

Visjon

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

Foto: Britt Arnhøy, Posten og Colourbox.com

Design og trykk: 07 Gruppen AS - 03.09

Opplag: 2000

ISBN papir: 978-82-92757-87-1

ISBN elektronisk: 978-82-92757-88-8

ISSN: 0809-9677

www.imdi.no/rapporter

Innhold

Forord.....	3
Rapportens hovedfunn	4
The Main Findings of the Report	7
1 Innledning og metode.....	9
1.1 Varierende registrering av antall innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre .	9
1.2 Rapportering fra heleide datterselskap gir bredere datagrunnlag for 2008	10
2 Virksomhetene.....	11
2.1 Andel med flerkulturell bakgrunn ved utgangen av 2008	11
2.2 Stabil innvandrerandel på 6 prosent fra 2007 til 2008 i 21 virksomheter	12
– Det handler om ambisjoner	14
3 Rekruttering og annonsering	17
Oppsummering	18
– Virksomhetens art preger søkermassen	18
– Bruker bilder til å profilere mangfoldstenkning	20
4 Ansettelsesprosesser i virksomhetene	22
4.1 Andelen med flerkulturell bakgrunn blant søkere, innkalte til intervju og nyansatte er forholdsvis stabil	22
4.2 Stor variasjon mellom virksomhetene i antall og andel jobbsøkere med flerkulturell bakgrunn.....	23
4.3 Søkere med flerkulturell bakgrunn har noe mindre sjanse for å bli innkalt til intervju og å få jobb etter intervju	24
4.4 Utviklingen 2006–2008 i ansettelser av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre	26
Oppsummering	29
5 Rekrutteringsplasser	30
5.1 Antallet rekrutteringsplasser har økt fra 2006 til 2008	30
– Kontorlærling på Vinmonopolet	31
5.2 Noe lavere andel flerkulturelle kandidater på rekrutteringsplasser i 2008	32
5.3 Økt vilje til å tilby rekrutteringsplasser i 2009.....	33
Oppsummering	33
– Øker konkurransekraften ved stipend-samarbeid	34
– Til beste for alle parter	36
6 Lederrekruttering og intern mobilitet	39
6.1 Halvparten av virksomhetene har ledere med flerkulturell bakgrunn	39
– Den viktigste investeringen	40
6.2 Svært få med flerkulturell bakgrunn blant ledere og toppledere	42
6.3 Halvparten av virksomhetene hadde tilbud om lederrekrutteringsprogram i 2008	42
6.4 Én virksomhet prioriterer innvandrere særskilt i sitt karriereutviklingsprogram for ansatte	43
Oppsummering	43
– Hardt arbeid og forkjærlighet for service	44

7 Strategier for mangfoldsarbeid	46
7.1 Redusert fokus på mangfold i virksomhetenes plan- og strategiarbeid?	46
7.2 Fortsatt få virksomheter med egen rekrutteringsplan og måltall	47
7.3 Flere virksomheter har en fast praksis med annonser som oppfordrer innvandrere til å søke	48
7.4 Flere virksomheter har fast praksis med å innkalle minst én kvalifisert innvandrere til intervju	48
Oppsummering	49
– Postens mangfoldsarbeid	50
Vedlegg	53
Tips ved kjøp av konsulenttenester til rekruttering og lederutvikling	53
Spørreskjema	54

Forord



Avinor AS er et eksempel på en heleid statlig virksomhet som i løpet av 2009 innfører et nytt rekrutterings- og kompetansekartleggingsverktøy, nye annonsemaler og et ledelsesprogram som tar høyde for økt mangfold på arbeidsplassen.

Mål og tiltak som sikrer at virksomhetene satser på innvandrere og talenter med flerkulturell bakgrunn, er spesielt viktig i tider med finanskriser og risiko for økt ledighet. Et systematisk arbeid kan forhindre at innvandrere blir de første som ekskluderes fra søkerbunken og i større grad enn andre blir ofre for nedbemanning og permittering.

Det er tredje år på rad at Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) dokumenterer virksomhetenes aktiviteter for økt rekruttering av innvandrere. Nytt for 2008 er fokus på innvandrere i lederposisjoner og lederrekrutteringsprogram. Undersøkelsen er utformet i samarbeid med virksomhetene, og alle virksomhetene deltar.

Journalist Britt Arnhøy har i år som i fjorårets rapport intervjuet flerkulturelle ledere og ansatte i et utvalg av virksomhetene. Hennes artikler gir tabellene og diagrammene et ansikt. Posten AS har valgt å presentere seg selv.

Etter ønske fra virksomhetene, presenterer vi tips knyttet til kjøp av rekrutteringstjenester og lederrekrutteringsprogram fra eksterne leverandører. Rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte vil også få flere nyttige råd og tips på det nye nettstedet www.mangfoldsportalen.no.

God lesning!

Oslo, våren 2009

Osmund Kaldheim
Direktør
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

Rapportens hovedfunn

Hensikten med denne rapporten er å dokumentere hvordan heleide statlige virksomheter arbeider for økt rekruttering av innvandrere, og hvordan de tilrettelegger for mangfold på egen arbeidsplass.¹ For tredje år på rad har Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) sett nærmere på virksomhetenes strategier og konkrete tiltak. Vi har også etterspurt andelen personer med flerkulturell bakgrunn blant ansatte, jobbsøkere og som deltakere i ulike

rekrutterings- og utviklingsaktiviteter. Den foreliggende rapporten er en oppfølging av to foregående rapporter fra 2006 og 2007. Nytt for 2008 er spørsmål om innvandrere i lederposisjoner og som kandidater for lederrekrutteringsprogram.

Tabell 1.1. gir en innledende oversikt over ulike aktiviteter og tiltak i de 26 virksomhetene i 2008. Tomme felt i tabellen betyr «nei» eller «ubesvart».

Tabell 1.1 Egenrapporterte aktiviteter fra 26 heleide statlige virksomheter i 2008.²

Virksomhet	Antall ansatte	Har fast praksis med oppfordr. til innv. i alle annonser	Har fast praksis om å innkalle min. én innv. til intervju	Har hatt innv. på rekrutteringsplass	Har mangfold nedfelt i generelt planarbeid	Har egen plan for flerkulturell rekruttering	Har satt måltall for andel ansatte innv.	Har hatt innv. på utviklingsaktiviteter for å bli leder	Har norsk-kurs som ordinær opplæring
Avinor AS	2846	Ja	ja		ja			vet ikke	
Baneservice AS	276	Ja		Ja					
Bane Tele AS	173								
Electronic Chart Centre AS	15	Ja	ja		ja			Ja	Ja
Enova SF	42	Ja	ja						
Entra Eiendom AS	155	Ja	ja	Ja	ja		Ja		Ja
Flytoget AS	310			Ja	ja				
Gassco AS	200	Ja	ja						
Innovasjon Norge	632		vet ikke	Ja	ja			Ja	
Mesta AS	2940	Ja		Ja	ja	ja	Ja	Ja	
Nationaltheatret AS	220	Ja	ja	Ja					
Norfund	39	Ja		Ja					
Norsk Eiendomsinformasjon AS	67								
Norsk Rikskringkasting AS	3500	Ja	ja	Ja	ja	ja			
Norsk samfunnsvitenskapelig data-tjeneste AS	70				ja				
Norsk Tipping AS	350		ja	Ja	ja			Ja	
NSB AS	7175	Ja	ja	Ja		ja		Ja	Ja
Petoro AS	61	Ja			ja				
Posten Norge AS	22268	Ja		Ja	ja			Ja	Ja
Siva SF	36				ja		Ja	Ja	
Statkraft SF	1152	Ja	ja	Ja	ja			Ja	
Statnett SF	676	Ja	ja	Ja	ja	ja		Ja	
Statskog SF	157	Ja	ja		ja				
Staur Gård AS	3			Ja					
UNINETT AS	47	Ja	ja						Ja
Vinmonopolet AS	1795	Ja	ja	Ja	ja				
Sum totalt antall aktiviteter 2008		18	14	15	16	4	3	9	5
Resultater 2007		15	12	14	18	3	3		
Resultater 2006		14	22	14	16	6	4		

¹ Antall virksomheter ble redusert fra 32 i 2006 til 26 i 2007, da helseforetakene ble pålagt å redegjøre for sitt rekrutterings- og mangfoldsarbeid i egne årsrapporter og Statskonsult AS ble omgjort til forvaltningsorganet DIFI.

² Tomme felt i tabellen betyr nei eller «ubesvart».

Rekruttering

- Antallet virksomheter som har en direkte oppfordring til innvandrere om å søke i sine stillingsannonser, har økt i perioden fra 2006 til 2008. 12 virksomheter oppgir at de har oppfordret innvandrere til å søke i alle stillingsannonser i 2008, mot 10 i 2007 og 4 i 2006.
- Det samlede antall rekrutteringsplasser i de heleide statlige virksomhetene har økt i måleperioden. 20 virksomheter har hatt personer på rekrutteringsplass i 2008, mot 17 både i 2007 og 2006.
- I 2008 var 14 prosent av alle rekrutteringsplasser i virksomhetene besatt av en innvandrer eller norskfødt med to innvandrerforeldre.
- Flere virksomheter enn i fjor oppgir at de vil være åpne for å ta inn personer på rekrutteringsplasser i 2009.

Ansettelses

- Antallet søkere til virksomhetene har økt. Antall innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre har økt markant, med 55 prosentpoeng, fra 2007 til 2008.
- Hovedbildet fra 2008 er at andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre er forholdsvis stabil under ansettelsesprosessen, fra jobb-søknad til jobbtilbud. 16 prosent av søkerne, 15 prosent av de intervjuede og 14 prosent av de nyansatte hadde flerkulturell bakgrunn i de 22 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. Virksomhetene ansetter samlet sett for få innvandrere i forhold til andelen innvandrere i søkermassen. Forskjellene er imidlertid bare på noen få prosentpoeng.
- I de 18 virksomhetene vi kan sammenlikne over tid, har andelen søkere, innkalte til intervju og nyansatte med flerkulturell bakgrunn vært svakt stigende i perioden 2006-2008.

- I 2008, som i 2007, var andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som endte opp med jobb, forholdsvis lik den andelen de utgjorde i søkermassen. Dette kan tyde på at virksomhetene har ansettelsesprosesser som medfører tilnærmet sjanselighet for søkere med og uten flerkulturell bakgrunn.

Lederrekruttering og intern mobilitet

- Halvparten av virksomhetene har ledere med personalansvar som er innvandrer eller norskfødt med innvandrerforeldre.
- To prosent av alle ledere med personalansvar er innvandrer eller norskfødt med innvandrerforeldre i de 25 virksomhetene som oppgir tall. Av i alt 402 toppledere har kun to personer flerkulturell bakgrunn.
- Halvparten av de 26 virksomhetene har hatt tilbud om lederrekrutteringsprogram i løpet av 2008. I syv av virksomhetene var innvandrere én av flere prioriterte målgrupper for tilbudet. Fire prosent av deltakerne hadde flerkulturell bakgrunn.
- Én virksomhet prioriterer innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i sitt tilbud om karriereutvikling for ansatte. I 2007 hadde ingen av virksomhetene en slik prioritering.

Strategier for mangfoldsarbeid

- 16 virksomheter har generell tilrettelegging for mangfold på arbeidsplassen (etnisitet, kjønn, alder, funksjonshemming mv.) som del av virksomhetens generelle planarbeid. Dette er en svak nedgang fra 2007 til 2008. 11 virksomheter har tilrettelegging for en flerkulturell arbeidsplass og arbeidsstokk spesielt vektlagt i sine planer. Antallet har økt med én virksomhet fra 2007.
- Få av virksomhetene har en egen plan for sitt rekrutteringsarbeid og få har måltall for hvor mange innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre de ønsker å ha ansatt. Antallet har vært stabilt lavt siden 2006.
- 18 virksomheter har som fast praksis at de oppfordrer innvandrere til å søke

i stillingsannonser. 14 virksomheter har som fast praksis å innkalle minimum én kvalifisert innvandrere til intervju per utlyst stilling. Det har vært en jevn økning i antall virksomheter som har formalisert disse praksisene fra 2006.

Ansatte med flerkulturell bakgrunn

- 21 virksomheter har innrapportert tall over andel innvandrere og personer født i Norge med innvandrerforeldre ved utgangen av både 2007 og 2008. Andelen med flerkulturell bakgrunn i disse virksomhetene er stabil på rundt seks prosent for begge år. Dette er rundt ett prosentpoeng under nivået som de registerbaserte totaltallene fra de 26 heleide statlige virksomhetene viser for 4. kvartal 2007.
- I rapporten for 2007 var andelen ansatte med flerkulturell bakgrunn 8 prosent i de 24 heleide virksomhetene vi mottok opp-

lysninger fra. Posten Norge AS, som står for nærmere halvparten av det totale antall ansatte, hadde en andel på hele 11 prosent dette året. Posten Norge AS er en av virksomhetene som ikke oppgir egenrapporterte tall for 2008. Vi kan følgelig ikke si noe sikkert om hvorvidt andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre er stabil eller har gått ned i de heleide statlige virksomhetene ved utgangen av 2008. Til dette er tallgrunnlaget for dårlig.

- Registerbaserte tall fra SSB vil gi et mer solid grunnlag for å kunne si noe om innvandrerandel og utvikling på virksomhetsnivå og kompensere for etterslepet i tid sammenliknet med de mer aktuelle egenrapporterte tallene. IMDi vil i den videre dialogen med virksomhetene oppfordre alle til å samtykke til at de statistisk sikre tallene gjøres tilgjengelig.

The Main Findings of the Report

The purpose of this report is to document the efforts of wholly state-owned enterprises towards increasing the recruitment of immigrants and Norwegian-born persons of immigrant parents, and how they facilitate diversity in their workplaces. For the third year running, the Norwegian Directorate of Integration and Diversity (IMDi) has studied the strategies and concrete measures taken by the enterprises. An attempt has also been made to establish the proportion of persons from multicultural backgrounds among employees, jobseekers and participants in various recruitment and development activities. The present report follows up two earlier reports from 2006 and 2007. New questions were included in 2008 concerning immigrants in managerial positions and immigrants as candidates for managerial recruitment programmes.

Recruitment

- The number of enterprises that specifically encourage immigrants to apply for positions in their job advertisements has increased during the period from 2006 to 2008. Twelve enterprises state that they encouraged immigrants to apply in every job advertisement they placed in 2008, compared with 10 in 2007 and 4 in 2006.
- The total number of recruitment positions in wholly state-owned enterprises increased during the measurement period. Twenty enterprises have had persons in recruitment positions in 2008, compared with 17 in both 2007 and 2006. Apprenticeships and internships were the most common forms of recruitment position used by most enterprises in 2008, 2007 and 2006. In 2008, 14 per cent of all recruitment positions in the enterprises were filled by immigrants or persons born in Norway of immigrant parents.
- More enterprises said that they would be open to hiring persons in recruitment positions in 2009 than was the case the year before.

Appointments

- Twenty-one enterprises have reported figures for the numbers of immigrants and persons born in Norway of immigrant parents employed in both 2007 and 2008. The percentage of persons from multicultural backgrounds in these enterprises remains stable at around six per cent for both years.
- The number of applications received by the enterprises has increased. The number of applications from immigrants or Norwegian-born persons with immigrant parents showed a significant increase of 55 per cent from 2007 to 2008.
- The overall picture from 2008 shows that the proportion of immigrant and Norwegian-born persons with immigrant parents remains relatively stable during the hiring process - from job application to job offer. Of the 22 enterprises from which we have received satisfactory information, 16 per cent of applicants, 15 per cent of interviewees and 14 per cent of new recruits had a multicultural background.
- Applicants who are immigrants or Norwegians born of immigrant parents have a somewhat smaller chance of being invited to a job interview, and those that are have a somewhat smaller chance of being appointed compared with other applicants. Overall, the enterprises employ too few immigrants in relation to the proportion of immigrants among applicants. The differences, however, represent just a few percentage points.
- In the 18 enterprises we can compare over time, there has been a slight increase in the percentage of applicants, those invited to interviews and new recruits from multicultural backgrounds during the period 2006-2008.
- In 2008, as in 2007, the percentage of immigrants and those born in Norway of immigrant parents who were actually given a job roughly corresponded to their representation among the applicants.

This may suggest that the employment processes of enterprises afford an equal chance of success to both those from and those not from multicultural backgrounds.

Managerial recruitment and internal mobility

- Half of the enterprises have managers with personnel responsibility who are immigrants or born in Norway of immigrant parents.
- In the 25 enterprises that have provided figures, two per cent of all managers with personnel responsibility are immigrants or born in Norway of immigrant parents. Of a total of 402 senior managers, only two people have a multicultural background.
- Half of the 26 enterprises have offered a management recruitment programme in 2008. In seven of the enterprises, immigrants were one of several priority target groups for the programme. Four per cent of the participants were from multicultural backgrounds.
- One enterprise prioritises immigrants and those born in Norway of immigrant parents in particular when offering employee career development. In 2007, none of the enterprises prioritised this group.

Strategies for diversity work

- General facilitation of diversity (ethnicity, gender, age, disability etc.) in the workplace is practised in sixteen of the 26 enterprises as part of their overall planning. This represents a slight decrease from 2007 to 2008. Eleven enterprises specifically included facilitation of a multicultural workplace and workforce in their plans. This is one enterprise more than in 2007.
- Few of the enterprises have a dedicated plan for their recruitment work and few have target figures for the number of immigrants and persons born in Norway of immigrant parents they wish to employ. These figures has remained stable and low since 2006.
- Eighteen enterprises have a policy of encouraging immigrants to apply for vacancies in all their job advertisements. Fourteen enterprises have a policy of inviting at least one qualified immigrant per advertised position to an interview. Since 2006, there has been a steady increase in the number of enterprises formalising these practices.

1 Innledning og metode

Myndighetene har siden 2006 hatt et samarbeid med de heleide statlige virksomhetene om økt rekruttering av innvandrere og arbeid med mangfold i intern organisasjonsutvikling. I 2006 oppfordret daværende arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen virksomhetene til å innkalle minst én kvalifisert innvandrer eller norskfødt med innvandrerforeldre til intervju, og til å ha stillingsannonser med en oppfordring til innvandrere om 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 lederposisjoner og som kandidater for lederrekrutteringsprogram.

Funnene er basert på egenrapportering fra virksomhetene. Virksomhetene har blitt anmodet om å legge Statistisk sentralbyrås (SSB) definisjoner til grunn.³ Vi etterspør antall innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. Vi skiller ikke mellom personer med bakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Europa utenom EU/EØS og personer fra øvrige land.

Opplysningene til grunn for rapporteringen er samlet inn ved bruk av elektronisk spørreskjema. Spørsmålene er utformet i samarbeid med virksomhetene. I den grad det har vært mulig, har vi sammenlignet resultatene med dem som fremkom i tilsvarende undersøkelser i 2006 og 2007. Spørsmålene er hovedsakelig de samme. Noen spørsmål har imidlertid endret ordlyd, og noen ekstra spørsmål har blitt lagt til.

1.1 Varierende registrering av antall innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre

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

Under gitte betingelser har virksomhetene lov til å registrere og lagre opplysninger om flerkulturell bakgrunn blant både ansatte, jobbsøkere og deltakere på ulike tiltak og aktiviteter. Spørsmålet om personvern er regulert i personsopplysningsloven § 9. I utgangspunktet er informasjon om ansattes etnisitet ansett som sensitiv informasjon, og dermed er registrering og lagring av slik informasjon ikke tillatt. Ifølge Datatilsynet er det imidlertid tillatt å rapportere om antall personer som er innvandrer eller norskfødt med to innvandrerforeldre dersom opplysningene anonymiseres. Utgangspunktet for en slik rapportering kan være at ansatte oppgir informasjon om sin etnisitet frivillig, eller at det lages et anslag på grunnlag av arbeidsgiverens kunnskap om de ansatte. Denne kunnskapen kan baseres på et enkelt kriterium, som for eksempel utenlandsklingende navn, eller flere kriterier samtidig, som for eksempel navn, språk og hudfarge.

