

IMDi-rapport 2-2010

Mangfold i heleide statlige virksomheter i 2009

Hva mener ansatte innvandrere?



Visjon

**Like muligheter og like levekår
i et flerkulturelt samfunn**

Illustrasjonsfoto: IMDi og Scanpix.no
Anonymiserte intervjuer: Siri Lindstad
Design og trykk: 07 gruppen AS – 03.10
Opplag: 2000
ISBN papir: 978-82-8246-007-1
ISBN elektronisk: 978-82-8246-008-8
ISSN 0809-9677
www.imdi.no/rapporter

Innholdsfortegnelse

Forord	3
RAPPORTENS HOVEDFUNN	4
MAIN FINDINGS OF THE REPORT	7
INNLEDNING	10
DEL 1. MANGFOLD I HELEIDE STATLIGE VIRKSOMHETER – STATUS 2009	11
1. INNLEDNING OG METODE	11
1.1 Virksomhetene	11
1.2 Åtte prosent ansatte med flerkulturell bakgrunn per 4. kvartal 2008	11
1.3 Egenrapporterte tall	12
1.4 Rapportering fra heleide datterselskap gir bredere datagrunnlag	13
2. REKRUTTERING	16
2.1 Flere virksomheter oppfordrer i sine annonser innvandrere til å søke	16
2.2 Antallet rekrutteringsplasser synker fra 2008 til 2009	16
2.3 Andelen flerkulturelle kandidater på rekrutteringsplasser synker	17
2.4 Færre vil tilby rekrutteringsplasser i 2010	18
Oppsummering	18
3. ANSETTELSESPROSESSER I VIRKSOMHETENE	21
3.1 Andelen søkere med flerkulturell bakgrunn er stabil i søknadsprosessen	21
3.2 Stor variasjon i antall og andel jobbsøkere med flerkulturell bakgrunn	22
3.3 Ansettelser av søkere med flerkulturell bakgrunn i 17 virksomheter (2006–2009)	25
Oppsummering	27
4. LEDERREKRUTTERING OG INTERN MOBILITET	29
4.1 Halvparten av virksomhetene har ledere med flerkulturell bakgrunn	29
4.2 Svært få med flerkulturell bakgrunn blant ledere og toppledere	29
4.3 14 virksomheter har tilbud om lederrekrutteringsprogram i 2009	30
4.4 To virksomheter prioriterer innvandrere særskilt i sitt karriereutviklingsprogram	31
Oppsummering	31
5. STRATEGIER FOR MANGFOLDSARBEID	33
5.1 Fokus på mangfold i virksomhetenes plan- og strategiarbeid	33
5.2 Fortsatt få virksomheter med egen rekrutteringsplan og måltall	35
5.3 Flere har en fast praksis med annonser som oppfordrer innvandrere til å søke	36
5.4 Flere har fast praksis med å innkalle minst én kvalifisert innvandrere til intervju	37
Oppsummering	37

DEL 2. MANGFOLD I HELEIDE STATLIGE VIRKSOMHETER	
- HVA MENER ANSATTE INNVANDRERE?	39
Vedlegg 1: IMDi spørreskjema	48
Vedlegg 2: Synovate samtaleguide.....	57

▶ Forord



«Jeg ble innkalt til intervju, men hadde ikke tenkt å gå fordi jeg ikke trodde jeg ville få jobben. Jeg trodde ikke de mente det som står der. En kamerat fortalte meg at jeg ikke hadde noe å tape. Så jeg gikk, og fikk jobben.» Dette sier en mannlig ansatt om oppfordringen i annonsen til innvandrere om å søke jobb i virksomheten som siden har vært hans arbeidsplass.

Utsagnet er hentet fra Synovates dybdeintervjuer med ti ansatte innvandrere i heleide statlige virksomheter. I denne rapporten gir vi ordet til målgruppen for mangfoldstiltakene gjennom journalist Siri Lindstads gjengivelse av intervjuene og Synovates egen artikkel. De intervjuedes erfaringer og synspunkter viser verdien av å skape arbeidsplasser med en tydelig mangfoldprofil. Arbeidsgivere som ikke jobber offensivt med rekruttering av mangfold, kan risikere å gå glipp av de best kvalifiserte søkerne – både til ledige stillinger og lederposisjoner.

Det er fjerde år på rad at Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) dokumenterer de heleide statlige virksomhetenes aktiviteter for økt rekruttering av innvandrere og tilrettelegging for mangfold på arbeidsplassen. Vi konstaterer at aktivitetsnivået i virksomhetene i all hovedsak er opprettholdt i 2009. Økt arbeidsledighet og redusert rekrutteringsbehov vises i tallene fra rekrutteringsprosessene i virksomhetene gjennom flere søkere og færre nyansettelser. Andelen personer med flerkulturell bakgrunn blant nyansatte er imidlertid nær stabil.

Mangfoldsprisen i 2009 gikk til NRK. NRK er et eksempel på en heleid statlig virksomhet som har forpliktet seg til å jobbe med mål og tiltak for å få frem talenter med flerkulturell bakgrunn. I tider med økende arbeidsledighet kan et slikt systematisk arbeid forhindre at innvandrere ekskluderes fra søkerbunkene eller i større grad enn andre blir ofre for nedbemanning.

Undersøkelsen er utformet i samarbeid med virksomhetene, og alle virksomhetene deltar. Rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte vil også få flere nyttige råd og tips på det nye nettstedet www.mangfoldsportalen.no.

God lesning!

Oslo, våren 2010

Lars Wilhelmsen, fung. direktør,
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

RAPPORTENS HOVEDFUNN

Hensikten med denne rapporten er å dokumentere hvordan de 25 heleide statlige virksomhetene arbeider for økt rekruttering av innvandrere og tilrettelegger for mangfold på egen arbeidsplass.¹ Rapporten er en oppfølging av tre foregående rapporter fra 2006, 2007 og 2008. For fjerde år på rad har Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) sett nærmere på virksomhetenes strategier og konkrete tiltak. Virksomhetene og enkelte aktiviteter er listet i tabell 1. Vi har

også sett nærmere på andelen personer med flerkulturell bakgrunn blant jobbsøkere og ledere og som deltakere i ulike rekrutterings- og utviklingsaktiviteter. Rapporten er delt i to. Den første delen består av ordinær statusrapportering fra virksomhetene for 2009. Den andre delen er en artikkel skrevet av Synovate som refererer funn fra kvalitative intervjuer med ti ansatte innvandrere i et utvalg av virksomhetene.

Tabell 1. Egenrapporterte aktiviteter fra 25 heleide statlige virksomheter i 2009:

Virksomhet	Oppfordrer innv. om å søke i alle annonser	Har fast praksis om å innkalle min. én innv. til intervju	Har hatt innv. på rekrutteringsplass	Har mangfold nedfelt i planer	Har egen rekrutteringsplan	Har mål og måltall for andel innv. ansatt	Har innv. på utviklingsaktiviteter for å bli leder	Har norsk-kurs som ordinær opplæring
Avinor AS	ja	ja		ja			ja	
Baneservice AS	ja		ja	ja			ja	
Electronic Chart Centre AS	ja							
Enova SF								
Entra Eiendom AS	ja	ja		ja	ja	ja		ja
Flytoget AS		ja	ja	ja				
Gassco AS	ja	ja					ja	
Innovasjon Norge	ja	ja		ja			ja	ja
Mesta AS	ja	ja	ja	ja			ja	
Nationaltheatret AS	ja	ja	ja					
Norfund	ja	ja		ja				
Norsk Eiendomsinformasjon AS								
NRK AS	ja	ja	ja	ja	ja	ja		
Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS				ja				ja
Norsk Tipping AS	ja	ja		ja			ja	
NSB AS	ja	ja	ja	ja			ja	ja
Petoro AS	ja			ja				
Posten Norge AS	ja		ja	ja			ja	ja
SIVA SF				ja			ja	ja
Statkraft SF	ja	ja	ja	ja			ja	
Statnett SF	ja	ja		ja				
Statskog SF	ja	ja						
Staur Gård AS								
UNINETT AS	ja	ja		ja		ja	ja	ja
Vinmonopolet AS	ja	ja	ja				ja	
Totalt aktiviteter 2009	19	16	9	17	2	3	12	7
2006*			14	13	5	3		
2007*	15	12	14	18	3	3		
2008*	18	14	15	16	4	3	9	5

* Tallene er hentet fra SSBs foretaksregister per 4. kvartal for 2006,2007 og 2008

Del 1. Statusrapport 2009 – rekrutterings- og mangfoldsarbeid i heleide statlige virksomheter

Utfordringen fra integreringsmyndighetene til virksomhetene i 2009 var å opprettholde aktiviteter og tiltak knyttet til rekruttering og arbeid med mangfold til tross for økonomiske nedgangstider, samt å holde fokus på personer med flerkulturell bakgrunn i ledelsen. Aktivitetsnivået i virksomhetene er opprettholdt i 2009. Unntaket er at antallet virksomheter som har tilbudt rekrutteringsplasser i 2009, og ønsker å tilby slike i 2010, har gått ned. Antallet flerkulturelle ledere har økt noe siden 2008. Antallet søkere har økt kraftig, mens antallet som fikk jobb, har gått noe ned sammenlignet med 2008. Økningen i arbeidsledigheten det siste året slår følgelig inn på innrapporterte tall fra rekrutteringsprosessene i virksomhetene, mens andelen nyansatte med flerkulturell bakgrunn er tilnærmet stabil sammenlignet med 2008. Omfanget av «tyngre» mangfoldstiltak som eksempelvis prioritering av innvandrere i opplærings- og utviklingstiltak, konkrete måltall og rekrutteringsplaner er derimot stabilt lavt i hele perioden fra 2006–2009.

Rekruttering

- Antallet virksomheter som har en direkte oppfordring til innvandrere om å søke i sine stillingsannonser, har økt jevnt siden 2006. 15 virksomheter har hatt en slik oppfordring i alle sine utlysninger i 2009, mot 12 i 2008.
- Færre virksomheter har hatt personer på rekrutteringsplass i 2009 sammenlignet med tidligere år. Antallet virksomheter som har tilbudt slike plasser, har sunket fra 20 i 2008 til 16 i 2009.
- Færre virksomheter er åpne for å ta inn personer på rekrutteringsplasser i 2010 sammenlignet med tidligere år. 16 virksomheter stiller seg positive i 2009, mot 20 i 2008.

Ansatte og ansettelses

- I 4. kvartal 2008 var andelen sysselsatte innvandrere og norskfødte med to innvandrereforeldre åtte prosent i statlig heleide foretak. Dette viser tall fra Statistisk sentralbyrås foretaksregister. Dette er en økning på 0,6 prosentpoeng fra året før og en økning på 1,8 prosentpoeng fra utgangen av 2006.
- Antallet jobbsøkere til virksomhetene har økt markant fra 2008 til 2009. Antallet søknader fra innvandrere og norskfødte med to innvandrereforeldre har også økt hvert år i måleperioden 2006–2009.
- Andelen innvandrere og norskfødte med to innvandrereforeldre er stabil, men svakt synkende i ansettelsesprosessen fra søknad til endelig ansettelse. 14 prosent av søkerne, 13 prosent av de intervjuede og 11 prosent av de nyansatte hadde flerkulturell bakgrunn i de 23 virksomhetene vi kan sammenligne i 2009.
- Søkere med flerkulturell bakgrunn har noe mindre sjans til å komme til intervju og blir i noe mindre grad ansatt etter intervju enn øvrige søkere.
- I de 17 virksomhetene vi kan sammenligne i perioden 2006–2009, har andelen nyansatte med flerkulturell bakgrunn vært stabil på mellom 12 og 14 prosent.

Lederrekruttering og intern mobilitet

- Halvparten av virksomhetene har ledere med personalansvar som er innvandrere eller norskfødte med to innvandrereforeldre ved utgangen av 2009. Antallet er uforandret fra 2008.
- Bare to prosent av ledere med personalansvar er innvandrere eller norskfødte med to innvandrereforeldre. Andelen er lik som i 2008.
- Av i alt 356 toppledere er fem personer registrert med flerkulturell bakgrunn. Dette er tre toppledere flere enn i 2008.

1 Heleide statlige virksomheter er virksomheter som er eid av staten, men organisert utenfor forvaltningen og er selvstendige rettssubjekter. Antall virksomheter ble redusert fra 32 i 2006, 26 i 2007 og til 25 i 2009. Helseforetakene ble pålagt å redegjøre for sitt rekrutterings- og mangfoldsarbeid i egne årsrapporter, Statskonsult AS ble omgjort til forvaltningsorganet DIFI og Bane Tele er ikke lenger heleid statlig foretak.

- 14 virksomheter har hatt tilbud om lederrekrutteringsprogram i løpet av 2009, mot 13 i 2008. Færre virksomheter, fire mot syv i 2008, hadde innvandrere som én av flere prioriterte målgrupper for tilbudet. Fem prosent av deltakerne i disse programmene hadde flerkulturell bakgrunn, mot fire prosent i 2008.
- To virksomheter prioriterer innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre særskilt i sitt tilbud om karriereutvikling for ansatte.

Strategier for mangfoldsarbeid

- 17 virksomheter har generell tilrettelegging for mangfold på arbeidsplassen som del av sitt plan- og strategiarbeid. Antallet har vært stabilt siden 2007.
- 13 virksomheter har tilrettelegging for en flerkulturell arbeidsplass og arbeidsstokk spesielt vektlagt i sine planer. Antallet har økt jevnt i måleperioden.
- Bare to virksomheter har en flerkulturell rekrutteringsplan, og bare tre virksomheter har konkrete måltall for hvor mange innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre de ønsker å ha ansatt. Antallet har vært stabilt lavt siden 2006.
- 19 virksomheter har som fast praksis å oppfordre innvandrere til å søke i sine stillingsannonser. 16 virksomheter har som fast praksis å innkalle minimum én kvalifisert innvandrer til intervju per utlyst stilling. Det har vært en jevn økning i antall virksomheter som har formalisert disse praksisene fra 2006.

Del 2. Hva mener innvandrere om rekrutterings- og mangfoldsarbeid i heleide statlige virksomheter?

- Hovedinntrykket fra intervjuene med ansatte innvandrere er at de opplever at forholdene for personer med flerkulturell bakgrunn i de heleide statlige virksomhetene er i forsiktig bedring.
- Samtidig gir de uttrykk for at det er langt frem før en kan si at innvandrere er likestilt med øvrige ansatte i arbeidslivet, og

til at heleide statlige virksomheter fremstår som forbilder i mangfoldsarbeid på arbeidsplassen.

- De mener videre at innvandrere selv er viktige aktører som gradvis kan bedre forholdene gjennom egen atferd.
- De uttrykker støtte til regjeringens intensjon om økt rekruttering av innvandrere, men opplever samtidig at noen av tiltakene kan ha en kime til diskriminering eller undergrave den gode intensjonen.
- Flere peker derfor på at å profilere tiltak «for innvandrere» kanskje er en feilslått strategi. Innvandrerbefolkningen er svært mangfoldig og bør sees som en viktig ressurs mer enn som et problem.
- Skepsis til kvotering og øremerking av tiltak kommer derfor frem i intervjuene, selv om de spurte også ser at slike tiltak kan være nødvendige. Utfordringen med slike tiltak er den kvoterter mulighet for å bli akseptert som likeverdig av kolleger.
- Støtte til å mestre norsk språk er det viktigste enkelttiltak for 1.-generasjons innvandrere. Slik støtte og opplæring bør gis av arbeidsgiver.
- Jobbintervjuet er et nåløye for videre deltakelse i arbeidslivet. Feilslåtte intervjuer oppleves som et betydelig nederlag for personer med innvandrerbakgrunn. Tilbud til jobbsøkere om kompetanseheving i å trene på intervjusituasjonen er derfor viktig.
- God integrering og godt arbeidsmiljø på arbeidsplassen skapes gjennom fleksibilitet, smidighet og åpenhet – uten store, lett synlige og spesialutformete tiltak.
- Ledelsens personlige åpenhet og interesse for andres kultur- og kompetansebakgrunn er avgjørende for virksomhetens evne til å integrere personer med innvandrerbakgrunn på en god måte, og å utnytte disse bedre som ressurs. Systematisk og langsiktig arbeid for å utvikle denne typen kompetanse og sensitivitet hos ledere og rekrutteringspersonell vil være svært viktig for bedre integrasjon av innvandrere og deres barn i norsk arbeidsliv.



MAIN FINDINGS OF THE REPORT

The purpose of this report is to document the efforts of the 25 wholly state-owned enterprises aimed at increasing the recruitment of immigrants, and facilitating diversity in their workplaces.¹ The report is a follow-up of three previous reports from 2006, 2007 and 2008. For the fourth year running, the Norwegian Directorate of Integration and Diversity (IMDi) has studied the strategies and concrete measures taken by the enterprises. We have also taken a closer look at the proportion of persons from multicultural backgrounds among jobseekers and managers, and participants in various recruitment and development activities. The report is divided into two parts; the first part consists of ordinary status reporting from the enterprises for 2009, and the second is an article written by Synovate, which refers to findings from qualitative interviews with 10 immigrant employees in a sample of the enterprises.

Part 1. Status report 2009 – recruitment and diversity work in wholly state-owned enterprises

The challenge from the integration authorities to the enterprises in 2009 was to continue activities and measures relating to recruitment and diversity despite the recession, and to continue the focus on persons with multicultural backgrounds in management. The level of activity in the enterprises was maintained in 2009. The exception is that the number of enterprises that offered recruitment places in 2009 and wants to offer such places in 2010 has fallen. The number of multicultural managers has increased somewhat since 2008. The number of applicants has increased considerably, while the number securing a job has fallen compared with 2008. The increase in unemployment in the last year obviously has an impact on reported figures from the recruitment processes in the enterprises, while the proportion of new employees with

a multicultural background is roughly stable compared with 2008. Conversely, the scope of «more extensive» diversity measures, such as the prioritising of immigrants in training and development measures, concrete target figures and recruitment plans, remained limited in the entire period from 2006 to 2009.

Recruitment

- The number of enterprises that specifically encourage immigrants to apply for positions in their job advertisements has steadily increased since 2006. Fifteen enterprises state that they encouraged immigrants to apply in every job advertisement they placed in 2009, compared with 12 in 2008.
- Fewer enterprises have had persons in recruitment positions in 2009 compared with previous years. The number of enterprises offering such positions has fallen from 20 in 2008 to 16 in 2009.
- Fewer enterprises are open to hiring persons in recruitment positions in 2010 compared with previous years. Sixteen enterprises were positive in 2009 compared with 20 in 2008.

Employees and appointments

- In the fourth quarter of 2008, the share of immigrant employees and Norwegian-born with two immigrant parents was 8 per cent in state-owned enterprises, according to figures from Statistics Norway's Register of Business Enterprises. This is an increase of 0.6 percentage points from the year before and an increase of 1.8 percentage points from the end of 2006.
- The number of job applications received by the enterprises has increased significantly from 2008 to 2009. The number of applicants from immigrants and Norwegian-born with two immigrant parents has also increased every year in the measurement period 2006–2009.

- The share of immigrants and Norwegian-born with immigrant parents is stable but falling slightly during the selection process – from application to final appointment. Fourteen per cent of the applicants, 13 per cent of the interviewees and 11 per cent of new employees had a multicultural background in 23 enterprises we can compare.
- Applicants with a multicultural background have less chance of being invited to a job interview and of being appointed after interview than other applicants.
- In the 17 enterprises we can compare in the period 2006–2009, the share of new employees with a multicultural background has remained stable at between 12 and 14 per cent.

Managerial recruitment and internal mobility

- 13 enterprises have managers with personnel responsibility who are immigrants or Norwegian-born with immigrant parents at the end of 2009 – the same as in 2008.
- Only 2 per cent of managers with personnel responsibility are immigrants or Norwegian-born with immigrant parents. This is the same share as in 2008.
- Five of the 356 senior managers are registered as having a multicultural background. This is three more than in 2008.
- 14 enterprises have offered a management recruitment programme in 2009, compared with 13 in 2008. Fewer enterprises; four compared to seven in 2008, had immigrants as one of several priority target groups for the programme. Five per cent of the participants in these programmes had a multicultural background, compared with 4 per cent in 2008.
- Two enterprises prioritise immigrants and Norwegian-born with immigrant parents in particular when offering employee career development.

Strategies for diversity work

- 17 enterprises practise general facilitation of diversity in the workplace as part of their overall strategic planning. This figure has remained stable since 2007.
- 13 enterprises have a special focus on facilitating a multicultural workplace and workforce in their plans. This figure has increased steadily during the measurement period.
- Only two enterprises have a multicultural recruitment plan, and only three enterprises have specific target figures for how many immigrants and Norwegian-born with two immigrant parents they aim to employ. This figure has remained stable and low since 2006.
- 19 enterprises have a policy of encouraging immigrants to apply for vacancies in all their job advertisements. Sixteen enterprises have a policy of inviting at least one qualified immigrant to interview per advertised post. Since 2006, there has been a steady increase in the number of enterprises formalising these practices.

Part 2. What do immigrants think of the recruitment and diversity work in wholly state-owned enterprises?

- The main impression from the interviews with immigrant employees is that they perceive the conditions for persons with a multicultural background in the wholly state-owned enterprises to be improving gradually.
- They also give the impression that there is a long way to go before it can be claimed that immigrants are treated on a par with other employees in worklife, and before the wholly state-owned enterprises can serve as a model for diversity in the workplace.
- They further believe that immigrants themselves are key players who can gradually improve the conditions through their own behaviour.

