



MANGFOLD I ARBEIDSLIVET

Mangfold gir lønnsomhet

Hvorfor?

Hvordan?

Rolf Undset Aakervik

Rammebetingelsene for etnisk og nasjonalt mangfold

Det norske samfunnet er i stadig endring

- Etnisk og nasjonale minoriteter utgjør i dag ca 7,5 % av befolkningen
- Halvdelen bor i Oslo og omland
- 20 % av befolkningen i Oslo har to utenlandskfødte foreldre (17 % fra ikke vestlige land)
- I noen områder i Oslo er andelen barn og unge med minoritetsbakgrunn 50 %
- Den generelle globaliseringen av arbeidsmarkedet vil føre til økt innvandring (og utvandring)

EU-harmonisering

Utvidelsen av EU

- **en økt indre flyt av arbeidskraft**
- **større norske byer bli ytterligere preget av denne internasjonaliseringen**
- **nye mulighetene og utfordringene for bedrifter pga EU-harmoniseringen**
- **nye og strengere lover og regler for å motvirke diskriminering i arbeidslivet**

Innvandrere som ufaglært arbeidskraft

Nødvendig tilskudd til norsk arbeidsliv

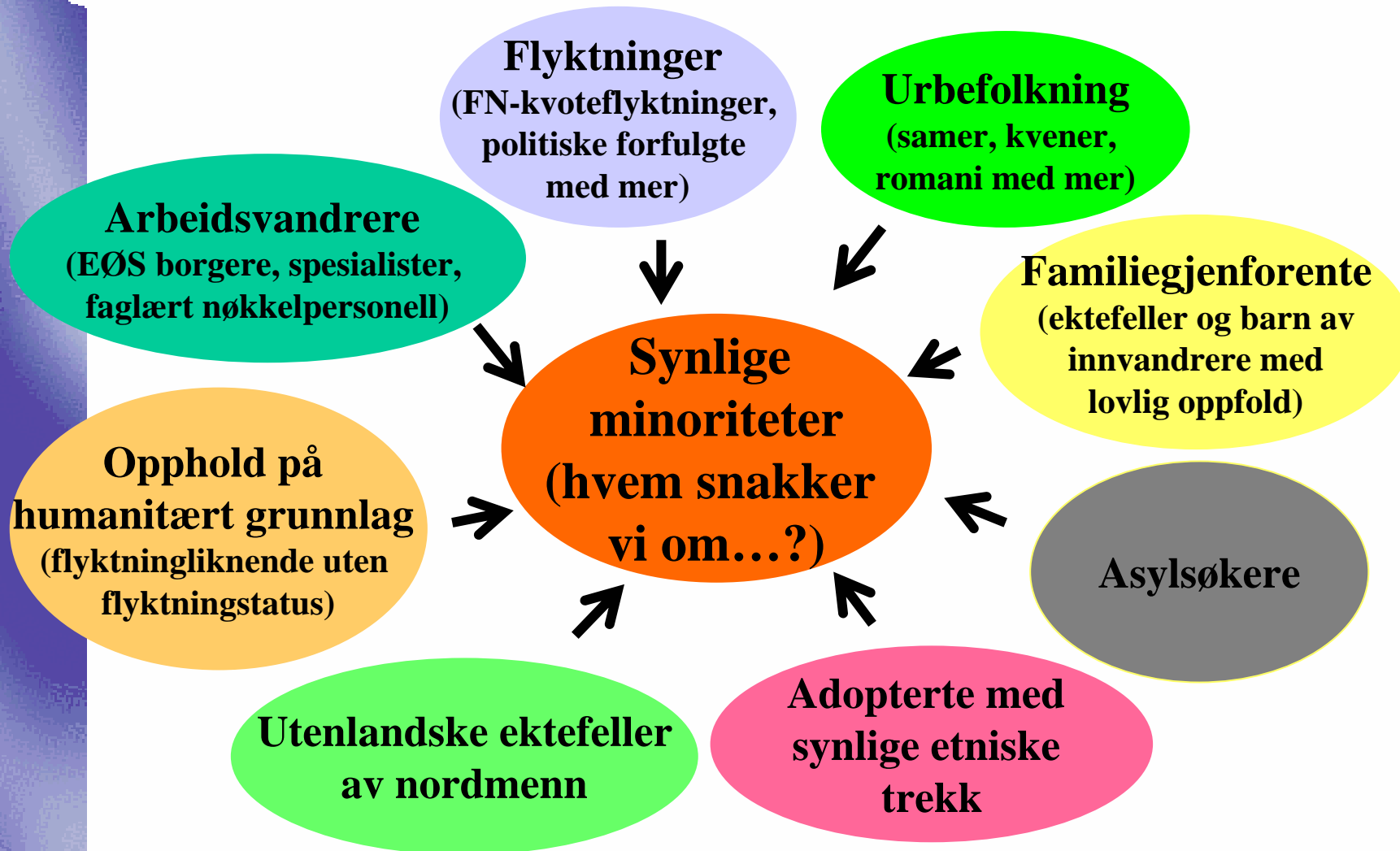
- **Reservearbeidskraft avhengig av konjunkturer på arbeidsmarkedet**
- **Tar belastende og dårlig betalte jobber etniske nordmenn ikke vil ha**
- **Jobber ofte hardere og mer for å beholde jobben**
- **Godtar dårligere lønns- og arbeidsvilkår og svakt oppsigelsesvern**

