

Forslag til strategier og tiltak for økt rekruttering av personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn til arbeidslivet

Rapport fra en partssammensatt arbeidsgruppe nedsatt av
Arbeids- og inkluderingsdepartementet



Mars 2007

Kap I Innledning	5
1.1. Bakgrunn og mandat	5
1.2. Arbeidsgruppens sammensetting og arbeid.....	6
1.3. Arbeidsgruppens forståelse av mandatet.....	7
Kap II Sammendrag.....	8
Kap III Personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn - fakta og barrierer for rekruttering.....	10
3.2. Personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn.....	10
3.2.1 Økende befolkning med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn.....	10
3.2.2 Ulik botid og årsaker til nyere innvandring til Norge	11
3.2.3 Lavere sysselsetting og høyere arbeidsledighet en vedvarende tendens.....	12
3.2.4 Lavest sysselsetting blant enkelte nasjonalitetsgrupper og blant kvinner.....	13
3.2.5 Varierende utdanningsnivå.....	13
3.2.6 Unge - i en mellomposisjon i forhold til sine foreldre og befolkningen ellers	14
3.2.7 De sysselsatte	14
3.2.8 Flere innvandrere med etterspurt kompetanse uten jobb?.....	15
3.2.9. Større andel i en økonomisk utsatt posisjon.....	15
3.3. Rekruttering av personer med ikke-vestlig bakgrunn – barrierer og årsaker	15
3.3.1 Kort botid	15
3.3.2 Manglende norskkunnskaper.....	16
3.3.3. Manglende, mangelfull eller lite relevant kompetanse	17
3.3.4 Ulik markedsføring av egen kompetanse under jobbintervju	17
3.3.5 Mangel på relevant nettverk.....	17
3.3.6 Diskriminering og usikkerhet hos arbeidsgiver	17
3.3.7 Uoversiktlig system for godkjenning av utenlandsk utdanning.....	18
3.3.8 Tendens: Ubenyttet kompetanse?.....	18
3.3.9. Oppsummering	19
Kap IV Eksisterende tiltak i offentlig regi.....	20
4.1. Innledning.....	20
4.2. Grunnleggende kvalifisering for innvandrere	20
4.3. Bedre system for godkjenning av utenlandsk utdanning	21
4.4. Arbeids- og velferdsetatens virkemidler	21
4.4. Styrket diskrimineringsvern	23
4.5. Mangfoldsprisen.....	24
4.6. Staten som arbeidsgiver - rekruttering til statlig forvaltning	24
4.7.”Eierskapsmeldingen”- Stortingsmelding nr 13 (2006-2007).....	25
4.8. Avsluttende kommentar	25
Kap V Eksisterende tiltak i regi av arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner	26
5.1. Innledning.....	26
5.2. Planer og tiltak i regi av arbeidsgiverorganisasjoner	26
5.2.1. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)	26
5.2.2. KS.....	27
5.2.3. Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)	27
5.2.4. Arbeidsgiverforeningen NAVO	28

5.3. Planer og tiltak i regi av arbeidstakerorganisasjoner	28
5.3.1. Landsorganisasjon i Norge (LO).....	28
5.3.2. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)	29
5.3.3. Akademikerne	30
5.3.4. Unio.....	30
Kap VI Strategier og forslag til tiltak.....	32
6.1. Arbeidsgruppens fokus og perspektiv knyttet til foreslåtte tiltak	32
6.1.1. Bedre informasjonsflyt og økt samordnet innsats	32
6.1.2. Fokus på arbeidsgiversiden, kopling til aktuell arbeidskraft og mangfoldsarbeid.	32
6.2. Fire anbefalte fellestiltak	33
6.2.1. Innledning.....	33
6.2.2. Mangfoldsløft	33
6.2.2.1. <i>Bruk av erfaringene fra "Attraktiv arbeidsplass"</i>	35
6.2.2.2. <i>Bruk av erfaringene fra "Verdalsprosjektet"</i>	35
6.2.3. Rekrutteringspakken.....	35
6.2.4. Mangfoldsbanken	36
6.2.5. Rekrutterings- og mangfoldsopplæring for ledere og tillitsvalgte	37
6.3. Øvrige fellestiltak.....	37
6.4. Egen referansegruppe for oppfølging og kvalitetssikring av fellestiltakene.....	38

Til Arbeids- og inkluderingsdepartementet

Arbeidsgruppen har vurdert strategier og tiltak for økt rekruttering av personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn til arbeidslivet og legger med dette fram sitt forslag.

Arbeidsgruppens ble nedsatt av Arbeids- og inkluderingsdepartementet.
Arbeidsgruppens forslag er enstemmig.

Oslo, 6. mars 2007

Ahmad Ghanizadeh, leder

Ingunn Olsen Lund

Hege Herø

Heidi Iversen

Jon Olav Bjergene

Siri Røine Bente

Stenberg-Nilsen

Ann-Kristin Bjerke

Kjellaug Tørstad

Ingrid Thinn Bjerke

Tore Simonsen

John Turner

Luc Mensah

Ann Kristin Nilsen

Joh Ekollo
Bjørn Halvorsen
Katarina Heradstveit

Kap I Innledning

1.1. Bakgrunn og mandat

På møtet i arbeidslivspolitisk råd den 9. mai 2006 tok statsråd Bjarne Håkon Hanssen i Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID) initiativ til å nedsette en arbeidsgruppe som skal vurdere strategier og tiltak for å øke rekrutteringen av personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn til arbeidslivet. Arbeidsgruppen ble gitt et mandat med følgende ordlyd¹:

"Bakgrunn

Arbeidsledigheten blant innvandrere var ved utgangen av 4. kvartal 2005 8,4 prosent, dvs. om lag 3 ganger så høy som for befolkningen totalt. Personer med innvandrerbakgrunn er ikke en ensartet gruppe. Arbeidsledigheten varierer mye innen gruppen og er høyest blant ikke-vestlige innvandrere. Arbeidsledighet blant innvandrere fra Afrika er høyest med 16,7 prosent. Andelen sysselsatte blant førstegenerasjons innvandrere er betydelig lavere enn i befolkningen og var pr 4 kvartal 2004 på 56,6 prosent mot 69,3 prosent i befolkningen totalt. Ikke-vestlige innvandrere har lavest sysselsetting. Lavest sysselsetting finner vi blant innvandrere fra Somalia og Afghanistan, med henholdsvis 27 og 35 prosent. Det er derfor viktig å finne fram til tiltak som kan øke sysselsettingen og redusere arbeidsledigheten blant ikke-vestlige innvandrere. Sysselsettingen er aller lavest for innvandrerkvinner fra ikke-vestlige land. Det er derfor særlig viktig å finne fram til tiltak for å øke sysselsettingen blant kvinner med ikke-vestlig bakgrunn.

Mandat

Arbeidsgruppen skal på denne bakgrunn vurdere konkrete forslag til:

- *Overordnede strategier for å øke rekrutteringen av innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn til offentlig og privat sektor.*
- *Tiltak som arbeidsgivere i offentlig og privat sektor bør iverksette for å øke rekrutteringen av innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn til arbeidslivet.*
- *Arbeidstakerorganisasjonenes rolle for å sikre økt rekruttering og inkludering av innvandrere i arbeidslivet.*
- *Tiltak som offentlige myndigheter bør iverksette for å stimulere/bidra til økt rekruttering av innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn.*
- *Tiltak og strategier spesielt rettet mot å sikre rask overgang fra utdanning til arbeid for de mange ikke-vestlige etterkommerne som nå er på vei ut i arbeidslivet.*
- *Tiltak og strategier spesielt rettet mot å redusere arbeidsledigheten og å øke sysselsettingen blant kvinner med ikke-vestlig bakgrunn.*

Arbeidsgruppen bør vurdere økonomiske og administrative konsekvenser av sine forslag. Tidsplanen for arbeidet er at forslagene fra arbeidsgruppen ev kan behandles på møte i arbeidslivspolitisk råd den 31. oktober 2006."

¹ Ordlyden i mandatet er direkte sitert - Statistikk og tall er de sist oppdaterte på tidspunktet da mandatet ble gitt.

1.2. Arbeidsgruppens sammensetting og arbeid

Arbeidsgruppen har hatt 8 arbeidsmøter. Grunnet mandatets omfang og kompleksitet, samt sen oppstart i forhold til tentativ tidsplan, fikk arbeidsgruppen utsatt frist for levering av sine forslag.

Arbeidsgruppen har hatt følgende medlemmer:

- Ahmad Ghanizadeh, avdelingsdirektør (AID) (leder)
- Ingunn Olsen Lund, rådgiver, Landsorganisasjonen i Norge (LO)
- Hege Herø, rådgiver, Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)
- Heidi Iversen, rådgiver, Akademikerne
- Jon Olav Bjergene, seniorrådgiver, Unio
- Siri Røine, avdelingsdirektør, Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)
- Bente Stenberg-Nilsen, fagsjef i Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon (KS)
- Ann-Kristin Bjerke, rådgiver KS (overtok etter Bente Stenberg-Nilsen fra den 04.09.06)
- Kjellaug Tørstad, spesialrådgiver i Arbeidsgiverforeningen NAVO
- Ingrid Thinn Bjerke, direktør, Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)
- Tore Simonsen, seniorrådgiver, Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD)
- John Turner, seniorrådgiver, Kunnskapsdepartementet (KD)
- Luc Mensah, rådgiver, Arbeids- og velferdsdirektoratet (overtok etter Tron Helgaker fra 19.09.06)
- Ann Kristin Nilsen, seniorrådgiver AID

I arbeidsgruppens sekretariat har følgende personer deltatt:

- Joh Ekollo, seniorrådgiver, Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)
- Bjørn Halvorsen, rådgiver, IMDi
- Katarina Heradstveit, rådgiver IMDi

I tillegg har Ståle Vikdal og Iracles Boumbouras, begge seniorrådgivere i AID, bidratt.

På invitasjon fra gruppen har Helga Arnesen fra VOX, Nasjonalt senter for læring i arbeidslivet, innledet om kvalitet i norskopplæring. Marit Enger fra Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen (NOKUT), har innledet om gjeldende ordninger for godkjenning av høyere utenlandsk utdanning. Umar Ijaz Ahmad og Raja Shazad Amin fra bemanningsselskapet og stillingsportalen www.inkludi.no har orientert om deres foretak med hovedfokus på å rekruttere innvandrere. Jon Halvorsen, rådgiver i IMDi, har orientert om direktoratets satsing på rekruttering og arbeid. I tillegg har representanter fra AID orientert om følgende tema:

- Situasjonen på arbeidsmarkedet for innvandrere
- Introduksjonsloven
- Lov mot diskriminering
- Nytt likestillings- og diskrimineringsombud
- Regjeringens handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen med mål for inkludering
- Stortingsmelding om Arbeid, velferd og inkludering (St.meld. nr. 9 (2006–2007))

1.3. Arbeidsgruppens forståelse av mandatet

Arbeidsgruppen legger til grunn at målet om økt rekruttering ikke bare dreier seg om å øke andelen sysselsatte blant personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, men også at den enkelte får arbeid i tråd med sine kvalifikasjoner.

Hovedfokuset for arbeidsgruppen er rekruttering, og forstås her som å kople arbeidsgivere med rekrutteringsbehov til aktuell arbeidskraft med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn. Arbeidsgruppen ser videre at effektivt koplingsarbeid henger nøye sammen med arbeidsgiveres strategi for å øke og tilrettelegge for mangfold i virksomheten.

Virkemidler som skal forberede, kvalifisere og ”klargjøre” personer for arbeidsdeltakelse som eksempelvis introduksjonsordning, norskopplæring, arbeidsmarkedstiltak, ordninger for godkjenning av formal- og realkompetanse og karriereveiledning, legger et viktig grunnlag for økt rekruttering. Arbeidsgruppen har imidlertid ikke lagt vekt på å foreslå nye kvalifiserings-tiltak.

På bakgrunn av dette har arbeidsgruppen vurdert tiltak som kan bidra til å øke rekruttering gjennom følgende strategier:

- Sterkere kopling mellom arbeidsgivere med behov for arbeidskraft og personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn som aktuell arbeidskraft
- Økt informasjon til virksomhetene om metoder for å oppnå en større grad av mangfold og inkludering i organisasjonen
- Mer målrettet og systematisk bruk av eksisterende jobbrelaterte kvalifiseringstiltak

De to siste kulepunktene i mandatet er rettet mot etterkommere som nå er på vei ut i arbeidslivet, og kvinner som står utenfor arbeidslivet. Arbeidsgruppen har imidlertid konsentrert seg om strategier og tiltak som på relativt kort sikt bør kunne gi resultater for alle personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn utenfor arbeidslivet, uavhengig av kjønn og generasjon.

Kap II Sammendrag

Å styrke koplingsarbeidet mellom arbeidsgivere med behov for arbeidskraft og aktuell arbeidskraft blant personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, står sentralt i arbeidsgruppens forslag til tiltak og strategier. Forslag om samordnet innsats mellom involverte nasjonale myndigheter, kommuner og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene, er også fremmet. I tillegg blir innsats for å øke arbeidsgiveres kunnskap om eksisterende tiltak, god rekrutteringsmetodikk og mangfoldsarbeid i virksomheter, foreslått.

Arbeidsgruppen mener følgende faktorer er relevante for å oppnå det overordnede målet om økt rekruttering til arbeidslivet av aktuell arbeidskraft blant personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn:

- Tilgang til relevante arbeidsplasser for personer med innvandrerbakgrunn
- Antall virksomheter som tilrettelegger for mangfold i sin organisasjonsutvikling
- Virksomheters tilgang til kvalifisert og etterspurt arbeidskraft
- Koplingsarbeid mellom etterspurt arbeidskraft og arbeidsgivere som har relevante jobber å tilby

Nedenfor følger arbeidsgruppens forslag til fire fellestiltak:

1. Mangfoldsløft: Forslaget innebærer at det rundt om i landet etableres 5 konkrete samarbeidsprosjekter mellom Arbeids- og velferdsetaten, IMDi, aktuelle kommuner, samt arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. Målet med prosjektene er å få flere personer med innvandrerbakgrunn i arbeid, med et særskilt fokus på innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn. Det viktigste i prosjektområdene blir å kople personer i målgruppen med aktuelle arbeidsgiveres ønsker og behov for arbeidskraft. Elementer i prosjektene blir mobilisering og kartlegging av potensielle arbeidstakere og aktuelle virksomheter, direkte arbeidsformidling og bruk av ulike eksisterende kvalifiseringstiltak, samt oppfølging av arbeidstakere og arbeidsgivere også etter rekruttering. Prosjektene bør gis en varighet på tre år og forankres ved Arbeids- og velferdsetaten lokalt. Det bør utlyses en uavhengig evaluering av prosjektvirksomheten.