Varierende antall virksomheter som oppgir etterspurte tall, kompliserer enkelte ganger

³ Innvandrere er personer som en eller annen gang har innvandret til Norge. Norskfødte med innvandrerforeldre er født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere. Kilde: SSB

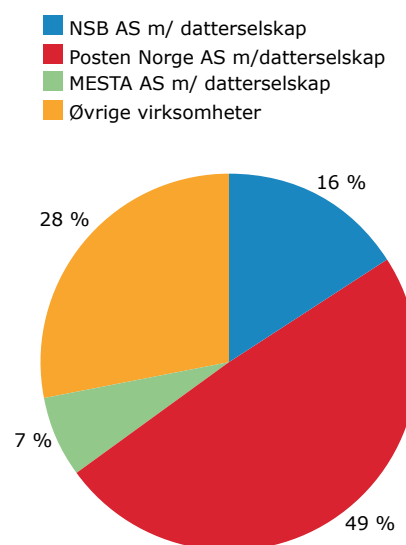
fremstillingen av funn i rapporten. Antallet virksomheter som hverken oppgir tall eller anslag, er få, men varierer fra spørsmål til spørsmål og fra år til år. Det kan skyldes manglende rutiner for å registrere dette, men også et prinsipielt standpunkt om ikke å registrere personer etter nasjonal eller kulturell bakgrunn. Posten Norge AS har tatt et slikt standpunkt. De uttaler følgende i forbindelse med årets rapportering: «Vi er prinsipielt imot å telle mennesker med annen hudfarge, eller annerledes klingende navn. Vi mener at slike metoder bidrar til stigmatisering. Vi ser også at slike metoder har en del feilkilder.» IMDi har imidlertid ingen fullgod oversikt over de ulike beveggrunnene til samtlige av virksomhetene som ikke oppgir tall eller anslag på de ulike spørsmålene.

1.2 Rapportering fra heleide datterselskap gir bredere datagrunnlag for 2008

11 av virksomhetene er konsern.⁴ De har, i tillegg til morselskapet, flere datterselskaper under seg. Datterselskapenes praksis og strategi når det gjelder rekrutterings- 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 12 konsernene fikk derfor i 2008 for første gang muligheten til at deres heleide datterselskap kunne rapportere individuelt. Posten Norge AS, NSB AS og Mesta AS valgte denne løsningen. Disse tre konsernene står for 72 prosent av de ansatte i de heleide statlige virksomhetene i 2008 (se figur 1.1.). Dette gir følgelig et bredere og mer detaljert datagrunnlag fra disse virksomhetene for 2008. I den videre behandlingen av data er datterselskapenes innrapportering slått sammen med deres morselskap. 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 1.1 Ansatte i de 26 heleide statlige virksomhetene fordelt på 3 konsern med datterselskap og øvrige. Absolutte tall og prosent. N=45 205.



⁴ Følgende 11 virksomheter er konsern: Avinor AS, Baneservice AS, Bane Tele AS, Entra Eiendom AS, Mesta AS, NSB AS, Posten Norge AS, SIVA SF, Statnett SF, Statskog SF og Uninett AS.

2 Virksomhetene

De 26 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. Ved å se undersøkelsen i lys av regjeringens satsing på økt rekruttering av innvandrere og statsrådets konkrete oppfordringer til virksomhetene, gir det imidlertid et interessant statusbilde og en viss dokumentasjon på endringer og utvikling fra 2006 til 2008.

Av tabell 2.1. ser vi at det til sammen er anslagsvis 45 205 ansatte i de 26 virksomhetene ved utgangen av 2008. Vi finner at antall ansatte totalt har gått opp med hele 3300 ansatte siden utgangen av 2006. Posten Norge AS står for mye av økningen. Konsernets morselskap har nedbemannet i perioden, men selskapet har samtidig knyttet til seg flere datterselskaper. Det er kun fire av virksomhetene som rapporterer om en nedgang i antall ansatte. For de fleste av disse er nedgangen marginal. NSB AS har den største nedgangen på totalt 1163 ansatte.

2.1 Andel med flerkulturell bakgrunn ved utgangen av 2008

Tallene som fremkommer i tabell 2.1, er basert på enhets- og personallederes kjennskap til arbeidsstokken ved utgangen av 2008. I de største virksomhetene kan vi anta at det i stor grad oppgis såkalte kvalifiserte anslag. 22 virksomheter oppgir tall på antall ansatte innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre. Fire store virksomheter, som til sammen står for 67 prosent av de ansatte i virksomhetene, har imidlertid ikke oppgitt hvor stor innvandrerandelen er hos

dem. Dette er Mesta AS, Posten Norge AS, Vinmonopolet AS og NRK AS.

Av de 14 702 ansatte i de 22 virksomhetene som oppgir tall, har 742 personer, eller fem prosent, flerkulturell bakgrunn. Som tabell 2.1. viser, er det imidlertid stor variasjon på tvers av de ulike virksomhetene. Det varierer fra 0 prosent i fire av virksomhetene⁵ til hele 28 prosent i Norfund og 17 prosent i SIVA SF.

Med kun oversikt over virksomhetene med 33 prosent av det totale antall ansatte, har vi følgelig ikke et godt nok datagrunnlag for å kunne si noe om det samlede innslaget av ansatte med flerkulturell bakgrunn i heleide statlige virksomheter ved utgangen av 2008.

I forbindelse med rapportering for 2008 har flere 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 2007. Tallene hentes fra den registerbaserte sysselsettingsstatistikken og omfatter personer i alderen 15–74 år. Ettersom ikke alle virksomhetene har ønsket registerbaserte tall og at disse offentliggjøres, har IMDi valgt å se bort fra foreliggende tall på virksomhetsnivå og publisering av disse i årets rapport. Vi har imidlertid som mål i den videre dialogen med virksomhetene å få samtykke til å motta tall fra SSB.⁶ De statistisk sikre tallene vil gi et mer solid grunnlag for å kunne si noe om utvikling når det gjelder andelen ansatte med flerkulturell bakgrunn i den enkelte virksomhet enn eksisterende egenregistrering.

⁵ Følgende virksomheter rapporterer at de ikke har noen ansatte innvandrere eller norskfødte med to utenlandsfødte foreldre: Gassco AS (200 ansatte), Norsk Eiendomsinformasjon AS (42 ansatte), Enova SF (42 ansatte) og Staur Gård AS med 3 ansatte.

⁶ SSB gir kun ut tall over virksomheter der antall ansatte og ansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre er flere enn tre personer.

Tabell 2.1 Ansatte 2006–2008 i heleide statlige virksomheter (N=26) og antall og andel innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i desember 2008. (N=22).

	Virksomhet	Antall/anslag over ansatte				Ansatte innvandrere/norskfødte med innvandrerforeldre i 2008	
		2006	2007	2008	Endring 2006-2008	Antall N=22	Andel N=22
Under 100 ansatte	Electronic Chart Centre AS	13	15	15	2	1	6,7
	Enova SF	36	44	42	6	0	0,0
	Norfund	28	36	39	11	11	28,2
	Norsk Eiendomsinformasjon AS	65	67	67	2	0	0,0
	Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste	60	67	70	10	6	8,6
	Petoro AS	54	56	61	7	1	1,6
	Siva SF	32	35	36	4	6	16,7
	Staur Gård AS	3	2	3	0	0	0,0
	UNINETT AS	85	77	47	-38	2	4,3
Mellom 100 og 1000 ansatte	Baneservice AS	274	289	276	2	4	1,4
	Bane Tele AS	144	163	173	29	11	6,4
	Entra Eiendom AS	123	149	155	32	8	5,2
	Flytoget AS	275	275	310	35	17	5,5
	Gassco AS	155	185	200	45	0	0,0
	Innovasjon Norge	750	555	632	-118	9	1,4
	Nationalteatret AS	220	220	220	0	4	1,8
	Norsk Tipping AS	327	322	350	23	5	1,4
	Statnett SF	636	665	676	40	22	3,3
	Statskog SF	165	151	157	-8	2	1,3
Over 1000 ansatte	Avinor AS	2 562	2 716	2 846	284	30	1,1
	Mesta AS	3 300	2 950	2 940	-360	Mangler data	Mangler data
	Norsk Rikskringkasting AS	3 384	3 500	3 500	116	Mangler data	Mangler data
	NSB AS	8 338	7 312	7 175	-1 163	571	8,0
	Posten Norge AS	18 176	18 653	22 268	4 092	Mangler data	Mangler data
	Statkraft SF	1 000	1 047	1 152	152	38	3,3
	Vinmonopolet AS	1 700	1 791	1 795	95	Mangler data	Mangler data
Totalt	Alle 26 virksomheter	41 905	41 342	45 205	3 300		
Totalt*	22 virksomheter	39 611	38 926	14 702	3 166	742	5,0

* Totalen er beregnet ut ifra de 22 virksomhetene som har rapportert inn antall ansatte innvandrere/norskfødte med innvandrerforeldre.

2.2 Stabil innvandrерandel på 6 prosent fra 2007 til 2008 i 21 virksomheter

21 av de 26 virksomhetene har innrapportert tall over ansatte og andel innvandrere og personer født i Norge med innvandrerforeldre for både 2007 og 2008 (se tabell 2.2). Dette gjør det mulig å se på hvorvidt andelen har økt i disse virksomhetene i perioden. Andelen er stabil på rundt 6 prosent

for begge år, med 5,9 prosent i 2007 og 6,1 prosent i 2008.⁷

Tall fra Statistisk sentralbyrå viser at andel sysselsatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i statlig heleide foretak for 4. kvartal 2007 lå på 7,4 prosent, mens

⁷ I 2007 ga tall fra 24 statlig heleide virksomheter en innvandrерandel på 8 %. Av 35 126 ansatte totalt var 2836 personer innvandrere eller norskfødte med to utenlandsfødte foreldre. Posten Norge AS, som står for nærmere halvparten av det totale antallet ansatte, 49 prosent, se figur 1.1, oppgir ikke andel innvandrere i 2008. I fjorårets rapportering oppga Posten Norge AS en innvandrерandel på 11 %.

Tabell 2.2 Ansatte totalt og antall og andel innvandrere/norskfødte med innvandrerforeldre i 2007 og 2008 i 21 virksomheter

	Antall ansatte 2008	Antall innv. 2008	Andel innv.	Antall ansatte 2007	Antall innv. 2007	Andel innv.
Baneservice AS	276	4	1,4	289	2	0,7
Bane Tele AS	173	11	6,4	163	7	4,3
Electronic Chart Centre	15	1	6,7	15	1	6,7
Enova SF	42	0	0,0	44	0	0,0
Entra Eiendom AS	155	8	5,2	149	3	2,0
Flytoget AS	310	17	5,5	275	28	10,2
Gassco AS	200	0	0,0	185	0	0,0
Innovasjon Norge	632	9	1,4	555	10	1,8
Nationaltheatret AS	220	4	1,8	220	11	5,0
Norfund	39	11	28,2	36	8	22,2
Norsk Eiendomsinformasjon AS	67	0	0,0	67	0	0,0
Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS	70	6	8,6	67	6	9,0
Norsk Tipping AS	350	5	1,4	322	2	0,6
NSB AS	7175	571	8,0	7312	570	7,8
Petoro AS	61	1	1,6	56	1	1,8
Siva SF	36	6	16,7	35	2	5,7
Statkraft SF	1152	38	3,3	1047	12	1,1
Statnett SF	676	22	3,3	665	19	2,9
Statskog SF	157	2	1,3	151	12	7,9
Staur Gård AS	3	0	0,0	2	0	0,0
UNINETT AS	47	2	4,3	77	4	5,2
SUM*	11856	718	6,1	11732	698	5,9

*Avinor AS, Mesta AS, NRK AS, Posten Norge AS og Vinmonopolet AS har ikke oppgitt tall over ansatte innvandrere eller ansatte født i Norge av to utenlandsfødte foreldre.

den for 4. kvartal 2006 var på 6,2 prosent.⁸ Sammenligner vi med staten for øvrig, viser tall en økning i andel ansatte som er innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre de siste årene. I 2007 utgjorde de 7,5 prosent, mot 7 prosent i 2006 og 5,9 prosent i 2002.⁹

De heleide statlige virksomhetene vi har tall fra ved utgangen av 2008, befinner seg med andre ord noe under nivået for de register-

baserte totaltallene både i heleide statlige virksomheter og statlige virksomheter for øvrig for 4. kvartal 2007. For å kunne si noe om hvorvidt andelen ansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre fra 2007 til 2008 er stabil eller har gått ned i de heleide statlige virksomhetene, er tallgrunnlaget for dårlig. Tallene bekrefter uansett hvor viktig det er med fortsatt systematisk og målrettet arbeid for å øke andelen ansatte med flerkulturell bakgrunn i de heleide statlige virksomhetene.

8 Statistisk sentralbyrå. 4. kvartal 2007 – registerbasert sysselsettingsstatistikk. For mer informasjon om denne statistikken, se «Om statistikken» www.ssb.no/regsyst

9 Statistisk sentralbyrå. Registerbasert sysselsettingsstatistikk som utkom 12. juni 2008. For mer informasjon om denne statistikken, se «Om statistikken» www.ssb.no/regsyst

– Det handler om ambisjoner

Vellykket rekruttering av innvandrere henger nært sammen med bedriftens ambisjonsnivå. Her har mange bedrifter mye å hente, mener Eivind Garshol.

– Bedriften må begynne med å erkjenne at den har et behov for mennesker med en annen bakgrunn, sier den erfarne lederen innen personal og ledelse.

Han understreker at bedriftens arbeid med rekruttering forutsetter følgende erkjennelse: Vi ønsker ikke å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn for å være snille, ei heller for å oppfylle noen kriterier eller møte noen oppfordringer fra arbeids- og inkluderingsministeren.

Bevissthet og nytteverdi

– Det dreier seg om å lytte bak oppfordringen. Sett dere ned med ledergruppen og diskuter intensjonen. Sørg for å ha en avklart holdning, still og besvar spørsmålet «Hvilke nytte har vi av dette?». Det handler om å forstå at det er lurt å rekruttere flere med en annen bakgrunn. Bedriftens utgangspunkt må være at man gjør dette fordi man skjønner at det vil være av verdi. Det å rekruttere innvandrere handler om å sikre bedre leveranser, sier Garshol, og utdyper med tre punkter:

- 1) Fordi egen bemanning dermed i større grad matcher demografien i samfunnet.
- 2) Fordi innvandrere ofte har meget konkurransedyktig kompetanse, bare man tar seg tid til å se etter den.
- 3) Fordi arbeidsmiljøet har svært godt av mangfold og ulike impulser.

– Se etter gullet!

– I tillegg til at innvandrere noen ganger kan være best kvalifisert til en jobb, mener jeg de kan bidra til å skape en mer åpen og dynamisk organisasjonskultur. De bringer inn nye impulser i form av annerledes atferd og tenkemåte, de kan tilføre litt andre tradisjoner i forbindelse med høytider og spesielle anledninger, sågar introdusere helt nye tradi-



Eivind Garshol har bakgrunn som HR-direktør og personalsjef i ledende norske internasjonale selskaper, og har i tillegg mange års erfaring med arbeidsmarkedsopplæring for fremmedspråklige og som konsulent innen leder- og organisasjonsutvikling. I dag er han HR-direktør i REC Wafer Norway og nestleder i styret i HR Norge – en interesseorganisasjon for alle som jobber med HR, altså personal og ledelse. På oppfordring deler han her sine tanker rundt rekruttering av innvandrere og arbeid med mangfold, og gir råd for rekrutteringsprosessen.

sjoner. De vil selvsagt også kunne bidra med nye og bedre måter å arbeide på. Mennesker med en annen bakgrunn kan rett og slett medvirke til at en arbeidsplass blir et bedre og mer interessant sted å være. At kulturen blir påvirket på en slik måte, vil kunne gjøre den mer endringsvillig og endringsdyktig, noe som i sin tur vil kunne løfte virksomhetens prestasjonsnivå på kort og lang sikt. En virksomhet med godt arbeidsmiljø er også et mer attraktivt sted å være eller søke seg til, noe som gir fortrinn i kampen om talentene.

Dette perspektivet, denne forståelsen av verdien ved en flerkulturell stab, henger ifølge Garshol nært sammen med bedriftens ambisjonsnivå.

– Mange statlige bedrifter har godt av å heve ambisjonsnivået. Jobber man ut fra et mål om å få tak i de beste personene, gjør det noe med rekrutteringen. Det handler om å bli best mulig, og vil man være best, må man tilpasse seg. Vil man være best, må man se etter gullet og ta noen sjanser. Man må være åpen for å tenke nytt og annerledes. Se på historien, se til dagens samfunnsliv: De som utmerker seg, er gjerne de som gjør ting litt annerledes – og først, ivrer Garshol, som her ser store muligheter for bedriften til å vise hvem den er og hva den står for.

God branding

– Bruk ledergruppa, og involver gjerne andre deler av organisasjonen i arbeidet med å utforme en rekrutteringsstrategi som også omfatter en satsing på innvandrere. Diskuter behovet bedriften har – og kjør en kreativ prosess på hva dere vil gjøre for å dekke det. Sørg for at ideer og tiltak integreres i bedriften. På denne måten finner man ut hvilke tiltak som passer, hvilke tiltak som er helt unike og hvilke virkemidler som skal tas i bruk for å sette dem ut i livet. Dette er god branding – det skal ikke mye «annerledeshet» til før mediene fatter interesse, påpeker Garshol.

Rådene som følger, forutsetter at virksomhetene ser verdien av å ha ansatte med innvandrerbakgrunn, understreker Eivind Garshol.

Annonsering

- Sett inn annonser på engelsk! Da når du flere, og samtidig kan det gi et signal om at virksomheten er litt mer internasjonalt rettet.
- Tenk på hvilke kanaler du skal bruke. Kartlegg fagtidsskrifter på nett og papir. Kanskje er det interessante fagtidsskrifter som leses av innvandrere i Norge som gjør at du vil treffe flere i målgruppen?
- Hvis bedriften legger opp en strategi og går offensivt til verks, for eksempel gjennom utspill i media eller utradisjonell annonsering, vet vi at mediene raskt tar tak i dette. Dermed får man søkelys på

det man ønsker å få fram, og prosessen blir en del av virksomhetens branding.

- Bruk folk rundt deg. Spør kolleger, både med og uten innvandrerbakgrunn, om de vet om noen med flerkulturell bakgrunn som kunne være interessante søkere. Her kan man operere med «finder's fee» – belønning for gode tips – eller rett og slett se det som belønning i seg selv at man bidrar til at bedriften blir bedre ved å få inn den riktige arbeidskraften.
- Ta kontakt med organisasjoner og interessegrupper. Oppsøk de ulike innvandrerorganisasjonene og presenter virksomheten og behovet den har. Man kan også ha stor nytte av å samarbeide med NAV og vikarbyråer. Mange arbeidsløse med innvandrerbakgrunn har ofte høy utdanning og meget verdifull arbeidserfaring, og er gjerne grundig kartlagt av disse aktørene. Det er også lurt å knytte kontakter med studiesteder.

Intervjuet

- Jeg tror ikke selve intervjusituasjonen er noe man skal være engstelig for. Hvis kandidaten først er kommet til intervju, er det liten grunn til spesielle tiltak. Pass bare på å sjekke ut eventuelle utfordringer på forhånd – som å vite om intervjuet bør foregå på norsk, engelsk eller andre aktuelle språk, avhengig av kandidaten. Poenget er at vedkommende skal få mulighet til å fremme sitt kandidatur på best mulig måte. Formålet med intervjuet er å avdekke kandidatens kandidatur og å selge bedriften – og da er det viktig å kommunisere ordentlig.
- Bruk av tester kan være en utfordring, for 99 prosent av dem er knyttet til språk. Tester kommuniserer til kandidaten gjennom språk, og hvis kandidaten ikke har testens språk som sitt morsmål, vil testresultatet bære preg av dette. Bedrifter som legger stor vekt på tester, bør være varsomme, fordi feilkildene kan være store. Tenk heller på at det ikke er den enkelte metoden, men bruken av flere metoder i sammenheng, som gir størst treffsikkerhet i valg av rett kandidat.

Det vil med andre ord være lurt å styrke innsatsen på andre områder dersom man vanligvis legger mye vekt på tester.

- Sjekk CV, attester og referanser grundig. Finn gjerne flere, egne referanser i tillegg til de oppgitte. Bruk tid og involver flere i intervjuene. Sørg for å bruke bredden av virkemidler i enda større grad enn ellers, og sikre at du har best mulig beslutningsgrunnlag.
- Det kan være relevant med språktest, eventuelt test for andre språk man trenger i jobben.

Nettverk

- Ulike nettverk på Internett, som for eksempel Facebook og Linked-in, kan være verdt å vurdere som kommunikasjonskanaler. Ellers er det fint å bruke bransje- og fagnettverk hvor man kan utveksle erfaringer og ideer, og også hjelpe hverandre med kandidater. Selv er jeg medlem i HR Norge og deltaker i et nettverk med andre HR-direktører. Begge deler gir verdifulle muligheter, og jeg kan selv ta opp temaer jeg er opptatt av. Skulle for eksempel REC ønske å rekruttere innvandrere utover det vi gjør, vil jeg garantert benytte meg av både formelle og uformelle nettverk jeg er med i.

