

# Topplederundersøkelsen 2014

## Undersøkelse om arbeidsliv og innvandrere



TNS Politikk & samfunn  
Topplederundersøkelsen 2014

© TNS 18.12.2014

# Innhold

---

## 1

Dokumentasjon av undersøkelsen 3

---

## 2

Oppsummering av hovedfunn 10

---

## 3

Innvandrere i norske virksomheter 14

---

---

## 4

Påstander om innvandrere som gjelder egen arbeidsplass 24

---

## 5

Generelle påstander om innvandrere i arbeidslivet 31

---

## 6

Påstander som gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet 42

---

# 1

## Dokumentasjon av undersøkelsen



# Bakgrunn og formål

## Formål

- IMDi har siden 2006 gjennomført en årlig undersøkelse blant toppledere i offentlige og private virksomheter med spørsmål relatert til ansettelse av innvandrere og mangfold på arbeidsplassen.
- Fra 2012 ble det bestemt at undersøkelsen skal gjennomføres annen hvert år.
- Formålet med undersøkelsen er å belyse toppledernes holdninger til viktige problemstillinger knyttet til integrering av innvandrere i arbeidslivet, samt i hvilken grad ledernes holdninger endrer seg over tid.

## Bytte av metode

- Tidligere undersøkelser har blitt gjennomført med telefonintervju som datainnsamlingsmåte.
- IMDi ønsket denne gangen å benytte et web-baserte verktøy som datainnsamlingsmåte.
- Bytte av metode kan påvirke svar i spørreundersøkelser, og dette kommenteres under spørsmålet som gjelder antall ansatte i virksomheten med innvandrerbakgrunn.

# Gjennomføring og rapportering (i)

## Feltperiode

- Intervjuene foregikk i perioden fra 24.10.2014 til 12.11.2014.

## Metode

- Undersøkelsen er gjennomført på internett, med invitasjon til bedriftsledere via e-post.
- I alt ble 29 762 bedriftsledere trukket til *bruttoutvalget*. Totalt svarte 4039 bedriftsledere.
- Bedrifter med kun én ansatt ble inkludert i undersøkelsen, i og med at disse hadde vært inkludert i tidligere undersøkelser.

## Ansvar

- Kontaktperson i IMDi har vært Morten Sonniks.
- Ansvarlig for gjennomføring og rapportering av undersøkelsen i TNS Gallup har vært Roar Hind og Joakim Nylén i avdeling for Politikk og samfunn.

## Rapport

- Denne rapporten viser resultater totalt og brutt ned på flere bakgrunnsvariabler; Bransje (NACE-inndelt), sektor (privat, statlig eller (kommune/fylkeskommune), IMDI sin inndeling av regioner og bedriftenes størrelse.
- Resultater som viser større forskjeller mellom ulike grupper kommenteres, selv om disse ikke nødvendigvis er signifikante (dvs. sikre på et 95 prosent nivå).

# Gjennomføring og rapportering (ii)

## Sammenligning med tidligere år

- Mens årets undersøkelse er basert på web-intervju med utsendelse av invitasjon til undersøkelsen per e-post til bedriftene, er tidligere undersøkelser gjennomført på telefon. Dette kan påvirke resultatene, uten at vi har mulighet til å kontrollere for om tidligere resultater eller årets resultater er mest korrekte i forhold til hele universet.
- Ved årets undersøkelse måler vi at langt flere bedrifter enn tidligere har ansatt innvandrere med bakgrunn utenfor Norden. Dette gjelder både privat og offentlig sektor. I tillegg viste tidligere undersøkelser en årlig nedgang i antall bedrifter som hadde ansatte med innvandrerbakgrunn utenfor Norden, særlig innenfor offentlig sektor, med fall fra 62 prosent i 2010 til 57 prosent i 2011 og 53 prosent i 2012. Årets undersøkelse viser at 70 prosent av bedriftene i offentlig sektor har ansatte med innvandrerbakgrunn utenfor Norden.

## Sammenligning med tidligere år (forts.)

- Når det gjelder holdningsspørsmålene, er ikke forskjellene fra tidligere år så store.
- Eksempelvis er det kun hhv 2 (offentlig) og 3 (privat) prosentpoeng avvik mellom årets undersøkelse og undersøkelsen i 2012 når det gjelder påstanden: «*Ansatte med innvandrerbakgrunn har en kultur- og språkkompetanse som kommer min virksomhet til gode*».
- Vi viser også til at årets undersøkelse er vektet på antall ansatte, i tillegg til bransje og geografi som har ligget inne som vekter ved tidligere undersøkelser. Endring av vekt kan imidlertid ikke forklare endring i antallet bedrifter som oppgir å ha ansatte med innvandrerbakgrunn.

# Utvalg og metode

## Utvalgsbase og utvalg

- Utvalget har blitt trukket representativt på bransje, region og ansatte fra TNS Gallups næringslivsbase, kopi av Bisnode Matchit.

## Frafall

- Andelen som svarte var høyest fra bedriftsledere innen bransjene offentlig administrasjon, etterfulgt av undervisning og helse og sosialtjenester. Det er klart flest respondenter i de tre andre bransjekategoriene, og totalt ender svarprosenten på 14 %. Ellers finnes det mindre forskjeller, men en noe mindre andel av de minste bedriftene har svart.

## Vekt

- Undersøkelsen er derfor vektet på bransje, region og størrelse (antall ansatte) *i universet*.

Utvalg				
		Brutto (de som ble spurt)	Netto (de som har svart)	Svarprosent
		Frekvens	Frekvens	
Bransje	Industri etc	10330	1231	12 %
	Varehandel	6693	676	10 %
	Service og tjenesteyting	7668	1028	13 %
	Offentlig administrasjon	851	251	29 %
	Undervisning	2079	443	21 %
	Helse og sosialtjenester	2141	410	19 %
	<b>Total</b>	<b>29762</b>	<b>4039</b>	<b>14 %</b>
Region	Nord	4229	568	13 %
	Midt	4968	701	14 %
	Vest	5593	770	14 %
	Sør	3929	511	13 %
	Indre Øst	4746	633	13 %
	Øst	6297	856	14 %
	<b>Total</b>	<b>29762</b>	<b>4039</b>	<b>14 %</b>
Ansatte	1-4	11007	1074	10 %
	5-19	10639	1576	15 %
	20-99	6498	1095	17 %
	100+	1618	294	18 %
	<b>Total</b>	<b>29762</b>	<b>4039</b>	<b>14 %</b>
Sektor	Privat	24691	3159	13 %
	Offentlig	5071	868	17 %
	<b>Total</b>	<b>29762</b>	<b>4027</b>	<b>14 %</b>

# Feilmarginer og signifikante forskjeller

- Det vil alltid knytte seg en viss usikkerhet til resultatene når vi spør et utvalg av befolkningen eller blant landets bedriftsledere som i dette tilfellet. Denne usikkerheten, eller feilmarginen, kan beregnes statistisk. Et sentralt mål i denne sammenhengen er standardavviket. Standardavviket beregnes ut fra hvor mye hver enkelt enhet avviker fra gjennomsnittet for alle enhetene i undersøkelsen når det gjelder den egenskapen vi ønsker å måle. Med utgangspunkt i standardavviket kan vi beregne feilmarginen for det aktuelle resultatet.
- Fastsettelsen av feilmarginen vil også avhenge av hvor stor usikkerhet vi er villige til å akseptere. Det vanlige er å angi feilmarginer basert på 95 prosent sannsynlighet. Dette betyr at hvis vi hadde 100 forskjellige uavhengige utvalg, ville resultatet ligge innenfor de feilmarginene vi oppgir i minst 95 av de 100 undersøkelsene. Det vil igjen si at det bare er 5 prosent sannsynlighet for at den faktiske fordelingen blant bedriftene *ikke* ligger innenfor de oppgitte feilmarginene.
- Feilmarginene i prosenttabeller uttrykkes i prosentpoeng. Hvis vi for eksempel har funnet at 50 prosent av bedriftene/virksomhetene *vi har intervjuet* har ansatt innvandrere fra land utenfor Norden, gir dette feilmarginer på +/- 1,6 prosentpoeng.
- Det er det da med 95 prosent sannsynlighet et sted mellom 48,4 og 51,6 prosent av bedriftene *i Norge* som har ansatt innvandrere fra land utenfor Norden, men det mest sannsynlige resultatet er 50 prosent.
- Dersom vi kun har intervjuet 50 personer, og 60 prosent er i mot kommunesammenslåing, vil feilmarginene være på hele 13,6 prosentpoeng. I dette tilfellet kan vi ikke være «helt sikre» (95 prosent sikre) på at dette også gjelder for hele universet.
- Tabellen på neste side kan brukes som et hjelpemiddel ved tolkningen av resultatene. Tabellen er basert på såkalte «uendelighets-univers», der populasjonen er 10 ganger eller mer det antall intervju som foreligger.



# Feilmarginer, forts.

Tabell: Feilmarginer i uendelighetsunivers

Størrelsen på feilmarginen i prosentpoeng				
Antall enheter/Svar	5(95)%	10(90)%	25(75)%	50(50)%
50	+/-6,2	+/-8,6	+/-12,4	+/-14,3
100	+/-4,4	+/-6	+/-8,7	+/-10
500	+/-2	+/-2,7	+/-3,9	+/-4,5
1000	+/-1,4	+/-1,9	+/-2,7	+/-3,2
2000	+/-1	+/-1,3	+/-1,9	+/-2,2
4000	+/-0,7	+/-0,9	+/-1,4	+/-1,6

- I følge våre opplysninger, er det 639 163 bedrifter i Norge.
- Basert på dette tallet kan vi regne eksakte feilmarginer for ulike svar vi finner (se tabellen og figuren til venstre).

Figur: Feilmarginer med 4039 intervju i et univers med 639 163 bedriftsledere

UNIVERS (plott)	639 163				
UTVALG, antallet vi spør (plott)	4 039				
...vi måler svar på	50 %	25 %	10 %	5 %	
+/- svaret som er gitt	1,6 %	1,4 %	0,9 %	0,7 %	← Feilmargin
Gir nedre grense i konfidensintervall	48,4 %	23,6 %	9,1 %	4,3 %	
Gir øvre grense i konfidensintervall	51,6 %	26,4 %	10,9 %	5,7 %	

# 2

## Oppsummering av hovedfunn



# Hovedfunn (I)

## **Innvandrere i norske virksomheter**

- 53 prosent av bedriftene/virksomhetene i Norge har ansatt innvandrere fra land utenfor Norden
- 14 prosent av bedriftene har én innvandrere ansatt
- 24 prosent har ansatt 2-5 innvandrere.
- 15 prosent har ansatt 6 innvandrere eller flere.
- 25 prosent av bedriftene/virksomhetene har en eller flere ledere med personalansvar som er innvandret fra et land utenfor Norden.
- 19 prosent av bedriftene/virksomhetene har en målsetting om å øke andelen innvandrere blant de ansatte.
- 26 prosent av bedriftene/virksomhetene har praksis med å innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju.

## **Påstander om innvandrere som gjelder egen arbeidsplass**

- 78 prosent av lederne mener at mangelfulle norskkunnskaper gjør at de ikke får utnyttet innvandrernes ressurser fullt ut.
- 59 prosent mener at ansatte med innvandrerbakgrunn har en kultur- og språkkompetanse som kommer virksomheten til gode.
- Mens 42 prosent mener at egen virksomhet har behov for mer kunnskap om ledelse av en flerkulturell arbeidsplass, er 44 prosent uenig i dette.

