordnede tema, og at man gjennom valg her kommer videre til underkategorier. Man kan velge om man ønsker å benytte seg av det overordnede begrepet eller underkategoriene. På den måten blir det ikke så viktig at listen er fullstendig uttømmende. Det er heller ikke

nødvendig å introdusere alle underkategoriene med en gang, men heller vente til det finnes flere ressurspersoner i databasen. Vår forslag til sorteringskriterier er som følger:

Forvaltning

- Administrasjon og planlegging
- Økonomi/ ressursforvaltning

Kultur

- Kulturforståelse
- Religion
- Idrett
- Litteratur/Filosofi
- Musikk/dans
- Teater/
- Litteratur/poesi
- Foredrag/konferanser

Politikk

- Land- /regionkunnskap
- Utviklingsspørsmål/ bistandsproblematikk

Media

- Journalistikk
- Oversetting/ Tolk
- Tverrkulturell kommunikasjon

Oppvekst og utdanning

- Utdanning
 - Barnehage
 - Grunnskole/ videregående
 - Høyere utdanning
- Familieforhold
 - Barn/ Ungdom
 - Ekteskap/ Tvangsekteskap
 - Familiegjenforening
- Rasisme, diskriminering blant barn og unge
- Barnevern

Religion

- Hinduisme
- Islam
- Kristendom
- Andre

Sosial og helse

- Likestilling
- Rusproblematikk
- Sex og samliv
- Omskjæring
- Graviditet og fødsel
- Eldreomsorg

Lover og regler

- Statsborgerskap
- Asylrett
- Introduksjonsloven/ Utlendingloven
- Juridiske spørsmål
- Menneskerettigheter
- Bosetting
- Kriminalitet
- Konflikthåndtering

Arbeidsliv

- Integrering i arbeidslivet
- Rekruttering til arbeidsliv
- Attføring

Et viktig tema som landkunnskap kan man spore ved bruk av fritekstsøk, da kan man også kombinere konkret land med type kompetanse.

IMDi bør vurdere om de ønsker en egen kategori for konkrete minoritetspolitiske tema, vi har her valgt å flette de ulike tema inn i de andre kategoriene, men her er det også andre løsninger som er gode.

Vi foreslår at man ved å holde musepeker over kompetanseområdene får vist det totale antall ressurspersoner som er lagt inn med den aktuelle kompetansen. På forsiden foreslår vi at man legger inn antallet i parentes som dette:

- kultur (84)
- politikk (61)
- oppvekst og utdanning (145)

For å synliggjøre hvilken kompetanse som ligger tilgjengelig i databasen, og for å lette søk og registrering, anbefaler Rambøll Management at brukerne møter en inndeling i kompetanseområder som utgjør sorteringskriterier.

4.3.3 Presentasjon av kompetanse - utforming av CV-er

Et tema som stadig gjentok seg i intervjuene med målgruppen var utformingen og presentasjonen av CV-ene til ressurspersonene. Både det rent innholdsmessige og formen på presentasjonen ble vurdert som ikke holdbar.


Kritikken dreide seg om

- Det er ikke klart hva ressurspersonene har kompetanse i.
- Det er ikke klart hva ressurspersonene ønsker å bidra med.
- For omfattende informasjon, det tar for lang tid å lete seg frem til det viktigste

Svært mange ønsket seg en kortversjon av kvalifikasjonene til de enkelte ressurspersonene, som de kunne vurdere før de gikk videre til å lese hele deres CV.

Dette regnes som så avgjørende for den videre bruk at vi i alle de tre forslagene til videre utvikling anser dette som nødvendig. Vi foreslår at man benytter seg av en løsning som

ligner den seniorbasen.no benytter seg av. Nedenfor er et eksempel derfra vist etter søk under temaet skole og barnehage:

	<p>Østerud, Per Førsteamanuensis Per.Osterud@hio.no</p> <p>En nestor innen lærerutdanning i Norge. Mer info Bestill tjeneste av denne personen</p>
---	---

	<p>Stålsett, Unn Førsteamanuensis Unn.Stalsett@senior.hio.no</p> <p>En pioner innen skoleutvikling og ledelse Mer info Bestill tjeneste av denne personen</p>
---	--

På bakgrunn av våre funn ser vi at det ville vært hensiktsmessig å legge inn noe mer om kompetansen til den enkelte personen, det være seg utdanning eller erfaring som man ønsker å vektlegge når man skal markedsføre seg selv. Herunder er det naturlig at man samkjører det som står i kortversjonen med det avsnittet en finner i CV-en som heter *Ekspertise og erfaring*.

Når en så velger å se nærmere på de enkelte personers CV-er er det viktig at man finner "det viktigste først" og at det ikke ligger unødvendig informasjon der. Et helt konkret råd er at man under personopplysninger inkluderer telefonnummer, da målgruppen opplevde det som en klar mangel at de fleste var registrert uten telefonnummer.

Videre vil vi anbefale at ressurspersonene legger inn hvilket område av landet man bor i. Det viste seg i intervjuene som ble gjennomført at det kunne være av betydning hvor i landet personene befinner seg. En journalist i en Nordlandsavis som ønsker å intervju en tamil om fiske, er først å fremst interessert i å finne en ressursperson med kompetanse på dette feltet i egen landsdel.

Som tidligere nevnt har vi sett at målgruppen opplevde at CV-ene var presentert rotete og på en måte som ikke var tillitsvekkende. Det ble av enkelte foreslått at IMDi kunne bidra med hjelp, slik at ressurspersonene fikk utformet gode presentasjoner av sin kompetanse. Det ble også fremmet forslag om at IMDi kunne tilby oversettelse av CV-er.

Vi vil komme med noen supplerende bemerkninger i forhold til en slik støtte. I "Handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen - styrket innsats 2008" nevnes nettopp markedsføring av egen kompetanse som et sentralt element. Der kan vi lese at foreløpige resultater fra en studie i ti land tyder på at kulturelle forskjeller i måten man presenterer seg selv på i intervjusituasjonen påvirker sannsynligheten for ansettelsen. Disse kulturelle forskjellene i markedsføring er mest sannsynlig til stede også når en skal presentere seg i Mangfoldskilden. Manglende kjennskap til hvilken formidling

av seg selv som verdsettes av arbeidsgiver, kan følgelig utgjøre en barriere for rekruttering. "Dersom rekrutteringsansvarlig ikke gjenkjenner eller mistolker søkers markedsføring av seg selv, kan arbeidsgiver gå glipp av den best kvalifiserte søkeren".

At det kan tilbys en form for veiledning i forbindelse med utforming av CV i databasen anses, med bakgrunn i funn fra intervjuer og fra påløpende forskning, som en mulig nødvendig tilleggstjeneste.

Det anbefales at IMDi legger til rette for at man ved søk får opp kortversjoner av ressurspersoners profiler for å lette arbeidet med å finne frem til rett person.

Det er viktig at det står telefonnummer til ressurspersonene under personlige opplysninger i CV-en.

Videre anbefaler vi at IMDi tar en grundig vurdering av om de kan tilby veiledning i forhold til hvordan ressurspersonene bør presentere sin kompetanse for best mulig å kunne markedsføre seg selv.

4.3.4 **Kvalitetssikring**

I intervjuene som ble gjennomført var temaet kvalitetssikring sentralt. Dette var også et viktig tema under opprettelsen av databasen. Kvalitetssikring kan skje på ulike nivåer. Å skulle kontrollere at ressurspersonene faktisk har den kompetansen de forteller at de har, vil være en svært omfattende oppgave og gå ut over hva som gjøres i forbindelse med for eksempel arbeidsformidlig.

I intervju med ressursgruppen mente et klart flertall at det å skulle kvalitetssikre må være opp til den enkelte person eller organisasjon som ønsket å tilby et oppdrag.

Blant målgruppen var det naturlig nok flere som uttrykte ønske om kvalitetssikring, men stor usikkerhet om hvilket nivå man skulle legge seg på. Noen av de intervjuede ønsket at IMDi skulle gå aktivt ut og rekruttere ressurspersoner som de selv visste at sto for høy kvalitet, på den måten ville en kunne være tryggere på at det var kvalifiserte personer som er tilgjengelig i databasen. Her kan en se for seg en utfordring ved at IMDi blir holdt ansvarlig for den kompetansen de ulike ressurspersoner skal inneha, noe som kan anses å ligge utenfor IMDi sitt mandat.