Bruk av rekrutteringsfirma

- Forsikre deg om at leverandøren er innforstått med intensjonene bedriften din har – hvis bedriften gjerne vil ha innvandrerkandidater, må du sørge for å si det. Følg opp på vanlig måte. Husk at rekrutterende virksomhet alltid skal ha tilgang på hele søkermassen selv. Rekrutterings-selskapet skal være en forlenget arm for virksomheten.

Rekruttering av ledere med flerkulturell bakgrunn

- Selve prosessen bør i prinsippet ikke være ulik andre rekrutteringsprosesser – bortsett fra at man ved lederrekruttering gjerne bruker enda mer av alt – mer ressurser, mer tid, flere virkemidler og eventuelt tester, flere eksterne referan-

ser og flere mennesker involvert. Men det er viktig å avdekke kandidatens forståelse av hva slags lederstil jobben krever, sjekke ut at vedkommende vil fungere i en norsk kontekst generelt og i forhold til virksomhetens kultur – blant annet når det gjelder verdier og ledelsesfilosofi. Selv om ønsket om mangfold er en av driverne for å søke personer med innvandrerbakgrunn, må man selvsagt unngå at forskjellene blir for store. Det er enda viktigere å sjekke dette når kandidaten ikke har ledererfaring, men det blir også vanskeligere når det ikke er noe historikk å vise til.

Når personen er ansatt

- Alle generelle, gode råd om introduksjonsprogram og individuell oppfølging og støtte i forbindelse med innslusing av nye medarbeidere, er minst like aktuelle for nye kolleger med innvandrerbakgrunn. Jobben er ikke avsluttet når ansettelseskontrakten er signert, den har så vidt begynt, og man har enda mindre å gå på når man rekrutterer innvandrere. En opplevd mislykket rekruttering vil kunne sette en effektiv stopper for en målrettet rekrutteringsstrategi i fremtiden.

– Arbeids- og inkluderingsdepartementet har i flere år oppfordret de heleide statlige virksomhetene til å ha stillingsannonser som oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn til å søke. Noen er veldig konkrete i sin oppfordring, mens andre velger en mer åpen formulering der de gjerne påpeker et ønske om balanse i kjønn, alder og kulturell bakgrunn. Hvilke tanker gjør du deg om formuleringer i denne sammenhengen?

– Dette er et tveegget sverd. En oppfordring kan gi et godt signal til søkere med innvandrerbakgrunn, men hvis oppfordringen er for konkret, kan den samtidig gi inntrykk av at denne typen kandidater er foretrukket og dermed gjøre det mindre interessant for andre kandidater å søke. For bedriften kan det være gunstig når det gjelder å signalisere hvem man er og hva man vil, svarer Eivind Garshol.

3 Rekruttering og annonsering

Det er en målsetting at de heleide virksomhetene skal ha en praksis der stillingsannonserne skal inneholde en oppfordring til innvandrere om å søke. Å ha en standard formulering i stillingsutlysninger om at «innvandrere oppfordres til å søke» kommuniserer et budskap, både overfor innvandrere, majoritetsbefolkningen og internt i virksomheten. Oppfordringen signaliserer at en etnisk heterogen arbeidsstokk er ønskelig. I rapporten presenterer vi gjennom intervjuer av ansatte og ledere i utvalgte virksomheter ulike syn på en slik standardformulering og eksempler på alternative måter å tiltrekke seg flerkulturelle kandidater enn gjennom en direkte oppfordring i annonsen. For eksempel kan annonseteksten inneholde en virksomhetsvisjon eller bruk av fotografier. Bilder i stillingsannonser og annet presentasjonsmaterieell som viser en mangfoldig sammensetning i personalet, kan også motivere personer med flerkulturell bakgrunn til å søke ledige stillinger.

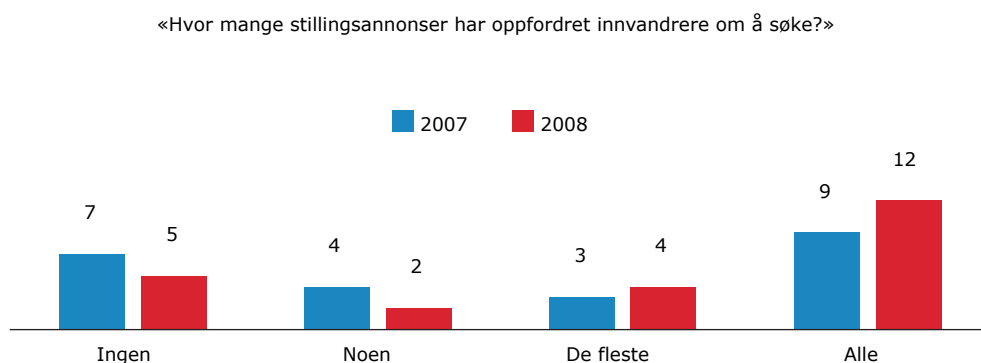
Med unntak av Staur Gård AS har alle virksomhetene ansatt personer til nye stillinger i 2008. To virksomheter har svart at de ikke har utlyst stillinger offentlig, men benyttet rekrutteringsbyrå. Dette er Electronic Chart

Centre AS og Norsk Eiendomsinformasjon AS.

12 av de 23 virksomhetene som har utlyst stillinger offentlig, oppgir at de har oppfordret innvandrere til å søke i alle stillingsannonser i løpet av 2008 (se figur 3.1). 9 virksomheter oppga dette i 2007. I 2008 svarer 4 at «de fleste» annonsene hadde en slik oppfordring, mot 3 i 2007. 2 virksomheter svarer «noen» mot 4 virksomheter i 2007. 5 av 23 virksomheter svarer at de ikke har gjort det i det hele tatt i 2008, mens 7 svarte dette i 2007. 8 virksomheter svarte at de hadde benyttet oppfordringen i alle sine stillingsutlysninger både i 2007 og 2008. 4 virksomheter som ikke gjorde dette i 2007, kan i 2008 skilte med å ha benyttet en slik oppfordring i alle utlysninger. Dette er NSB AS, Statnett SF, Baneservice AS og NRK AS. Vi registrerer følgelig en økt bruk av virkemiddelet med å ha annonser med en direkte oppfordring fra 2007 til 2008.

I 2006 stilte vi spørsmålet på en litt annen måte. Virksomhetene rapporterte på *antallet* annonser hvor de oppfordret flerkulturelle kandidater til å søke. I 2006 var det kun fire virksomheter som hadde en slik oppfordring

Figur 3.1 Virksomhetenes tilbakemelding på hvor mange stillingsannonser som har oppfordret innvandrere til å søke i 2007 og i 2008. Absolutte tall. N=23.



i alle sine annonser, og hele ti oppfordret aldri innvandrere til å søke spesielt. Det er altså en positiv utvikling i bruken av annonser hvor innvandrere oppfordres til å søke i løpet av måleperioden, med en økning fra 4 til 12 virksomheter som har benyttet standardformuleringen konsekvent.

Til sammenligning viser Likestillings- og diskrimineringsombudets kartlegging (2008) at 57 av 168 departementer og underliggende etater, 34 prosent, oppfordrer innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre til å søke ved utlysning av stillinger. Dette innebærer at heleide statlige virksomheter gjør dette i større grad enn statlige virksomheter for øvrig.¹⁰

Oppsummering

- Vi registrerer en økt bruk av virkemiddelet med å ha annonser med en direkte oppfordring til innvandrere om å søke.
- 12 av de 23 virksomhetene som har utlyst stillinger i 2008, oppgir at de har oppfordret innvandrere til å søke i alle stillingsannonser, mot 10 i 2007 og 4 i 2006.
- Fire virksomheter som ikke gjorde dette i 2007, benytter en slik oppfordring i alle utlysninger i 2008.

¹⁰ «Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn?» Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2008.

– Virksomhetens art preger søkermassen

De er opptatt av en åpen linje overfor alle søkere, men får nærmest ingen søknader fra personer med bakgrunn fra land utenfor EU-området. Vinmonopolet tror de vet hvorfor.

«I vår organisasjon er det et mål å oppnå en balansert sammensetning når det gjelder alder, kjønn og kulturell bakgrunn.» Denne formuleringen står svart på hvitt i alle Vinmonopolets stillingsannonser.

Vinmonopolet er en populær arbeidsplass – de hadde 5700 søkere til ulike stillinger i fjor. Alle kvalifiserte med innvandrerbakgrunn innkalles til intervju – men få søkere har bakgrunn fra land utenfor EU- og EØS-området. Søkere som har bakgrunn fra muslimske land, uteblir i stor grad, både til kontor- og butikkstillingene.

– Vi tror årsaken er det faktum at Vinmonopolet arbeider med alkohol, og islam forbyr bruk av rusmidler, konkluderer personlrådgiver Kjell Olsson og personalsjef Halldis Goa Faanes.

– Slik sett er Vinmonopolet i en litt spesiell situasjon. Det vil alltid være mennesker som av ulike årsaker ikke føler at de kan ha Vinmonopolet som arbeidsplass, sier Faanes, og peker på at dette også gjelder etniske nordmenn som av personlig eller religiøs overbevisning ikke ønsker å jobbe med alkohol.

Vil være åpne for alle

Formuleringen i stillingsannonsen har vært oppe til vurdering, og Vinmonopolet har valgt å beholde den.

– Vi er opptatt av en god bredde i både alder, kjønn og kulturell bakgrunn. Alle typer mennesker skal føle at de kan søke hos oss. Når vi har en såpass generell formulering i stillingsutlysningen, ekskluderer vi hel-



Personalsjef Haldis Goa Faanes og personalrådgiver Kjell Olsson hos Vinmonopolet.

ler ikke noen. Det mener vi er viktig, sier Faanes.

Haldis Goa Faanes er selv forholdsvis ny i stillingen som personalsjef på Vinmonopolet, men opplever at holdningen stillingsutlysningen uttrykker, også gjenspeiles internt.

– Jeg er imponert over åpenheten når det gjelder alder, kjønn og etnisitet. I medar-

beiderundersøkelser skårer vi svært høyt på tilfredshet. Dessuten gis det god opplæring over hele linja. Det er også god integrering, mener hun.

Mange motiverte søkere

Vinmonopolet har konkludert med at de ikke kan gjøre noe ytterligere overfor dem som av overbevisningsgrunner ikke søker.

– Alle bedrifter ønsker medarbeidere som er interesserte og motiverte. Vi har mange slike søkere å velge mellom. Da blir det ikke aktuelt å jobbe mot folk som ikke er motiverte. Dessuten: Det skal være frivillig å jobbe hos oss. Å gå ut og lete etter kandidater i de gruppene som av personlige grunner ikke søker hos oss, ville nærmest være respektløst, sier Faanes.

Hun og Olsson påpeker at Vinmonopolet har et ganske godt utvalg av ulike nasjonaliteter, men at hovedtyngden med annen bakgrunn kommer fra EU- og EØS-land, selv om det selvsagt finnes innvandrere med bakgrunn utenfor dette området som har et positivt forhold til alkohol.

– At det er færre også av dem, skyldes nok langt på vei at vi er et norsk fenomen. Dessuten er de 239 utsalgene våre spredt rundt om i det ganske land, mens hovedtyngden av innvandrere bor i østlandsområdet, sier Faanes.

– Bruker bilder til å profilere mangfoldstenkning

Ved å bruke bilder av mennesker med ulike hudfarge i både stillingsutlysning og markedsføring, ønsker Flytoget å signalisere både hvem som kan jobbe hos dem og hvem de jobber for.

5,5 prosent av de ansatte hos Flytoget har en annen bakgrunn enn den etnisk norske, men sånn er det ikke blitt fordi de spesifikt blir oppfordret til å søke. Hos Flytoget blir nemlig ingen spesielt oppfordret til å søke. Bedriften har valgt en annen metode og har god erfaring med den.

– I stillingsannonsering og i markedsføring bruker vi bilder av mennesker. Vi mener dette gir en viktig signaleffekt, sier HR-direktør Kari Skybak.

Menneskene på bildene viser smilende, uniformert servicepersonell i Flytogets miljø, noen mørke i huden, andre lyse. De gjen-speiler mangfoldet både blant ansatte og reisende.

Skybak påpeker at selv om det å ha en annen bakgrunn er en kvalifikasjon i seg selv, er det ikke nok for å få jobb i Flytoget, fordi rekrutteringer gjøres ut fra en helhetlig vurdering av personlighet og kompetanse.

– Vi regner med at de gode kandidatene søker uansett bakgrunn, og vi er opptatt av at alle skal få en like seriøs og god behandling av søknaden, sier hun.

Mange søkere

Hos Flytoget står sikkerhet i høysetet i alle ledd, og med det følger et klart språkkrav nedfelt i prosedyrene.

– Vi får svært mange søkere til utlyste stillinger, og gjør en første utslising ved telefonintervju. Dette er en god måte å avdekke motivasjonen for å søke, og samtalen gir også et førsteinntrykk av språkkunnskapene. Så mange som mulig innkalles til intervju. Skulle vi være i tvil om en kandidats språkkunnskaper er gode nok til å innfri



Kari Skybak, HR-direktør i Flytoget

våre krav, sender vi vedkommende til Berlitz for språktest. Dermed får vi en nøytral vurdering, forteller Skybak.

Skulle det, etter at en person er ansatt, vise seg at språkferdighetene likevel er utilstrekkelige, blir den det gjelder tilbudt norskundervisning som Flytoget selv arrangerer.

– Hvordan reagerer søkere som blir avvist på grunn av manglende språkferdigheter?

– De aller fleste forstår det, fordi vi forklarer hvor viktig språkkunnskapene er for sikkerheten, sier Skybak.

Hun understreker at søkere som blir avvist med slik begrunnelse, blir bedt om å søke igjen året etter. Denne «førsterunden» kan dermed også fungere som motivasjonsfaktor for søkeren.

Signaleffekt også internt

– Gjør dere i Flytoget noe spesielt for å rekruttere flere ledere med flerkulturell bakgrunn?

– Nei, vi ser på lederansettelser på samme måte som andre ansettelser. Vi er ute etter flinke ledere og ser etter de beste aktuelle kandidatene, uavhengig av bakgrunn, sier Skybak.

I 2008 ble Flytoget kåret til Årets beste arbeidsplass gjennom Great Place to Work-undersøkelsen. Kåringen er basert på svar fra medarbeiderundersøkelser og informasjon om organisasjonen og hvordan ulike prosesser gjennomføres. Signaleffekten om mangfoldstenkning de sender ut gjennom bildebruk, skal også gjenspeiles internt. HR-direktøren mener de i stor grad lykkes med det.

– Vi ønsker at det skal være like naturlig å få en kollega med en synlig flerkulturell bakgrunn, som å få en etnisk norsk kollega. Når den som ansettes fungerer godt i jobben, får man bort fordommene, mener Skybak.

Sikkerhet og forståelse

– Baljit Singh har fått godkjent bruk av turban til bruk sammen med togvertuniformen.

I hvilken grad legger dere til rette for bruk av for eksempel hodeplagg som avviker fra den ordinære uniformen?

– Det vurderer vi individuelt. Først tilegner vi oss kunnskap så vi forstår bakgrunnen for ønsket, og setter oss inn i om ønsket er kulturelt eller religiøst motivert. Så vurderer vi eventuell risiko ved bruk. Når det gjelder Singh, sa vi ja av respekt for ham, men det hadde vi ikke kunnet gjøre hvis det hadde gått ut over sikkerheten. Uniformen hos oss er utformet ut fra sikkerhetshensyn, slipset har for eksempel ikke knute, men borrelås/strikk som lett går opp, sier Skybak. Flytoget er en servicebedrift og kan også avslå en forespørsel av servicehensyn hvis de kommer fram til at det det søkes om, utydeliggjør kommunikasjonen mellom mennesker.

4 Ansettelsesprosesser i virksomhetene

Som nevnt i forrige kapittel har alle virksomhetene, med unntak av én, ansatt personer til nye stillinger i 2008. I dette kapitlet skal vi se nærmere på i hvilken grad de statlig eide virksomhetene har intervjuet og ansatt jobbsøkere med flerkulturell bakgrunn i 2008. Etter først å ha gjennomgått situasjonen i 2008, vil vi se nærmere på eventuelle endringer på dette feltet fra 2006.

4.1 Andelen med flerkulturell bakgrunn blant søkere, innkalte til intervju og nyansatte er forholdsvis stabil

Vi har fått opplysninger om antall innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre,

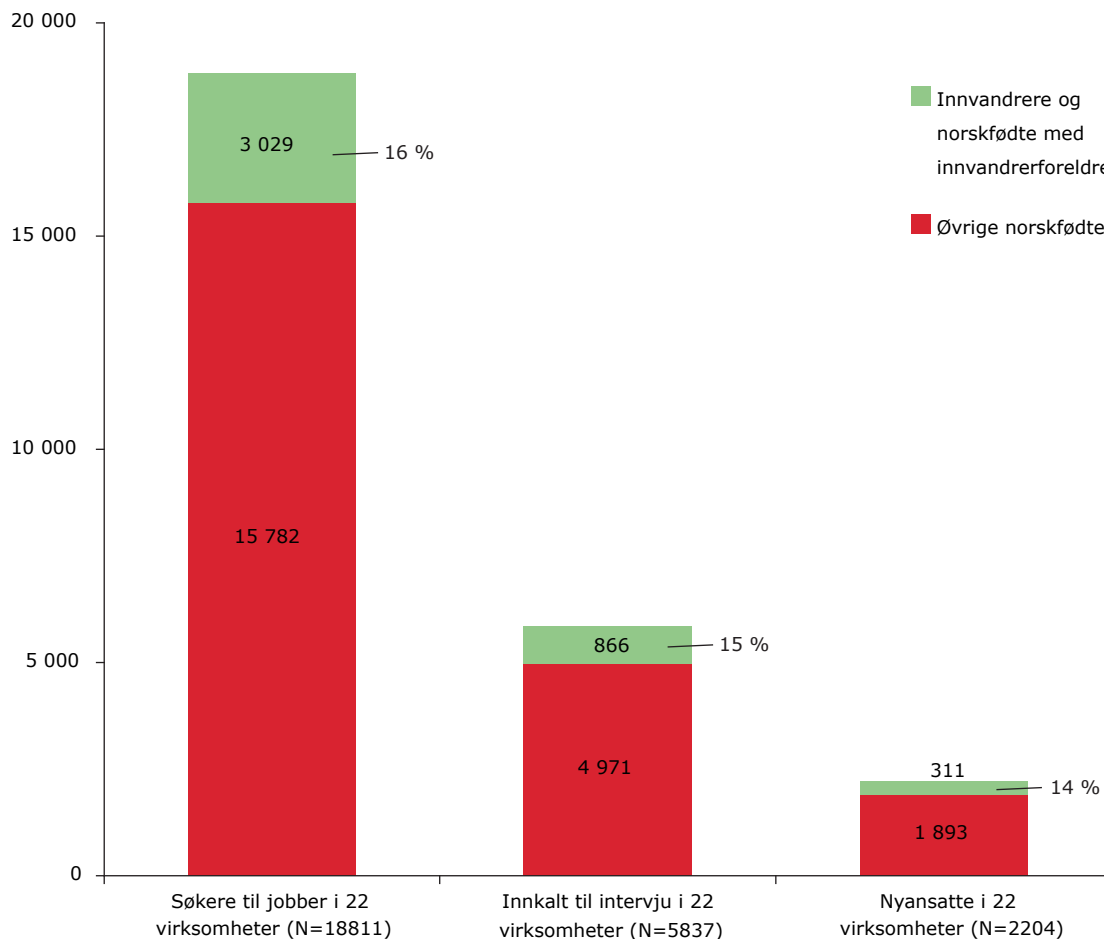
og øvrige norskfødte som søkte jobb, som ble innkalt til intervju og som ble ansatt fra 22 av de 26 virksomhetene i 2008.¹¹

I disse virksomhetene var det 16 prosent av søkerne, 15 prosent av de intervjuede og 14 prosent av de nyansatte som var innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre (se figur 4.1.).

Som figur 4.1. viser, er det en svak tendens til at innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre hadde noe mindre sjans til å komme til intervju, og til å få jobb etter intervju. Med en andel i søkermassen på

¹¹ De fire som ikke har oppgitt tilstrekkelige opplysninger er Avinor AS, Posten Norge AS, Vinmonopolet AS og Staur gård AS.