- They express support for the government's intention to increase the recruitment of immigrants, but simultaneously believe that some of the initiatives can have a ring of discrimination or undermine the government's good intentions.
- A large number therefore indicate that profiling initiatives «for immigrants» is perhaps an unsuccessful strategy. The immigrant population is extremely diverse and should be regarded as an important resource as opposed to a problem.
- Scepticism to the quota system and earmarking initiatives is therefore expressed during the interviews, despite the interviewees also acknowledging that such initiatives can be necessary. The challenge with such initiatives is the immigrants' possibility of being accepted as equal by colleagues.
- Support for mastering the Norwegian language is the single most important initiative for first generation immigrants. Such support and training should be provided by employers.
- The job interview is a gateway to further participation in employment. Unsuccessful interviews are perceived as a crushing blow for persons from a multicultural background. Offers to jobseekers of training to improve their interview skills are therefore important.
- Effective integration and a good working environment at the workplace are created through flexibility, elasticity and openness – without any major, highly visible and specially-devised initiatives.
- The Management's personal openness and interest in other cultures and different qualifications is vital to the enterprises' ability to integrate persons with a minority background effectively, and to better use these as a resource. Systematic and long-term work on developing this type of skill and sensitivity among managers and recruitment personnel will be absolutely vital for better integration of immigrants and their children in working life in Norway.

¹ Wholly state-owned enterprises are enterprises that are owned by the state but organised outside the administration and are independent legal entities. The number of enterprises was reduced from 32 in 2006, 26 in 2007 and to 25 in 2009. It was made compulsory for the health trusts to report on their recruitment and diversity work in separate annual reports, Statskonsult AS was appointed the administrative body DIFI and Banetele is no longer a wholly state-owned enterprise.

INNLEDNING

Myndighetene med ansvar for integreringspolitikken har siden 2006 hatt et samarbeid med de heleide statlige virksomhetene om arbeid med rekruttering av innvandrere og mangfold. Ulike statsråder har gitt virksomhetene nye oppfordringer hvert år. I 2006 oppfordret daværende arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen til å innkalle minst én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til intervju, og til å ha stillingsannonser som oppfordret innvandrere til å søke. Virksomhetene ble videre anmodet om å ha rekrutteringsplasser og å sette seg mål for mangfold. I 2007 gjentok statsråden sine oppfordringer fra 2006. I tillegg anmodet han samtlige virksomheter om å gjennomføre minst ett tiltak for karriereutvikling. I 2008 var utfordringen å fokusere på innvandrere i ledelsen og som kandidater

for lederrekrutteringsprogram. I 2009 skulle virksomhetene opprettholde aktivitetsnivået til tross for økonomiske nedgangstider.

Foreliggende rapport er delt i to. Første del er egenrapportering fra virksomhetene ved utgangen av 2009. Virksomhetene rapporterer på status for sitt rekrutterings- og mangfoldsarbeid og er en oppfølging av tre foregående rapporter utgitt av IMDi fra 2006, 2007 og 2008. Rapporten gir også ordet til representanter for målgruppen. Ti arbeidstakere med innvandrerbakgrunn i åtte av virksomhetene er dybdeintervjuet av Synovate. Dialoger fra intervjuene gjengis som egne tekster i rapportens første del. I andre del oppsummerer Synovate sine funn i en egen artikkel. Alle de intervjuede er anonymiserte



DEL 1. MANGFOLD I HELEIDE STATLIGE VIRKSOMHETER – STATUS 2009

1. INNLEDNING OG METODE

2009 var preget av konjunkturedgang som følge av finanskrisen. Ledigheten økte, men i annet halvår var økningen svakere enn forventet. I årets rapport fra de heleide statlige virksomhetene ser vi særlig to trekk som kan ha en viss sammenheng med finanskrisen: Antall jobbsøkere til virksomhetene har økt markant, samtidig har det samlet sett blitt ansatt noen færre i virksomhetene enn året før. Utfordringen fra regjeringen til virksomhetene i 2009 var å opprettholde aktiviteter og tiltak knyttet til rekruttering og arbeid med mangfold til tross for økonomiske nedgangstider.

1. 1 Virksomhetene

Heleide statlige virksomheter er foretak eid av staten, men organisert utenfor forvaltningen som selvstendige rettssubjekter. Tabell 1 gir en innledende oversikt over de 25 virksomhetene og ulike aktiviteter og tiltak ved utgangen av 2009. Tomme felt i tabellen betyr «nei» eller «ubesvart».

Antallet virksomheter som rapporterer til IMDi, er redusert i måleperioden. Antallet ble redusert fra 32 i 2006 til 26 i 2007 da helseforetakene ble pålagt å redegjøre for sitt rekrutterings- og mangfoldsarbeid i egne årsrapporter. Statskonsult AS ble omgjort til forvaltningsorganet DIFI samme år. I 2009 er heller ikke Bane Tele en heleid statlig virksomhet lenger.

De 25 heleide statlige virksomhetene skiller seg fra hverandre både når det gjelder hvilket marked de opererer i og størrelse. Antall ansatte varierer fra Posten Norge AS med over 20 000 ansatte til Staur Gård AS med

kun tre ansatte. Virksomhetenes ulike rammebetingelser gjør at det i flere sammenhenger gir liten mening å snakke om disse virksomhetene som én gruppe. Å sammenligne virksomhetenes praksis og aktivitetsnivå direkte har heller ingen hensikt. Undersøkelsen gir imidlertid et interessant statusbilde og en viss dokumentasjon på endringer og utvikling fra 2006 til 2009.

1.2 Åtte prosent ansatte med flerkulturell bakgrunn per 4. kvartal 2008

I forbindelse med rapportering for 2009 har samtlige statlige heleide virksomheter sendt inn en samtykkeerklæring for å få utlevert tall fra Statistisk sentralbyrå over andel innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre blant ansatte i sine virksomheter per 4. kvartal 2008. Tallene hentes fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken og omfatter personer i alderen 15–74 år. IMDi har valgt å se bort fra foreliggende tall på virksomhetsnivå. De utleveres til virksomhetene, men publiseres ikke i denne rapporten.² De statistiske tallene gir et mer solid grunnlag for å kunne si noe om utvikling når det gjelder andelen ansatte med flerkulturell bakgrunn i den enkelte virksomhet, enn varierende egenregistrering eller tall basert på enhets- og personallederes kjennskap til arbeidsstokken ved utgangen av 2009.

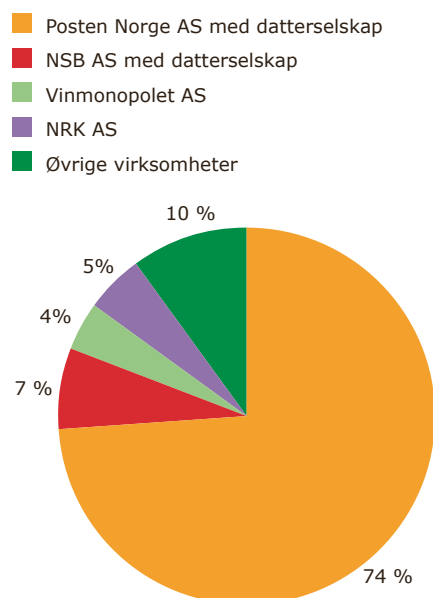
Med tallene fra SSB har vi et godt datagrunnlag for å kunne si noe om det samlede innslaget av ansatte med flerkulturell bakgrunn i heleide statlige virksomheter ved

² SSB gir kun ut tall over virksomheter der antall ansatte og ansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre er flere enn tre personer.

utgangen av 2008. I alt har de statlige heleide virksomhetene med datterselskap over 40 000 ansatte. 3027 av disse er innvandrere eller norskfødt med to innvandrete foreldre. Figur 1. viser den prosentvise andelen ansatte med flerkulturell bakgrunn fordelt på virksomheter med over 100 slike ansatte og øvrige virksomheter av det totale antallet. Vi ser at Posten har hele 75 prosent av det totale antallet ansatte med flerkulturell bakgrunn i de 25 virksomhetene.

Tallene fra Statistisk sentralbyrå viser at andel sysselsatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i statlig heleide foretak for 4. kvartal 2008 lå på åtte prosent, mens den for 4. kvartal i 2007 var 7,4 prosent og for 4. kvartal 2006 var på 6,2 prosent.³ Vi registrerer følgelig en gledelig økning på 1,8 prosentpoeng fra utgangen av 2006 til utgangen av 2008.

Figur 1. Ansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre fordelt på virksomheter med flere enn 100 slike ansatte og øvrige virksomheter i prosent. N=3027



³ Statistisk sentralbyrå. 4. kvartal 2008 – registerbasert sysselsettingsstatistikk. For mer informasjon om denne statistikken, se «Om statistikken» www.ssb/regsyst

Vi ser av figur 1 ovenfor at fire av virksomhetene står for 90 prosent av den totale andelen i de heleide statlige virksomhetene.

Av de 40 399 ansatte i de heleide statlige virksomhetene har 3027 personer, eller åtte prosent, flerkulturell bakgrunn. Det er imidlertid stor variasjon på tvers av de ulike virksomhetene. Det varierer fra null til over ti prosent i Norfund, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS, Posten Norge AS og enkelte datterselskap av NSB AS og Mesta AS.

Sammenligner vi med statlig forvaltning for øvrig, viser tall fra Statistisk sentralbyrå per 4. kvartal 2008 en økning i andel ansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre de siste årene. I 2008 utgjør de 8,1 prosent, mot 7,5 i 2007, 7 prosent i 2006 og 5,9 prosent i 2002.⁴

Vi registrerer følgelig en 0,6 prosentpoengs økning i andel innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre både i de heleide virksomhetene og i statlig forvaltning fra 2007 til 2008. Vi ser at det er et godt stykke igjen før sammensetningen i befolkningen gjenspeiles med en andel på ti prosent. Dette bekrefter hvor viktig det er med fortsatt systematisk og målrettet arbeid for å øke andelen ansatte med flerkulturell bakgrunn i de heleide statlige virksomhetene.

1.3 Egenrapporterte tall

Undersøkelsen om virksomhetenes arbeid med rekruttering av innvandrere og mangfold er basert på egenrapportering fra virksomhetene i perioden 2006–2009. I spørsmål om rekruttering og representasjon i ulike tiltak og i ledelse etterspør vi antall innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre. Virksomhetene er følgelig anmodet om å legge Statistisk sentralbyrås (SSB) definisjoner til grunn. Vi skiller ikke

⁴ Statistisk sentralbyrå. Registerbasert sysselsettingsstatistikk for 4. kvartal 2008. For mer informasjon om denne statistikken, se «Om statistikken» www.ssb/regsyst

mellom personer med bakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Europa utenom EU/EØS og personer fra øvrige land. Opplysningene er samlet inn ved bruk av elektronisk spørreskjema. Spørsmålene er utformet i samarbeid med virksomhetene og har endret seg noe fra år til år. I den grad det er mulig, sammenligner vi resultater fra 2009 med tilsvarende funn fra tidligere år.

IMDi har ikke en samlet oversikt over hvorvidt og hvordan virksomhetene teller eller registrerer bakgrunnen til personer blant jobbsøkere eller personer på eksempelvis rekrutteringsplass eller karriereutviklingsprogram i virksomhetene.

I spørsmål som dreier seg om antall personer totalt, antall innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre og øvrige norskfødte, har vi i undersøkelsen presisert at vi har ønsket svar i absolutte tall. Dersom virksomhetene er usikre på det nøyaktige antallet, har de kunnet oppgi kvalifiserte anslag. Det ser ut til at de aller fleste virksomhetene har hatt tilgang til nøyaktige tall, men at det er en viss grad av anslag i tallmaterialet.

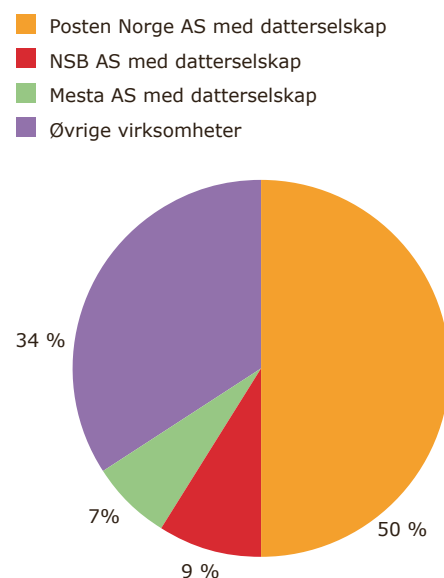
Variierende antall virksomheter som oppgir etterspurte tall, kompliserer enkelte ganger fremstillingen av funn i rapporten, samt sammenligning og utvikling siden 2006. Antallet virksomheter som oppgir tall eller anslag, er blitt stadig flere i måleperioden.

1.4 Rapportering fra heleide datterselskap gir bredere datagrunnlag

Ti av virksomhetene er konsern.⁵ De ti virksomhetene har, i tillegg til morselskapet, flere datterselskaper under seg. Et konsernforhold mellom et mor- og datterselskap kan enten oppfylles gjennom aksjeeierskap eller gjennom styreflertall. Datterselskapenes praksis og strategi når det gjelder rekrutte-

rings- og mangfoldsarbeid kan variere og være ulik morselskapet. Selv om denne typen rapportering baserer seg på helhetsinntrykk og kvalifiserte anslag, kan dette gjøre innrapportering for de største konsernene vanskelig. De ti konsernene fikk derfor både i 2008 og 2009 muligheten for individuell rapportering fra sine heleide datterselskaper. Posten Norge AS, NSB AS og Mesta AS har valgt denne løsningen. Som figur 2. nedenfor viser, står disse konsernene med sine datterselskaper for 66 prosent av de totalt 40 399 ansatte i de 25 virksomhetene. Posten Norge AS med sine datterselskaper står for hele halvparten av det totale antallet ansatte. Vi har følgelig et bredere datagrunnlag fra disse tre virksomhetene for 2008 og 2009. I behandlingen av data for 2008 og 2009 er datterselskapenes innrapportering slått sammen med morselskapet. I den grad praksis og aktiviteter varierer mellom mor- og datterselskap, har dette gitt positiv uttelling for virksomheten som helhet. Hvis eksempelvis bare ett datterselskap har et lederrekrutteringsprogram, har dette gitt positiv uttelling for konsernet som helhet.

Figur 2. Ansatte i 25 heleide statlige virksomheter fordelt på tre konsern med datterselskap, og øvrige i prosent. N=40 399



⁵ Følgende ti virksomheter er konsern: Avinor AS, Baneservice AS, Entra Eiendom AS, Mesta AS, NSB AS, Posten Norge AS, SIVA SF, Statnett SF, Statskog SF og UNINETT AS.

Gjennom den skremmende porten

De heleide statlige virksomhetene skal i sine stillingsannonser ha med en særskilt oppfordring til personer med innvandrerbakgrunn om å søke. Det tiltaket er det delte meninger om blant innvandrere selv. Tam er imidlertid en av dem som liker det.

– De er veldig mange innvandrere som synes hele søkeprosessen er en skremmende port å skulle gå gjennom. For dem er en slik formulering en motivasjon til å få skrevet den søknaden og komme i gang, sier Tam.

Hun er en av ti personer med innvandrerbakgrunn som er dybdeintervjuet i forbindelse med denne årlige rapporten fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi). Åtte menn og to kvinner har fortalt om sine erfaringer med mangfoldsarbeid i heleide statlige virksomheter, der de alle har sitt daglige virke. De utgjør en ressurssterk gjeng som favner blant annet siviløkonomer, ingeniører og samfunnsvitere, men også folk med lavere utdanning, som har jobbet seg opp.

Tam er en av de som klarer seg alldeles utmerket. Hun har vokst opp i Norge, har fått seg en god utdanning og regner seg først og fremst som norsk, ikke innvandrer.

Men blant venner og kjente med innvandrerbakgrunn ser hun at ikke alle synes det er like lett. Derfor er hun positiv til stillingsannonser som oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn om å søke. Hun tenker at slike annonser rett og slett kan virke oppmuntrende.

– Om det står at innvandrere oppfordres til å søke, tenker jeg at da er den stillingen spesielt tilpasset innvandrere. Men jeg opplever også at formuleringen sier noe om holdningene i bedriften, om hvor åpne de er overfor flerkulturelle folk. Hvis man derimot

ikke kommer med en slik oppfordring, er nok min tanke at det er snakk om en hvilken som helst annen stilling som alle kan søke på, men med en hardere konkurranse.

Vil møtes som det individet man er

Blant de intervjuede er det imidlertid delte meninger om standardformuleringen «Personer med innvandrerbakgrunn oppfordres til å søke».

– Da jeg søkte på jobben som trainee, stod det ingenting i annonsen om at innvandrere ble oppfordret til å søke. Det er jeg glad for, for dermed ble jeg møtt som den personen jeg er, ikke som representant for en gruppe, sier Alexei, og får støtte av Aigars:

– Jeg ville ikke ha søkt på en stilling der det i annonsen sies at «vi er snille, vi vil gi deg jobb selv om du er innvandrer, så søk her». Hvis de virkelig vil ha innvandrere, kan de vel heller signalisere at de forstår at jeg har en ekstrakompetanse utover det som en vanlig etnisk nordmann har, for eksempel at jeg behersker flere språk?

Nasser tolker formuleringen «med innvandrerbakgrunn» som et tegn på at Norge har kommet mye kortere enn andre land når det gjelder mangfoldstenkning.

– Du finner ikke annonser i USA der det står «vi oppfordrer svarte til å søke», eller at de oppfordrer korte, lange, ekstra kraftige personer eller hva det måtte være, påpeker han.

David på sin side er opptatt av at det som etterspørres skal være kompetanse, og kun det.

– Har man med setningen «personer med innvandrerbakgrunn», skiller man dem ut fra nordmenn. Det synes jeg er feil å gjøre.

**Signaliserer en aksepterende holdning**

Tam derimot tror at oppfordringen vil virke ekstra positivt overfor de av hennes venninner som går med hijab.

– Mange av disse jentene opplever at folk ser rart på dem til daglig. Dermed blir det ekstra viktig at mulige arbeidsgivere viser at de har en aksepterende holdning. Jeg tenker jo at det er det som ligger i denne oppfordringen om å søke. For øvrig hadde det kanskje vært en ide for arbeidsgiverne å opplyse om hvor mange innvandrere man

allerede har i bedriften, for å vise at det er et flerkulturelt miljø der?

Også Raifa leser oppfordringer av denne typen som et forsøk fra arbeidsgiveren på å signalisere en inkluderende og åpen holdning.

– Jeg har det på samme måte når det står at bedriften er tilrettelagt for personer med funksjonshemninger. Det gjør meg positivt innstilt til dem som arbeidsgivere!

2. REKRUTTERING

2.1 Flere virksomheter oppfordrer i sine annonser innvandrere til å søke

Det er en målsetting at de heleide statlige virksomhetene skal ha en praksis der stillingsannonser oppfordrer innvandrere til å søke. Oppfordringen skal vise at en etnisk heterogen arbeidsstokk er ønskelig. I kontakten mellom myndighetene og virksomhetene har skepsis fra både ansatte og ledere til virkemiddelet kommet til uttrykk. Annonser med en inkluderende virksomhetsvisjon eller bilder som viser et mangfoldig sammensatt personale, kan også motivere personer med flerkulturell bakgrunn til å søke stillinger i virksomheten.

Med unntak av én virksomhet har alle ansatt personer til nye stillinger i 2009. 15 av de 24 virksomhetene oppgir at de har oppfordret innvandrere til å søke i alle sine stillingsannonser (se figur 3) i løpet av året. 12 virksomheter oppga dette i 2008 og 10 i 2007.

I 2006 rapporterte virksomhetene kun på *antallet* annonser. Bare fire virksomheter hadde en oppfordring til innvandrere om å søke i alle sine annonser. Hele ti virksomheter oppfordret aldri innvandrere om å søke spesielt. Vi ser følgelig en positiv utvikling i måleperioden. Vi registrerer en økning fra 4 til 15 virksomheter som sier at de har benyttet standardformuleringen konsekvent.

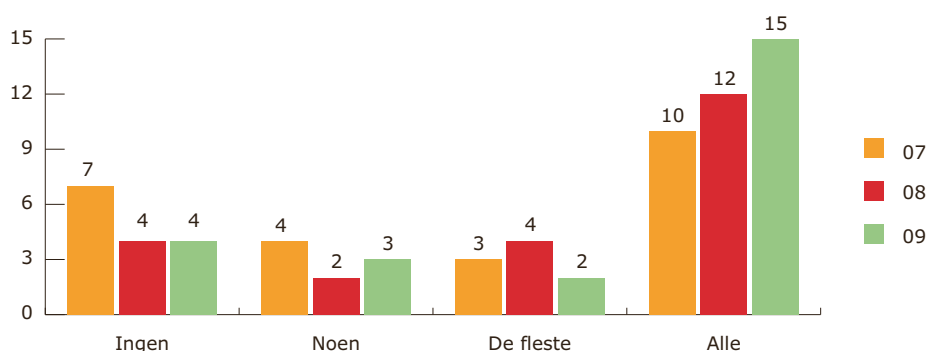
2.2 Antallet rekrutteringsplasser synker fra 2008 til 2009

Med rekrutteringsplasser mener vi i denne rapporten ulike former for arbeidsmarkeds-tiltak, hospitering, språktreningsplass, trainee-stillinger og lærlingplasser. Benyttet på riktig måte kan rekrutteringsplasser bidra til at potensielle arbeidstakere får vist sin kompetanse og personlige egnethet overfor arbeidsgiver. Arbeidsgiver får på sin side et godt grunnlag for å kunne vurdere videre ansettelse. Dette gir en rekrutteringsprosess med mye trygghet og dermed mulighet for utprøving av arbeidssøkere som en kanskje ikke hadde tatt sjansen på å ansette, og dermed heller ikke fått mulighet til å vurdere. At virksomheter er åpne for, og får erfaring med, personer på ulike typer rekrutteringsplasser i virksomheten, kan være en viktig døråpner for å få flere innvandrere inn i arbeidslivet. Bruk av rekrutteringsplasser kan derfor også inngå som en del av en bedrifts mangfoldsstrategi (se kapittel 5 – Strategier for mangfoldsarbeid).