# Hovedfunn (II)

## Generelle påstander om innvandrere i arbeidslivet

- 62 prosent av lederne mener at fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at innvandrere ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner.
- 60 prosent av lederne mener at alle arbeidsplasser bør strebe etter å ha innvandrere blant ansatte og ledere.
- Halvparten (47 prosent) av ledere er helt enig i at innvandrere flest ikke vil passe inn i arbeidsmiljøet i egen virksomhet.
- Drøyt én av tre (36 prosent) av lederne er helt uenig i at deres virksomhet bruker inkluderende språk og bilder i annonser og informasjon for å vise at de ønsker etnisk mangfold.
- Mens 46 prosent er uenig i at ansattes norskkunnskaper bør vektlegges ved oppsigelser og permitteringer, er 40 prosent enig.

## Påstander som gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet

- 86 prosent av lederne er enige i at innvandrernes mangelfulle språkkunnskaper er den viktigste årsaken til at de ikke får jobb.
- 59 prosent av lederne er uenige i at arbeidsgivere har et ansvar for at ansatte med mangelfulle norskkunnskaper får norskopplæring.
- Halvparten av lederne (50 prosent) mener at deres virksomhet *ikke* ber jobbsøkere som ikke har norsk som morsmål om å dokumentere sine norskkunnskaper i form av avlagte språktester.
- Mens 44 prosent er uenig i at arbeidsgivere bør innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju ved rekruttering til ledige stillinger, er 45 prosent enig.

# Hovedfunn (III)

## **Påstander som gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet**

- Mens 46 prosent er enig i at egen virksomhet vil være åpen for å ta inn en nyankommen innvandrer på språk- eller arbeidspraksis i 2015, er 34 prosent uenig.
- Mens 29 prosent av lederne mener at krav om å rapportere tiltak mot etnisk diskriminering i årsrapporten bidrar til å øke deres virksomhets innsats på dette området, er 38 prosent uenig.

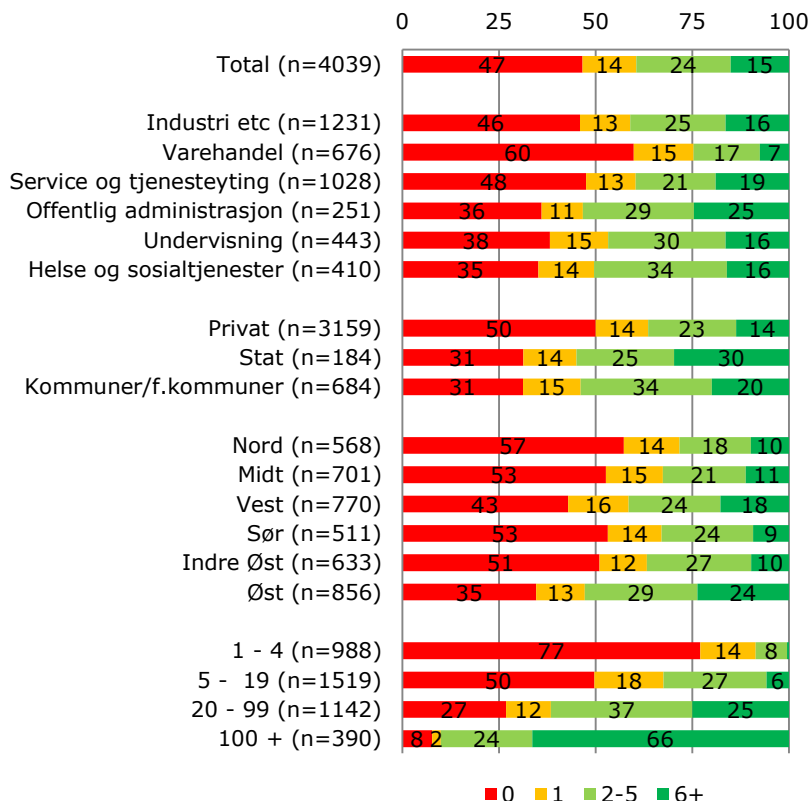
# 3

## Innvandrere i norske virksomheter



# 53 prosent av bedriftene/virksomhetene i Norge har ansatt innvandrere fra land utenfor Norden

Q1: Hvor mange innvandrere, fra land utenfor Norden, er ansatt i din virksomhet?



## 14 prosent av bedriftene har én innvandrere ansatt

24 prosent har ansatt 2-5 innvandrere.

15 prosent har ansatt 6 innvandrere eller flere.

Mens 60 prosent av bedriftene innen varehandel *ikke* har ansatt innvandre fra land utenfor Norden, er andelen 35 prosent blant virksomheter innenfor helse- og sosialtjenester.

Undersøkelsen i 2014 viser at langt *flere* bedrifter enn tidligere har ansatt innvandrere med bakgrunn utenfor Norden. Dette gjelder både privat og offentlig sektor. I tillegg viste tidligere undersøkelser en årlig nedgang i antall bedrifter som hadde ansatte med innvandrerbakgrunn utenfor Norden, særlig innenfor offentlig sektor, med fall fra 60 prosent i 2010 til 56 prosent i 2011 og 53 prosent i 2012. Årets undersøkelse viser at 69 prosent av bedriftene i offentlig sektor har ansatte med innvandrerbakgrunn utenfor Norden.

# Forskjell fra 2012 og tidligere når det gjelder antall ansatte med innvandrerbakgrunn kan skyldes skifte av metode

**Mens 22 prosent av de *private* bedriftene i 2012 oppgav å ha ansatt en eller flere innvandrere med opphav utenfor Norden, er det hele 50 prosent som oppgir dette i 2014 (framgang på 28 prosentpoeng).**

Det er lite trolig at framgangen skyldes økte ansettelser. Det er vanskelig å forklare forskjellen, men en forklaringen kan være overgangen fra telefon til web-intervju. Når undersøkelsen gjennomføres på web, vil «alle» ledere motta undersøkelsen, blant annet ved at den videresendes fra postmottak. Når det går fram av e-postteksten at undersøkelsen gjelder *bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet*, kan dette motivere ledere som har ansatte med innvandrerbakgrunn til å svare. Ledere i bedrifter uten innvandrere, kan på sin side i større grad vurdere at undersøkelsen ikke gjelder dem, og la være å svare. Når ledere ringes på telefon, vil det kunne oppstå en tilsvarende seleksjon blant ledere *som det oppnås kontakt med, dersom tema oppgis*, men svært mange vil ikke være tilgjengelige når vi ringer, og således ikke bli eksponert for undersøkelsen.

Ved bruk av telefon*omnibus*, vil temaet være ett av flere, og gi enda mindre grunnlag for seleksjon.

*Forklaringen på den store forskjellen fra tidligere, kan med andre ord ligge i ulik eksponeringsgrad (hvor mange som mottar undersøkelsen) og et ulikt frafall ved bruk av hhv telefon og web.*

**Mens 53 prosent av de *offentlige* virksomhetene i 2012 oppgav å ha en eller flere innvandrere ansatt fra land utenfor Norden, er andelen i 2014 på 69 prosent (framgang på 19 prosentpoeng)**

En annen mulige forklaringer kan være at utvalgene er forskjellige, at det er andre bedrifter som denne gang har mottatt undersøkelsen. I og med at utvalget er trukket likt som tidligere med hensyn på hvilke bransjer som er inkludert, er dette en mindre sannsynlig forklaring. Tilnærmet lik vektig av utvalgene, viser også at dette ikke kan være en forklaring.

Ved bruk av web-intervju, er vi avhengig av at virksomhetene har e-postadresse. Om lag 70 prosent av virksomhetene i vår bedriftsbasis har påsatt e-post. Dette ekskluderer 30 prosent av bedriftene. Vi tror heller ikke dette kan forklare den store forskjellen fra tidligere når det gjelder antallet bedrifter som har ansatt én eller flere innvandrere fra land utenfor Norden.

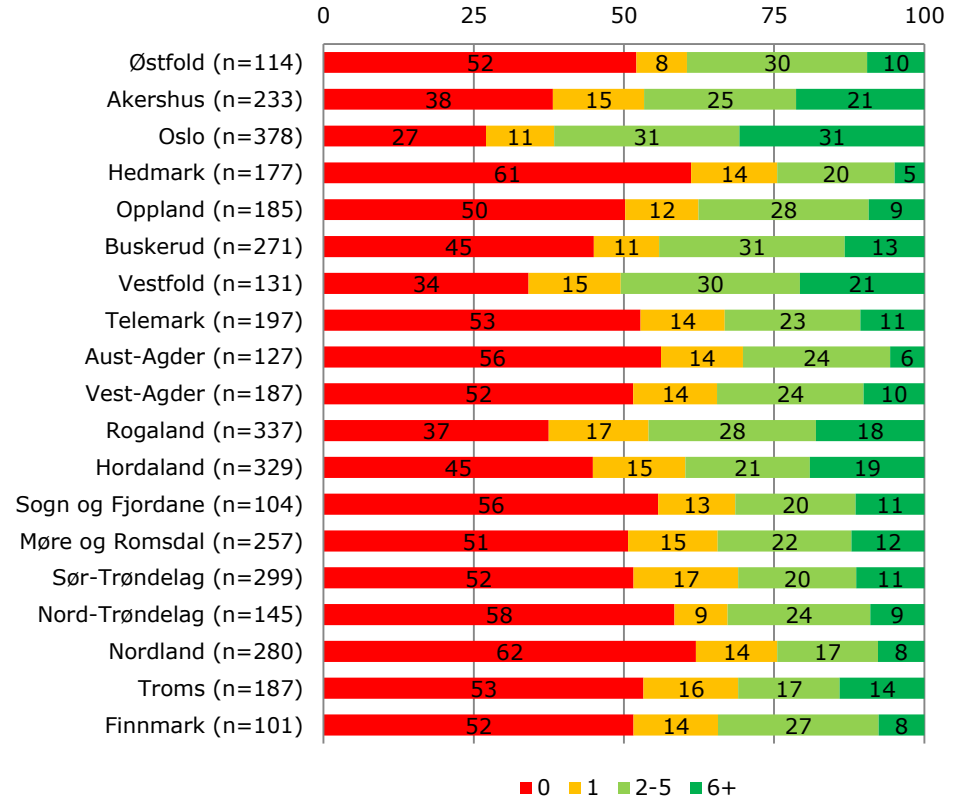
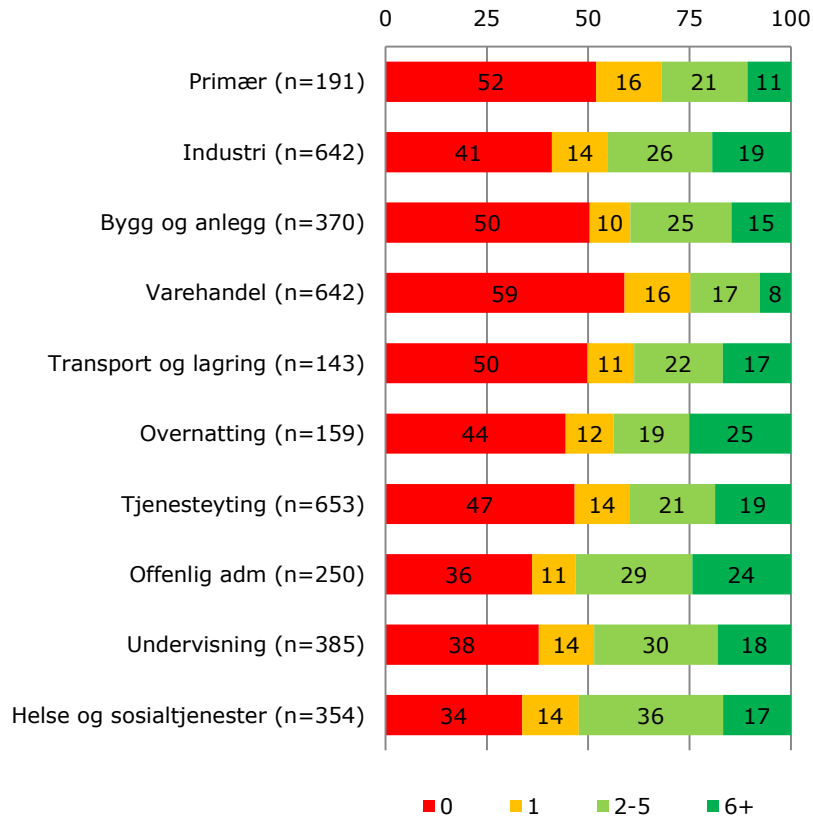
**Andel bedrifter som har én eller flere innvandrere, fra land utenfor Norden, ansatt i sin virksomhet – tidsserie:**