Figur 4.1 Søkere, innkalte til intervju og nyansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige norskfødte, i 2008 i 22 virksomheter. Absolutte tall og prosent.



16 prosent, og en andel av nyansatte på 14 prosent, betyr dette at det var en svak underrepresentasjon, med to prosentpoeng, av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre blant de som ble ansatt i forhold til den totale søkermassen. Hovedbildet er imidlertid at forskjellene er svært små og at andelen med flerkulturell bakgrunn holder seg stabil i prosessen fra søknad til jobbtilbud.

Det er verdt å poengtere at de fire største av de 22 virksomhetene i figur 4.1., står for hele 81 prosent av det totale antallet ansatte i de aktuelle virksomhetene. Dette er NSB AS, NRK AS, Mesta AS og Statkraft SF. Disse fire har mottatt 68 prosent av jobbsøknadene fra innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, stått for 83 prosent av alle innkallinger til jobbintervju, og 88 prosent av ansettelsene av flerkulturelle søkere. Praksisen i ansettelsesprosessene i de store virksomhetene får altså svært mye å si for hvordan de heleide statlige virksomhetene samlet sett fremstår.

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

I tabell 4.1 presenteres antallet innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre som søkte jobb, som ble intervjuet, som ble ansatt i virksomhetene i 2008, 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 4200. Som tabell 4.1. viser, er hovedtyngden av alle søknader fra innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre konsentrert om et fåtall virksomheter. NSB AS, med nesten 1300 flerkulturelle søkere, står alene for 40 prosent av alle søknadene.

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

Baneservice AS har oppgitt en innvandreandel i søkermassen på hele 71 prosent. Bane Tele AS og Nationaltheatret hadde begge over 30 prosent flerkulturelle søkere. 12 av virksomhetene hadde under seks prosent flerkulturelle søkere. 12 av virksomhetene hadde ingen eller under én prosent flerkulturelle kandidater i søkermassen i 2008.

Tabell 4.1. viser videre at det er store variasjoner i antallet som ble innkalt til intervju fra ingen til over 1600 i NSB AS og 1500 i Statkraft SF. Det bør bemerkes at over 70 prosent av de totalt 5837 intervjuede søkerne var innkalt til intervju enten i NSB AS, NRK AS eller i Statkraft SF. I fem av virksomhetene var andelen flerkulturelle kandidater blant de innkalte over 20 prosent (Norfund, NSB AS, Entra Eiendom AS, Bane Tele AS og Siva SF). Tre av virksomhetene innkalte ingen innvandrere eller norskfødte med to innvandrerforeldre til intervju. To av disse hadde få inne til intervju generelt sett (henholdsvis tre og fire personer), men den siste (Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste) hadde 25 personer til intervju i 2008. Vi vil bemerke at man ikke kan vite om lave andeler skyldes manglende kvalifiserte søkere, eller om arbeidsgivere ikke følger oppfordringen om å innkalle innvandrere til intervju.

Når det gjelder nyansettelse, har 16 virksomheter ansatt innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i 2008. Fire virksomheter ansatte kun mellom én til tre personer. De to som ansatte flest, sto for halvparten av alle ansettelsene i disse virksomhetene. Dette er NSB AS og NRK AS. Syv virksomheter ansatte ingen innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre.

Også her er den store forskjellen i virksomhetenes størrelse tydelig. NSB AS ansatte 212 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre og står dermed for nesten tre fjerdedeler av det samlede antallet nyansatte i de virksomhetene vi har opplysninger fra. Som det fremkommer i tabell 4.1,

Tabell 4.1 Søknader, innkallelser til intervju og ansettelses i 2008 i 26 statlige virksomheter. Absolutte tall og prosent.*

	Antall og prosentandel innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som i 2008					
	søkte jobb		ble innkalt til intervju		ble ansatt	
	antall	andel av søkermassen	antall	andel av de innkalt	Antall	andel av dem som ble ansatt
Avinor AS	210	(4,9)	-	-	10	(4,0)
Baneservice AS	250	(71,4)	2	(8,0)	1	(4,3)
Bane Tele AS	20	(33,3)	7	(23,3)	3	(15,0)
Electronic Chart Centre AS	0	(0,0)	0	(0,0)	0	(0,0)
Enova SF	2	(5,7)	1	(7,1)	0	(0,0)
Entra Eiendom AS	31	(12,5)	23	(28,4)	5	(26,3)
Flytoget AS	89	(13,6)	30	(16,4)	3	(6,8)
Gassco AS	20	(4,0)	4	(10,0)	0	(0,0)
Innovasjon Norge	197	(12,8)	23	(10,2)	6	(10,5)
Mesta AS	73	(4,3)	30	(3,0)	26	(7,8)
Nationalteatret AS	50	(31,3)	3	(30,0)	0	(0,0)
Norfund	50	(16,7)	7	(35,0)	6	(46,2)
Norsk Eiendomsinformasjon AS	0	(0,0)	0	(0,0)	0	(0,0)
Norsk Rikskringkasting AS	300	(16,7)	66	(17,7)	18	(4,9)
Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS	10	(12,5)	0	(0,0)	0	(0,0)
Norsk Tipping AS	20	(13,3)	10	(4,0)	1	(2,0)
NSB AS	1297	(26,7)	516	(31,7)	212	(24,9)
Petoro AS	10	(5,4)	3	(7,5)	1	(7,1)
Posten AS	-	-	-	-	-	-
Siva SF	2	(5,0)	2	(20,0)	2	(100,0)
Statkraft SF	400	(9,5)	110	(7,3)	18	(8,2)
Statnett SF	200	(12,5)	25	(8,3)	8	(7,3)
Statskog SF	4	(1,4)	1	(2,2)	0	(0,0)
Staur Gård AS	-	-	-	-	-	-
UNINETT AS	4	(5,4)	3	(10,3)	1	(3,7)
Vinmonopolet AS	-	-	-	-	-	-
Totalt	3239		866		321	

- = foreligger ikke opplysninger

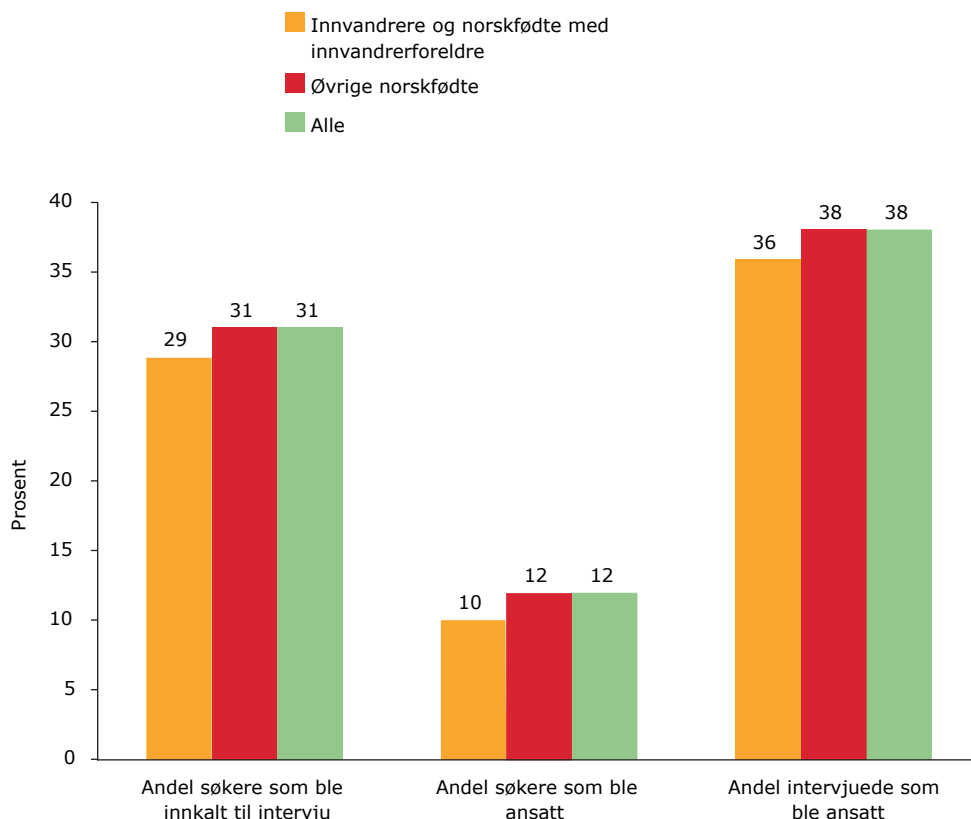
* Tabellen leses slik: I første kolonne vises antallet innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som søkte jobb i den enkelte virksomhet, og andelen (i parentes) disse personene utgjorde av alle dem som søkte jobb det året. Eksempelvis søkte 89 flerkulturelle kandidater jobb hos Flytoget AS, og de utgjorde 13,6 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 30 flerkulturelle kandidater innkalt til intervju hos Flytoget AS. De utgjorde 16,4 prosent av alle som var inne til intervju. Siste kolonne viser antallet som ble ansatt i 2008, 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 tre innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i 2007, og disse tre utgjorde 6,8 prosent av alle dem som ble ansatt det året.

utgjorde disse ansettelsene hele 25 prosent av alle nyansatte i NSB AS i 2008. Mesta AS, NRK AS og Statkraft SF ansatte henholdsvis 26, 18 og 18 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre. For disse virksomhetene utgjorde dette henholdsvis åtte, fem og åtte prosent av alle ansettelses i 2008.

4.3 Søkere med flerkulturell bakgrunn har noe mindre sjanse for å bli innkalt til intervju og å få jobb etter intervju

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. Under forutsetning av at søkermassen og de som blir intervjuet utgjør det samlede poten-

Figur 4.2 Søkere som ble intervjuet, søkere som ble ansatt, og intervjuede som ble ansatt i 2008 fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige norskfødte i 22 virksomheter. Prosent.



sial for virksomhetens ansettelse i et år, kan vi imidlertid studere ansettelsene på en annen måte.¹² I figur 4.2 ser vi det samme mønsteret vi omtaler ovenfor, men fremstilt på en annen måte. Når vi tar utgangspunkt i antall personer som søkte, og som ble ansatt i 2008 totalt, finner vi at 12 prosent av søkerne ble ansatt. Ser vi separat på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, var denne andelen 10. Videre viser figuren at det er tre prosentpoengs lavere andel av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre blant dem som søkte på jobb, som fikk komme på intervju, enn hva gjelder for øvrige søkere. 29 prosent av innvandrere og norskfødte med innvan-

drerforeldre som søkte jobb, ble innkalt til intervju. 31 prosent av de øvrige søkerne ble innkalt. Figuren viser til sist at flerkulturelle kandidater samlet sett får noe mindre uttelling av intervjusituasjonen enn andre: 36 prosent som ble intervjuet, fikk jobb. Dette er to prosentpoeng færre enn de uten innvandrerbakgrunn.

Det er altså i 2008 en noe lavere sannsynlighet for at innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre blir innkalt til intervju, og flerkulturelle kandidater får noe mindre uttelling av intervjusituasjonen enn øvrige søkere.

I forhold til målsettingen om å øke andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i de heleide statlige virksomhetene kan det konkluderes med at virksomhetene i noen grad gjennom ansettelsesprosessene legger til rette for at så skal skje. Det er likevel en svak tendens i 2008 til at de ansetter for få innvandrere i forhold til sø-

¹² Vi gjør oppmerksom på at denne beregningsmåten ikke tar hensyn til at en del ansettelse 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 2008 enn antall personer som har blitt intervjuet. I hvilken grad ansettelse i virksomhetene blir gjort uten bruk av intervjusituasjon, er ikke mulig å fastslå ut fra dette materialet.

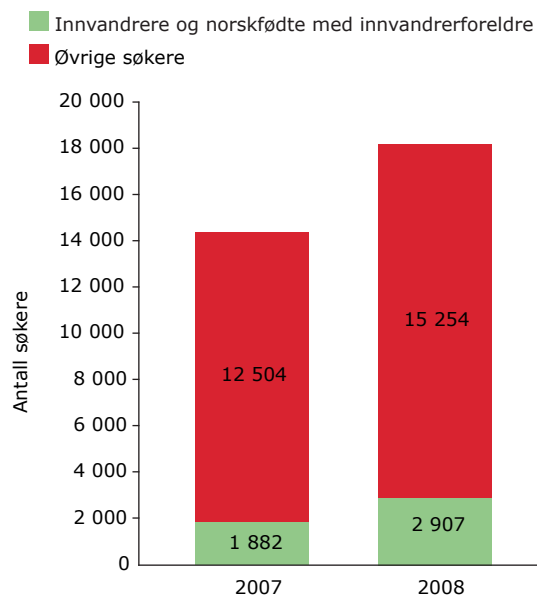
kermassen. Vi kan ikke vite om dette betyr en reell forbigåelse eller skyldes overkvalifiserte søkere eller manglende kvalifikasjoner hos dem som søker. Vi finner imidlertid ikke mer enn (se figur 4.2) to til tre prosentpoengs forskjell i andelen av søkere som ble innkalt til intervju, og andelen søkere og andelen intervjuede som ble ansatt, når vi sammenlignet innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre med øvrige norskfødte for 2008. Samtidig er det viktig å ha i mente at hele to tredjedeler av alle ansettelser av innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn som ligger til grunn for disse beregningene, er gjort i én virksomhet (NSB AS).

4.4 Utviklingen 2006–2008 i ansettelser av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre

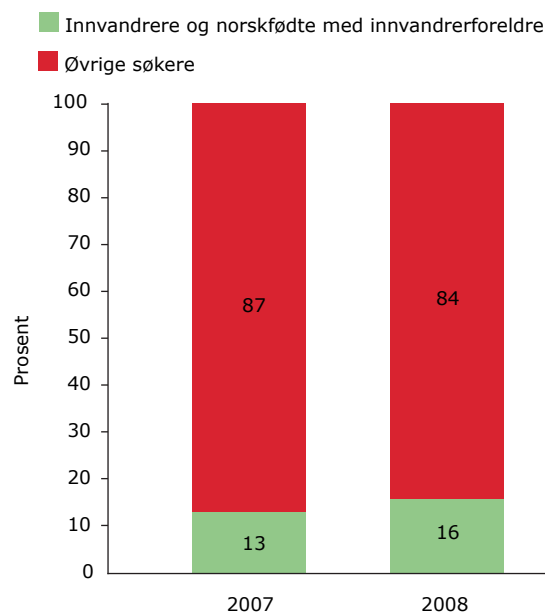
For 2006 foreligger det ikke oversikt over antallet søkere. Det er også visse variasjoner fra år til år med hensyn til hvilke virksomheter som har rapportert på antall innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som ble innkalt til intervju og ansatt. Sammenligningen mellom 2006, 2007 og 2008 begrenses derfor til 18 virksomheter.

Antallet søkere som er innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre, har økt markant (55 prosentpoeng) fra 1882 til 2907 fra 2007 til året etter (se figur 4.3). Søkermassen har økt betydelig også blant øvrige søkere (22 prosentpoeng). I figur 4.4 ser vi at den relative endringen fra 2007 til 2008 er størst blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre: Andelen søkere i denne gruppen øker fra 13 til 16 prosent.

Figur 4.3 Antall jobbsøkere fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige søkere i 18 virksomheter. Tall for 2007 og 2008. Absolutte tall. N=14 386 og 18 161.

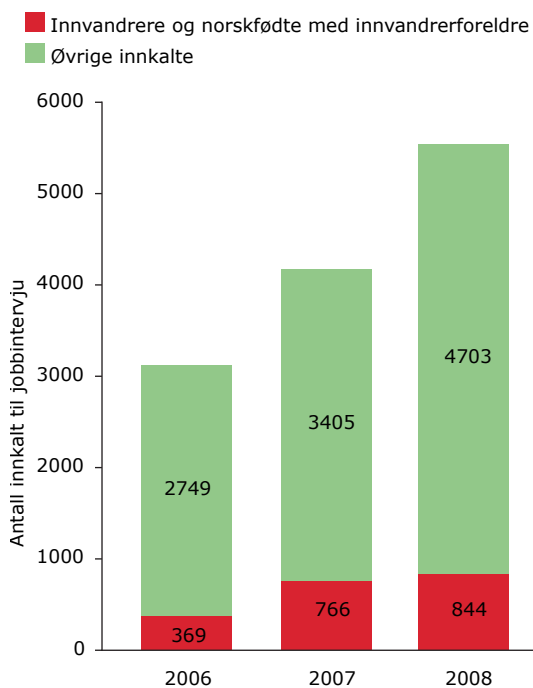


Figur 4.4 Andel jobbsøkere fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige søkere, i 18 virksomheter. Tall for 2007 og 2008. Prosent. N= 14 386 og 18 161.

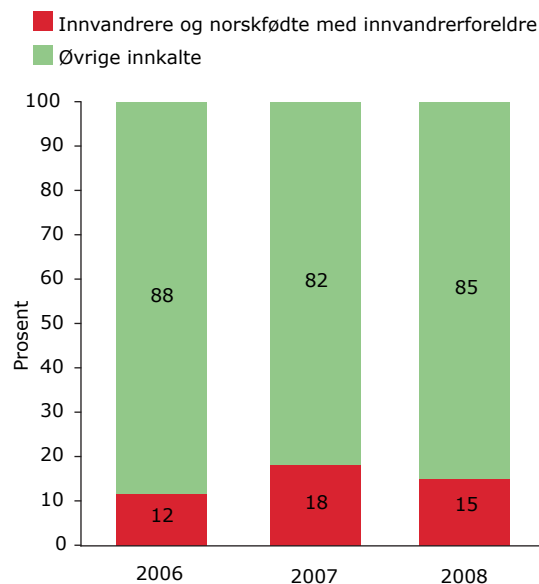


I figur 4.5 vises utviklingen i antallet innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige norskfødte, som var innkalt til jobbintervju i årene 2006, 2007 og 2008. Økningen fra 369 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i 2006 til 766 i 2007 var betydelig. Antallet innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som ble innkalt til intervju, steg med hele 107 prosentpoeng. Fra 2007 til 2008 var det en svakere økning (10 prosentpoeng). Samtidig økte antallet øvrige innkalte (med 38 prosentpoeng). Samlet medførte dette at andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre blant dem som ble innkalt til intervju, sank fra 18 prosent i 2007 til 15 prosent i 2008 (se figur 4.6). Andelen er imidlertid fortsatt tre prosentpoeng over hva som ble innrapportert fra disse virksomhetene i 2006.

Figur 4.5 Antall innkalte til jobbintervju fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige innkalte, i 18 virksomheter. Tall for 2006, 2007 og 2008. Absolutte tall. N=3118, 4171 og 5547.

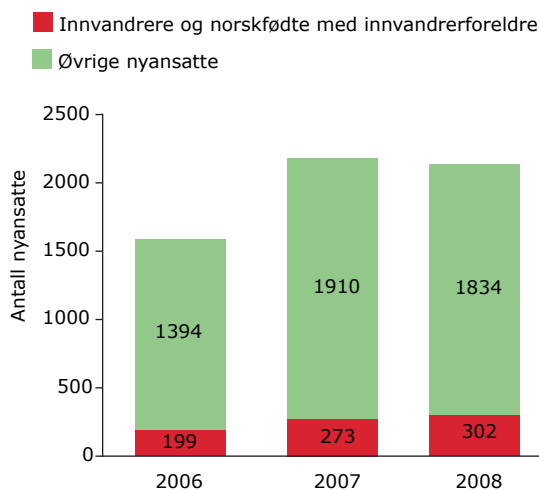


Figur 4.6 Andel innkalte til jobbintervju fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige innkalte, i 18 virksomheter. Tall for 2006, 2007 og 2008. Prosent. N=3118, 4171 og 5547.



