

Veiviser til mer kunnskap:

Litteraturliste

Berntsen, Harry: (1999?)

Rekruttering uten bomskudd. En praktisk håndbok.

Adekvat Info AS. 42 sider, samt ca. 50 sider med vedlegg.

ISBN 82-7691-028-9

Dette er et hefte om rekruttering generelt, ikke spesielt i tilknytning til forhold som har med "rekruttering av innvandrere å gjøre".

Forfatteren tilnærmer seg rekruttering som et eget fagfelt og viser hvordan man kan kvalitetssikre alle ledd i rekrutteringsprosessen ved å gå systematisk til verks. Det er 26 vedlegg i heftet. Disse er ment som praktiske hjelpemidler. Vedleggene inkluderer alt fra sjekklister ved utforming av stillingsannonsen, minikurs i intervjueteknikk, sjekklister i forhold til intervjuerens opplevelse av om "kjemien" stemte med arbeidssøkeren m.m.

Borchgrevink Tordis (1996) :

Kulturmøter i arbeidslivet.

Institutt for samfunnsforskning,

Rapport 96:21. 62 sider.

ISBN 82-7763-074-3

Studien gir et bilde av eksisterende forskning på kulturelle aspekter ved innvandrernes situasjon i arbeidslivet. Forfatteren gjengir sentrale funn i eksisterende forskning. Hun problematiserer "kultur" som forklaringsvariabel på konflikter og prosesser som oppstår på etnisk mangfoldige arbeidsplasser. Innholdet er relevant for de som er involvert i diskusjoner omkring mangfold på arbeidsplassen. Den beskriver sentrale problemstillinger og alternative måter å forstå situasjoner og utviklingsmønstre på. Boka streifer også innom de dilemmaene som fagforeninger kan møte.

Commission for Racial Equality (1995):

Racial Equality Means Business. A Standard for Racial Equality for Employers.

Heftet er ment som et praktisk hjelpemiddel for arbeidsgivere som vil sikre like muligheter for alle ansatte og sikre seg at de har en organisering som klarer å utnytte mangfoldet både i arbeidsstokken og i samfunnet for øvrig. Heftet tar for seg 6 temaområder hvor arbeidsgiverne kan gjøre en innsats. Det gjøres en slags nivåinndeling i forhold til hvert temaområde. På hvert område kan man arbeide seg oppover fra nivå 1 til nivå 5. Nivå 5 representerer da de "optimale" forhold sett fra et perspektiv om like muligheter. Denne inndelingen i nivåer gir en fin oversikt over hvor en virksomhet befinner seg i forhold til arbeidet på et temaområde. Heftet gir ulike retningslinjer for hvordan man kan begynne å arbeide og i hvilken retning man bør bevege seg.

Heftet er gratis og kan bestilles direkte fra Commission for Racial Equality i Storbritannia

Coussey, Mary og Jackson, Hillary (1991):

Making Equal Opportunities at Work.

Pitman Publishing, London. Ca. 211 sider.

ISBN 0-273-03472-3

Her føres leseren inn i hva som kan gjøres rent konkret i forhold til arbeid for like muligheter og hvordan håndtere en mangfoldig arbeidsstokk og søkermasse på en profesjonell måte. Boken beskriver en del konkrete metodiske grep som kan anvendes i det praktiske arbeidet.

Cox, Taylor (1993):

Cultural Diversity in Organizations. Theory, Research & Practice.

Berrett Koehler Publishers San Francisco,

1993. 314 sider.

ISBN 1-88105-219-2

Boka tar for seg problematikken knyttet til forståelse av mangfold på individ-, gruppe- og organisasjonsnivå. I forhold til hvert av disse tre nivåene omtaler forfatteren både teoretiske perspektiver, forskning som er gjort på feltet og praktiske erfaringer. Forfatteren refererer til en rekke undersøkelser som er gjort i forhold til håndtering av mangfold.

Cox, Taylor H. m.fl. (1993):

Effects of Ethnic Group Cultural Differences on Cooperative and Competitive Behavior on a Group Task.

