

## MANGFOLD I HELEIDE STATLIGE VIRKSOMHETER – STATUS 2013

### 1. Innledning

#### **Om rapporten**

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) har siden 2006 hatt i oppdrag å dokumentere og følge opp hvordan et utvalg heleides statlige virksomheter arbeider for å fremme mangfold og rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn. For å bidra til at norsk arbeidsliv utnytter de ressursene som mange personer med innvandrerbakgrunn representerer på best mulig måte, er det viktig at også statseide selskaper går foran med et godt eksempel. Hensikten med denne rapporten er å synliggjøre for andre virksomheter status på denne innsatsen blant de heleide statlige virksomhetene, samt å synliggjøre hvilke erfaringer som gjøres i dette arbeidet, og hvilke utfordringer virksomhetene møter i arbeidet. Dette er den syvende rapporten i rekken.

#### **Hva er heleide statlige virksomheter?**

Heleide statlige virksomheter er foretak eid av staten, men organisert utenfor forvaltningen som selvstendige rettssubjekter. De heleide statlige virksomhetene skiller seg fra hverandre både når det gjelder hvilket marked(er) de opererer i, forretningsområde og størrelse. Posten AS har for eksempel over 20.000 ansatte totalt, fordelt på en rekke underliggende virksomheter, mens Staur Gård AS kun har tre ansatte. Virksomhetene er videre ulike ved at flere av dem også opererer internasjonalt og har underavdelinger eller egne selskap i utlandet. Statlig eierskap forvaltes i hovedsak av Nærings- og fiskeridepartementet. Eierstyringen overfor disse selskapene skjer gjennom flere ulike departementer. Disse ulike rammebetingelsene gjør at det i mange sammenhenger gir liten mening å snakke om disse virksomhetene som én samlet gruppe.

#### **Begreper og definisjoner**

I denne rapporten benyttes SSBs definisjoner for personer med innvandrerbakgrunn. *Innvandrere* er personer som er født i utlandet av to utenlandsfødte foreldre, og som på et tidspunkt har innvandret til Norge. *Norskfødte med innvandrerbakgrunn* er født i Norge, men har to foreldre som er innvandrere. *Personer med innvandrerbakgrunn* er ment som en samlende betegnelse på begge disse gruppene. I spørreundersøkelsen som ligger til grunn for denne rapporten har vi eksplisitt spurt om personer med innvandrerbakgrunn fra land utenfor Norden.

I statistikk fra SSB (i hovedsak tabell 1 nedenfor) grupperes innvandrere og norskfødte ut fra landbakgrunn. Det tas da utgangspunkt i innvandrers eller foreldrenes fødeland. Landbakgrunn deles i to grupper: landgruppe 1 (EU/EØS, USA, Canada, Australia og New Zealand) og landgruppe 2 (Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS).

#### **Datagrunnlag og innhenting**

Rapporten baserer seg på egenrapportering fra virksomhetene til IMDi, samt på statistikk fra SSB om sysselsatte med innvandrerbakgrunn i virksomhetene. 24 statlig heleide virksomheter deltok denne gangen (se eget vedlegg med oversikt over

disse virksomhetene). Opplysningene ble innhentet ved bruk av elektronisk spørreskjema (dette følger også som vedlegg). Spørsmålene er utformet i samarbeid med virksomhetene, men har endret seg noe over årene. Det innebærer at det ikke har vært hensiktsmessig å sammenligne svar på tvers av år på alle spørsmålene. I den grad det har vært mulig sammenligner vi tallene for 2013 med tall fra tidligere år.

*Merk: Det ble ikke publisert noen rapport med tall fra 2012. Dette skyldtes lav svarprosent fra virksomhetene det aktuelle året.*

### **Begrensninger**

IMDi har ingen samlet oversikt over hvordan virksomhetene selv har telt og registrert bakgrunnen til personer som har søkt arbeid eller er ansatt i virksomheten. Erfaringsvis vet IMDi at det er stor variasjon i virksomhetene i mellom knyttet til hvor systematisk dette gjøres.

Ved flere av spørsmålene har virksomheten blitt bedt om å rapportere i absolutte tall. Dersom virksomhetene har vært usikre har vi bedt om kvalifiserte anslag.

Svært stor variasjon i virksomhetene i mellom i forhold til størrelse, selskapsstruktur og forretningsområde, variasjon fra år til år i hvilke virksomheter som faktisk svarer på selve undersøkelsen, egenrapportering og tilfeller med bruk av kvalifiserte anslag, samt endring i spørsmålsform, er alle momenter som kompliserer fremstillingen av funn i rapporten og sammenligning over år. Rapporten bør leses med dette i bakhodet.

### **Rapportering fra datterselskaper**

Fleire av virksomhetene er konsern. Disse virksomhetene har, i tillegg til morselskapet, flere datterselskaper under seg. Noen av disse datterselskapene har en svært fri rolle, mens andre er tett knyttet til morselskapet. Datterselskapenes strategier når det gjelder rekruttering og mangfold kan også variere og være ulik morselskapets. Dette kompliserer ytterligere rapporteringen for de største virksomhetene. I denne rapporten har Posten AS og Mesta AS rapportert på vegne av hele konsernet. NSB AS har rapportert på vegne av NSB Konsern, Persontog og Gjøvikbanen.

### **Generell oversikt over sysselsatte i et utvalg statlig heleide virksomheter**

Utviklingen i antall og andel ansatte med innvandrerbakgrunn i de 18 utvalgte virksomhetene har samlet sett vært positiv siden 2010. Det er imidlertid store variasjoner mellom virksomhetene. Se tabell 1.a.

Tabell 1.a. Sysselsatte i 18 heleide statlige virksomheter 4. kvartal 2013, samt totalt tall for 2010, 2011 og 2012. Antall, samt andeler ansatte med innvandrerbakgrunn, etter landgruppe. Tallene gjelder på konsernnivå, det vil si inkludert datterselskaper. Kilde: SSB.