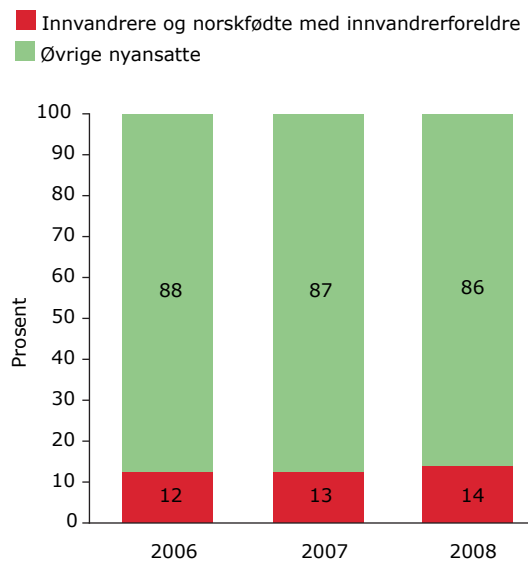
Hva så med selve ansettelsene som ble gjort i denne perioden? I figur 4.7 ser vi at i de 18 virksomhetene var det henholdsvis 199, 273 og 302 innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som ble ansatt i årene 2006, 2007 og 2008. Andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre av alle de nyansatte var svakt stigende

Figur 4.7 Antall nyansatte fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige nyansatte i 18 virksomheter. Tall for 2006, 2007 og 2008. Absolutte tall. N=1593, 2183 og 2136.



fra 12 prosent i 2006 til 14 prosent i 2008 (figur 4.8). Vi finner dermed en positiv, om enn svak, utvikling når det gjelder andelen innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre ved ansettelser i de heleide statlige virksomhetene i løpet av perioden. Dette på tross av at andelen personer med flerkulturell bakgrunn av alle som ble innkalt til intervju, sank noe fra 2007 til 2008.

Figur 4.8 Andel nyansatte fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige nyansatte, i 18 virksomheter. Tall for 2006, 2007 og 2008. Prosent. N=1593, 2183 og 2136.



At antallet og andelen med innvandrerbakgrunn blant de nyansatte samlet sett har vært svakt stigende i perioden 2006–2008, er positivt. Ser vi på de innrapporterte tall på det totale antallet personer som er ansatt i disse 18 virksomhetene for 2006–2008, finner vi en nedgang på drøye seks prosent, fra 18 857 til 17 648 nyansatte. At innvandrerandelen blant de nyansatte i disse virksomhetene samtidig er stigende, fra 12 til 14 prosent, må anses som positivt. Hvordan er så 2008 i forhold til tidligere år? Går utviklingen i negativ eller positiv retning? Å ha datagrunnlag for kun to til tre år gjør det vanskelig å se noen klare utviklingstrekk. Det kan se ut til at 2007 kanskje var et spesielt år rekrutteringsmessig i disse virksomhetene, sammenlignet med 2006 og 2008. Som påpekt i fjorårets rapportering (IMDi-rapport 3-2008) var det i



2007 en overrepresentasjon av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre blant søkerne som ble innkalt til intervju, i forhold til øvrige søkere. At det i 2007 var relativt sett flere innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som fikk mulighet til å komme på jobbintervju, 18 %, kompenserte for at de sjeldnere enn øvrige intervjuede fikk jobb som følge av intervjuet. For innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, var andelen av dem som søkte jobb som til slutt ble ansatt, imidlertid lik på 13 prosent dette året (se figur 4.4 og 4.8). Sammenligner vi med forskjellen mellom innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som søkte jobb og ble ansatt i 2008, er den også liten. To prosentpoeng skiller andelen i søkerbunken fra andelen som fikk jobbtilbud, fra 16 til 14 prosent. Det er derfor grunn til å konkludere at selv om jobbintervjuandelene har variert, er forskjellen mellom flerkulturelle søkere og øvrige søkere i sjansen for å bli ansatt etter å ha søkt jobb i disse virksomhetene svært liten. Ettersom forskjellen mellom innvan-



drere og norskfødte med innvandrereforeldre og øvrige innkalte til intervju var rimelig lik i 2006 og 2008, er det mulig at den store forskjellen i 2007 var spesiell. At sjanselikheden blant søkerne for å ende opp med en jobb i 2007 og 2008 var så lik, kan styrke en slik tolkning.

Oppsummering

- Antallet søkere til virksomhetene har økt. Antall innvandrere og norskfødte med to innvandrereforeldre har økt markant, med 55 prosentpoeng, fra 2007 til 2008.
- Hovedbildet fra 2008 er at andelen innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre er forholdsvis stabil under ansettelsesprosessen, fra jobbsøknad til jobbtillbud. 16 prosent av søkerne, 15 prosent av de intervjuede og 14 prosent av de nyansatte hadde flerkulturell bakgrunn i de 22 virksomhetene vi har mottatt tilstrekkelige opplysninger fra.
- Søkere som er innvandrere eller norskfødte med innvandrereforeldre har noe mindre sjanse til å komme til intervju og blir i noe mindre grad ansatt etter intervju enn øvrige søkere. Virksomhetene ansetter samlet sett for få innvandrere i forhold til andelen innvandrere i søkermassen. Forskjellene er imidlertid bare på noen få prosentpoeng.
- I de 18 virksomhetene vi kan sammenlikne over tid, har andelen søkere, innkalte til intervju og nyansatte med flerkulturell bakgrunn vært svakt stigende i perioden 2006-2008.
- I 2008, som i 2007, var andelen innvandrere og norskfødte med innvandrereforeldre som endte opp med jobb, forholdsvis lik den andelen de utgjorde i søkermassen. Dette kan tyde på at virksomhetene har ansettelsesprosesser som medfører tilnærmet sjanselikheter for søkere med og uten flerkulturell bakgrunn.

5 Rekrutteringsplasser

Med rekrutteringsplasser mener vi i denne rapporten ulike former for arbeidsmarkeds-tiltak, hospitering, språktreningsplass, traineestillinger 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 7 – Strategier for mangfoldsarbeid).

5.1 Antallet rekrutteringsplasser har økt fra 2006 til 2008

20 virksomheter har hatt personer på rekrutteringsplass i 2008, mot 17 både i 2007 og 2006. Antallet virksomheter som tilbyr slike plasser, har følgelig økt. Det er i all hovedsak store virksomheter som tilbyr rekrutteringsplasser, det vil si de med over 100 ansatte. Kun to av de ni minste virksomhetene med under 100 ansatte, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS og Norfund, hadde rekrutteringsplasser i 2008.

Virksomhetene er blitt bedt om å rapportere på hvilke typer rekrutteringsplasser de har tilbudt hvert år. I figur 5.1 ser vi at lærlingplasser og praksisplasser var de formene for rekrutteringsplasser som ble benyttet av flest virksomheter i alle de tre årene. Figuren viser også at det har vært en økning i antall virksomheter som oppgir at de har traineeplasser fra 2007 til 2008, og en moderat økning i 2008 fra tidligere år når det gjelder de øvrige typene av rekrutteringsplasser. Antallet virksomheter som tilbyr lærlingplass, har holdt seg stabil under hele måleperioden.

Figur 5.1 Former for rekrutteringsplasser i virksomhetene. Tall for 2006, 2007 og 2008. Absolutte tall. N=26.



– Kontorlærling på Vinmonopolet

Usman Liaqat (21) er et unntak som bekrefter regelen på Vinmonopolet.

Han kom fra Pakistan til Norge og Oslo for fem år siden – faren hans har bodd her i mange år. Usman Liaqat er muslim, men etter å ha gått ettårig språkkurs og toårig salgs- og servicefag, søkte han lærlingplass på Vinmonopolets hovedkontor. Som den best kvalifiserte tok han med glede imot plassen.

Liaqat bekrefter personalledernes teori om hvorfor så få med bakgrunn fra muslimske land søker seg hit.

– I islam er det ikke lov med alkohol. Og skal man jobbe med noe, må man ha interesse for det. Hvis du ikke drikker alkohol, har du neppe interesse for det heller. For mange her innebærer arbeidet mye kursing og testing, og det er klart at det passer dårlig for et avholdsmenneske.

– Likevel søkte du og fikk lærlingplass?

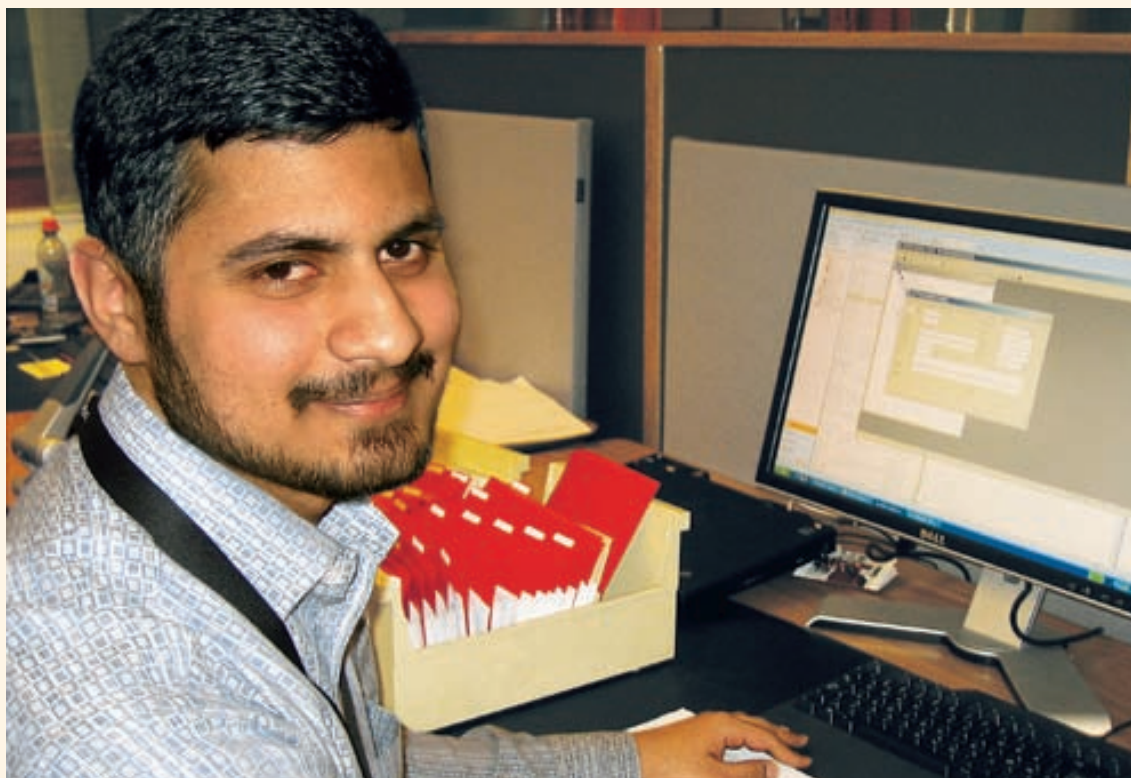
– Jeg jobber på kontoret, ikke ute i utsalgene, og lærlingplanen min omfatter heller ikke innkjøpsavdelingen. For meg er dette dermed uproblematisk. Men folk vurderer ulikt, og andre kan komme til en annen konklusjon enn meg, understreker Liaqat.

Vil kombinere jobb og økonomistudier

Lærlingtiden varer to år, og Liaqat har allerede unnagjort halvannet av dem. Han har praksis i alt fra sentralbord og HR, lønn og personal til kompetanse- og ferdighetsutvikling. På jobb tenker han ikke på at han har en annen bakgrunn enn mange av de andre. Han trives godt og føler seg inkludert i det han betegner som et veldig godt miljø. Blir det ledig stilling etter endt læretid, er han fast bestemt på å søke. Han ønsker å jobbe med regnskap, og planen er å studere økonomi ved siden av jobb de nærmeste årene.

– Er det noe i din arbeidshverdag du ikke kan være med på?

– Nei, ikke slik det er nå. Etter at jeg begynte, er det blitt sånn at alle nye ansatte må



Usman Liaqat er kontorlærling hos Vinmonopolet.

ha praksis ute i butikk en uke. Det har ikke vært aktuelt innenfor rammene av lærlingplanen min. Hvis det blir snakk om fast jobb for min del, får vi se hva som kan gjøres med det.

– Viktig med oppfordring

Når Vinmonopolet lyser ut stillinger, skriver de at «det er et mål å oppnå en balansert sammensetning når det gjelder alder, kjønn og kulturell bakgrunn.» Hva tenker du som innvandrere om det?

– Det tror jeg er viktig. Hvis arbeidsgivere ikke oppfordrer, og du søker en stilling og ikke blir innkalt til intervju, er det lett å tro at det er fordi man har en annen bakgrunn eller et navn som lyder annerledes. Hvis bedriften oppfordrer deg til å søke, eller viser at man er åpne for alle, og man ikke blir innkalt, tenker man at årsaken er at kvalifikasjonene ikke var gode nok, sier Liaqat.

Når han skal søke jobber i fremtiden, vil han foretrekke bedrifter som i en eller annen formulering henvender seg til ham som innvandrere.

Usman Liaqats råd til ledere som arbeider for å rekruttere mennesker med flerkulturell bakgrunn:

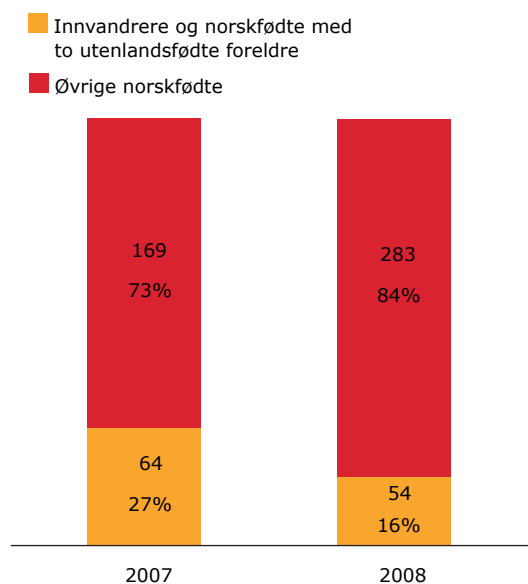
– Mange bedrifter oppfordrer innvandrere til å søke. Fortsett med det! Generelt er det dessuten viktig at nordmenn blir bedre kjent med innvandrere – og at innvandrere blir bedre kjent med nordmenn. Det er viktig at ledere ikke tenker på innvandrere som en ensartet gruppe.

5.2 Noe lavere andel flerkulturelle kandidater på rekrutteringsplasser i 2008

20 virksomheter leverer i 2008 tall på antall personer på rekrutteringsplasser i virksomheten totalt og andelen av disse som enten selv er innvandrere eller født i Norge med innvandrerforeldre. 61 av i alt 427 rekrutteringsplasser, 14 prosent, var besatt av en innvandrere eller norskfødt med to innvandrerforeldre. 5 av de 20 virksomhetene svarer at ingen innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre benyttet rekrutteringsplasser i virksomheten i 2008.

Ti virksomheter rapporterte på antall innvandrere på rekrutteringsplasser både i 2007 og 2008. Dette muliggjør sammenligning (se figur 5.2).¹³

Figur 5.2 Personer på rekrutteringsplass fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige norskfødte, i 10 virksomheter. Tall for 2007 og 2008. Absolutte tall og prosent. N=233 og 337.



Av figuren ser vi at antallet rekrutteringsplasser har økt med 100 plasser i de ti virksomhetene fra 2007 til 2008, fra 237 til 337 plasser. Andelen personer på slik plass

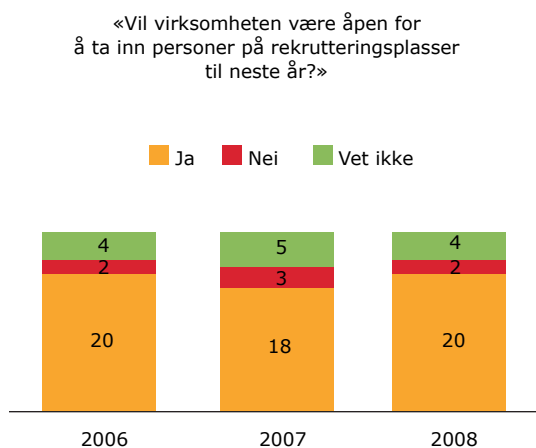
¹³ Sammenligning med 2006 har liten verdi ettersom man bare har sammenlignbare tall for fem virksomheter.

som er innvandrere eller norskfødt med to innvandrerforeldre, har imidlertid sunket fra 27 til 16 prosent i måleperioden. Tall fra kun 10 av 26 virksomheter blir et for spinkelt grunnlag til å kunne konstatere en generell nedgang i de 26 heleide statlige virksomhetene, men antyder viktigheten av fortsatt satsing på aktiv rekruttering av kandidater med flerkulturell bakgrunn til rekrutteringsplasser i virksomhetene.

5.3 Økt vilje til å tilby rekrutteringsplasser i 2009

20 av virksomhetene oppgir at de vil være åpne for å ta inn personer på rekrutteringsplasser i 2009 (figur 5.3, høyre søyle). To virksomheter er tydelige på at de ikke ønsker dette, og fire oppgir at de ikke vet om det blir aktuelt. I figur 5.3 presenteres også svarene fra 2006 og 2007 fra de samme 26 virksomhetene på likelydende spørsmål. Etter en noe mer negativ og usikker holdning til bruk av rekrutteringsplasser for kommende år i 2007, ser vi at svarfordelingen i 2008 er identisk og opp på nivå med fordelingen i 2006. Samlet sett tyder dette på at virksomhetene er positive til å benytte rekrutteringsplasser.

Figur 5.3 Virksomhetene som vil være åpne for å ta inn personer på rekrutteringsplasser til neste år. Svar i 2006, 2007 og 2008 i absolutte tall. N=26.



Oppsummering

- 20 virksomheter har hatt personer på rekrutteringsplass i 2008, mot 17 både i 2007 og 2006. Antallet virksomheter som tilbyr slike plasser, har følgelig økt.
- Lærlingplasser og praksisplasser var de formene for rekrutteringsplasser som ble benyttet av flest virksomheter både i 2008, 2007 og 2006. Det har vært en økning i antall virksomheter som oppgir at de har traineeplasser fra 2007 til 2008, og en moderat økning i 2008 fra tidligere år når det gjelder de øvrige typene av rekrutteringsplasser. Antallet virksomheter som tilbyr lærlingplass, har holdt seg stabil under hele måleperioden.
- 14 prosent av alle rekrutteringsplasser i virksomhetene var besatt av en innvandrere eller norskfødt med to innvandrerforeldre.
- Det samlede antall rekrutteringsplasser i virksomhetene har økt fra 2007 til 2008. I de ti virksomhetene vi har sammenlignbare tall for både 2007 og 2008, har imidlertid andelen innvandrere eller norskfødte med to innvandrerforeldre på rekrutteringsplasser sunket fra 27 til 16 prosent.
- Flere virksomheter enn i fjor oppgir at de vil være åpne for å ta inn personer på rekrutteringsplasser i 2009.

– Øker konkurransekraften ved stipend-samarbeid

I en stadig mer globalisert verden satser Statkraft på å rekruttere de beste av de beste med flerkulturell kompetanse.

I 2007 opprettet Statkraft et samarbeid med Alarga, en ideell organisasjon som gir utdanningsstipend til talentfulle, norske mastergradsstudenter med familiebakgrunn fra Øst-Europa, Asia, Afrika og Sør- og Mellom-Amerika. Målet er å bidra til at norske bedrifter øker sin globale konkurransekraft gjennom interkulturell rekruttering.

– Statkraft har nær 3000 medarbeidere i mer enn 20 land. Både på medarbeider- og ledersiden er det viktig å knytte til oss ekspertise med den rette kompetansen, og det er enda viktigere med bredde i kulturell bakgrunn med tanke på det internasjonale aspektet – og å tenke mer globalt.

Vi ønsker dermed å finne de beste talentene og få inn folk med flerkulturelle ressurser. Helt konkret er vi ute etter unge ressurssterke mennesker med sterke analytiske evner, som også er gode rollemodeller i sitt miljø, sier HR-direktør Beate Hamre Deck.

– En unik mulighet

Statkraft fikk sin første stipendiat i 2007 og sin andre i 2008. Stipendiatene velges ut fra gode akademiske resultater, sosialt ansvar og engasjement, høye ambisjoner, samt gode personlige egenskaper og deres funksjon som rollemodeller. Statkraft betaler 250 000 kroner i året, hvorav 100 000 kroner går til studenten i form av stipend over to år. Det resterende går til drift. Bedriftene som er Alarga-partnere, har ingen plikt til å ansette stipendiaten, og stipendiaten har ingen plikt til å si ja hvis vedkommende blir tilbudt jobb.

– Men ordningen gir jo en unik mulighet til å bli kjent med kandidaten, og den første stipendiaten vår som snart har fullført sin

mastergrad, har nå sagt ja til traineestilling hos oss. Vi får mye igjen, sier Hamre Deck.

Deler på kompetansen

Alarga har i dag 11 partnere eller samarbeidsbedrifter.

– Vi er bedriftenes verktøy til flerkulturell kompetanse. Vi jobber ut fra et langsiktig ressursperspektiv, med bedrifter som er på jakt etter talenter med et globalt perspektiv og som har evne og lyst til å jobbe på tvers av kulturer og språk. Nå ser vi at vi får fram en ny ressurspool av unge mennesker, også ledere, som blir viktige for verdiskaping for bedrifter i Norge og i utlandet framover, sier Dilek Ayhan, daglig leder i Alarga.