2. Rekrutteringspakken: Forslaget innebærer at det utvikles et eget nettsted som gir praktisk råd og veiledning primært til arbeidsgivere og tillitsvalgte. Nettstedet, kalt "Rekrutteringspakken", skal informere om gode rekrutteringskanaler og prosedyrer, det offentlige virkemiddelapparatet, relevante kurs og opplæringstilbud, verktøy for måling av mangfold i virksomheten, gode eksempler, og ha en "ofte-stilte-spørsmål"-funksjon. Nettstedet utvikles som et samarbeid mellom IMDi, Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene og bør koples til deres respektive hjemmesider. Nettredaktørfunksjon og koordineringsansvar legges til IMDi.

3. Mangfoldsbanken: Forslaget innebærer forsøk med et elektronisk register og eget nettsted for virksomheter som vil tilrettelegge for arbeid med etnisk mangfold i sin organisasjonsutvikling. Medlemskap skal ikke betinges av andre kriterier enn tilmelding av interesse. Registeret og nettstedet skal gjennom tildeling av passord og tydelig kontaktinformasjon, legge til rette for nasjonal, regional og lokal nettverksbygging mellom medlemmene. Registerets medlemmer skal få tilbud om råd og veiledning fra det offentlige og arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i sitt arbeid med rekruttering og økt mangfold i organisasjonen. De konk-

rete fordelene av medlemskapet skal utarbeides som en del av prosjektet og på bakgrunn av en brukerundersøkelse. Foruten tilbud om individuell veiledning, kan tilbud om opplæring, eget nyhetsbrev m.v. være aktuelt. Det foreslås at IMDi har ansvar for prosjektet i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten og arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Registeret skal koples til ”Rekrutteringspakken” og samarbeidspartenes hjemmesider.

4. Rekrutterings- og mangfoldsopplæring for ledere og tillitsvalgte: Forslaget innebærer at det utarbeides modulbasert opplæring for ledere, rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte. Opplæringen spisses mot bevisstgjøring rundt diskriminerende praksiser i rekrutteringsprosessen, forstått som utlysning, stillingsbeskrivelser, vurdering av kompetanse, intervjusituasjonen, bruk av personlighetstester m.v. Opplæringen bør inkludere nettbasert læring, kunne integreres i annen lederopplæring og tilpasses både individuell og gruppevis opplæring på og utenfor arbeidsplassen. Det foreslås at IMDi koordinerer utviklingsarbeidet i samarbeid med arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

5. Øvrige tiltak:

Medlemmene i arbeidsgruppen vil i tillegg foreslå følgende tiltak/strategier:

- Aktivt oppfordre arbeidsgivere til å benytte åpne og formelle rekrutteringskanaler; herunder registrere ledige stillinger i Arbeids- og velferdsetatens register.
- Promotere tiltakene ”Mangfoldsbanken” og ”Rekrutteringspakken” i underliggende virksomheter, medlemsbedrifter, kommuner, forbund etc.
- Oppfordre arbeidsgivere til å forsikre seg om at arbeidssøkere likebehandles, jf. arbeidsmiljølovens kapittel 13 - vern mot diskriminering, herunder ved at kvalifiserte søkere innkalles til intervju, uavhengig av etnisk bakgrunn.
- Oppfordre offentlige og private virksomheter og organisasjoner til å bidra til at innvandrere og deres etterkommere får kjennskap og muligheter til deltakelse og innflytelse i samfunns- og arbeidslivet tilsvarende det majoritetsbefolkningen har.
- Ta initiativ til og/eller delta i samarbeid om organisering av Jobb-børs - et arrangement for arbeidsgivere med arbeidskraftsbehov. Ved innretning av arrangementet legges det særskilt vekt på å mobilisere personer med innvandrerbakgrunn utenfor arbeidslivet. Arrangementet skal gi mulighet for direkte kontakt og kobling mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere. Arbeids- og velferdsetaten, kommuner, partene i arbeidslivet, nasjonale og øvrige lokale myndigheter er aktuelle arrangører i samarbeid med innvandrerorganisasjoner og – miljøer.
- Aktivt oppfordre arbeidsgivere til å gjennomgå sitt ”rekrutteringssystem” for å unngå former for indirekte diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn i stillingsbeskrivelser, annonsetekster, intervjuguider, ansettelseskriterier og eventuelle personlighetstester.
- Arbeidsgruppen anbefaler at det opprettes en egen referansegruppe for videre oppfølging av samtlige fellestiltak.

Kap III Personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn - fakta og barrierer for rekruttering

3.1. Innledning

Som bakgrunn for arbeidsgruppens forslag til strategier og tiltak, presenterer dette kapitlet relevant kunnskap om personer med ikke-vestlige innvandrerbakgrunn og deres deltakelse på arbeidsmarkedet. Kapitlet redegjør også kort for barrierer som hindrer rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn til arbeidslivet.

Boks 3.1. Sentrale begrepsdefinisjoner

Innvandrere: Begrepet brukes om personer som selv har innvandret til Norge og som har to foreldre som er født i utlandet, også kalt førstegenerasjonsinnvandrere.

Etterkommere: Begrepet brukes om personer som er født i Norge og som har to foreldre som er født i utlandet.

Innvandrerbefolkningen: Begrepet viser til summen av innvandrere og etterkommere, også betegnet som **personer med innvandrerbakgrunn**.

Flyktning: Begrepet brukes om personer som enten har fått asyl eller opphold på humanitært grunnlag eller midlertidig beskyttelse, enten personen har kommet som asylsøker eller som overføringsflyktning. Familiegjenforente til disse blir også omtalt som flyktninger.

Ikke-vestlige land viser til land i Asia med Tyrkia, Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Øst-Europa. Blant annet som følge av innlemmelsen av flere østeuropeiske land i EU blir denne definisjonen av ikke-vestlige land til dels problematisk. Den beholdes imidlertid her for å kunne bruke tilgjengelig statistisk materiale.

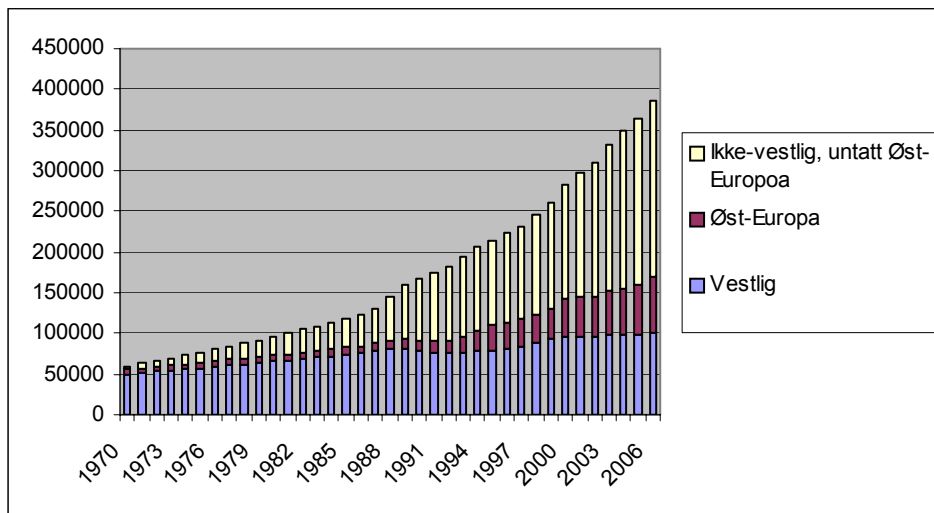
3.2. Personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn

3.2.1 Økende befolkning med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn

Innvandrere i Norge kommer fra 208 land og selvstyrte regioner og utgjør en svært sammensatt gruppe. Norge har i nyere tid hatt en jevn økning i innvandrerbefolkningen. Andelen med bakgrunn fra ikke-vestlige land har økt mest. Innvandrerbefolkningen talte ved inngangen til 2006 ca 387 000 personer. Dette utgjør 8,3 prosent av befolkningen. Til sammenligning hadde bare 1,5 prosent av befolkningen innvandrerbakgrunn i 1970. Personer med bakgrunn fra ikke-vestlig land utgjorde ved inngangen til 2006 74 prosent av innvandrerbefolkningen og talte 285 000 personer. Til sammenligning utgjorde denne gruppen bare 16 prosent av innvandrerbefolkningen i 1970.² Etterkommere til innvandrere utgjorde 68 200 personer ved inngangen til 2006. De 5 største nasjonalitetsgruppene blant innvandrerbefolkningen fra ikke-vestlige land i Norge har bakgrunn fra Pakistan (27 675), Irak (20 076), Vietnam (18 333), Somalia (18 015) og Bosnia- Hercegovina (14 822).³

² Forgaard, T, S. og Dzamarija, M (2006): *Innvandrerbefolkningen*. I Daugstad, G (red.) *Innvandring og innvandrere 2006*. SA 82, Statistisk sentralbyrå

³SSB 2006: Statistikk per 1.1.2006 og St.meld.nr.9 (2006-2007): *Arbeid, velferd og inkludering*, Kap 2 *Utviklingstrekk i samfunnsøkonomi, arbeidsmarked og arbeidsliv*, 2.8 *Nærmere om innvandring og arbeidsinnvandring* s. 35-37

Figur 3.1. Innvandrerbefolkningen etter landbakgrunn per 1.januar. 1970-2006

Kilde: SSB Befolkningsstatistikk

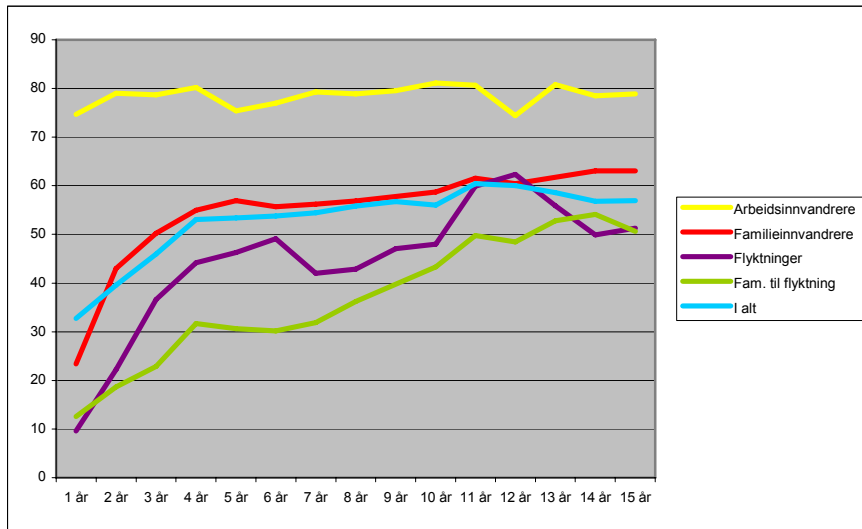
3.2.2 Ulik botid og årsaker til nyere innvandring til Norge

Innvandrere i Norge har ulik botid og ulike grunner for å komme til Norge. Dette har betydning for deres deltakelse i arbeidslivet.⁴ Ved inngangen til 2006 hadde om lag 1 av 3 av de 318 500 førstegenerasjonsinnvandrere mindre enn 5 års botid. Omtrent 117 000 personer hadde ved inngangen til 2006 kommet til Norge som flyktninger eller som familiemedlemmer til disse. Antallet asylsøkere som får innvilget opphold er synkende. Tall for perioden fra januar til 1. desember 2006 viser at 1445 asylsøkere ble innvilget opphold i Norge. Hovedtyngden av dagens innvandring kommer imidlertid gjennom familierelasjoner til andre innvandrere eller personer med etnisk norsk bakgrunn. Antallet som har familieinnvandret i perioden fra januar til utgangen av november 2006 var 13071 personer. 40 prosent av de som kom, ble forent med en norsk eller nordisk statsborger. Stadig flere kommer som arbeidsinnvandrere, særlig fra Øst-Europa. Tallene for 2006 viser at det ble gitt over 66 000 tillatelser til arbeidsinnvandrere. De fleste returnerer til sine hjemland etter noen år, men det er en tendens til at flere arbeidsinnvandrere bosetter seg mer permanent i Norge sammen med sine familier.⁵

⁴ Østby, L. (2004): *Innvandrere i Norge – hvor er de og hvordan går det med dem?* Del II Levekår. Notater 2004/66. Statistisk sentralbyrå og Gaasø, K. (2005): *Sosialhjelp og innvandrere. Mest hjelp til å etablere seg.* Samfunnspeilet 1/ 2005. Statistisk sentralbyrå.

⁵ UDI (2006): Tall for perioden 1. januar til 1. desember 2006

Figur 3.2. Andelen sysselsatte 4. kvartal 2005 etter oppholdsgrunnlag og botid. Prosent og år.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

3.2.3 Lavere sysselsetting og høyere arbeidsledighet – en vedvarende tendens

Norge er ett av de landene i verden med høyest registrert sysselsetting.⁶ Innvandrere utgjør en ressurs for det norske arbeidslivet og de jobber innenfor en lang rekke sektorer. Ikke-vestlige innvandrere har imidlertid høyere arbeidsledighet, flere går på arbeidsmarkedstiltak, og sysselsettingsgraden er lavere enn blant majoritetsbefolkningen. Disse forskjellene har holdt seg stabile over lengre tid. Det er personer med kort botid og som har innvandret som flyktning eller som familiemedlem til flyktning, som opplever de største problemene med å få innpass i arbeidslivet.