	Ansatte totalt	Ansatte med innvandrerbakgrunn totalt	Andel ansatte med innv. Bakgr.	Ansatte med bakgrunn fra landgruppe 1 (EU/EØS, Canada, Australia, New Zedaland, USA)	Ansatte med bakgrunn fra landgruppe 2 (Afrika, Asia, Latin-Amerika og øvrige)	Andel ansatte med bakgrunn fra landgruppe 1	Andel ansatte med bakgrunn fra landgruppe 2
Avinor AS	3394	356	10,2 %	307	49	9,0 %	1,4 %
Baneservice AS	271	53	19,6 %	50	3	18,5 %	1,1 %
Flytoget AS	343	84	24,5 %	65	19	19,0 %	5,5 %
Innovasjon Norge	654	74	11,3 %	58	16	8,9 %	2,4 %
Nationaltheatret AS	287	70	24,4 %	62	8	21,6 %	2,8 %
Norfund	46	15	32,6 %	9	6	19,6 %	13,0 %
NSB AS	9982	1872	18,8 %	1196	676	12,0 %	6,8 %
Norsk Eiendomsinformasjon AS	68	4	5,9 %	3	1	4,4 %	1,5 %
NRK	4374	672	15,4 %	521	151	11,9 %	3,5 %
Norsk Tipping AS	403	37	9,2 %	27	10	6,7 %	2,5 %
Petoro AS	66	11	16,7 %	8	3	12,1 %	4,5 %
Posten Norge AS	16654	3300	19,8 %	1717	1583	10,3 %	9,5 %
SIVA SF	46	4	8,7 %	4	0	8,7 %	0,0 %
Statkraft SF	2315	324	14,0 %	273	51	11,8 %	2,2 %
Statnett SF	1182	167	14,1 %	140	27	11,8 %	2,3 %
Statskog SF	139	8	5,8 %	7	1	5,0 %	0,7 %
Uninett SF	118	24	20,3 %	19	5	16,0 %	4,2 %
Vinmonopolet AS	1994	303	15,2 %	243	60	12,2 %	3,0 %
<b>Totalt 2013</b>	<b>42336</b>	<b>7378</b>	<b>17,4 %</b>	<b>4709</b>	<b>2669</b>	<b>11,1 %</b>	<b>6,3 %</b>
<b>2012</b>	<b>42611</b>	<b>7136</b>	<b>16,8 %</b>	<b>4581</b>	<b>2555</b>	<b>10,8 %</b>	<b>6,0 %</b>
<b>2011</b>	<b>42240</b>	<b>6768</b>	<b>16,0 %</b>	<b>4317</b>	<b>2451</b>	<b>10,2 %</b>	<b>5,8 %</b>
<b>2010</b>	<b>42246</b>	<b>5810</b>	<b>13,7 %</b>	<b>3390</b>	<b>2420</b>	<b>8,0 %</b>	<b>5,7 %</b>

I hvilken grad det gir mening å sammenligne sammensetningen blant ansatte i de 18 virksomhetene totalt med sammensetningen i resten av befolkningen, vil avhenge hensikten med å sammenligne. For virksomheter i offentlig sektor kan det være en hensikt å speile befolknings sammensetningen blant sine ansatte. Tabell 1.b viser fordelingen av innvandrere i befolkningen etter landgruppe per 31.12.2013.

Tabell 1.b. Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre etter landgruppe i Norge per 31.12.2013. Antall og andeler av totalbefolkningen. Kilde: SSB

Personer med innv. bakgr.	Andel av totalbefolkningen	Innv. bakgr. fra landgr. 1	Innv. bakgr. fra landgr. 2	Andel landgr. 1	Andel landgr. 2
759 185	14,9 %	331 590	427 595	6,5 %	8,4 %

## 2. Rekruttering

I denne seksjonen presenteres virksomhetens svar når det gjelder aktiviteter og tiltak som har til hensikt å øke rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn.

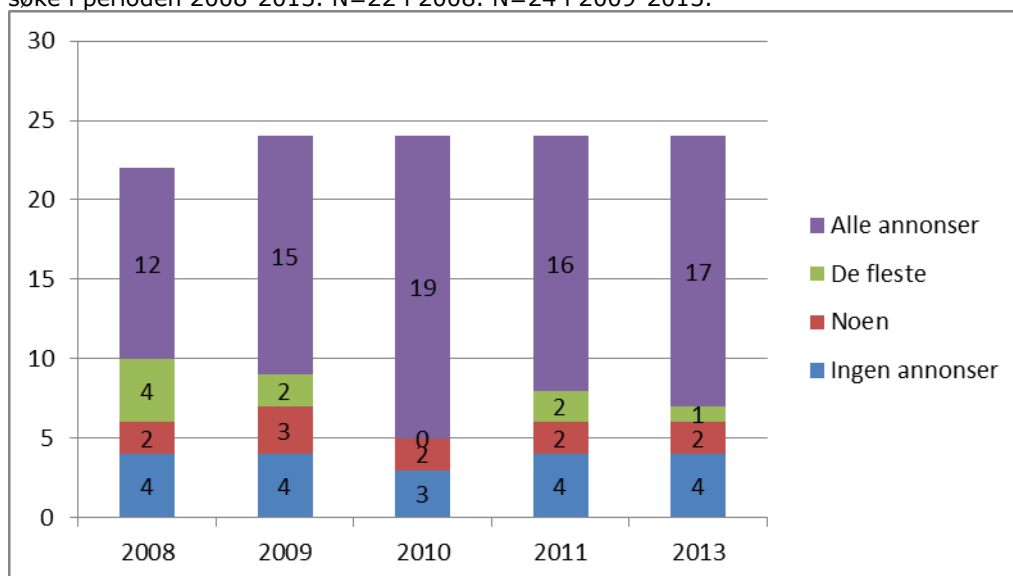
### **Oppfordring til innvandrere i stillingsannonser**

Det har vært en oppfordring fra IMDis side at de heleide statlige virksomhetene skal ha en praksis der alle stillingsannonser oppfordrer innvandrere til å søke.

Oppfordringen skal vise at en etnisk heterogen arbeidsstokk er ønskelig. Annonser med en inkluderende virksomhetsvisjon, som direkte oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn om å søke eller som bruker bilder som viser et mangfoldig personale kan være viktig i denne sammenheng, ved å motivere personer med innvandrerbakgrunn til å søke stillinger i virksomheten.

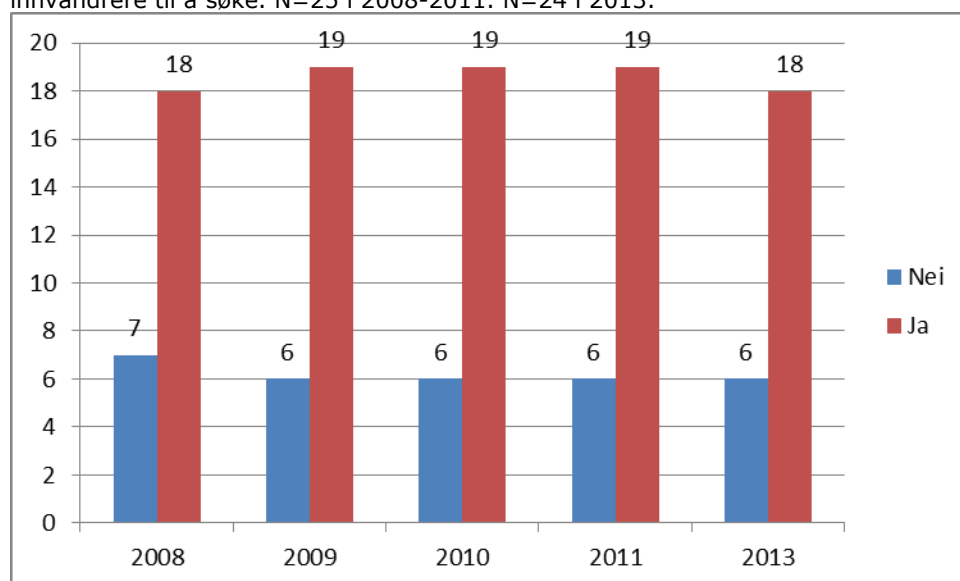
Samtlige 24 virksomheter i undersøkelsen har utlyst ledige stillinger i 2013. Av de 24 virksomheter er det 17 som oppgir at de i alle stillingsannonser har oppfordret personer med innvandrerbakgrunn om å søke (se figur 1). Dette tallet er omtrent på linje med de siste årene. Over måleperioden (2006-2013) kan man se en stigning og deretter utflating i antall virksomheter som oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn om å søke i alle annonser. I 2006 var det for eksempel bare 4 virksomheter som i sine annonser oppfordret personer med innvandrerbakgrunn om å søke.