Dersom IMDi ville gå inn med rådgivning i forhold til utlegging av CV, anser prosjektgruppen at dette også ville kunne bidra til en viss grad av kvalitetssikring, der en sammen med ressursperson foretar en vurdering om hvorvidt de anses å inneha den ulike kompetanser som de ønsker å oppgi.

Prosjektgruppen anser at kvalitetssikring til en viss grad kan gjøres ved veiledning til å legge inn sin kompetanseprofil og eventuell rekruttering. Ut over dette anser vi at kvalitetssikring blir en svært omfattende oppgave, som ikke bør prioriteres i en eventuell videreutvikling.

4.3.5 **Elektronisk påminnelse**

Etter forslag fra registrerte ressurspersoner og erfaring fra andre nettsteder anbefaler Rambøll Mangement at ressurspersonene som har registrert seg bør få tilsendt en automatisk påminnelse per mail etter 3 måneder, hvor de blir påminnet om at deres profil eksisterer i Mangfoldskilden og at den bør oppdateres dersom ressurspersonene har endret type ytelse de vil bidra med eller vil legge til nyervervet kompetanse. Med dette oppnås også en økt kvalitetssikring av innhold og dels oppnås en økt motivasjon for å bruke og å promotere Mangfoldskilden i eget nettverk. Dette vil også bidra til markedsføring, som er vårt neste punkt.

4.3.6 **Nettverksbygging**

I fokusgruppeintervjuene både blant målgruppe og ressursgruppe, kom temaet nettverksbygging opp. Det ble både diskutert ønske om nettverksbygging i forbindelse med en oppgradert Mangfoldskilde, og nettverksbygging der man møtes fysisk. Ut fra disse diskusjonene ser vi det som en viktig oppgradering at man i større grad tilrettelegger for kontakt mellom potensielle oppdragsgivere og ressurspersoner, og for kontakt mellom ressurspersoner og oppdragsgivere for erfaringsutveksling.

Å tilrettelegge for nettverksbygging kan gjøres på aller enkleste måte ved at man gjør brukervennligheten bedre, slik at det er lettere å finne frem til og ta kontakt med rette ressursperson. En mer avansert og mest sannsynlig bedre måte, vil være å benytte seg av de muligheter som internett faktisk gir i dag med bruk av blogger og tråder for å knytte kontakt. For å tilrettelegge ytterligere for nettverksbygging, bør man vurdere å skape et rom som oppfordrer til at man også møtes "i virkeligheten". Vi vil i scenarioene nærmere beskrive ulike løsninger for dette.

4.3.7 **Markedsføring**

Det må være et mål at ressurspersoner og potensielle oppdragsgivere kjenner til denne siden og finner frem til den. Det ble gjort en større markedsføringsjobb i forbindelse med lanseringen, der man hadde et åpningsarrangement med om lag 70 interesserte og hvor ressurspersoner var til stede.

Etter dette har løpesedler blitt delt ut systematisk ved ulike arrangementer som IMDi har arrangert, men ut over dette har det ikke vært noen form for markedsføring. Det var svært få som hadde hørt om Mangfoldskilden da vi kontaktet ulike representanter for målgruppen. Selv de som tidligere hadde deltatt i spørreundersøkelsen hadde glemt dens eksistens. Det var også flere ressurspersoner som hadde glemt at de lå inne med sine CV-er.

Uansett hvordan man velger å eventuelt videreføre Mangfoldskilden, er det en forutsetning at markedsføringsinnsatsen gjøres en mer målrettet. Markedsføringsinnsatsen bør være todelt. På den ene siden må man gjøre en innsats ovenfor ressurspersonene, slik at disse opplever Mangfoldskilden som en "levende nettside" der de ønsker å profilere seg. På den andre siden må målgruppen gjøres oppmerksom på at tilbudet eksisterer på en måte som gjør at de ønsker å ta i bruk nettstedet.

I de intervjuene som er gjennomført ble markedsføring trukket frem som helt sentralt, dette kan illustreres ved utsagnet "hvordan kan IMDi tro at folk vil bruke noe de aldri har hørt om? Og når man først har lagt inn CV-en sin så gjør ikke IMDi noe for å knytte kompetanse til oppdragsgivere." Nettopp det at IMDi ikke gjør noe ytterligere arbeid for å markedsføre de ressurspersonene som har lagt inn sin CV, oppleves av flere av ressurspersonene som et slags svik.

I fokusgruppeintervjuene hadde vi konstruktive samtaler rundt markedsføring. En av de løsningene som oftest kom opp var *lenker* til Mangfoldskilden fra en rekke andre nettsted. Videre ble det trukket frem som viktig at man sørget for medieoppmerksomhet ved å posisjonere nettstedet i forhold til aktuelle og relevante debatter, konferanser og seminarer. For at folk skal forstå at dette er et levende nettsted, er det viktig at siden jevnlig oppdateres med for eksempel nyheter og profileringer. En slik aktualisering gjennom nyhetsoppdateringer og profilintervjuer på forsiden, vil bidra til at både ressurspersoner og eventuelle oppdragsgivere vil ønske å benytte seg av databasen. Oppsummert viste intervjuene at man innen markedsføring burde satse på:

- o Aktiv lenkebruk
- o Markedsføring på IMDi sider av typen "vi har nå 50 jurister med etnisk minoritetsbakgrunn som ønsker å ta styreverv"
- o Profilering av representanter fra ressurspersonene.
- o Informasjon om nettstedet til aktuelle oppdragsgivere i forbindelse med ny lansering
- o Gå aktivt ut for å få omtale i ulike fagtidsskrifter og ulike tidsskrift som retter seg mot offentlig forvaltning, for eksempel Stat og styring

Rambøll Management anbefaler at man aktivt markedsfører produktet ved hjelp av aktiv lenkebruk, og informasjon og omtale i ulike tidsskrifter som retter seg mot offentlig forvaltning.

Markedsføringsjobben bør gjennomføres som et samarbeid mellom webredaktøren, IMDi og potensielle oppdragsgivere. Her vil arbeid for å markedsføre websiden, ved å få omtale i tidsskrifter og dagspressen gripe ut over det som gagnar Mangfoldskilden. Positiv omtale og gode eksempler vil kunne bidra til generell samfunnsdeltakelse og inkludering, og bidra innenfor hele IMDi sitt felt.

I forhold til markedsføring er det viktig å kjenne hvem som er brukerne, og da er vi inne på neste tema – registrering av bruk.

4.3.8 Registrering av bruk

Dagens bruk blir ikke undersøkt på noen annen måte enn ved registrering av treff, slik vi har vært inne på tidligere. For å kunne gjøre en kontinuerlig overvåking av aktivitet og bruk av nettstedet kreves nye løsninger for å registrere bruk. Uansett hvilken scenariløsning man skulle velge, vil det være nødvendig å innføre en ny løsning for registrering av treff for å kjenne til bruk av nettstedet. Rambøll Management foreslår at man kan benytte en kombinasjon av følgende løsninger:

- o Registrering av nøkkelord for søk på siden - hva er de typiske ordene brukeren søker etter på nettstedet? Dette forteller hva de etterspør, og dermed også hva de ikke kan finne dersom strukturen er dårlig eller innholdet ikke finnes.

- Registrering av hvor lang tid brukeren er i Mangfoldskilden.
- Registrering av brukernes bevegelser på internett. Man kan registrere hvilken side brukeren kommer fra, og hvor hun navigerer videre etter å ha vært i Mangfoldskilden. Disse registreringene går under begrepet "Path through site"
- Registrering av inngangsside, noe som gir en registrering av hvilke sider i Mangfoldskilden brukerne ankommer til. Dette er særlig aktuelt hvis det lenkes fra andre nettsteder, og dersom en velger en mer omfattende løsning i en eventuell videreutvikling med blogger og diskusjonsgrupper.
- Registrering av utgangsside, som gjøres for å se om det finnes blindveier i nettstedet som ikke inviterer til videre navigering.

Disse løsningene kan sammen gi en effektiv og lite ressurskrevende måte å registrere bruken på. På samme måte som vi forutsetter en økt markedsføringsinnsats for alle scenarioene, finner vi det nødvendig med en effektiv registrering og overvåkning i forbindelse med alle alternativene for videreutvikling av databasen.