I 2006 per tredje kvartal var ledigheten blant innvandrere 7,8 prosent og gikk ned med 2 prosentpoeng fra 3. kvartal 2005. I befolkningen ellers gikk den registrerte ledigheten ned fra 3,2 til 2,3 prosent i samme periode. Arbeidsledigheten er knappe tre ganger høyere for førstegenerasjonsinnvandrere enn den generelle ledighetsprosenten. Ser man kun på ikke-vestlige innvandrere blir forskjellen fire ganger så høy.⁷ Den høyeste registrerte ledigheten er blant innvandrere med en botid på mellom fire og seks år. Dette henger sammen med at flere nyankomne innvandrere går gjennom en periode med norskopplæring og kvalifisering før de kommer i jobb. Blant innvandrere med afrikansk bakgrunn er ledighetsprosenten høyest. Den ligger på 16 prosent. Ledighetsprosenten er 10,6 for innvandrere med bakgrunn fra Asia, mens gruppen med bakgrunn fra Latin-Amerika ligger på 7,6 prosent. For personer fra Øst-Europa utenfor EU ligger den på 8,9 prosent, mens gruppen fra nye EU-land i Øst-Europa ligger helt ned på 3,5 prosent ledige.⁸

For fjerde kvartal i 2005 var sysselsettingsprosenten for innvandrere 57,5, mens den for den øvrige befolkningen var 69,4. Det er et klart skille i sysselsettingen mellom personer fra vestlige og ikke-vestlige land. Lavest sysselsetting finner vi blant innvandrere fra Afrika med 41,8 prosent. Av de ikke-vestlige innvandrerne var det de fra Sør- og Mellom-Amerika som hadde høyest sysselsetting med 60 prosent. For øvrig hadde innvandrere fra Asia en sysselsetting på

⁶ Norge har hatt en sysselsetting som har ligget 10-15 prosentpoeng over OECD- gjennomsnittet.

Vebjørn Aalandslid (14.nov 2006): *Er innvandrerungdom en marginalisert gruppe?* Presentasjon av hovedfunn fra Samfunnsspeilet 4/ 2006 i AID, foil 17.

⁷ SSB (2006): *Fortsatt fallende ledighet for innvandrere* 3. kvartal 2006 <http://ssb.no/emner06/03>

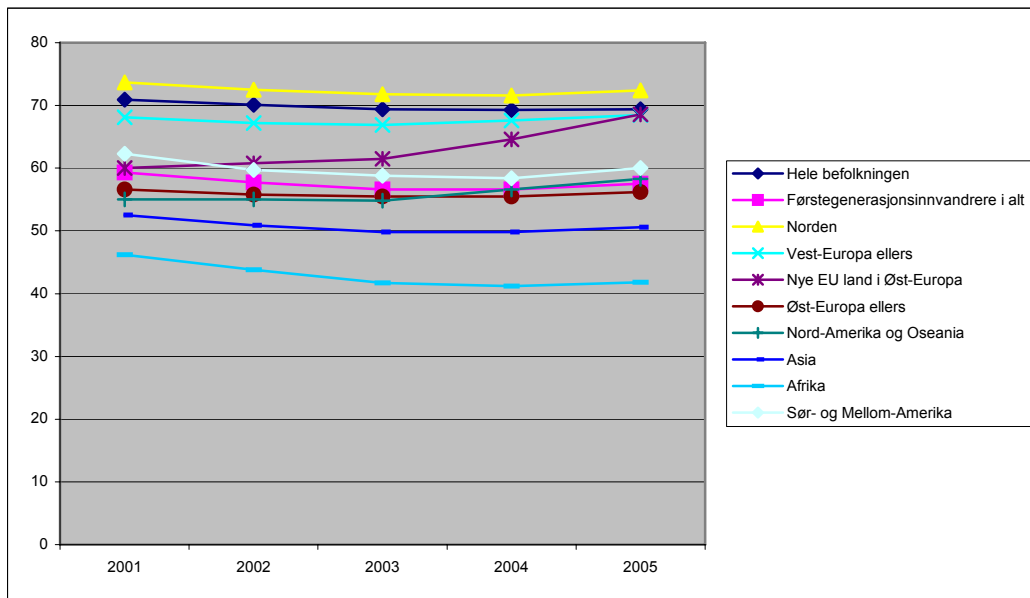
⁸ SSB (2006): *Registrert ledighet blant innvandrere* 3.kvartal 2006

50,6 prosent. Ser vi imidlertid på enkeltland, kommer det fram flere grupper med en sysselsettingsprosent som ligger tett opp til vestlig nivå. For eksempel hadde innvandrere med bakgrunn fra land som Chile, Filippinene, Ghana, Sri Lanka, Romania og Kroatia en sysselsettingsandel på godt over 60 prosent.

3.2.4 Lavest sysselsetting blant enkelte nasjonalitetsgrupper og blant kvinner

Lavest sysselsetting finner vi blant personer med bakgrunn fra Somalia og Afghanistan med henholdsvis, 28,2 og 34 prosent. Denne lave sysselsettingen kan blant annet skyldes at det fra disse landene er mange flyktninger som har bodd kort tid her i landet. Enkelte innvandrergrupper med lang botid i Norge har imidlertid også relativt lav sysselsettingsprosent. Dette gjelder blant annet for personer med bakgrunn fra Pakistan og Tyrkia. De har en sysselsettingsprosent nede i henholdsvis 44,6 og 49 prosent. Det relativt lave sysselsettingsnivået i disse gruppene henger blant annet sammen med svært lav yrkesdeltakelse blant kvinnene. Kvinner med innvandrerbakgrunn fra Pakistan og Tyrkia hadde en sysselsettingsgrad på henholdsvis 28 og 37 prosent per 4. kvartal i 2005.⁹

Figur 3.3. Sysselsatte etter landbakgrunn (verdensregion). I prosent av personer i alt 16-74 år 4. kvartal 2001 til 2005



Kilde: Arbeidsmarkedsstatistikk, SSB.

I innvandrerbefolkningen totalt var det per 1. januar 2006 om lag like stor andel kvinner som menn. Menn med innvandrerbakgrunn hadde en sysselsettingsandel på 62,5 prosent mot 52,6 prosent for kvinnene i fjerde kvartal i 2005. I befolkningen for øvrig var andelen henholdsvis 72,6 prosent og 66 prosent. Det er kvinner med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn som generelt bruker lengst tid på å etablere seg på arbeidsmarkedet. Etter syv års botid har de nådd det nivået menn med ikke-vestlig bakgrunn oppnår etter fire års botid.

3.2.5 Varierende utdanningsnivå

Utdanningen innvandrere har med seg fra sine hjemland kan ha betydning for innpass på det norske arbeidsmarkedet. Av innvandrere i aldersgruppen 30–44 år med bakgrunn fra Asia,

⁹ Tronstad, K. R (red.) (2006): *Fordeling av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn*. Rapporter (kom-mende) Statistisk sentralbyrå

Afrika samt Sør- og Mellom-Amerika, hadde 10 prosent grunnskole, 38 prosent videregående utdanning og 19 prosent høyere utdanning som sin høyeste fullførte utdanning per 1. oktober 2004. Utdanningsnivå ser ut til å variere med landbakgrunn. Blant de som har liten eller ingen utdanning ser det ut til å være flest kvinner med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, og forskjellen i utdanningsnivå mellom kvinner og menn ser ut til å være størst blant personer med innvandrerbakgrunn fra Asia og Afrika.¹⁰ Tolkning av tallene for innvandrerbefolkningenes utdanningsnivå er problematisk, fordi det mangler opplysninger om utdanning fra utlandet for store deler av denne gruppen. Deltakelsen i høyere utdanning blant innvandrere i aldersgruppen 19–24 år er lavere enn i den øvrige befolkningen, men den er høyere for etterkommere av innvandrere enn for førstegenerasjon og forskjellen mellom etterkommere og etnisk norske er minkende.¹¹

3.2.6 Unge – i en mellomposisjon i forhold til sine foreldre og befolkningen ellers

Over 60 prosent av etterkommerne av førstegenerasjons innvandrere er under 24 år. Det er en ung befolkningsgruppe, mange er under utdanning, men flere og flere er på vei ut i arbeidslivet. Andel sysselsatte blant 3100 etterkommere som er i alderen 25–39 år, var på 72,8 prosent i fjerde kvartal i 2005. Den registrerte ledigheten i denne gruppen utgjorde 4,6 prosent av arbeidsstyrken i 2. kvartal 2006. Etterkommere med bakgrunn fra ikke-vestlige land hadde en andel ledige 2,5 prosentpoeng høyere enn etterkommere med vestlig landbakgrunn.¹² Mye tyder på at etterkommere har et godt fotfeste innenfor utdanning og arbeidsliv og har flere likhetstrekk med ungdom uten innvandrerbakgrunn enn med ungdom i første generasjon. Dette gjelder også for kvinnene. Foreløpige tendenser peker i positiv retning for de 50 000 unge etterkommere som er på vei ut i arbeidslivet de neste 15 årene. Unge førstegenerasjonsinnvandrere har som gruppe et sysselsettingsnivå som ligger langt under det vi finner blant etterkommere, men kontrollerer vi for botid ser vi at mye av forskjellene blir borte.

3.2.7 De sysselsatte

Innvandrere finnes i nesten alle yrkesgrupper, men personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn er sterkt overrepresentert innen varehandel, rengjøringsvirksomhet, hotell- og restaurantvirksomhet og transport og kommunikasjon.¹³ De sektorfordelte tallene viser høyest andel lønnstakere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn i privat sektor, med 5,1 prosent. Kommunal- og fylkeskommunal sektor hadde 4,5 prosent arbeidstakere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, mens staten hadde 3,4 prosent. En slik sektorfordeling kan ha sammenheng med at statlig sektor har en større andel akademiske stillinger enn privat sektor.

Personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn har oftere en mer usikker tilknytning til arbeidslivet¹⁴. Innvandrerbefolkningen har også lavere lønnsinntekt enn den øvrige befolkningen¹⁵. Innvandrerbefolkningen har 2/3 av gjennomsnittsinntekten til den øvrige befolkningen. Disse tendensene skjuler selvfølgelig store variasjoner mellom individer og nasjonalitetsgrupper.

¹⁰ SSB (2001): Utdanningsstatistikk. Innvandrenes utdanningsnivå per 1. oktober 2001

¹¹ Støren, L.A. (2005): *Ungdom med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn i norsk utdanning - en framtidig suksesshistorie?* I Utdanning 2005 *Deltakelse og kompetanse*. SA 74, Statistisk sentralbyrå.

¹² Bjørn Olsen (2006): *Etterkommere og arbeidsmarkedet*. Samfunnspeilet 4/2006 s.78 og St.meld.nr.9 (2006-2007) *Arbeid, velferd og inkludering* s.36-37

¹³ <http://www.ssb.no/emner/innvregsys>.

¹⁴ Liv Anne Støren (2005): *Søkelys på arbeidsmarkedet 1/ 2005*. Referert i St.meld.nr.9 (2006-2007) *Arbeid, velferd og inkludering* 4.12 s.67 og Kristian Rose Tronstad, Vebjørn Aalandslid og Nils Martin Stølen (2007) *Innvandrere og arbeidsmarkedet*. Artikkel i IMDI rapport om 32 heleide statlige virksomheter (upubl.)

¹⁵ Siv Irene Pedersen (2006): *Landbakgrunn og botid er viktig*. Samfunnspeilet 4/ 2006 s.93

I 2005 eide innvandrerbefolkningen 8 prosent av alle personlig eide foretak. Personer med bakgrunn fra ikke-vestlige land eide 4,7 prosent av foretakene, mens de med bakgrunn fra vestlige land eide 3,3 prosent.¹⁶ Innvandrerbefolkningen har noe høyere kvinneprosentandel blant eiere av foretak enn resten av populasjonen. 27 prosent av eiere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn er kvinner, mens kvinneandelen ligger på 30 prosent for eiere med vestlig innvandrerbakgrunn. Den ikke-vestlige innvandrergruppen som har høyest prosentandel kvinner blant selvstendig næringsdrivende, er kvinner med vietnamesisk innvandrerbakgrunn. Denne gruppen har hele 44 prosent kvinnelige eiere.

3.2.8 Flere innvandrere med etterspurt kompetanse uten jobb?

Arbeids- og velferdsetatens bedriftsundersøkelse for 2006 gir et øyeblikksbilde over samlet behov for arbeidskraft i både privat og offentlig sektor. Virksomhetene melder om et behov for nærmere 60 000 personer, en økning på 23 000 fra i fjor. *Tømrere, butikkmedarbeidere, drosjeførere, rørleggere og ingeniører* er yrker med særlig mangel på arbeidskraft. Også Norges Banks regionale nettverk og Statistisk sentralbyrås konjunkturbarometer melder om økt mangel på arbeidskraft i bedriftene. Mangelen er størst innen følgende næringer: *produksjon av maskiner, eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting og bygg og anlegg*. Eiendomsdrift og forretningsmessig tjenesteyting er en sammensatt næringsgruppe som omfatter blant annet forskjellige typer konsulentbedrifter og rengjøringsbedrifter. Mange innvandrere som er registrert som arbeidsledige¹⁷ ved Arbeids- og velferdsetaten har oppgitt yrkesbakgrunn fra serviceyrker, spesielt rengjøringsarbeid, industriarbeid, reiseliv og transport. Det er rimelig å anta at flere av de arbeidsledige med innvandrerbakgrunn kan ha relevant kompetanse for de yrkene der det er økt mangel på arbeidskraft.

3.2.9. Større andel i en økonomisk utsatt posisjon

Når vi måler økonomisk utsatthet ved å se på andelen personer som tilhører husholdninger som mottar sosialhjelp og bostøtte, finner vi at ikke-vestlige innvandrere og deres etterkommere er klart overrepresentert i forhold til resten av befolkningen. Andelen i 2003 som mottok sosialhjelp var 6 prosent for hele befolkningen, mens andelen utgjorde 30 prosent for personer med ikke-vestlige bakgrunn. Andelen som mottok bostøtte var 5 prosent i befolkningen totalt og 22 prosent blant de med ikke-vestlig bakgrunn. Når mange personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn tilhører lavinntektsgruppen, henger dette nært sammen med manglende yrkestilknytning.

3.3. Rekruttering av personer med ikke-vestlig bakgrunn – barrierer og årsaker

I det videre vil arbeidsgruppen utdype noen av de barrierer for rekruttering og sysselsetting personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn møter.

3.3.1 Kort botid

Flesteparten av innvandrere med kort botid i landet har bakgrunn fra ikke-vestlige land. Sysselsettingen blant de med 4-6 års botid er over 10 prosentpoeng høyere enn de med under fire år. Andelen nyankomne trekker ned sysselsettingsprosenten i innvandrerbefolkningen totalt. Dette illustrerer botidens betydning for personers innpass i arbeidslivet. Blant innvandrere med mer enn syv års botid ser vi imidlertid bare en mindre økning i totaltallene for sysselset-

¹⁶ Kjersti Pauline Vartdal (2006): *Bedriftsetablering*, Samfunnspeilet 4/2006 s.86

¹⁷ 1. desember 2006 var det registrert 49806 helt arbeidsledige i Arbeids- og velferdsetatens register. 11657 av disse var personer med innvandrerbakgrunn.

ting på 2 prosentpoeng (se figur 3.1. og p.3.1.). Det indikerer også at tiden det går før man får sin første jobb er viktig med tanke på effektiv mobilisering av den arbeidskraft som innvandrere representerer.