År	Privat	Offentlig
2010	24	60
2011	27	56
2012	22	53
2014	50	69



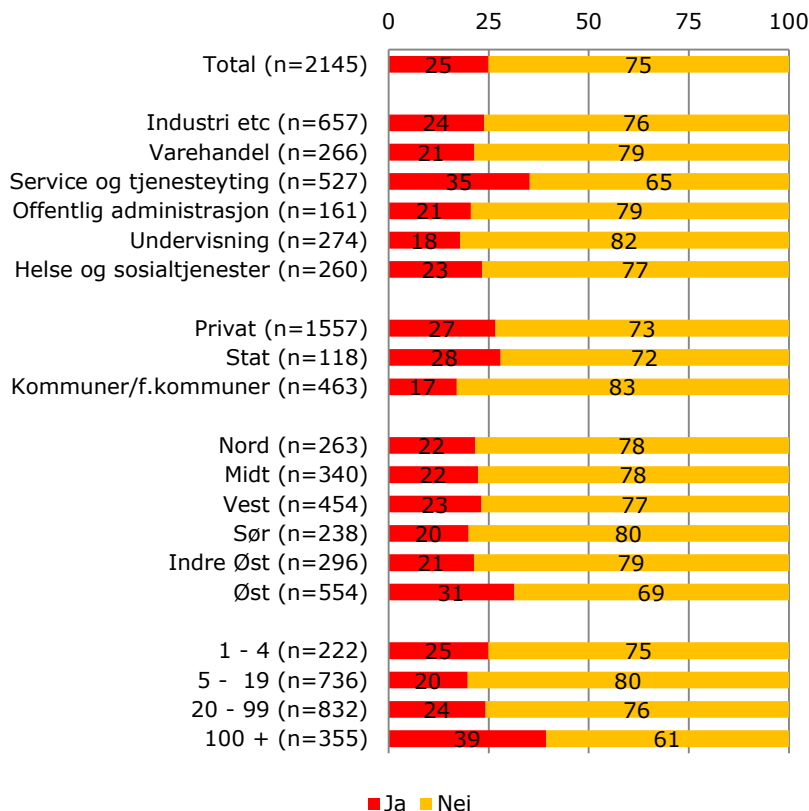
# Antall innvandrere i norske bedrifter etter bransjer og fylker

Q1: Hvor mange innvandrere, fra land utenfor Norden, er ansatt i din virksomhet?



# Én av fire (25 prosent) av bedriftene/virksomhetene har en eller flere ledere med personalansvar som er innvandret fra et land utenfor Norden

Q2: Har din virksomhet en eller flere ledere med personalansvar som er innvandrere fra et land utenfor Norden?



## Flest bedrifter med personalledere innvandret fra land utenfor Norden finner vi blant service- og tjenesteyting (35 prosent).

I øvrige bransjer er andelen bedrifter med en eller flere personalledere med innvandrerbakgrunn på mellom 18 – 24 prosent.

Øst har størst andel virksomheter med innvandrere (31 prosent).

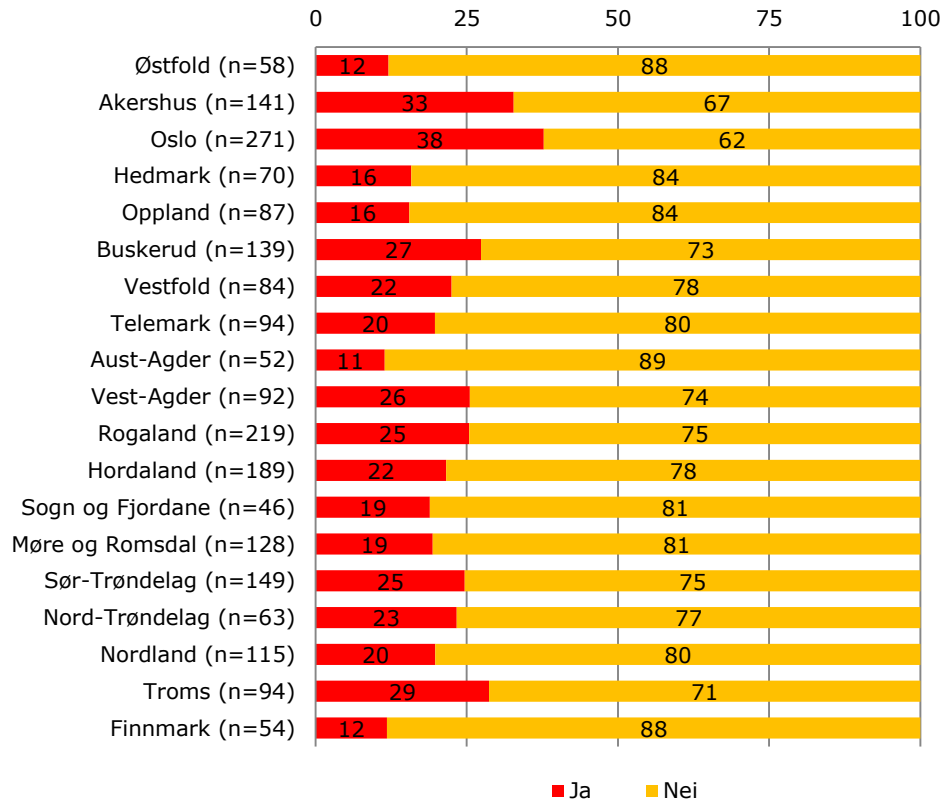
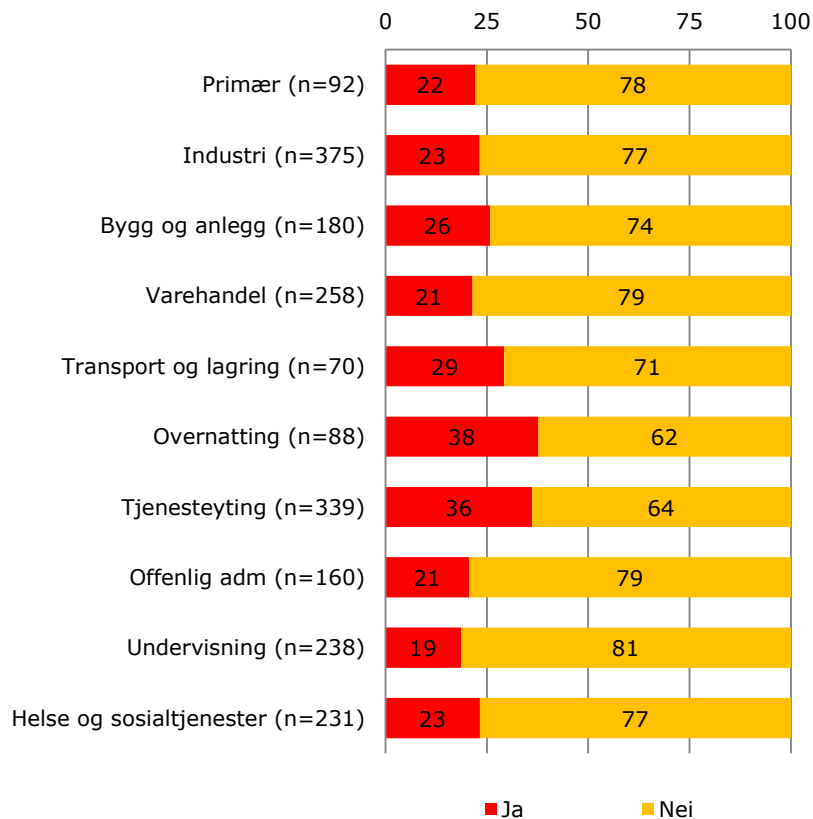
De aller største bedriftene har størst andel virksomheter med innvandrere fra land utenfor Norden.

## Andelen med personalledere – tidsserie (Cati):

År	Privat	Offentlig
2010	17	15
2011	17	8
2012	19	11
2014	27	19

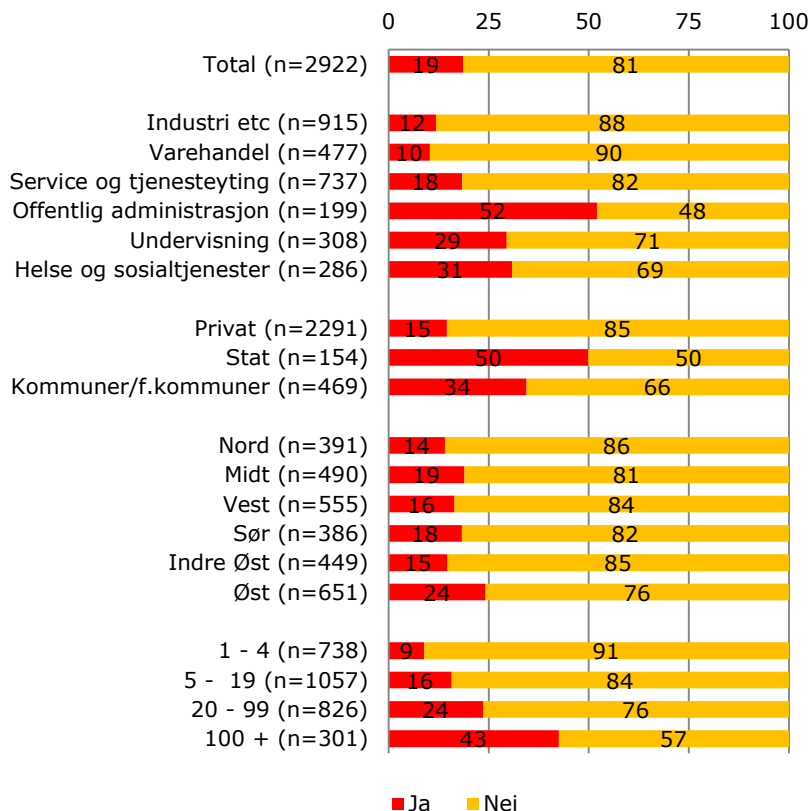
# Andel virksomheter med personalledere innvandret fra et land utenfor Norden etter bransjer og fylker

Q2: Har din virksomhet en eller flere ledere med personalansvar som er innvandrere fra et land utenfor Norden?



# 19 prosent av bedriftene/virksomhetene har en målsetting om å øke andelen innvandrere blant de ansatte

Q3: Har din virksomhet en målsetting om å øke andelen innvandrere blant de ansatte?



## Over halvparten (52 prosent) av virksomhetene innenfor offentlig administrasjon har som mål å øke andelen innvandrere blant sine ansatte

I den andre enden av skalaen finner vi bedrifter innenfor varehandel og industri, hvor én av ti bedrifter har mål om dette.

Mens 15 prosent av de private virksomheter har en slik målsetting, har halvparten av statlige virksomheter det samme.