Figur 1. Virksomhetenes svar på hvor mange stillingsannonser som har oppfordret innvandrere om å søke i perioden 2008-2013. N=22 i 2008. N=24 i 2009-2013.



Figur 1 viser at mange av virksomhetene i sine stillingsutlysninger oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn til å søke. Vi spurte også om hvorvidt dette er innført som fast praksis. Figur 2 (se nedenfor) viser at 18 av 24 virksomheter svarte bekreftende på dette. Dette tallet har holdt seg svært stabilt i måleperioden.

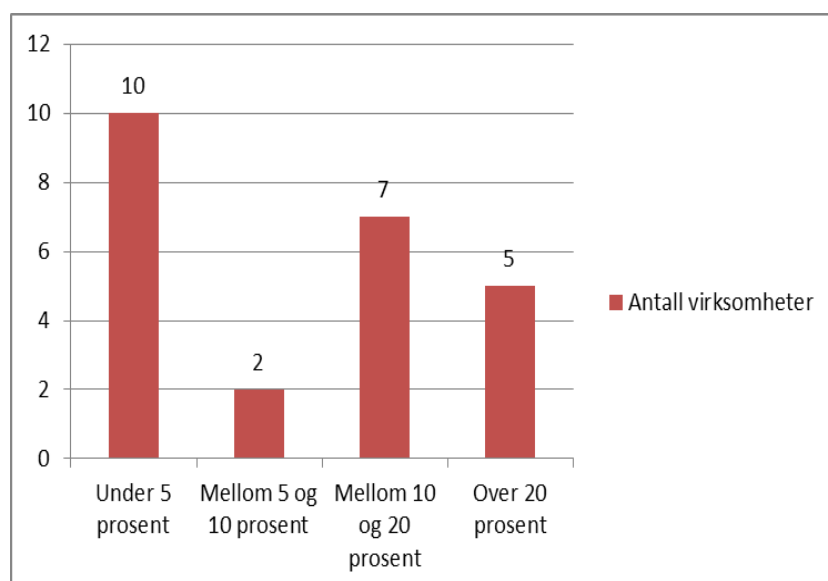
Figur 2. Svar på spørsmål om virksomheten har en fast praksis der alle stillingsannonser oppfordrer innvandrere til å søke. N=25 i 2008-2011. N=24 i 2013.



### **Andel søkere med innvandrerbakgrunn**

Figur 3 viser et stort spenn i hvor mange søknader virksomhetene mottar fra personer med innvandrerbakgrunn. Hos halvparten av virksomhetene mottar man over 10 prosent søkere med innvandrerbakgrunn, mens hos den andre halvparten mottar man færre enn dette. Det er verdt å merke seg at hele 10 virksomheter rapporterer om lavere enn 5 prosent søkere med innvandrerbakgrunn, samtidig rapporterer 5 virksomheter om over 20 prosent andel. Godt over halvparten av virksomhetene befinner seg dermed på enten det ene eller andre ytterpunktet av skalaen.

Figur 3. Virksomhetenes svar på hvor stor andel av søkere på utlyste stillinger som hadde innvandrerbakgrunn. N=24



Vi ba også virksomhetene om kommentere på hvorvidt de var fornøyd med søkerandelen med innvandrerbakgrunn og hvorvidt de så behov for særskilte tiltak for å øke denne. Av tilbakemeldingene fra virksomhetene fremkommer det at det

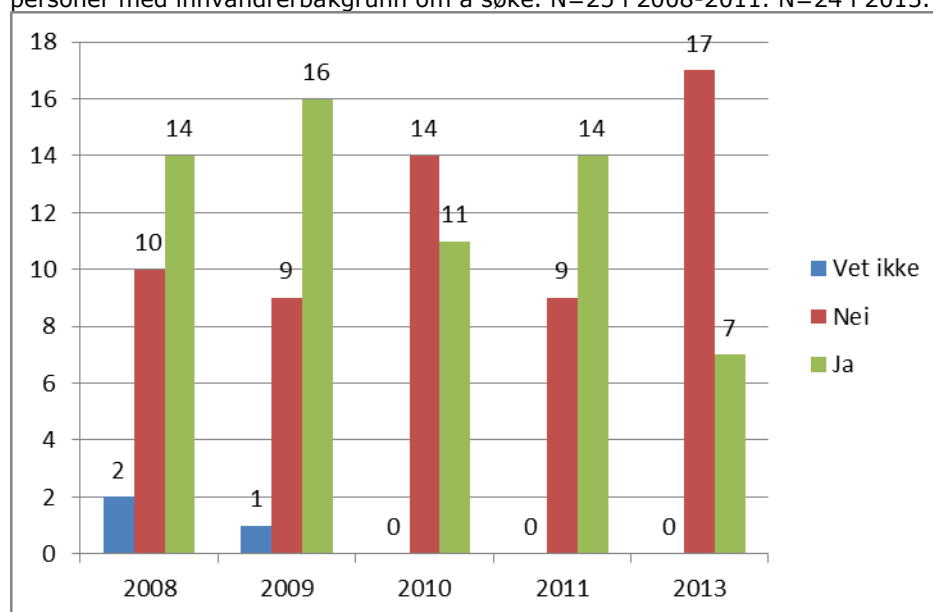
store flertallet virksomheter generelt var fornøyd med søkerandelen med innvandrerbakgrunn til sin virksomhet. Eksempelvis oppgir flesteparten av virksomhetene med søkerandel under 5 prosent at de er fornøyd med søkermassen. Ingen av de 24 virksomhetene oppga at de så behov for å innføre spesielle tiltak knyttet til å øke søkerandelen med innvandrerbakgrunn.

Fra 2013 endret vi spørsmålene til virksomhetene vedrørende søkere til ledige stillinger. Virksomhetene oppgir nå en anslagsvis vurdering av hvor stor andelen av jobbsøkere som har innvandrerbakgrunn. Vi har av den grunn ingen sammenligningstall fra tidligere år på dette spørsmålet.

### **Intervjuordningen - Fast praksis med å innkalle minst én kvalifisert jobbsøker med innvandrerbakgrunn til intervju**

Virksomhetene ble spurt om hvorvidt de også har en fast praksis med å innkalle minst én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til intervju. Dette er kjent som *intervjuordningen* og har vært gjeldende i staten siden 2004. Flere kommuner har også tatt ordningen i bruk. Når det gjelder de statlig heleide virksomhetene viser figur 4 at det har vært en *markant nedgang* i antall virksomheter som svarer at de benytter seg av en fast praksis lik intervjuordningen. Fra 16 virksomheter i 2009 var det bare 7 virksomheter i 2013 som hadde dette som fast praksis. Imidlertid er det flere av virksomhetene som understreker at de uansett alltid ser på kvalifikasjoner og innkaller de best kvalifiserte på intervju, selv om de ikke nødvendigvis følger intervjuordningen eller praksis lik denne.

Figur 4. Virksomhetenes svar på om de har en fast praksis der alle stillingsannonser oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn om å søke. N=25 i 2008-2011. N=24 i 2013.