Innvandrere som faglært arbeidskraft

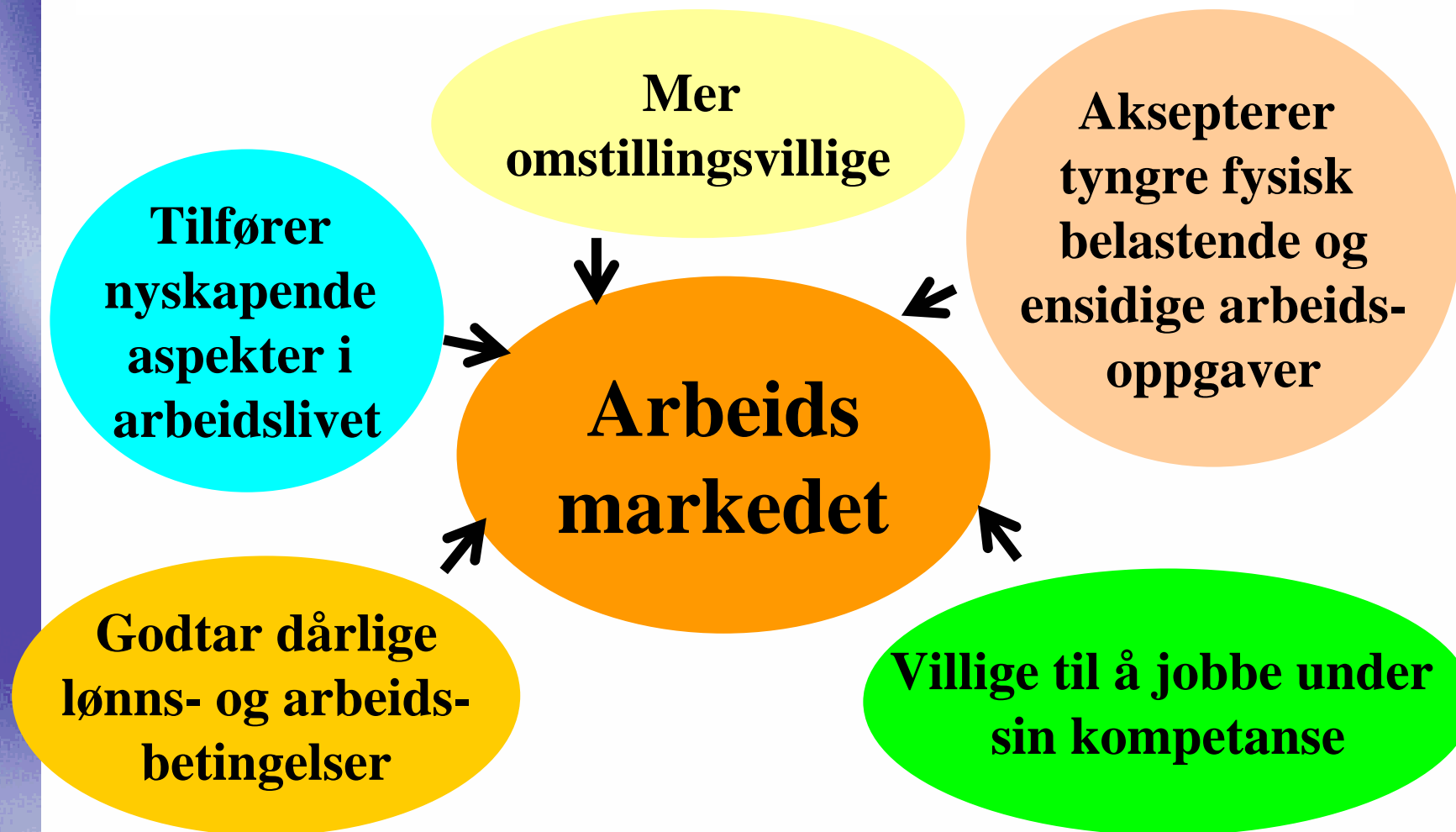
Tilskudd til arbeidslivets kompetansebehov