3.3.2 Manglende norskkunnskaper

Mangelfulle norskkunnskaper nevnes svært ofte av arbeidsgivere som et alvorlig hinder for personer med innvandrerbakgrunns inntreden i norsk arbeidsliv.¹⁸ Resultatene fra en OECD-undersøkelse fra 2005 tyder på at 65 prosent av ikke-vestlige innvandrere i Norge har for svake leseferdigheter til å møte framtidige krav i arbeidslivet.¹⁹ Manglende skrive- og leseferdigheter gjør at man nærmest stiller flere meter bak startstreken når man etter ankomst påbegynner norskopplæring og kvalifisering til norsk arbeidsliv.

Mange innvandrere deltar i opplæring i norsk og samfunnskunnskap, men mange avslutter eller avbryter opplæringen uten å nå et språknivå som kreves for å bestå en avsluttende prøve. I ”Sluttrapport fra prosjektet Norskopplæring for voksne innvandrere 1998-2001 (VOX 2002)” er konklusjonene at gjennomstrømningen er dårlig og resultatene uklare. Enkelte intervjuede deltakere oppgir at de anser det som unødvendig å ta avsluttende prøve fordi de mener ingen vil etterspørre resultatet i etterkant. Fra 1991 har deltakere i norskopplæringen hatt mulighet for å gå opp til en avsluttende prøve i norsk (Språkprøven, fra 1.9.2005 Norskprøve 2 og 3). Sett i forhold til antall deltakere i opplæringen er det få som har gått opp til denne prøven. Antall prøve kandidater har vært 2-3000 personer, det vil si 10 prosent av antall deltakere. De siste resultatene fra de nyinnførte nasjonale prøvene viser at nesten alle oppmeldte består den muntlige delen av prøven, mens nærmere halvparten stryker på den skriftlige.²⁰ Antall kandidater som går opp til avsluttende prøve er imidlertid noe økende. I 2006 var det 7200 som gikk opp til avsluttende prøve, Norskprøve 2 og 3. Dette betyr likevel at det per i dag er forholdsvis få innvandrere som kan dokumentere sine ferdigheter i norsk.

Manglende ferdigheter og dokumentasjon får konsekvenser for den enkelte i rekrutteringssituasjonen og for videre integrering i arbeidslivet. Arbeidsgiveres usikkerhet om søkerens norskkferdigheter kan føre til at arbeidssøkeren ikke får stillingen han eller hun er kvalifisert for. I noen tilfeller stilles det kanskje for høye språkkrav sett i forhold til hva som er nødvendig for å utføre arbeidet på en tilfredsstillende måte. Det er viktig at arbeidsgivere etterspør og forstår den dokumentasjonen på norskkferdigheter som norskprøvene er. Arbeidsgivere bør derfor få informasjon om norskprøvene og hvilke norskkferdigheter det er rimelig å kreve sett i forhold til arbeidets art.

Et mål for arbeidsgivere er å utnytte ressursene og kompetansen i hele arbeidsstokken, også blant ansatte som ikke har norsk som morsmål. I den forbindelse er et forskningsprosjekt foretatt av Dansk LO i 2001 interessant. Prosjektet belyser sammenhengen mellom kommunikasjonkultur i virksomheter og arbeidstakere med innvandrerbakgrunns deltakelse i arbeidsfellesskapet. Erfaringer fra prosjektet tyder på at kommunikasjonsformer- og kultur på arbeidsplassen kan utgjøre en barriere, og at småprat, løsrevne replikker og implisitte samtaler kan gjøre det vanskelig for personer med innvandrerbakgrunn å lære og å delta på arbeidsplassen. Kollegaer og ledere har følgelig en nøkkelfunksjon når det gjelder å fremme adgangen både til det faglige og sosiale fellesskapet. Med forbehold om at erfaringene fra prosjektet har over-

¹⁸ IMDI (2006): *Arbeidsgiverundersøkelse*, rapport 3/2006, Kap 5 s. 16

¹⁹ OECD (2005): *Adult literacy and Life Skills* og Gabrielsen et al. (2005): *Lese og mestringskompetanse i den norske voksenbefolkning*. Rapport fra ALL. Nasjonalt senter for leseopplæring og leseforskning s.15.

Referert i *Norskopplæring for voksne innvandrere*, VOX, Basis 2006 s.54-55

²⁰ IMDI (2007): Resultatoversikt for mars og juni 2006 for Norskprøve 1 og 2 basert på statistikk fra UiB

føringsverdi for Norge tyder de at virksomheter vil tjene på å fokusere på klare kommunikasjonslinjer og -kultur i organisasjonsutviklingen.²¹

3.3.3. Manglende, mangelfull eller lite relevant kompetanse

Det er ingen automatikk i at personer som ikke er kommet til Norge på grunn av et arbeidsforhold har en kompetanse som Norges, i økende grad kunnskapsbaserte, arbeidsmarked etter spør. Flere blant ikke-vestlige innvandrere har mangelfulle kvalifikasjoner i forhold til de krav som stilles i det norske arbeidsliv. En undersøkelse blant 349 virksomheter viser at omtrent halvparten har hatt arbeidssøkere med ikke-vestlig bakgrunn de siste to årene. Nærmere halvparten av disse oppga at arbeidssøkeren hadde ”feil” kvalifikasjon til jobben, i form av manglende utdanning, arbeidserfaring fra Norge og norskkunnskaper²². Dette er kvalifikasjoner som kreves av alle for å lykkes på arbeidsmarkedet.

3.3.4 Ulik markedsføring av egen kompetanse under jobbintervju

Foreløpige resultater fra en pågående studie av kulturelt mangfold og rekruttering i ti land tyder på at kulturelle forskjeller i måten man presenterer seg selv på i intervjusituasjonen påvirker sannsynlighet for ansettelsen. Hvordan jobbsøker markedsfører seg selv er vesentlig for om intervjuet ender med jobb. Manglende kjennskap til hvilken formidling av seg selv som verdsettes av arbeidsgiver, kan følgelig utgjøre en barriere for rekruttering. Behovet for kompetanse gjelder både arbeidssøker og rekrutteringsansvarlige i norske virksomheter. Dersom rekrutteringsansvarlig ikke gjenkjenner eller mistolker søkers markedsføring av seg selv, kan arbeidsgiveren gå glipp av den best kvalifiserte søkeren.²³

3.3.5 Mangel på relevant nettverk

Ifølge Arbeids- og velferdsetaten antas det at om lag 60 prosent av alle jobber i Norge ikke fanges opp gjennom etatens stillingsstatistikk, men besettes via mer uformelle kanaler og bruk av nettverk. Blant samtlige ledige stillinger, anslås det at det ved 37 prosent av tilfellene er benyttet eget nettverk som rekrutteringsgrunnlag. Dette betyr at personer uten et relevant sosialt nettverk står uten en viktig døråpner til arbeid. Nettverk kan gi informasjon om ledige jobber, gi referanser, stå som garantister mv. I denne sammenheng kan arbeidsgivernes manglende bruk av formelle rekrutteringskanaler utgjøre en barriere for innvandrere som ikke har samme tilgang til nettverk.

3.3.6 Diskriminering og usikkerhet hos arbeidsgiver

Diskriminering i arbeidslivet blir ofte fremhevet som en viktig årsak til at innvandrere ikke får jobb²⁴. Egenrapportering av opplevd diskriminering, kartlegging av arbeidsgiveres holdninger og atferd, samt rapportering om innmeldte saker og klager i forhold til lov mot etnisk diskriminering, tyder på at diskriminering på bakgrunn av etnisitet er et problem i norsk arbeidsliv. Enkelte resultater tyder også på at det er forskjeller i arbeidsledighetsrisiko mellom etnisk norske og ikke-vestlige innvandrere med liknende utdanning, også når denne utdanningen er tatt i Norge²⁵.

²¹ VOX (2007): *Uklar kommunikasjon hindrer integrering*. Lastet ned 23.januar 2007 fra <http://www.vox.no/templates/CommonPage.aspx?id=1260>

²² Arbeids- og sosialdepartementet (2005): *IA- spørsmål i Virksomhetenes hverdag*. Vedlegg 4, saksnr. 05/02542-14. Lastet ned 23. januar 2007 fra http://www.odin.no/filarkiv/295243/14_HSH_vedlegg_4.pdf

²³ Ulf Petter Hellstrøm(2006): *Selvskryt gir jobb*. Intervju med Professor Gro Mjeldheim Sandal, Universitet i Bergen. Aftenposten 03.12.06

²⁴ Jon Rogstad (2006): *Usakelige hindringer for ikke-vestlige minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge*, Rapport 2006:10 Institutt for samfunnsforskning.

²⁵ Liv Anne Støren (2004): *Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning*. NIFU 2004.

Det er komplisert å måle omfanget av diskriminering og dermed i hvor stor grad forskjellene en ser i statistikken mht ledighet, skyldes diskriminering. Med diskriminering menes i denne sammenheng at innvandrere taper i konkurransen med norske arbeidssøkere til tross for at de har helt like, likeverdige eller bedre kvalifikasjoner. Dette er en type usakelig forskjellsbehandling som ikke trenger å være begrunnet i rasisme. Forskjellsbehandlingen trenger ikke skyldes bevisst ekskludering eller nedvurdering av søkere med fremmedklingende navn, annen hudfarge eller personer som prater norsk med utenlandsk aksent. Det kan skyldes liten erfaring med ansatte med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn og usikkerhet i forhold til å vurdere deres kvalifikasjoner. Det er ikke gitt at norske arbeidsgivere likestiller utenlandsk utdanning med norsk utdanning, til tross for formell godkjenning. Skepsis knyttet til hvordan de vil fungere i arbeidsmiljøet sammen med kollegaer eller i forhold til kunder, kan også være avgjørende når søkere med innvandrerbakgrunn velges bort. Tvil om egen evne til å fungere som leder for en heterogen arbeidsstokk kan også spille inn på avgjørelsen. All usikkerhet gjør at arbeidsgiver velger "trygt" og ansetter folk som likner en selv. Dette skjer med diskriminering som konsekvens.

Likestillings- og diskrimineringsombudet synliggjorde i slutten av august 2006 noen eksempler på jobbannonser som ombudet mener er i strid med diskrimineringsloven, bl.a. fordi de stilte uforholdmessige høye krav til norskferdigheter i forhold til den utlyste stillingens arbeidsoppgaver. Ombudet utarbeider nå en brosjyre som omhandler diskrimineringsloven og det såkalte språkkravet.

3.3.7 Uoversiktlig system for godkjenning av utenlandsk utdanning

Mange innvandrere med høy utdanning opplever at det er vanskelig å få godkjent den utdanningen de har med seg fra utlandet, og at rutinene for godkjenning er uoversiktlige. Dette representerer en barriere for at arbeidsgivere skal kunne dra nytte av deres kompetanse.

For en del yrker kreves det særskilt autorisasjon for yrkesutøvelse i Norge. Det dreier seg om rundt 100 yrker og det er flere ulike autorisasjonsmyndigheter som faller inn under flere departementers ansvarsområder. Det er behov for å kartlegge hvordan autorisasjonsordningene fungerer, slik at det ikke skapes unødige barrierer for innpass på arbeidsmarkedet (Jf. Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering).

Fylkeskommunen er pålagt å tilrettelegge for og gjennomføre realkompetansevurdering i henhold til målene i læreplanen for videregående opplæring. Yrkesprøving er en metode som har vist seg å være godt egnet til å vurdere en persons kompetanse innenfor et yrke. Metoden er primært utviklet for voksne innvandrere som av ulike grunner mangler dokumentasjon på utdanning og/eller arbeidserfaring, eller der foreliggende dokumentasjon ikke er direkte sammenlignbar med norske læreplaner. Det økonomiske ansvaret for realkompetansevurdering er delt mellom involverte offentlige instanser. VOX-barometeret våren 2004 viser at kjennskap til realkompetanseordningen er lite utbredt. Det er behov for bedre og mer målrettet informasjon om ordningen. For å få bedre oversikt over i hvilken grad yrkesprøving brukes, må det utvikles bedre ordninger for enhetlig registrering og rapportering i fylkeskommunene (Jf. Stortingsmelding nr. 9 (2006-2007) Arbeid, velferd og inkludering).

3.3.8 Tendens: Ubenyttet kompetanse?

Liv Anne Størens forskningsresultater tyder på at sannsynligheten er fem ganger så stor for at en person med ikke-vestlig bakgrunn utdannet i utlandet skal ha en jobb han/ hun er overkva-

lifisert for sammenliknet med en etnisk norsk²⁶. Arbeids- og velferdsetatens register over personer som har vært helt ledige i mer enn 4 uker og disse arbeidssøkeres yrkesønsker i forhold til utdanningsnivå, viser også interessante tendenser. Langt flere innvandrere fra ikke-OECD²⁷ land har yrkesønsker uten krav til utdanning, enn de øvrige registrerte. Selv blant de med oppgitt høyere utdanning over fire år, står 7 prosent oppført med et yrkesønske uten krav til utdanning, mens for de øvrige med tilsvarende utdanningsnivå ligger andelen med yrkesønske uten krav til utdanning på omtrent 0,5 prosent. Det ser også ut til at det er færre innvandrere fra ikke-OECD land som ønsker seg yrker som krever høyere utdanning enn der er blant øvrige innvandrere.

I den grad innvandrernes yrkesønsker ikke reflekterer deres faktiske utdanning og kompetanse kan dette være problematisk. Det kan antyde at arbeidssøkere fra ikke OECD-land i større grad nedjusterer sine ambisjoner. Hvorvidt dette skyldes faktiske negative erfaringer med norske arbeidsgivere i rekrutteringssituasjoner, manglende dokumentasjon på kompetanse eller frykt for å møte usakelige hindre for å få jobb, er ikke dokumentert. Dersom høyt utdannet og kvalifisert arbeidskraft tar til takke med ufaglærte jobber, kan dette imidlertid være et tap for den enkelte og for samfunnet.