Hun tror på gode ringvirkninger av denne måten å finne ressursene på.

– Det er spennende når flere bedrifter kan dele på kompetanse, slik våre partnerbedrifter gjør i dette prosjektet. Behovet for flerkulturell kompetanse vil øke i takt med en økende globalisering. Når store bedrifter som har lang erfaring internasjonalt, viser at de ser muligheter til økt verdiskaping ved å tenke nytt og langsiktig i rekrutteringsarbeidet lokalt, er de samtidig gode rollemodeller for små og mellomstore bedrifter, mener Ayhan.

Ett av mange mangfoldstiltak

Beate Hamre Deck i Statkraft betegner stipendiatprogrammet som et fint supplement til mangfoldsarbeidet ved vanlige ansettelser i bedriften.

Statkraft har også gode erfaringer med følgende tiltak for å rekruttere flerkulturelle ressurser:

- Alle stillingsannonser oppfordrer til mangfold med hensyn til kjønn, alder og kulturell bakgrunn.



Beate Hamre Deck, HR-direktør i Statkraft.



Dilek Ayhan, daglig leder i Alarga.

- De utlyser stadig flere stillinger på engelsk, noe som gir flere søknader fra personer med flerkulturell bakgrunn.
- De har oppfordret alle sine personalsjefer til å innkalle innvandrere som er kvalifisert til intervju.

– Og det gjøres. For eksempel hadde vi i forbindelse med to controllerstillinger 13 inne på intervju, hvorav fem hadde innvandrerbakgrunn. En av stillingene ble besatt av en med indisk bakgrunn, forteller Hamre Deck.

- I 2008 var Statkraft og Yara vertskap for åtte Alarga-studenter på en faglig tredagers industrireise til Glomfjord sør for Bodø, hvor deltakerne også fikk nyte norsk natur og ha sosialt fellesskap. – En fin aktivitet også i integreringsøyemed, påpeker Hamre Deck.
- Statkraft planlegger å ta inn flere med innvandrerbakgrunn til traineestillingsintervjuer i 2009. Fra 2010 skal trainee-programmet bli globalt, og fordi de øn-

sker mange med flerkulturell bakgrunn, vil hele det faglige programmet kjøres på engelsk. Fra våren 2010 vil de drive aktiv markedsføring ut mot utdanningsinstitusjoner i utlandet.

- – Vi har planlagt å få en fra IMDi til å gi våre personalsjefer råd om spesielle ting de bør være obs på i intervjusammenheng når det gjelder forskjell i kultur, slik at de skal unngå eventuelle misforståelser, forteller Hamre Deck.

– Hva gjør Statkraft konkret for å få fram ledere med flerkulturell bakgrunn?

– Vi nominerer de beste medarbeiderne til våre lederprogrammer. Lederprogrammet Next har i flere år blitt kjørt på engelsk også for å få med medarbeidere utenfor Norges grenser. Det er en policy at vi ønsker å bygge mangfold av de beste lederemnene både med hensyn til kjønn, alder og kulturell bakgrunn, sier Beate Hamre Deck.

– Til beste for alle parter

Oliver Imafidon og Ivan Mikov kom gjennom nåløyet – de fikk stipend fra Alarga og er tilknyttet Statkraft. Studentene mener stipendiatorordningen gir fordeler både for dem, for bedriftene og for mangfoldsarbeidet generelt.

Oliver Imafidon (24) og Ivan Mikov (24) er Alarga-stipendiater tilknyttet Statkraft. Begge kom til Norge som 16-åringer, Oliver fra Nigeria til Oslo, Ivan fra Bulgaria til Skien. Oliver Imafidon er førsteårsstipendiat og tar master i produktutvikling og produksjon med fordypning i konstruksjonsintegritet ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet (NTNU) i Trondheim. Han har fått tilknytning til vindmiljøet i Statkraft som følger ham opp faglig. Ivan er andreårsstipendiat og student ved Handelshøyskolen i Bergen, der han arbeider mot mastergrad i økonomi og administrasjon med spesialisering innen finans. I Statkraft har han arbeidet med prosjekt knyttet til fremtidens utfordringer når det gjelder energibehov og miljøbelastning. Han har også hatt sommerjobb i avdelingen som utarbeider prisprognoser og markedsanalyser av det europeiske kraftmarkedet.

– Godt mangfoldsarbeid

De to studentene har klare meninger om muligheten de har fått.

– Dette er en veldig bra ordning, som begge parter drar stor nytte av, mener de.

– Slik jeg ser det, er Alargas partnerbedrifter store internasjonale aktører som har forstått at de trenger å rekruttere flere mennesker med internasjonal bakgrunn. For vår del er dette en stor mulighet for kontakt med nye bedrifter og til å skaffe oss et nettverk. Det gir også en mer direkte vei inn i arbeidsliv og karriere, sier Ivan Mikov.

Begge synes ordningen er en god måte å arbeide for flerkulturelt mangfold på.

– Et slikt stipend kunne jo gått til en etnisk norsk, dyktig student, men vi har flere fordeler å bidra med i en verden som stadig blir mer globalisert. Stipendet blir som en belønning – også vi med annen bakgrunn enn den etnisk norske blir lagt merke til i Norge, mener Oliver Imafidon.

Flere fordeler

– Statkraft ser på personer med annen kulturell bakgrunn som en uutnyttet ressurs. Hva kan dere bidra med som etniske nordmenn ikke kan?

– Det første man tenker på, er språket, naturligvis. Det er alltid en fordel å kunne språk i kontakt med utlandet, enes de to om. Ivan Mikov snakker norsk, engelsk og bulgarsk flytende, Oliver Imafidon norsk, engelsk og yoruba (nigeriansk).

– Men dette dreier seg om mye mer enn språk. Det er hele kulturen og tenkemåten. Jeg har fortsatt kulturen fra Nigeria med meg, og har både en norsk og nigeriansk tilnærming til ting. Det er en styrke, sier Oliver Imafidon.

– Vi tar med oss et tankesett som er annerledes og som få i Norge har kunnskap om. Det dreier seg ikke om å måtte være enig i dette spesifikke tankesettet, men om å kunne se saker og vurdere spørsmål ut fra ulike synsvinkler. Hvis man ikke gjør det, kan det oppstå store – og unødvendige – vanskeligheter, sier Ivan Mikov.

Stipend motiverer

Verken Ivan Mikov eller Oliver Imafidon har opplevd at navn eller utseende har vært til hinder for det de har ønsket å gjøre etter at de kom til Norge, men de kjenner folk som har opplevd det. Begge påpeker imidlertid at de merker det generelle mediebildet, et bilde de betegner som ensidig, negativt og som skjærer alle med minoritetsbakgrunn over én kam.

De er glad de har fått muligheten til å komme på intervju og bevise det de kan, for kommer man først så langt, finner arbeidsgiveren ut hvem du er, påpeker de.

Oliver Imafidon opplever at det er en fordel med utdanning.

– Når du kommer opp på et visst nivå, er ikke bakgrunn noe tema, sier han.

– Føler dere at dere er særbehandlet på noen måte?

– Egentlig ikke. Det finnes så mange ulike stipender, sier Ivan Mikov, og viser til legat-håndboken. Den inneholder intet mindre enn 2300 stipend og legater, hvorav mange stiller svært smale kriterier for å søke.

– Hvis man skulle kalle denne stipendordningen særbehandling, må det i så fall være det at de plukker ut de beste, sier Oliver Imafidon, og det kan verken han eller Ivan Mikov se noe galt i. Tvert imot kan det motiveres til å stå på hardt i studietiden.

– Bedriftene har funnet ut at de har et behov for kompetansen flerkulturelle med-

arbeidere kan bidra med. Så har de skapt dette stipendet for å få oppfylt behovet fortere, konkluderer de to mastergradsstudentene.

Klare fremtidsplaner

Målet etter fullført utdanning er klart. Ivan Mikov har allerede fått jobb i Statkraft og er storfornøyd med det. Han så etter en jobb som var relevant for utdanningen og som ville være interessant og faglig utfordrende. Til sammen søkte han tre steder, og Statkraft var førsteprioritet.

– Jeg hadde jobbet der to somre og fått positivt inntrykk av de ansatte, ledelsen og selve jobben.

Oliver Imafidon har som mål å jobbe som beregningsingeniør i et firma som gir mulighet for internasjonale oppdrag og personlig karriereutvikling.

– Jeg er opptatt av energisektoren og de fremtidige utfordringene som ligger i den. Statkraft vil jo absolutt være et interessant sted å jobbe, synes han.

Mikov og Imafidon har følgende råd til bedriftsledere:

Ivan Mikov: – Offentlige virksomheter må være klare på at de ønsker flerkulturell kompetanse og forstår verdien av denne, og det kan de for eksempel spesifisere i sine visjoner/forretningsmål og i annonseteksten når de utlyser stillinger. Standardformuleringen om at personer med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke, fordi «den statlige arbeidsstyrken skal i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i befolkningen» fungerer dårlig da den bærer preg av at dette skrives fordi det er pålagt fra staten, og ikke fordi man forstår verdien av mangfold. Denne formuleringen fører også til negative assosiasjoner med kvotering av innvandrere.

– Å delta i initiativer som Alarga vil sørge for at offentlige virksomheter tiltrekker seg ressurssterke unge mennesker med flerkulturell kompetanse. De mer tradisjonelle tiltakene bærer noe preg av å ansette innvandrere fordi de trenger hjelp og ikke skal diskrimineres. Et slikt utgangspunkt appellerer nok ikke til den typen flerkulturelle som virksomhetene trenger mest og resulterer i ansettelsen av mindre ressurssterke innvandrere. Dette kan igjen gi virksomhetene feil inntrykk av ressursene den flerkulturelle befolkningen har og kan skape negative erfaringer med ansettelsen av flerkulturelle som bare forsterker stereotypene.

Hovedbudskapet mitt er dermed at offentlige virksomheter bør endre fokus når de



prøver å tiltrekke seg flerkulturell arbeidskraft. Budskapet må endres fra «vi vil ha dere, fordi dere også skal ha en jobb» til «vi vil ha dere fordi vi forstår verdien av den kompetansen dere har, som etniske nordmenn mangler.»

Oliver Imafidon: – Bedrifter kan kontakte innvandrereforeninger direkte og holde bedriftspresentasjon for disse. Dette kan være spesielt relevant dersom bedriften er

aktiv i land som er representert i Norges innvandrerbefolkning.

– Jeg mener Alarga med sine respektive partnerbedrifter er et meget godt tiltak og vil anbefale andre bedrifter å la seg inspirere av dette. Flere bedrifter burde vurdere samarbeid med universitet og høyskoler om oppgaveskriving på bachelor- og masternivå for å knytte til seg kvalifiserte studenter tidlig i studieløpet.



Ivan Mikov (t.v.) og Oliver Imafidon er stipendiater i Statkraft.

6 Lederrekruttering og intern mobilitet

I myndighetenes dialog med de 26 heleide statlige virksomhetene ble det i 2007 lagt vekt på hvorvidt virksomhetene tilrettelegger for karriereutvikling og intern mobilitet gjennom ulike former for kurs eller program. Nytt for 2008 er fokus på rekruttering av innvandrere til lederposisjoner og tilrettelegging for lederrekrutteringsprogram der talentfulle kandidater med flerkulturell bakgrunn gis mulighet for å kvalifisere seg for lederverv. Å stille spørsmål omkring dette har hatt to formål. For det første skulle det hjelpe virksomhetene til å bli mer bevisst på representasjonen av innvandrere i egen ledelse og praksis i forbindelse med lederrekruttering. For det andre skulle det stimulere til at det ble gjennomført tiltak som fremmer like muligheter til avansement til lederposisjoner også for innvandrere.

6.1 Halvparten av virksomhetene har ledere med flerkulturell bakgrunn

Virksomhetene ble bedt om å redegjøre for hvorvidt de hadde ledere med personalansvar som var innvandrere eller norskfødt med innvandrerforeldre. Spørsmålsstillingen utelukket lederverv som eksempelvis prosjektleder eller fagleder som ikke medfører personalansvar. Halvparten, 13 virksomheter, svarte bekreftende på dette spørsmålet (se figur 6.1.). Kun to av disse virksomhetene, Electronic Chart Centre AS og Norfund, hadde færre enn 100 ansatte.

I 2007 svarte 11 av 26 virksomheter at de hadde ansatte som hadde innvandrerbakgrunn i enten topp- eller mellomlederposisjoner. Ordlyden i spørsmålet er imidlertid endret fra 2007 til 2008. Den klarere avgrensning av begrepet «leder» i spørsmålet i 2008 gjør at svarene ikke kan sammenlignes direkte. Svarene gir like fullt en indikasjon på en positiv utvikling og at flere virksomheter har innvandrere representert i

lederposisjoner med personalansvar i 2008 enn i 2007.

Synovate MMIs undersøkelse Næringslivsbuss for november 2008 stiller likelydende spørsmål om innvandrere er representert i lederposisjoner med personalansvar. Spørsmålet stilles 600 toppledere i et landsrepresentativt utvalg av bedrifter med mer enn ti ansatte. Undersøkelsen avgrensner imidlertid definisjonen av innvandrere til personer med bakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Europa utenom EU/EØS og barn født i Norge med to foreldre født i disse landene. Kun 23 bedrifter, fire prosent, har slike innvandrere i lederstillinger. Dette viser at også private virksomheter har en vei å gå når det gjelder rekruttering av flerkulturelle ledere.

– Den viktigste investeringen

Det dreier seg ikke om å synes synd på noen, om å oppfylle en kvote eller forbedre bedriftens image. God rekruttering dreier seg om å finne de beste medarbeiderne, sier IT-leder Reza Pirouzfar.

Reza Pirouzfar (40) fra Iran har bodd i Norge i 21 år. I over halvparten av dem har han hatt ulike lederstillinger med personalansvar. Han har blant annet vært IT-leder for Mattilsynet i fire år og leder for IT-akademiet på Hamar. For nærmere halvannet år siden ble han ansatt som IT-leder på Vinmonopolet.

– Jeg har alltid gått for de jobbene jeg har hatt lyst på. Og jeg har vært heldig, for jeg har aldri hatt problemer med å få jobb, sier han.

Når Reza Pirouzfar selv skal ansette, er han opptatt av én ting: å finne den beste kompetansen.

– Og kompetanse er mer enn kvalifikasjoner. I dag er det sånn at det ikke alltid holder med kvalifikasjoner i seg selv. Man må i tillegg være riktig person til rett tid og passe inn i bedriftskulturen, påpeker han.

Spill for galleriet

IT-lederen understreker at et godt rekrutteringsarbeid dreier seg om å finne de beste medarbeiderne; ikke om en oppfordring fra statlig hold som skal følges, en kvote som skal fylles, et image som skal forbedres eller noen det er synd på.

Han har selv vært kandidat på et intervju der han fikk en sterk følelse av at han var med i prosessen fordi bedriften skulle oppfylle et mål om en innvandrerkvote.

– Da trakk jeg meg. Jeg vil ikke ha en jobb fordi noen skulle være flinkest i klassen eller fordi noen skulle synes synd på meg, sier han.

Pirouzfar tror at oppfordringen til minoriteter om å søke, og praksisen med å innkalle minst én innvandrer til intervju, lett kan bli et alibi og et spill for galleriet.

– De bedriftene som virkelig vil noe med rekrutteringen av innvandrere, gjør noe med det. Da betyr det ingen ting hva som står i utlysningsteksten, sier han.

Flerkulturell bakgrunn styrker lederjobben

– Du har mange års erfaring som leder med personalansvar, og du har en annen bakgrunn enn de fleste. Er det en styrke i ditt arbeid som leder?

– Absolutt, vil jeg si. For meg er god ledelse å oppnå resultater og mål gjennom å lede andre. En stor del av god ledelse er å kunne forstå, hjelpe, coache, tilrettelegge og motivere mennesker til å få fram og utvikle ferdighetene de har. Kommer disse ferdighetene fram, kommer gode resultater. Som såkalt flerkulturell har du et bredere perspektiv på livet. Å kunne se annerledes på ting, å være i stand til å tenke på flere språk og ha med seg annerledes kulturelt og faglig perspektiv, styrker ledervervet. Det å kunne plukke ut og sette sammen det positive fra flere kulturer og likeså kunne trekke fra det negative, kan ikke være noe annet enn en styrke.

– Møter du noen spesielle utfordringer som leder med personalansvar på grunn av bakgrunnen din?

– Nei, jeg har ikke opplevd noen utfordringer i de miljøene jeg hittil har vært i.

– Du kommer opprinnelig fra et muslimsk land. Hadde du betenkeligheter med å søke jobb hos Vinmonopolet?

– Det er mange måter å tolke dette på. For meg er ikke dette konfliktfylt i det hele tatt, sier IT-lederen.



Reza Pirouzfard er IT-leder hos Vinmonopolet.

Reza Pirouzfard gir følgende råd til ledere som arbeider for større mangfold:

– Å rekruttere riktig person til riktig stilling er den viktigste jobben og investeringen en leder gjør. Mye i prosessen er sammenlignbart og mye er basert på en tolkning av søkeren. Min anbefaling er:

1. Begynn med å lese kvalifikasjonene først – og deretter navnet. Dette er en velkjent problemstilling, og den får enda større dimensjoner når vi vet at enkelte har måttet bytte identitet – skifte navn – for å kunne få aksept for sine kvalifikasjoner.
2. Dersom valget står mellom to likeverdige søkere og lederen ønsker å ansette den med innvandrerbakgrunn fordi han eller hun ønsker å være best i klassen med tanke på statistikker og rapporter, eller fordi de synes synd på søkeren, velg heller

den andre. Ansettelsen vil ikke være riktig dersom kriteriene for valget ikke helt og holdent dreier seg om kvalifikasjoner.

3. Oppstår det positiv tvil, ta sjansen.

4. Oppstår det negativ tvil, la det være. Vi er gjerne generalister. Hvis du avslår søknaden, går det kun ut over én person. Velger du feil medarbeider, straffer du en hel masse uskyldige mennesker!

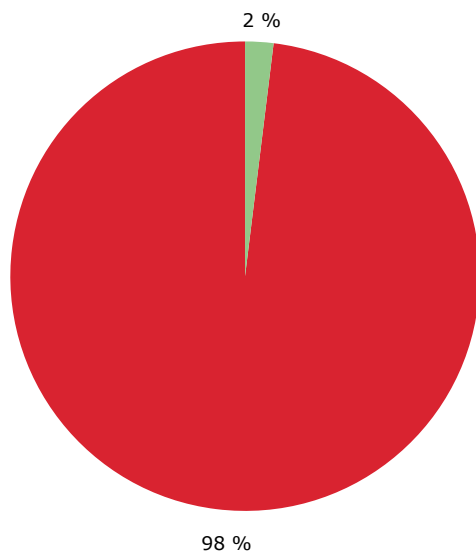
– Jeg har selv rukket å ansette rundt 60 medarbeidere. Selv om jeg har intervjuet flere, har jeg hittil rekruttert to med innvandrerbakgrunn. Avgjørelsene ble tatt ut fra kriteriene som lå til grunn, og jeg var tilfreds med mine valg uten å ha dårlig samvittighet for verken det ene eller det andre. Det er lov å være kritisk så lenge du forholder deg nøytralt og baserer dine utvalgskriterier på kvalifikasjoner og behov.

6.2 Svært få med flerkulturell bakgrunn blant ledere og toppledere

Posten Norge AS med sine 2038 ledere totalt (mor- og heleide datterselskap inkludert) har ikke oppgitt hvor mange ledere med personalansvar som har flerkulturell bakgrunn. I de resterende 25 virksomhetene rapporteres det at totalt 2474 ledere har personalansvar, og at 46 av disse, to prosent, er innvandrere eller norskfødte med innvandrerforeldre (se figur 6.1.).

Figur 6.1 Ledere med personalansvar fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige ledere, i 25 virksomheter. Prosent og absolutte tall. N=2474.