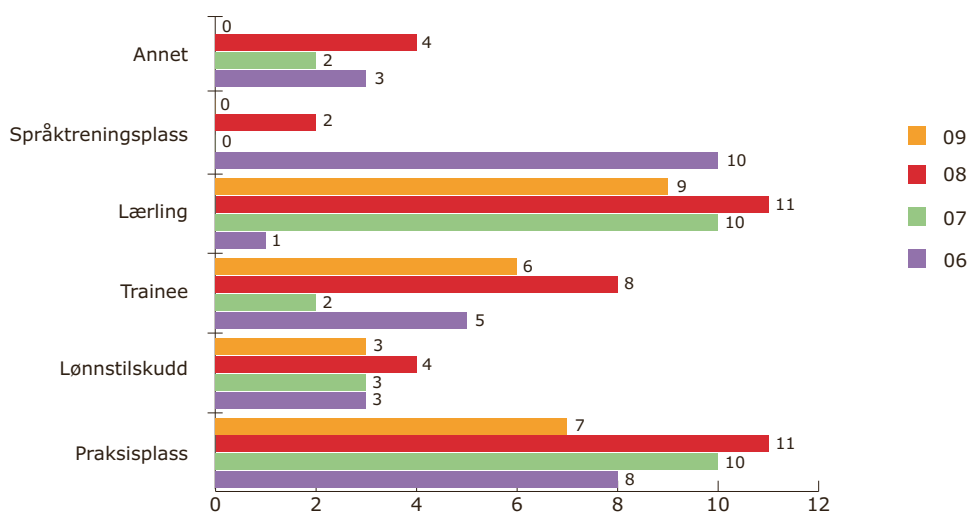
16 virksomheter har hatt personer på rekrutteringsplass i 2009, mot 20 i 2008 og 17 i 2007 og 2006. Antallet virksomheter som tilbyr slike plasser, har følgelig sunket fra 2008 til 2009.

Virksomhetene rapporterer om hvilke typer rekrutteringsplasser de har tilbudt hvert år.

Figur 3. Virksomhetenes tilbakemelding på hvor mange stillingsannonser som har oppfordret innvandrere til å søke i 2007, 2008 og 2009. Absolutte tall. N=24



Figur 4. Antall virksomheter som benytter ulike former for rekrutteringsplasser. Tall for 2006-2009. Absolutte tall. N=25



I figur 4 ser vi at lærlingplasser og praksisplasser var de formene for rekrutteringsplasser som ble benyttet av flest virksomheter i alle de fire årene. Figuren viser også at det har vært en generell reduksjon fra 2008 til 2009 i antall plasser, i motsetning til moderat økning fra 2006.

2.3 Andelen flerkulturelle kandidater på rekrutteringsplasser synker

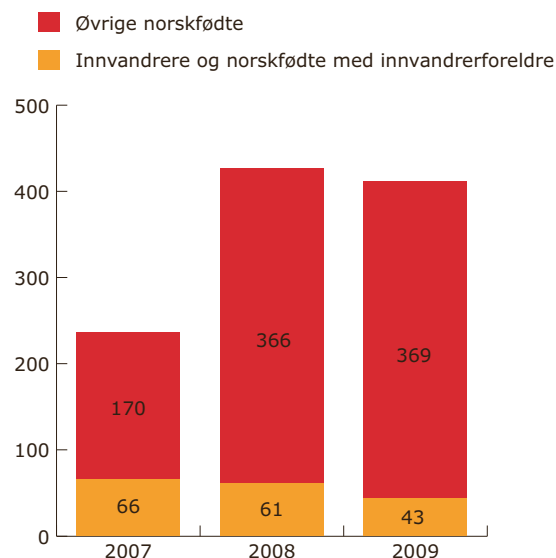
16 virksomheter har rapportert om antall personer på rekrutteringsplasser i virksomheten i 2009 og andelen av disse som enten selv er innvandrer eller født i Norge med to innvandrerforeldre. 6 av de 16 virksomhetene svarer at ingen innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre benyttet rekrutteringsplasser i virksomheten i 2009.

Ti virksomheter rapporterte om antall innvandrere på rekrutteringsplasser både i 2007, 2008 og 2009 (jf. figur 5).⁶

Av figuren ser vi at antallet rekrutteringsplasser økte betydelig fra 2007 til 2008, fra 236 til 427 plasser. Antallet plasser har holdt seg like høyt i 2009. Andelen personer

på slik plass som er innvandrer eller norskfødt med to innvandrerforeldre, har imidlertid sunket fra 28 til 10 prosent i måleperioden. Tall fra kun 10 av 25 virksomheter blir et for spinkelt grunnlag til å kunne konstatere en generell nedgang, men antyder at rekruttering av kandidater med flerkulturell bakgrunn til rekrutteringsplasser i virksomhetene har sunket.

Figur 5. Personer på rekrutteringsplass fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige norskfødte, i 10 virksomheter. Tall for 2007, 2008 og 2009. Absolutte tall. N=236, 427 og 412



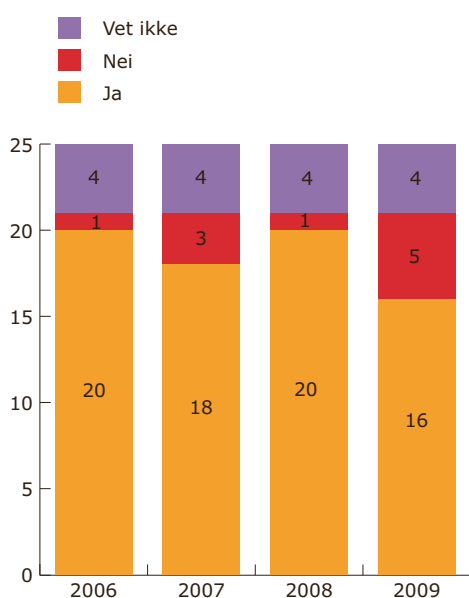
⁶ Sammenligning med 2006 har liten verdi ettersom man bare har sammenlignbare tall for fem virksomheter.

2.4 Færre vil tilby rekrutteringsplasser i 2010

16 av virksomhetene, mot 20 i 2008, oppgir at de vil være åpne for å ta inn personer på rekrutteringsplasser i 2010 (figur 6, høyre søyle). Fem virksomheter er tydelige på at de ikke ønsker dette, og fire oppgir at de ikke vet om det blir aktuelt. I figur 6 presenteres også svarene fra 2006, 2007 og 2008 fra de samme 25 virksomhetene på likelydende spørsmål. I 2009 ser vi en mer negativ holdning til bruk av rekrutteringsplasser for kommende år enn tidligere år. Svarfordelingen i 2008 var mer positiv og på nivå med fordelingen i 2006. Samlet sett er virksomhetene mer negative til å tilby rekrutteringsplasser i 2010.

Figur 6. Virksomhetene som vil være åpne for å ta inn personer på rekrutteringsplasser til neste år. Svar i 2006, 2007, 2008 og 2009 i absolutte tall. N=25

Vil virksomheten være åpen for å ta inn personer på rekrutteringsplasser til neste år?



Oppsummering

- Flere virksomheter oppfordrer konsekvent innvandrere til å søke i sine stillingsannonser.
- 15 virksomheter oppgir at de har hatt en slik praksis i 2009. Vi ser en positiv utvikling i bruken av virkemiddelet i måleperioden fra 2007–2009.
- Færre virksomheter enn tidligere år har tilbudt rekrutteringsplasser i 2009. 16 virksomheter, mot 20 i 2008.
- Lærlingplasser og praksisplasser er de formene for rekrutteringsplasser som blir benyttet av flest virksomheter i perioden 2006–2009.
- I de ti virksomhetene vi kan sammenligne tall fra 2007–2009, er antallet plasser stabilt i 2008 og 2009, mens andelen innvandrere eller norskfødte med to innvandrerforeldre på rekrutteringsplasser har sunket fra 28 til 10 prosent.
- Færre virksomheter enn tidligere år oppgir at de vil være åpne for å ta inn personer på rekrutteringsplasser i 2010, 16 virksomheter i 2009 mot 20 i både 2006 og 2008.



Tja til egne rekrutteringstiltak

Mange heleide statlige virksomheter opplever at personer med minoritetsbakgrunn ikke søker. Men det er viktig å skille mellom første- og andregenerasjons innvandrere når tiltak settes inn, mener Raifa.

– Vi som har vokst opp i Norge, klarer oss stort sett bra, tror jeg. Det er annerledes for de som kommer hit som voksne. De er nok stort sett bare fornøyd bare de får en jobb, mens andregenerasjons innvandrere gjerne vil høyere opp i hierarkiet, sier Raifa. Også Vikram mener at man må skille mellom generasjonene.

– Situasjonen er en annen for de som snakker flytende norsk og har den samme utdannelsen som nordmenn. Disse bør kunne få jobb bare på grunn av kompetansen sin. Men vi har problemer om det viser seg at heller ikke disse får jobb.

Vanskeligst for guttene

Og at ikke alt er som det burde være, kan Raifa bekrefte, med utgangspunkt i sin egen vennegjeng.

– Andregenerasjons innvandrere blir ikke nødvendigvis gitt sjansen. Og verst er det for guttene. De må på en måte bevise at de ikke er gangstere, sier hun.

Hun tipser om at det nå har kommet egne rekrutteringsbyråer for å fremme folk med innvandrerbakgrunn, som for eksempel nettstedet www.ambisjoner.no.

– Det er bra med annonsering i avisene. Men skal man rekruttere folk med innvandrerbakgrunn kan de jo være lurt å henvende seg til studentersamfunnene og de ulike utdanningene og tilby praksisplasser. Samtidig er nok kontakter viktig for hvilke bedrifter folk søker seg til, og mange vil gjerne dit de vet det allerede er andre med samme bakgrunn som dem selv som har fått jobb. Akkurat nå opplever jeg at Telenor er et veldig populært arbeidssted blant venner av meg med pakistansk og indisk bakgrunn, og dermed prøver alle å få seg jobb der.

Tam tror også det er lurt å oppsøke innvandrerne der de er – i lokale forsamlinger og organsiasjoner, og å reklamere i lokale magasiner.

– Spesielt førstegenerasjons innvandrere får jo jobber først og fremst gjennom bekjente. Ser du først en vietnameser på en arbeidsplass, finner du gjerne snart ørten andre også der.

Øremerking ikke bare av det gode

Men nå er det altså slik at mange heleide statlige virksomheter melder at de ikke får kvalifiserte søkere. Hva skal man gjøre da?

Opplevs for eksempel lærlingeplasser, hospiteringsordninger eller andre arbeidsmarkedstiltak øremerket for personer med innvandrerbakgrunn som positive?

– Nei, jeg synes i stadig mindre grad at slike tiltak er positive, hvis de er forbeholdt innvandrere. For det handler ikke bare om å få en jobb, men også om å finne plassen din på arbeidsplassen. Du skal kjenne deg som en del av et fellesskap, uten at det spekuleres i hvordan du har fått jobben. Jeg ville ikke ha trivdes med en sånn type jobb, konstaterer Nasser.

– Jeg er enig i det du sier, men samtidig er alternativet at folk ikke får jobb, påpeker Hai.

– Jeg skjønner det. Men ikke lag kvotering for innvandrere! Lag tiltak som omfatter hvem som helst som ikke har fått jobb, svarer Nasser.

Raifa tror imidlertid hun godt kunne ha søkt en øremerket traineestilling eller annen type praksisplass.

– Jeg vet jo ikke om jeg hadde fått en slik ellers, om den ikke var øremerket. Og uansett betyr det ikke at du får jobb permanent. Du må jo bevise at du fortjener en fast stilling. Så ja, jeg synes dette er et viktig tiltak, i alle fall foreløpig.

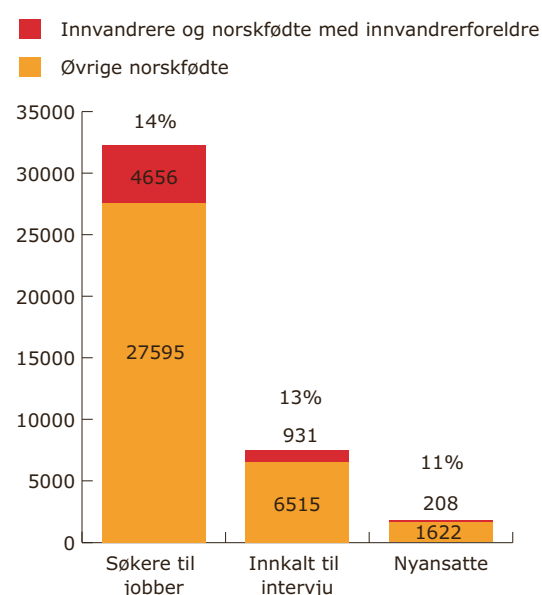
3. ANSETTELSESPROSESSER I VIRKSOMHETENE

I dette avsnittet skal vi se nærmere på i hvilket omfang de 24 virksomhetene som har rekruttert i 2009, har intervjuet og ansatt jobbsøkere med flerkulturell bakgrunn i løpet av året. Vi vil også se nærmere på eventuelle endringer i måleperioden for de 17 virksomhetene som har innrapportert tall siden 2006.

3.1 Andelen søkere med flerkulturell bakgrunn er stabil i søknadsprosessen

Vi har fått opplysninger om antall innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige norskfødte som søkte jobb, som ble innkalt til intervju og som ble ansatt, fra 23 av virksomhetene i 2009.⁷ I disse virksomhetene var det 14 prosent av søkerne, 13 prosent av de intervjuede og 11 prosent av de nyansatte som var innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre (se figur 7).

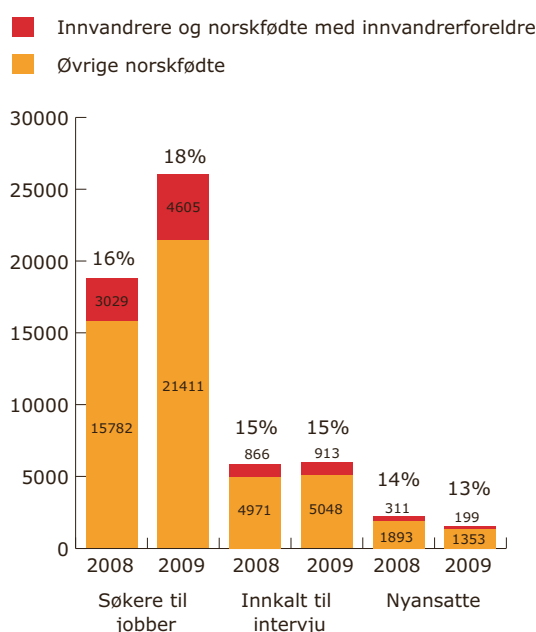
Figur 7. Søkere, innkalte til intervju og nyansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige norskfødte, i 2009 i 23 virksomheter. Absolutte tall og prosent.



⁷ Staur Gård AS har ikke rekruttert i 2008 og 2009. De som ikke har oppgitt tilstrekkelige opplysninger i 2009, er Posten Norge AS. I 2008 var det Avinor AS, Posten Norge AS og Vinmonopolet AS som ikke oppga alle tall.

Som figur 7 viser, er det en tendens til at innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre har noe mindre sjanse til å komme til intervju, og til å få jobb etter intervju enn øvrige jobbsøkere. En andel i søkermassen på 14 prosent, og en andel blant nyansatte på 11 prosent, betyr en svak underrepresentasjon av personer med innvandrerbakgrunn. Hovedbildet er imidlertid at avskallingen i rekrutteringsprosessen er relativt liten, og at andelen med flerkulturell bakgrunn holder seg nokså stabil i prosessen fra søknad til jobbtilbud.

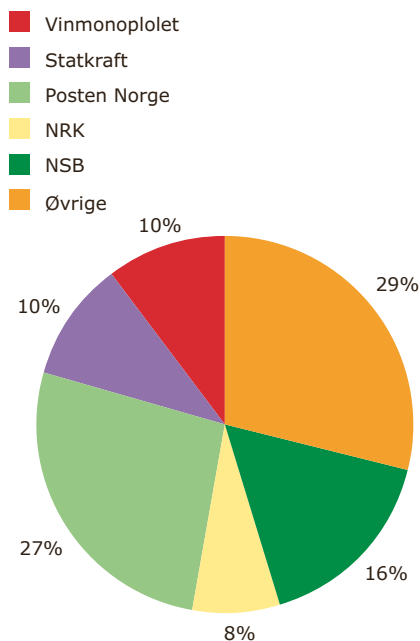
Figur 8. Søkere, innkalte til intervju og nyansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige norskfødte, i 2008 og 2009 i 21 virksomheter. Absolutte tall og prosent.



Som figur 8 viser, er fellestrekk i rekrutteringsprosessen både for 2008 og 2009 at det skjer en avskalling av personer med innvandrerbakgrunn fra søknad til ansettelse. I tråd med noe økt arbeidsledighet i perioden, viser figuren videre at søkermassen har økt markant med over 7000 perso-

ner fra 2008–2009, mens antallet innkalte til intervju har holdt seg stabilt, og antallet nyansettelser er svakt redusert. Det er en tendens til at innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre har noe mindre sjanse til å komme til intervju og til å få jobb etter intervju. Dette ble også påpekt i 2008 og er forsterket i 2009. En andel i søkermassen på 18 prosent og en andel blant nyansatte på 13 prosent betyr en underrepresentasjon av flerkulturelle nyansatte på fem prosentpoeng. I 2008 utgjorde denne forskjellen kun to prosentpoeng. Hovedbildet er imidlertid at forskjellene er små og at andelen med flerkulturell bakgrunn holder seg noenlunde stabil i prosessen fra søknad til jobbtillbud.

Figur 9. Andel jobbsøknader mottatt i 2009 fordelt på enkelte virksomheter med over 1000 ansatte og øvrige. Prosent. N=7446



Som figur 9 ovenfor viser, har nær fem av de største virksomhetene med flere enn 1000 ansatte mottatt 70 prosent av det totale antallet jobbsøknader i de 25 heleide statlige virksomhetene i 2009. Praksisen i ansettelsesprosessene i de store virksomhetene får altså svært mye å si for hvordan de heleide statlige virksomhetene samlet sett fremstår.

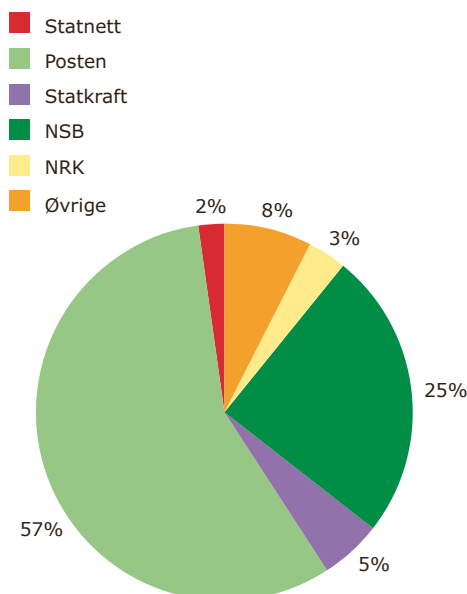
3.2 Stor variasjon mellom virksomhetene i antall og andel jobbsøkere med flerkulturell bakgrunn

I tabell 2 presenteres antallet innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre som søkte jobb, som ble intervjuet, som ble ansatt i virksomhetene i 2009, og hvilken andel disse personene utgjorde av alle søkere, intervjuede og nyansatte.

Gitt ulikheten i størrelse på virksomhetene er det naturlig nok store forskjeller i antallet som har søkt til den enkelte virksomhet, fra ingen til 11 705. Som tabell 2. viser, er hovedtyngden av alle søknader fra innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre konsentrert om et fåtall virksomheter. NSB AS, med nesten 2078 flerkulturelle søkere, står alene for 45 prosent av alle søknadene, 56 prosent av alle innkallingene og 60 prosent av det totale antallet flerkulturelle nyansettelser i de 23 virksomhetene vi har samtlige tall fra.

Andelen innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre i søkerbunken varierer også kraftig mellom de ulike virksomhetene.