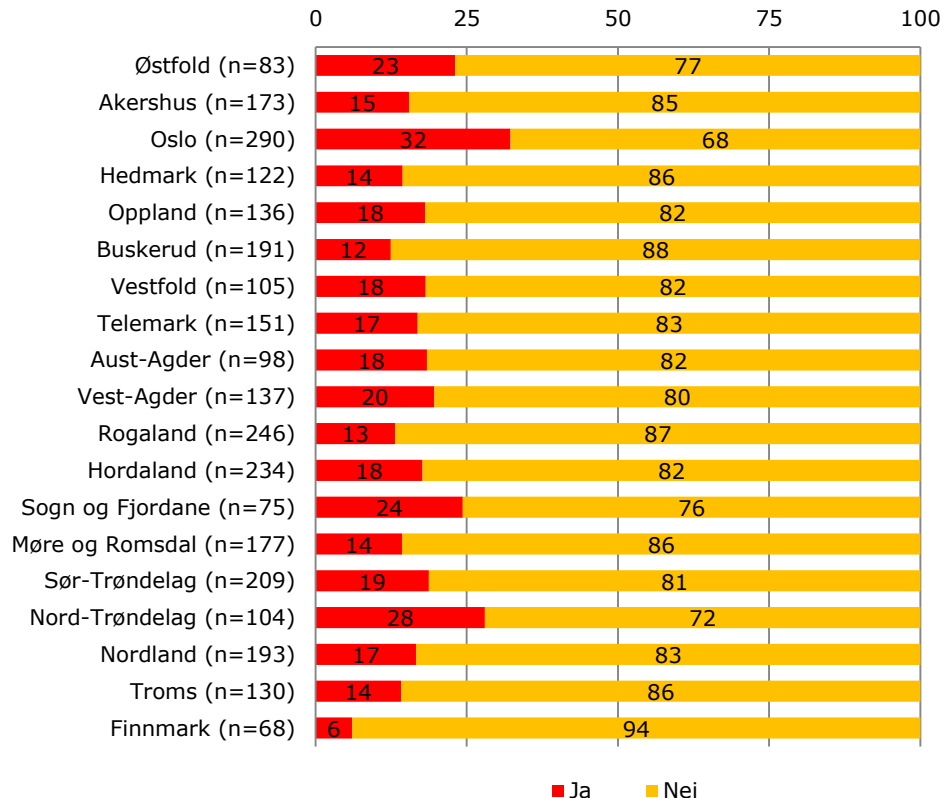
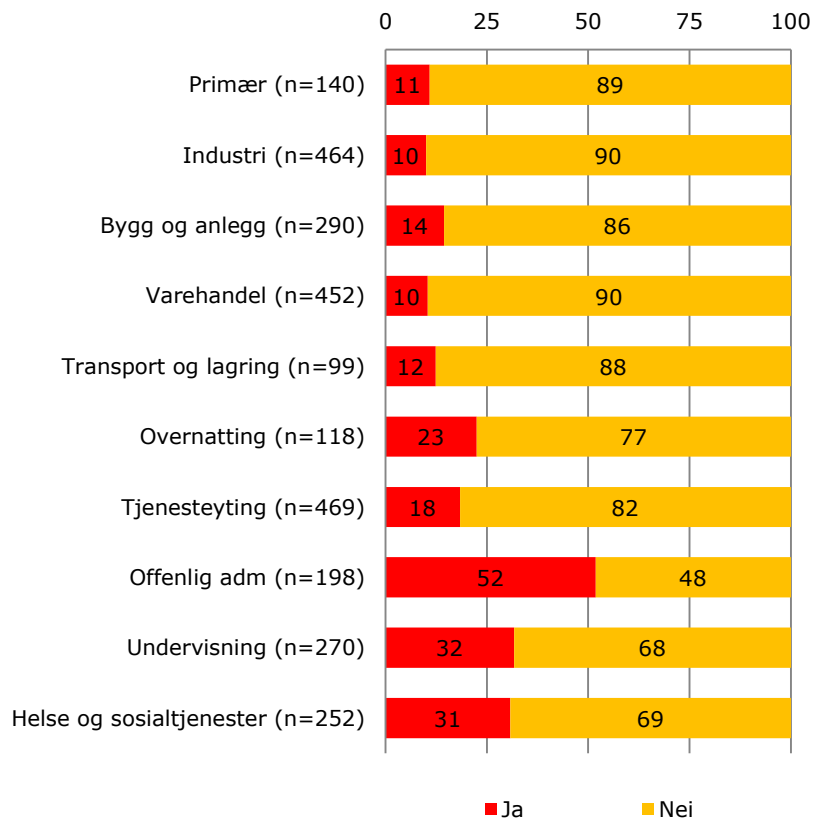
Målsettingen er hyppigere, jo større bedriften er.

## Andelen med målsetting om å øke andelen innvandrere - tidsserie:

År	Privat	Offentlig
2010	10	37
2011	7	20
2012	7	24
2014	15	38

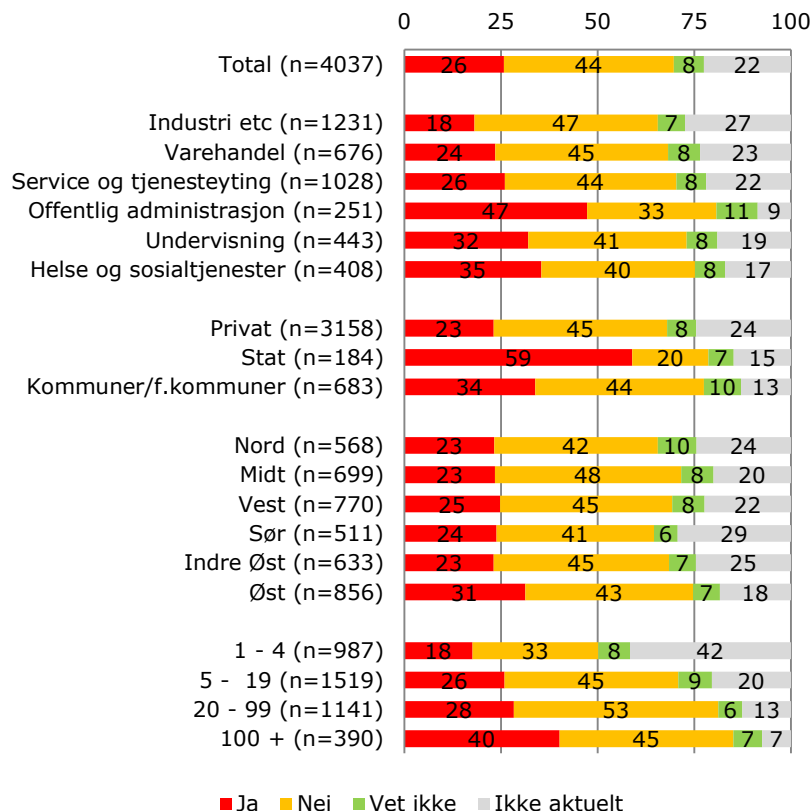
# Andel bedrifter som har som mål å øke andelen innvandrere blant sine ansatte etter bransjer og fylker

Q3: Har din virksomhet en målsetting om å øke andelen innvandrere blant de ansatte?



# 26 prosent av bedriftene/virksomhetene har praksis med å innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju

Q4: Har din virksomhet en praksis med å innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju, gitt at virksomheten mottar slike søknader?



## Nær halvparten (47 prosent) av offentlig administrative virksomheter har praksis med å innkalle minst en søker med innvandrerbakgrunn

Blant industribedriftene er det 2 av 10 bedrifter (18 prosent) som har en slik praksis.

Her er det også statlig sektor som skiller seg ut ved å i størst grad ha en slik praksis (59 prosent).

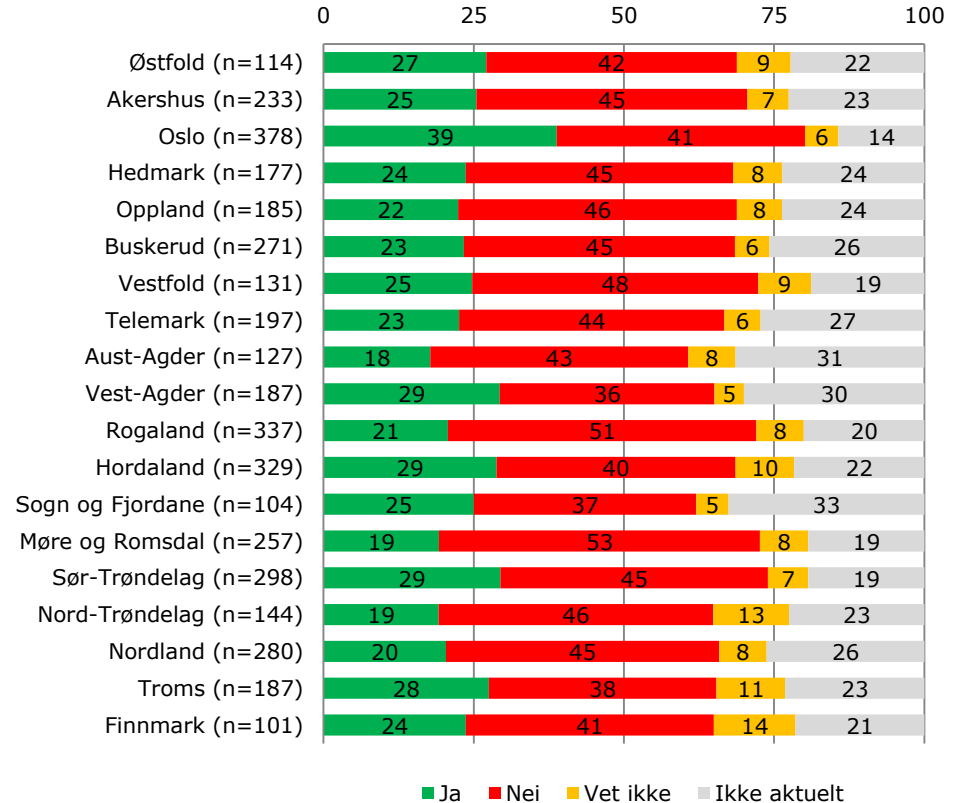
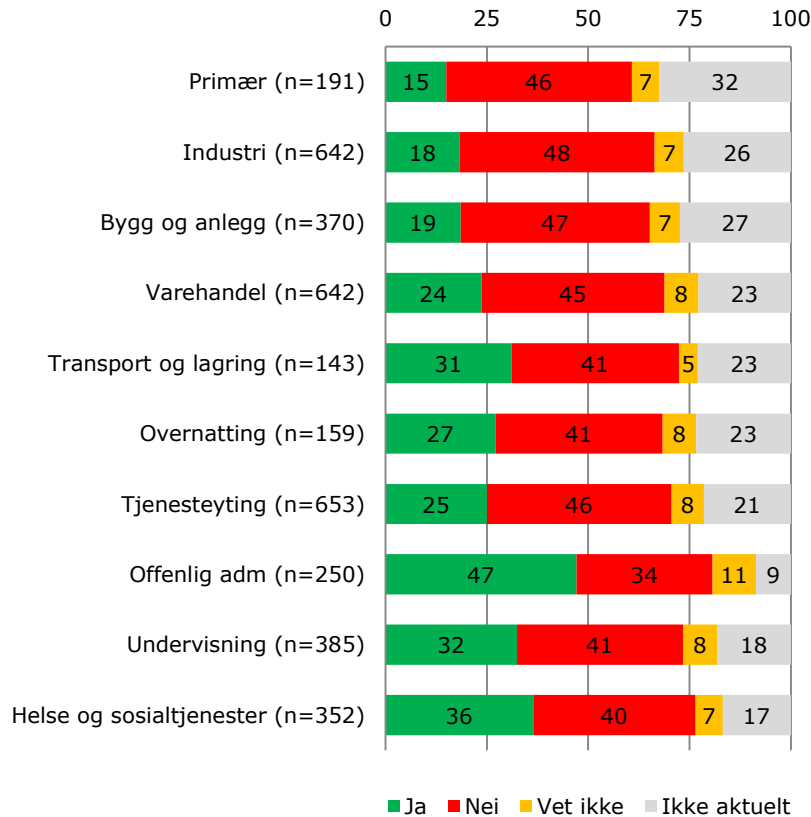
Jo større virksomheten er, jo større andel av virksomhetene har praksisen.