### **Bruk av rekrutteringsplasser**

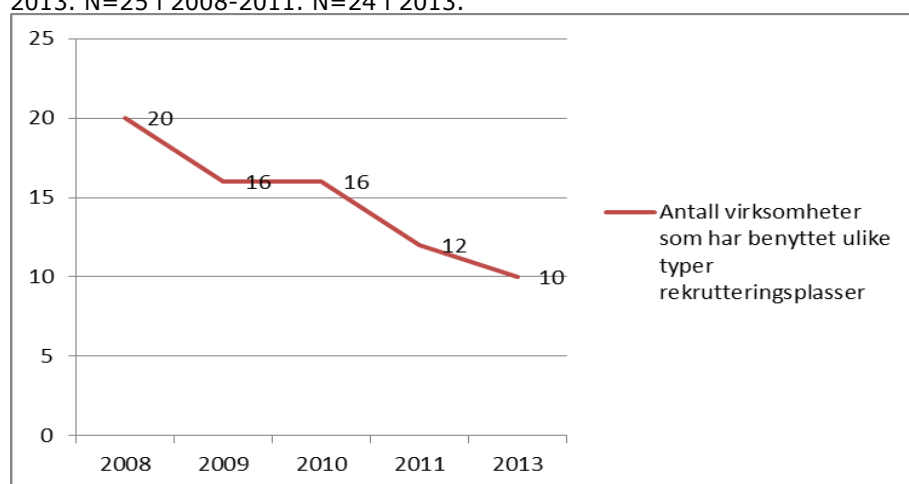
Med rekrutteringsplasser mener vi i denne sammenheng ulike former for arbeidsmarkedstiltak som praksisplass, lønnstilskudd, mentor- eller traineeordninger, språktrenings- eller lærlingplass. Benyttet på riktig måte kan rekrutteringsplasser gi potensielle arbeidstakere mulighet til å vise sin kompetanse og personlige egnethet overfor arbeidsgiver. Arbeidsgiver på sin side får et godt grunnlag for å kunne vurdere videre ansettelse. Dette gir kan gi lavere terskel for

utprøving av arbeidssøkere som en kanskje ellers ikke hadde tatt sjansen på. I så måte kan rekrutteringsplasser være en viktig døråpner for personer med innvandrerbakgrunn.

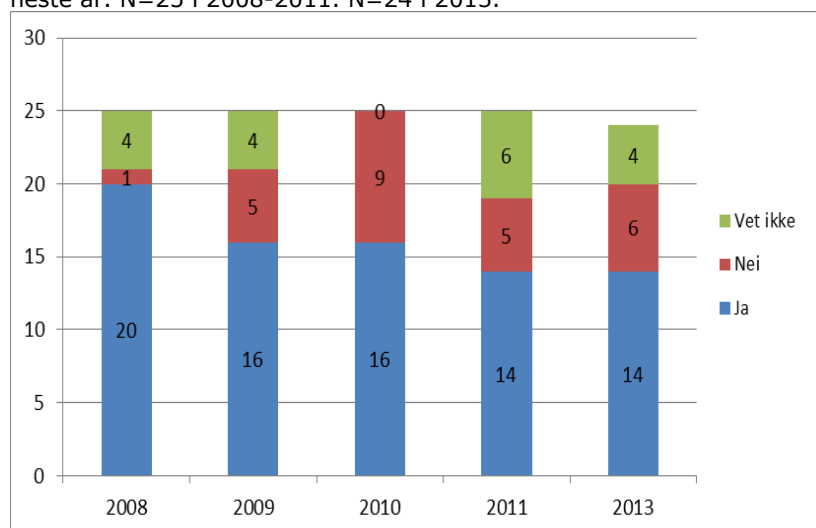
I likhet med intervjuordningen viser figur 5 (se nedenfor) en klar nedgang i antall virksomheter som rapporterer å ha benyttet én eller flere typer rekrutteringsplasser. Fra 2008 til 2013 har antallet blitt redusert til det halve. I 2013 var praksisplass den mest utbredte rekrutteringsplassen. 9 av 24 virksomheter rapporterte at de hadde benyttet seg av dette.

14 virksomheter oppgir at de vil være åpne for å ta inn personer på rekrutteringsplasser neste år (se figur 6). Sett over tid er det likevel en klar tendens, både i faktisk gjennomføring og i intensjoner, til at virksomhetene har blitt mer negative til å benytte rekrutteringsplasser.

Figur 5. Antall virksomheter som har benyttet ulike typer rekrutteringsplasser i tidsperioden 2008-2013. N=25 i 2008-2011. N=24 i 2013.



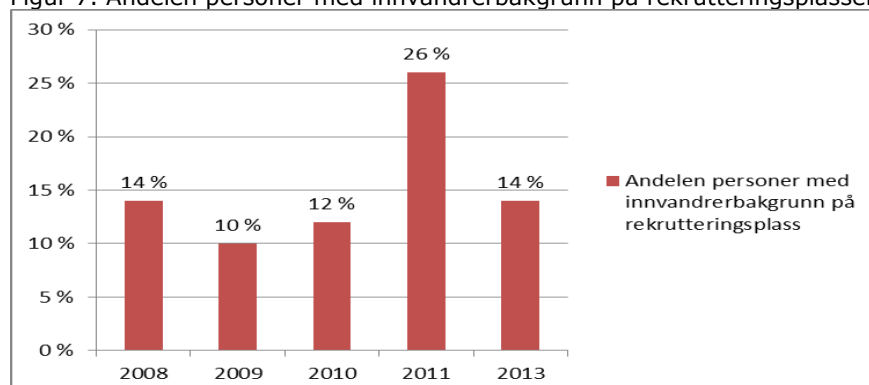
Figur 6. Virksomhetenes svar på om de vil være åpne for å ta inn personer på rekrutteringsplass til neste år. N=25 i 2008-2011. N=24 i 2013.



Når det gjelder andelen personer med innvandrerbakgrunn på rekrutteringsplasser har denne holdt seg relativt stabil, slik figur 7 viser (se nedenfor). Tatt i betraktning andelen personer med innvandrerbakgrunn blant de ansatte generelt (se tabell 1), ser man at andelen personer med innvandrerbakgrunn på rekrutteringsplasser ligger høyere. I så måte kan en si at rekrutteringsplassene fungerer etter sin hensikt, når

det kommer til personer med innvandrerbakgrunn. Hvorvidt dette er et uttrykk for bevisst prioritering av innvandrere til rekrutteringsplasser fra virksomhetenes side vet vi imidlertid ikke.

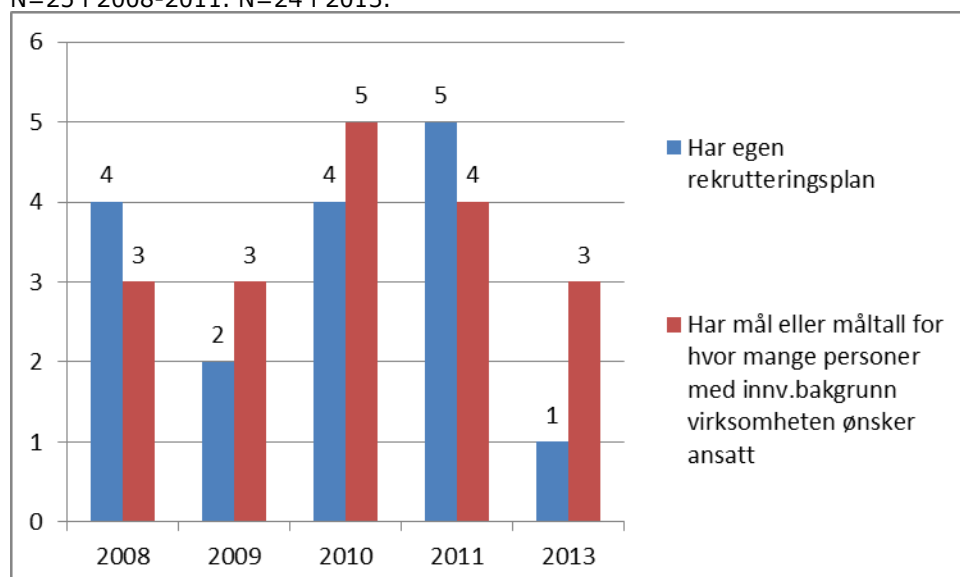
Figur 7. Andelen personer med innvandrerbakgrunn på rekrutteringsplasser. Tall i prosent.