3.3.9. Oppsummering

Personer med innvandrerbakgrunn fra ikke-vestlige land er en sammensatt gruppe. Flertallet er i jobb, men flere står også utenfor arbeidsmarkedet. Særskilte barrierer i forhold til rekruttering gjør seg gjeldene for denne gruppen. Sentralt står mangelfulle norskkunnskaper, lav formalkompetanse, fravær av relevant nettverk og diskriminering. Gjennomgangen ovenfor synliggjør betydningen av effektiv og arbeidsrettet opplæring i norsk og samfunnskunnskap og yrkesrettet kvalifisering tilpasset arbeidsgiveres behov. Det pekes også på betydningen av enkle godkjenningsordninger for å sikre at arbeidssøkere får uttelling for sin utenlandske utdanning og yrkeskompetanse. Kunnskap om anti-diskrimineringslovverket, tiltak som reduserer arbeidsgiveres usikkerhet, samt tiltak som forhindrer urettmessig forskjellsbehandling i rekrutteringsprosessen, er også avgjørende. I neste og påfølgende kapittel vil arbeidsgruppen kort omtale pågående initiativ og tiltak for å imøtekomme flere av de overnevnte barrierene for rekruttering i regi av offentlige myndigheter og blant arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

²⁶ Liv Anne Støren (2004): *Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning*, NIFU 2004.

²⁷ Blant OECD-landene regnes: Australia, Belgia, Østerrike, Canada, Tsjekkia, Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Hellas, Ungarn, Island, Irland, Italia, Japan, Sør-Korea, Luxembourg, Mexico, Nederland, New Zealand, Norge, Polen, Portugal, Slovakia, Spania, Sverige, Sveits, Tyrkia, Storbritannia og USA..

Kap IV Eksisterende tiltak i offentlig regi

4.1. Innledning

I utneisling av tiltak og strategier for å øke personer med ikke-vestlige innvandrerbakgrunns deltakelse i arbeidslivet, kommer staten i en særstilling. Staten, gjennom Arbeids- og velferdsetaten, har en viktig rolle når det gjelder å mobilisere, kvalifisere og formidle arbeidssøkere som ikke fanges direkte opp av markedet, herunder iverksetting av arbeidsmarkedstiltak. Offentlige myndigheter legger også til rette for kvalifisering og tiltak mot diskriminering gjennom lover, regelverk og andre virkemidler. I tillegg er staten en betydelig arbeidsgiver og har særlig ansvar og utfordringer knyttet til det.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) ble opprettet 1. januar 2006 ved en deling av Utlendingsdirektoratet (UDI). Formålet med omorganiseringen var en styrket, mer koordinert og målrettet innsats for å inkludere innvandrere i det norske samfunnet. Med et eget integrerings- og mangfoldsdirektorat vil arbeidet med integrering av nyankomne innvandrere og arbeidet med inkludering og deltakelse for alle gis høyere prioritet.

Sammen med budsjettet for 2007 la regjeringen frem en handlingsplan for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen. Planen inneholder 28 tiltak til en total verdi av 400 millioner kroner. Regjeringen vil hindre at det utvikler seg et klasseslett samfunn der innvandrere har dårligere levekår og lavere samfunnsdeltakelse enn befolkningen for øvrig. Handlingsplanen er en målrettet innsats for å motvirke dette.

Arbeid er et prioritert tiltaksområde i handlingsplanen. Over halvparten av midlene som støtter opp under planen rettes mot arbeidsrettet innsats overfor innvandrere. Andre innsatsområder er oppvekst, utdanning og språk; likestilling; og deltakelse. Alle tiltak i handlingsplanen skal ha fokus på rasisme og diskriminering.

4.2. Grunnleggende kvalifisering for innvandrere

Gjennom introduksjonsloven legger staten til rette for at den enkelte nyankomne innvandrer kan kvalifisere seg for norsk yrkes- og samfunnsliv. Introduksjonsloven regulerer både opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere og introduksjonsprogrammet. *Ny sjanse* er et program rettet mot innvandrere som har vært i landet lenge og som trenger bistand for å komme i arbeid.

Målet med opplæring i norsk og samfunnskunnskap er at voksne innvandrere i løpet av de første fem årene de bor i Norge, skal lære tilstrekkelig norsk til å fungere i samfunnet. Gode norskferdigheter og grunnleggende kjennskap til det norske samfunnet er en forutsetning for å kunne skaffe seg arbeid og utdanning. Nyankomne innvandrere har derfor fått en lovfestet rett og/eller plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap i introduksjonsloven. Innvandrere som får oppholds- eller arbeidstillatelse som danner grunnlag for bosettingstillatelse etter 1. september 2005, har rett og/eller plikt til å delta i 300 timer opplæring i norsk og samfunnskunnskap, hvorav 50 timer er opplæring i samfunnskunnskap på et språk innvandreren forstår. De som har rett til norskopplæring kan motta opp til 3000 timer norskopplæring ved behov. Det er kommunen som har ansvaret for å gjennomføre opplæringen, og kommunen får tilskudd fra staten til dette.

Fra september 2004 gjelder ordningen med introduksjonsprogram for alle kommuner som bosetter flyktninger. Nyankomne flyktninger og deres familie har rett og plikt til å gjennomføre et introduksjonsprogram med inntil to års varighet. Kommunale introduksjonsprogram innebærer en kombinasjon av økonomisk stønad og deltakelse i grunnleggende kvalifisering. Målet er å gi grunnleggende ferdigheter i norsk, gi innsikt i norsk samfunnsliv, og forberede for deltakelse i yrkeslivet eller ordinær utdanning. Introduksjonsstønadene skal stimulere den enkelte til å delta i programmet og sikre den enkelte de nødvendige midler til livsopphold. Programmet er helårig, på fulltid og skal tilpasses individuelt til deltakers bakgrunn, behov og forutsetninger.

De første resultatene av introduksjonsprogrammet er gode. En spørreundersøkelse blant kommuner viser at rundt 6300 personer deltok i programmet per 1. september 2006 (IMDi 2006). Av de 3600 personene som har avsluttet sitt program siden ordningen ble obligatorisk, oppgir kommunene at 53 % har gått over i arbeid eller utdanning ved programslutt, 34 % gikk over til tiltak eller er arbeidssøkende, og resten falt ut av helsemessige årsaker eller andre grunner. Ordningen vil bli evaluert i 2007.

Ny sjanse- prosjektene ble igangsatt i 2005. Ideen bak forsøket er bruk av kvalifiseringsprogram overfor innvandrere med lang botid i Norge, som ikke har en etablert tilknytning til arbeidslivet og som er avhengig av sosialhjelp. Etter samme modell som introduksjonsordningen, legges det vekt på kvalifisering og formidling til ordinært arbeid. Over 20 prosjekter gjennomføres i kommuner og bydeler rundt om i landet. Rundt 500 personer deltar eller har deltatt i forsøkene (IMDi 2006). Erfaringene fra oppstartsperioden viser at særlig kvinner profiterer på ordningen da mange tidligere ikke har fått tilbud om tiltak i sosialtjenesten. 10 millioner kroner ble satt av i 2005 og 20 mill. i 2006. Ny sjanse videreføres med 20 mill kr i 2007.

4.3. Bedre system for godkjenning av utenlandsk utdanning

Kunnskapsdepartementet oppnevnte 1. april 2006 et utvalg som skal utrede problemstillinger knyttet til dagens system for godkjenning og godskrivning av høyere utdanning i Norge. Utvalget skal vurdere behov for endringer som kan bidra til at innvandrere med behov for godkjenning av høyere utdanning fra utlandet, lettere får innpass på det norske arbeidsmarkedet. Utvalget leverte sin innstilling til departementet 5. januar 2007.

4.4. Arbeids- og velferdsetatens virkemidler

Arbeids- og velferdsetaten skal bidra til å besette ledige stillinger raskt, redusere ledighet blant arbeidssøkere, motvirke avgang fra arbeidsstyrken og inkludere personer med svak tilknytning til arbeidsmarkedet.

Rekruttering av arbeidskraft er en av Arbeids- og velferdsetatens viktigste oppgaver og et viktig satsings- og utviklingsområde i 2007. Etaten skal ha tett kontakt med, og god kunnskap om arbeidsgivers behov lokalt og regionalt for å legge til rette for et velfungerende arbeidsmarked og effektiv formidling av arbeidskraft. Rask og målrettet rekrutteringsbistand skal gis arbeidsgivere som melder ledige stillinger direkte til Arbeids- og velferdsetaten lokalt. Hovedstrategien er å dekke behovet for arbeidskraft ved å mobilisere ledige og undersysselsatte til ledige stillinger.

Arbeids- og velferdsetaten skal motvirke diskriminering i forbindelse med arbeidsformidling og ansettelser, og har egne retningslinjer for dette. Av retningslinjene fremgår det blant annet

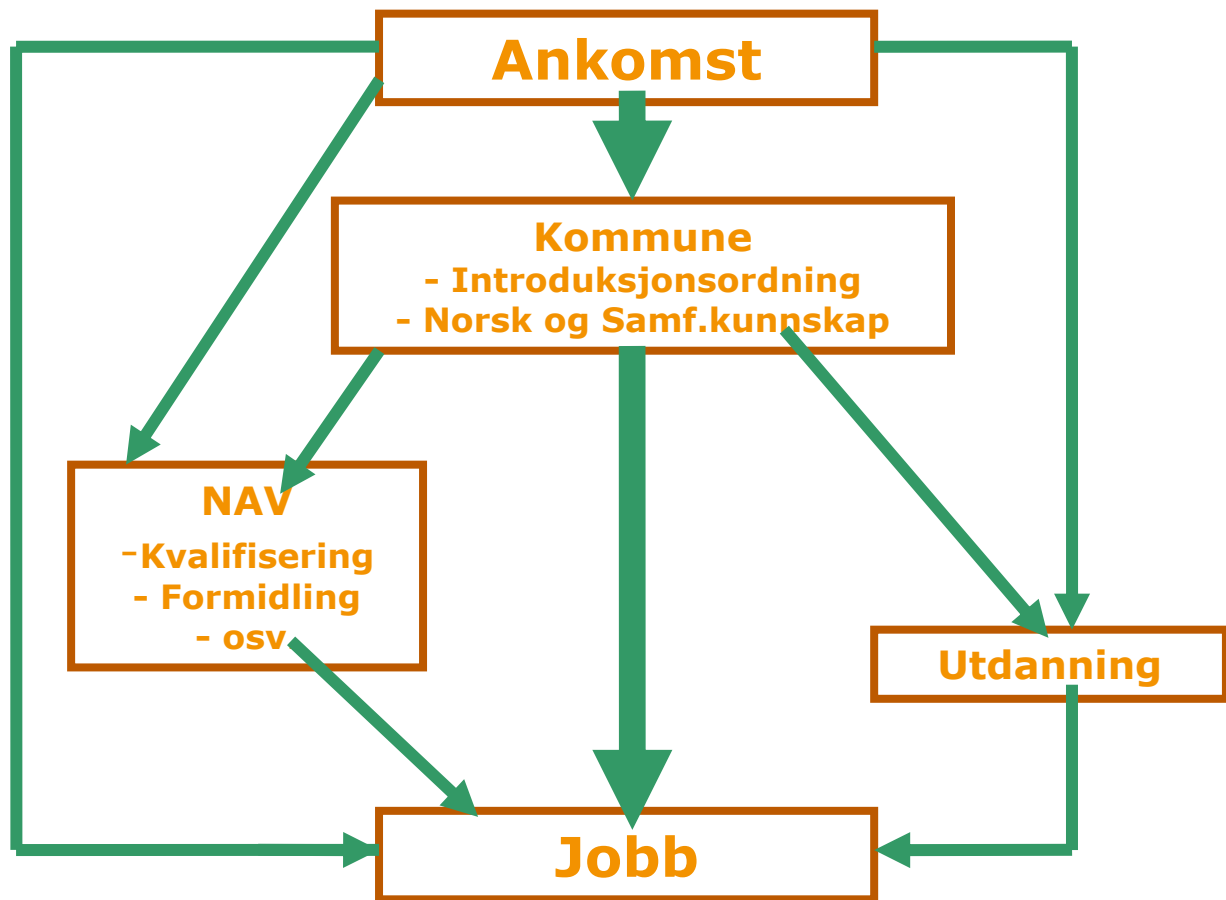
hvilke krav arbeidsgivere kan stille/ikke stille mht kvalifikasjoner i forbindelse med rekrutteringsoppdrag, samt hvordan medarbeidere skal forholde seg til arbeidsgivere med diskriminerende holdninger.

Arbeidssøkerne skal i størst mulig grad settes i stand til selv å ta ansvar for å komme i arbeid, slik at ressursene kan settes inn overfor dem som trenger mer omfattende bistand. Etaten har utviklet gode selvbetjeningsløsninger, hvor arbeidssøkere kan registrere seg som arbeidssøkere, orientere seg i arbeidsmarkedet og aktivt søke ledige stillinger selv. I første rekke gir etaten informasjon om arbeidsmarkedet, avklaring og veiledning, jobbsøknings- og formidlingsbistand og deretter eventuelt arbeidsmarkedstiltak når det vurderes som nødvendig for å komme i arbeid. Arbeids- og velferdsetaten har et bredt spekter av arbeidsmarkedstiltak for å kvalifisere og fremme overgang til arbeid inndelt i hovedkategoriene: arbeidspraksis, opplæring, formidlingstiltak, oppfølgingstiltak, midlertidig sysselsettingstiltak og varig tilrettelagt arbeid. Arbeidssøkere har rett til en individuell serviceerklæring, og tilbud og oppfølging skal tilpasses den enkeltes forutsetninger og behov, med sikte på raskest overgang til arbeid eller utdanning. I hovedsak benyttes samme strategier, tiltak og virkemidler overfor innvandrere og øvrige brukere. Arbeids- og velferdsetaten har imidlertid den regionale spesialenheten NAV-intro (Bergen, Oslo, Kristiansand og Trondheim), som har spesial kompetanse når det gjelder innvandrere og arbeidsmarkedet. Disse kompetansesentrene har kursopplegg med avklaring, veiledning, teori og arbeidspraksis, samt jobbsøking for innvandrere med behov for utvidet bistand.

Innvandrere med bistandsbehov er en prioritert målgruppe i arbeidsmarkedspolitikken. I 2002 ble det innført et særskilt resultatkrav for tidligere Aetat om at 60 % av de tidligere registrerte ledige innvandrerne skal i arbeid. Måltallet er senere blitt hevet og resultatkravet for Arbeids- og velferdsetaten er nå på 65 %. I handlingsplanen for integrering og inkludering av innvandrerbefolkningen er det lagt inn midler til arbeidsrettet innsats overfor innvandrere. Innsatsen omfatter deltakere på introduksjonsprogram og innvandrere med særskilte bistandsbehov. Arbeidsledig innvandrerungdom omfattes av ungdomsgarantien for ungdom under 20 år og den særskilte oppfølgingsgarantien overfor aldersgruppen 20-24 år. Innvandrere utgjør også en betydelig andel av målgruppen innenfor den arbeidsrettede satsingen mot fattigdom. Innvandrere utgjør 31 prosent av tiltaksdeltakerne og representerer 22 % av de ledige (SSB 2kv 2006).