## Andelen med praksisen – endring 2012-2014:

År	Privat	Offentlig
2012	21	38
2014	23	39

# Andel virksomheter som har praksis med å innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju, etter bransjer og fylker

Q4: Har din virksomhet en praksis med å innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju, gitt at virksomheten mottar slike søknader?



# 4

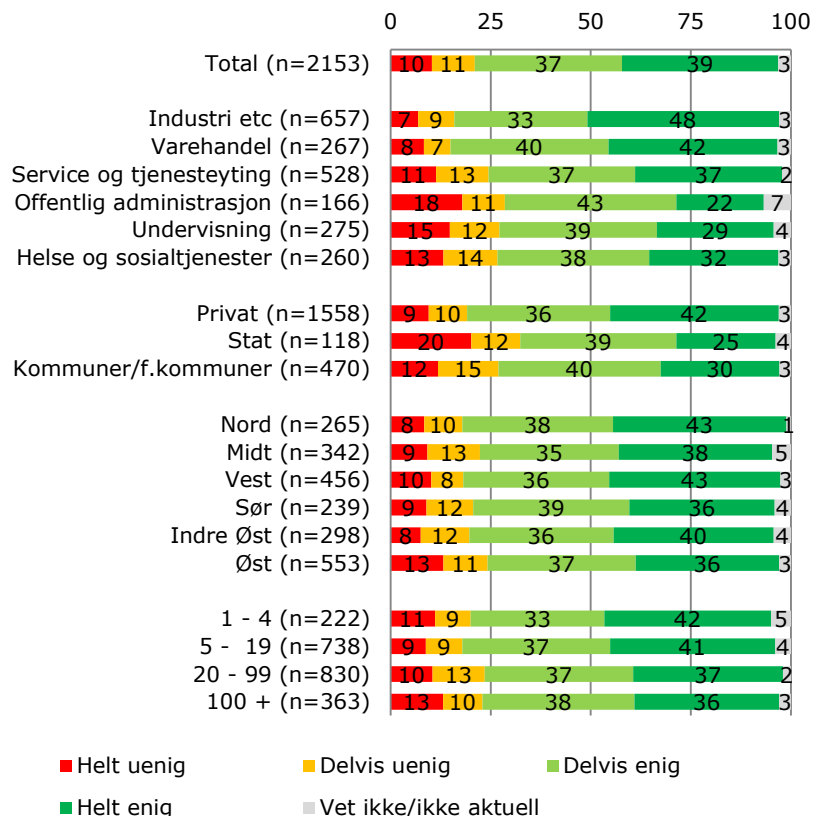
## Påstander om innvandrere som gjelder egen arbeidsplass





# 78 prosent av lederne mener at mangelfulle norskkunnskaper gjør at de ikke får utnyttet innvandrernes ressurser fullt ut

Q5\_1: Ta stilling til følgende påstander om ansatte innvandrere som gjelder din arbeidsplass. Du svarer om du er helt uenig, delvis uenig, delvis enig eller helt enig. **Mangelfulle norskkunnskaper blant ansatte gjør at vi ikke får utnyttet deres ressurser fullt ut**



**Mens 39 prosent er helt enig i denne påstanden, er 37 prosent delvis enig.**

21 prosent er helt eller delvis uenig i påstanden.

Bedriftsledere innenfor området industri, er de som i størst grad er *helt enig* i påstanden (48 prosent).

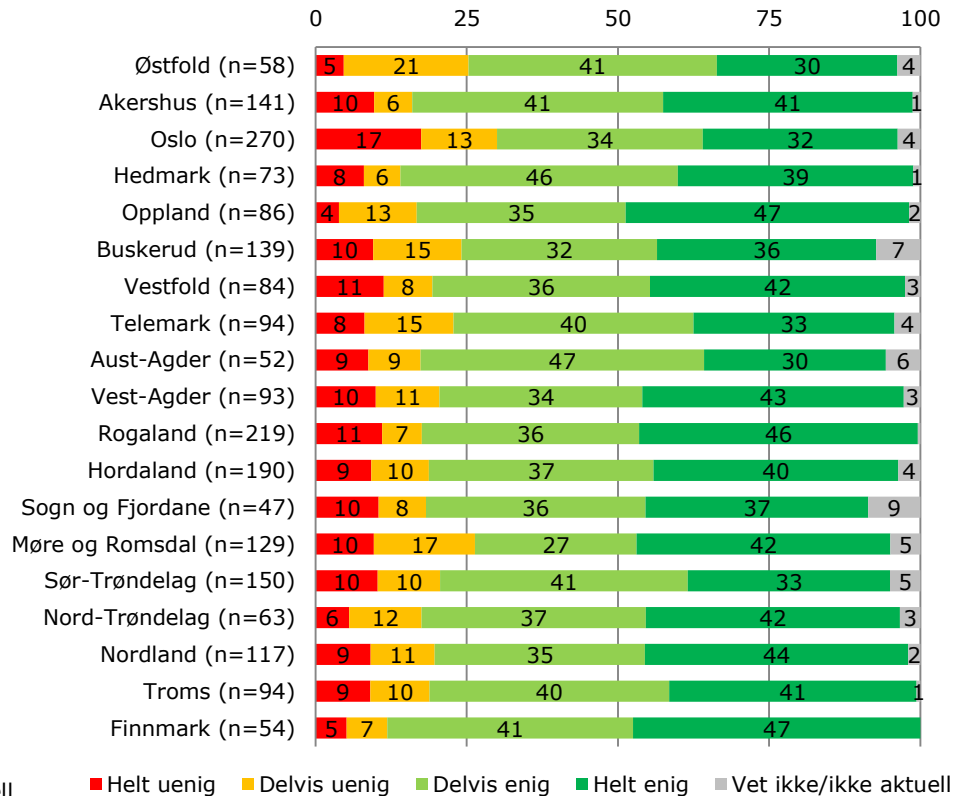
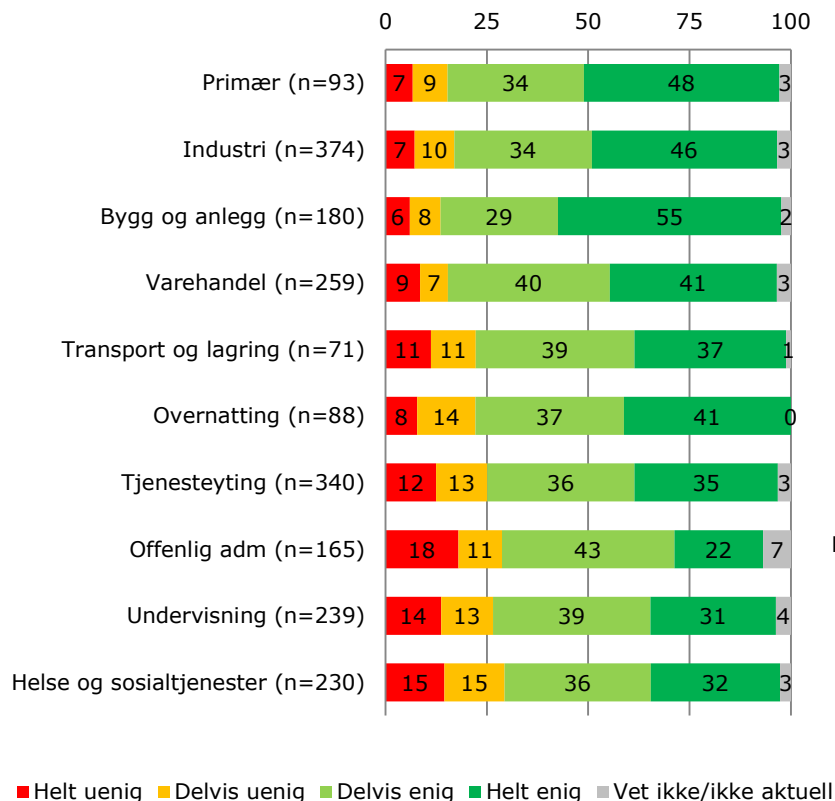
Ledere som har svart fra det statlige området har færrest helt enig (25 prosent).

**Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:**

År	Privat	Offentlig
2010	59	65
2011	75	79
2012	72	75
2014	78	69

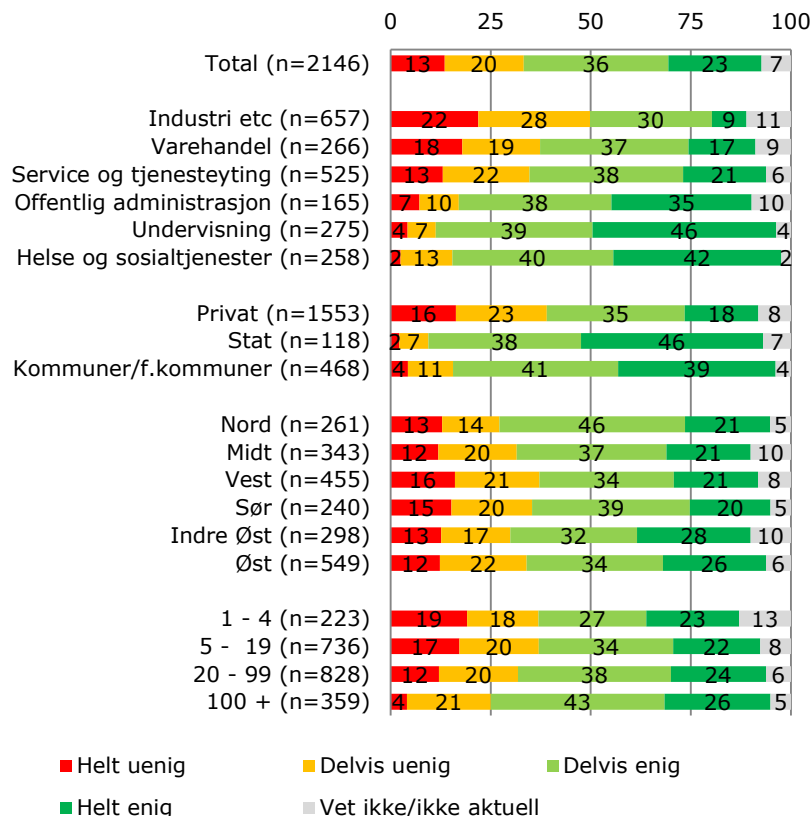
# Enighet i påstanden «Mangelfulle norskkunnskaper blant ansatte gjør at vi ikke får utnyttet deres ressurser fullt ut» etter bransje og fylke.

Q5\_1: Ta stilling til følgende påstander om ansatte innvandrere som gjelder din arbeidsplass. Du svarer om du er helt uenig, delvis uenig, delvis enig eller helt enig. **Mangelfulle norskkunnskaper blant ansatte gjør at vi ikke får utnyttet deres ressurser fullt ut**



# 59 prosent mener at ansatte med innvandrerbakgrunn har en kultur- og språkkompetanse som kommer virksomheten til gode

Q5\_2: Ta stilling til følgende påstander om ansatte innvandrere som gjelder din arbeidsplass. Du svarer om du er helt uenig, delvis uenig, delvis enig eller helt enig. **Ansatte med innvandrerbakgrunn har en kultur- og språkkompetanse som kommer min virksomhet til gode**



## Mens 23 prosent er helt enig i denne påstanden, er 36 prosent delvis enig.

20 prosent er helt eller delvis *uenig* i påstanden.

Bedriftsledere innenfor områdene undervisning, helse- og sosialtjenester, er de som i størst grad er *helt enig* i påstanden (46-44 prosent). Ledere fra industri har størst andel som er helt uenige (22 prosent).