### **Egne rekrutteringsplaner og måltall for ansatte med innvandrerbakgrunn**

De færreste virksomhetene har egne rekrutteringsplaner for personer med innvandrerbakgrunn og antall virksomheter som har dette har sunket noe i 2013 sammenlignet med tidligere år. I 2013 var det kun én virksomhet som svarte at de hadde dette (Posten Norge AS). Det er videre kun 3 virksomheter som opererer med egne mål eller måltall for hvor mange personer med innvandrerbakgrunn de ønsker ansatt i virksomheten. Posten Norge AS opererer med et måltall på 15 prosent medarbeidere med innvandrerbakgrunn generelt og 7,5 prosent i stab og ledelse spesifikt. Statnett SF opererer med 10 prosent av alle ansatte. CargoNet AS rapporterer at de har som mål å få flere ansatte med innvandrerbakgrunn, uten å spesifisere et gitt antall/andel.

Figur 8. Antall virksomheter som har egne planer for rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn og egne mål eller måltall for dette. N=25 i 2008-2011. N=24 i 2013.





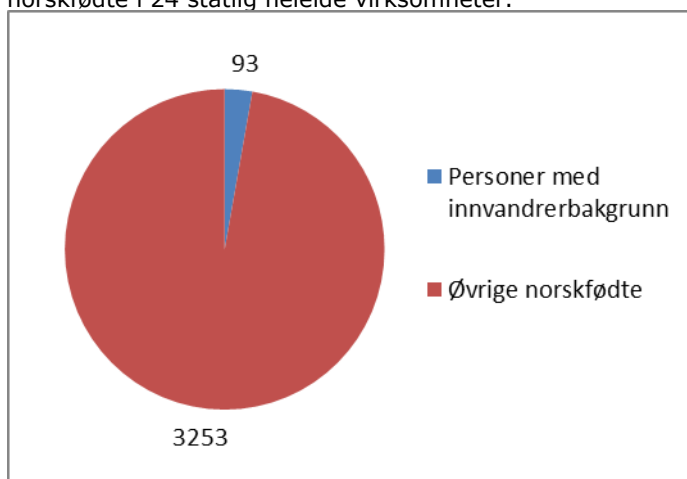
### 3. Lederrekruttering og intern mobilitet

I denne seksjonen presenteres virksomhetenes svar på spørsmål om antall ledere med innvandrerbakgrunn, samt om aktiviteter knyttet til lederrekruttering og utviklingsmuligheter for ansatte.

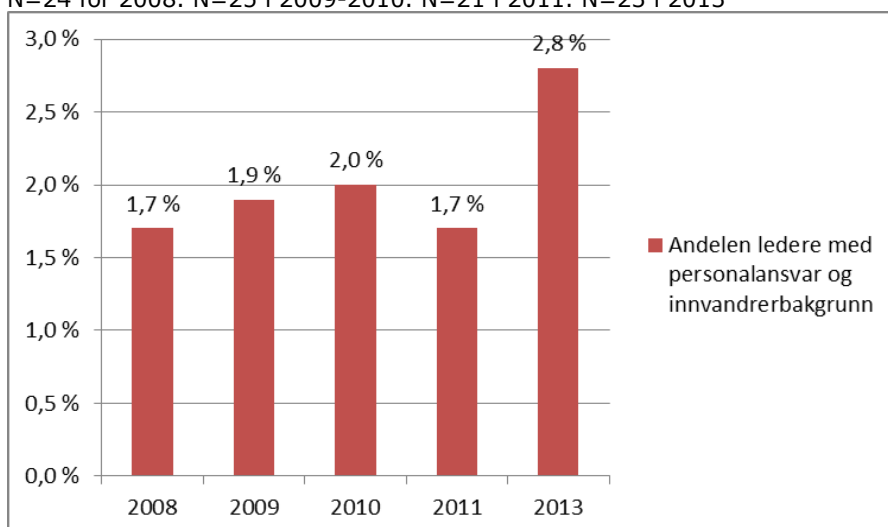
#### **Antall og andel ledere med innvandrerbakgrunn**

Virksomhetene ble bedt om å redegjøre for hvorvidt de har ledere med personalansvar som har innvandrerbakgrunn. 15 av 24 virksomheter svarte at de hadde dette i 2013. Dette er et høyere antall virksomheter enn i 2011 og 2010 (henholdsvis 11 og 12 virksomheter). Selv om flertallet av virksomhetene i 2013 rapporterer om at de har ledere med innvandrerbakgrunn er imidlertid det totale antallet ledere med innvandrerbakgrunn relativt lav sammenlignet med antallet ledere generelt, som vist i figur 9. Av 93 ledere med personalansvar og innvandrerbakgrunn arbeider 47 av dem i Posten Norge AS. På tvers av virksomhetene var det i 2013 2,8 prosent av lederne med personalansvar som hadde innvandrerbakgrunn. Figur 10 viser likevel at dette er en klar oppgang sammenlignet med tidligere år.

Figur 9. Ledere med personalansvar fordelt på personer med innvandrerbakgrunn og øvrige norskfødte i 24 statlig heleide virksomheter.



Figur 10. Andel ledere med personalansvar og innvandrerbakgrunn i 2013. Tall i prosent. N=24 for 2008. N=25 i 2009-2010. N=21 i 2011. N=23 i 2013

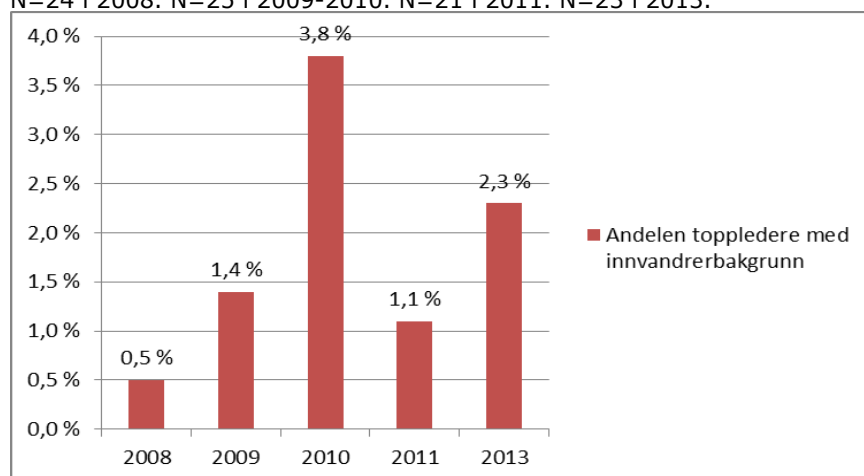


Virksomhetene ble også bedt om å rapportere på antall toppledere og andel toppledere med innvandrerbakgrunn. Av 213 toppledere hadde 5 innvandrerbakgrunn. Ingen av virksomhetene har mer enn 1 toppleder med innvandrerbakgrunn.

