

Etnisk mangfold i arbeidslivet

Argumenter og tiltak



Etnisk mangfold i arbeidslivet

Argumenter og tiltak

Utgiver:

Utlendingsdirektoratet (UDI)

Integreringsavdelingen 2000

Postboks 8108 Dep

0032 Oslo

Besøksadresse: Hausmannsgt. 21

Telefon: 23 35 15 00

Telefaks: 23 35 15 08

Internettadresse: www.udi.no

Flere eksemplarer kan bestilles fra:

Utlendingsdirektoratets distribusjon

Postboks 8108 Dep

0032 Oslo

Telefon: 23 35 15 54

Telefax: 23 35 15 08

Layout og sats:

Idé & Tekst, Hilde Flaten; 1825 Tomter

Trykk:

GAN grafisk, Oslo

1. utgave 2000

ISBN: 82-427-0362-0

Utlendingsdirektoratets regionkontorer:

Regionkontor Øst

Postboks 8789 Youngstorget

0028 Oslo

Telefon: 23 31 10 00

Telefaks: 23 31 10 50

Regionkontor Vest

Postboks 4048 Dreggen

5835 Bergen

Telefon: 55 31 70 55

Telefaks: 55 31 90 85

Regionkontor Indre Østland

Postboks 445

2803 Gjøvik

Telefon: 61 14 65 00

Telefaks: 61 17 08 95

Regionkontor Midt-Norge

7005 Trondheim

Telefon: 73 89 24 00

Telefaks: 73 89 24 01

Regionkontor Nord

Postboks 803

8510 Narvik

Telefon: 76 96 58 10

Telefaks: 76 96 58 39

Regionkontor Sør

Postboks 647

4666 Kristiansand

Telefon: 38 10 60 60

Telefaks: 38 02 04 80

Innhold

Forord	5
Innledning	6
Måltrettet og troverdig argumentasjon	7
Et mangfoldsperspektiv, hva ligger egentlig i det?	7
Er arbeid for etnisk mangfold og arbeid mot diskriminering to sider av samme sak?	8
Mangfoldsarbeid - en dialog med arbeidsgivere	8
Om struktureringen av stoffet i dette heftet	9

Argumenter

Argumentasjon knyttet til individperspektivet	10
“Mangfoldstenkning bidrar til å sikre virksomhetens tilgang til all tilgjengelig kompetanse”	10
“Etnisk mangfold kan styrke oppgave- løsningen knyttet til økt globalisering”	11
“Etnisk mangfold kan styrke oppgave- løsningen knyttet til særskilte oppgaver”	12
“Etnisk mangfold kan føre til kreativitet” ..	13

Argumenter knyttet til organisasjonspektivet	15
“Etnisk mangfold kan effektivisere virksomhetens rutiner og praksis”	15
«Etnisk mangfold kan sikre virksomheten stabil arbeidskraft”	16

Argumenter knyttet til samfunns- og etikkperspektivet	18
“Etnisk mangfold på arbeidsplassen kan gi virksomheter en samfunnsansvarlig profil”	19
“Arbeidsgivere som fremmer mangfold på arbeidsplassen er viktige meningsdannere”	20
Oppsummering: Dagens situasjon og etniske minoriteter som arbeidskraftressurs	21

Praktiske tiltak

Hvordan gripe an saken?	23
Generelle tiltak versus særtiltak	23
Tiltak i rekrutteringsprosessen	25
Før annonsering	26
Annonsering	26
Innkalling til intervju	27
Intervjusituasjonen	27
Å “tolke” inntrykkene fra intervjuet	27

Tiltak på arbeidsplassen	28
Tiltak knyttet til introduksjon for nyansatte	28
Tiltak knyttet til intern rekruttering, mobilitet og opplæring	29
Tiltak knyttet til holdninger	29
Tiltak knyttet til religiøst mangfold	30
Tiltak knyttet til trakassering og diskriminering	30

Veiviser til mer kunnskap

Litteraturliste	32
Annen litteratur	38
Mangfold i arbeidslivet på internett	39

Utlendingsdirektoratet kommer i år 2000 ut med tre hefter som, ut i fra ulike perspektiver, forøker å gi innsikt i problemer knyttet til integrering, deltakelse og likestilling av innvandrere i norsk arbeidsliv.