Det er viktig å merke seg at man med disse registreringene ikke får vite noe om den reelle og tilsiktede bruken av Mangfoldskilden – selve oppdragene som gjøres og kontakten som skapes. Kjennskap til dette vil måtte hentes inn på andre måter. I scenarioene legger vi opp til langt mer aktivitet fra IMDi sin side for å drifte siden på en god måte. En vil måtte regne med at denne involveringen vil måtte føre med seg kjennskap til reell bruk.

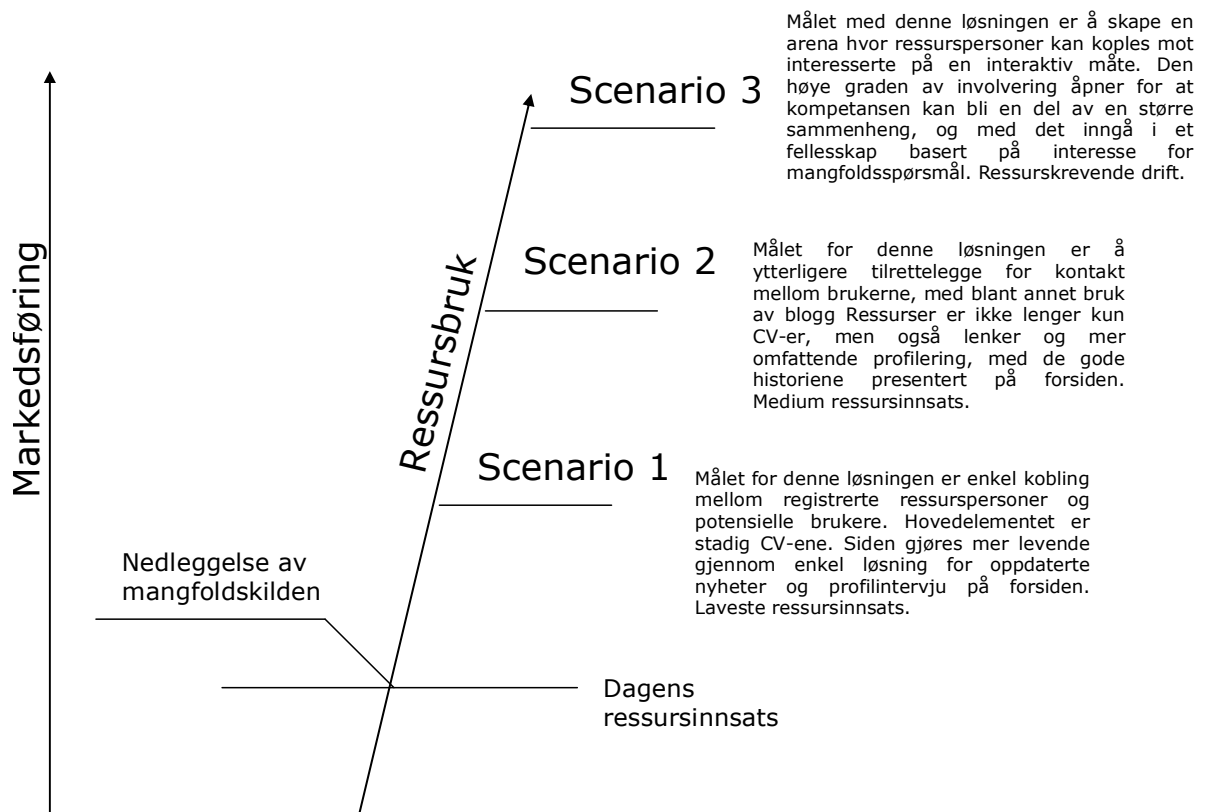
Det anbefales at man registrerer bruk av nettstedet på en måte som gir informasjon om bevegelser inn og ut av nettstedet, samt tidsbruk inne. Det er spesielt viktig å registrere hvor brukerne "kommer fra" på internett for markedsføringsøyemed.

5. Tre scenarier for videreutvikling av mangfoldskilden

Visjon: "Økt samfunnsdeltagelse blant personer med innvandrerbakgrunn"

Utviklingen av scenarier er et verktøy som brukes mye i planleggingssituasjoner der retningen på framtidig utvikling er usikker. Usikkerheten kan skyldes at ulike tiltak med forskjellig påvirkning på utviklingsløpet i fremtiden kan iverksettes, men scenarier brukes også som analyseverktøy der en ønsker å utvikle responser/strategier (i form av policy) til forandringer i ytre rammebetingelser. Med scenarioplanlegging er altså meningen å gi oversikt over mulige framtidige situasjoner, som begrenses gjennom fokus på ett sett kritiske faktorer. Scenarioene gir med andre ord ikke nøyaktige forutsigelser av hva som vil skje i fremtiden, men brukes svar til å besvare noen strategiske "Hva hvis" - spørsmål.

Når vi skal ta for oss mulige framtidige løsninger for en nettside som mangfoldskilden, er det altså nødvendig å definere noen sentrale faktorer som dikterer mulighetene for omfanget av nettsiden. I den sammenheng er det naturlig å se på hvilke ambisjoner som er knyttet til nettsiden. For mangfoldskilden er det i stor grad ambisjonen med nettsiden som samler seg i politisk vilje knyttet til feltet generelt, og den politiske troen på at dette er et egnet verktøy for å produsere resultater på feltet. Som vi så innledningsvis i rapporten har Mangfoldskilden sitt utspring i *Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2002 - 2006)* fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Den gang ble det formulert et grunnlagt tiltak, som etter hvert fant sin form i dagens nettløsning. Politiske beslutninger som ytre rammebetingelser, finner i vår figur nedenfor sitt uttrykk som vektoren "Ressursbruk" - og omfanget av ressursbruk representerer derfor vårt "Hva hvis" - spørsmål.



I figuren ovenfor gir vi en samlet fremstilling av scenarioene sett i forhold til ressursbruk som den kritiske faktoren. Den uttrykker som nevnt politisk vilje på feltet og tro på løsningen, og gjennom dette også ambisjonsnivået for nettløsningen. Med dagens ressursinnsats anser vi det som umulig å gi et tilbud som retter seg mot et reelt behov i samfunnet for en slik tjeneste. Med en slik nullpunktsløsning vil det beste alternativet være å legge ned mangfoldskilden, og heller rette ressursene annensteds. I pilen til venstre i figuren finner vi faktoren "Markedsføring". Dette er en dimensjon som er blitt aktualisert i all kontakt med våre respondenter. Svært få visste om nettstedet. Uansett hvilket scenario som velges er det en forutsetning at det gjøres en målrettet markedsføringsinnsats både overfor ressurspersoner og oppdragsgivere.

På samme måte som vi forutsetter en økt markedsføringsinnsats for alle scenarioene, finner vi det nødvendig med en effektiv registrering og overvåking i forbindelse med alle alternativene for videreutvikling av databasen, samt en rekke andre elementer vi var inne på i forrige kapittel, som kunne sies å utgjøre minimumskravene.

Et utgangspunkt alle disse scenarioene har til felles er at de, dersom de realiseres, vil inngå i et medierom og gjennom en formidlingskanal som har dynamikk og

informasjonsrikdom som noen av sine mest fremtredende egenskaper. I mange søkesituasjoner kan også all den tilgjengelige informasjonen representere ett problem. Det kan rett og slett være vanskelig å finne fram til akkurat den informasjonen man er ute etter.

På internett er altså en rekke ulike ressurser av ulik kvalitet tilgjengelig, og det er flere nettstedet som tar for seg noen av de samme temaene som er i fokus i våre scenarier. Det er en nettsides identitet som skiller den fra mengden og gjør den attraktiv for brukeren. Identiteten bestemmes ved hvilke funksjoner nettsiden kombinerer, og selvsagt hvordan disse presenteres – nettsidens ansikt. Det ligger av åpenbare grunner utenfor denne rapporten å presentere leseren med nettstedets ansikt, men vi har utviklet scenarier for funksjonskombinasjoner som vi mener vil underbygge en behovsbasert identitet for nettstedet. I forhold til andre nettstedet som "Bazar" o.l er dette nettstedets unike egenskap at det formidler kompetanse i sammenhenger utenfor arbeid. Dette er fortsatt et hovedområde i alle scenarioene, men på forskjellig vis supplert av andre funksjoner.

Det er viktig at alle tre scenarier som blir presentert er av et slikt nivå at de faktisk vil kunne dekke behovene for reell kobling av kompetanse og oppdrag, både hos ressurspersonene og målgruppene. Av disse tre løsningene ligger naturlig nok scenario 1 nærmest dagens database, men vi vil presisere at samtlige scenarier innebærer at alle ressurspersoner må legges inn på nytt etter nye maler, også av oppdateringshensyn.