Academy of Management Journal 1993. Vol. 94, No. 2, 827-847

Her presenteres to artikler sammen. Det er de amerikanske forskningsarbeidene som disse to artiklene omtaler som er referansen i forhold til det kulturelle mangfoldets positive innflytelse på kreativ problemløsning.

**Department for Education and
Employment(199?)**

*Equal Opportunities. Ten Point Plan for
Employers.*

Dette er en type pedagogisk utformet "bruks-
anvisning" for hvordan en arbeidsgiver kan gå
fram for å utvikle organisasjonen til å bli en
arbeidsplass der det råder "like muligheter".
Planen er relativt kortfattet og kan sies å
representere et salgs resymé av poengene i den
britiske litteraturen på området.

Heftet kan bestilles fra:

Cambertown Employment Departement,
Goldthorpe Industrial Estate, Goldthorpe,
Rotherham S63 9BC, UK

Grinde, Jørgen (1997):

*Flyktninger i arbeidslivet - en undersøkelse av
barrierer og muligheter.*

Høgskolen i Nord Trøndelag, avd. for
samfunnsfag 1997. Utredning nr. 3, 54 sider.
ISBN 82-7456-086-8

Rapporten tar for seg arbeidsgiveres erfaringer
med og holdninger til flyktninger, og opp-
summerer de viktigste mulighetene og be-
grensningene arbeidsgivere i Nord-Trøndelag
ser i forhold til flyktninger som ansatte eller
potensielt ansatte. Rapporten ble utarbeidet i
forbindelse med prosjektet "Arbeid for
flyktninger i Nord-Trøndelag" som ble gjen-
nomført i 1996-97 i regi av fylkesarbeids-
kontoret.

Kvitastein, O.A. m.fl (1996):

*Rekruttering av innvandrere med høyere
utdanning.*

Rapport nr. 71, Stiftelsen for samfunns- og
næringslivsforskning, Bergen 1996. 100 sider.
ISBN 82-7296-720-0

Rapporten fokuserer på situasjonen til inn-
vandrere og flyktninger med høyere utdanning.
Problemstillingen er derfor mer spisset enn
rapporten fra Nord-Trøndelag som er omtalt
ovenfor. Undersøkelsen omfatter datainnsam-
ling fra et representativt utvalg personalsjefer
med det mål å kartlegge dette ledersjiktets syn
på rekruttering av høyt utdannede personer
med innvandrerbakgrunn.

Mide, Runhild Nese (1998):

*Ingeniører med norsk som fremmedspråk.
Strategier for å bryte `glassveggen` i norske
bedrifter.*

Rapport fra NITO prosjekt, desember 1997 -
april 1998. 26 sider.

Rapporten synliggjør en del av de vanskelig-
heter ingeniører med innvandrerbakgrunn
møter på arbeidsmarkedet, supplert med fore-
liggende forskningsrapporter innen feltet.
Rapporten diskuterer hvilke verktøy fagfore-
ninger kan ta i bruk for å bidra til å bedre
denne gruppens situasjon. Forfatteren har
intervjuet ingeniører med jobb, ingeniører uten
jobb og personalsjefer i norske bedrifter.
Fokuset i intervjuet er selve rekrutterings-
prosessen og jobbintervjuet.

Næss, Ragnar (1997):

Flerkulturelle Ullevål. 67 nasjonaliteter på en arbeidsplass.

Oslo Kommune, Ullevål Sykehus 1997. 53 sider.

Rapporten baserer seg på en spørreundersøkelse blant ansatte med innvandrerbakgrunn og en kontrollgruppe på et representativt utvalg norske ansatte. Undersøkelsen tar for seg en rekke spørsmål knyttet til samarbeidsforhold, arbeidsmiljø, utviklingsmuligheter, diskriminering, språkproblemer o.l. Undersøkelsen ble gjennomført for å fungere som en basis for påfølgende prosjektarbeid.