Figur 10. Andel nyansatte innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre i 2009 fordelt på enkelte virksomheter med 10 eller flere nyansatte med flerkulturell bakgrunn og øvrige virksomheter. N=508



Tabell 2. Søknader, innkallelser til intervju og ansettelser i 2009 i 25 statlige virksomheter. Absolutte tall og prosent.⁸ - = foreligger ikke opplysninger

	Antall og prosentandel innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i 2009 som:					
	søkte jobb		ble innkalt til intervju		ble ansatt	
	antall	andel av søkermassen	antall	andel av de intervjuede	antall	andel av de nyansatte
Avinor AS	35	2,0 %	10	2,0 %	5	5,9 %
Baneservice AS	50	5,6 %	10	4,0 %	0	0,0 %
Electronic Chart Centre AS	3	6,0 %	1	14,3 %	1	50,0 %
Enova SF	12	4,7 %	4	6,5 %	0	0,0 %
Entra Eiendom AS	37	6,2 %	1	1,1 %	0	0,0 %
Flytoget AS	379	30,0 %	87	26,4 %	5	10,6 %
Gassco AS	27	10,3 %	2	16,7 %	1	12,5 %
Innovasjon Norge	255	9,9 %	21	7,4 %	3	3,8 %
Mesta AS	92	8,6 %	18	10,4 %	7	6,4 %
Nationalteatret AS	12	30,0 %	3	30,0 %	0	0,0 %
Norfund	30	12,0 %	4	20,0 %	1	20,0 %
Norsk Eiendomsinformasjon AS	7	8,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Norsk Rikskringkasting AS	753	22,4 %	56	11,3 %	17	14,8 %
Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS	19	12,7 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Norsk Tipping AS	30	3,5 %	4	2,7 %	0	0,0 %
NSB AS	2078	29,1 %	521	32,5 %	125	17,3 %
Petoro AS	35	25,0 %	3	25,0 %	2	28,6 %
Posten Norge AS	-	-	-	-	290	18,1 %
SIVA SF	5	1,4 %	2	6,7 %	0	0,0 %
Statkraft SF	450	10,0 %	150	7,5 %	27	17,4 %
Statnett SF	320	16,8 %	25	7,6 %	10	7,1 %
Statskog SF	4	2,6 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Staur Gård AS	-	-	-	-	-	-
UNINETT AS	7	5,2 %	1	3,3 %	0	0,0 %
Vinmonopolet AS	16	0,4 %	8	0,8 %	4	2,1 %
Totalt	4 656		931		498	

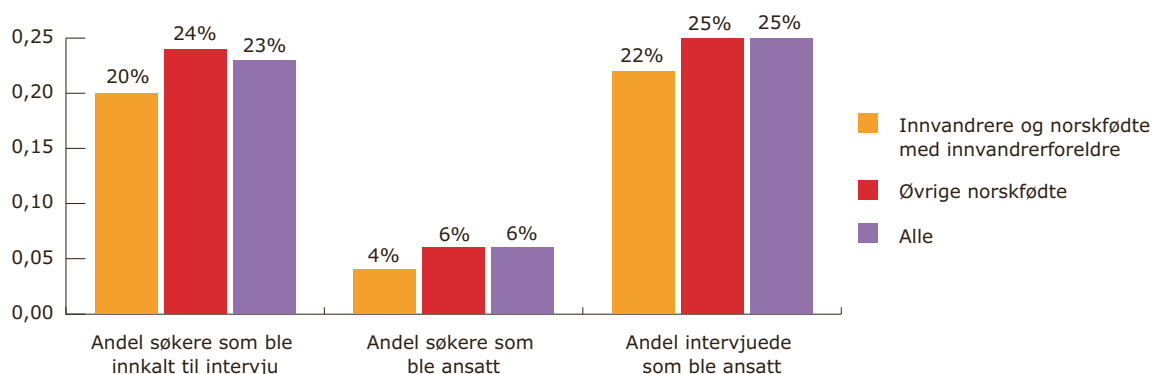
⁸ Tabellen leses slik: I første kolonne vises antallet innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som søkte jobb i den enkelte virksomhet, og andelen (i parentes) disse personene utgjorde av alle dem som søkte jobb det året. Eksempelvis søkte 379 flerkulturelle kandidater jobb hos Flytoget AS, og de utgjorde 30 prosent av alle søkerne. Neste kolonne viser antallet flerkulturelle kandidater som ble innkalt til intervju, og andelen (i parentes) disse utgjorde av alle som ble innkalt. Eksempelvis ble 87 flerkulturelle kandidater innkalt til intervju hos Flytoget AS. De utgjorde 26,4 prosent av alle som var inne til intervju. Siste kolonne viser antallet som ble ansatt i 2009, og hvilken andel (i parentes) de utgjorde av alle dem som ble ansatt. Hvis vi bruker Flytoget AS som eksempel igjen, viser tabellen at denne virksomheten ansatte fem innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre i 2009, og disse tre utgjorde 10,6 prosent av alle dem som ble ansatt det året.

Flytoget AS, Nationalteatret AS og NSB AS har oppgitt en innvandrerandel i søkermassen på rundt 30 prosent. Ni av virksomhetene hadde over ti prosent flerkulturelle søkere.

Tabell 2. viser videre at det er store variasjoner i antallet som ble innkalt til intervju fra ingen til over 521 i NSB AS og 150 i

Statkraft SF. Over 70 prosent av de totalt 7446 intervjuede søkerne var innkalt til intervju enten i NSB AS eller i Statkraft SF. I fem av virksomhetene var andelen flerkulturelle kandidater blant de innkalte over 20 prosent (Flytoget AS, Nationalteatret AS, Norfund AS, NSB AS og Petoro AS). Tre av virksomhetene innkalte ingen flerkulturelle

Figur 11. Søkere som ble intervjuet, søkere som ble ansatt, og intervjuede som ble ansatt i 2009, fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige norskfødte i 23 virksomheter. Prosent.



kandidater i søkerbunken til intervju. Vi vil bemerke at man ikke kan vite om lave andeler skyldes manglende kvalifiserte søkere, eller om arbeidsgivere ikke følger oppfordringen om å innkalle kvalifiserte innvandrere til intervju.

Når det gjelder nyansettelse, har ti virksomheter kun ansatt «øvrige norskfødte» i 2009. Dette er det samme antallet som i 2008. 14 virksomheter har imidlertid ansatt enten innvandrere og/eller norskfødte med innvandrerforeldre. Også her er forskjellen i virksomhetenes størrelse tydelig. Av alle nyansatte med innvandrerbakgrunn rekruttert i 2009, står Posten for hele 57 prosent og NSB for 25 prosent (se figur 10).

Ovenfor har vi sett på antallet og andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som har søkt, som har blitt innkalt til intervju, og som har blitt ansatt i den enkelte virksomhet. Under forutsetning av at søkermassen og de som blir intervjuet, utgjør det samlede potensial for virksomhetens ansettelser i et år, kan vi imidlertid studere ansettelsene på en annen måte.⁹ I figur 11 ser vi det samme mønsteret vi omta-

ler ovenfor, men fremstilt på en annen måte. Når vi tar utgangspunkt i det totale antallet personer som søkte, og som ble ansatt i 2009, finner vi at seks prosent av søkerne ble ansatt. I 2008 var tilsvarende andel 12 prosent. Nedgangen på seks prosentpoeng reflekterer en større søkermasse og et mindre rekrutteringsbehov i 2009 sammenlignet med 2008. Ser vi separat på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, var denne andelen på fire prosent i 2009 og to prosentpoeng lavere enn for øvrige søkere. Videre viser figur 11 at det er en fire prosentpoengs lavere andel søkere med flerkulturell bakgrunn som fikk komme på intervju, enn øvrige søkere. 20 prosent av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som søkte jobb, ble innkalt til intervju, mot 24 prosent blant øvrige søkere. Figuren viser til sist at flerkulturelle kandidater samlet sett får noe mindre uttelling av intervjusituasjonen enn øvrige innkalte: 22 prosent som ble intervjuet, fikk jobb, mot 25 prosent blant de innkalte uten innvandrerbakgrunn.

Det er altså i 2009, som i 2008, en noe lavere sannsynlighet for at innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre blir innkalt til intervju, og de får noe mindre uttelling av intervjusituasjonen i form av jobb enn øvrige søkere.

Vi kan konkludere med at virksomhetene i noen grad legger til rette for at ansettelses-

⁹ Vi gjør oppmerksom på at denne beregningsmåten ikke tar hensyn til at en del ansettelser kommer etter andre typer ansettelsesprosesser enn kjeden utlysning->søknad->intervju->ansettelse. Ifølge rapporteringen fra virksomhetene er det da også noen hvor det er ansatt flere personer i 2009 enn antall personer som har blitt intervjuet. I hvilken grad ansettelser i virksomhetene blir gjort uten bruk av intervjusituasjon, er ikke mulig å fastslå ut fra dette materialet.

prosessen skal øke andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn i virksomhetene. Det er likevel en svak tendens til at de ansetter færre innvandrere i forhold til andelen de utgjør i søkermassen. Om dette er reelle forbigåelser, skyldes overkvalifiserte søkere eller manglende kvalifikasjoner hos dem som søker, vet vi ikke. Vi finner imidlertid ikke mer enn (se figur 11) to til fire prosentpoengs forskjell mellom andeler av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre og andeler av øvrige norskfødte i prosessen fra søknad til ansettelse. Samtidig er det viktig å ha i mente at hele seks av ti nyansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn er ansatt i én virksomhet (NSB AS).

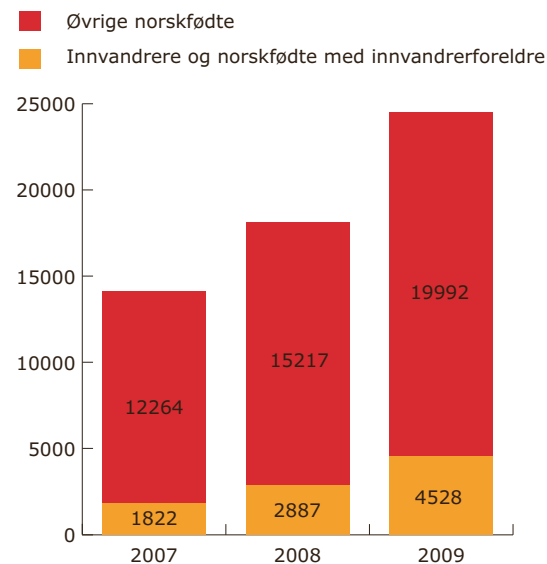
3.3 Ansettelser av søkere med flerkulturell bakgrunn i 17 virksomheter (2006–2009)

For 2006 foreligger det ikke oversikt over antallet søkere. Det er også visse variasjoner fra år til år med hensyn til hvilke virksomheter som har rapportert på antall innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som ble innkalt til intervju og ansatt. Sammenligningen mellom 2006, 2007, 2008 og 2009 begrenses derfor til 17 virksomheter.¹⁰

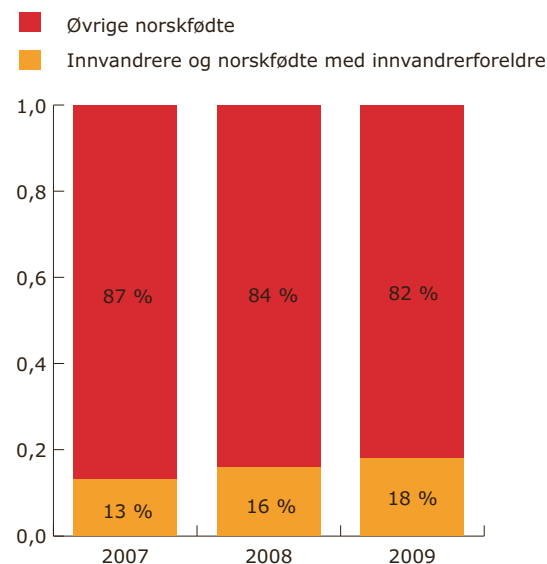
Antallet søkere som er innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre, har økt markant fra 1822 i 2007 til 4528 i 2009 (se figur 12). Søkermassen har økt betydelig også blant øvrige søkere. I figur 13 ser vi at den relative endringen fra 2007 til 2009 er størst blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre: Andelen søkere i denne gruppen øker fra 13 til 18 prosent.

I figur 14 vises utviklingen i antallet søkere som ble innkalt til jobbintervju i årene fra 2006 til 2009. Antallet innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som ble innkalt til intervju, har steget hvert år siden

Figur 12. Antall jobbsøkere fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre og øvrige søkere i 17 virksomheter. Tall for 2007, 2008 og 2009. Absolutte tall. N=14 086, 18 104 og 24 520



Figur 13. Andel jobbsøkere fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige søkere, i 17 virksomheter. Tall for 2007, 2008 og 2009. Prosent. N=14 086, 18 104 og 24 520

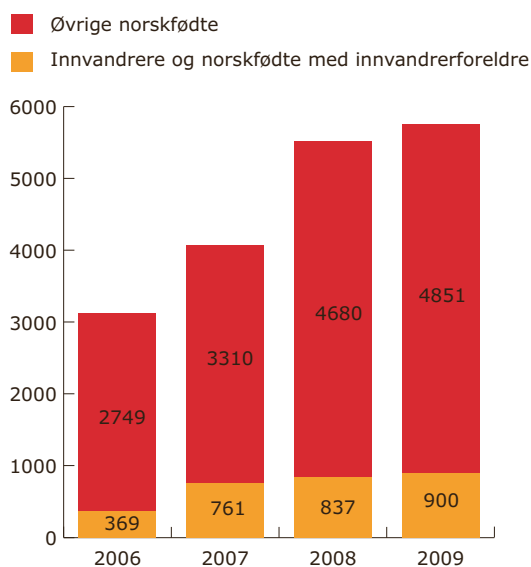


2006. Samtidig økte antallet øvrige innkalt (med 38 prosentpoeng) fra 2007 til 2008. Samlet medførte dette at andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre blant dem som ble innkalt til intervju, sank fra 19 prosent i 2007 til 15 prosent i 2008. I

¹⁰ Avinor AS, Nationaltheatret AS, Norfund, Norsk Tipping, Posten Norge AS, SIVA SF, Staur Gård AS og Vinmonopolet AS er ikke med i gjennomgangen grunnet manglende opplysninger fra hele måleperioden.

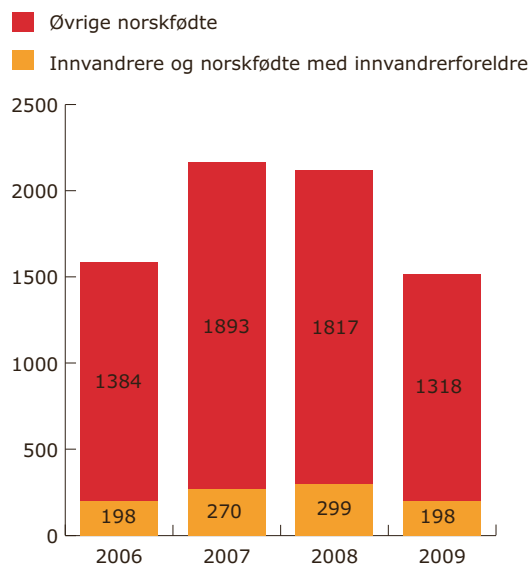
2009 stiger andelen igjen med ett prosentpoeng til 16 prosent (se figur 15). Andelen i 2009 er imidlertid fortsatt fire prosentpoeng over hva som ble innrapportert fra disse virksomhetene i 2006.

Figur 14. Antall innkalte til jobbintervju fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige innkalte, i 17 virksomheter. Tall for 2006, 2007, 2008 og 2009. Absolutte tall. N=3118, 4071, 5517 og 5751

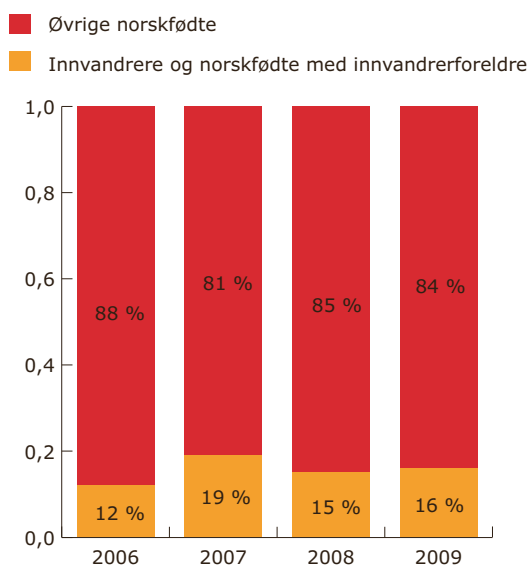


Hva så med selve ansettelsene som ble gjort i denne perioden? I figur 16 ser vi at i de 17 virksomhetene var det henholdsvis 198, 270, 299 og 198 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som ble an-

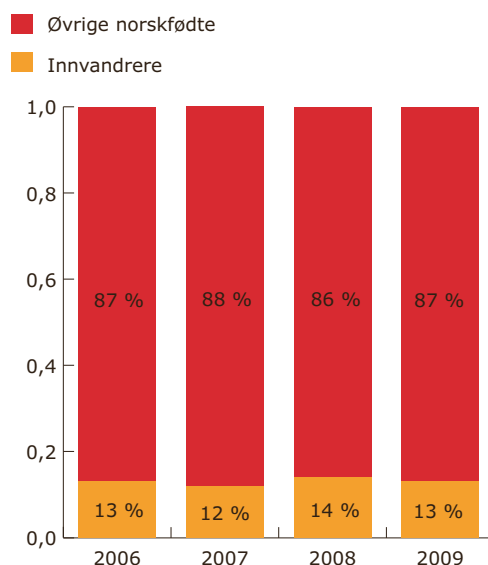
Figur 16. Antall nyansatte fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige nyansatte i 17 virksomheter. Tall for 2006, 2007, 2008 og 2009. Absolutte tall. N=1582, 2163, 2116 og 1516



Figur 15. Andel innkalte til jobbintervju fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige innkalte, i 17 virksomheter. Tall for 2006, 2007, 2008 og 2009. Prosent. N=3118, 4071, 5517 og 5751



Figur 17. Andel nyansatte fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige nyansatte, i 17 virksomheter. Tall for 2006, 2007, 2008 og 2009. Prosent. N=1582, 2163, 2116 og 1516



satt i årene 2006 til 2009. Andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre av alle de nyansatte var vært stabil på mellom 12 og 14 prosent i måleperioden (figur 17). Vi finner en, om enn svært svak, negativ utvikling når det gjelder antallet og den andelen som innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre utgjør av ansettelses i de heleide statlige virksomhetene i løpet av perioden og tilbake til 2006-nivå.

Tatt i betraktning arbeidsmarkedet i perioden med økende ledighet, kan man si at den relativt sett stabile andelen nyansatte med innvandrerbakgrunn i perioden 2006–2009 er positivt. At innvandrerandelen blant nyansatte i disse virksomhetene er stabilt på mellom 12 og 14 prosent, må anses som positivt gitt dagens lavkonjunktur på arbeidsmarkedet.

Hvordan er så 2009 i forhold til tidligere år? Går utviklingen i negativ eller positiv retning? Å ha datagrunnlag for kun fire år gjør det vanskelig å se noen klare utviklings-trekk, og det kan se ut til at 2007 kanskje var et spesielt år rekrutteringsmessig i disse virksomhetene, sammenlignet med 2006 og 2008. 2009 er preget av høyere arbeidsledighet og flere jobbsøkere. Fem prosentpoeng skiller andelen i søkerbunken fra andelen som fikk jobbtilbud, fra 18 til 13 prosent. Dette er den største prosentvise forskjellen i hele måleperioden. Det er likevel grunn til å konkludere med at selv om søker- og jobbintervjuandelene har variert, er det liten forskjell mellom flerkulturelle søkere og øvrige søkere i muligheten for å bli ansatt.

Oppsummering

- Antallet søkere til virksomhetene har økt markant fra 2008 til 2009. Antall jobbsøknader fra innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre har økt hvert år i måleperioden.
- Hovedbildet fra 2009 er at andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre er svakt synkende, men likevel forholdsvis stabil under ansettelsesprosessen, fra jobbsøknad til jobbtilbud. 14 prosent av søkerne, 13 prosent av de intervjuede og 11 prosent av de nyansatte hadde flerkulturell bakgrunn i de 23 virksomhetene vi har mottatt tilstrekkelige opplysninger fra.
- Søkere som er innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre, har noe mindre sjanse til å komme til intervju og blir i noe mindre grad ansatt etter intervju enn øvrige søkere. Forskjellene er imidlertid bare på noen få prosentpoeng.
- I de 17 virksomhetene vi kan sammenligne i perioden 2006–2009, har andelen nyansatte med flerkulturell bakgrunn vært stabil på mellom 12 og 14 prosent. I 2009 er imidlertid avskallingen i andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre fra søknad til ansettelse den største i hele måleperioden. Det er fem prosentpoengs forskjell mellom andelen i søkerbunken og andelen med jobbtilbud, mot to prosentpoengs forskjell i 2008. I 2009 utgjorde de 18 prosent av søkermassen, men bare 13 prosent av de nyansatte.

Bare fagre ord?

Mener bedriftene virkelig det de skriver, at de faktisk vil ha flere innvandrere inn i arbeidsstokken? Eller skriver de det i annonsen bare fordi de må?

Der Raijah jobber, kan man virkelig snakke om at det er en god blanding av folk.

– Jeg har inntrykk av at når de ansetter, velger de halvparten innvandrere og halvparten etnisk norske, og dessuten halvparten kvinner og halvparten menn. Det er noe jeg egentlig er ganske stolt av. Hos oss er det med andre ord ingenting å klage over.

Guozhi derimot stiller seg en anelse skeptisk til at arbeidsgiverne faktisk mener det de skriver i annonsene. Han har tidligere vært på et utall jobbintervjuer, uten å få tilbud om jobb.

– Jeg har på følelsen av at arbeidsgiverne som regel har bestemt seg allerede før man møter opp for hvem som skal få jobben. Det er referanser og bekjentskaper som gjelder. Kanskje kommer det an på hva slags fagfelt du søker innenfor, og at det er spesielt vanskelig om du søker en høyere stilling. Hvilket land du er fra, tror jeg også teller.

At han i det hele tatt innkalles på intervju tror Guozhi er en konsekvens av et annet tiltak - tiltaket om at minst en kvalifisert innvandrere skal kalles inn. Denne tanken får støtte fra flere av de andre.

– Det kan jo lett bli noe de gjør bare fordi de må følge reglene, påpeker Nasser.

Hai ser også at det er grunn til å spekulere i om man blir innkalt bare for å fylle opp kvota.

– Jeg synes likevel man skal møte opp og prøve å overbevise om at du er god nok, sier han.