Gjennom vår kontakt med ressurspersonene på telefon og i fokusgrupper, har vi sett at svært mange har registrert seg på bakgrunn av et ønske om å få arbeid/betalte oppdrag. Dette på tross av en klar presisering av at mangfoldskilden ikke har til hensikt å skaffe ressurspersonene slike oppdrag. Vi har ikke funnet noen entydig forklaring på hvorfor situasjonen er slik, men i fokusgrupper er det blitt holdt fram at fokuseringen på ressurspersonenes CV gjerne vekker assosiasjoner til arbeidsliv. I tillegg er det også naturlig at en tjeneste som i utgangspunktet kan virke nettverksutvidende, også kan være en uformell kilde til jobbmuligheter. Momentet knyttet til arbeid i forbindelse med nettverksbygging vil uansett være en av mange forventninger knyttet til et slikt tilbud. Vi har i alle våre scenarier valgt å minske fokuset på selve registreringen av CV'er, og dermed også gjøre at assosiasjonene til arbeidsliv tones ned.

Hvordan ressurspersonenes kompetanse kan utnyttes er noe erfaringene fra mangfoldskilden gir et dårlig grunnlag for å evaluere, ettersom vi ikke har funnet eksempler på at formålstjenelig kontakt er blitt opprettet mellom ressurspersoner og målgrupper. Vi har derfor lagt vekt på hva disse to gruppene selv har uttrykt ønske om i fokusgruppeintervjuer, samt hva de registrerte ressurspersonene har oppgitt som prefererte ytelser i sine CV'er. Listet opp er disse å være styremedlem, ta verv, sitte i råd/utvalg, sitte i referansegruppe, gi generelle råd/veiledning, prosjektdeltakelse, holde foredrag, holde kurs eller gi uttalelser/ intervju. I fokusgruppene var både ressurspersonene og målgruppen kritiske til at mangfoldskilden kan benyttes i forbindelse med styrekruttering, men på bakgrunn av at mange ønsker å involveres i samfunnet gjennom slik aktivitet holder vi på dette. Vi vil imidlertid påpeke at denne dimensjonen bær gjøres til gjenstand for en kritisk gjennomgang i forbindelse med en eventuell videreutvikling av nettsiden.

Vi har fått mange tilbakemeldinger om at navnet ikke fungerer, ettersom det sier lite om hva en kan finne på nettstedet. Vi har ingen endelige løsninger på denne utfordringen,

men har valgt å benytte oss av arbeidstitlene Mangfoldskilden, Mangfoldsportalen og Mangfoldsrommet. Vi ser at vi heller ikke med disse navnene er tydelige nok på hva som er innholdet og formålet.

4.4 Scenario 1 – Mangfoldskilden som formidlingsplattform

Scenario 1 representerer den enkleste formen for oppgradering som er nødvendig for en videreføring av Mangfoldskilden. Basert på de drøftinger som ble gjort i forrige kapittel, er det nødvendig at oppgraderingene dekker de mest nødvendige endringsbehovene som kom til syne gjennom datainnsamlingen. Målet for scenarioet er at *ressurspersonenes kompetanse skal være lett tilgjengelig og aktuell*.

Vi har i forrige kapittel sett nærmere på hva ressurspersonene og målgruppen mente var nødvendige oppgraderinger for at de skulle benytte seg av Mangfoldskilden. I alle de tre forslagene til oppgradering har vi tatt med dette, herunder temaene markedsføring, CV-presentasjon og generell lay-out på siden. Når vi presenterer oppsettet for de tre forslagene har det ikke vært et mål å gi endelig løsning på utforming eller ordlyd, det er mer ment som skisser ettersom innhold mer enn form er i fokus i denne evalueringen.

The screenshot shows a web interface for 'Mangfoldskilden'. At the top left is the logo 'IMDi'. Below it is a navigation menu with the text 'inytt.no - siste fem saker' and five items marked with an asterisk. To the right of the menu is a main content area. It starts with a welcome message: 'Velkommen til Mangfoldskilden. Her kan du finne personer med etnisk minoritetsbakgrunn og andre med kompetanse innen minoritetsspørsmål. Trenger du noen til for eksempel å ta styreverv, holde foredrag eller gi intervju, så kan du finne den rette personen blant våre ressurspersoner ved å klikke på emnene til høyre, eller gjøre et enkelt fritekstsøk etter ønsket kompetanse.' Below this is a link 'Mer om mangfoldskilden.no'. The main content area also features a 'Månedens profil' section with a sub-header 'Kort presentasjon av aktuell person som hentes fra databasens ressurspersoner' and a description 'Hvilke oppdrag, meninger, erfaringer fra nettsted osv.' There is a placeholder for a 'bilde' (image). Below the profile section is a button 'Tidligere profiler kan du lese her'. To the right of the main content area is a sidebar. It contains a registration prompt: 'Vil du registrere deg som ressursperson? Få mer informasjon her.' and a login prompt: 'Vil du redigere din profil? Logg inn: brukernavn / passord'. Below this is a section titled 'Tilgjengelige ressurser' with a sub-header 'Velg kompetansefelt eller benytt deg av muligheten til fritekstsøk:'. It lists several categories: '•Forvaltning', '•Politikk', '•Media', '•Kultur', '•Oppvekst og utdanning', '•Sosial og helse', '•Lover og regler', '•Arbeidsliv'. At the bottom of the sidebar is a search input field and a '•Fritekstsøk' button.

Overordnet design

Idet en bruker kommer inn på nettstedet bør hun få et klart inntrykk av siden, og hva slags formål den har. Dette medfører at vi i alle våre scenarioer anbefaler at nettstedet satser på å etablere en klarere identitet. For alle løsningene er det nødvendig at tilknytningen til IMDis sider blir mindre synlig; templatene med IMDis meny fjernes, og vi anbefaler at tilknytningen til IMDi heller uttrykkes ved logo i et av de øvre hjørnene, eller ved toppbanner som aktiv lenke til IMDis forsider. Det er viktig at det kommer klart frem at man ikke trenger å logge seg inn for å se etter ressurspersoner.

Forsiden på scenario 1 har følgende funksjonssammensetning; oppdaterte nyheter fra inytt sin forside, presentasjon av månedens profil, informasjon om brukeraktivitet, ressurspersonoversikt etter sorteringskriterier/kompetanseområder i tillegg til en generell velkomsttekst som uttrykker målsetning og bruksområde for siden.

Nyheter

For på enkelt vis å formidle at dette er en "levende side" som er under stadig oppdatering, har vi funnet det hensiktsmessig å legge inn oppdaterte nyheter. For å gjøre dette så lite ressurskrevende som mulig foreslår vi at det er de til en hver tid fem nyeste nyhetssakene fra inytt som vises med kortversjon av sakens ingress. Ved å klikke på lenken, kommer inytts artikkel opp i nytt vindu. Det er også mulig å registrere seg som abonnent til inytt fra nettstedets formidlingsplattform.

Månedens profil

Blant ressurspersonene ligger det mange muligheter for at interessante personer i større grad profilerer nettstedet og ressurspersonene. Ved å gjøre portrettintervjuer med disse menneskene til en sentral av del av forsiden, viser man konkrete og gode eksempler på kompetansen som finnes på nettstedet. Profilintervjuene bør skiftes ut regelmessig, for eksempel månedlig, for å underbygge at nettstedet er oppdatert. Det bør også være muligheter for å få en oversikt over tidligere forsideprofiler. Det er viktig at intervjuene er direkte koplet til de kompetanseområdene som personene har registrert seg under.

Søk og registrering ved bruk av sorteringskriterier

Vi har i scenario 1 lagt opp til at ressurspersonene organiseres i forhold til prekategorier for å gi målgruppen et enkelt utgangspunkt å starte sitt søk ut i fra. Vi foreslår å bruke de samme sorteringskriterier i alle tre scenarioer, som vi for øvrig presenterte nærmere i forrige kapittel.

Når databasen inneholder et større antall ressurspersoner bør en vurdere å innføre en ordning som gjør at når pekeren føres over en av kategoriene, aktiviseres en boks som lister opp hvilke ytelser brukeren ønsker å se CV-er i relasjon til. Når en peker på barnehage under oppvekst/utdanning vil man få en boks som viser ytelser; styremedlem, ta verv, sitte i råd/ utvalg, sitte i referansegruppe, gi råd/veiledning, prosjektdeltakelse, holde foredrag, holde kurs eller gi uttalelser/ intervju.