I tillegg til heftet «Etnisk mangfold i arbeidslivet- argumenter og tiltak», du nå har i hånden, foreligger heftene:

- «I all verden - rekruttering av innvandrere i norsk arbeidsliv»- en generell innføring til feltet innvandrere og arbeidsliv.
- «Flerkulturelle arbeidsplasser- råd til arbeidsgivere og fagforeninger» - en detaljert erfaringsoppsummering fra UDI støttede forsøksprosjekter på norske arbeidsplasser.

Heftene utgis som en oppfølging av Regjeringens «Handlingsplan mot rasisme og diskriminering(1998-2001)». Som et ledd i direktoratets satsing mot rasisme og diskriminering, er målsettingen med de tre heftene å medvirke til en mer aktiv rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til alle nivåer i norsk arbeidsliv.

Heftene fokuserer på bevisst eller ubevisst diskriminering av innvandrere i arbeidsgiveres rekrutteringspraksis. I tillegg vektlegges den kreative nytenkning som er nødvendig for at Norge skal kunne utvikle lønnsomme og gode flerkulturelle arbeidsplasser. Vi har ønsket å tilrettelegge materiell som formidler nasjonale og internasjonale erfaringer, gode eksempler og praktiske råd.

Heftene henvender seg primært til offentlig og private arbeidsgivere, samt fagforeninger. Heftene kan også være til hjelp for andre som ønsker å medvirke positivt til å øke andelen språklige og etniske minoriteter på norske arbeidsplasser.

En rød tråd i alle de tre heftene er mangfoldsperspektivet. Dette perspektivet har sine sterke røtter i USA. «Etnisk mangfold i

arbeidslivet- argumenter og tiltak» henter mye av sin argumentasjon nettopp fra amerikansk litteratur. Det er en arbeidslivsfilosofi som knyttes sterkt opp til både det å kunne se og å utnytte enkeltindividens potensiale og ulikhet innenfor en organisasjon eller en bedrift. Kritikere hevder at dette er en urealistisk harmonimodell, en diffus bedriftsideologi og at uttrykket «diversity pays» ikke alltid holder stikk. Vi ønsker ikke å legge lokk på all kritisk debatt, men vi tar til orde for at sentrale elementer innenfor mangfoldsperspektivet er levedyktige og relevante også i forhold til organisasjons- og bedriftsutvikling i Norge.

Arbeid for mer etnisk mangfold i arbeidslivet er fortsatt i startfasen i Norge og vi har begrenset egen erfaring å bygge på. En mangfoldsmoell, forankret i den norske virkeligheten, er under stadig utvikling og debatt. Hensiktsmessige strategier for å fremme rekruttering og ivaretagelse av ansatte med innvandrerbakgrunn skal finne sin naturlige plass i norske organisasjoner og bedrifter. Perspektivet må bygge videre på en allerede eksisterende demokratisk arbeidslivstradisjon.

Gjennom å spre erfaringer om konkrete prosjekter, arbeidsmetoder og foreliggende kunnskap på feltet, håper vi de tre heftene er et nyttig bidrag til den pågående debatten og vil inspirere til videre innsats på feltet.

«Etnisk mangfold i arbeidslivet- argumenter og tiltak» er utarbeidet av Utlendingsdirektoratets Integreringsavdeling.

God lesning!

Utlendingsdirektoratet
Integreringsavdelingen



Innledning

Målgruppe:
«pådrivere»

I dette heftet drøfter vi hvorfor, og på hvilken måte, arbeidsgivere kan ha fordeler av å ansette og satse på personer med innvandrerbakgrunn¹. Ulike arbeidsplasser vil ha forskjellige ting å vinne. Ethiske argumenter, som for eksempel at næringslivet må ta større ansvar for arbeidsledigheten blant innvandrere, preger ofte debatten om hvorfor arbeidsgivere bør ansette innvandrere. Dette er selvsagt et sentralt aspekt. Dette heftet ønsker imidlertid også å rette søkelyset mer mot potensielle økonomiske fordeler ved en etnisk heterogen arbeidsstokk.