Figur 11 gir en oversikt over utviklingen i andel toppledere med innvandrerbakgrunn i årene 2008-2013. Med unntak av 2010 har andelen toppledere vært relativt stabil, dog med en viss oppgang i 2013.

Hvis en sammenligner figur 10 og 11 ser en at prosentandelen toppledere med innvandrerbakgrunn stort sett ligger noe lavere enn andelen ledere med personalansvar og innvandrerbakgrunn.

Figur 11. Andelen toppledere med innvandrerbakgrunn i 2013. Tall i prosent. N=24 i 2008. N=25 i 2009-2010. N=21 i 2011. N=23 i 2013.



### **Utviklingsaktiviteter for ansatte med lederaspirasjoner**

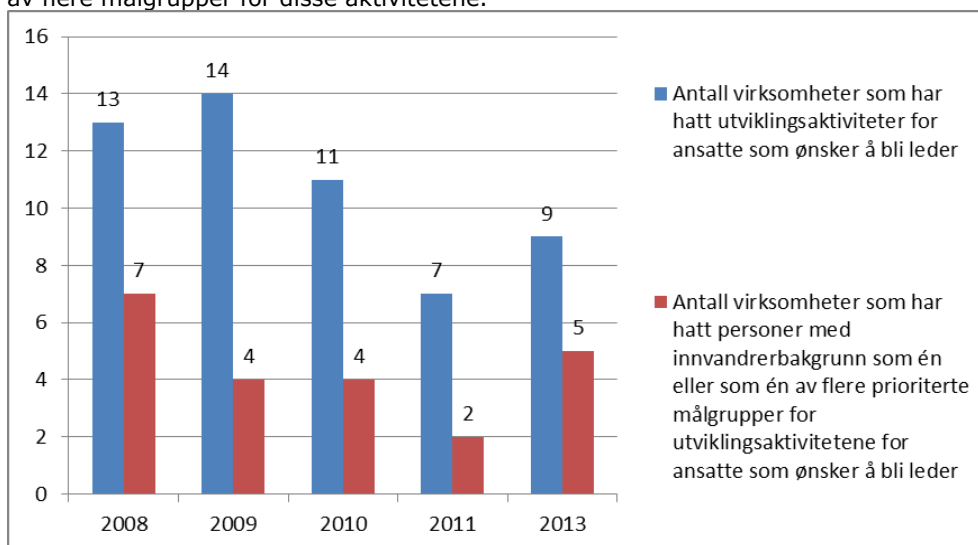
I 2013 ga 9 av 24 virksomheter tilbud om såkalte utviklingsaktiviteter til ansatte som ikke har personalansvar, og som aspirerer til lederposisjoner. "Utviklingsaktiviteter" ble i spørreskjemaet definert som opplæring direkte rettet mot rekruttering til lederstilling. Rent faglige utviklingsopplegg ble utdefinert.

Det er svært stor forskjell virksomhetene i mellom i forhold til hvor utbredt det er å tilby slike utviklingsaktiviteter. Eksempelvis hadde Avinor AS 412 ansatte på slike aktiviteter og Statkraft SF hadde 80, mens 15 av virksomhetene ikke hadde noen.

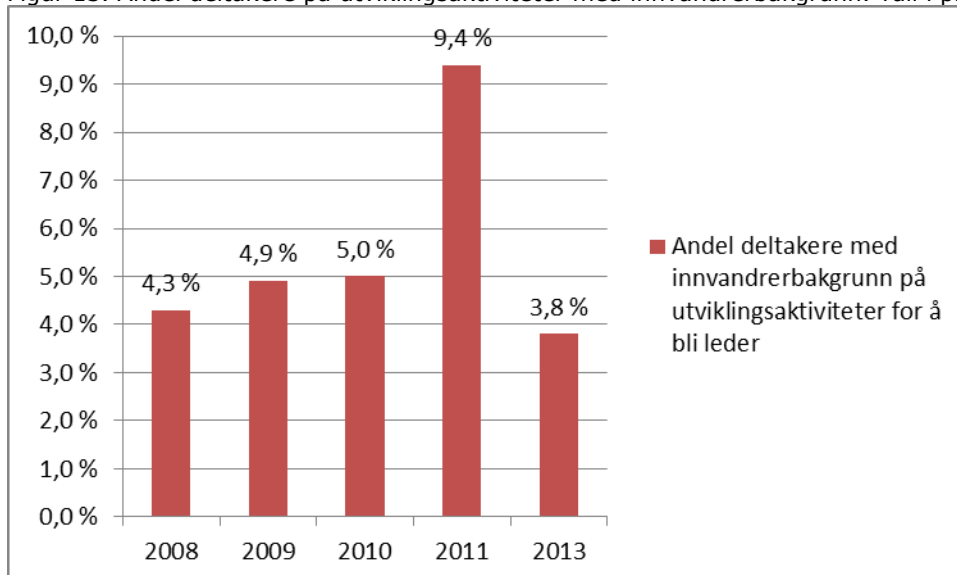
Figur 12 (se nedenfor) viser at det de senere årene vært en nedgang i antallet virksomheter som tilbyr utviklingsaktiviteter til ansatte med lederaspirasjoner, fra 14 i 2009 til 9 i 2013. I sistnevnte år hadde imidlertid over halvparten av virksomhetene som tilbød slike aktiviteter personer med innvandrerbakgrunn som enten eneste eller én av flere definerte målgrupper.

Ser man derimot på hvor stor andel av de som faktisk deltok på slike utviklingsaktiviteter som hadde innvandrerbakgrunn var dette kun i underkant av 4 prosent i 2013 (se figur 13 nedenfor). Dette er noe under nivået tidligere år.

Figur 12. Antall virksomheter som har hatt utviklingsaktiviteter for ansatte som ønsker å bli leder og antall virksomheter som har hatt personer med innvandrerbakgrunn som enten den eneste eller én av flere målgrupper for disse aktivitetene.



Figur 13. Andel deltakere på utviklingsaktiviteter med innvandrerbakgrunn. Tall i prosent.