- Tilfører kompetent arbeidskraft der norske arbeidsplasser har behov
- Bidrar med faglig kompetanse Norge mangler
- Sosial og kulturell kompetanse i et multietnisk arbeidsliv
- Tilfører internasjonal kompetanse til et globalt marked
- Øker bredden i norsk arbeidslivs språk- og kulturkompetanse

Etniske og nasjonale minoriteter



Innvandrede etniske minoriteter som lønnsom arbeidskraft



Mangfold og lønnsomhet?

**Mangfoldsstudier (diversity) i USA,
Canada og England**

**EU studier (Gaining from diversity,
managing diversity osv)**

Flere nordiske studier

Flere kvalitative norske casestudier

Mangler gode kvantitative studier i Norge

**Ser utgiftene ved flyktninger men ikke
inntekter på sikt ved innvandret
arbeidskraft**

Forutsetninger for lønnsom utenlandsk arbeidskraft

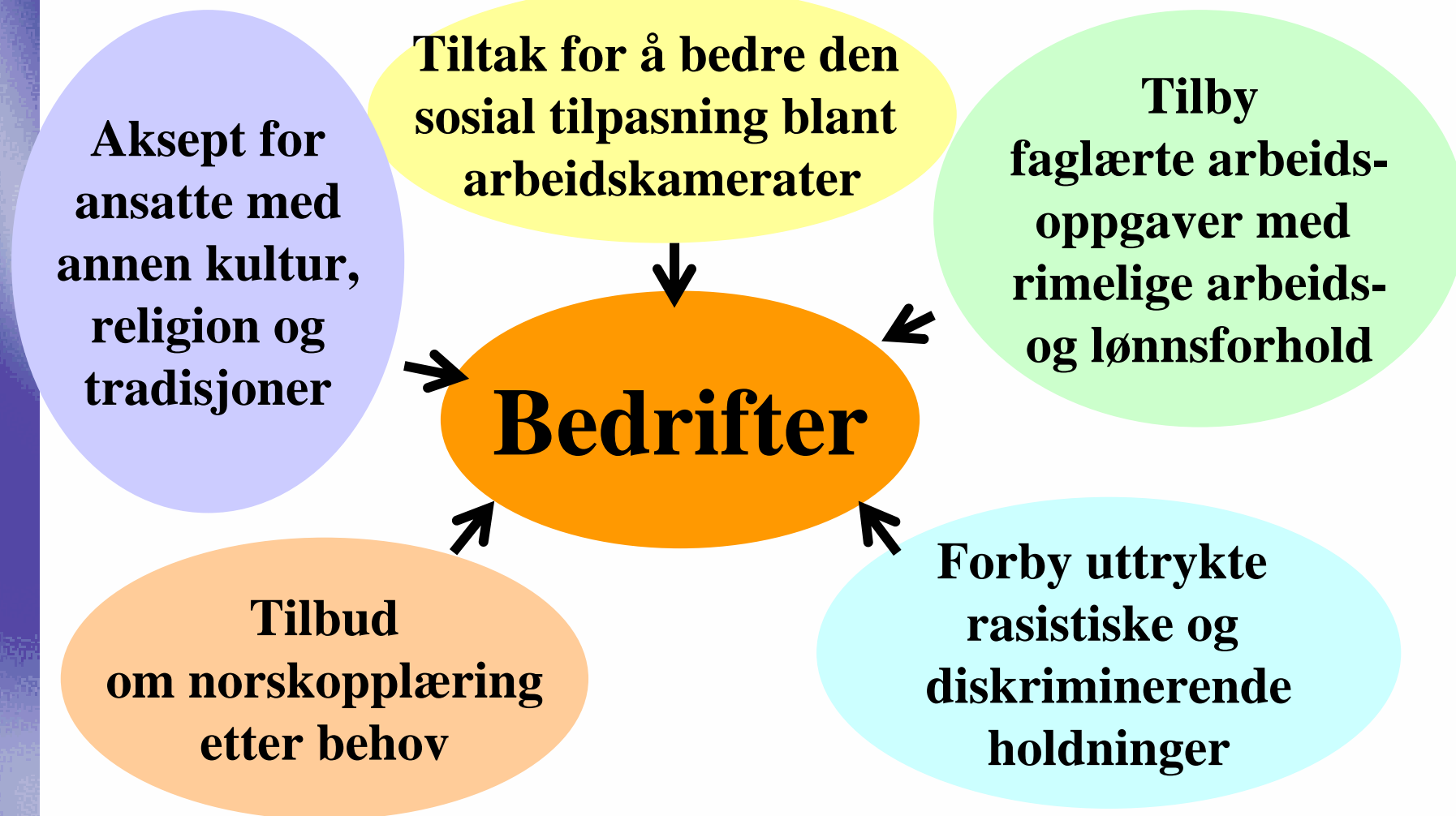
Anerkjennelse av medbrakte ferdigheter på arbeidsplassen