Næss, Ragnar (1997):

Dialog, innvandrere og bedriftsutvikling.

Notat skrevet til seminaret "Mangfold i praksis" i regi av UDI høsten 1997. 29 sider.

Notatet tar for seg hvordan man kan høyne effektiviteten på arbeidsplasser med et stort innslag av ansatte med innvandrerbakgrunn. I denne forbindelse problematiseres forholdet mellom generelle tiltak og "særtiltak" for innvandrere, forholdet mellom språkferdigheter hos de ansatte med innvandrerbakgrunn og generelle kommunikative ferdigheter hos ledelsen. Forfatteren presenterer et konsept som kan brukes som utgangspunkt for å bedre forholdene på arbeidsplassen. Dette konseptet har en dialogbasert innfallsvinkel.

Eksemplarer av heftet fåes ved henvendelse til forfatteren på telefon 22 71 51 09.

Urkegjerde, H. m fl (1990):

Innvandrere, en utfordring for ledere?

- et nærstudium.

Rådet for arbeidslivsstudier. Universitetet i Oslo, våren 1990. Prosjektoppgave. 121 sider.

Rapporten beskriver et «case»-studie i renholdsavdelingen på et stort sykehus hvor det er relativt mange problemer knyttet til avdelingen. I oppgaven undersøker forfatterne hvorvidt det er kulturforskjeller og manglende språkkunnskaper som er årsaken til de problemene som oppstår, eller om det er slik at de ansatte med innvandrerbakgrunn synliggjør ledelsesproblemer som allerede eksisterer. Oppgaven gir et bilde av problem- og virkelighetsforståelse knyttet til forholdene på arbeidsplassen. Oppgaven problematiserer språk- og kultur som forklaringsvariabler.

Utlendingsdirektoratet:

Rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til Utlendingsdirektoratet (2000).

Rapport fra prosjektet «Bedre bruk av innvandreres kompetanse i UDI»
Oslo, Utlendingsdirektoratet, 2000. 51 sider.

I 1996 vedtok Utlendingsdirektoratet en handlingsplan for økt rekruttering av, og bedre karriereutvikling for tilsatte med innvandrerbakgrunn i direktoratet. Prosjektarbeidet, ledet av Gustav H. Smedal, belyser UDI-ledernes og de tilsatte med innvandrerbakgrunns ulike synspunkter, erfaringer, forståelse og argumenter - i forhold til Handlingsplanens spesifikke målsettinger og tiltak.

Utlendingsdirektoratet (2000):

Flerkulturelle arbeidsplasser- råd til arbeidsgivere og fagforeninger.

Oslo, Utlendingsdirektoratet, 2000. 148 sider.

ISBN: 82-427-0363-9

I denne rapporten presenteres 8 prosjekter knyttet til utvikling av gode flerkulturelle arbeidsplasser. Prosjektene har vært økonomisk støttet av UDI. Rapporten gir en detaljert erfaringsoppsummering av prosjektarbeidet på enkelte arbeidsplasser, i bransjer, i fagforeninger og i kommuner. Offentlige og private arbeidsgivere, fagforeningsledere og prosjektledere vil her finne råd om hvordan de kan stimulere til økt etnisk mangfold i egen organisasjon. Rapporten trekker ut nyttig kunnskap fra prosjektene og formidler den på en tilgjengelig måte. Rapporten utgis som et ledd i Utlendingsdirektoratets satsing mot rasisme og diskriminering og er utarbeidet av Eli K. Langset.

Utlendingsdirektoratet og SINTEF IFIM (2000):

I all verden! Rekruttering av innvandrere i norsk arbeidsliv.

Oslo, Utlendingsdirektoratet, 2000. 47 sider.