Ledere som har svart fra privat sektor har færrest *helt enig* (16 prosent).

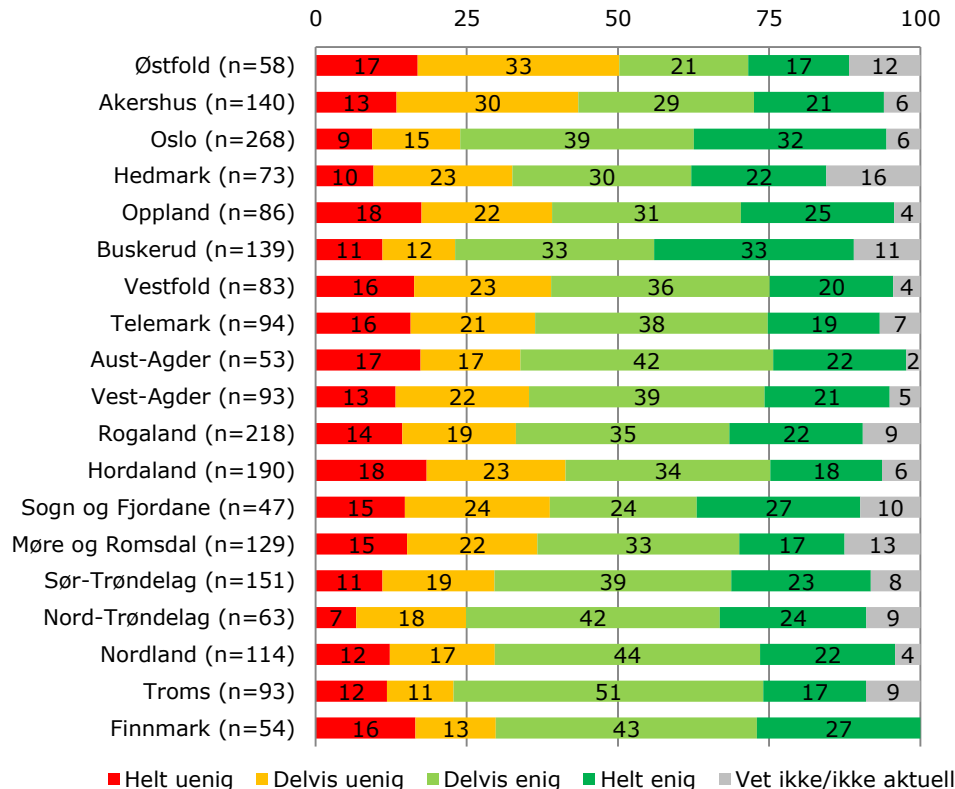
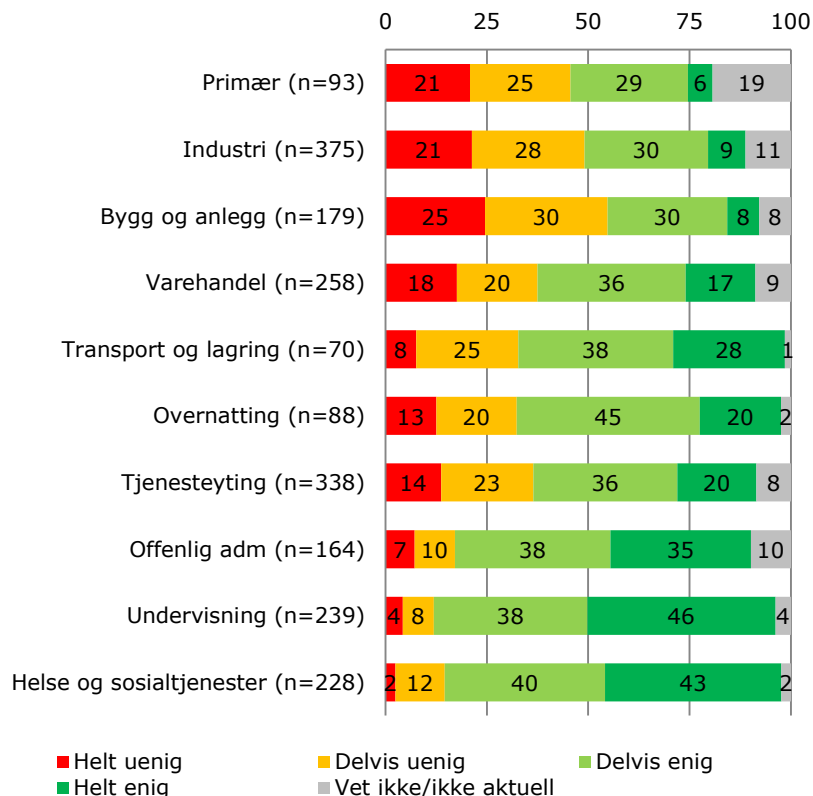
Andel som er enig i at innvandrere beriker egen virksomhet med språkkompetanse er størst i de største virksomhetene.

## Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:

År	Privat	Offentlig
2010	51	78
2011	54	74
2012	50	79
2014	53	81

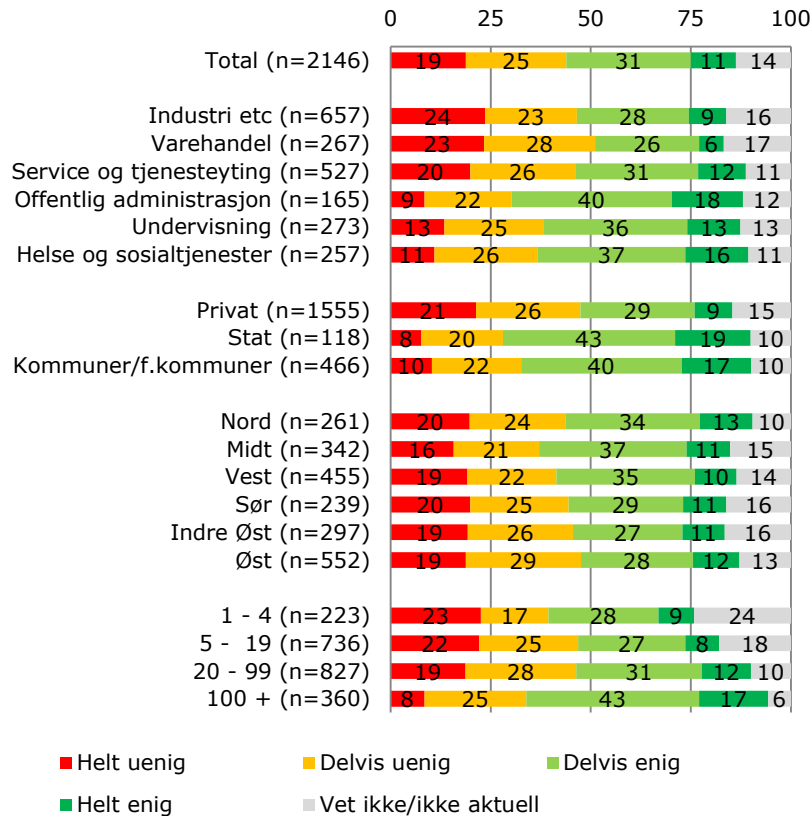
# Enighet i påstanden «Mangelfulle norskkunnskaper blant ansatte gjør at vi ikke får utnyttet deres ressurser fullt ut» etter bransje og fylke.

Q5\_2: Ta stilling til følgende påstander om ansatte innvandrere som gjelder din arbeidsplass. Du svarer om du er helt uenig, delvis uenig, delvis enig eller helt enig. **Ansatte med innvandrerbakgrunn har en kultur- og språkkompetanse som kommer min virksomhet til gode**



# Mens 42 prosent mener at egen virksomhet har behov for mer kunnskap om ledelse av en flerkulturell arbeidsplass, er 44 prosent uenig i dette

Q5\_3: Ta stilling til følgende påstander om ansatte innvandrere som gjelder din arbeidsplass. Du svarer om du er helt uenig, delvis uenig, delvis enig eller helt enig. **I min virksomhet er det behov for mer kunnskap om ledelse av en flerkulturell arbeidsplass**



## Mens 11 prosent er helt enig i denne påstanden, er 19 prosent helt uenig.

Bedriftsledere innenfor området offentlig administrasjon, undervisning, helse og sosialtjenester er mest enige til påstanden.

Flest *enige* finner vi innenfor offentlig administrasjon (58 prosent) og ledere i statlige virksomheter (62 prosent).

Mens ledere i Midt og Nord er mest enig i påstanden (47-48 prosent), er ledere i Indre Øst minst enig (30 prosent enig).

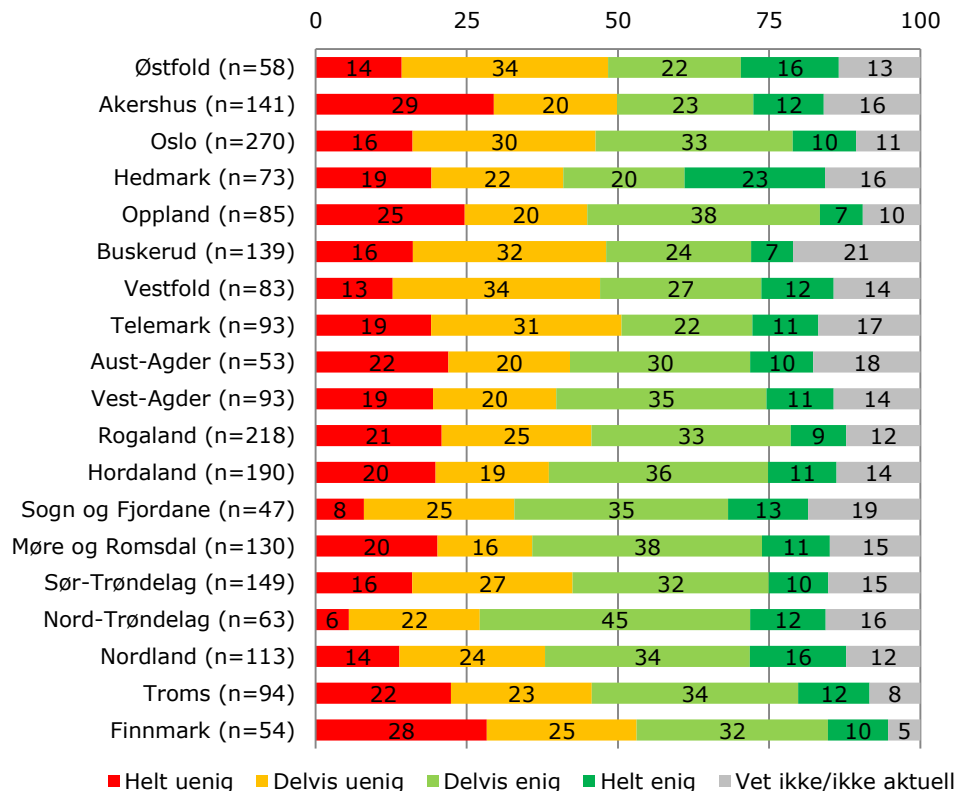
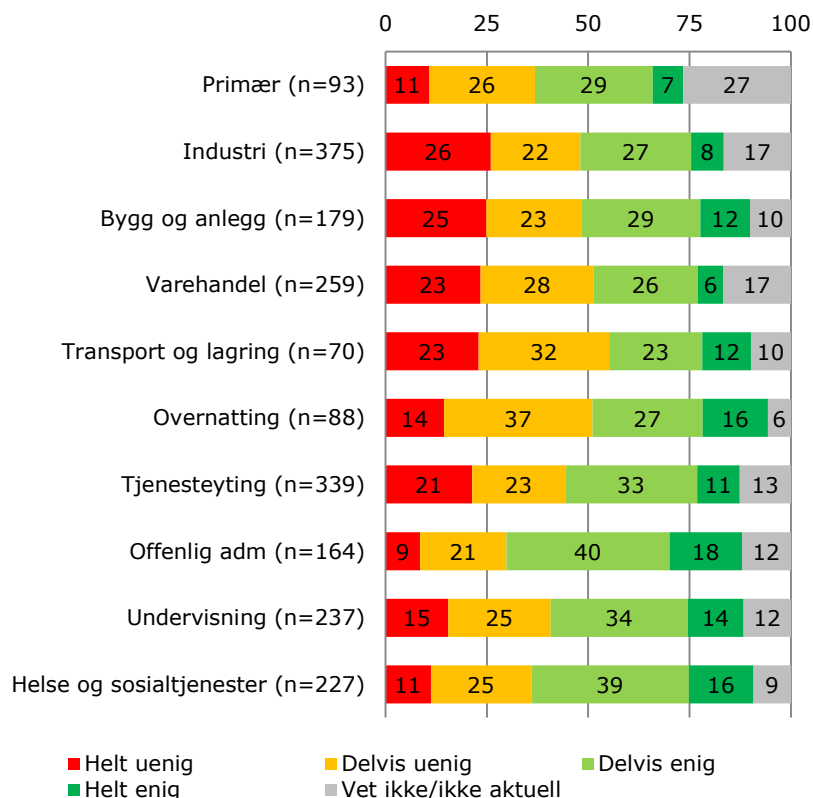
Andel enig er sterkt økende etter bedriftenes størrelse.

## Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:

År	Privat	Offentlig
2011	39	56
2012	40	59
2014	38	58

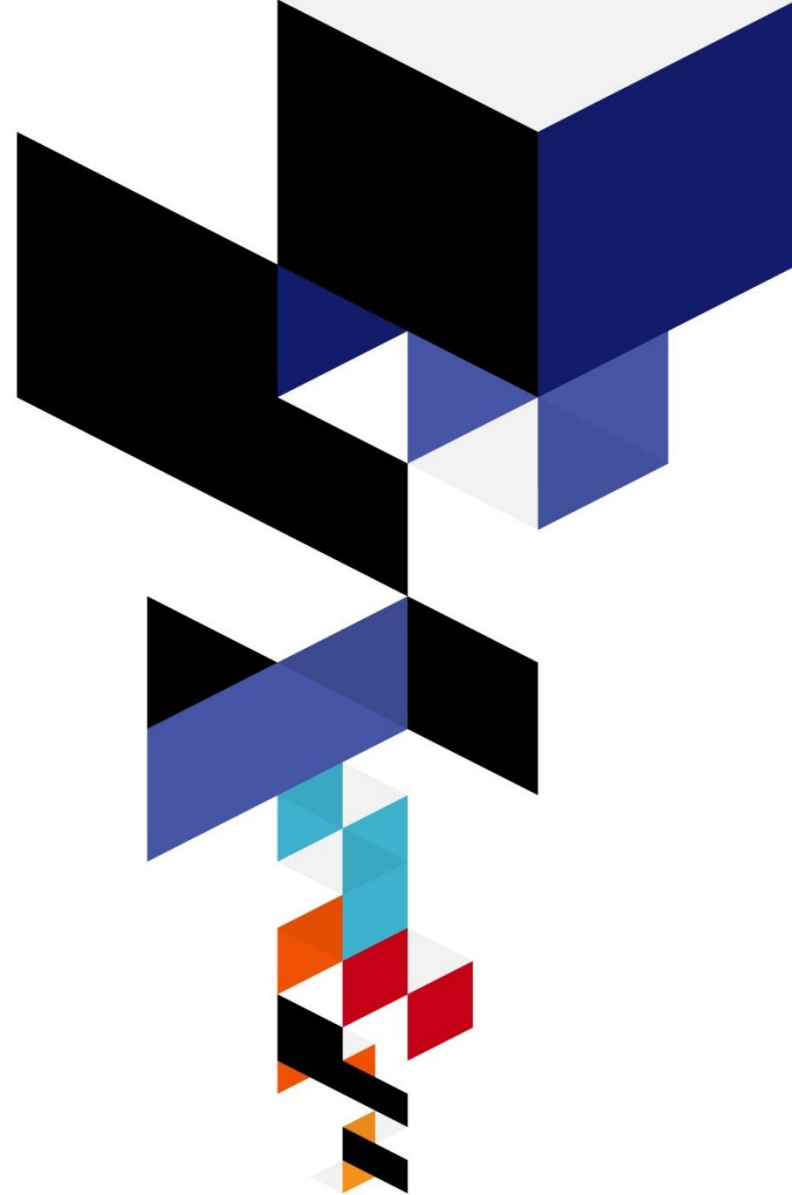
# Enighet i påstanden «I min virksomhet er det behov for mer kunnskap om ledelse av en flerkulturell arbeidsplass» etter bransje og fylke.

Q5\_3: Ta stilling til følgende påstander om ansatte innvandrere som gjelder din arbeidsplass. Du svarer om du er helt uenig, delvis uenig, delvis enig eller helt enig. **I min virksomhet er det behov for mer kunnskap om ledelse av en flerkulturell arbeidsplass**



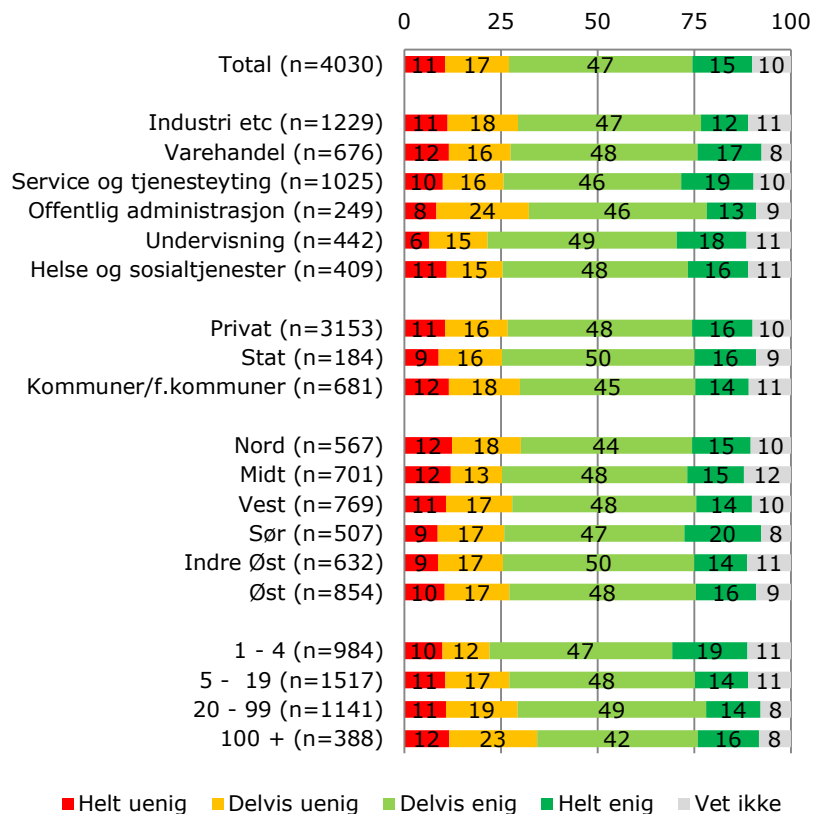
# 5

## Generelle påstander om innvandrere i arbeidslivet



# 62 prosent av lederne mener at fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at innvandrere ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner

Q6\_1: Ta stilling til følgende påstander som gjelder innvandrere i arbeidslivet generelt: **Fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at innvandrere ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner**



**Mens 15 prosent er helt enig i denne påstanden, er nesten halvparten (47 prosent) delvis enig.**

- 28 prosent er helt eller delvis uenig i påstanden.
- Det finnes små forskjeller i svarene på dette spørsmålet.
- Bedriftsledere innenfor området offentlig administrasjon, er de som i størst grad er *delvis uenig* i påstanden (24 prosent).
- Ledere fra Sør svarer i størst grad at de er *helt enig* i påstanden.
- Det finnes en svak trend i retning av større uenighet i påstanden, jo større bedriften er.

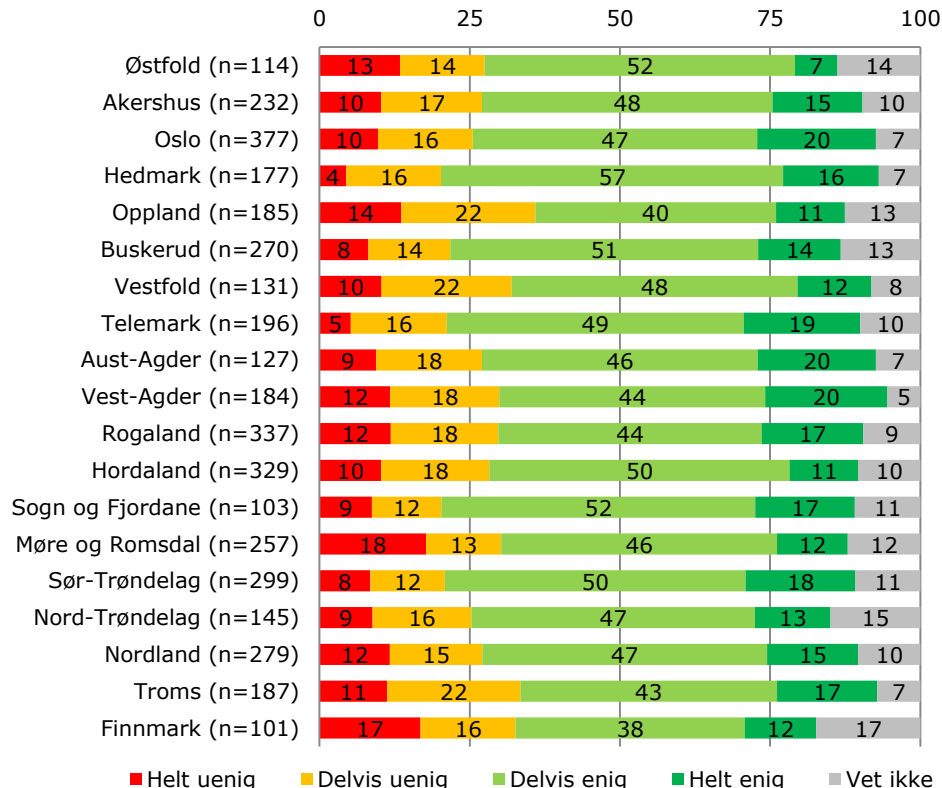
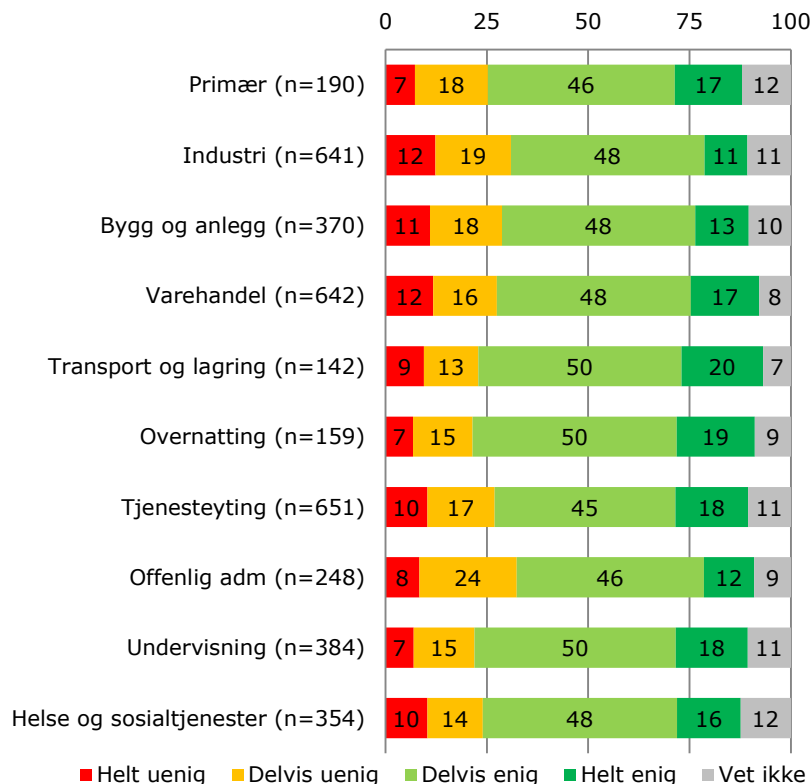
**Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:**