Tam innrømmer hun har blandete følelser for tiltak av denne typen.

– Det bør være en selvfølge at man kaller inn de som er kvalifiserte, uansett, uavhengig av om du er innvandrere eller nordmann. Men jeg ser jo at tiltaket kan være bra om det er slik at arbeidsgiveren bare kaller inn etniske nordmenn selv om det finnes kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn. Men jeg er jo opptatt av ikke å skulle skilles ut fordi jeg har innvandrerbakgrunn. Det er når jeg ikke lenger blir det, at jeg definerer meg som integrert. Men ja, overfor arbeidsgivere som ikke er åpne for flerkulturelle mennesker kan nok et tiltak som dette være nødvendig.

4. LEDERREKRUTTERING OG INTERN MOBILITET

Siden 2006 har myndighetene i dialogen med de heleide statlige virksomhetene vektlagt ulike aktiviteter og fokus fra år til år. I 2007 ble det lagt vekt på karriereutvikling og intern mobilitet. I 2008 ble fokus satt på rekruttering av innvandrere til lederposisjoner og lederrekrutteringsprogram. Hensikten er at virksomhetene skal bli mer bevisste på representasjonen av innvandrere i egen ledelse, samt stimulere til karriereutviklings- og lederrekrutteringsprogram som fremmer like muligheter til avansement og lederverv for talentfulle kandidater med flerkulturell bakgrunn.

4.1 Halvparten av virksomhetene har ledere med flerkulturell bakgrunn

Virksomhetene blir bedt om å redegjøre for hvorvidt de har ledere med personalansvar som er innvandrere eller norskfødt med innvandrereforeldre. Spørsmålsstillingen utelukker lederverv som eksempelvis prosjektleder eller fagleder som ikke medfører personalansvar. I år som i fjor svarer halvparten, 13 virksomheter, bekreftende på dette spørsmålet.

Figur 18. Ledere med personalansvar fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre, og øvrige ledere, i 25 virksomheter. Prosent og absolutte tall. N=3664



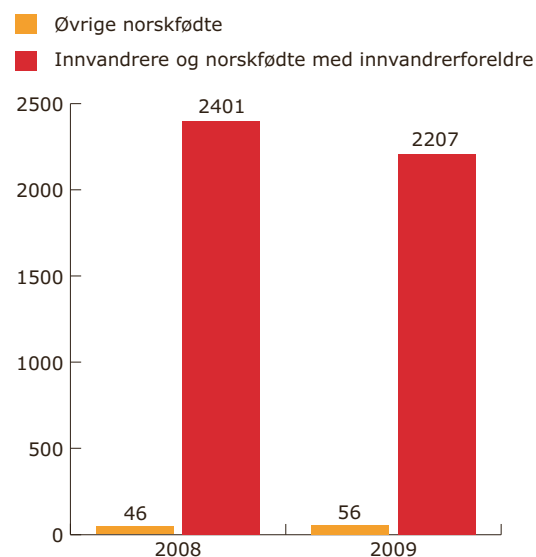
I 2007 svarte 11 virksomheter at de hadde ansatte som hadde innvandrerbakgrunn i enten topp- eller mellomlederposisjoner. Ordlyden i spørsmålet ble imidlertid endret fra 2007 til 2008. Den klarere avgrensning av begrepet «leder» i spørsmålet i 2008 og 2009 gjør at svarene ikke kan sammenlignes direkte. Svarene gir like fullt en indikasjon på en positiv utvikling med høyere representasjon av personer med innvandrerbakgrunn i ledersjiktet i virksomhetene.

4.2 Svært få med flerkulturell bakgrunn blant ledere og toppledere

I de 25 virksomhetene rapporteres det at totalt 3664 ledere har personalansvar, og at 89 av disse, to prosent, er innvandrere eller norskfødt med innvandrerforeldre (se figur 18).

I fjor oppga ikke Posten Norge AS hvor mange ledere med personalansvar som hadde flerkulturell bakgrunn. Hvis vi sammenligner de resterende 24 virksomhetene,

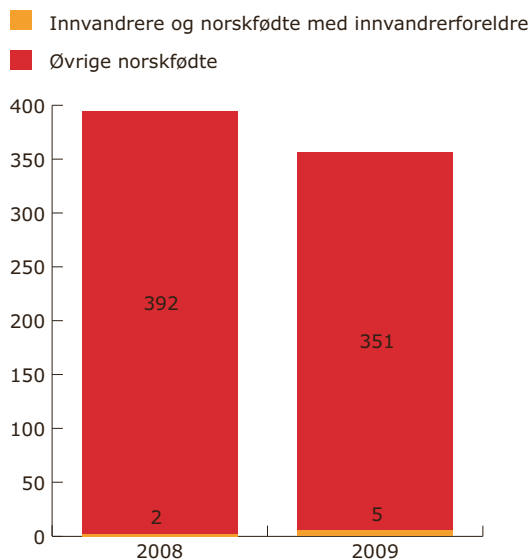
Figur 19. Ledere med personalansvar fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre, og øvrige ledere, i 24 virksomheter i 2008 og 2009. Absolutte tall. N=2447 og 2263



ser vi at antallet ledere totalt har gått ned fra 2008 til 2009, mens antallet innvandrere med lederverv har økt fra 46 til 56. Følgelig ser vi en positiv utvikling (se figur 19).

Kun fem av de i alt 356 personene som oppgis å utgjøre toppledelsen i de 25 virksomhetene, har flerkulturell bakgrunn (se figur 20). Dette utgjør under én prosent av det totale antallet toppledere. Ser vi på antallet toppledere i de samme 25 virksomhetene fra i fjor, var to av 394 innvandrere, også under én prosent. Antallet toppledere med innvandrerbakgrunn har følgelig økt fra to til fem på ett år. Sett i forhold til den samlede andelen innvandrere blant de ansatte i disse virksomhetene og andelen i befolkningen, er dette en klar underrepresentasjon.

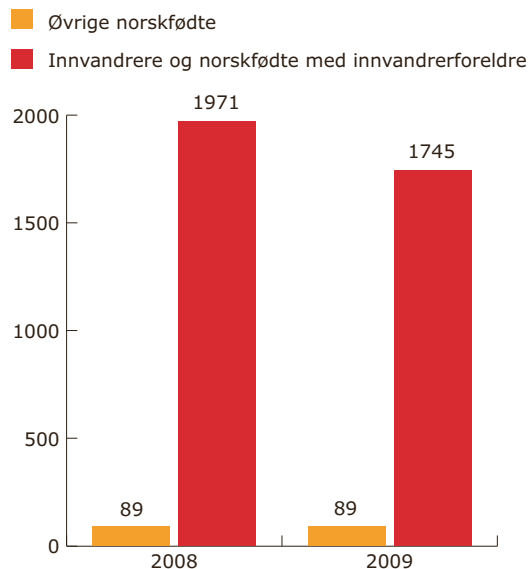
Figur 20. Toppledere fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige toppledere, i 25 virksomheter i 2008 og 2009. Absolutte tall. N=394 i 2008 og 356 i 2009



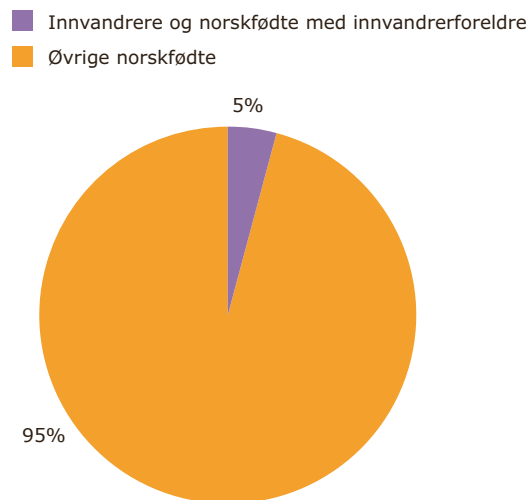
4.3 14 virksomheter har tilbud om lederrekrutteringsprogram i 2009

14 av de 25 virksomhetene svarer at de i løpet av 2008 har gitt tilbud om lederrekrutteringsprogram, eller såkalte utviklingsaktiviteter, til ansatte som ikke har personalansvar og som aspirerer til lederposisjoner. «Utviklingsaktiviteter» blir i spørreskjemaet definert som opplæring direkte rettet mot

Figur 21. Ansatte som deltok i utviklingsaktiviteter i 2008 og 2009, fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige ansatte. Absolutte tall. N=2060 i 2008 og N=1834 i 2009



Figur 22. Andel ansatte som deltok i utviklingsaktiviteter i 2009, fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige ansatte. Prosent. N=1834



rekruttering til lederstillinger (se vedlegg 2). Dette er en økning med én virksomhet fra i fjor. 4 av de 14, mot 7 av 13 i 2008, oppgir at innvandrere var én av flere prioriterte målgrupper for utviklingsaktivitetene. Ti virksomheter svarer eksplisitt at de ikke har en slik prioritering i 2009, og vi ser følgelig en nedgang på ett år.



Av 1834 registrerte deltakere i utviklingsaktiviteter var 89 innvandrere eller født i Norge av to innvandrete foreldre. Dette utgjør fem prosent av totalantallet deltakere i virksomhetene med dette tilbudet i 2009. Dette er en økning på ett prosentpoeng fra i fjor da like mange innvandrere deltok, 89 personer, mens totalantallet deltakere var høyere. Fem av virksomhetene svarer eksplisitt at ingen av deltakerne hadde innvandrerbakgrunn, mot tre som svarte dette i 2008.

4.4 To virksomheter prioriterer innvandrere særskilt i sitt karriereutviklingsprogram

Bare to av de 25 virksomhetene, SIVA SF og NSB AS, svarer bekreftende på at de i 2009 har organisert karriereutviklingsprogram der ansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre er en prioritert gruppe. SIVA SF var den eneste av virksomhetene som tilbød dette også i 2008. I de øvrige virksomhetene må følgelig innvandrere konkurrere om plassen på slike kurs på lik linje med ansatte uten flerkulturell bakgrunn.

Oppsummering

- Halvparten av virksomhetene har ledere med personalansvar som er innvandrere eller norskfødt med innvandrerforeldre ved utgangen av 2009. Antallet er uforandret fra 2008.
- I de 25 virksomhetene rapporteres det at totalt 3664 ledere har personalansvar, og at 89 av disse, to prosent, er innvandrere eller norskfødt med innvandrerforeldre. Antallet ledere har økt med 10 fra 2008 til 2009 i de 24 virksomhetene vi kan sammenligne.
- Av i alt 356 toppledere er fem personer registrert med flerkulturell bakgrunn. Dette er tre toppledere flere enn i 2008.
- 14 virksomheter har hatt tilbud om lederrekrutteringsprogram i løpet av 2009, mot 13 i 2008. Fire hadde innvandrere som én av flere prioriterte målgrupper for tilbudet, mot syv i 2008. Fem prosent av deltakerne hadde flerkulturell bakgrunn, mot fire prosent i 2008.
- To virksomheter prioriterer innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre særskilt i sitt tilbud om karriereutvikling for ansatte. I 2007 hadde ingen av virksomhetene en slik prioritering og i 2008 kun én.

Langt mellom rollemodellene

Så har det gått noen år, og man begynner kanskje å bli sugen på nye utfordringer. Hvor lett er det for en person med innvandrerbakgrunn å stige i gradene og gjøre karriere?

– Jeg har jobbet der jeg er nå i mer enn ti år, først lenge som ekstrahjelp ved siden av studier. Men jeg hadde aldri sett for meg at jeg skulle ha en karriere der. Nå etter at jeg ble ansatt på heltid, har det imidlertid begynt å skje ting, forteller Raifa.

Hun har blitt med i en ressursgruppe som bedriften har satt ned, som blant annet skal jobbe med rekruttering og karriereutvikling for ansatte, inkludert personer med innvandrerbakgrunn.

Men hvordan hun skal lykkes i å jobbe seg oppover, er Raifa likevel litt usikker på. Det er langt - veldig langt - mellom rollemodellene.

– Det er noen som har klart å komme seg litt videre, men de sitter jo ikke på toppen. Om det er fordi de ikke blir gitt muligheten, er jeg ikke helt sikker på. Kanskje de ikke tenker på å søke selv en gang.

Delte meninger om karrieremuligheter

David mener det først og fremst handler om å tilpasse seg.

– Jeg tok videreutdanning, som arbeidsgiveren min betalte. Jeg ser ikke på meg selv som utlending og mener jeg har alle muligheter til å utvikle meg.

– Men vi har altfor få ledere med innvandrerbakgrunn i forhold til hvor mange kompetente mennesker som finnes. De jeg kjenner, blir ikke ledere, og det er ikke fordi de ikke vil, mener Nasser.

Alexei skjønner imidlertid ikke helt hvorfor det skal settes i gang spesielle tiltak for å fremme karriereutvikling blant personer med innvandrerbakgrunn.

– Det å være leder krever en helt egen kompetanse. Og innfører man kvotering eller øremerking av kandidater til lederutvikling, skapes det bare mer negativ holdning blant de som blir pålagt å gjøre det. Jeg tror ikke at det å tvinge folk inn vil gi gode resultater.

Raijah forteller at en stilling som teamleder ble utlyst der han jobber.

– Jeg tror jeg kunne ha fått jobben om jeg hadde villet ha den. Men ingen av oss med innvandrerbakgrunn søkte, fordi vi trives best som selgere. Det vanskelige er uansett å få en jobb. Har du først fått det, må du bare bruke de mulighetene som byr seg for å komme videre, hvis du selv vil det.

Mangler forbilder

Guozhi derimot er ikke enig i at det er så enkelt om man vil ha en høyere stilling i en av de heleide statlige virksomhetene.

– Det holder ikke bare å ha den rette kompetansen. Du skal også ha en personlighet som de som ansetter deg mener passer inn hos dem.

Tam lurer på hvordan en etnisk norske ville ha reagert om vedkommende hadde fått en innvandrer som leder.

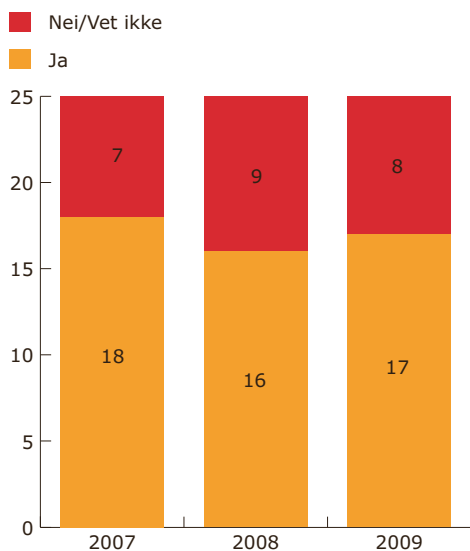
– Det hadde nok vært veldig rart. Vi mangler forbilder. Men jeg vil jo gjerne tro at man får muligheten til å klatre, om man ønsker det. Øremerking og kvotering er jeg ambivalent til. Det som er viktig er at man får *muligheten*, på linje med alle andre.

5. STRATEGIER FOR MANGFOLDSARBEID

Arbeid med mangfold i virksomheter kan handle om mangfold i bred og nokså generell forstand. Det kan dreie seg om at alle ansatte inkluderes i arbeidsmiljøet og gis like muligheter, uavhengig av etnisk bakgrunn, alder, kjønn, funksjonsnedsettelse og så videre. Arbeidet kan også rettes mer spesifikt mot kultur og etnisk bakgrunn og det å få et flerkulturelt arbeidsmiljø til å fungere godt. Arbeid med mangfold kan videre komme til uttrykk gjennom tiltak som eksempelvis en rekrutteringspolitikk der en sammensatt stab bestående av personer med ulik bakgrunn er et mål. Tiltak for å øke andelen flerkulturelle kandidater til lederposisjoner kan også stå sentralt i virksomhetens arbeid med mangfold. Tiltak og målsettinger kan dessuten være mer eller mindre formalisert i virksomhetens planer og strategier. Mangfoldsarbeid kan dermed ha ulikt fokus og ta mange former.

Figur 23. Virksomheter som i sitt planarbeid vektlegger tilrettelegging for generelt mangfold på arbeidsplassen. Tall for 2007 og 2008. Absolutte tall. N=25

«Er generell tilrettelegging for mangfold på arbeidsplassen (etnisitet, alder, kjønn, funksjonsnedsettelse mv.) en del av virksomhetens generelle planarbeid, som f.eks. virksomhetsplan, strategiplan o.l.)?»



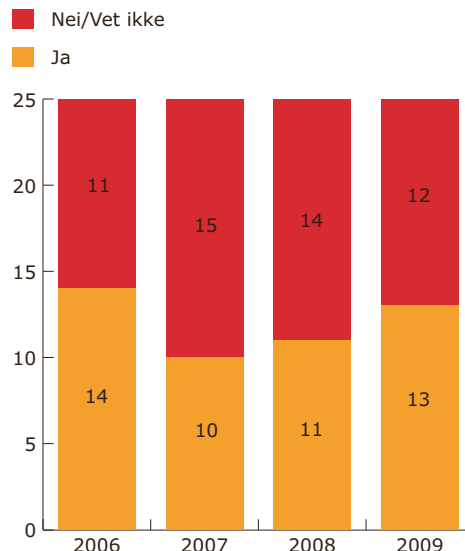
For fjerde år på rad har virksomhetene blitt spurt om hvilke målsettinger, aktiviteter og praksiser de legger til grunn for sitt mangfoldsarbeid, og hvorvidt dette er formalisert i virksomhetens strategi- og planarbeid.

5.1 Fokus på mangfold i virksomhetenes plan- og strategiarbeid

Vi spør først om tilrettelegging for *generelt* mangfold på arbeidsplassen er nedfelt i virksomhetens planer, og henviser til både etnisitet, alder, kjønn og funksjonsnedsettelse. 17 virksomheter svarer bekreftende på spørsmålet. Deretter spør vi direkte om tilrettelegging for en *flerkulturell arbeidsplass og arbeidsstokk* er vektlagt i virksomhetens planarbeid. Halvparten, 13 virksomheter, svarer bekreftende på dette. Syv virksomheter svarer at de både vektlegger

Figur 24. Virksomheter som i sitt planarbeid vektlegger tilrettelegging for innvandrere og en flerkulturell arbeidsplass. Tall for 2006, 2007 og 2008. Absolutte tall. N=25

«Er tilrettelegging for innvandrere og en flerkulturell arbeidsplass spesielt vektlagt i virksomhetens generelle planarbeid, som f.eks. virksomhetsplan, strategiplan o.l.»



Ikke overdriv inkluderingen

Bedrifter som gjør tilpasninger for å skape et godt og inkluderende miljø, viser at de virkelig vil det de sier. Men man skal ikke overdrive forskjellene mellom folk, advarer innvandrerne selv.

– Språk er det viktigste for å finne seg til rette, fastslår Alexei, og fortsetter:

– Mitt inntrykk er at folk som sliter med å få seg jobb og ikke blir integrert hvis de får en, er de som har de dårligste språkkunnskapene.

Selv jobber han i en bedrift med internasjonal virksomhet.

– Der blir det sett på som positivt at man har en annen kultur og et annet språk. Bedriften ser rett og slett fordeler ved det. Andre steder, for eksempel innenfor helsevesenet, virker det derimot som om språkforskjeller bare blir sett på som noe negativt.

– Men det er jo ganske dumt om man skulle misforstå hverandre innenfor helsevesenet, påpeker Hai.

Han er likevel enig i Alexeis påstand om at folk med dårlige språkkunnskaper uvilkårlig vurderes som mindre flinke faglige.

Går riktig vei

Vikram er godt fornøyd med miljøet på sin arbeidsplass. Han mener at norsk arbeidsliv i det hele tatt har blitt langt mer inkluderende.

– Hos oss er vi mer enn halvparten som har innvandrerbakgrunn. 36 nasjonaliteter er representert. Går du femten år tilbake var det få andre enn etniske nordmenn som jobbet som bussjåfører eller var postbud. I dag er det nesten bare utledninger som har disse jobbene.

Men hvor annerledes er de egentlig fra sine etnisk norske kollegaer? Flere av dem opplever at folk nærmest leter etter ulikheter.

– Jeg ser ikke på meg selv som innvandrer, og jeg vil bli behandlet likt som alle de andre, fastslår Tam. Hun kan fortelle om episoder på jobben der etnisk norske kollegaer har blitt overrasket over at hun kjenner til norske kulturpersonligheter og næringslivstopper, enda de vet at hun har vokst opp i Norge. Men i hovedsak føler hun seg likestilt.

Vikram fikk spørsmål om hvorvidt han var mot kvinnelige ledere.

– Det er et dumt spørsmål å stille meg! Hvorfor skulle jeg være det? Jeg vokste jo opp i et land, der vi hadde kvinnelig statsminister i mange år!

Nasser på sin side får kommentarer når han drikker alkohol og spiser svinekjøtt.

– Selv om folk har sett meg gjøre det mange ganger, fortsetter de å kommentere det, sier han.

At bedriftene gjør noen tilpasninger synes de fleste likevel er ok.

– Jeg synes at det bør finnes bønnenrom. Der jeg jobber, kalles det imidlertid stillerom, så alle kan benytte seg av dem, også ikke-muslimer. Ingen skal jo være utelukket, sier Raifa

Tam ser gjerne at maten i kantinen tilpasses ulike kulturer.

– Tilby gjerne mat som er halal, kosher, osv. Det er ikke noe jeg tenker at bedriften må gjøre, og jeg tror heller ikke at innvandrere flest venter seg slike tilpasninger. Men det kan leses som et uttrykk for hvor mye bedriften faktisk vil gjøre.