Årsaken til at dette bør vente er for å unngå at man gjør søk uten å finne noen ressurspersoner, noe som kan gi inntrykk av at siden ikke er i bruk. Eventuelt kan man velge å legge inn en egen boks på forsiden der man krysser av for type ytelse, dette også når det er flere ressurspersoner som har registrert seg.

Presentasjon av kompetanse

Når ressurspersonene legger inn sin CV i databasen vil de måtte forholde seg til sorteringskriteriene som er gitt. Vi tenker oss at det vil bidra til en bevisstgjøring om egen kompetanse som skal føre til en bedre markedsføring av den kompetanse man innehar. Som tidligere nevnt mener vi det er nødvendig at man i alle scenarioer gir en kortversjon av kompetansen til ressurspersonene som matcher det søk man har gjort. Deretter velger man hvem man nærmere ønsker å studere CV-en til. Forslag til felles løsning for alle scenarioene er nærmere beskrevet i forrige kapittel. Kort oppsummert innebærer det at potensiell oppdragsgiver etter søk får opp kortversjon av de aktuelle CV-ene, som for eksempel i Seniorbasen.

**Østerud, Per**

Førsteamanuensis

Per.Osterud@hio.no

En nestor innen lærerutdanning i Norge.

[Mer info](#)[Bestill tjeneste av denne personen](#)

Slike kortversjoner vil også gjøre det lettere å finne frem til månedens profil for den personen som skal lage den.

Elektronisk påminnelse

Som foreslått for alle scenarioene bør ressurspersonene som har registrert seg få tilsendt en automatisk påminnelse per mail etter for eksempel 3 mnd, hvor de blir påminnet om at deres profil eksisterer i Mangfoldskilden og den bør oppdateres dersom ressurspersonene har endret type ytelse de vil bidra med eller vil legge til nyervervet kompetanse. Med dette oppnås også en økt kvalitetssikring av innhold, og dels oppnås en økt motivasjon for å bruke og å promotere Mangfoldskilden i eget nettverk.

Samlokalisering med DIO

Som nevnt tidligere har vi i fokusgruppeintervjuene stilt spørsmål knyttet til hensiktmessigheten av å samlokalisere en database over innvandrersorganisasjoner (DIO) med en videreutviklet versjon av mangfoldskilden. Til tross for at både målgruppe og ressurspersoner fant en eventuell etablering av DIO som ønskelig, legger vi for scenario 1 vekt på at løsningen i så stor grad som mulig skal fokusere på selve kompetansen og kompetanseformidlingen som ligger i mangfoldskilden. Det er dette som er nettstedets unike identitetsbærer, og det å bringe inn ekstra tjenester undergraver dette i et såpass enkelt brukergrensesnitt. DIO bør heller finne plass under en tilleggsfunksjon som på forsiden presenteres som "relevante lenker".

Budsjettmessig anslag

Et budsjettmessig anslag på utviklingen av scenario 1 er oppsummert i det nedenforstående, og mer detaljert beskrevet i vedlegg 2

Løsningskomponenter¹	Kostnader
Design og informasjonsstruktur	75.000,-
Implementering	50.000,-
Utvikling og konfigurering av funksjonaliteter ²	205.000,-
Opplæring	10.000,-
Uforutsette omkostninger 10%	34.000,-
Total NOK	368.500,-

Internt i IMDI bør det i utviklingsfasen allokeres en medarbeider ½ tid i ca. 3 måneder. Dette kan eventuelt deles på flere medarbeidere, avhengig av de enkelte arbeidsoppgaver.

¹ Budsjett er beregnet ut fra en standard anvendelse av de enkelte funksjonaliteter. Avhengig av hvordan den konkrete spesifisering av funksjonaliteter blir kan budsjettet variere med +/- 15 %

² Utvikling og konfigurering av funksjonaliteter er basert på anvendelse av EPIServer, der allerede nå anvendes på www.IMDi.no

Arbeidsoppgavene vil blant annet være:

- Kravspesifikasjon
- Anskaffelsesprosess (utbud og kontrakt)
- Leverandørstyring
- Datamigrering av innhold fra nåværende database
- Dialog med ressurspersoner i forbindelse med migrering
- Koordinering og igangsettelse av markedsføringsaktiviteter
- Løpende prosjektledelse og kommunikasjon

Etter lansering bør det avsettes:

- 4000 NOK til drift og vedlikehold per måned
- 2 månedesverk til oppfølging av Mangfoldskilden per år

Oppsummering

På bakgrunn av funnene fra datainnsamlingen har vi skissert et scenario som ivaretar noen av de viktigste innspillene fra ressurspersoner og målgrupper, men som samtidig legger opp til enkel drifting. Scenario 1 begrenses av en nøktern ressursinnsats, og må kunne sies å være en minimumsløsning. Den lave ressursinnsatsen medfører at scenario 1 er det som i lavest grad imøtekommer de aktuelle behov for å skape en reell møteplass som er mer enn bare en kompetanseformidlingskanal.

4.5 Scenario 2 –Mangfoldsportalen, en portal for nettverksbygging

I dette forslaget vektlegges i tillegg til formidling av kompetanse også nettverksbygging og –forsterkning.

The mockup shows a website layout for 'Mangfoldsportalen'. At the top left is the logo 'IMDi'. The main content area is divided into several sections:

- Tilgjengelige ressurser:** A list of categories including Forvaltning, Politikk, Media, Kultur, Oppvekst og utdanning, Sosial og helse, Lover og regler, and Arbeidsliv. Below the list is a search bar labeled "Fritekstsøk".
- Velkommen til Mangfoldsportalen:** A welcome message in Norwegian, followed by a link "Mer om mangfoldsportalen.no".
- Profilintervjuer:** A section for profiles, including a short presentation of a resource person and a "best practice" example.
- Ressurslenker:** A list of links to various organizations and networks.
- Oppslagstavla:** A section for a directory or list of resources.
- Nyheter fra inytt:** A section for news, with a form for entering an email address and a button "Abonner på inytt".

Overordnet design - forside

For at ikke forsiden skal bli for full av informasjon vil denne løsningen gjøre mye bruk av tekst som aktiviseres ved kontakt med musepeker. Eksempler på dette er underkategoriene for søk på ressurspersoner. Hver av disse underkategoriene oppgir også antall registrerte CV-er under emnet. Under ressurslenkene vil det også komme opp informasjon om det aktuelle nettstedet det lenkes til.

Funksjonssammensetningen i Scenario 2 er formidling av ressurspersoner, profilintervjuer, presentasjon av fornøyde brukere, ressurspersoner i media, blogger og diskusjonstråder, oppslagstavla, nyheter fra IMDis nyhetsbrev og ressurslenker.

Nyheter

For at siden lettest mulig skal formidle at den oppdateres velges samme nyhetsløsning som for scenario 1.

Profiler på forsiden

I scenario 2 utvider vi profilering på forsiden til også å presentere oppdragsgivere, samt eventuell medieoppmerksomhet rettet mot representanter fra ressurspersonene. Vi

foreslår at ressurspersonene selv gis mulighet til å legge inn informasjon her – enten i form av lenker til nyheter eller hele artikler. Med en slik brukermedvirkning vil en i større grad imøtekomme momentet fra fokusgruppene med ressurspersonene om at slike nettstedet bør vokse opp nedenfra. Det er også lagt opp til presentasjon av erfaringer fra (eventuelle) fornøyde oppdragsgivere som har hentet kompetanse fra nettstedet. På denne måten formidles også eksempler på hvordan siden kan brukes, og leseren får et positivt inntrykk av kompetansen som formidles.

Blogger og diskusjonstråder

I scenario 2 ligger det an til en mer ambisiøs bruk av nettet som et dynamisk sosialt medium. I fokusgruppeintervjuene var det bred enighet om at denne oppjusteringen var nødvendig, både blant målgruppe og ressursgruppe. Som en del av økt brukermedvirkning er det naturlig å legge opp til at ressurspersonene (og eventuelle oppdragsgivere) får mulighet til å diskutere seg i mellom i form av *diskusjonstråder*, og også at hver ressursperson kan opprette en *blogg*. For å være aktiv på denne måten må man registrere seg med brukernavn og passord, først og fremst av hensyn til kontroll på innholdet på sidene. For å kommentere blogger bør man også være registrert bruker. Dersom man lykkes med å gjennomføre disse grepene, får mulige oppdragsgivere et mer nyansert bilde av personene bak CV-ene, og behovet for kvalitetssikring reduseres betraktelig.