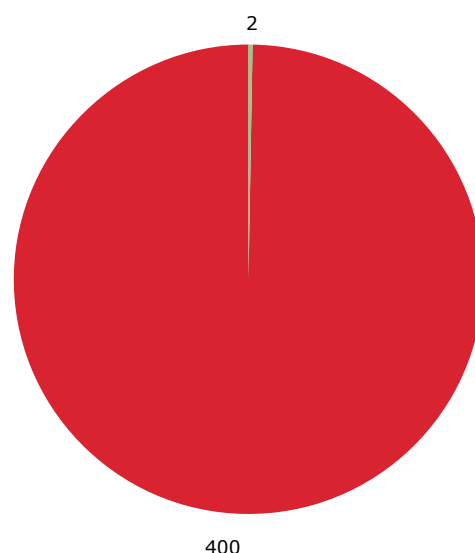
■ Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre
■ Øvrige ledere



Kun to av de i alt 402 personene som oppgis å utgjøre toppledelsen i samtlige av de 26 virksomhetene, har flerkulturell bakgrunn (se figur 6.2.). Dette utgjør 0,25 prosent av det totale antallet toppledere. Sett i forhold til den samlede andelen innvandrere blant de ansatte i disse virksomhetene (se tabell 2.1 og 2.2) og andelen i befolkningen, er dette en klar underrepresentasjon.

Figur 6.2 Toppledere fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige toppledere, i 26 virksomheter. Absolutte tall. N=402.

■ Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre
■ Øvrige toppledere

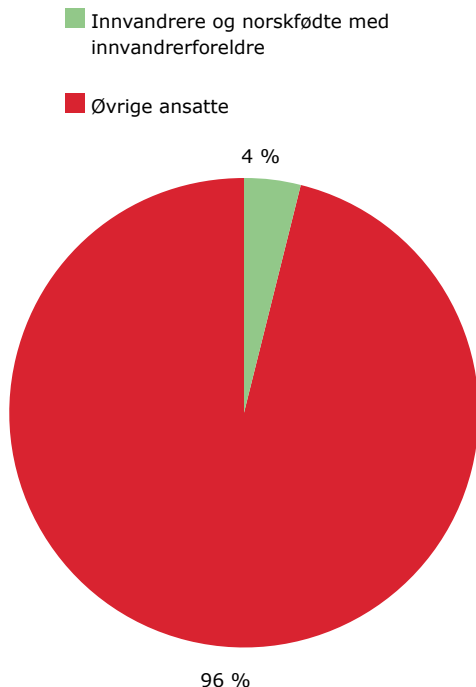


6.3 Halvparten av virksomhetene hadde tilbud om lederrekrutteringsprogram i 2008

13 av de 26 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 rekruttering til lederstillinger (se vedlegg 2). 7 av de 13 virksomhetene oppgir at innvandrere var én av flere prioriterte målgrupper for utviklingsaktivitetene. Fire svarer eksplisitt at de ikke hadde en slik prioritering.

Av 2060 registrerte deltakere i utviklingsaktiviteter var 89 innvandrere eller født i Norge av innvandrete foreldre. Dette utgjør 4 prosent av totalantallet deltakere i de 13 virksomhetene med et slikt tilbud i 2008. Tre av virksomhetene svarer eksplisitt at ingen av deltakerne hadde innvandrerbakgrunn.

Figur 6.3 Ansatte som deltok i utviklingsaktiviteter i 2008 fordelt på innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, og øvrige ansatte, i 13 virksomheter. Absolutte tall. N=402.



6.4 Én virksomhet prioriterer innvandrere særskilt i sitt karriereutviklingsprogram for ansatte

Som nevnt innledningsvis i dette kapitlet var karrieremuligheter for ansatte med flerkulturell bakgrunn spesielt fokusert i dialogen mellom myndighetene og de heleide statlige virksomhetene i 2007.

Årets undersøkelse begrenser spørsmål om intern mobilitet til ett spørsmål. Bare én av de 26 virksomhetene, SIVA SF, svarer bekreftende på at de i 2008 har organisert karriereutviklingsprogram der ansatte innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre er en prioritert gruppe. I de øvrige virksomhetene må følgelig innvandrere konkurrere om plassen på slike kurs på lik linje med ansatte uten flerkulturell bakgrunn.

19 virksomheter svarte i fjor at de i løpet av 2007 hadde hatt karriereutviklingskurs for ansatte, men ingen tilbød kurs der ansatte med innvandrerbakgrunn var en *prioritert* gruppe. I 12 av de 19 virksomhetene deltok

ansatte med flerkulturell bakgrunn på kurset. De utgjorde til sammen fire prosent av deltakerne.

Oppsummering

- Halvparten, 13 virksomheter, har ledere med personalansvar som er innvandrer eller norskfødt med innvandrerforeldre.
- To prosent, 46 av totalt 2474 ledere med personalansvar, er innvandrer eller norskfødt med innvandrerforeldre i de 25 virksomhetene som oppgir tall.
- Av i alt 402 toppledere er to personer registrert med flerkulturell bakgrunn. Dette utgjør 0,25 prosent av det totale antallet toppledere i de 26 virksomhetene.
- Halvparten av de 26 virksomhetene har hatt tilbud om lederrekrutteringsprogram i løpet av 2008. I syv av virksomhetene var innvandrere én av flere prioriterte målgrupper for tilbudet. Fire prosent av totalt 2060 deltakere hadde flerkulturell bakgrunn.
- Én virksomhet prioriterer innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre særskilt i sitt tilbud om karriereutvikling for ansatte. I 2007 hadde ingen av virksomhetene en slik prioritering.

– Hardt arbeid og forkjærlighet for service

Togvert Baljit Singh brenner for service, god faglig kunnskap, intern synliggjøring og belønning av gode forbilder.

Baljit Singh (42) kom til Norge fra India som utvekslingsstudent 19 gammel. Etter bestått norsk- og samfunnskunnskapstest, fristet hotell- og restaurantbransjen den unge inderen.

De første fem årene var tøffe. Det var skole på dagtid og jobb om kvelden.

– Samtidig gikk jeg med avisen. Jeg hadde to morgenruter og en rute på ettermiddagen. Men jeg har aldri vært redd for å jobbe, humrer Singh.

Yrkeskarrieren i restaurantbransjen startet i oppvasken på gourmetrestauranten d'Artagnan i Oslo. Underveis tok han fagbrev som kelner, og da han valgte å avslutte restaurantkarrieren, var han daglig leder og hovmester på Touch of France i samme by.

Singh hadde giftet seg, og han og kona ventet sitt første barn. Derfor så han etter et arbeid som lettere kunne kombineres med familieliv. Flytoget, som den gang het NSB Gardermobanen, var akkurat etablert. De søkte etter servicepersonell med ulik spesialisering, og Singh grep muligheten.

– Vi fikk vår første datter idet Kongen klipet snora og flyplassen ble erklært åpnet! forteller Singh.

Mye å hente i to kulturer

Han begynte som flytogvert i januar 1999, og året etter ble han som førstemann i Flytogets historie kåret til Årets servicemedarbeider. I april samme år fikk han tilbud om å bli operativ leder 2, en stilling som blant annet innebar ansvar for og oversikt over personell på skift, og ansvar for å løse uforutsette utfordringer ved for eksempel sykdom eller forsinkelser. Han var svært tilfreds med denne jobben, som han beholdt i 2,5 år. Da gikk han tilbake til togvertstilling etter en intern omorganisering.

– Jeg kan godt tenke meg en tilsvarende stilling en gang til, men jeg trives veldig godt der jeg er i dag også, sier Singh.

Det som driver Baljit Singh mer enn noe, er nemlig muligheten til å yte service.

– Indere er spesialister når det gjelder å jobbe med mennesker! sier Singh og smiler.

– Jeg får energi av de menneskene jeg møter på flytoget hver dag. Mange er faste reisende, og vi får god kontakt. Jeg har så mye service å gi, jeg øser av en kilde som aldri blir tom!

– Gir din bakgrunn deg noe ekstra å bidra med?

– Ja. Det er en fordel med to kulturer. Jeg har en sekk med indisk kultur som jeg henter goder fra. Spesielt kan jeg nevne at jeg er veldig glad i eldre mennesker, og jeg merker at jeg har ekstra mye omsorg for eldre reisende. Denne holdningen ligger i den indiske kulturen. Dessuten er jeg en tålmodig mann. Det er en stor fordel i servicebransjen!

En rekke ekstraoppgaver

Gleden over å kunne yte god service er en av årsakene til at Singh er blitt værende i Flytoget så lenge.

– Dessuten har jeg blitt godt tatt vare på, og fått ulike muligheter.

I tillegg til å være togvert har Singh i dag en rekke tilleggsoppgaver. Han er veileder for nye kolleger. Han er teknisk instruktør, som blant annet innebærer ansvar for å gjøre nye ansatte kjent med rutiner for evakuering og nødprosedyrer før de begynner på sikkerhetskurset. Han er sikkerhetsinstruktør. Sikkerhetsgodkjennelsen til de ansatte er gyldig ett år av gangen, og Singh har ansvar for at opplæring og oppdatering gjennomføres. Dessuten er Baljit Singh kongelig togvert.



Baljit Singh, togvert i Flytoget.

– Hver gang kongefamilien er ute og reiser, gjelder spesielle ordninger og prosedyrer. Vi er til sammen åtte togverter som har spesielt ansvar for dette, forteller han.

Singh beskriver arbeidskollegene som «fantastiske», og gir også dem en stor del av æren for at han trives så godt.

– Dagene er fulle av utfordringer, de er hektiske, de er gode og de er dårlige. Men vi har et herlig arbeidsmiljø, forteller flytogveteranen, som føler seg inkludert på arbeidsplassen på linje med alle andre.

– I din hverdag – tenker du på at du har en annen bakgrunn enn de fleste andre?

– Når jeg er på jobb og tar på meg uniformen og retter på slipset, tenker jeg ikke på det i det hele tatt. Men når jeg er ute i samfunnet som privatperson, tenker jeg på det av og til. Jeg ser annerledes ut, det er nok derfor.

Gode forbilder og stå-på-evne

Baljit Singh er sikh, og som ung i India hadde han langt hår og brukte turban. I arbeidslivet i Norge har han valgt bort hodeplagget.

– Da jeg kom til landet, så folk litt rart på deg når du brukte turban. Det var så få som gjorde det. I religionen vår finnes det ikke tvang. Derfor har jeg fram til nå brukt turban kun i familiære og religiøse sammenhenger

her i Norge. I dagens samfunn begynner bildet å endres, og jeg vurderer å begynne med turban også på jobb. Flytoget er veldig åpne på dette. Jeg har søkt og fått godkjent bruk av turban og hvilke farge den skal ha til uniformen. Så nå er det bare opp til meg når jeg vil begynne å bruke den, og jeg merker at jeg snart er klar, forteller Baljit Singh.

Han er godt integrert og fornøyd med det han har fått til så langt i løpet av årene i Norge, og han mener samarbeidsviljen og stå-på-humøret er viktige kriterier for at han har lyktes både i restaurantbransjen og hos Flytoget.

– Jeg har vært et godt forbilde, og har hele tiden tenkt at det er meg selv det kommer an på. Jeg råder alle innvandrere til å tenke sånn. Stå på, det gir resultater til slutt! oppfordrer Singh.

Baljit Singhs råd til ledere som jobber for å rekruttere flerkulturell kompetanse:

– Gjør som vi gjør i Flytoget: Vi ser på faglig kompetanse og kunnskap. Dessuten bør bedriftene bli flinkere til å trekke fram dem som lykkes, og gjerne påskjønne dem. Få de gode eksemplene fram i lyset, og bruk dem! Forbilder er utrolig viktig for de neste generasjonene, sier Baljit Singh.

7 Strategier for mangfoldsarbeid

Strategier for mangfoldsarbeid kan handle om mangfold i en bred og nokså generell forstand. Det kan dreie seg om tilrettelegging for at alle ansatte i en virksomhet inkluderes i arbeidsmiljøet og gis like muligheter, uavhengig av etnisk opprinnelse, alder, kjønn, funksjonsnedsettelse og så videre. Det kan også innebære at oppmerksomheten rettes mer spesifikt mot kultur og etnisitet og det å få et flerkulturelt arbeidsmiljø til å fungere godt. Mangfoldstanken kan videre komme til uttrykk gjennom en bevisst rekrutteringspolitikk hvor en virksomhet arbeider målrettet for å rekruttere en sammensatt stab bestående av personer med ulik bakgrunn og egenskaper. Mangfoldsarbeid i form av tiltak og målsettinger kan dessuten være mer eller mindre formalisert i virksomhetens planer og strategier. Mangfoldsarbeid kan dermed ha ulike aspekter og ta mange former.

For tredje år på rad har virksomhetene blitt spurt om hva slags type strategier de har lagt til grunn for sitt mangfoldsarbeid, og hvorvidt det eventuelt er formalisert i virksomhetens planarbeid.

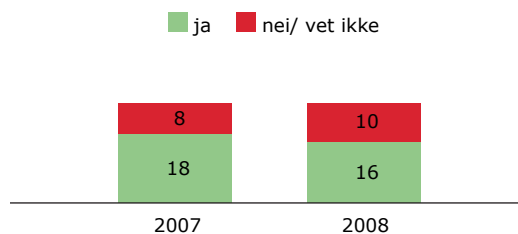
7.1 Redusert fokus på mangfold i virksomhetenes plan- og strategiarbeid?

Vi spurte først om *generell* tilrettelegging for mangfold på arbeidsplassen (etnisitet, alder, kjønn, funksjonsnedsettelse mv.) var nedfelt i virksomhetens planer, som virksomhetsplaner, strategiplaner og lignende. 16 av de 26 virksomhetene svarte bekreftende på dette spørsmålet. Deretter spurte vi om tilrettelegging for en *flerkulturell arbeidsplass* og *arbeidsstokk* var spesielt vektlagt i den ovennevnte typen planer. 11 av de 26 virksomhetene svarte bekreftende på dette. 10 av virksomhetene som oppgir at de spesifikt vektlegger det flerkulturelle i sitt mangfoldsarbeid, har også svart at de tilrettelegger for mangfold i mer generell forstand.

I 2007 svarte 18 bekreftende på at generell tilrettelegging for mangfold på arbeidsplassen (etnisitet, alder, kjønn, funksjonsnedsettelse mv.) var en del av virksomhetens planarbeid (figur 7.1). Vi registrerer følgelig en svak nedgang fra 18 virksomheter i 2007 til 16 i 2008. Nedgangen i positive svar kan skyldes reell reduksjon, men også ulik tolkning av spørsmålene fra år til år. Antallet virksomheter som har spesifikt vektlagt det flerkulturelle i sitt mangfoldsarbeid, øker med én virksomhet fra 2007 til 2008, fra henholdsvis 10 til 11 (figur 7.2).

Figur 7.1 ¹⁴ Virksomheter som i sitt planarbeid vektlegger tilrettelegging for generelt mangfold på arbeidsplassen. Tall for 2007 og 2008. Absolutte tall. N=26.

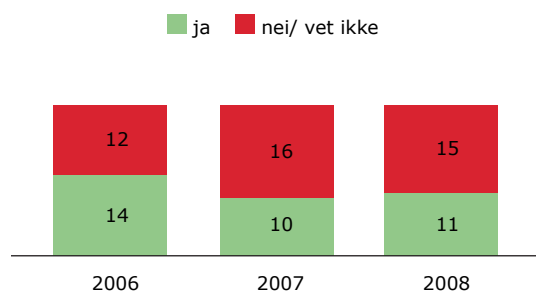
«Er generell tilrettelegging for mangfold på arbeidsplassen (etnisitet, alder, kjønn, funksjonsnedsettelse mv) en del av virksomhetens generelle planarbeid, som f.eks virksomhetsplan, strategiplan o.l.)?»



¹⁴ I 2006 stilte vi et nokså likelydende spørsmål: «Er tilrettelegging og mål for en etnisk mangfoldig arbeidsstokk og en god flerkulturell arbeidsplass en del av virksomhetens generelle planarbeid, som f.eks. virksomhetsplan, strategiplan o.l.?» Det var en noe større andel av virksomhetene, 14 av 26, som svarte bekreftende på dette spørsmålet sammenlignet med i 2007 og 2008. Årsaken til at de har endret svaret i negativ retning på dette spørsmålet fra 2006 til 2007 og 2008, er imidlertid ukjent.

Figur 7.2 Virksomheter som i sitt planarbeid vektlegger tilrettelegging for innvandrere og en flerkulturell arbeidsplass. Tall for 2006, 2007 og 2008. Absolutte tall. N=26.

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



Resultatet er uansett stabilt og noe lavt med hensyn til god forankring av både en generell og en spesifikk flerkulturell mangfoldprofil i virksomhetene. De heleide statlige virksomhetene ligger imidlertid samlet sett langt over gjennomsnittet når 600 toppledere i private bedrifter stilles et lignende spørsmål i forbindelse med Synovate MMIs undersøkelse Næringslivsbuss. Her ser vi en svak økning av toppledere som svarer bekreftende på spørsmålet: «Er det et uttalt mål for din bedrift å oppnå mangfold på arbeidsplassen gjennom å ansette folk med ulik etnisk bakgrunn?» 23 prosent svarte bekreftende i november 2008, mens 17 prosent svarte dette i tilsvarende undersøkelse både i februar 2007 og februar 2006. Blant dem som svarer positivt på at de har et slikt mål, er det flest bedrifter med over 100 ansatte, i Oslo og innen servicebransjen.

7.2 Fortsatt få virksomheter med egen rekrutteringsplan og måltall

Kun et fåtall av virksomhetene oppgir at de har en konkret plan for rekruttering. Bare fire av virksomhetene (Mesta AS, NRK AS, NSB AS og Statnett SF) oppgir at de har en slik plan i år. I fjor oppga tre virksomheter (SIVA SF, NRK AS, og Uninett AS) at de hadde en slik plan, mens fem av virksomhetene (de tre ovennevnte i tillegg til Entra Eiendom AS og Statnett SF) rapporterte at

de hadde en slik plan i 2006. Disse virksomhetene er spredt med tanke på størrelse og antall ansatte.

Bare tre, Entra Eiendom AS, SIVA SF og Mesta AS oppgir at de har satt seg mål og måltall for hvor mange innvandrere eller personer født i Norge med to innvandrerforeldre virksomheten ønsker å ha ansatt. Entra Eiendom svarer: «I forbindelse med rekruttering av nyansatte har vi et mål om at 2 av 10 skal ha ikke-vestlig bakgrunn.» Mesta AS svarer: «Måltallet er 10 prosent. Særlig på lærlingsiden er vi nærme å nå måltallet.» Både i 2006 og i 2007 var det også kun tre av virksomhetene som hadde utarbeidet måltall for rekruttering.¹⁵

De 26 heleide virksomhetene synes å være i selskap med resten av statlig sektor på dette punktet. LDOs kartlegging viser at heller ikke departementene og deres underliggende etater har prioritert å fastsette konkrete mål for rekrutteringsarbeidet. Til tross for at regjeringen har satt seg som mål at statlig sektor skal gjenspeile befolkningen, er det kun seks av de 168 som har besvart LDOs undersøkelse, som oppgir å ha konkrete mål for rekruttering av innvandrere. Det er dessuten svært få departementer og direktorater som oppgir at de har konkrete mål for ikke-diskrimineringsarbeidet, ut over mål for rekruttering av innvandrere eller mål om å være en inkluderende arbeidsplass. 41 av 168 departementer og underliggende etater oppgir at de ikke har iverksatt noen tiltak for å motvirke diskriminering i rekrutteringsprosessen.¹⁶ Vi ønsker her å gjøre oppmerksom på at manglende planer hos statlig heleide virksomheter og statlig sektor ikke nødvendigvis betyr at det ikke arbeides målrettet og planmessig med rekruttering.

¹⁵ I 2006 gjaldt dette NRK AS, Entra Eiendom AS og SIVA SF, mens det i 2007 var NRK AS, Entra Eiendom AS og Flytoget AS.

¹⁶ «Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn?» Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2008

7.3 Flere virksomheter 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 etnisk mangfold på arbeidsplassen. I kapittel 3 så vi på bruken av stillingsannonser som oppfordrer innvandrere til å søke for året 2008. Vi fant at mange har benyttet slike oppfordringer på samtlige eller flere av virksomhetens stillingsutlysninger. Vi har også spurt om noen av virksomhetene har innført som fast praksis å oppfordre innvandrere til å søke. 18 av de 26 virksomhetene oppgir at de har innført dette som en slik fast praksis (figur 7.3.).

Figur 7.3 Virksomheter som har en fast praksis om at alle stillingsannonser oppfordrer innvandrere til å søke. Tall for 2007 og 2008. Absolutte tall. N= 26.



Tre oppgir at de innførte denne praksisen i løpet av 2008, mens flertallet, syv virksomheter, innførte ordningen i 2006. Antallet virksomheter som har formalisert denne praksisen, har økt jevnt i måleperioden, fra 14 virksomheter i 2006 til 18 i 2008.