I St.meld. nr. 9 (2006-2007) om arbeid, velferd og inkludering fremmes forslag om nye arbeidsmarkedstiltak, herunder nye oppfølgings- og avklaringstiltak og utvidet mulighet for arbeidsmarkedsopplæring. Det tas også initiativ til styrking av samarbeidet mellom Arbeids- og velferdsetaten og utdanningsmyndigheter i fylkeskommuner og kommunene om grenseflater og felles målgrupper, herunder arbeidssøkere uten fullført videregående opplæring. Innvandrere som sliter med å komme i arbeid, vil dra nytte av disse tiltakene.

Figur 4.1. Grov skisse over veier til jobb for innvandrere fra ankomst til landet.



4.4. Styrket diskrimineringsvern

Diskrimineringsvernet ble betraktelig styrket fra januar 2006. Da trådte Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv. i kraft, og Ligestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) og Ligestillings- og diskrimineringsnemnda ble opprettet. LDO håndhever diskrimineringsforbudet i lovverket, dvs. ligestillingsloven, diskrimineringsloven, arbeidsmiljølovens likebehandlingskapittel (Kap 13) og diskrimineringsforbudene i boliglovene. Ombudet skal fremme likestilling og bekjempe diskriminering blant annet på bakgrunn av kjønn, etnisitet, språk, religion, funksjonshemming, seksuell orientering, og alder. Det nye ombudet skal blant annet være en pådriver for økt likestilling og avdekke og påpeke forhold som motvirker likestilling og likebehandling. Ombudet gir veiledning, er pådriver og driver dokumentasjonsarbeid. LDO skal også gi råd og veiledning om etnisk mangfold i arbeidslivet til arbeidsgivere i offentlig og privat sektor.

Lov om forbud mot diskriminering (diskrimineringsloven) forbyr diskriminering på grunnlag av etnisitet, nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk, religion og livssyn. Loven forbyr både direkte og indirekte diskriminering, og har et generelt forbud mot trakassering på grunn av etnisitet, religion mv. Forbudet mot diskriminering omfatter også instruks om ikke å benytte negative reaksjoner (gjengjeldelse) mot noen som har fremsatt en diskrimineringsklage. Videre pålegges arbeidsgivere mv. en plikt til å forebygge og søke å forhindre trakassering innenfor virksomhetens område. Loven gjelder alle samfunnsområder, også i arbeidslivet.

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kapittel 13 – Vern mot diskriminering – forbyr diskriminering på grunn av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner, seksuell orientering, funksjonshemming eller alder. Bestemmelsene i dette kapittel gjelder alle sider ved arbeidsforholdet, herunder utlysning av stilling, ansettelser, omplassering og forfremmelse, opplæring og annen kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår samt opphør. Ved diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal avstamning mv. gjelder diskrimineringsloven, som i dette tilfellet gir fullt vern mot diskriminering i arbeidslivet på lik linje med arbeidsmiljøloven.

4.5. Mangfoldsprisen

Med ”Mangfoldsprisen” ønsker regjeringen å rette fokus mot gode eksempler på integrering av innvandrere i arbeidslivet. Mangfoldsprisen går til en virksomhet som har utmerket seg gjennom innsats som fremmer mangfold på arbeidsplassen. Hensikten med prisen er å få fram de gode eksemplene, spre kunnskap om aktuelle tiltak og aktiviteter som virker positivt, og gjennom dette inspirere andre virksomheter til å styrke innsatsen for å få til økt mangfold i arbeidslivet.

Prisen gikk til Ullevål universitetssykehus i 2006 for målrettet og helhetlig arbeid i flere år for å tilrettelegge for mangfold på arbeidsplassen, både med tanke på rekruttering og karriereutvikling. Ullevåls satsing på opplæring og lederutvikling rettet mot ansatte med minoritetsbakgrunn, og sykehusets evne og vilje til å møte flerkulturelle utfordringer med positive og praktiske løsninger ble også trukket fram.

4.6. Staten som arbeidsgiver - rekruttering til statlig forvaltning

Som arbeidsgiver har staten særlige forpliktelser og virkemidler for å oppnå en mangfoldig rekruttering. Statlig tariffområde dekker et meget stort spenn av sektorer. Staten som arbeidsgiver har et særlig ansvar for å gå foran som et godt eksempel ved å øke andelen av de statsansatte med innvandrerbakgrunn.

Regjeringen har bestemt at alle departementer og underliggende etater og virksomheter som styres gjennom tildelingsbrev, samt helseforetakene, i 2007 skal sette mål og utarbeide planer for å øke rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn. Dette inngår som ett av tiltakene i handlingsplanen for integrering og inkludering som regjeringen la frem i statsbudsjettet for 2007.

Statlige virksomheter er pålagt å innkalle minst én søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju forutsatt at søkeren er kvalifisert. En kartlegging fra 2006 viser at dette tiltaket fungerer godt. 22 prosent av de med innvandrerbakgrunn som ble innkalt til intervju fikk jobben. Dette er likevel en nedgang fra året før hvor tilsvarende tall var 28 prosent. Fornyings- og administrasjonsdepartementet (FAD) følger utviklingen gjennom egne regelmessige kartlegginger og gjennom statistikk bestilt fra Statistisk sentralbyrå (SSB). Statlige arbeidsgivere er videre oppfordret til å ta inn en formulering i sine stillingsannonser som oppfordrer søkere med innvandrerbakgrunn til å søke.

I samarbeid med AID utreder FAD muligheten for å prøve moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn i statlig tariffområde. Eventuelle forsøk vil tidligst bli satt i gang i 2007. På oppdrag fra FAD gjennomfører Statskonsult A/S et mangfoldprosjekt som har som mål å øke mangfoldet i arbeidsstokken i statlig sektor. Et viktig tiltak i prosjektet er å etablere og administrere et nettverk av virksomheter som arbeider for å nå målet om mangfold.

FAD arbeider nå med en ny strategi for å oppnå målet om mangfold i arbeidsstokken i statlig tariffområde. Ett delmål er å øke rekrutteringen av personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn. FAD vil legge hovedvekten på å utforme tiltak for å unngå såkalt "strukturell diskriminering" i statlige rekrutteringsprosesser. Hele prosessen fra utforming av kravspesifikasjon, annonsetekst, intervjuguide, vurderingskriterier og eventuelle tester skal utformes slik at de ikke indirekte favoriserer noen grupper eller enkeltpersoner. Fra arbeidet med å oppnå likestilling for kvinner på arbeidsmarkedet er det en erfaring at virkemidler som kan se nøytrale ut, likevel kan favorisere personer med en bestemt bakgrunn når det gjelder språk, utdanning, kjønn, funksjonsevne og innvandrerbakgrunn.

4.7. "Eierskapsmeldingen"- Stortingsmelding nr 13 (2006-2007)

I Eierskapsmeldingen (St.meld. nr13 (2006-2007)) klargjøres regjeringens mål med statens eierskap i det enkelte selskap. Regjeringen er blant annet opptatt av at norske selskaper har en bevisst holdning i forhold til rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn. Flere selskaper med statlige eierandeler har virksomhet i mange land, og regjeringen mener at selskapene derfor bør legge vekt på kulturkunnskap i sin rekrutteringspolitikk. Selskapene bør delta aktivt i holdningsskapende tiltak som sikrer at innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn får innpass og muligheter i næringslivet i tråd med sine kvalifikasjoner.

4.8. Avsluttende kommentar

Med sitt fokus på økt yrkesdeltakelse og bekjempelse av fattigdom, er det et prioritert område for regjeringen å få redusert ledigheten og sikre sysselsetting for personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn og deres etterkommere. Handlingsplan for integrering og inkludering skal styrke en arbeidsrettet introduksjonsordning og Arbeids- og velferdsetatens kvalifisering og formidling av målgruppen. Det satses også på staten som arbeidsgiver og rekruttering til statlig forvaltning. Statlig forvaltning er pålagt å innkalle minst én kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju og regjeringen har bestemt at alle departementer og underliggende etater og virksomheter som styres gjennom tildelingsbrev, samt helseforetakene, i 2007 skal sette mål og utarbeide planer for å øke rekrutteringen av personer med innvandrerbakgrunn.

Kap V Eksisterende tiltak i regi av arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner

5.1. Innledning

Arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner er sentrale aktører når det gjelder arbeid med rekruttering til arbeidslivet og er sentrale samarbeidsparter for offentlige myndigheter på feltet. Flere organisasjoner har drevet et bevisst og målrettet arbeid i flere år. Nedenfor gis en kort omtale av eksisterende tiltak og strategier knyttet til rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn. Formålet er å synliggjøre ståsted og utgangspunkt og danne grunnlag for utarbeidelse av felles tiltak og strategier.

5.2. Planer og tiltak i regi av arbeidsgiverorganisasjoner

5.2.1. Næringslivets Hovedorganisasjon (NHO)

NHO jobber med integrering av innvandrere langs forskjellige linjer. Fadderordningen for innvandrere i arbeidslivet, Introduksjonsbedrift, Partnerskapsavtaler og Migranorsk er eksempler på dette. Organisasjonen jobber sammen med myndighetene og de andre partene i arbeidslivet i prosjektet "Gutter på randen". Prosjektet søker å hindre frafall fra videregående opplæring, og vil bli vurdert rettet mot minoritetsungdom.

Høsten 2006 satte NHO i gang et prosjekt for etnisk mangfold med fokus på unge med minoritetsbakgrunn i overgang mellom utdanning og arbeid. Prosjektet vil over en toårsperiode søke å knytte forbindelse mellom de unge og bedriftene, og sette inn tiltak for å sikre at unge med minoritetsbakgrunn får fotfeste i privat arbeids- og næringsliv. Det er også et mål for prosjektet å øke medlemsbedriftenes engasjement i mangfoldsarbeidet, og å spre kunnskap og inspirasjon om innsats hos medlemsbedrifter som kan bidra til å fremme etnisk mangfold på arbeidsplassen.

NHO peker på en rekke tiltak for å øke sysselsettingen hos innvandrere og etterkommere og knytter følgende elementer til sin videre strategi:

- Kompetanse er nøkkelfaktoren for å lykkes i arbeidslivet.
- NHO støtter at den nye introduksjonsloven legger stor vekt på kompetanse. De samme tiltakene som introduksjonsprogrammet gir flyktninger bør også være tilgjengelige for alle innvandrere som har bruk for det.
- NHO mener at nyankomne innvandrere må få en vurdering av sin utdanning og kompetanse. Vurderingen må være skrevet slik at den er praktisk anvendbart i arbeidslivet og gir den enkelte realistisk tilbakemelding på hva man evt. må skaffe seg av tilleggsutdanning.
- NHOs prosjekt Etnisk Mangfold tar sikte på å lage bedre koplinger mellom unge med minoritetsbakgrunn og arbeidslivet. Hensikten er både å vise bedriftene hvilken kompetanse unge med minoritetsbakgrunn besitter, og å vise de unge at utdanning er den viktigste enkeltfaktoren for å komme i arbeid.

5.2.2. Kommunesektorens interesse- og arbeidsgiverorganisasjon(KS)

KS vil i sin arbeidsgiverstrategi særlig konsentrere seg om to store utfordringer fram mot 2020:

1. Kommunenes evne til utvikling og nyskapning
2. Kommunenes tilgang til og forvaltning av egen arbeidskraft

Systematisk arbeid med inkludering og mangfold vil være avgjørende for kommunes arbeidskraftsituasjon. Etnisk mangfold vil bidra til bedre og mer tilpassede tjenester samt attraktive arbeidsplasser for medarbeidere i kommunal sektor.

KS har følgende strategier for arbeid med rekruttering av personer med etnisk minoritetsbakgrunn:

- KS arbeider for likestilling mellom etnisk norske og personer med etnisk minoritetsbakgrunn ved rekruttering til arbeidslivet, og anbefaler sine medlemmer at bl.a. minst én kvalifisert søker med minoritetsbakgrunn blir innkalt til intervju.
- KS har etablert en ressursgruppe for integrering og inkludering, samt samarbeid omkring arbeidskraftspørsmål. Ressursgruppa består av flere representanter fra KS medlemmer, KS, en forsker, innvanderrepresentanter samt ansattes organisasjoner.
- KS jobber for mangfold i ledelse og i synlige nøkkelposisjoner. Arbeidskraft med variert etnisk/kulturell bakgrunn er en viktig faktor for å bygge opp breddekompetanse, og vil kunne bidra til bedre og mer tilpassede tjenester. I tillegg vil det kunne føre til et bedret omdømme for kommunesektoren, og til å synliggjøre gode rollemodeller blant minoritetsgruppene.
- KS mener det må være et mål at ansatte i kommunesektoren gjenspeiler befolkningen.
- For å sikre integrering i arbeids- og samfunnsliv, er språkopplæring det viktigste grunnlaget, og må prioriteres. KS mener at staten må ha det fulle finansielle ansvaret for dette.

5.2.3. Handels- og Servicenæringens Hovedorganisasjon (HSH)

Mange innvandrere har lenge vært ansatt i virksomheter i HSHs medlemsmasse, særlig innenfor detaljhandel, helse/omsorg og rengjøringsbransjen. En medlemsundersøkelse viser at over 40 % av medlemmene har ansatt innvandrere med ulik landbakgrunn. I Oslo er andelen ca. 50 %.

HSHs hovedfokus innenfor arbeidsmarkedspolitikken er, og vil fortsatt være tiltak for å forhindre at flere går ut av arbeidslivet, samt øke tilgangen på arbeidskraft, og spesielt aktivisere ubrukte arbeidskraftsressurser hos grupper som i dag i stor grad står utenfor arbeidslivet.

I lys av dette har HSH satt i gang et internt prosjekt kalt ”arbeidsliv for alle”.

HSH har gjennomført et samarbeidsprosjekt med KS og NHO: ”Det er lov å prøve seg – også i arbeidslivet”. Målet med prosjektet var å bedre mulighetene til utplassering i arbeidslivet for deltakere i introduksjonsprogram, primært innenfor det private næringslivet. Prosjektet omfattet både språk - og arbeidspraksisplasser. HSH:

- ønsker et mer fleksibelt arbeidsmarked med adgang til å ansette flere i midlertidige stillinger.