Arbeidsoppgaver innen fagfelt der de har kompetanse

Gode offentlige godkjennings- og konverteringstilbud samt opplæring

Bedriftsinterne opplæringstilbud

Motvirke diskriminering på arbeidsplassen



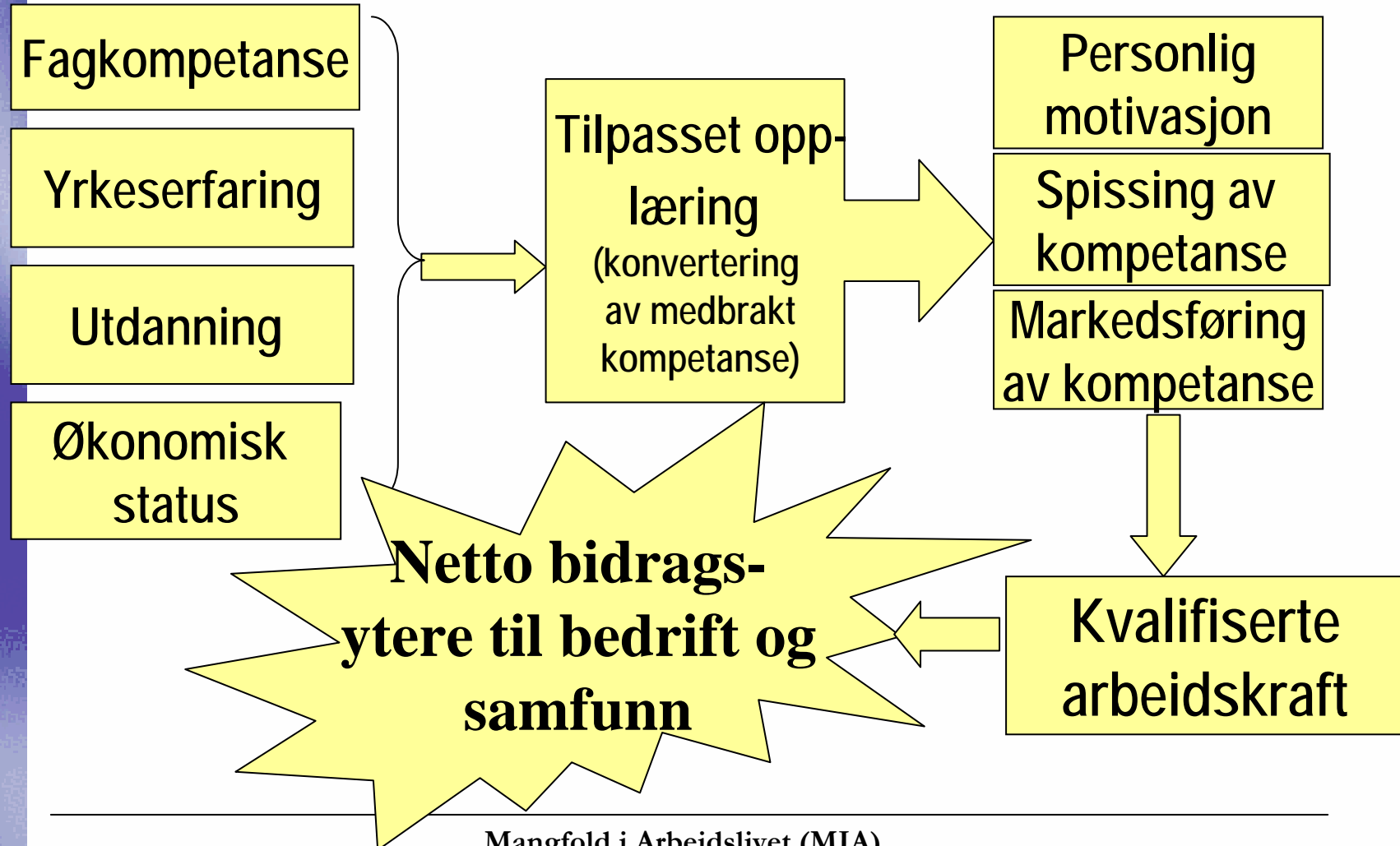
Politiske rammebetingelser



Politisk påvirkning



UTFORDRINGER



Mangfold i Arbeidslivet (MIA)

Forhold som fremmer at mangfold er lønnsomt

- Lov- og avtaleverk som motvirker diskriminering av utsatte grupper på arbeidsmarkedet.
- Tiltak som retter seg mot å skape likeverdige muligheter og tilbud i arbeidslivet.
- Holdningsskapende arbeid på arbeidsplassen.
- Tiltak som fremmer minoritetenes muligheter til å få tillitsverv.
- Opplæring av mangfoldsledere og tillitsvalgte
- **Prosessverktøy for mangfoldstenkning og en mangfoldstandard i arbeidslivet**

Rolf Undset Aakervik

Mangfold på jobben

Etniske og nasjonale minoriteter
på norske arbeidsplasser



Mangfold i Arbeidslivet (MIA)

Mangfold på jobben

- **Mangfold i norsk arbeidsliv**
- **Nasjonale, kulturelle, religiøse eller individuelle særtrekk**
- **Innvandring og tilpasning**
- **Et mangfold av arbeidstakere**
- **Samfunnsdebatten**
- **Introduksjonsordningen**
- **Det flerkulturelle samfunn**
- **Tilpasning til Norge**
- **Myter og virkelighet**
- **Kvalifisering av arbeidskraft**
- **En standard for mangfold**
- **Noen konkluderende betraktninger**