Vi henvender oss i første rekke til personer

som arbeider for etnisk likestilling i arbeidslivet, altså «pådrivere»- ansatte som arbeider med personalutvikling og arbeidsmiljø, opplæringsansvarlige og tillitsvalgte som ønsker å påvirke sine organisasjoner til å sysselsette flere med innvandrerbakgrunn. Målgruppen for heftet er også tiltakskonsulenter, flyktningkonsulenter, medlemmer av tilsettingsråd, ansatte på arbeidskontor og andre offentlige arbeidstakere som er i kontakt med arbeidsgivere i forbindelse med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn.

Heftet inngår som en del av UDIs arbeid mot diskriminering i arbeidslivet. Det er et

innspill i en pågående prosess for å øke andelen sysselsatte med annen etnisk bakgrunn enn norsk i alle segmenter av arbeidsmarkedet. Vi har observert et behov for å systematisere og drøfte noe av den argumentasjonen som anvendes i diskusjoner om innvandreres deltakelse i arbeidslivet. Vi håper derfor at heftet kan være nyttig i arbeidet for et mer mangfoldig arbeidsliv og representere et hjelpemiddel til mer kunnskap.

Måltrettet og troverdig argumentasjon

I dialog med arbeidsgivere er det viktig at argumentasjonen ikke framstår som naiv og useriøs. Med dette mener vi unyanserte argumenter av typen: «Det er jo helt innlysende at det er svært lønnsomt for eksportretta bedrifter å ansette innvandrere», eller: «Arbeidsplasser med innvandrere er mye mer kreative enn andre arbeidsplasser. Dette bekrefter amerikansk forskning». Å argumentere med arbeidsgivere uten at argumentasjonen er tilstrekkelig begrunnet og nyansert, vil i mange tilfeller virke mot sin hensikt. Det er et poeng å framstille argumentasjonen med den realisme den fortjener, tilpasset situasjon og målgruppe. Problemstillinger knyttet til mangfold vil variere i en stor bedrift med eksportrettet virksomhet, i en liten høykompetansebedrift, i en privat bedrift med et stort antall innvandrere ansatt og i en offentlig virksomhet. Det er derfor viktig å systematisere argumentasjonen slik at den framstår som en troverdig begrunnelse for mangfold i den sammenheng den brukes. I heftet prøver vi å gjengi noen av de vanligste argumentene og problematisere dem. På den måten kan det legges grunnlag for en sterkere og mer måltrettet argumentasjon.

Et mangfoldsperspektiv, hva ligger egentlig i det?

Mangfoldsperspektivet, slik det kort er presentert her, er i utgangspunktet et generelt perspektiv. Det viser til en rekke forhold som kjønn, utdanning, interesser, kultur, alder, etnisitet, kunnskap og livserfaringer. Mangfold viser kort sagt til alle de egenskapene som gjør et menneske til det det er. Disse egenskapene påvirker hvordan hver og en av oss løser problemer, hvordan vi kommuniserer og hvordan vi arbeider. Å arbeide for mangfold i arbeidslivet innebærer å fokusere på å utnytte det beste i de ansattes egenart. Å behandle medarbeidernes forskjellighet på en profesjonell måte, og å nyttiggjøre seg denne pluralismen, faller inn under det å arbeide med mangfold. Et mål i denne sammenhengen er at mangfoldsperspektivet skal være en naturlig innstilling. En naturlig innstilling integrert i en virksomhets praksis overfor medarbeidere og kunder.