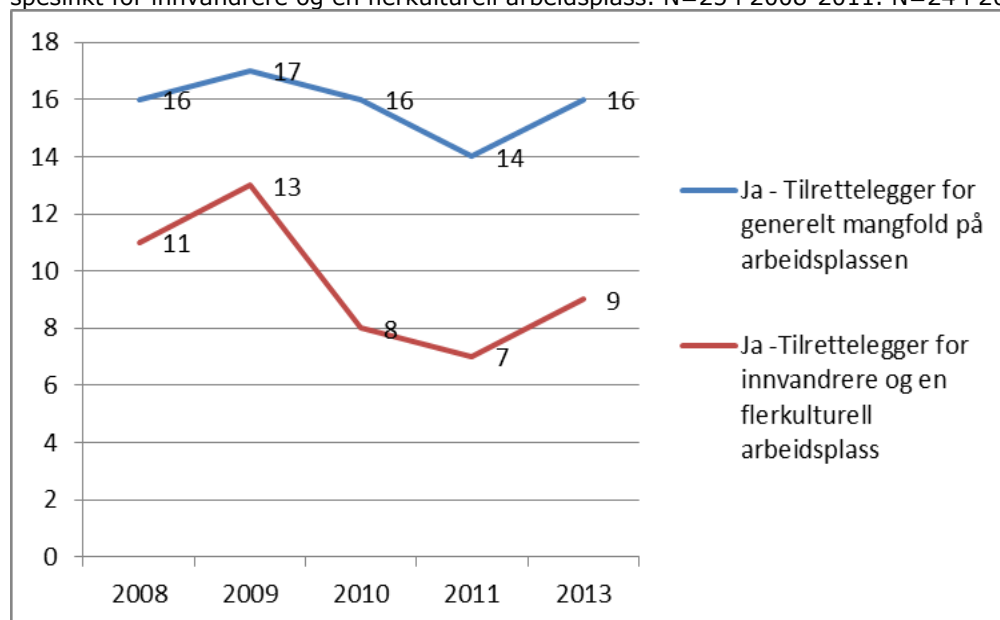
## 4. Strategier og tilrettelegging for mangfold

I denne seksjonen presenteres virksomhetens rapportering på strategier og tilrettelegging for mangfoldsarbeid.

### **Fokus på mangfold i virksomhetens plan- og strategiarbeid.**

Virksomhetene har blitt spurt om hvilke målsettinger, aktiviteter og praksiser de legger til grunn for sitt mangfoldsarbeid, og hvorvidt dette er formalisert i virksomhetens strategi- og planarbeid. Vi spurte først om tilrettelegging for generelt mangfold på arbeidsplassen er nedfelt i virksomhetenes planer og henviste til både etnisitet, alder, kjønn og funksjonsevne. 16 av virksomhetene svarte bekreftende på at dette var del av deres virksomhetsstrategier- og planer. Deretter spurte vi spesifikt om hvorvidt tilrettelegging for en flerkulturell arbeidsplass og arbeidsstokk var vektlagt i virksomhetenes strategier og planer. 9 av virksomhetene svarte bekreftende på dette. Figur 14 viser utviklingen i tidsperioden 2008-2013. Vi ser at i 2013 peker pilen noe oppover igjen.

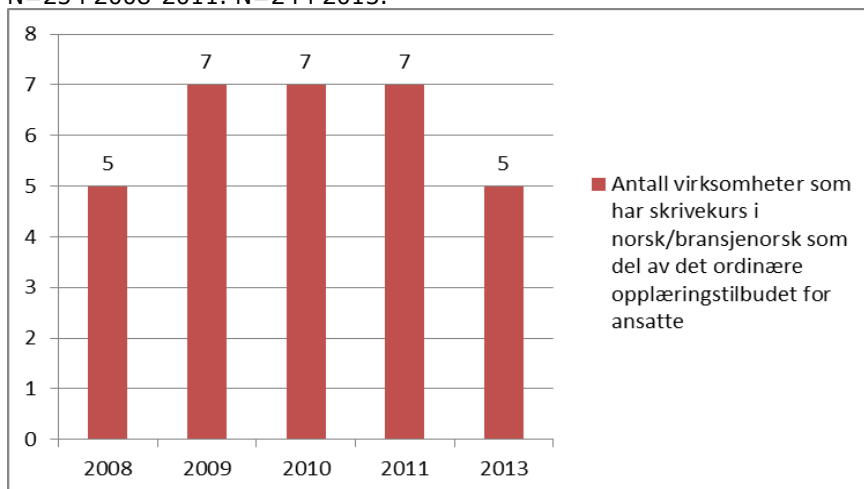
Figur 14. Virksomheter som i sitt planarbeid vektlegger tilrettelegging for generelt mangfold og mer spesifikt for innvandrere og en flerkulturell arbeidsplass. N=25 i 2008-2011. N=24 i 2013.



### **Skrivekurs i norsk/bransjenorsk**

Virksomhetene ble videre spurt om de tilbyr opplæring norsk/bransjenorsk som del av det ordinære opplæringstilbudet til ansatte. Figur 15 (se nedenfor) viser at 5 virksomheter gjorde dette i 2013. Det er viktig å bemerke at virksomhetene her har blitt spurt om slik opplæring er del av det *ordinære* opplæringstilbudet. Hvorvidt virksomhetene eventuelt tilbyr liknende kurs i enkelttilfeller vet vi ikke noe om.

Figur 15. Antall virksomheter som svarte ja på spørsmål om de har skrivekurs i norsk/bransjenorsk som del av det ordinære opplæringstilbudet for ansatte. N=25 i 2008-2011. N=24 i 2013.



### **Opplæring i mangfoldsledelse**

Avslutningsvis ble virksomhetene spurt om de hadde tilbudt ledere med personalansvar kurs eller opplæring i mangfoldsledelse de siste tre årene. Kun 2 av 24 virksomheter hadde gjort dette.

## 5. Oppsummering

Tabell 2: Egenrapporterte aktiviteter fra 24 heleide statlige virksomheter - 2013

Virksomhet	Oppfordrer innv. om å søke i alle annonser	Har fast praksis med å innkalle minst én innv. til intervju	Har hatt innv. på rekruttering splass	Har mangfold nedfelt i planer	Har egen rekrutteringsplan	Har mål og måltall for andel innv. ansatt	Har hatt innv. på utviklingsaktiviteter for å bli leder	Har norsk-kurs som ordinær opplæring
Avinor AS	Ja		Ja	Ja				
BaneService AS	Ja							
Cargonet AS				Ja		Ja		
Flytoget AS			Ja	Ja				
Innovasjon Norge	Ja							
Mantena AS	Ja			Ja				
Mesta AS	Ja		Ja	Ja				
Nationaltheatret AS	Ja	Ja	Ja	Ja				
Nettbuss AS	Ja							
Norfund	Ja			Ja				
Norsk Eiendomsinformasjon AS				Ja			Ja	
Norsk Rikskringkasting AS	Ja	Ja	Ja	Ja			Ja	
Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste AS				Ja				Ja
Norsk Tipping AS	Ja	Ja					Ja	Ja
NSB Konsern/Persontog/Gjøvikbanen	Ja			Ja				
Petoro AS	Ja			Ja				Ja
Posten Norge AS			Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Rom Eiendomsutvikling AS								
Siva SF								
Statkraft SF	Ja	Ja		Ja				Ja
Statnett SF	Ja	Ja	Ja			Ja		
Statskog SF	Ja	Ja		Ja			Ja	
Uninett AS	Ja							
Vinmonopolet AS	Ja	Ja		Ja				
Totalt 2013	17	7	7	16	1	3	5	5
2011	19	14	12	14	5	4	7	7
2010	19	11	12	16	4	5	11	7
2009	19	16	9	17	2	3	14	7
2008	18	14	15	16	4	3	9	5

Tabell 2 gir en summarisk oversikt over virksomhetenes svar på viktige parametere for mangfoldsarbeid. Både tabell 1 og undersøkelsen for øvrig gir et inntrykk av stor variasjon både i forhold til hvordan og hvor mye det arbeides med mangfold i de ulike statlig heleide selskapene. Tabell 1.a viser imidlertid at utviklingen i antall og andel ansatte med innvandrerbakgrunn i de 18 utvalgte virksomhetene har samlet sett vært positiv siden 2010.