Gjennom disse mulighetene gis man også mulighet til å danne og forsterke egne nettverk innen feltet, og nettstedet framstår som levende og aktuelt. Moderatorer til forskjellige fora kan rekrutteres fra ressurspersonene ved at disse får utvidet brukerstatus.

Oppslagstavle

I denne løsningen har vi også lagt inn en oppslagstavle der eventuelle oppdragsgivere kan poste inn oppdrag. Man kan altså velge om man vil legge ut et oppdrag åpent på oppslagstavla eller om man vil kontakte personer direkte. Interesserte ressurspersoner kan så benytte seg av en tipsfunksjon om egen CV. På denne måten oppfordres det til mer kontakt mellom ressurspersoner og målgruppe. Mange opplever at det kan være forpliktende når man først tar kontakt med ressurspersonene. Med en oppslagstavle er det enkelt å komme i kontakt med ressurspersonene på en måte som ikke oppleves så forpliktende. Her er det viktig at oppdragsgiver angir hvor lenge oppslaget skal stå før det automatisk slettes. Som en forsøksordning kan man forsøke å gjøre dette uten innlogging, men ved at en moderator legger ut oppslaget.

Ressurslenker

Flere av respondentene viste til at det er problematisk å holde seg oppdatert om hvilke ressurser som finnes på nettet. Gjennom å opprette en omfangsrik lenkeoversikt tilbyr nettstedet en tjeneste på lik linje med mange andre nettsteder, men som like fullt er nyttig for aktuelle brukere av siden. På denne måten slipper brukeren å navigere vekk fra siden for å finne fram til relevante organisasjoner og ressurser. Oversikten over lenker kan ligge på forsiden, og gjennom kontakt med musepeker aktiveres informasjon om det aktuelle nettstedet.

For å øke kvalitetssikringen av Mangfoldskildens innhold og samtidig begrense den manuelle redigeringsinnsats internt i IMDI, innbygges en såkalt Dead link manager, som er et standard software som med fast frekvens, for eksempel 1 gang i uken, validerer de angitte ressurslenker. Hvis de feiler mottar IMDI en feilrapport, og man kan heretter manuelt redigere/fjerne ressurslenker.

Sorteringskriterier/kompetanseområder

På samme måte som i Scenario 1 vil underpunktene aktiviseres med musepeker. Ved å foreta et valg her bringes brukeren videre til en side hvor det gis mulighet til å krysse av for flere kategorier dersom dette er ønskelig. Det gis også mulighet for å velge ytelse, slik at man oppnår et effektivt kryssøk.

Presentasjon av ressurspersoner

Som i forrige løsningsforslag er det lagt opp til at man får kortversjon av personenes CV.

Samordning med DIO

Scenario 2 åpner for et videre samarbeid med DIO enn hva tilfellet er for de to andre scenarioene. Mangfoldsportalen er et naturlig sted å finne en oversikt over innvandrersorganisasjoner, og i scenario 2 er det lagt opp til en bred definisjon av målgrupper som uansett overlapper DIOs interesser. Det er likevel viktig å være svært bevisst hvilken ambisjon man skal ha med DIO når den kombineres med mangfoldsportalen. For scenario 2 er det mest formålstjenelig med en enkel, men utfyllende presentasjon av innvandrersorganisasjonene. DIOs innhold ligger da underlagt et forsideikon som plasseres i sammenheng med ressurslenkene. Motivasjonen for en slik løsning er at driftutgiftene bør holdes så lavt som mulig, og det vil invitere til en nødvendig avveining av hvordan innhold bør fordeles mellom de to sidene.

Budsjett

Et budsjettmessig anslag på utviklingen av scenario 2 er oppsummert nedenfor, men detaljert beskrevet i vedlegg 2.

Løsningskomponenter ³	Kostnader
Design og informasjonsstruktur	100.000,-
Implementering	75.000,-
Utvikling og konfigurering av funksjonaliteter ⁴	255.000,-
Opplæring	10.000,-
Uforutsette omkostninger 10%	44.000,-
Total NOK	484.000,-

Internt i IMDI bør det i utviklingsfasen allokeres enn medarbeider 1/2 tid i ca. 3-4 måneder, eventuelt dele arbeidet på flere medarbeidere avhengig av de enkelte arbeidsoppgaver.

Arbeidsoppgavene vil blant annet være:

- Kravspesifisering
- Anskaffelsesprosess (utlysning og kontrakt)
- Leverandørstyring
- Datamigrering av innhold fra nåværende database
- Dialog med ressurspersoner i forbindelse med migrering

³ Budsjett er beregnet ut fra en standard anvendelse av de enkelte funksjonaliteter. Avhengig av hvordan den konkrete spesifisering av funksjonaliteter blir kan budsjettet variere med +/- 15%

⁴ Utvikling og konfigurering av funksjonaliteter er basert på anvendelse av EPIServer, som allerede nå anvendes på www.imdi.no

- Koordinering og igangsettelse av markedsføringsaktiviteter
- Løpende prosjektledelse og kommunikasjon

Etter lansering bør det avsettes:

- 4000 NOK til drift og vedlikehold per måned
- 3 månedsverk til oppfølging av Mangfoldskilden per år

Oppsummering

Som vi har sett legges det i Scenario 2 opp til moderat ressursbruk for drift og moderering, der en får interaksjon mellom ressursperson og målgruppe, med oppslagstavle og bruk av blogger. Gjennom slik aktivitet vil nettsiden i større grad oppnå målet om høyere samfunnsaktivitet blant ressurspersonene. Den dynamiske profilen medfører at denne løsningen gir siden et tilsnitt som kan være med på å synliggjøre i større grad at ressurspersonene er mennesker med samfunnsnyttig kompetanse. Muligheten til å danne og å forsterke sine nettverk gir også en gevinst som både ressurspersoner og målgruppe ser som nyttig. Vi ser at det her i langt større grad tilrettelegges for nettverksbygging, ettersom en i langt større grad møter menneskene bak CV-ene og at man også har mulighet til å se hvem aktuelle oppdragsgivere er eller kan være.

4.6 Scenario 3 – Dialogverktøyet Mangfoldsrommet

I Scenario 3 er det en full satsing på at nettstedet skal spille en viktig og utvidet rolle i forhold til samfunnsmangfold i Norge. I denne løsningen er det lagt opp til en full satsing på nettets egenskaper som sosialt medium og det er nødvendig med rikelig med ressurser rettet mot drifting, oppdatering og moderering av interaktive funksjoner. I stedet for at innholdet på siden kun skal komme fra sidens vert, legger denne løsningen opp til en høy grad av brukermedvirkning, både hva gjelder innhold og sensur.

The screenshot displays the Mangfoldsrommet website interface with the following components:

- Logo:** I M Di
- Language Selection:** Velg språk
- Registration:** Vil du registrere deg som ressursperson? Få mer informasjon [her](#).
- Login:** Logg inn på "din side" for å oppdatere din profil og skap nettverk: [brukernavn](#) [passord](#)
- Search:** Ønsker du kontakt med mangfoldskildens registrerte ressurspersoner, søk her! "Fritekstsøk"
- Welcome Message:** Velkommen til Mangfoldsrommet. Her kan du finne kompetente personer med etnisk minoritetsbakgrunn og andre med kompetanse innen minoritetsspørsmål. Trenger du noen til for eksempel å ta styreverv, holde foredrag eller gi intervju, så kan du finne den rette personen blant våre ressurspersoner ved å søke etter ønsket kompetanse eller legge inn oppdrag på oppslagstavla. [Mer om mangfoldsrommet.no](#)
- Samtaleforum:** Chat, Diskusjonsforum, Send privat melding
- Articles:** Søk blant ressurspersonenes utlagte artikler
- Calendar:** Arrangementskalender, Legg til evenement / søk i kalender
- Newsletters:** Mangfoldsrommets nyhetsbrev, Siste saker, Nye personer i basen, Ny kompetanse, Abonner på Mangfoldsrommets nyhetsbrev
- Links:** Aktuelle lenker: Rådet for innvandrersorganisasjoner, Studentorganisasjoner, Enhet for mangfold og integrering, Globale Oslo Nettverk, MIR, NAV – kontaktavdeling, Inkludi.no, Amnesty Norge, BIP.no, bazar
- Tasks:** Oppslagstavla, På utkikk etter kompetanse for å løse et oppdrag? Register oppdrag her, Siste oppdrag, Se alle oppdrag

Overordnet design – formidlingsplattform/forside

I scenario 3 vil nettstedet ha en rekke funksjoner som har til hensikt å gjøre formidling av kontakt lett og mangefarget. For denne løsningen er det også lagt vekt på at ressurspersonenes medvirkning og aktivitet skal være en viktig del av nettstedets helhet. En annen intensjon er at denne løsningen skal legge grunnlaget for at kontakten mellom personene trekkes ut av det virtuelle rom og inn i virkelige møteplasser.