Man har et ansvar selv også

At tilpasning går begge veier, er imidlertid noe mange av de intervjuede understreker.

– Selv om du ikke spiser svin eller drikker alkohol, kan du jo bli med på julebord. Det er bare å spise noe annet, sier Vikram. Han får støtte fra Nasser i at personer med innvandrerbakgrunn også selv må ta ansvar for å bli en del av det sosiale fellesskapet.

– Og slike ting kan ikke løses med lover og regler. Det må løses mellom mennesker skyter Alexei inn.

Raifa mener generelt at man skal være forsiktig med å sette i gang tiltak som er spesielt rettet mot personer med innvandrerbakgrunn.

– Jeg tror nok en del etnisk norske ville være negative til enkelte tiltak. De er flinke til å kommentere slike ting og si at «nå skal de få tilrettelagt det og det også».

– Det viktigste er at man kjenner seg akseptert for den man er, at man ikke blir uglesett på noe vis. For alle vil jo gjerne føle seg som en del av fellesskapet, uten å skille seg ut, poengterer Tam.

Nasser jobber i en bedrift der det er langt mellom ansatte med innvandrerbakgrunn. Men han trives godt i jobben.

– Nå har jeg bodd så lenge i Norge at jeg kjenner meg mer på linje med nordmenn som er skeptiske til folk med en annen bakgrunn. Og det blir jo helt feil, innrømmer Nasser med et smil.

det flerkulturelle og mangfold i mer generell forstand i sine virksomhets- og strategiplaner.

Ser vi måleperioden fra 2007 til 2009 under ett, varierer antallet blant de 25 virksomhetene noe fra år til år, men rundt 2/3 vektlegger generelt mangfold i strategier og planer (figur 23). Virksomheter som spesifikt vektlegger det flerkulturelle i sitt mangfoldsarbeid, øker jevnt fra henholdsvis 10 til 13 (figur 24).

5.2 Fortsatt få virksomheter med egen rekrutteringsplan og måltall

Kun to virksomheter oppgir at de har en konkret plan for flerkulturell rekruttering ved utgangen av 2009, Entra Eiendom AS og NRK AS. Dette er en nedgang fra fire til to virksomheter på ett år og det laveste antallet siden første undersøkelse i 2006 da 5 av de 25 virksomhetene hadde rekrutteringsplan.¹¹ Virksomheter som oppgir å ha slik plan, har variert fra år til år og vært spredt med tanke på størrelse og antall ansatte.

I 2009 oppgir tre virksomheter, NRK AS, Entra Eiendom AS og UNINETT AS, at de har satt seg mål og måltall for hvor mange ansatte innvandrere eller personer født i Norge med to innvandrerforeldre de ønsker. Virksomhetene i år utdyper sin målsetting og erfaringer i 2009:

NRK: Vi skal øke antall medarbeidere med flerkulturell bakgrunn for å styrke mangfoldet og speile befolkningen bedre. Ved ekstern utlysning av stillinger i NRK skal kvalifiserte søkere med slik bakgrunn alltid tas inn til intervju. Vår ambisjon er å ansette fast mellom fem og ti med flerkulturell bakgrunn i 2010. I tillegg vil vi arbeide målrettet for å få flerkulturelle inn i andre midlertidige jobber (vikariater, tilkallingsvikariater etc.).

¹¹ I 2008 oppga følgende virksomheter at de hadde en egen flerkulturell rekrutteringsplan: Mesta AS, NRK AS, NSB AS og Statnett SF. I 2007 gjaldt dette SIVA SF, NRK AS og UNINETT AS og i 2006: SIVA SF, NRK AS, UNINETT AS, Entra Eiendom AS og Statnett SF.



UNINETT AS: *Målet er å innkalle til intervju for så å gi mulighet for kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn. Det har vært få slike søkere, og vi har derfor ikke oppnådd å tilsette noen i 2009.*

Entra Eiendom AS: *To av ti nyansatte skal ha innvandrerbakgrunn. Vi har fått lite tilfang av kandidater innen denne målgruppen, og har gått etter kvalifikasjonsprinsippet i vurderingen. Ingen av de nyansatte i 2009 hadde innvandrerbakgrunn.*

Hvilke virksomheter som har oppgitt å ha slike måltall og mål, har variert fra år til år. I 2006, 2007 og 2008 var det også kun tre av virksomhetene som hadde utarbeidet måltall for rekruttering.¹²

Hvorvidt man ønsker å operere med måltall og målsettinger om økt antall innvandrere ansatt, kan selvfølgelig avhenge av hvorvidt man har ansettelsesstopp eller planer om å øke bemanningen eller nedbemanne i tiden fremover. Manglende rekrutteringsplaner, strategidokumenter og måltall i virksomhetene betyr heller ikke nødvendigvis at det ikke arbeides målrettet og planmessig med rekruttering og mangfold.

Perduco/NORSTAT spurte 2000 næringslivsledere i juni 2009 i forbindelse med sin årlige næringslivsbuss-undersøkelse om de hadde en målsetting om å øke andelen innvandrere ansatt. Én av ti oppgir at bedriften har en slik målsetting. Blant bedrifter med mer enn 100 ansatte er det 18 prosent som svarer bekreftende, mot seks prosent i de minste bedriftene med én til fire ansatte.¹³

5.3 Flere har en fast praksis med annonser som oppfordrer innvandrere til å søke

Til tross for at de færreste av virksomhetene opererer med spesifiserte måltall eller planer for rekrutteringsarbeidet, har flere av virksomhetene iverksatt noen konkrete tiltak for å sikre en flerkulturell rekrutteringsbase. I kapittel 2 så vi på bruken av stillingsannonser som oppfordrer innvandrere til å søke for året 2009. Vi fant at mange har benyttet slike oppfordringer på samtlige eller flere av virksomhetens stillingsutlys-

¹² I 2006 gjaldt dette NRK AS, Entra Eiendom AS og SIVA SF, i 2007 NRK AS, Entra Eiendom AS og Flytoget AS og i 2008 Entra Eiendom AS, SIVA SF og Mesta AS.

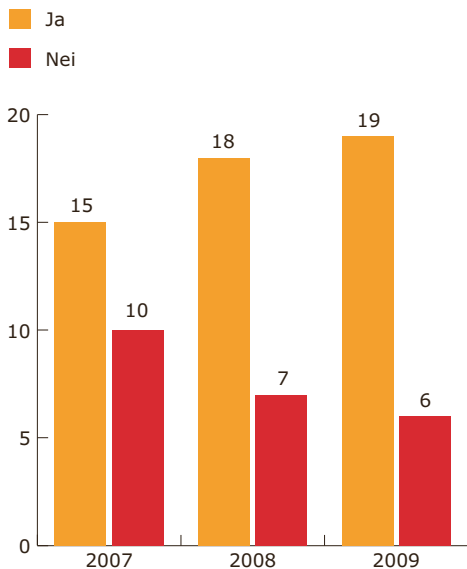
¹³ NNU-rapport utarbeidet for IMDi juli 2009. Perduco/Norges næringslivsundersøkelser

ninger. Vi har også spurt virksomhetene om de har innført som fast praksis å oppfordre innvandrere til å søke. 19 oppgir at de har dette som en fast praksis ved utgangen av 2009 (figur 25.).

Antallet virksomheter som har formalisert denne praksisen, har økt jevnt i måleperioden, fra 14 virksomheter i 2006 til 19 i 2009.

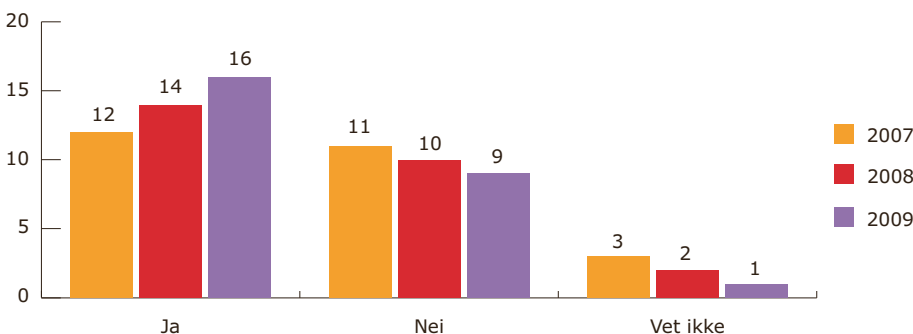
Figur 25. Virksomheter som har en fast praksis om at alle stillingsannonser oppfordrer innvandrere til å søke. Tall for 2007 og 2008. Absolutte tall. N=26

«Har virksomheten en fast praksis der alle stillingsannonser oppfordrer innvandrere om å søke?»



Figur 26. Virksomheter som har en fast praksis om å innkalle minimum én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til intervju. Tall for 2007 og 2008. Absolutte tall. N=26

«Har virksomheten en fast praksis om å innkalle minimum én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til intervju per utlyst stilling?»



5.4 Flere har fast praksis med å innkalle minst én kvalifisert innvandrer til intervju

16 virksomheter rapporterer i 2009 at de innkaller minimum én kvalifisert innvandrer til intervju per utlyst stilling som en fast praksis (figur 26). I 2006 etterspurte vi ikke om ordningen var en uttalt og fast praksis. Antallet har imidlertid økt jevnt med to virksomheter i året siden 2007.

Oppsummering

- 17 av de 25 virksomhetene har generell tilrettelegging for mangfold på arbeidsplassen som del av virksomhetens planarbeid, mot 16 i 2008 og 18 i 2007.
- 13 av de 25 virksomhetene svarte bekræftende på at tilrettelegging for en flerkulturell arbeidsplass og arbeidsstokk var spesielt vektlagt i deres planer.
- Kun to virksomheter har en flerkulturell rekrutteringsplan.
- Tre virksomheter har satt seg mål og måltall for hvor mange innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre de ønsker å ha ansatt. Også i 2006, 2007 og 2008 var det kun tre som svarte bekræftende på dette.
- 19 av de 25 virksomhetene oppgir at de har en fast praksis om å oppfordre innvandrere til å søke i sine stillingsannonser. 16 virksomheter rapporterer at de har en fast praksis med å innkalle minimum én kvalifisert innvandrer til intervju per utlyst stilling. Det har vært en jevn økning i antall virksomheter som har formalisert disse praksisene fra 2006.



DEL 2. MANGFOLD I HELEIDE STATLIGE VIRKSOMHETER – HVA MENER ANSATTE INNVANDRERE?

På oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet gjennomførte Synovate en kvalitativ intervjuundersøkelse med ti innvandreransatte i åtte heleide statlige virksomheter i januar 2010. I artikkelen presenterer og oppsummerer Synovate funnene fra intervjuene.

Innledning

Hensikten med undersøkelsen var å få målgruppens egen vurdering av hva som fremmer eller hemmer opplevelsen av likebehandling og reduserer diskriminering på etnisk grunnlag som arbeidssøker og som ansatt. Å vurdere tiltakene for rekrutterings- og mangfoldsarbeid som de statlige heleide virksomhetene er oppfordret til å ta i bruk, står sentralt, samt å få synspunkter på hva som kan gjøres bedre eller annerledes.

Temaet innbyr til refleksjon og diskusjon, snarere enn enkle spørsmål og svar. I slike situasjoner gir kvalitative metoder bedre innsikt enn strukturerte, spørreskjembaserte intervjuundersøkelser. Kvalitativ metode gir forståelse av sammenheng, tankeprosesser og følelser, og muliggjør gjennom interaksjon med henholdsvis intervjueren (dybdeintervjuer) og øvrige respondenter (gruppesamtaler) inspirasjon til artikulering av tanker og følelser i tilknytning til temaet. De viktigste kvalitative metoder er gruppesamtaler (fokusgrupper) og dybdeintervjuer. I prosjektet ble begge metoder benyttet; en gruppesamtale ble gjennomført med i alt åtte menn, og to individuelle dybdeintervjuer ble gjort med kvinner.

Som antydnet er kvalitativ metode godt egnet til å identifisere holdninger, resonnementer og følelser hos de involverte respondenter. Disse holdningene vil med stor sannsynlighet også finnes hos andre innvandre-

re. Det er også sannsynlig at samtalen identifiserer viktige holdninger i innvandrerbefolkningen som det ikke ville være like enkelt å forstå med bruk av en mer strukturert, spørreskjembasert intervjuundersøkelse. Den gir på den annen side ikke et tilstrekkelig grunnlag til å trekke slutninger om *utbredelsen* av oppfatningene som kommer til uttrykk. De ti respondentene kan ikke forutsettes å være representative for innvandrerbefolkningen. Variasjonen i utvalgets nasjonale og kulturelle bakgrunn og innholdet i samtalerne gir imidlertid grunn til å anta at de reflekterer viktige og gyldige perspektiver hos innvandrere.

Er regjeringens satsing på mangfold i statlige heleide virksomheter kjent?

Respondentene har litt uklare forestillinger om skillet mellom statlig sektor generelt (som etater, departementer, fylkeskommuner) og statlige heleide virksomheter. Referansematerialet i form av egne og venners erfaringer i arbeidslivet er i første rekke knyttet til de større blant de statlig eide bedriftene. Vår vurdering er at kjennskapet til de konkrete tiltakene for integrasjon og mangfold i arbeidslivet i beste fall er variabel, bortsett fra den obligatoriske teksten i stillingsannonserne: «Innvandrere oppfordres til å søke.» Øvrige tiltak oppfattes som bedriftsspesifikke, og kjennskapet til dem varierer følgelig med bedriftens aktive bruk og synliggjøring av tiltaket. Likevel er det en

viss bevissthet, særlig blant dem med lengst oppholdstid i Norge, om at regjeringen har integrasjon og likestilling på arbeidsplassen som en målsetting. Men vi registrerer også en viss kynisme og skepsis, ikke minst fordi man samtidig er bevisst andre aspekter ved regjeringens politikk som oppleves å gå motsatt vei.

Gjør statlige virksomheter en bedre jobb med «innvandrere» nå enn før?

Våre respondenter finner det vanskelig å trekke opp et tidsperspektiv. Bare tre av de ti har arbeidet i Norge over en tilstrekkelig periode til at de kan gjøre en slik vurdering. Oppfatningen heller kanskje mot at det er litt lettere nå for innvandrere enn før, også i statlig heleide virksomheter. Men statlig eierskap er ingen garanti.

«Det er vanskelig å komme inn i statsbedrifter. De går ikke etter kompetanse.»

Mann

Men det er i så fall bare blitt litt bedre – og det er langt frem. Flere av deltakerne har vært bosatt også i andre land. Norge som nasjon oppleves fortsatt som mindre erfaren og kyndig sammenlignet med mange andre vestlige land som f.eks. Canada, Australia og til dels England når det gjelder å håndtere diskriminerings- og integrasjonsproblemer for innvandrerbefolkningen.

Et aspekt som gjør vurderingen vanskelig, er at det nå er en større andel personer med innvandrerbakgrunn som er oppvokst, og også født, i Norge. Disse har det vesentlig lettere, og dette kan lett «skygge for» sammenligningen.

Begrepet «innvandrer» er også problematisk og kompliserende. Innvandrers opprinnelsesland, utdanning og bakgrunn for innvandring til Norge dekker over svært ulike forutsetninger og utfordringer for integrasjon i arbeidslivet.

Tiltakene for mangfold i arbeidslivet må i seg selv reflektere mangfold!

«Innvandrer» oppleves irrelevant og/eller stigmatiserende for mange som teknisk sett faller inn under betegnelsen, men som likevel oppfatter seg selv som annerledes enn «innvandrere flest». Selv i vårt enkle kvalitative prosjekt observerer vi at sosiale rangstiger og diskriminerende holdninger eksisterer innbyrdes mellom ulike typer innvandrere. De mer ressurssterke blant respondentene peker som nevnt på at bruk av innvandrerbegrepet i teksten i stillingsannonser i seg selv er et eksempel på nettopp den kunnskapsløshet, generalisering og til dels fordommer man kanskje søker å motarbeide. Tilsvarende gjelder for andre tiltak som ukritisk er rettet mot «innvandrere», som innkalling av minimum én kvalifisert innvandrer til intervju, kvotering eller øremerking.

«Mange synes det er feil at man blir tatt med på ting fordi man har minoritetsbakgrunn – men mange synes også det ville være veldig vanskelig å komme seg frem uten.» *Kvinne*

Skepsis til regjeringens oppriktighet knyttet til mangfold

Selv om intensjonen antas å være god, stiller mange respondenter spørsmål ved bruk av standardteksten i stillingsannonse. Man bør kunne forvente en konkretisering av hvilken type minoritetsbakgrunn som er interessant – og hvorfor – i annonseteksten. Det bør være med utgangspunkt i stillingskrav. Arbeidsgiver bør presentere sin personalpolitikk og tydeliggjøre interessen for et flerkulturelt arbeidsmiljø. Dette vil reflektere en mer genuin og positiv interesse, og slik sett være en sterkere stimulans til å søke.

«Jeg synes denne teksten er diskriminerende. I USA oppfordrer man ikke svarte til å søke, eller folk som er ekstra lange eller ekstra korte.» *Mann*

Når en slik tekst benyttes av statlig eide virksomheter, blir tolkningen lett at dette er et diktat for at regjeringen skal fremstå som politisk korrekt. Regjeringens oppriktighet vurderes også i sammenheng med annen politikk. Flere av respondentene peker på utsagn fra regjeringshold om krav til «nøytralitet» hva angår antrekk på arbeidsplassen, innebærer det motsatte av åpenhet og ønske om mangfold.

«Hva betyr det å være 'nøytral'? Det er jo ikke innsiden av hodet de snakker om, men hodeplagget.» *Mann*

Et annet poeng for respondentene er følelsen av at personer med minoritetsbakgrunn ikke får lik lønn for likt arbeid i heleide statlige virksomheter.

«2.-generasjons innvandrere» og kvinner har det lettere

«2.-generasjons innvandrere» har i kraft av utdanning, nettverk av venner og forståelse av norsk kultur, vesentlig mindre problemer med å finne seg til rette i norsk arbeidsliv.

«Førsteintrykket av meg er innvandrer. Men så snart jeg begynner å snakke, er den barrieren brutt.» *Kvinne*

Et viktig og for enkelte et vanskelig spørsmål er imidlertid deres opplevelse av egen identitet. Ser de seg selv som «norske» eller som «personer med minoritetsbakgrunn» (en betegnelse som synes mer presis, og foretrukket fremfor «innvandrer»)? Flere av respondentene indikerer at det norske samfunn (og spesielt norsk arbeidsliv) ennå ikke er kommet langt nok med hensyn til kulturforståelse og åpenhet til genuint å akseptere at 2.-generasjon med tydelig minoritetsbakgrunn opptrer og identifiserer seg som nordmenn.

«De som føler seg helt norske, men ikke opplever å bli helt akseptert som det i karrieren sin, får det vanskelig. De sliter, og jeg synes synd på dem.» *Kvinne*

Våre kvinnelige respondenter antyder at 2.-generasjons kvinner med minoritetsbakgrunn lettere får arbeid og lettere finner seg til rette i norsk arbeidsliv enn deres mannlige «kolleger». Dette kan etter vår oppfatning ha sammenheng med større usikkerhet fra norske arbeidsgivere vis-à-vis mannlige representanter med minoritetsbakgrunn. Det kan også henge sammen med at disse unge mennene opplever et avslag på en jobbsøknad som et større og mer uakseptabelt nederlag enn kvinnene – og derfor unnlater å søke, i frykt for avslag.

Tiltak kan innebære støtte for noen, men ha preg av diskriminering for andre

En amerikansk forsker som ansettes ved et norsk universitet som professor, er også «innvandrer». Det er først og fremst personer med bakgrunn i ikke-vestlige kulturer som opplever diskriminering i norsk arbeidsliv og samfunnsliv – respondentene antar derfor det er personer med denne type bakgrunn tiltakene først og fremst er rettet mot.

Enkelte av respondentene opplever at de ikke er i en situasjon hvor de har behov for støtte – og de har venner som heller ikke har slikt behov. De føler åpenbar uvilje ved å være en del av kategorien «innvandrere». De ser på tiltakene som antakelig begrunnet i gode hensikter, men føler på bakgrunn av tiltakenes art og utforming at de har et feilaktig utgangspunkt i overbærenhet, og i et ønske om å hjelpe mennesker som har det vanskelig. De identifiserer seg ikke med denne gruppen, og de avviser de fleste tiltakene som uegnet og ser dem snarere som et argument for ikke å velge den aktuelle



virksomheten. De mener norske arbeidsgivere må se på innvandrere som en klar ressurs, og at de bør ansettes og utvikles ut fra virksomhetens egen interesse, og ikke for å hjelpe dem å få jobb. Ethvert annet utgangspunkt forsterker etter deres oppfatning de holdningsproblemer som allerede måtte eksistere blant ledere i statlig eide virksomheter.

«Man kan ikke omtale 'innvandrere' generelt som én gruppe.» *Mann*

«Innvandrere oppfordres til å søke» uten forklaring er utilsiktet dobbeltkommunikasjon

Annonseteksten «innvandrere oppfordres til å søke» kan etter kritiske respondenters oppfatning tolkes som følger (her litt spissformulert):

- Denne stillingen krever ikke særskilte kvalifikasjoner.
- Vi antar ingen nordmenn vil være interessert, så vi ansetter hvem som helst som er villige til å jobbe.

Andre kan tolke den generelle formuleringen dit hen at teksten er et politisk pålegg – som ikke er dekkende for arbeidsgivers reelle intensjon – og derfor unnlate å søke jobb av redsel for å bli vraket.

