

Det multikulturelle arbeidsmiljøet: mer konkurranseskraft og høyere verdiskaping. En sammenligning mellom Norge og Sverige

Nordisk flerkulturell verdiskapingskonferanse

Drammen 22. og 23.mars 2007

Ali Osman og Benedicte Brøgger



www.afi.no



The Main Message of the
concept of diversity is:

“Difference”



www.afi.no



'Difference' in the discourse is conceptualized as

Identity

Experience

Social relations

Work place diversity means managing these differences for the benefit of the company or organization



The Rationale for diversity is

The collaboration of cultures, ideas and different perspectives leads to:

- Creativity
- Innovation
- Profit

Decreased discrimination/social exclusion

The case for business

Demographic changes in the labour pool

- Befolkningen blir eldre og lever lengre
- Det er en begynnende arbeidskraftmangel
- 23% av befolkningen i Sverige er innvandrere, 8,3% i Norge
- Barn av 1.generasjonsinnvandrere fullfører grunn- og videregående skole
- Arbeidsledighetsprosent går ned med generasjoner og botid i landet
- Innvandrerbefolkningen er yngre, og får flere barn enn gjennomsnittet



Advantages identified for company with a diverse work force is

- Greater adaptability and flexibility in rapidly changing markets
- Attracting and retaining the best talent
- Gaining and keeping new markets (locally and globally)



Money Talks

- Shift in purchasing power for ethnic minorities.
- Company identification or goodwill with minority groups (Develop external partners and suppliers).
- Utilization of minority employers who can relate to different groups in the market place locally and globally

Competition and company bottom line are the dominant arguments

If diversity is synonymous with quality and profit why is diversity in work life a problem?

- Arbeidsledigheten blant innvandrere er 2 ganger høyere enn gjennomsnitt i Sverige, 3 ganger høyere i Norge
- Yrkesdeltagelsen er lavere (75% mot 69% i Sverige, 57,5% mot 69,4% i Norge).
- Ca 70 000 personlige företag er drevet av innvandrere i Sverige, ca. 8% (13 000) i Norge.
- Innvandrere jobber mer deltid/ukvalifisert arbeid, og konsentrert i serviceindustrien i begge land



How is this explained?

- Negative attitude and prejudices?
- Lack of knowledge ?
- Fear of the unknown?

Simply: Companies do not want to take "RISKS"



The objective of diversity policies and programs is to:

- positively “upgrade” the social meaning attributed to the differences and create an inclusionary culture in companies, organizations and society



Et annet rasjonale for mangfold:

Samspillet mellom kulturer, ideer og ulike perspektiver leder også i retning av

Demokrati

Toleranse uten prislapp



Økt konkurransekraft og verdiskaping gjennom

- Møte arbeidskraftmangel
- Ta i bruk underutnyttede ressurser og kompetanse på ulike måter
- Integrasjon gjennom å skape handlingsrom for innvandrernes egne initiativer
- Arbeid og samarbeid på flere nivåer kreves avhengig av oppgaven (nasjonalt, fylke/län, kommun, bedrift, sivilt samfunn)

Hvordan møte utfordringene?

Prosjektet *Den flerkulturelle byen – Groruddalen*, et eksempel

- Internasjonalt prosjekt, COMEDIA (www.interculturalcity.com)
- Mål for prosjektet: Å rekruttere og tilby karrieremuligheter til personer med innvandrerbakgrunn
- Deltagere: 7 logistikkbedrifter, NAV, bydeler, (Groruddalssatsingen). Varehus
- Dialog som arbeidsform