Funksjonssammensetningen for Scenario 3 er et samtaleforum hvor ressurspersoner og andre interesserte kan diskutere erfaringer og meninger gjennom bruk av chat, tråder og blogger. Arrangementskalender aggregert fra ressurspersonenes egne innlegg så vel som nettsidens egne eiere, oppslagstavle for postede oppdrag, oversikt over viktigste saker i mangfoldsrommets nyhetsbrev, søk i ressurspersoner, med tre (tilfeldig) utvalgte profiler på forsiden, lenkeoversikt, språkvalg og din side er andre viktige elementer i scenario 3.

Nyheter

For mangfoldsrommet etableres det et e-nyhetsbrev som oppdateres jevnlig, og som kan distribueres etter ønske. Her bør det være oversikt over nye personer og kompetanse som er lagt inn i basen. I tillegg bør det inneholde intervjuer med brukere og ressurspersoner, kommentarer til relevante saker i media, anbefalinger og omtale knyttet til ulike arrangementer og for eksempel bokanmeldelser. Nyhetsbrev en gang i måneden vil være en god start og man kan gjerne ha spesiell fokus på en type kompetanse eller ytelse i hvert nummer. Her kan en da velge seg for eksempel sosial/helse som tema og skrive om oppdrag som er gjort, og kanskje i et nummer spesielt fokusere på folk med minoritetsbakgrunn som jobber i denne sektoren og hva de opplever at de bringer med seg på basis av sin bakgrunn. Man kan videre skrive om lovgivning, og for eksempel interesseorganisasjoner innen det aktuelle feltet.

Så mye som mulig av informasjonen i nyhetsbrevet bør komme fra brukerne av mangfoldsrommet. Her er det et poeng at mangfoldrommet må ha en kritisk masse med brukere for at realiseringen av et brukerbasert nyhetsbrev kan lykkes. Dette vil kunne vurderes ut fra aktivitet i blogger og lignende.

Profiler på forsiden

I forbindelse med at det utarbeides et eget nyhetsbrev som kan distribueres målrettet, er ikke behovet for profilsaker like stort. Profiler vil være lett tilgjengelig gjennom oversikten over nyhetsbrevet. Det kan også være formålstjenelig at søk etter ressurspersoner skjer på neste steg i hierarkiet, og at plassen som vies ressurspersoner heller viser noen utvalgte ressurspersoner med bilde og noen kommentarer. Disse velges tilfeldig fra basen, og gir alle en sjanse til å komme på forsiden. Her benyttes kortversjonen av CV-ene som allerede ligger inne.

Samtaleforum

I Scenario 3 vil man tilbys et brukergrensesnitt som ligger tett opp til det man finner igjen i dagens mange nettsamfunn. Dette vil underbygge felleskap basert på et delt interessefelt, og nettstedet vil med dette fylle et behov for intern kontakt mellom ressurspersonene uavhengig av hvor i landet man befinner seg. For at dette skal fungere best mulig med tanke på sensur av innhold er det viktig at brukere registrerer seg. Her bør det oppfordres til bruk av egen identitet, noe som har vist seg vellykket i forbindelse med for eksempel det storbybaserte nettsamfunnet "underskog.no". Gjennom differensiert brukerstatus er det også mulig å gi personer ansvar for moderering innen forskjellige fora, noe som vil forsterke sidens brukerpreg og fjerner noe av det offisielle preget. IMDis rolle bør klargjøres på en klar måte som sier at de som sponsor ikke kan holdes ansvarlig for innhold. I denne utvidete bruken av mediet ligger det at målet/visjonen om økt samfunnsdeltagelse starter på selve nettstedet.

Arrangementskalender

Brukerne og eiere av nettstedet kan i arrangementskalenderen legge inn aktiviteter som skjer i nærmiljø og ellers. Disse aktivitetene vil listes opp i arrangementskalenderen, sammen med dato og sted. Ved å trykke på lenken kommer det opp relevant informasjon om aktiviteten. En brukerstyrt kalender gjør at det er mulig å fange opp langt flere aktiviteter enn tilfellet ville vært med en rent moderatorstyrt funksjon. I en slik arrangementskalender ligger det også et viktig sosialt element som strekker seg ut over et virtuelt nettsted. En innlogget registrert bruker kan gjennom å trykke på en "jeg deltar" knapp vise at hun vil være tilstede på et gitt arrangement. For alle som er i denne

personens nettverk vil det da være synlig at denne personen har planer om å delta. Dersom en trykker på et aktuelt arrangement i listen, vil en altså få opp ytterligere informasjon om arrangementet. For eksempel hvor mange som har planer om å delta på arrangementet utenfor eget nettverk, beskrivelse av aktiviteter/agenda, hvem som er ansvarlig osv. parett med samtaleforumene gjør dette mangfoldsportalen til et potensielt sett viktig sted for å knytte kontakter som har relevans i det virkelige liv.

Ressurslenker

Oversikten over ressurslenkene tas i Scenario 3 vekk fra forsiden, og legges et steg ned i nettstedshierarkiet. Oversikten bør organiseres alfabetisk, og hver lenke beskrives i forhold til formål og tilgjengelige tjenester – se bazar (<http://www.bazar.deichman.no/>) for eksempel.

Din side

Hver bruker har en egen profil som kan gir tilgang til CV, hva vedkommende har sagt i tråder eller blogger, aktiviteter som man skal delta/har deltatt på, og hvem man har lagt inn i sitt nettverk. Nettverket består av brukere en har lagt inn som bekjente eller venner på bakgrunn av kontakt i mangfoldsrommet. Brukeren får mulighet til å redigere alle opplysninger om seg selv gjennom denne siden, mens den kun er lesbar for andre. Fra "din side" er det også mulig å sende og motta private meldinger til og fra andre brukere. Uleste meldinger legger seg på høyre side på skjermbildet, og kan enten fjernes eller besvares med valg for dette (X og "svar").

Velg språk

Det gis mulighet til at enkelte av tjenestene på nettstedet kan tilbys på flere språk. Dette gjelder for eksempel overskrifter i menyer, dokumenter som er tilgjengelige på språket, og andre brukere som foretrekker dette språket.

Formidling av ressurspersoner

Som nevnt ovenfor ligger muligheten for å søke etter ressurspersoner et steg ned i nettstedshierarkiet. Prekategoriene er de samme som for de to foregående scenarioene for å gjøre valgene klarere for målgruppe, og søkene kan krysses mot ytelse, geografi og eventuelt alder/kjønn e.l. Også for scenario 3 vil muligheten for fritekstsøk være et alternativ, og spesielt nyttig for å krysse søk.

Samordning med DIO

Løsningen med å etablere et Mangfoldsrom innebærer i seg selv et ambisjonsnivå som ikke er forenlig med en ren samlokaliseringsløsning for to slike nettsteder. Det er heller naturlig at Mangfoldsrommet tar opp i seg, og tilbyr, de tjenester som er aktuelle for ett nettsted som DIO. DIO kan integreres med "aktuelle lenker", og det kan legges inn under samtaleforum, for eksempel som et forventet FAQ-punkt. Det vil også være mulig å aktivt synliggjøre landets innvandrersorganisasjoner gjennom den (hovedsakelig) brukerstyrte arrangementskalenderen.

Budsjett

Et budsjettmessig anslag på utviklingen av scenario 3 er oppsummert i det nedenstående, men detaljert beskrevet i vedlegg 2. Det er viktig å ta med seg at man forutsetter at brukerne etter hvert drifter de ulike løsningene i stor grad på egen hånd.

Løsningskomponenter ⁵	Kostnader
Design og informasjonsstruktur	100.000,-
Implementering	75.000,-
Utvikling og konfigurering av funksjonaliteter ⁶	405.000,-
Opplæring	15.000,-
Uforutsette omkostninger 10%	59.500,-
Total NOK	654.500,-

Internt i IMDI bør det i utviklingsfasen allokeres en medarbeider ½ tid i ca. 4 måneder eller eventuelt delt ut på flere medarbeidere avhengig av de enkelte arbeidsoppgaver.