Likevel er eksistensen av tiltaket (mer enn dets konkrete gjennomføring) betraktet av respondentene som viktig og positivt, fordi mange norske arbeidsgivere (statlige eller private) og nordmenn som arbeidskolleger fortsatt viser betydelig skepsis til personer med minoritetsbakgrunn. De ser det altså som beklagelig at tiltaket er nødvendig, men så lenge dette er tilfellet, bør praksisen fortsette, om enn i en mer sensitiv form.

«Det kan sees på to måter. For dem som har problemer med å få jobb er det en god ting, og noen statsbedrifter foretrekker faktisk innvandrere fremfor nordmenn.» *Mann*

Norsk språk er den største begrensningen for innvandrere i arbeidslivet

Et sentralt poeng i dialogen med våre respondenter er betydningen av at innvandrerne snakker og til dels skriver godt norsk. Dette er ekstremt viktig i ansettelsesintervjuet, men også for de aller fleste i deres arbeid.

Kommunikasjonsevne er en viktig indikator for kompetanse – selv om dette for enkelte stillingers vedkommende (f.eks. jobber som krever tekniske/faglige kvalifikasjoner) kan være en litt villedende indikator. I slike situasjoner er god kommunikasjonsevne fortsatt viktig, men ikke tilstrekkelig for å gjøre en god jobb. God mestring av norsk er spesielt viktig for førstegenerasjons innvandrere, ifølge respondentene. De som er i en alder hvor det er mer krevende å tilegne seg reell mestring av et nytt språk, vil dermed ha svekket kommunikasjonsevne.

Alle tiltak – f.eks. stipendordninger som tillater studier i arbeidstiden – som kan forbedre en innvandrers mestring av norsk, er derfor fundamentalt viktig og kanskje det viktigste enkeltstående tiltaket for å oppnå god integrasjon av personer med minoritetsbakgrunn.

«Språk er desidert viktigst i dag. De som strever er de som har dårligst språk. Det blir en indikator på kompetanse, som er feil.» *Mann*

Kvotering for intervjuing er viktig for sårbare jobbsøkere, men er også et tveegget sverd

Diskusjonen preges av den generelle holdningen blant respondentene til at kvotering eller positiv særbehandling er en tydeliggjøring av innvandrernes status som diskriminerte arbeidstakere. En annen innvending til tiltaket «minst én innvandrertil intervjuing» er at det kan forsterke opplevelsen av nedergang for dem som allerede er tilbakeholdne med å gå i intervjuer av frykt for å bli avvist

og dermed tape ansikt. Disse er redd for å bli et offer for politikernes tvangstiltak, dvs. at de blir innkalt til et intervju hvor arbeidsgivers eneste motivasjon er å følge påtvungne regler – mens han i realiteten ikke er interessert.

De blant respondentene som i størst grad kan identifisere seg med gruppen som har behov for støtte i sin jakt på passende arbeid, konkluderer likevel at det må være bedre å få anledning til å vise sin kompetanse og entusiasme enn ikke å få det. Konklusjonen er derfor at tiltaket er riktig og viktig – men at de gleder seg til det tidspunkt da denne type tiltak ikke lenger er nødvendig.

«Jeg ble innkalt til intervju, men hadde ikke tenkt å gå fordi jeg ikke trodde jeg ville få jobben. Jeg trodde ikke de mente det som står der. En kamerat fortalte meg at jeg ikke hadde noe å tape. Så jeg gikk, og fikk jobben.» *Mann*

Finn andre strategier enn annonsering for å øke antallet søkere med ønsket bakgrunn

Dersom arbeidsgivere genuint ønsker å sikre seg arbeidstakere med bakgrunn fra bestemte nasjoner eller kulturer, er det fullt mulig å gå andre veier enn gjennom annonsering i tradisjonelle media. Det finnes spesialiserte rekrutteringsbyråer spesifikt for denne målgruppen, og tilsvarende studentforeninger kan også være hjelpelige med etablering av kontakt. Å gå denne veien innebærer klarere og mer troverdig formidling av genuin interesse, og kan også være en hensiktsmessig strategi fordi det gir mindre fallhøyde for en potensiell søker.

«Det er kommet noen rekrutteringsbyråer for innvandrere i Oslo, så det begynner å skje ting. At de ikke har tenkt på det før!» *Kvinne*

«Jeg synes det er rart at regjeringen sier de ikke får søkere når det er så mange som sliter med å få jobb.» *Mann*

Stort behov for opplæring og assistanse til gjennomføring av jobbintervju

Jobbintervjuet fremstår som den rene skjærsilden i denne undersøkelsen. Det er en betydelig utfordring å uttrykke seg presist og i tråd med norske atferdsnormer i intervjusituasjonen. I tillegg er det i henhold til respondentene mye som tyder på at avslag på basis av et jobbintervju oppleves som et større nederlag for innvandrere enn for nordmenn. Dette kan fort skape en negativ sirkel og forårsake andre sosiale eller atferdsmessige problemer.

Det er derfor sterk tilslutning til at tilbud om utvikling av denne type kompetanse bør gis, fortrinnsvis innenfor rammen av skoleverket – både i friundervisningssammenheng og i videregående skole. I tillegg er det sannsynlig at innvandrernes egne organisasjoner, eventuelt med offentlig støtte, kan søke kontakt med kompetanseleverandører og skape et treningstilbud som også tar utgangspunkt i innsikt om den enkeltes kulturbakgrunn.

«Selv blir jeg veldig nervøs i intervju-situasjonen, jeg får ikke gitt uttrykk for det jeg kan.» *Kvinne*

Kvotering oppleves som nedverdige og kan fremme diskriminering

De fleste respondentene har motforestillinger mot kvotering i enhver form. Enkelte markerer dette klart ved å si at de ikke ville ønske å ta imot et tilbud dersom det var basert på en kvotering av innvandrere. I tillegg til at de opplever det som nedverdige for sitt egenverd, er en viktig begrunnelse at et slikt utgangspunkt ikke er egnet

for å skape aksept på arbeidsplassen for vedkommendes likeverd. Å komme seg inn i en posisjon fordi man representerer en beskyttet minoritet, er et dårlig utgangspunkt for kollegial aksept, men snarere et utgangspunkt for sosial isolasjon og mobbing.

«Øremerking kan bety at man ikke blir anerkjent som kvalifisert blant sine kolleger.» *Mann*

Dette synspunktet gjelder også ambisjonen om å «speile befolkningen». I enkeltstående tilfelle, som for NRK, som har som oppgave å skape relevant kommunikasjon for alle grupper i befolkningen, er ønsket direkte begrunnet i virksomhetens rolle – og i et slikt perspektiv er et slikt mål legitimt og fornuftig. Men arbeidsgivere flest må søke å ansette enkeltpersoner som er godt egnet til å gjøre en god jobb i stillingen. Hvis en person med minoritetsbakgrunn er minst like kvalifisert som en nordmann, og derfor kan antas å gjøre en like god jobb i den aktuelle stillingen, er det imidlertid positivt om vedkommende ansettes.

Rekrutteringsplasser; en god strategi for varig ansettelse, men helst uten øremerking

En rekke ulike tiltak (arbeidsmarkedstiltak, hospiteringsplasser, lærlingplasser, traineestillinger) er knyttet til etablering av arbeidsforhold med ulike former for insentiver og lavere forpliktelser for arbeidsgiver.

En generell kommentar er at trainee-stillinger oppfattes å være i en særstilling blant disse – og ikke kan sees som del av samme tiltakstype som øvrige rekrutteringsplasser. Denne holdningen har sammenheng med den sosiale rangstigen som tidligere er kommentert. Trainee-stillinger benyttes gjerne av virksomheter som rekrutterer spesielt lovende studenter med særskilt egnet bakgrunn fra relevante studiesteder. Det knyttes gjerne en spesifikk jobbtrotasjonsplan til

kandidatene som kan kvalifisere dem til en karriere i bedriften. Tiltaket er svært interessant, både for nordmenn og arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn.

Øvrige rekrutteringsplasser sees som interessante tiltak, med de samme reservasjoner som ellers uttrykkes til temaet «øremerking» eller «kvotering». Hvis flere personer ansettes samtidig (og én av disse har innvandrerbakgrunn), oppleves situasjonen noe mindre kritisk enn dersom det bare er tilgjengelig én plass, som så går til en person med minoritetsbakgrunn. Men hvis plassen kan begrunnes med at virksomheten har konkret behov for denne bakgrunnen, er det selvfølgelig ikke noe problem.

Konsentrasjonen av innvandrere i enkelte yrker bidrar ikke til integrering

Flere av våre respondenter peker på at det er en tendens i minoritetsmiljøer at man hjelper hverandre til ansettelse. Dette er isolert sett verdifullt – men i arbeidssammenheng fører det lett til dannelse av grup-

per med samme minoritetsbakgrunn, og dermed til beskyttelse av egen kultur og isolasjon fra de øvrige.

Respondentene synes derfor å være enige om at de beste arbeidsmiljøene er de som oppnår reelt mangfold – dvs. arbeidstakere fra en rekke forskjellige nasjoner og kulturer. Dette innebærer at det er ønskelig også å ha nordmenn representert i ulike avdelinger og type jobber. Tendensen til at nordmenn nå flykter fra postdistribusjon, rengjøring, bussjåfør- og trikkeføreryrkene etc., er derfor ikke av det gode.

Dette innebærer en lite ønskelig tendens til at man får getto-yrker med enda sterkere lavlønnsstatus – som i seg selv bidrar til å forsterke opplevelsen av sosial ulikhet.

«Vi må ikke ha det slik at noen yrker og noen bedrifter blir – unnskyld – innvandrergettoer. Det må bli slik at de som ansetter ikke er interessert i hvor du kommer fra. Det tar mange år.» *Mann*



Bedrifter med internasjonal virksomhet har de best forutsetninger for mangfoldsarbeid

Som nevnt varierer opplevelsen av arbeidsforholdene for personer med minoritetsbakgrunn fra bedrift til bedrift, i første rekke avhengig av bransje/ sektor. Det hevdes av noen, og oppfattes som plausibelt av de øvrige, at heleide statlige virksomheter med omfattende internasjonal virksomhet har spesielt godt utbytte av en flerkulturell stab. For disse virksomhetene er god kulturforståelse en nødvendig forutsetning for å lykkes, og det å ha personer med ulike nasjons- og kulturbakgrunn er derfor av det gode. Gode eksempler på dette er Telenor og Statkraft.

«Bedrifter med internasjonal virksomhet ser det som positivt med flerkulturelt miljø – de ser mange fordeler.» *Mann*

Det er vanskeligere å tro at f.eks. NSB og Posten foretrekker utenlandsk arbeidskraft for deres kompetanse – men det er på den annen side forståelse for at innvandreres arbeidskultur kan være å foretrekke fremfor den norske.

Tilrettelegging for mangfold handler ikke om store grep, men om sensitivitet og kulturforståelse

De aktuelle tiltakene blir diskutert med intensitet og engasjement. Et generelt råd fra respondentene er at arbeidsgiver bør være forsiktig med å gjøre for store og synlige grep for å legge til rette. Personer med minoritetsbakgrunn ønsker i utgangspunktet ikke å bli behandlet på en annen måte enn øvrige medarbeidere, og kan som regel løse sine behov innenfor standardrammene som alt foreligger.

Muslimers behov for bønnenrom kan løses gjennom stillerom som i prinsippet er tilgjengelige for alle for en rekke ulike formål.

Halal-mat løses ved at det finnes vegetar-mat på menyen.

Fridager av nasjonal eller religiøs betydning løses gjennom rimelig fleksibilitet fra begge parter – f. eks. ved at de som innrømmes slike fridager, isteden kan trå til når andre ansatte har sine høytidsdager.

Det er viktig at medarbeidere med minoritetsbakgrunn både trekkes med i, og selv oppsøker sosialt samvær med kolleger, slik at den uformelle samtale kan skape gjensidig forståelse og respekt.

Aksept for annerledes klesdrakt er en del av den fleksibiliteten som forventes demonstrert. På samme måte som noen muslimer mener det er del av deres identitet å gå med slør, kan f.eks. indiske sikher ha behov for å bære turban. Å nekte dette kan i praksis innebære å påføre disse personene yrkesforbud, påpeker en av respondentene.

For å kunne lykkes må ledere utvikle bedre kulturforståelse

Et annet sentralt poeng kommer frem i alle intervjuene: En forutsetning for at en bedrift skal kunne lykkes i å skape et godt mangfoldig arbeidsmiljø, er lederens egen interesse for og innsikt i andre kulturer – og positive holdninger til verdien av kulturelt mangfold på arbeidsplassen.

Et viktig tiltak for de heleide statlige virksomhetene er i henhold til respondentene derfor etablering av et systematisk utviklingstilbud for topp- og mellomledere i kulturforståelse. Dette må antas å være et løpende og allment behov, ikke en skippertaksanstrengelse. Det er derfor kanskje mest sannsynlig at et slikt tilbud bør utvikles i et bredere samarbeid med partene i arbeidslivet – dvs. ikke bare begrenset til heleide statlige virksomheter.

Det er videre sannsynlig at enkeltbedrifter i inn- og utland som har lyktes godt i å etablere gode mangfoldsmiljøer, kan benyttes som ressurser i eksemplifisering og anskueliggjøring.

«Arbeidsgiveren må være åpen for andre kulturer. Alt annet er uvesentlig.» *Mann*

Rollemodeller og karriereutvikling er viktig, men organisasjonen må være klar for det

Det er enighet blant respondentene om at det er ønskelig å se flere eksempler på personer med minoritetsbakgrunn i lederroller i alle bedrifter, statlige som private. De opplever trainee-stillinger som en del av et tilbud om karriereutvikling. Likeledes stipendordninger som i praksis innebærer full lønn under utdanning, og bruk av arbeidstiden til deler av studievirksomhet.

Ledere med minoritetsbakgrunn krever en åpen og aksepterende organisasjonskultur. I en bedrift uten en slik kultur er det lite sannsynlig at en person med minoritetsbakgrunn vil påta seg en lederrolle. Det er dermed ikke et tiltak som kan gjennomføres med mindre organisasjonen er moden for det.

Norsk arbeidskultur er annerledes enn den som i det minste personer som har innvandret til Norge i voksen alder, kjenner. Forståelse av norsk arbeidskultur og lederstil kan være viktig for et vellykket resultat.

Respondentene oppfatter at denne typen rollemodeller vil være svært viktige referanser for andre personer med minoritetsbakgrunn dersom de lykkes. Gjennom sin lederrolle vil de åpne for andre med tilsvarende bakgrunn, og i tillegg demonstrere for ansatte uten innvandrerbakgrunn verdien av et mangfoldig miljø.

Hvordan jeg opptrer som jobbsøker og arbeidstaker i dag, har betydning for hvordan jeg og andre aksepteres i morgen

Særlig respondentene som har erfaring fra norsk arbeidsliv over lengre tid, peker på at man i stor grad er sin egen lykkes smed. Man må forsøke å forstå hvordan man best kan møte arbeidsgivers behov, og ta tiden til hjelp for å etablere tillit og bli fullt ut akseptert.

Deres opplevelse er at de kanskje må demonstrere høyere kompetanse og bedre arbeidsmoral enn sine etnisk norske kolleger. Samtidig gir klok og sensitiv atferd og innsatsvilje fra dem selv resultater og aksept over tid. En slik tankegang og slike atferdsnormer er ikke bare av betydning for dem selv, men også for andre med tilsvarende bakgrunn, og for påfølgende generasjoner med tilsvarende bakgrunn.

«Man trenger ikke gå frem slik. Det bør være helt naturlig. Det dreier seg om omdømmebygging. Stempelet 'innvandrer' gir usikkerhet. Jeg må jobbe hardt for å vise hvem jeg er, at jeg er god nok ...»
Kvinne

Respondentene gir samtidig uttrykk for bekymring over at andre ikke nødvendigvis ser dette poenget, og dermed bidrar til å svekke omdømmet til personer med tilsvarende bakgrunn og ødelegger resultatene av den innsatsen mange har lagt ned.

Kanaler for å melde om diskriminering eksisterer, men terskelen er høy for å bruke dem

Utfordringen med å formidle uakseptabel diskriminerende praksis er betydelig – ikke fordi man opplever at det ikke finnes egnete arenaer, men fordi personer med minoritetsbakgrunn vil være svært tilbakeholdne med å bruke dem. Gitt at man har tro på verdien av å bygge tillit gjennom egen atferd, vil nok de fleste søke å løse spørsmålet direkte eller prøve å neglisjere det. En klage vil lett kunne forårsake uro og skape tvil om den ansattes lojalitet. Det er alltid to sider av en sak, og en person med minoritetsbakgrunn som ønsker en karriere hos en arbeidsgiver, vil i det lengste unngå å være part i en konflikt. Aktuelle kanaler er bedriftens HR-ansvarlige, AMO-utvalget, egen leder eller eventuelt dennes leder dersom vedkommende leder er kilden til problemet.

Vedlegg 1. IMDi Spørreskjema



2009 Rekruttering av innvandrere og mangfoldsarbeid

Regjeringen har de siste fire år oppfordret heleide statlige virksomheter til å rapportere på rekruttering av innvandrere og mangfoldsarbeid.

På møte våren 2009 utfordret daværende statsråd Dag Terje Andersen virksomhetene til å opprettholde aktivitetsnivået i økonomiske nedgangstider, samt å satse på rekruttering av innvandrere til lederposisjoner.

Svarene fra denne undersøkelsen skal resultere i en rapport som vil overrekkes statsråd Audun Lysbakken på møte med heleide statlige virksomheter våren 2010.

IMDi takker for at du tar deg tid til å besvare undersøkelsen.

Virksomhet:

Vinmonopolet AS  

Nå vil vi stille deg noen spørsmål om rekruttering og annonsering i 2009.

Har virksomheten ansatt personer til ledige stillinger i 2009?

- ja
 nei



Har virksomheten utlyst ledige stillinger offentlig i løpet av 2009?

- ja
 nei



Hvor mange stillingsannonser i 2009 har oppfordret innvandrere om å søke?

Vi mener her en formulering som inkluderer personer som selv har innvandret til Norge, eller personer som har to

utenlandsfødte foreldre.

- alle
- de fleste
- noen
- ingen
- vet ikke



Begrunn kort hvorfor virksomheten ikke har utlyst ledige stillinger offentlig i løpet av 2009:

Nå følger noen spørsmål om antall søkere, intervjuede og nyansatte i 2009.

Hvor mange personer har søkt på ledige stillinger i virksomheten i 2009?

Vi ønsker svar i absolutte tall. Dersom du er usikker, ønsker vi ditt kvalifiserte anslag.



Hvor mange av søkerne i 2009 var innvandrere eller hadde to utenlandsfødte foreldre?

Vi ønsker svar i absolutte tall. Dersom du er usikker, ønsker vi ditt kvalifiserte anslag.



Hvor mange søkere ble innkalt til intervju i 2009?

Vi ønsker svar i absolutte tall. Dersom du er usikker, ønsker vi ditt kvalifiserte anslag.



Hvor mange av de innkalte til intervju var innvandrere eller hadde to utenlandsfødte

foreldre?

Vi mener her personer som selv har innvandret til Norge, eller norskfødte personer som har to utenlandsfødte foreldre.

Vi ønsker svar i absolutte tall. Dersom du er usikker, ønsker vi ditt kvalifiserte anslag.



Hvor mange personer er blitt ansatt i virksomheten i 2009?

Vi ønsker svar i absolutte tall. Dersom du er usikker, ønsker vi ditt kvalifiserte anslag.



Hvor mange av de nyansatte i 2009 er innvandrere eller har to utenlandsfødte foreldre?

Vi ønsker svar i absolutte tall. Dersom du er usikker, ønsker vi ditt kvalifiserte anslag.



De neste spørsmålene dreier seg om virksomhetens bruk av såkalte rekrutteringsplasser.

Med rekrutteringsplass mener vi:

- offentlig ordninger som praksisplass og lønnstilskudd*
- bedriftsinterne ordninger som trainee-ordning*
- ordninger i samarbeid med utdanningsinstitusjoner og kommuner som språktreningsplass, lærlingplass*

Har personer vært, eller er, på en form for rekrutteringsplass i virksomheten i 2009?



ja



nei



Hvilke former for rekrutteringsplasser har virksomheten hatt i løpet av 2009?



praksisplass



lønnstilskudd

- trainee
- lærling
- språktreningsplass
- Other, please specify



Hvor mange personer har vært, eller er, på en rekrutteringsplass i virksomheten i 2009?

Vi ønsker svar i absolutte tall. Dersom du er usikker, ønsker vi ditt kvalifiserte anslag.



Hvor mange av personene på rekrutteringsplass i 2009 er innvandrere eller har to utenlandsfødte foreldre?

Vi mener her personer som selv har innvandret til Norge, eller norskfødte som har to utenlandsfødte foreldre.

Vi ønsker svar i absolutte tall. Dersom du er usikker, ønsker vi ditt kvalifiserte anslag.



Kan du kort beskrive hva slags type rekrutteringsplass innvandrere eller personer med to utenlandsfødte foreldre har hatt i virksomheten i 2009?

Vil virksomheten være åpen for å ta inn personer på rekrutteringsplasser i 2010?

- ja
- nei

vet ikke



Nå vil vi stille deg noen spørsmål som handler om lederrekruttering og ledere.

Hvor mange ledere med personalansvar har virksomheten i Norge totalt?

Vi ønsker svar i absolutte tall. Dersom du er usikker, ønsker vi ditt kvalifiserte anslag.



Er én eller flere av disse lederne innvandrere eller person med to utenlandsfødte foreldre?

Vi mener her personer som selv har innvandret til Norge, eller personer som er født i Norge og som har to utenlandsfødte foreldre.

ja

nei



Hvor mange av lederne med personalansvar er innvandrere eller person med to utenlandsfødte foreldre?