- ønsker ordninger som legger til rette for at innvandrere som mottar sosial stønad skal forplikte seg til å akseptere jobbtillbud.
- vil jobbe for å fase ut kontantstøtteordningen.
- vil arbeide videre med tiltak for at flere skal fullføre videregående skole – med særlig vekt på yrkesfag. Dette gjelder også i stor grad innvandrerungdom.
- vil arbeide for å informere medlemmene om de tiltakene som allerede eksisterer i forhold til å rekruttere ikke-vestlige innvandrere, herunder introduksjonsordningen.
- arbeider med å opprette et gründernettnettverk for kvinner.

5.2.4. Arbeidsgiverforeningen NAVO

NAVO mener at Norge som nasjon og virksomhetene samlet er avhengig av å utnytte kompetansen som finnes i alle deler av befolkningen. Fordi det vil være knapphet på arbeidskraft i årene som kommer, er det viktig å sikre at flest mulig hender er i arbeid. Grunnlaget for å beholde dagens velferdsnivå er høy arbeidsinnsats i samfunnet som helhet. Det er derfor viktig å styrke arbeidslinjen. NAVO mener på dette grunnlaget at det er et mål at norsk arbeidsliv gjenspeiler mangfoldet som finnes i befolkningen og at innvandrere er godt integrert på arbeidsplassene. For å få til dette er partene i arbeidslivet og trepartssamarbeidet viktig.

NAVO legger opp sitt arbeid langs fire hovedlinjer:

- Bidra til å gjøre rekrutteringsgrunnlaget for virksomhetene så bredt og mangfoldig som mulig ved å utarbeide veiledninger, utvikle nettverk og samarbeid med aktører som har spesielt fokus på innvandrerbefolkningen.
- Bistå medlemsvirksomheter ved å gjøre myndighetens virkemidler kjent og være i dialog med medlemmene om hva som skal til for at virkemidlene skal kunne tas i bruk.
- Gjøre det gode integreringsarbeidet som foregår i mange av virksomhetene kjent slik at det kan utnyttes av flest mulig. NAVO vil utarbeide veiledninger på grunnlag av de erfaringer bedriftene har, og skape møteplasser for erfaringsdeling.
- Samarbeide aktivt med de ansattes organisasjoner. Dette samarbeidet foregår gjennom et partssammensatt utvalg som skal bidra til økt felles forståelse om utfordringer og muligheter når det gjelder rekruttering og integrering av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. I tillegg ble partene enige ved årets oppgjør om at det må arbeides for å tilrettlegge forholdene slik at arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn i større grad velger å ta arbeid innenfor NAVO sektoren.

5.3. Planer og tiltak i regi av arbeidstakerorganisasjoner

5.3.1. Landsorganisasjon i Norge (LO)

LOs overordnede strategier på for rekruttering av personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, bygger på organisasjonens mangeårige arbeid og baserer seg på tidligere vedtak både i LOs administrasjon og kongressvedtak. I tråd med handlingsprogram for 2005–2009 fokuserer LO på at arbeid til alle er den viktigste forutsetningen for velferd og rettferdig fordeling. LOs handlingsprogram har et eget kapittel som heter ”Et humant og tolerant samfunn”, som omtaler hva fagbevegelsen ønsker å fokusere på i denne kongressperioden. Norge er et flerkulturelt samfunn. Det stiller store krav til medmenneskelighet, toleranse og forståelse. De grunnleggende rettigheter må være like for alle. LO vil motarbeide alle former for rasisme, fremmedhat og diskriminering.

LOs strategier for det videre arbeidet:

- Bruke medlemmene i LOs forum for etnisk likestilling til å sette fokus både sentralt og lokalt på det holdningsskapende arbeid ute på den enkelte arbeidsplass. Informasjon og kommunikasjon er også viktige elementer som må prioriteres.
- LO vil også arbeide for at flere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn blir organiserte i fagbevegelsen og at de kan bli aktive tillitsvalgte på sine arbeidsplasser. Dette for å få en bredere og variert fordeling innenfor tillitsvalgtsjiktet på den enkelte arbeidsplass.
- LO vil prioritere at mer av LOs materiell vil bli oversatt til flere språk. LOs medlemsforbund oppfordres også til å gjøre det samme.
- LO vil informere interne og eksterne målgrupper om LOs mål, tiltak og politiske krav på dette feltet.
- LO vil prioritere sin tillitsvalgtopplæring overfor denne målgruppen og vil revidere alt kursmateriellet slik at dette området vil bli inkludert i all faglig tillitsvalgtskolering.
- LO vil at det skal satses spesielt på å få kvinner med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn inn i arbeids- og organisasjonsliv, slik at de kan lettere bli integrert og delta i det norske samfunnets aktiviteter. Det er ønskelig å etablere flere nettverk for innvandrerkvinner i fylkene.
- LO vil fortsette sitt samarbeide med flere innvandrerorganisasjoner, Norsk Folkehjelp, Norske Idrettsutøvers Sentralorganisasjon, arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner om det langsiktige holdningsskapende arbeid for å hindre rasisme og diskriminering, både i samfunns- og arbeidslivet.
- LO vil at det skal vies ekstra oppmerksomhet på minoritetsungdommen i LOs og forbundenes ungdomsarbeid.

5.3.2. Yrkesorganisasjonenes Sentralforbund (YS)

YS anser likestillings- og antidiskrimineringsarbeid som et svært viktig arbeidsområde, og har i 2006 etablert rådgivende organer innenfor samtlige diskrimineringsgrunnlag som dekkes av lovverket. I de nye arbeidsgruppene deltar både representanter fra medlemsforbundene og eksterne personer med spisskompetanse på områdene. For å stimulere til tett kontakt og samarbeid på tvers av diskrimineringsgrunnlagene er også fellesorganet YS' likestillings- og diskrimineringsforum etablert. Disse rådene vil i 2007 arbeide spesielt med å fremme forslag til aktiviteter og opplæringstiltak på de sentrale og lokale nivåene i organisasjonen.

YS Ung (www.allyours.no) har arbeid for minoritetsungdom som ett av sine hovedsatsningsområder, og samarbeider bl.a. med ungdoms- og ressurscenteret Agenda X om tiltak som kan bidra til like muligheter uansett etnisk bakgrunn. I 2007 vil flere YS-forbund samarbeide med studentorganisasjonene StL og NSU om en kampanje som skal øke bevisstheten hos fremtidige arbeidstakere og -givere om risikoen for forskjellsbehandling basert på etnisk bakgrunn.

Konkrete mål og tiltak i dette arbeidet er bl.a.:

- Heving av den likestillings- og diskrimineringsfaglige kompetansen i YS-systemet og gjøre den tilgjengelig for flere gjennom fagseminarer, lunsjmøter og bruk av internett og fagblader.
- Konferanse for tillitsvalgte og ansatte i YS-systemet 21. mars 2007
- Deltakelse i arbeidet knyttet til EUs år for like muligheter 2007

- Samarbeid innenfor den nordiske fagbevegelsen om spørsmål knyttet til innvandring og etnisk diskriminering
- Deltakelse i det norske prosjektet om mangfoldsstandarder ("Equality Standards")

5.3.3. Akademikerne

Akademikerne ser det som en selvfølge at alle former for diskrimineringer er uakseptable og må bekjempes. En effektiv innsats mot diskriminering krever et kontinuerlig, langsiktig og systematisk arbeid.

Tiltakene kan konkretiseres slik:

- Utarbeidelse av opplæringspakke for tillitsvalgte som tilbys Akademikernes medlemsforeninger. Opplæringspakken søkes om mulig utarbeidet i samarbeid med relevante interesseorganisasjoner
- Årsberetningen til Akademikerne og forbundene skal rapportere om ikke-diskrimineringstiltak. Det skal legges vekt på å beskrive god praksis
- Videreutvikle lenker m.v. på Akademikernes hjemmesider til nasjonale og internasjonale nettsteder som omhandler diskriminering
- Innhente dokumentasjon som fokuserer på diskrimineringsutsatte grupper med høy utdannelse
- Sette fokus på diskriminering i arbeidslivet i samarbeid med arbeidsgivere og tillitsvalgte lokalt. Mulige områder er for eksempel: Felles retningslinjer for ansettelsesprosessen, kjøreregler for atferd og temadager med fokus på området
- Bruke foreningers nettsider aktivt til informasjons- og holdningsskapende tiltak
- I forbindelse med jobbsøkerkurs/andre studentrettede tiltak: Fokuserer på de utfordringer som diskrimineringsutsatte studenter kan støte på i møte med arbeidslivet.
- Oppfordre til at tillitsvalgapparatet reflekterer mangfoldet i medlemsmassen.

5.3.4. Unio

- Unio har et bredt likestillingspolitisk engasjement og arbeider for likestilling mellom etnisk norske og personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Unio har støttet og bidratt til et utvidet diskrimineringsvern i lovverket og prøver å sette likestillings- og diskrimineringsspørsmål på dagsorden både sentralt i organisasjonene og i klubbene. Integrering av ikke-vestlige innvandrere er også tema under tariffoppgjørene og har vært oppe på Unios seminarer og konferanser.
- På kurs for tillitsvalgte og medlemmer er arbeidsmiljøloven, herunder kapittel 13 om diskriminering, et viktig element. Det samme gjelder inkluderende arbeidsliv og generell arbeidsmiljøsatsing som etter Unios mening er en forutsetning for bedret integrering. Unio vil fortsatt understøtte tillitsvalgtes arbeid med å bekjempe diskriminering og å fremme inkludering. Unio vil også oppfordre arbeidstakere med ikke-vestlig bakgrunn til å søke verv som tillitsvalgte.
- Unio jobber for mangfold i arbeidslivet og er spesielt opptatt av at barn og unge med innvandrerbakgrunn skal ha yrkesaktive voksne forbilder fra sin egen kultur, for eksempel innenfor yrker som lærer og politi.
- Unio ser det som et mål at sammensetningen av arbeidstakere i de forskjellige yrker og bransjer gjenspeiler befolkningens sammensetning. For å nærme seg et slikt mål

anser Unio det som spesielt viktig å rekruttere kvinner med ikke-vestlig bakgrunn til arbeidslivet.

- Språkopplæring er det viktigste grunnlaget for integrering og må prioriteres, gjerne i form av språkopplæring kombinert med arbeid.

Kap VI Strategier og forslag til tiltak

6.1. Arbeidsgruppens fokus og perspektiv knyttet til foreslåtte tiltak

6.1.1. Bedre informasjonsflyt og økt samordnet innsats

Eksisterende ordninger og arbeid på feltet (Kap IV og V) synliggjør en rekke tiltak og virkemidler som er ment å styrke rekruttering av personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn. En viktig strategi i det videre arbeidet bør derfor være å bidra til *bedre informasjon* til arbeidsgivere og tillitsvalgte om hvilke tiltak og virkemidler som faktisk eksisterer, og som de kan benytte seg av for å oppnå økt rekruttering og mangfold i virksomheten.

Gjennomgangen i kapittel IV og V viser også en rekke felles innsatsområder både i offentlig sektor og blant arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. For å øke effekten av arbeidet, er en viktig utfordring å få til *bedre samarbeid* og å se de ulike virkemidlene i sammenheng. Sentralt i arbeidsgruppens videre anbefalinger til tiltak står derfor koordinering av innsatsen og videreutvikling av samarbeidet mellom staten, kommunene og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.

6.1.2. Fokus på arbeidsgiversiden, kopling til aktuell arbeidskraft og mangfoldsarbeid

Å tilrettelegge for at flere virksomheter skal rekruttere personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn forutsetter at virksomhetene er kjent med den arbeidskraften denne gruppen representerer. Arbeidsgruppen mener det allerede gjøres en viktig innsats knyttet til klargjøring og til kvalifisering av personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn for rekruttering til arbeidslivet. Videreutvikling av disse ordningene og tiltakene tas i flere løp med aktører som er involvert i kvalifiseringsarbeid. På bakgrunn av dette framstår koplingsarbeid mellom arbeidsgivere med arbeidskraftsbehov og aktuell arbeidskraft blant personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn som et hovedfokus for arbeidsgruppen. Det er viktig å legge til rette for at flere virksomheter utvikler strategier for økt rekruttering av personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn.

Arbeidsgruppen mener følgende faktorer er relevante for å oppnå det overordnede målet om økt rekruttering til arbeidslivet av aktuell arbeidskraft blant personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn:

- **Tilgang til relevante arbeidsplasser for personer med innvandrerbakgrunn**
- **Antall virksomheter som tilrettelegger for mangfold i sin organisasjonsutvikling**
- **Virksomheters tilgang til kvalifisert og etterspurt arbeidskraft**
- **Koplingsarbeid mellom etterspurt arbeidskraft og arbeidsgivere som har relevante jobber å tilby**

Figur 6.1. nedenfor er en enkel visuell framstilling av målene og faktorene som arbeidsgruppen fokuserer på:



6.2. Fire anbefalte fellestiltak

6.2.1. Innledning

Det er et behov for bedre samarbeid, samordning og informasjonsflyt, et fokus på virksomheter og arbeidsgiversiden, samt det såkalte koplingsarbeidet mellom målgruppen og arbeidsgivere. Nedenfor følger arbeidsgruppens forslag til fire fellestiltak.

6.2.2. Mangfoldsløft

Forslaget innebærer at det rundt om i landet etableres konkrete samarbeidsprosjekter mellom staten ved Arbeids- og velferdsetaten og IMDi, aktuelle kommuner, arbeidsgivere, og arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene. Det foreslås ca 5 prosjekter på ulike steder i landet.

Målet med prosjektene

Målet med prosjektene er å rekruttere flere personer med innvandrerbakgrunn til arbeidslivet, med et særskilt fokus på innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn.

Lokalisering av prosjektene

Ved utvalgelse av kommuner som kan delta legges det vekt på at det bor relativt mange arbeidsledige innvandrere, spesielt innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn i kommunen. Videre bør behovet for arbeidskraft vektlegges ved valg av prosjektområde. For læringseffektens skyld bør en få med ulike kommuner både når det gjelder næringsstruktur og sammensetning av innvandrerbefolkningen.

Målgruppen for prosjektene

Målgruppen vil være potensielle arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, både menn og kvinner, som er arbeidsledige, undersysselsatte, eller som befinner seg utenfor arbeidsstyrken.

Innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn bør utgjøre flertallet i målgruppen.

Selv om personer med innvandrerbakgrunn utgjør målgruppen i prosjektet, bør også andre som på individuelt grunnlag vurderes å ha et tilsvarende behov for særskilt bistand kunne delta.