Dette heftet fungerer godt som en første introduksjon til feltet etnisk mangfold i arbeidslivet. Første del, av dette tredelte heftet, sier litt generelt om innvandrerbefolkningen i forhold til sysselsetting i Norge. Andre del diskuterer kort ulike perspektiver og begrunnelser for et mer mangfoldig arbeidsliv. Siste del inneholder noen eksempler på tiltak for å bedre rekruttering av innvandrere til norske arbeidsplasser. Heftet har Utlendingsdirektoratet, i samarbeid med forskerne Berit Berg og Kirsten Lauritsen ved SINTEF IFIM, publisert som et ledd i direktoratets satsing mot rasisme og diskriminering.

Utlendingsdirektoratet m. fl. (1997):

Rekruttering av innvandrere er bedriftsutvikling. Bruk av erfaringer fra Storbritannia i Norge.

Rapport fra arbeidsgruppen for oppfølging av Kontaktforums studietur til London, 1997.

20 sider.

Dette er en rapport som er publisert av Utlendingsdirektoratet på bakgrunn av deltakelse på en studietur til England. Den gir et fint komparativt bilde av forholdene i Storbritannia og Norge på feltet innvandrere og arbeidsliv og er informativ i forhold til hvordan arbeidet er organisert fra statens og fagbevegelsen sin side i Storbritannia.

Watson, Warren E. m.fl. (1993):

Cultural Diversity's Impact on Interaction process and performance: Comparing Homogeneous and Diverse Task Groups.
Academy of Management Journal 1993, Vol. 36, No. 3, 590-602. 13 sider.

Wrench, John (1997):

European Compendium of Good Practice for the Prevention of Racism at the Workplace.
Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 1997. 112 sider.
ISBN 92-828-1960-4

Forfatteren beskriver «case»-studier i private og offentlige virksomheter, samt fagforeninger i forskjellige land innenfor EU. Virksomhetene som omtales har igangsatt interne tiltak/ endringsprosesser med det mål å forhindre at virksomheten har rutiner/praksiser som fungerer diskriminerende. Forfatteren kategoriserer kortfattet ulike innfallsvinkler til arbeidet mot diskriminering og viser hvilke antakelser de forskjellige innfallsvinklene hviler på.

Heftet kan bestilles hos: Danish Centre of Migration and Ethnic Studies, South Jutland University Centre, DK 6700 Esbjerg

Wrench, John (1998):

Towards an International Typology of Anti-Discrimination Training in Employment.
Papers Migration No 26, 1998. 32 sider.

Forfatteren søker anti-diskriminerende tiltak til internasjonalt bruk. Han kartlegger ikke bare metoder, men også de vurderinger som ligger til grunn for kurs og tiltak i ulike nasjonale kontekster i Europa. Han presenterer en typologi over ulike tilnærminger der han blant annet skiller mellom opplæringstiltak som tar sikte på å endre holdninger og tiltak som mer konkret søker å endre handlinger. Kurs i mangfold betegnes som det siste skuddet på stammen. Forfatteren ser en fare i at det nye fokuset på mangfold i europeisk arbeidsliv kan gjøre at viktige trinn i forbindelse med generelt likestillingsarbeid på arbeidsmarkedet ikke blir fulgt opp.

Heftet kan bestilles hos: Danish Centre for Migration and Ethnic Studies, South Jutland University Press, DK 6700 Esbjerg

Annen litteratur

Arbeids- og administrasjonsdepartementet (1998):

Handlingsplan for rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til statlig sektor (1998-2001)

Forsvarsdepartementet(1998):

Handlingsplan for økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til Forsvaret (1998-2001)

Justisdepartementet, Kommunal- og regionaldepartementet, Utlendingsdirektoratet (1999):

Nyhetsbrev; om norsk flyktning- og innvandringspolitikk, 6. Årgang nr.12

Kommunal- og regionaldepartementet(1998):

Handlingsplan mot rasisme og diskriminering (1998-2001)

Kommunal- og arbeidsdepartementet (1996):

Stortingsmelding nr. 17: Om innvandring og det flerkulturelle Norge

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (1999):

Handbok för Aktiva Åtgärder

ISBN 91-973654-08, s124, Stockholm

Kan bestilles ved henvendelse til

Ombudsmannen mot etnisk diskriminering i

Sverige, tlf 08-556-095 00

eller via deres hjemmeside: <http://www.do.se>

Statistisk Sentralbyrå (1999):

Ukens statistikk nr.43 1999

Statistisk Sentralbyrå (1996):

Levekår blant innvandrere

Utlendingsdirektoratet (1999):

Deltakelse eller utestenging? -kommunene, innvandrerne og integreringen.