Arbeidsoppgavene vil blant annet være:

- o Kravspesifikasjon
- o Anskaffelsesprosess (utlysning og kontrakt)
- o Leverandørstyring
- o Datamigrering av innhold fra nåværende
- o Dialog med ressurspersoner i forbindelse med migrering
- o Koordinering og igangsettelse av markedsføringsaktiviteter
- o Løpende prosjektledelse og kommunikasjon

Etter lansering bør det avsettes:

- o 4000 NOK til drift og vedlikehold per måned
- o 5 - 6 månedsværk til oppfølging av Mangfoldskilden per år

Oppsummering

Som vi har sett legges det i Scenario 3 vekt på en full satsning ressursmessig, med oppdatering, drift og moderering. Det innebærer en maksimal brukermedviking med etablering av eget nyhetsbrev og mulighet for å knytte kontakter og kommunisere privat med disse. Her er det muligheter for flere språkvalg. Det sentrale kjennetegnet på dette løsningsscenarioet er at Mangfoldsrommet er en aktiv møteplass, som også har ambisjon om å legge til rette for møteplasser utenfor nettet.

4.7 Avsluttende kommentar

Rambøll Management har med dette presentert 3 ulike løsningsscenarioer som IMDi kan vurdere i forhold til en eventuell videreføring. Alle de tre presenterte scenarioene har sine sterke sider, men med tanke på behovsanalysene vi har utført er det helt klart scenario 3 som peker seg ut som den mest spennende løsningen. Det er denne som skiller seg mest fra dagens nedleggingsklare løsning, men også den som går lengst vekk fra mangfoldskildens opprinnelige intensjon. Det er med andre ord lite som tyder på at det er et reelt behov for en ren kompetanseformidlingskanal helt avgrenset fra arbeidsliv. Med en utvidet funksjonskombinasjon kan en i tillegg til å adressere ressurspersonenes og målgruppens behov, også posisjonere et aktuelt og spennende nettsted som i særlig grad gir ressurspersonene en klar merverdi. Utgangspunktet for de tre scenarioene har vært

⁵ Budsjett er beregnet ut fra en standard anvendelse av de enkelte funksjonaliteter. Avhengig av hvordan den konkrete spesifikasjon av funksjonaliteter blir kan budsjettet variere med +/- 15%

⁶ Utvikling og konfigurering av funksjonaliteter er basert på anvendelse av EPIServer, som allerede nå anvendes på www.imdi.no

intervjuer og samtaler med en rekke potensielle brukere. Vi håper med dette at vi har gitt et godt bidrag til å ta en endelig avgjørelse om Mangfoldskildens fremtid.

Vedlegg 1:

Notat om datainnsamling og metodevalg i forbindelse med evaluering av mangfoldskilden

Vi har gjennomført:

- To fokusgruppe intervju med målgrupperepresentanter
- Ett fokusgruppeintervju med ressurspersoner
- 6 dybdeintervjuer med strategisk utvalgte representanter fra målgruppa
- Korte telefonsamtaler – om lag 150 med målgruppe, 50 med ressurspersoner

Bakgrunn for metodevalg

I denne evalueringen av Mangfoldskilden har vi først og fremst benyttet oss av fokusgruppeintervju. Den opprinnelige planen la opp til tre fokusgruppeintervju med målgrupperepresentanter og ett fokusgruppeintervju med ressurspersoner.

Det viste seg snart at det var vanskelig å finne representanter fra alle gruppene som kan sies å utgjøre målgruppen, som hadde mulighet til å stille opp på fokusgruppeintervju i Oslo. Derfor valgte vi i samarbeid med IMDi at vi skulle gjennomføre 2 fokusgruppeintervju med målgruppen og heller supplere dette datagrunnlaget med å gjennomføre dybdeintervjuer med enkeltpersoner fra målgruppen.

Om gjennomføringen

Erfaringsmessig er en slik kombinasjon av dybdeintervjuer og fokusgruppeintervju en vellykket kombinasjon, og det viste det seg også her å være. I dybdeintervjuene fikk vi gått nærmere inn på behovene til spesifikke grupper, og fulgt opp nærmere de sakene som fortsatt var uklare etter fokusgruppeintervjuene. Dybdeintervjuene ble gjennomført per telefon. Vi valgte å gjennomføre telefonintervjuer av praktiske årsaker, ettersom utvalget i fokusgruppene først og fremst kom fra Oslo, og vi fant nødvendig å se nærmere på behov i et geografisk perspektiv.

Arbeidet med å invitere personer til fokusgruppeintervju var svært omfattende og vi var i kontakt med ca. 150 representanter fra målgruppen og ca. 50 fra ressursgruppen. I vår evaluering der vi skulle vurdere om behovet har endret seg fikk vi en liste over personer som hadde deltatt i UDI sin tidligere undersøkelse og som hadde bekreftet at de kunne kontaktes igjen for en oppfølgende undersøkelse. Vi tok utgangspunkt i denne listen på ca 180 personer da vi skulle rekruttere personer til fokusgruppeintervjuer for det vi kaller målgruppen, eller potensielle oppdragsgivere. Det viste seg at vi måtte supplere denne lista med noen ekstra personer for å få tilgang til et mer representativt utvalg. Telefonsamtalene ga rom for at vi kunne spørre om de hadde blitt kontaktet/hadde kontaktet noen på bakgrunn av informasjon i Mangfoldskilden. Dette bidro til en svært nyttig kartlegging av bruk som vi også har valgt å ta med i våre funn.

Intervjuene med målgruppen inkluderte representanter fra NAKMI (Nasjonalt kompetansesenter for minoritetshelse), Arbeidstilsynet, to representanter fra HiO (internasjonalt kontor og minoriteter i høyere utdanning), Statskonsult, Grønland voksenopplæring, to representanter fra VOX, BSN i Oslo kommune, kvalifiseringssenteret bydel søndre Nordstrand, Byrådet Oslo kommune, flyktningeteamet i Asker kommune, flyktningprogrammet i Bærum kommune.

Dybdeintervjuer inkluderte representanter fra NHO, Politidirektoratet, NAV, HR-avdelingen i ISS, redaksjonsmedarbeider i Migrapolis og journalist i Nordlys.

I fokusgruppeintervjuet som ble gjennomført hadde vi kontakt med svært mange ressurspersoner, som var valgt ut med tanke på å få variasjon i type bakgrunn og kompetanse. Blant disse var det gjort avtale med 11 om at de skulle stille til fokusgruppeintervju, og 5 av disse møtte opp. Dette var færre enn forventet, men er samtidig innenfor hva som kan kalles en akseptabel størrelse på en fokusgruppe. Denne gruppen viste seg å være godt fokusert og kunnskapsrik, noe som bidro til et svært godt fokusgruppeintervju. I gruppen møtte 3 menn og to kvinner som alle hadde minoritetsbakgrunn fra ulike verdensdeler, og som hadde bodd i Norge i mer enn 8 år.

Vedlegg 2:

	Scenario 1: Kostnader	Scenario 2: Kostnader	Scenario 3: Kostnader
Design og informationstruktur	75 000	100 000	100 000
Implementering af design og informationsstruktur	50 000	75 000	75 000
Udvikling og konfiguration			
CV Kompetencer og oversigter	100 000	100 000	100 000
Log in funktionalitet (konfigurering af EPIServer modul)	25 000	25 000	25 000
Indholdspublisering (er inkluderet i EPIServer)	-	-	-
Søgning (konfigurering af EPIServer modul)	50 000	75 000	100 000
Advisering	7 500	7 500	7 500
Abonnement	10 000	10 000	10 000
Dead link manager	-	5 000	5 000
Samtaleforum (blog, chat og debat) (konfiguration af EPIServer moduler)	-	-	75 000
Blog (konfiguration af EPIServer blog)	-	25 000	-
Sprogversionering (Konfiguration af EPIServer modul)	-	-	50 000
Arrangementkalender (konfiguration af EPIServer modul)	-	-	25 000
Statistik modul, f.eks. webtrends licens	7 500	7 500	7 500
Træning og uddannelse	10 000	10 000	15 000
Uforudsete omkostninger			
10% af udviklingssum	33 500	44 000	59 500
Total NOK	368 500	484 000	654 500