Som det ble sagt innledningsvis er det vanskelig å trekke veldig bastante konklusjoner basert på tallmaterialet for denne undersøkelsen, til det er ulikhetene virksomhetene i mellom for store, i tillegg til andre mer metodiske begrensninger. Hvis vi likevel skal prøve oss på noen forsiktige konklusjoner ser det ut til at en del "lettere" og generelle mangfoldstiltak er relativt utbredt, mens de noe "tyngre" og mer spesifikke tiltakene er desto mindre utbredt. Eksempel på førstnevnte er blant annet å oppfordre innvandrere om å søke i alle annonser eller å ha mangfold nedfelt i virksomhetsplaner. Dette gjør det store flertallet av virksomhetene. Ser man derimot på mer spesifikke tiltak, som for eksempel intervjuordningen, bruk av rekrutteringsplasser, egen rekrutteringsplan for personer med innvandrerbakgrunn

eller hvorvidt virksomhetene opererer med klart definerte mål/måltall for andel/antall personer med innvandrerbakgrunn blant de ansatte, ser man at langt færre virksomheter benytter dette. Sett over flere år er det dessuten en tendens til nedgang i bruken av flere av disse mer spesifikke tiltakene, blant annet en ganske markant nedgang i antall virksomheter som benytter seg av intervjuordningen.

Ser man videre fra ansatte generelt og oppover i ledelseskjeden, finner vi at det stadig er en relativt beskjeden andel personer med innvandrerbakgrunn som er ledere med personalansvar og/eller toppledere i virksomhetene.

IMDi har med dette presentert status på mangfoldsarbeid i dette utvalget av heleide statlige virksomheter basert på vår spørreundersøkelse. Gjennom svarene på undersøkelsen, samt gjennom vår dialog med virksomhetene ser vi at det gjøres en god innsats flere steder for å øke mangfoldet i virksomheten. Vi opplever likevel en viss ambivalens blant virksomhetene overfor målrettet rekruttering for økt mangfold. Det gjennomføres tiltak rettet mot rekruttering og inkludering av personer med innvandrerbakgrunn, samtidig oppgir flere at det å rekruttere riktig kompetanse til ledige stillinger er det viktigste. Som vi har vist varierer virksomhetenes innsats seg over tid.

**Vedlegg:**

Virksomhetsliste 2013

Spørreskjema

## Virksomhetsliste – respondenter 2013

Avinor AS  
BaneService AS  
Cargonet AS  
Flytoget AS  
Innovasjon Norge  
Mantena AS  
Mesta AS  
Nationaltheatret AS  
Nettbuss AS  
Norfund  
Norsk Eiendomsinformasjon AS  
Norsk Rikskringkasting AS  
Norsk Samfunnsvitenskapelig  
Datatjeneste AS  
Norsk Tipping AS  
NSB Konsern/Persontog/Gjøvikbanen  
Petoro AS  
Posten Norge AS  
Rom Eiendomsutvikling AS  
Siva SF  
Statkraft SF  
Statnett SF  
Statskog SF  
Uninett AS  
Vinmonopolet AS



## Spørreskjema



# Mangfold i heleide statlige selskaper

---

### Hvor mange stillingsannonser i 2013 har oppfordret innvandrere om å søke?

*Vi mener her formuleringer og billedbruk som er rettet mot personer med innvandrerbakgrunn og som viser at etnisk mangfold er ønskelig på arbeidsplassen.*

- Alle
- De fleste
- Noen
- Ingen
- Vet ikke

---

### Hvor stor andel av søkere på utlyste stillinger hadde innvandrerbakgrunn?

*Vi ber her om et kvalifisert anslag.*

- Under 5 %
- Mellom 5 % og 10 %
- Mellom 10 % og 20 %
- Over 20 %

**Gi en kort vurdering av søkerandelen: er virksomheten fornøyd, eller er det behov for særskilte tiltak for å øke andelen?**



**Har virksomheten en fast praksis der alle stillingsannonser oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn om å søke?**

*Vi mener her formuleringer og billedbruk i annonser som er rettet mot personer med innvandrerbakgrunn og som viser at mangfold på arbeidsplassen er ønskelig.*

Ja

Nei

Evt kommentar

**Har virksomheten en fast praksis om å innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til intervju per utlyste stilling?**

Ja

Nei

Evt kommentar

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

*Med rekrutteringsplass mener vi offentlige ordninger som praksisplass og lønnstilskudd, bedriftsinterne ordninger som mentor- eller traineeordning, ordninger i samarbeid med utdanningsinstitusjoner og kommuner som språktreningsplass, lærlingplass, og/eller tiltak og ordninger som virksomheten benytter bl.a. med hensikt om eventuell rekruttering av nyansatte.*

**Har personer vært på en form for rekrutteringsplass i virksomheten i 2013?**

Ja

- Nei
- Vet ikke
- 

**Hvilke former for rekrutteringsplasser har virksomheten hatt i løpet av 2013?**

- Praksisplass
- Lønnstilskudd
- Mentor
- Trainee
- Språktrening
- Annet
- 

**Hvor mange personer har vært på en rekrutteringsplass i virksomheten i 2013?**

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

---

**Hvor mange av personene på rekrutteringsplass i 2013 har innvanderbakgrunn?**

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

---

**Vil virksomheten være åpen for å ta inn personer på rekrutteringsplasser i 2014?**

- Ja
- Nei
- Vet ikke
-

## Ledelse

**Hvor mange ledere med personalansvar har deres virksomhet i Norge totalt?**

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

**Hvor mange av lederne med personalansvar har innvandrerbakgrunn?**

*Her ønsker vi 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?**

**Hvor mange i toppledelsen har innvandrerbakgrunn?**

## Intern mobilitet og karriereutvikling

**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 2013 hatt tilbud om slike utviklingsaktiviteter for ansatte som ikke har personalansvar?**

Ja

Nei

**Var personer med innvandrerbakgrunn en prioritert målgruppe for utviklingsaktivitetene i 2013?**

- Ja, som en målgruppe
  - Ja, som en av flere målgrupper
  - Nei
  - Vet ikke
- 

**Hvor mange ansatte deltok i utviklingsaktiviteter i 2013 totalt?**

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

**Hvor mange av disse hadde innvandrerbakgrunn?**

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

---

## Strategier for mangfoldsarbeid

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

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

Ja

Nei

Evt kommentar

---

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

Ja

Nei

Evt kommentar

---

---

---

**Har virksomheten utarbeidet en egen plan for flerkulturell rekruttering?**

*Vi mener her rekrutteringsplaner som gjelder personer med innvandrerbakgrunn.*

Ja

Nei

Evt kommentar

---

---

**Har virksomheten satt seg mål eller måltall for hvor mange personer med innvandrerbakgrunn virksomheten ønsker å ha ansatt?**

Ja

Nei

Evt kommentar

---

**Beskriv kort målet eller måltallet og eventuelle resultater og erfaringer:**

---

---

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

Ja

Nei

---

---

**Har virksomheten tilbudt ledere med personalansvar kurs eller opplæring i mangfoldsledelse de siste tre år?**

Ja

Nei

---

---