UDI- rapport for 1998, 1. Utgave 1999.

Veiviser til mer kunnskap:

Mangfold i arbeidslivet

på internett

For å orientere seg på feltet mangfold i arbeidslivet og få tilgang til mer informasjon om tiltak, praksis, lovverk, publikasjoner og ressurspersoner, oppfordrer vi alle til å «klikke» seg fram på internett til relevante adresser og nett-sider ved å søke på:

- «diversity at work»
- «equality at work»
- «equal opportunity»
- «equal opportunity at work»

Internettadresser/ nett-steder som omtaler mangfold i arbeidslivet:

<http://www.mangfold.no>

«Mangfold i arbeidslivet»-MIA driver rådgivningsvirksomhet for bedrifter og organiserer en rekke kurs og fagseminarer om mangfold i arbeidslivet. Temaene for disse kursene er blant annet rekruttering, bedriftsprofil, kommunikasjon, kartlegging av minoritetsspråkliges kompetanse, heterogene kundesegmenter, internasjonalt arbeidsmiljø, mangfoldsledelse og kvalifiserings tiltak for minoritetsspråklige. Kursene er myntet på personalansvarlige, administrasjon, tillitsvalgte og ledere på alle nivåer i privat og offentlig sektor.

<http://www.tessla.se>

Tessla er et konsulentfirma i Stockholm som blant annet arbeider med “Organisatorisk mangfold”

<http://www.diversityatwork.com>

På dette nett-stedet kan du blant annet «klikke deg» videre til ulike emneområder som «stereotypier», «rasisme» og «trakassering».

<http://www.equalopportunity.on.ca>

Her kommer du inn på hjemmesiden til Ontario i Canada og blir presentert for deres «equal opportunity»-plan. Siden inneholder mye stoff om mangfold, argumentasjon og case-studier og henvisning til ulike relevante kilder.

<http://www.globalsuccess.simplenet.com>

Dette er hjemmesiden til Dr. Farid Elashmani som er leder av Global Success, et amerikansk konsulentfirma med multikulturell ledelse som spesialfelt. Han har holdt seminarer til internasjonale selskaper i USA, Japan, Korea, Indonesia, Malaysia, Singapore, Thailand og i Midt-Østen.

<http://www.cre.gov.uk>

Commision for Racial Equality i Storbritannias nett-sted. Organisasjonen arbeider mot diskriminering og fremmer likestilling og mangfold. De gir råd og informasjon til både privat og offentlig sektor. Nett-stedet gir mye informasjon om lovverk og nye publikasjoner på feltet.

<http://www.embnet.com>

Ethnic Minority Business (EMB) er et EU-støttet prosjekt som ønsker å fremme forretningsvirksomhet blant etniske minoriteter i Europa. Prosjektets nett-sted identifiserer og formidler strategier og gir rom for erfaringsutveksling. Internationella företagforeningen i Sverige (IFS) er tilknyttet dette prosjektet.

<http://www.ifs.a.se>

Dette er nett-siden til Internationella företagforeningen i Sverige. Her finner du informasjon på 11 språk blant annet tyrkisk, somalisk og russisk. Du kan også prøve ut din forretningsidé. De ønsker å gi praktisk informasjon til personer med innvandrerbakgrunn som ønsker å starte virksomhet. Foreningen er knyttet til prosjektet Ethnic Minority Business.

<http://www.do.se>

Dette er hjemmesiden til ombudsmannen mot etnisk diskriminering i Sverige. Her finner du debatinlegg, mye relevant materiale og informasjon om "Lagen om Aktiva Åtgärder"