7.4 Flere virksomheter har fast praksis med å innkalle minst én kvalifisert innvandrertil intervju

14 av de 26 virksomhetene rapporterer i 2008 at de har innført en fast praksis for å innkalle minimum én kvalifisert innvandrertil intervju per utlyst stilling (figur 7.4). Det er to virksomheter flere enn i 2007, da 12 svarte ja på samme spørsmål. Tre virksomheter oppgir i 2008 at de innførte ordningen allerede i 2005.

Figur 7.4 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.



I 2006 etterspurte vi ikke om ordningen var en uttalt og fast praksis. I 2006 svarte 21 av 26 at de under forutsetning av at det finnes kvalifiserte innvandrere som søkere, innkaller minst én til intervju per utlyst stilling. Mer enn en reell nedgang og endret praksis skyldes det nok endringen i spørsmålsformuleringen. Få virksomheter vil svare benektende på at de innkalte kvalifiserte søkere til intervju.

Hvis vi sammenligner med Likestillings- og diskrimineringsombudets kartlegging (2008) av departementene og deres underliggende etater, svarte godt under halvparten at de følger det statlige pålegget om å innkalle minst én kvalifisert søker med innvandrer-

bakgrunn til intervju.¹⁷ Hvorvidt dette skyldes manglende kvalifiserte innvandrere i søkerbunken, eller om statlige arbeidsgivere unnlater å følge oppfordringen, vites ikke.

I Synovate MMIs Næringslivsbuss for november 2008 ble de 600 topplederne spurt om de hadde innført noen tiltak for å øke rekruttering av innvandrere fra land fra Asia, Afrika, Latin-Amerika og Europa utenom EU/EØS og deres barn. 95 prosent svarte «Nei, ingen tiltak – kun kompetanse/kvalifikasjoner avgjør». Én prosent svarte at innvandrere oppfordres til å søke i utlysningen av stillinger, én prosent svarte at de innkalte minst én kvalifisert innvandrere til intervju, og én prosent svarte at de hadde en egen rekrutteringsplan for innvandrere.

Oppsummering

- 16 av de 26 virksomhetene har generell tilrettelegging for mangfold på arbeidsplassen som del av virksomhetens generelle planarbeid, mot 18 i 2007. Vi registrerer følgelig en svak nedgang fra 2007 til 2008.
- 11 av de 26 virksomhetene svarte bekræftende på at tilrettelegging for en flerkulturell arbeidsplass og arbeidsstokk var spesielt vektlagt i den ovennevnte typen planarbeid.
- Kun et fåtall av virksomhetene oppgir at de har en konkret plan for rekrutteringsarbeidet.
- Bare tre oppgir at de har satt seg mål og måltall for hvor mange innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre virksomheten ønsker å ha ansatt. Også i 2006 og 2007 var det kun tre som svarte bekræftende på dette.
- 18 av de 26 virksomhetene oppgir at de har innført som fast praksis å oppfordre innvandrere til å søke i stillingsannonser. 14 av de 26 virksomhetene rapporterer i 2008 at de har innført en fast praksis med å innkalle minimum én kvalifisert innvandrere til intervju per utlyst stilling. Det har vært en jevn økning i antall virksomheter som har formalisert disse praksisene fra 2006.

¹⁷ «Kartlegging av diskriminering i statlig sektor – første trinn?» Likestillings- og diskrimineringsombudet, 2008

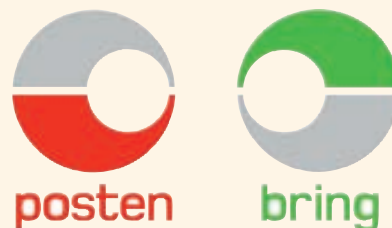
– Postens mangfoldsarbeid

Posten Norge AS er et statlig heleid aksjeselskap som leverer post- og logistiktjenester. Merkevaren Posten betjener privatmarkedet i Norge, mens merkevaren Bring er rettet mot bedrifter i hele Norden.

Konsernet er organisert i fire divisjoner: Post, Logistikk, Distribusjonsnett og ErgoGroup.

Hovedmålet er fornøyde kunder, ledende markedsposisjoner, lønnsom vekst, konkurransedyktig verdiutvikling, attraktive arbeidsplasser og godt arbeidsmiljø.

Postens oppgave er å levere likeverdige posttjenester over hele landet i tråd med konsesjonskravene. Salgs- og servicenettet består av rundt 1500 postkontorer og Post i butikk, og ca. 30 000 innleveringspostkasser. Over 10 000 postbud og sjåfører i 4750 ruter betjener landets 2,7 mill. husstander og bedrifter med distribusjon av brev, pakker og uadressert post seks dager i uken.



Samfunnsansvar

Det er særlig innen to områder Posten Norge ønsker å ta ekstra samfunnsansvar: integrering og miljø.

Posten har lang tradisjon med kulturelt mangfold i bemanningen og har gjennom årene rekruttert et relativt stort antall medarbeidere med minoritetsbakgrunn. I dag omfatter arbeidsstokken om lag 70 nasjonaliteter.

De fleste arbeidstakerne med minoritetsbakgrunn jobber i førstelinje. Typiske yrker er postbud, terminalarbeidere, sjåfører og kundebehandlere ved postkontor. Det finnes



Postens godssenter er en av Postens mest mangfoldige arbeidsplasser. Bak fra venstre ser vi Abdul Majeed, Ban Van Nguyen og Jonny Martinsen. Foran fra venstre er Gzal Maradi og Anne Johansen. Foto: Stine Gabrielsen.

også arbeidstakere med minoritetsbakgrunn i ledelse, stab og salg.

Konsernets verdigrunnlag uttrykker et syn på medarbeiderne hvor mangfold og inkludering er viktig: *«Konsernet skal være en attraktiv arbeidsplass med et mangfoldig og inkluderende miljø preget av redelighet, respekt, mot, åpenhet og samhandling.»*

Rasismefri sone

Posten, Norsk Folkehjelp og Postkom undertegnet i desember 2000 en avtale om Posten som rasismefri sone. Gjennom avtalen forplikter Posten seg til å jobbe for likeverd og sikre mangfoldet blant de ansatte. Avtalen kommuniserer et klart budskap til alle ansatte:

«Her skal det være plass for alle, uansett hudfarge, religion, handicap eller kulturbakgrunn.»

Plakater om dette er satt opp på alle arbeidsplasser, og brudd på spillereglene påtales.

Rasismefri sone er også tatt inn som eget punkt i Postens arbeidsreglement:

«Selskapet er erklært som Rasismefri sone. Arbeidstakeren må forholde seg til denne forpliktelsen. Arbeidstakeren vil kunne avskjediges dersom vedkommende: med sin atferd skaper fare for folks liv, eller helbred, herunder utøver seksuell trakassering, eller trakassering på etnisk eller religiøst grunnlag.»

Integrering i praksis – konkrete tiltak

Rekruttering og stillingsannonser

Posten er opptatt av å finne og beholde gode medarbeidere og har derfor en målsetting om å ha en arbeidsstyrke som gjenspeiler mangfoldet i befolkningssammensetningen – med en bred definisjon av mangfold. Dette er synliggjort gjennom vår mangfoldsingress som tas inn i alle stillingsannonser:

«Posten er opptatt av mangfold og ønsker å speile mangfoldet i samfunnet. Vi oppfordrer derfor kvalifiserte personer til å søke uansett alder, kjønn, funksjonshemming eller kulturell bakgrunn.»

Rekrutteringsetikk

Etiske retningslinjer for rekruttering fastslår at:

«Rekrutteringsarbeidet i konsernet skal være forankret i Postens verdigrunnlag, og skal kjennetegnes ved at alle søkerne opplever å ha like muligheter for ansettelse, uavhengig av alder, kjønn, seksuell legning eller religiøs, etnisk og kulturell bakgrunn.»

Mangfoldsprosjekt

Posten opprettet i 2008 et prosjekt som skal systematisere arbeidet med mangfold. Hensikten er å sikre at vi utnytter den kompetansen og arbeidskraften som finnes i samfunnet, uten at alder, kjønn, seksuell legning eller religiøs, etnisk og kulturell bakgrunn spiller inn. I løpet av våren 2009 skal prosjektet lage en overordnet policy for området mangfold og integrering. Videre vil prosjektet lage en handlingsplan, mål og tiltak for arbeidet, slik at dette vil bygge opp under det overordnede dokumentet. Målet er å synliggjøre mangfold på bred basis på alle nivå i Posten.

Språkopplæring

For å øke norskkunnskapene blant fremmedspråklige ansatte gjennomføres gratis språkopplæring. Økte norskkunnskaper letter kommunikasjonen på arbeidsplassen, gir mer fleksible arbeidstakere og bedre jobb-kvalitet. For den enkelte gir det også bedre forutsetninger for videre karriere.

I 2008 var det 117 ansatte som fullførte norskkurs. Kursene ble avholdt i lokaler på arbeidsplassen. I 2009 er det planlagt språkkurs for ca. 100 ansatte.

Evaluering av norskkursene viser:

- Stor grad av tilfredshet blant kursdeltakerne; 96 prosent syntes kurset ble

gjennomført på en god måte, 100 prosent var fornøyd med lærerne.

- Leder kan tiltro kursdeltakeren mer ansvar og flere oppgaver.
- Kursdeltakerne tar beskjeder lettere, og fungerer bedre sosialt med kollegene.
- Samtlige av førstelinjelederne mener at Posten bør ha et norskkurstilbud for de ansatte og samtlige synes helt eller delvis at norskopplæringen har hatt en positiv effekt på deltakerne.

Lederpool

Flere av de store enhetene i Oslo-området har i flere år hatt en egen eller felles lederpool, som er et program for utvikling av ledere. De som har søkt og kommet med i lederpoolen, får god oppfølging underveis av egen mentor. Tiltaket skaper karrierevei for ansatte og gjør det enklere å håndtere turnover. Det er et mål at lederpoolens deltakere skal speile mangfoldet ved enhetene, og tiltaket har bidratt til flere fast tilsatte ledere med flerkulturell bakgrunn.

Fra et intervju med tidligere lederpool-deltaker, publisert i Postavisen nr. 11, utgitt i september 2008:



– Jeg hadde aldri blitt leder dersom det ikke hadde vært for lederpoolen, sier Thi Kim ved Postens godssenter på Alnabru. Hun var både usikker og beskjeden da hun kom med i Godssenterets første lederpool for åtte år siden. I dag jobber hun som leder, og mener lederpoolen har utviklet henne både i jobb-sammenheng og privat.

– Som vietnamesisk kvinne er jeg opplært til at familien skal prioriteres. Jeg har derfor aldri tenkt noe særlig på karriere – i hvert fall ikke som leder, sier Thi.

– Lederpoolen åpnet en ny verden for meg. Jeg fikk god opplæring og muligheten til å prøve meg som leder ved forskjellige avdelinger, forteller Thi Kim.

Medarbeiderundersøkelse

I Postens årlige medarbeiderundersøkelse (anonym) er det spørsmål om mobbing, trakassering og diskriminering. Dersom undersøkelsen avdekker slike forhold, har leder ansvar for å ta opp temaet til diskusjon på avdelingsmøte, og sette opp egen handlingsplan med konkrete tiltak.

Stillerom

På flere av Postens enheter er det avsatt et eget rom til meditasjon og bønn. Noen enheter har også installert huktoalett i tillegg til vanlige toaletter.

Religiøst betingete klesplagg

Det er aksept for bruk av religiøst betingete klesplagg i Posten.

Mangfolds- og dialogkurs (MOD)

I samarbeid med Norsk Folkehjelp arrangeres MOD-kurs med jevne mellomrom. Målet er å påvirke fordommer og rasisme, øke bevisstheten om egne reaksjoner og holdninger og gi hjelp til å bearbeide disse gjennom gruppesamtaler.

MOD er et prosessorientert kurs som varer over to dager. Tematikken er fordommer og rasisme. Det er lagt opp til et maksimum antall deltakere på 20 personer. Kurset består av gruppearbeid og man må ta stilling til ulike påstander som enkeltindivid og som gruppe. Kurset utfordrer og bevisstgjør holdninger og fordommer man har, og det bidrar til en større forståelsesramme og toleranse for det som kan oppleves som «annerledes».

(Kilde: Norsk Folkehjelp)

For mer informasjon om Postens mangfoldsarbeid, kontakt leder av Mangfoldsprosjektet:

Roger Hauklién

Mobil: 418 59 247

E-post: roger.hauklién@posten.no

Tips ved kjøp av konsulenttenester til rekruttering og lederutvikling

Virksomheter som engasjerer eksterne konsulentbyråer til rekruttering eller til intern lederutvikling, må sikre seg at leverandørene har kompetanse på å levere tjenester som ivaretar en mangfoldsprofil. Virksomheter som ikke kvalitetssikrer tjenestene på dette området, kan risikere å gå glipp av verdifull kompetanse. Ved rekruttering vil søkergrunnlaget utvides, og det kan bli flere kandidater å velge mellom. Erfaringer viser at virksomheter som rekrutterer mangfold, vil utvikle bedre evne til innovasjon og omstilling.

IMDi har her utarbeidet forslag til tekster som kan legges inn i kravspesifikasjoner ved kjøp av konsulenttenester. Forslagene kan brukes i sin helhet eller delvis. De kan klippes ut og limes inn der det passer.

KONSULENTTJENESTER TIL REKRUTTERING

Under «Krav til leverandøren»:

Leverandøren må ha kompetanse i å rekruttere mangfold, herunder flerkulturelle kandidater. Leverandøren må dokumentere kunnskap om rekruttering av flerkulturelle kandidater, og kunne gjøre rede for tilrettelegging av eventuelle virkemidler i rekrutteringsfasen for eksempel bruk av tester, intervjusituasjonen, bakgrunnssjekk, innhenting av referanser m.m.

Konsulenter avsatt til oppdraget må kunne dokumentere relevant erfaring fra lignende oppdrag, samt dokumentere tilgang til relevante flerkulturelle kandidatbaser og nettverk.

Ved rekruttering til lederstillinger må konsulenter avsatt til oppdraget dokumentere kunnskaper om ledelse av flerkulturelle virksomheter. Konsulentene må også dokumentere tilgang til relevante flerkulturelle kandidatbaser og nettverk.

KONSULENTTJENESTER TIL LEDERUTVIKLING

Under «Kompetansekrav til leverandøren»:

Konsulenter avsatt til oppdraget må dokumentere kunnskaper og relevant erfaring om ledelse i flerkulturelle virksomheter. Videre må leverandøren kunne dokumentere relevant erfaring fra lignende oppdrag.

Under «Tildelingskriterier – leverandørens egnethet»:

Leverandørens kunnskap om og erfaring fra HR og lederutvikling i flerkulturelle virksomheter (eks. rekruttering, den flerkulturelle samtalen, mangfoldsledelse, karrieremobilitet). Leverandørens erfaring fra lignende oppdrag.

Leverandørens gjennomføringsevne, oppnådde resultater og referanser.

Spørreskjema



Rekruttering av innvandrere og mangfoldsarbeid

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

På møte i 2008 utfordret daværende statsråd Bjarne Håkon Hanssen virksomhetene til å satse på rekruttering av innvandrere til lederposisjoner. Dette reflekteres i årets spørreskjema.

Svarene fra denne undersøkelsen skal resultere i en spennende rapport der virksomhetene også vil få anledning til å presentere eksempler på godt rekrutterings- og mangfoldsarbeid.

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

Virksomhet:

Nå vil vi stille deg noen spørsmål om antall ansatte og antall ansatte innvandrere i din virksomhet i 2008.

Hvor mange fast ansatte er det i virksomheten per des. 2008 (inkl. heltid og deltid)?

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

Hvor mange av de fast ansatte er innvandrere eller har to utenlandsfødte foreldre (inkl. heltids- og deltidsansatte)?

Vi ønsker altså et anslag over ansatte som selv har innvandret til Norge eller som er barn av to utenlandsfødte foreldre.

Nå vil vi stille deg noen spørsmål om rekruttering og annonsering i 2008.

Har virksomheten ansatt personer til ledige stillinger i 2008?

ja
nei

Har virksomheten utlyst stillinger offentlig i løpet av 2008?

ja
Nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten utlyst ledige stillinger offentlig i løpet av 2008? - ja

Hvor mange stillingsannonser i 2008 har oppfordret innvandrere til 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

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten utlyst ledige stillinger offentlig i løpet av 2008? - nei

Begrunn kort hvorfor virksomheten ikke har utlyst ledige stillinger offentlig i løpet av 2008:

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten ansatt personer til ledige stillinger i 2008? - ja

Nå følger noen spørsmål om antall søkere, intervjuede og nyansatte i 2008.

Hvor mange personer har søkt på ledige stillinger i virksomheten i 2008?

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

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten ansatt personer til ledige stillinger i 2008? - ja

Hvor mange av søkerne i 2008 var innvandrere eller hadde to utenlandsfødte foreldre?

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

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten ansatt personer til ledige stillinger i 2008? - ja

Hvor mange søkere ble innkalt til intervju i 2008?

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

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten ansatt personer til ledige stillinger i 2008? - ja

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.

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten ansatt personer til ledige stillinger i 2008? - ja

Hvor mange personer er blitt ansatt i virksomheten i 2008?

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

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:**

Har virksomheten ansatt personer til ledige stillinger i 2008? - ja

Hvor mange av de nyansatte i 2008 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:

- offentlige 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 2008?

- ja
- nei

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:**

Har personer vært, eller er, på en form for rekrutteringsplass i virksomheten i 2008? - ja

Hvilke former for rekrutteringsplasser har virksomheten hatt i løpet av 2008?

- praksisplass
- lønnstilskudd
- trainee
- lærling
- språktreningsplass
- Other, please specify

**Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:**

Har personer vært, eller er, på en form for rekrutteringsplass i virksomheten i 2008? - ja

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

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

Hvor mange av personene på rekrutteringsplass i 2008 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 2008?



Vil virksomheten være åpen for å ta inn personer på rekrutteringsplasser i 2009?

- 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 en eller flere av disse lederne innvandrere eller personer 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

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Er en eller flere av disse lederne innvandrere eller personer med to utenlandsfødte foreldre? - ja

Hvor mange av lederne med personalansvar er innvandrere eller personer 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?

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

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.

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 (eks. lederaspirantprogram). Vi ber deg derfor se bort fra mer faglige utviklings- og opplæringstiltak.

Har virksomheten i løpet av 2008 hatt tilbud om slike utviklingsaktiviteter for ansatte som ikke har personalansvar?

ja
nei

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten i løpet av 2008 hatt tilbud om utviklingsaktiviteter for ansatte som ikke har personalansvar? - ja

Var innvandrere eller norskfødte med to utenlandsfødte foreldre en prioritert målgruppe for utviklingsaktivitetene i 2008?

ja, som eneste målgruppe

ja, som én av flere målgrupper

nei

vet ikke

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten i løpet av 2008 hatt tilbud om utviklingsaktiviteter for ansatte som ikke har personalansvar? - ja

Hvor mange ansatte deltok i utviklingsaktiviteter i 2008 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 til 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

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten en fast praksis der alle stillingsannonser oppfordrer innvandrere til å søke? - ja

Fra når ble denne ordningen innført? (angi år/mnd.)

Har virksomheten en fast praksis om å innkalle minimum én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn 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

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten en fast praksis om å innkalle minimum én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til intervju per utlyst stilling? - ja

Fra når ble ordningen innført? (angi år/mnd.)

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

Denne informasjonen vises kun i forhåndsvisningen.
Følgende kriterier må være oppfylt for at spørsmålet skal vises for respondenten:
Har virksomheten satt seg mål eller måltall for hvor mange innvandrere eller personer født i Norge med utenlandsfødte foreldre virksomheten ønsker å ha ansatt? - ja

Beskriv kort målet eller måltallet og eventuelle resultater og erfaringer:



Har virksomheten organisert karriereutviklingskurs/program i 2008 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:





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: Hausmannsgate 23, 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

Storgt. 10, 6. etg., Postboks 1253, 2806 Gjøvik

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 61 17 08 95

IMDi Midt-Norge

Peter Egges plass 2 (inngang Kjøpmannsgata),

7005 Trondheim

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 73 89 24 31

IMDi Nord

Havnegata 28 (inng. t. høyre), 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

Bugården 8, Postboks 159 Sandviken, 5812 Bergen

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 55 30 09 88

IMDi Øst

Hausmannsgate 23, Postboks 8059 Dep, 0031 Oslo

Telefon sentralbord: 24 16 88 00

Telefaks: 24 16 88 01



ISBN 978-82-92757-87-1



9 788292 757871