Vi ønsker svar i absolutte tall. Dersom du er usikker, ønsker vi ditt kvalifiserte anslag.



Nå følger spørsmål om virksomhetens øverste ledelse, den såkalte toppledelsen. Vi definerer toppledelsen til å inkludere øverste leder og bare ledelsesnivået rett under øverste leder, det vil si ledere som rapporterer direkte til øverste leder. Vi utdefinerer mellomledere.

Hvor mange personer vil du si utgjør toppledelsen i din virksomhet?

Dersom du svarer på vegne av morselskapet i et heleid statlig konsern, kan du telle toppledelsen både i konsernledelsen og toppledelsen i morselskapet.



Hvor mange i toppledelsen er innvandrere eller har to utenlandsfødte foreldre?

Vi mener her personer som selv har innvandret til Norge, eller personer født i Norge av to utenlandsfødte foreldre. Dersom du svarer på vegne av morselskapet i et heleid statlig konsern, kan du telle toppledelsen både i konsernet og i morselskapet.



Nå vil vi stille deg noen spørsmål om programmer og aktiviteter som sikrer at virksomhetens talenter får lederkompetanse og muligheter for avansement til topp- og mellomlederstillinger, heretter kalt utviklingsaktiviteter. Vi er interessert i aktiviteter som er direkte rettet mot rekruttering til lederposisjoner (f.eks. lederspirantprogram). Vi ber deg derfor se bort ifra mer faglige utviklings- og opplæringstiltak.

Har virksomheten i løpet av 2009 hatt tilbud om slike utviklingsaktiviteter for ansatte som ikke har personalansvar?



ja



nei



Var innvandrere eller norskfødte med to utenlandsfødte foreldre en prioritert målgruppe for utviklingsaktivitetene i 2009?



ja, som eneste målgruppe



ja, som en av flere målgrupper



nei



vet ikke



Hvor mange ansatte deltok i utviklingsaktiviteter i 2009 totalt?



Hvor mange av disse var innvandrere eller hadde to utenlandsfødte foreldre?

Vi mener her personer som selv har innvandret til Norge, eller personer født i Norge og som har to utenlandsfødte foreldre.

Vi ønsker svar i absolutte tall. Dersom du er usikker, ønsker vi ditt kvalifiserte anslag.



Nå følger noen spørsmål om virksomhetens generelle og mer systematiske mangfoldsarbeid. Dette innebærer praksis og strategier knyttet til å tilrettelegge for en flerkulturell arbeidsstokk.

Har virksomheten en fast praksis der alle stillingsannonser oppfordrer innvandrere om å søke?

Vi mener her formuleringer i annonser rettet til personer som selv har innvandret til Norge, og/eller personer født i Norge av to utenlandsfødte foreldre.

- ja
- nei
- vet ikke



Har virksomheten en fast praksis om å innkalle minimum én kvalifisert innvandrer til intervju per utlyst stilling?

Vi mener her både personer som selv har innvandret til Norge, og/eller personer født i Norge med to utenlandsfødte foreldre.

- ja
- nei
- vet ikke



Er generell tilrettelegging for mangfold på arbeidsplassen (etnisitet, alder, kjønn, funksjonsnedsettelse mv.) en del av virksomhetens generelle planarbeid, som f.eks. virksomhetsplan, strategiplan o.l.?

- ja
- nei
- vet ikke



Er tilrettelegging for innvandrere og en flerkulturell arbeidsplass og arbeidsstokk spesielt vektlagt i virksomhetens generelle planarbeid, som f.eks. virksomhetsplan, strategiplan o.l.?

- ja
- nei
- vet ikke



Har virksomheten utarbeidet en egen plan for flerkulturell rekruttering?

Vi mener her rekrutteringsplaner som både gjelder personer som selv har innvandret til Norge, og personer født i Norge med to utenlandsfødte foreldre.

- ja
- nei
- vet ikke



Har virksomheten satt seg mål eller måltall for hvor mange innvandrere eller personer med to utenlandsfødte foreldre virksomheten ønsker å ha ansatt?

- ja
- nei
- vet ikke



Beskriv kort målet eller måltallet og eventuelle resultater og erfaringer:

Har virksomheten organisert karriereutviklingskurs/program i 2009 der ansatte innvandrere og/eller ansatte født i Norge med to utenlandsfødte foreldre er en prioritert gruppe?

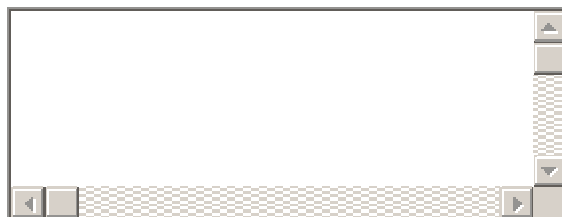
- ja
- nei
- vet ikke



Er språk- eller skrivekurs i norsk/bransjenorsk en del av det ordinære opplæringstilbudet for ansatte i din virksomhet?

- ja
- nei

Helt til slutt: Beskriv kort eventuelle andre gjennomførte tiltak knyttet til arbeid med mangfold i din virksomhet i 2009:

A large, empty text input field with a light gray border and a checkered pattern on the right and bottom sides, indicating it is a scrollable area for text entry.

Vedlegg 2. Synovate samtaleguide

Guide

Synovate Norge AS PB 9143 Grønland Tel: +47 22 95 47 00
Christian Krohgs gate 1 N-0133 Oslo Faks: +47 22 95 47 01
N-0133 Oslo Norge www.synovate.no
Norge Org nr: 947 636 936



synovate

Research reinvented

Intervjuguide gruppesamtale – IMDi

Intervjuguide for fokusgrupper om ”Mangfold i heleide statlige virksomheter”

Prosjektnummer: 88807

Prosjektansvarlig: Erik Dalen

Kvalitativt ansvarlig: Rita Helen Aarvold og Lasse Thorkildsen

Synovate Norge AS

Januar 2010



1. Introduksjon

Kvalitativ prosjektleder introduserer seg selv, informerer om gruppesamtaler generelt og om temaet for undersøkelsen:

– Bakgrunnen for denne undersøkelsen er regjeringens ønske om økt rekruttering av innvandrere og bedre tilrettelegging for innvandrere på arbeidsplassen.

Myndighetene har siden 2006 hatt et samarbeid med heleide statlige virksomheter, som Posten, NRK, Vinmonopolet, Staur Gård osv., om økt rekruttering av innvandrere og arbeid med mangfold i bedriften.

Regjeringen ønsker at statlige bedrifter skal være gode eksempler på flerkulturelle arbeidsplasser. De ønsker at virksomhetene skal sette i gang ulike tiltak for å fremme rekruttering av innvandrere og for å bryte barrierer og fremme likebehandling og resultatlikhet i arbeidslivet.

Nå ønsker regjeringen å høre hva personer med innvandrerbakgrunn tilknyttet virksomhetene selv synes om disse tiltakene, og få tilbakemelding på hvordan det fungerer, og få innspill til forbedringer. Dere har nå muligheten til å bidra i regjeringens videre arbeid med disse tiltakene.

Felles for dere er at dere har innvandrerbakgrunn enten ved at dere selv har innvandret til Norge eller har foreldre som er utenlandskfødt. Dere er forskjellig i både alder, arbeidsoppgaver, stilling og erfaringer.

Hensikten er ikke å sette fokus på deres arbeidsplasser eller deres personlige historier, men å snakke om tiltakene regjeringen har vedtatt generelt. Men dere kan godt bruke eksempler dersom det hjelper i forklaringen.

Vi har vært i kontakt med statlige virksomheter og fått navn på personer vi kan snakke med. Dere er tilfeldig valgt ut. Alle er anonyme i undersøkelsen og ingen navn eller arbeidsplass vil bli nevnt i rapporten. Selv om deres arbeidsgiver vet at dere deltar på undersøkelsen, vil de ikke få vite hva dere har sagt.

Vi i Synovate er en objektiv part i undersøkelsen og vår oppgave er å lytte og registrere det dere tenker, mener, føler og tror om dette temaet. Vi har ingen egne synspunkter på disse spørsmålene.

Be om tillatelse til lydbåndopptak og DVD-opptak.
Informert om eventuell observasjon av oppdragsgiver (IMDi)/prosjektteam
(*Dersom respondentene reagerer på observasjon, bes observatører om å gå*)

Generell informasjon om gruppesamtaler:

- Ikke noe riktig/galt svar
- Viktig at alle deltar – alle er like viktige
- Kan komme til å avbryte – for at alle skal komme til orde
- Skru av mobil

Presentasjon av respondentene:

Fornavn, alder, landbakgrunn, stilling/arbeidsoppgaver, hvor lenge ansatt i nåværende bedrift?
Hvor mange er det med innvandrerbakgrunn på arbeidsplassen? (*Antall år i Norge registreres.*)



2. Oppvarming: Generelt om opplevelse av å være innvandrer i norsk arbeidsliv

- Hvordan opplever dere generelt det å ha innvandrerbakgrunn i norsk arbeidsliv?
 - Positive/negative aspekter
 - Lett/vanskelig
- Har man som en person med innvandrerbakgrunn spesielle forventninger til det å ha innvandrerbakgrunn i norsk arbeidsliv?
 - I forhold til rekruttering/arbeidsmiljø/karriere og mobilitet
- Har man forskjellig forventning til statlig virksomhet/privat virksomhet?
- Opplever dere at det har vært endringer når det gjelder det å ha innvandrerbakgrunn i norsk arbeidsliv de siste fem årene, med hensyn til rekruttering, ansettelse og karrieremulighet?

3. Generelt om kjennskap til tiltak på flerkulturell arbeidsplass

- Regjeringen ønsker, som sagt, at statlige virksomheter skal være gode eksempler når det gjelder rekruttering av innvandrere, og deres arbeidsforhold, og har derfor fremmet tiltak som virksomhetene kan/bør følge.
- Kjenner dere til dette? Vet dere om tiltakene?
- Er dere blitt informert om at deres arbeidsplass skal ha slike tiltak?
 - Hvis ja: Hvordan opplever dere å være en del av en virksomhet som jobber aktivt med slike tiltak?
 - Hvis nei: Hvordan ville dere opplevd å være en del av en virksomhet som jobber aktivt med slike tiltak?
- Merker dere i praksis at arbeidsplassen har fokus på tiltak knyttet til mangfold? Hvordan da? Hva synes dere om dette? Opplever dere at noen av disse tiltakene påvirker opplevelsen av likebehandling/ sjanselighet/ resultatlighet? Fortell mer ...

4. Rekruttering

La oss først starte med begynnelsen av prosessen og se på arbeidssøking og rekruttering generelt.

- Hvor lett/vanskelig er det å være innvandrer og søke arbeid i dag?
- Kan dere selv huske deres egen jobbsøking og hvordan dette fungerte?
- Hva hemmer/fremmer opplevelse av likebehandling/sjanselighet når man søker arbeid?
- Finnes det noen tiltak for rekruttering og ansettelse av innvandrere i dag?
 - Hva fungerer/fungerer ikke?

Annonsering og utlysning

- Hvordan går dere frem når dere vurderer aktuelle jobber?
- Hvordan opplever dere selve stillingsannonserne – gir de følelse av at dere er aktuelle søkere? Hva har betydning for om dere søker eller ikke?
- Stillingsannonser fra statlige virksomheter skal inneholde en oppfordring til innvandrere om å søke. Hva synes dere om slike stillingsannonser? Virker det motiverende?
- Hvilken betydning opplever dere at et slikt tiltak har for rekruttering av innvandrere? Virker det motiverende?
- Hvilke andre aspekter ved stillingsannonser er viktige?
- Andre ting man kan gjøre for å fremme motivasjon og rekruttering?



- Hvilken betydning har rekrutteringskanal eller rekrutteringsmetode, altså hvordan og hvor man utlyser og annonserer stillingen?
 - Offentlig utlysning versus bruk av alternative rekrutteringskanaler/metoder
- Når man frem til alle på den måten stillinger lyses ut i dag?
- Noen bedrifter sier de ikke får søkere med innvandrerbakgrunn og har bedt om hjelp til dette. Hvilket råd vil dere gi? Har dere noen tips?
- Hva kan fremme/hemme rekruttering av innvandrere?

Intervju

- Et annet tiltak er å innkalle minimum én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til intervju per utlyst stilling hvis det er kvalifiserte innvandrere som søker. Hvilke tanker har dere til at man bruker denne type tiltak?
- Kjenner dere til dette tiltaket?
- I hvilken grad brukes tiltaket – blir innvandrere kalt inn til intervju i praksis?
- I hvilken grad tror dere dette tiltaket fører til ansettelse av flere innvandrere?
 - Positive/negative aspekter ved et slikt tiltak?

Rekrutteringsplasser

- Av andre tiltak for å fremme rekruttering av innvandrere har man ulike former for arbeidsmarkedstiltak, hospitering, språktreningsplass, trainee-stillinger og trainee/lærlingplass
- Kjenner dere til noen med innvandrerbakgrunn som har en slik arbeidsplass?
- Vet dere om arbeidsgivere har slike plasser "øremerket" for personer med innvandrerbakgrunn?
- Hvordan opplever dere denne type tiltak?
 - Positive/negative aspekter?
- Hvordan ville dere selv tenkt og følt ved å ta imot en slik jobb som er øremerket innvandrere?
- Hvilken effekt har et slikt tiltak, tror dere?
- Hva tenker dere om virksomheter som tilbyr lærlingplass, trainee-stillinger til innvandrere?

Hvis vi ser på alle disse tiltakene for å stimulere rekruttering og arbeidssøking fra innvandrere:

- Hvordan fungerer slike tiltak totalt sett?
- Hvilke tiltak er riktige/hensiktsmessige/nødvendige?
- Hvilke andre/alternative tiltak kan dere se for dere? I tillegg til? I stedet for?
- Noen bedrifter har som målsetting at de skal speile/representere befolkningen og kommuniserer blant annet dette i stillingsannonser etc. NRK sier for eksempel at de har en slik målsetting. Hva synes dere om slike målsettinger? Tror dere på slike uttalelser?
 - Troverdighet av uttalelsen hvis den kommer fra statlig versus privat bedrift?

5. Arbeidsplassen/arbeidsmiljø

La oss nå gå over til å snakke om hvordan selve arbeidsplassen tilrettelegges for mangfold og et inkluderende og godt arbeidsmiljø. Myndighetene ønsker mangfold og flerkulturelle arbeidsplasser, men det er viktig at det er gode arbeidsplasser med et godt miljø for alle.



- Hvordan opplever dere at folk med innvandrerbakgrunn blir mottatt og behandlet på arbeidsplasser?
- Hva er viktig på en flerkulturell arbeidsplass?
- Hvordan opplever dere at arbeidsplassen og arbeidsmiljøet tilrettelegges for å være en flerkulturell arbeidsplass?
- I hvilken grad er det behov for spesiell tilrettelegging eller tilpasning for personer med innvandrerbakgrunn for å sikre inkludering i arbeidslivet og et godt arbeidsmiljø?
- Hva slags tilrettelegging/tilpasning er nødvendig?
 - Kantinemat, tilpasning av uniform, fridager ...
 - Informasjon oversatt til ulike språk?
 - Tilbud om yrkesrelatert norskopplæring?
 - Hva/hvilke tiltak er viktig/ikke viktig for opplevelse av inkluderende arbeidsplass?
 - Er det noe som er vanskelig med å lage slike tilpasninger/tilretteleggelser?
 - Hvordan reagerer ledelse/kolleger? Er det slik at tydelige tilpasninger kan være virke mot sin hensikt? Forskjell på type tiltak?
- I hvilken grad har dere kjennskap til kanaler hvor man kan melde fra om
 - behov
 - ideer til tiltak
 - diskriminering
- Hvordan opplever dere medarbeidersamtalen – er dette en god kanal for å ta opp problemer/ev. diskriminering?
 - Oppleves medarbeidersamtalen som en like bra kanal for innvandrere og ikke-innvandrere?
- Hvilken funksjon har/kan medarbeidersamtalen ha for spørsmål om forskjellsbehandling/diskriminering?
- Hvor viktig er det å ha slike kanaler? Forslag til forbedring? Andre kanaler?

Hvis vi ser på alle disse tiltakene på arbeidsplassen og for arbeidsmiljøet generelt:

- Hvordan fungerer slike tiltak? Hvor bra fungerer de?
- Hvilke tiltak er riktige/hensiktsmessige/nødvendige/hva er det behov for?
- Hvilke andre/alternative tiltak kan dere se for dere?

6. Mobilitet/karriereutvikling og lederutvikling

- Hvordan er karrieremulighetene for folk med innvandrerbakgrunn på deres arbeidsplass?
- Har dere opplevd utfordringer når det gjelder karriere og utvikling på grunn av deres innvandrerbakgrunn? Blir man gitt samme muligheter?
- I hvilken grad er innvandrere prioritert når det gjelder avansemuligheter, større ansvar, nye og spennende arbeidsoppgaver m.m. på deres arbeidsplass (karriere/lederutvikling)?
- Har arbeidsplassene noen spesielle tiltak, kurs eller program for å fremme eller tilrettelegge for karriereutvikling for folk med innvandringsbakgrunn?
 - Hvordan? På hvilken måte?
 - Hvordan fungerer dette? Hvordan blir det tatt imot av folk (innvandrere vs. etnisk norske)?
- Hvor viktig er tilrettelegging for karriereutvikling og intern mobilitet?
 - Hva er viktig/ikke viktig?



- Hvor mange med innvandrerbakgrunn er det i ledersjiktet hos dere?
- Hvor viktig er dette? Hvor viktig er det å ha rollemodeller i lederposisjoner?
- Hvordan opplever dere at representanter som har annen kulturell og språklig bakgrunn, blir behandlet når det gjelder mulighet for lederutvikling?
- Har dere inntrykk av at innvandrere ønsker å bli ledere? Hvis nei: Har dere noen tanker om hvorfor det er slik?
- Regjeringen prøver også å sette fokus på rekruttering av innvandrere til lederposisjoner og programmer der kandidater med innvandrerbakgrunn gis mulighet til å kvalifisere seg til lederverv. Hva synes dere om et slikt tiltak?
 - Positive/negative reaksjoner?
 - Hvor viktig er et slikt tiltak?

7. Total evaluering av tiltakene

Vår oppgave er å se hvorvidt tiltakene regjeringen anbefaler for statlige bedrifter, fungerer bra eller ikke, og hvorvidt man skal fortsette med slike tiltak. Vi har nå snakket litt om alle tiltakene.

- Hva synes dere om tiltakene samlet sett – har de en effekt?
 - Positive/negative aspekter
 - I hvilken grad fremmer de opplevelse av likebehandling/sjanselighet/resultatlikhet?
 - Hva fungerer/fungerer ikke?
- Hva er den største utfordringen for slike tiltak?
 - Hva er den største utfordringen for virksomheten? For innvandrere?
- Er dette riktig vei å gå – bør man fortsette med slike tiltak?
- Hva bør gjøres bedre/endres når det gjelder disse tiltakene?
- Er det andre ting dere ønsker å ta opp som dere mener er viktig for videre arbeid med rekruttering og flerkulturelle arbeidsplasser?
- La oss nå til slutt forestille oss at dere har blitt ansatt som rådgivere for regjeringen om tiltakene i heleide statlige virksomheter. I morgen skal dere komme med deres endelige anbefalinger og råd til hvordan man skal jobbe videre med disse tiltakene. Hva vil dere si? Hva er deres endelige råd? Hva er viktig? Ikke viktig? Hva vil dere si til arbeidsgiverne? Tips til dem?

8. Avslutning

- Hva følte dere da dere ble spurt om å delta på dette?
 - Hvordan ble dette formidlet til dere?
 - Opplevde dere at dere fikk noen tips eller retningslinjer for hva dere skulle si?
 - Hvorfor tror dere at dere ble plukket ut?

Takk for deltakelsen.



Velg den beste – skap mangfold!

Mangfold og inkludering på arbeidsplassen er en stor ressurs i en verden som stadig blir mindre. Ta vare på mulighetene for utvikling ved å søke riktig kompetanse.

På **mangfoldsportalen.no** finner du informasjon og tips om hvordan du kan utvikle mangfoldet i din bedrift. Gjennom artikler, presentasjoner, kurs og filmer viser vi deg hvordan du kan gå fram for å skape et inkluderende og flerkulturelt arbeidsliv.

www.mangfoldsportalen.no

Filmer



Gode eksempler



Nettkurs



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Postadresse: Postboks 8059 Dep, 0031 Oslo

Besøksadresse: Tollbugata 20, Oslo

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 24 16 88 01

E-post: post@imdi.no

Bestilling av rapporter: bestilling@imdi.no

Pressetelefon: 917 55 351, e-post: presse@imdi.no

www.imdi.no

IMDis regionale enheter:

IMDi Indre Øst

Storgata 16, 2. etg, Postboks 1133, 2806 Gjøvik

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 61 17 08 95

IMDi Midt-Norge

Peter Egges plass 2 (inngang Kjøpmannsgata),

Postboks 2438 Sluppen, 7005 Trondheim

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 73 89 24 31

IMDi Nord

Sleggesvingen 15, Postboks 83, 8502 Narvik

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 76 96 58 38

IMDi Sør

Slottsquartalet, Tordenskjoldsgate 9

Postboks 647, 4666 Kristiansand

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 38 02 04 80

IMDi Vest

Sandbrogaten 5-7, Postboks 159 Sandviken, 5812 Bergen

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 55 30 09 88

IMDi Øst

Tollbugata 20, Postboks 8059 Dep, 0031 Oslo

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 24 16 88 01



ISBN 978-82-82460-007-1



9 788282 460071