I dette heftet vil vi konsentrere oss om å presentere og diskutere det potensialet som kan knyttes til etnisk og kulturelt mangfold. Det er imidlertid viktig å se mangfoldsarbeid i et bredere perspektiv og ikke bare et fokus på skillet mellom innvandrere og ikke innvandrere. Knyttet til situasjonen på det norske arbeidsmarkedet, handler mangfoldsarbeid blant annet om bevissthet rundt egne holdninger og adferd overfor arbeidskollegaer og ansatte. Det kan innebære endringer av formelle og ufor-

Mangfoldsperspektivet
- et
generelt perspektiv

Fokus på
etnisk og kulturelt
mangfold

FOTNOTE

¹ Når vi i dette hefte snakker om «personer med innvandrerbakgrunn» refererer vi til definisjonen i Stortingsmelding 17 «Om innvandring og det flerkulturelle Norge» (1996-97:9): En utenlandsfødt person, fast bosatt i Norge som har utenlandsfødte foreldre, samt deres barn født og oppvokst i Norge.

Arbeid for mangfold kan i praksis motvirke diskriminering

melle arbeidsrutiner og regelverk og praktiseringen av disse, og det kan føre til endringer av forretningsstrategier. Arbeid for mer rettferdige rekrutteringsprosesser er også et sentralt aspekt ved mangfoldsarbeid på norske arbeidsplasser.

Er arbeid for etnisk mangfold og arbeid mot diskriminering to sider av samme sak?

Vi vet at personer fra etniske og kulturelle minoriteter møter særegne utestengningsmekanismer knyttet til diskriminering på etnisk grunnlag. Det er kanskje få arbeidsgivere som uttalt og bevisst forskjellsbehandler eller utsetter sine ansatte for krenkende behandling på grunn av hudfarge, trosbekjennelse eller etnisk opprinnelse. Det finnes imidlertid mange fordommer knyttet til etniske grupper som fører til bevisst eller ubevisst diskriminering av kvalifiserte arbeidssøkere. Arbeidsgivere kan også frykte negative og rasistiske reaksjoner fra kunder og øvrige medarbeidere og av den grunn diskriminere kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn i en ansettelsesprosess.

Arbeid mot diskriminering dreier seg blant annet om å motvirke at personer med annen etnisk bakgrunn enn norsk, blir utestengt fra arbeidslivet eller fra opplærings- og karrieremuligheter på arbeidsplassen. Arbeid for å motvirke denne type forskjellsbehandling vil derfor ofte innebære iverksetting av konkrete tiltak. Dette kan for eksempel være kurs eller seminarer som fremmer forståelse av egne kulturelle holdninger for bedre å kunne forstå andres. Det kan også innebære virkemidler som et lovfestet forbud mot diskriminering i arbeidslivet. Arbeidet mot diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn handler

derfor om mer enn god argumentasjon for at “mangfold lønner seg” og “mangfold er et spørsmål om etikk”.

Et lovverk, som beskytter individet mot diskriminerende praksis i en rekrutteringsprosess, vil derimot ikke være tilstrekkelig for at et mangfoldsperspektiv skal bli et ledende perspektiv i norsk arbeidslivsfilosofi. Arbeidet med mangfold kan gjerne ha andre mål enn å motvirke diskriminering, men kan i praksis medføre at diskriminering på etnisk grunnlag ikke skjer. En leder av en privat bedrift er opp-tatt av resultater og lønnsomhet. Fokus på at etnisk mangfold faktisk også kan lønne seg, er derfor en viktig del av en troverdig argumentasjon. Vi vil i dette heftet argumentere for at dersom en arbeidsplass får trening i å “se” og ivareta en etnisk mangfoldig arbeidsstokk, kan dette også bedre konkurranseevnen, øke effektiviteten, skape et bedre arbeidsmiljø og minske sykefraværet. Virksomheter med en bevisst mangfoldsstrategi får ikke minst gevinst i form av bedre forutsetninger til å møte forandringer og en positiv etisk profil overfor tiltagende kritiske og bevisste konsumenter og kunder.