Om organiseringen av prosjektene

Prosjektene forankres ved Arbeids- og velferdsetaten lokalt, som et samarbeid mellom etaten, IMDi, kommunene, herunder kommunal flyktningsjeneste, og representanter fra arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. I tillegg bør aktuelle arbeidsgivere/virksomheter delta. Det bør til hvert prosjekt tilsettes en prosjektleder for å lede og samordne arbeidet lokalt, og for å sørge for samordning og erfaringsutveksling med de andre prosjektene.

Hva skal skje i prosjektene

- Kartlegging for å skaffe oversikt over aktuelle personer i kommunen/distriktet som ikke er i arbeid og engasjere dem til å delta i prosjektet. Mange vil være registrert som arbeidsledige, mens andre ikke vil være det. Flyktningskonsulenter og andre med oversikt over målgruppen, som lokale innvandrerorganisasjoner, bør derfor engasjeres for å øke aktuelle personer i målgruppen. For det andre må det foretas en systematisk kartlegging av aktuelle arbeidsgivere og deres behov for arbeidskraft, herunder kompetansebehov.
- Motivering og mobilisering av aktuelle private og offentlige arbeidsgivere med behov for arbeidskraft, til å rekruttere aktuelle personer med (ikke-vestlig) innvandrerbakgrunn, eller tilby dem ulike typer tiltaksplasser som språk- og arbeidspraksis. Gjennom informasjon og holdningsskapende arbeid skal prosjektene øke bevissthet om målgruppen som ressurs på arbeidsmarkedet, og om at samarbeids tiltak for at flere skal komme i arbeid er en god investering for alle parter. Målet med motiveringsarbeidet vil være å få flest mulige arbeidsgivere til å ansette personer i målgruppen.
- Kvalifisering/koplingsarbeid, der det viktigste blir å ”koble” personer i målgruppen med aktuelle arbeidsgiveres ønsker og behov for arbeidskraft. Mens enkelte ledige vil kunne gå rett inn i jobb uten kvalifisering, vil ulike kvalifiseringstiltak være nødvendig for andre. Arbeidsmarkedstiltak, bransjenorsk og arbeidslivskunnskap og realkompetansevurdering kan eksempelvis bli viktige virkemidler for å få til en god kopling. En må videre etablere et system for oppfølging av den enkelte arbeidstaker og arbeidsgiver, for å sikre at de som får jobb kommer i et varig arbeidsforhold.
- Evaluerings/læring er et viktig element som prosjektene må legge til rette for for å finne ut hva som fungerer. Evaluering og læring er viktig for å sikre større utbytte i den enkelte kommune/region, og for å spre erfaringer til resten av landet. Det bør derfor, som et ledd i prosjektene, utlyses en uavhengig evaluering for å sikre at dette skjer. Et sentralt element i evalueringen blir også å vurdere resultater, dvs. om prosjektene bidrar til at personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn kommer i jobb.

Varighet

Prosjektene bør gis en varighet på tre år. Deler av det første året vil gå med til å velge ut og etablere de lokale prosjektene, og til å utarbeide lokale prosjektplaner. En bør al-

lerede i 2007 starte arbeidet med planlegging og konkretisering av prosjektet.

Kostnad

Kostnaden til prosjektet må fordeles over tre år (2008, 2009 og 2010) med de største kostnadene de to første årene. Det legges til grunn at det meste av kostnadene må dekkes av staten. Kommunenes deltakelse er frivillig, og hva som konkret forventes av eventuelle bidrag fra den enkelte kommune må spesifiseres i prosjektilbudet. Kostnadene til prosjektet må sees i sammenheng med regjeringens tildeling av midler til tiltaksplasser for overføring og dekking av eventuelle aktiviteter i prosjektene. Kostnad for de fem lokale prosjektene pluss sentral koordinering er beregnet til ca. 8,5 mill kroner for 2008.

Arbeidsgruppen tar forbehold om at det blir avsatt tilstrekkelige midler i ordinære budsjettprosesser for statsbudsjettet.

6.2.2.1. Bruk av erfaringene fra "Attraktiv arbeidsplass"

"Attraktiv arbeidsplass" er en modell for opplæring og kvalifisering av ufaglært arbeidskraft som ble utviklet i Oslo som et samarbeid mellom Aetat, NHO, LO og enkelte bransjer. Målet var å kvalifisere arbeidssøkere til jobber på det ordinære arbeidsmarkedet. Deltakerne var registrerte arbeidssøkere hos A-etat, og tilhørte følgende grupper: a) personer med innvandrerbakgrunn b) personer som har vært ledige i over 26 uker c) ungdom under 25 år, d) yrkeshemmede og personer som har avsluttet kvalifisering i forbindelse med attføring. Hovedelementene i "Attraktiv arbeidsplass" besto av: 1) opplæring/fagkurs 2) lønnstilskudd/arbeidspraksis 3) jobbrelatert bransjenorsk. Attraktiv arbeidsplass ble evaluert i mars/april 2006 av konsultentselskapet Rambøll Management som anbefaler at erfaringene spres til andre kommuner og fylker. Arbeidsgruppen anbefaler at disse positive erfaringene med å få ufaglærte innvandrere fra ikke-vestlige land i arbeid benyttes i de lokale prosjektene som arbeidsgruppen anbefaler, se punkt 6.2.2 Mangfoldsløft.

6.2.2.2. Bruk av erfaringene fra "Verdalsprosjektet".

"Verdalsprosjektet" ble iverksatt i januar 2006, og har som overordnet mål å realisere en ny og næringslivsledet modell for inkludering, kvalifisering og integrering av innvandrere i arbeidslivet. Gjennom eierskap og styret i prosjektet har en sikret en bred sammensetning med deltakelse fra offentlige myndigheter (Arbeids- og velferdsetaten og kommune), samt nærings- og arbeidslivet, representert med bedrifter, NHO og LO. I tillegg har SINTEF vært knyttet til forprosjektet bl.a. for å systematisere erfaringer og læring.

Hovedelementene i prosjektet er: 1) arbeidstakeranalyse 2) næringslivsanalyse og 3) "matchmaking" (kopling av jobb med riktig jobbsøker). Arbeidsgruppen anbefaler at erfaringene fra prosjektet benyttes som et viktig innspill/premiss for den videre planleggingen av "Mangfoldsløft".

6.2.3. Rekrutteringspakken

Forslaget innebærer at det utarbeides et eget nettsted kalt "Rekrutteringspakken" som gir praktisk råd og veiledning til arbeidsgivere og tillitsvalgte i privat og offentlig sektor. Nettstedet skal informere virksomheter som ønsker å rekruttere flere personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn om f. eks:

- gode rekrutteringskanaler og prosedyrer
- svar på hvordan en løser praktiske forhold mange arbeidsgivere kan være usikre på f. eks knyttet til mat og fridager gjennom en "ofte-stilte-spørsmål"-funksjon

- verktøy for måling av mangfold i virksomheten
- gode eksempler på konkret rekrutterings- og mangfoldsarbeid
- det offentlige virkemiddelapparatet
- relevante kurs og opplæringstilbud

”Rekrutteringspakken” bør bygge videre på ”Rekrutteringstips” som er utarbeidet i samarbeid mellom LO, NHO og IMDi, og ”Mål for mangfold” som ligger på www.imdi.no.

Det egne nettstedet ”Rekrutteringspakken” legges med lenke på hjemmesidene til Arbeids- og velferdsetaten, IMDi og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. I utvikling av nettstedet bør man trekke på Arbeidstilsynet og Likestillings- og diskrimineringsombudet i forhold til tilrettelegging og utforming av informasjon. Kopling til Arbeids- og velferdsetatens nettbaserte kunnskapsbase og tjenester må sikres.

Nettredaktørfunksjonen og koordineringsansvaret for rekrutteringspakken legges til IMDi med et beregnet merbehov på 1 mill kroner i 2007 til redaktørstilling og utvikling av ”pakken”. Behovet må ses i sammenheng med kostnadene til Mangfoldsbanken, se under. Arbeids- og velferdsetaten, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene blir medansvarlige.

Arbeidsgruppen tar forbehold om at det blir avsatt tilstrekkelige midler i ordinære budsjettprosesser for statsbudsjettet.

6.2.4. Mangfoldsbanken

Forslaget innebærer et forsøk med et elektronisk register og nettsted for virksomheter som ønsker å tilrettelegge for arbeid med mangfold i sin organisasjonsutvikling. Medlemskap skal ikke betinges av andre kriterier enn tilmelding av interesse. Ledere, rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte som blir medlemmer i banken får tilgang på informasjon gjennom eget passord, samt tilbud om særskilt oppfølging, veiledning og nettverksbyggende tiltak fra det offentlige og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonenes side. De konkrete fordelene skal utarbeides som en del av prosjektet innenfor prosjektets økonomiske ramme. Mangfoldsbanken bør inneholde følgende elementer:

- Mangfoldsbanken skal utvikles og lanseres på bakgrunn av innspill fra en nettbasert brukerundersøkelse blant virksomhetsledere, rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte.
- Registerets IKT- løsning skal fremme nasjonal, regional og lokal nettverksbygging mellom medlemmene på tvers av sektorer, bransjer og geografi. Tydelig identifisering av registerets medlemmer skal legge til rette for nettbaserte diskusjonsrom og erfaringsutveksling, samt tilbud om særskilt oppfølging.
- Det forutsettes at nettsidene til arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene og staten har lenke til registeret. Dette for å vekke interessen og kunnskapen om bankens formål blant målgruppen for registeret.
- Registrerte medlemmer skal ha tilgang til en samling av tiltak med mål om økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn og større etnisk mangfold i organisasjonen. Aktuelle tiltak kan være: nyhetsbrev, tilbud om individuell rådgivning og opplæring for ledere, tillitsvalgte og ansatte. Tilbud om seminarer og veiledning i bruk av verktøy for å forhindre diskriminerende praksis og måling av mangfold i bedriften, er også aktuelt.
- Mangfoldsbanken må sees i sammenheng med arbeidsgruppens øvrige forslag til tiltak 6.2.3. og 6.2.5.

Utgiftene til drift og utvikling av registeret, samt utarbeiding av tiltakspakke foreslås dekket med statlige midler og med en prosjektvarighet på 3 år. Det foreslås at IMDi får ansvar for prosjektet i samarbeid med Arbeids- og velferdsetaten og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. IMDIs redaktørfunksjon og koordineringsansvar for utvikling av tiltakspakken gir et beregnet merbehov på 1 mill kroner i 2007. Behovet må ses i sammenheng med kostnadene til tiltaket Rekrutteringspakken.

Arbeidsgruppen tar forbehold om at det blir avsatt tilstrekkelige midler i ordinære budsjettprosesser for statsbudsjettet.

6.2.5. Rekrutterings- og mangfoldsopplæring for ledere og tillitsvalgte

Forslaget innebærer at det utarbeides en egen fleksibel modulbasert opplæring for ledere, rekrutteringsansvarlige og tillitsvalgte i virksomheter. Målet med opplæringen er å fremme økt rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn og personer med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn i særdeleshet. Opplæringen spisses mot bevisstgjøring rundt diskriminerende praksiser i rekrutteringsprosessen, forstått som utlysning, stillingsbeskrivelser, vurdering av kompetanse, intervjusituasjonen, bruk av personlighetstester m.v.

Opplæringen bør kunne integreres som en modul i eksisterende lederutviklingsprogram og kurs, tilpasses individuell og gruppevis opplæring, samt opplæring på og utenfor arbeidsplassen. Metoder som bør bli vurdert er etablering av et ressurskorps av personer med ikke-vestlig bakgrunn, bruk av ledere og tillitsvalgte som kan vise til god praksis, samt utvikling av interaktive e-læringsverktøy.

IMDi koordinerer utviklingsarbeidet i samarbeid med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene. For å sikre kvalitet bør Arbeidstilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Arbeids- og velferdsetaten, relevante ressurspersoner i høgskolesystemet og målgruppen trekkes inn i utviklingen av opplæringen. Utgiftene til utvikling av innhold og verktøy, samt kursholdere foreslås dekket med statlige midler og med en prosjektvarighet på 1 år. Arbeidsgruppen beregner et merbehov på 0,5 millioner kroner. Opplæringsvirksomheten bør delvis finansieres gjennom kursavgift.

Arbeidsgruppen tar forbehold om at det blir avsatt tilstrekkelige midler i ordinære budsjettprosesser for statsbudsjettet.

6.3. Øvrige fellestiltak

Medlemmene i arbeidsgruppen vil i tillegg foreslå følgende tiltak/ strategier:

- Aktivt oppfordre arbeidsgivere til å benytte åpne og formelle rekrutteringskanaler; herunder registrere ledige stillinger i Arbeids- og velferdsetatens register.
- Promotere tiltakene ”Mangfoldsbanken” og ”Rekrutteringspakken” i underliggende virksomheter, medlemsbedrifter, kommuner, forbund etc.
- Oppfordre arbeidsgivere til å forsikre seg om at arbeidssøkere likebehandles, jf. arbeidsmiljølovens kapittel 13 – vern mot diskriminering, herunder ved at kvalifiserte søkere innkalles til intervju, uavhengig av etnisk bakgrunn.

- Oppfordre offentlige og private virksomheter og organisasjoner til å bidra til at innvandrere og deres etterkommere får kjennskap og muligheter til deltakelse og innflytelse i samfunns- og arbeidslivet tilsvarende det majoritetsbefolkningen har.
- Ta initiativ til og/eller delta i samarbeid om organisering av Jobb-børs - et arrangement for arbeidsgivere med arbeidskraftsbehov. Ved innretning av arrangementet legges det særskilt vekt på å mobilisere personer med innvandrerbakgrunn utenfor arbeidslivet. Arrangementet skal gi mulighet for direkte kontakt og kobling mellom arbeidsgivere og arbeidssøkere. Arbeids- og velferdsetaten, kommuner, partene i arbeidslivet, nasjonale og øvrige lokale myndigheter er aktuelle arrangører i samarbeid med innvandrerorganisasjoner og – miljøer.
- Aktivt oppfordre arbeidsgivere til å gjennomgå sitt ”rekrutteringssystem” for å unngå former for indirekte diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn i stillingsbeskrivelser, annonsetekster, intervjuguider, ansettelseskriterier og eventuelle personlighetstester.

6.4. Egen referansegruppe for oppfølging og kvalitetssikring av fellestiltakene

Arbeidsgruppen anbefaler at det opprettes en egen referansegruppe for videre oppfølging av samtlige fellestiltak.