- **Kilder og referanser**
- **Lover, regler, konvensjoner og avtaler**
- **Studieoppgaver**
- **Tips til videre lesning**
- **Erfaringsgrunnlaget for boka**
- **Noen sentrale begreper**

Andre publikasjoner

- *Motivasjon og utvikling, Innvandrere i næringsmiddelindustrien. AFI-rapport 6/91, Oslo 1991*
- *Fremmed på jobben? Tiden, Oslo 1992*
- *Omstilling og fagstatus. Innvandrere i bedriftens utviklingsprosess. AFI-rapport 7/92, Oslo 1992*
- *Leksehjelpen. Oslo Røde Kors Internasjonale Senter, Aakervik, Oslo 1994*
- *Jobbrotasjon på flere språk. Artikkel i «Variert hverdag – fra ensidig til utviklende arbeid» Tiden, Oslo 1995*
- *Minoritetsspråklige ansatte. Faglig og kommunikative kompetanse, IBU, Oslo 1996*
- *Norskopplæring på arbeidsplassen.. SRV. Oslo 1997*
- *Minoritetsspråklige ansatte i norske bedrifter. SRV, Oslo 1998*
- *Norsk og fag, MiA/Folkeuniversitetet, Oslo 2001*
- *Vaktmesteropplæring for minoritetsspråklige, Vaktmesterskolen, Oslo 2002.*
- *Minoriteter og kompetanse, Temahefte 1, MiA/ Almater, Oslo 2003.*
- *Minoriteter og fattigdom, Temahefte 3, MiA/Almater forlag, Oslo 2003*
- *Pakistanske kvinner i pleie og omsorg, LdV/MiA/Almater forlag, Oslo 2004*
- *HMS i byggebransjen for minoritetsspråklige ansatte. MiA/Almater, Oslo 2005.*
- *Arbeidslederopplæring av minoritetsspråklige ansatte. MiA/Almater, Oslo 2005.*