Mangfoldsarbeid - en dialog med arbeidsgivere

Veien kan synes lang fram til et ikke-diskriminerende arbeidsklima og reell likestilling mellom nordmenn og personer med innvandrerbakgrunn på arbeidsmarkedet. Det er en stor utfordring å gjøre offentlige og private arbeidsgivere trygge på å lede flerkulturelle arbeidsplasser og overbevise om at en investering i ulikhet lønner seg. Det er sjelden ett enkelt argument er nok til å over-

bevise en leder om at det er lurt å satse på en person med innvandrerbakgrunn. Vi vil anta at innenfor dette feltet er det heller slik at “mange bekker små gjør en stor å”. Når arbeidskraft fra etniske og språklige minoriteter skal «selges» overfor arbeidsgivere, handler det mye om å gi ledelse og personal-sjefer mot; mot til å se forbi egen usikkerhet og konservatisme. Lederes innstilling gjennomsyrrer ofte hele virksomheten. Det er en stor utfordring å få et mangfoldsperspektiv inn i normal forretningsstrategi og rutiner. Å sette perspektivet på dagsorden i strømmen av andre viktige saker bedrifter og virksomheter forholder seg til, er ikke alltid like lett. En leder vil kunne gi mangfoldsarbeidet status. Lederforankring av dette arbeidet er derfor svært viktig for å oppnå resultater og sikre kontinuitet på området.

Offentlige arbeidsgivere har en sterkere forpliktelse overfor overordnede politiske målsettinger og nasjonale mål som eksempelvis integrasjon og like-stilling. Tjenestetilbudet i offentlig sektor ytes ikke primært etter et lønnsomhetskrav slik tilfellet er i næringslivet. Det har imidlertid vist seg at privat sektor er flinkere til å rekruttere personer med etnisk minoritetsbakgrunn enn offentlig sektor². Til tross for ulike rammevilkår i offentlige og private virksomheter, stiller flere og flere forbrukere krav til at også varer produseres i samsvar med god etikk. Vi har valgt å argumentere for mangfold på arbeidsplassen med tanke på både private og offentlige arbeidsgivere. Når man markedsfører personer med innvandrerbakgrunn som arbeidsmarkedsressurs, mener vi at både offentlige og private arbeidsgivere kan motiveres gjennom økonomiske og etiske argumenter.

Om struktureringen av stoffet i dette heftet

Vi vil gruppere argumenter for mangfold i arbeidslivet under tre ulike perspektiv. Individperspektivet vektlegger at kompetansen til personer med innvandrerbakgrunn kan representere en styrke for virksomheten. Organisasjonsperspektivet retter seg mer inn mot selve arbeidsplassen som enhet. Mangfold i dette perspektivet fokuserer på å benytte heterogenitet i arbeidsstokken til å forbedre virksomhetens funksjonsmåte. Samfunns- og etikkperspektivet stiller virksomhetens etikk og samfunnsbevissthet i sentrum. Individperspektivet og organisasjonsperspektivet henspiller mer direkte på økonomiske aspekter enn samfunns- og etikkperspektivet. Imidlertid vil dårlig etikk være uøkonomisk i mange tilfeller. Pådrar en bedrift seg et tvilsomt bilde i offentligheten vil dette i neste omgang kunne føre til økonomiske tap.

En ting er å argumentere med arbeidsgivere for at de skal se en sak fra andre synsvinkler enn det de gjør til daglig. Noe annet er å bidra med konkrete ideer til hva som kan gjøres i praksis.

Etter presentasjonen av ulike argumenter, vil vi legge fram noen ideer til konkrete tiltak i forbindelse med selve ansettelsesprosedyren og på arbeidsplassen generelt. Til slutt presenterer vi en “Veiviser til mer kunnskap”. Her gir vi en kort innholdsoversikt over et utvalg bøker og hefter som kan være av interesse for de som vil fordype seg ytterligere i problematikken. I tillegg presenteres et utvalg internett-adresser og noen søkeord til nett-steder som åpner for mye informasjon om temaet.

FOTNOTE

² Utlendingsdirektoratet (1999): Deltakelse eller utestenging? -kommunene, innvandrerne og integreringen UDI- rapport for 1998, 1. Utgave, 45-46

Offentlige og private virksomheter

Individ-, organisasjons-, samfunns- og etikkperspektivet

Konkrete tiltak og veiviser til mer kunnskap