År	Privat	Offentlig
2010	74	64
2011	71	64
2012	73	61
2014	63	60



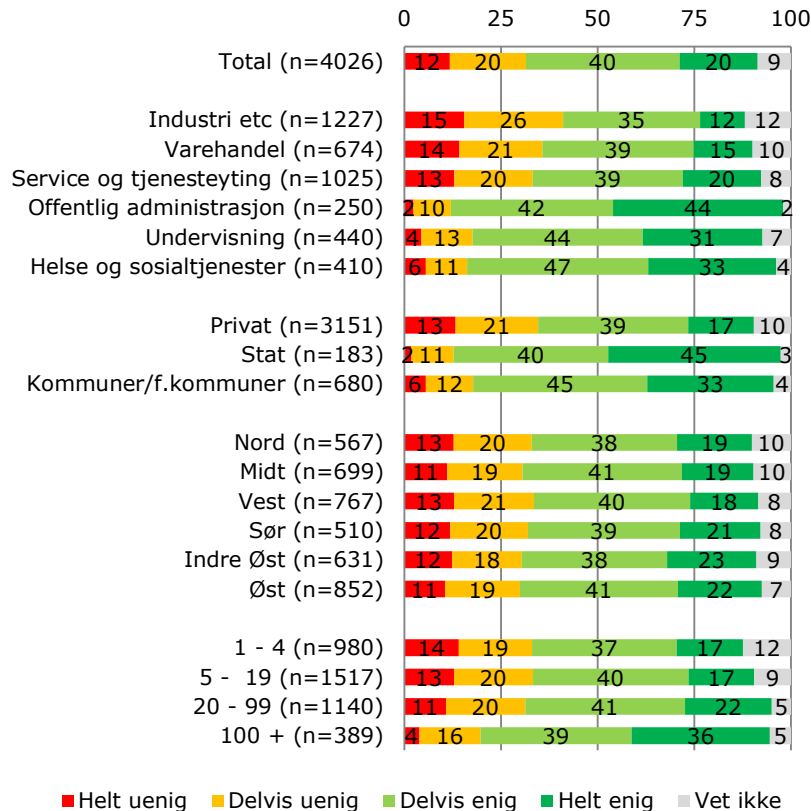
# Enighet i påstanden «Fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at innvandrere ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner» etter bransje og fylke.

Q6\_1: Ta stilling til følgende påstander som gjelder innvandrere i arbeidslivet generelt: **Fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at innvandrere ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner**



# 60 prosent av lederne mener at alle arbeidsplasser bør strebe etter å ha innvandrere blant ansatte og ledere

Q6\_2: Ta stilling til følgende påstander som gjelder innvandrere i arbeidslivet generelt: **Alle arbeidsplasser bør strebe etter å ha innvandrere blant ansatte og ledere**



**20 prosent er helt enig i denne påstanden. 40 prosent er delvis enig.**

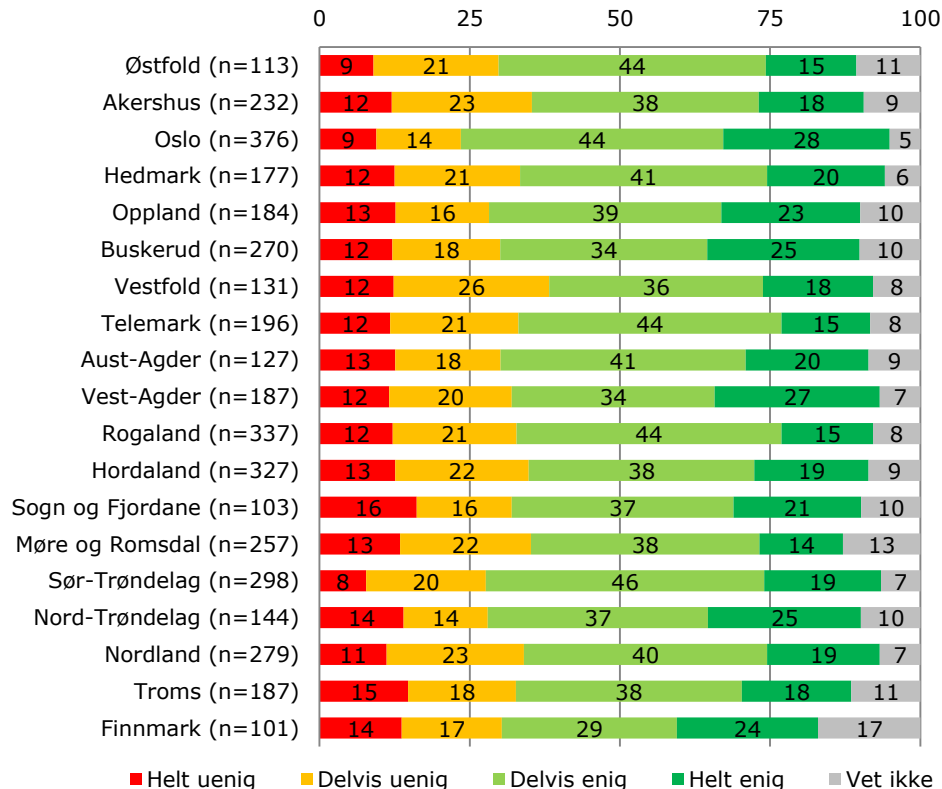
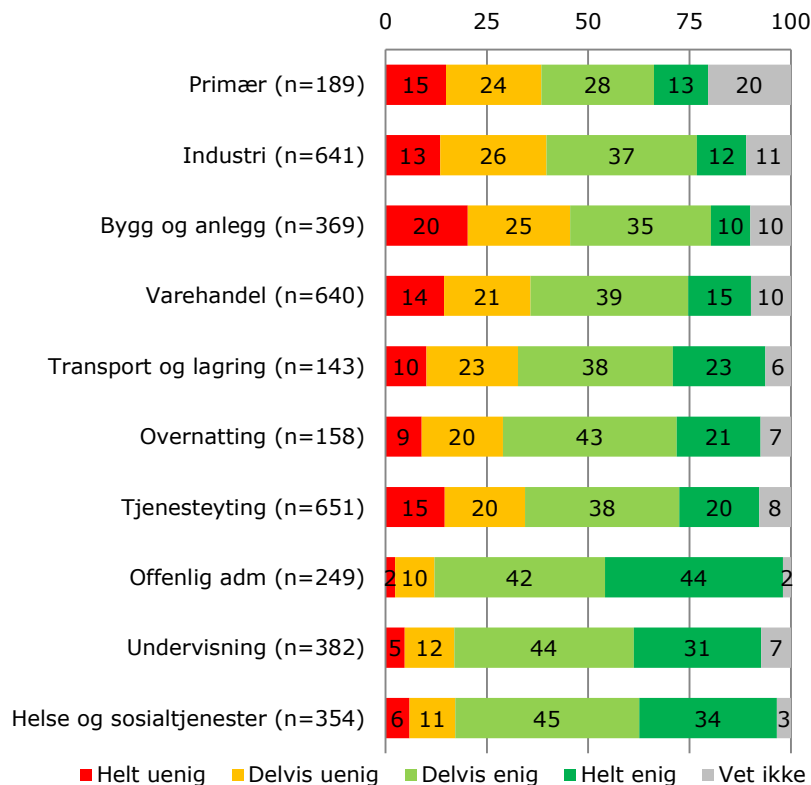
- 32 prosent er helt eller delvis uenig i påstanden.
- Bedriftsledere innenfor området offentlig administrasjon, undervisning og helse og sosialtjenester, er i størst grad delvis- eller helt enig i påstanden. Vesentlig mindre enig er bedriftsledere i industri, varehandel og service og tjenesteyting.
- Ledere fra privat sektor er minst enige i påstanden (38 prosent har svart delvis- eller helt uenig).
- Andel helt enig er størst blant bedriftsledere i de største bedriftene.

**Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:**

År	Privat	Offentlig
2010	53	85
2011	54	83
2012	55	83
2014	56	79

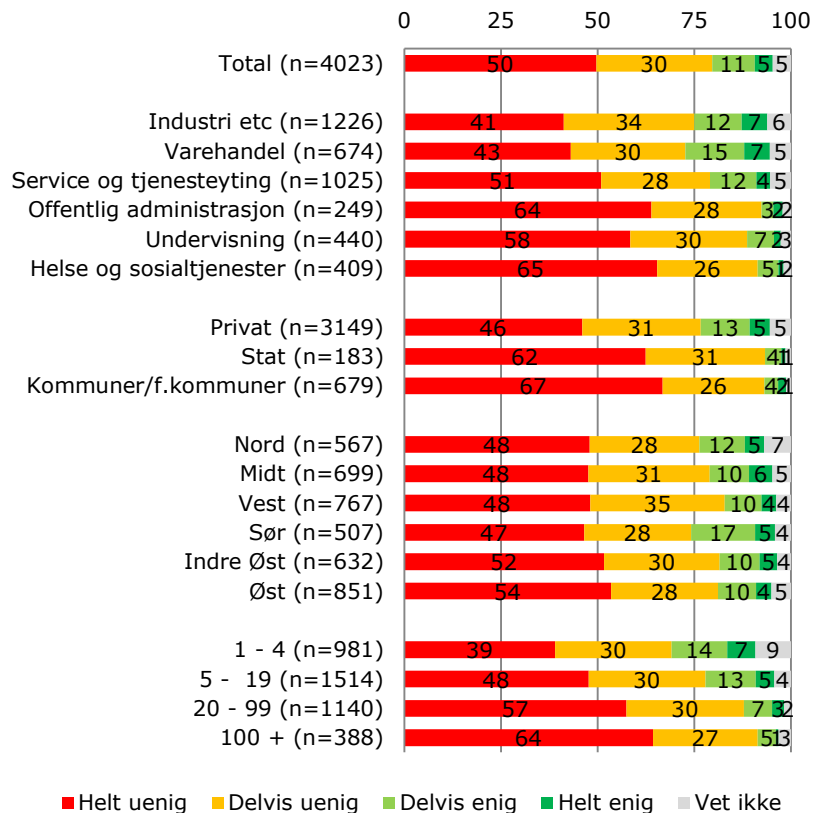
# Enighet i påstanden «Alle arbeidsplasser bør strebe etter å ha innvandrere blant ansatte og ledere » etter bransje og fylke.

Q6\_2: Ta stilling til følgende påstander som gjelder innvandrere i arbeidslivet generelt: **Alle arbeidsplasser bør strebe etter å ha innvandrere blant ansatte og ledere**



# Halvparten (47 prosent) av ledere er helt enig i at innvandrere flest ikke vil passe inn i arbeidsmiljøet i egen virksomhet

Q6\_3: Ta stilling til følgende påstander som gjelder innvandrere i arbeidslivet generelt: **Innvandrere flest vil ikke passe inn i arbeidsmiljøet i vår virksomhet**



## 30 prosent er delvis uenig i denne påstanden.

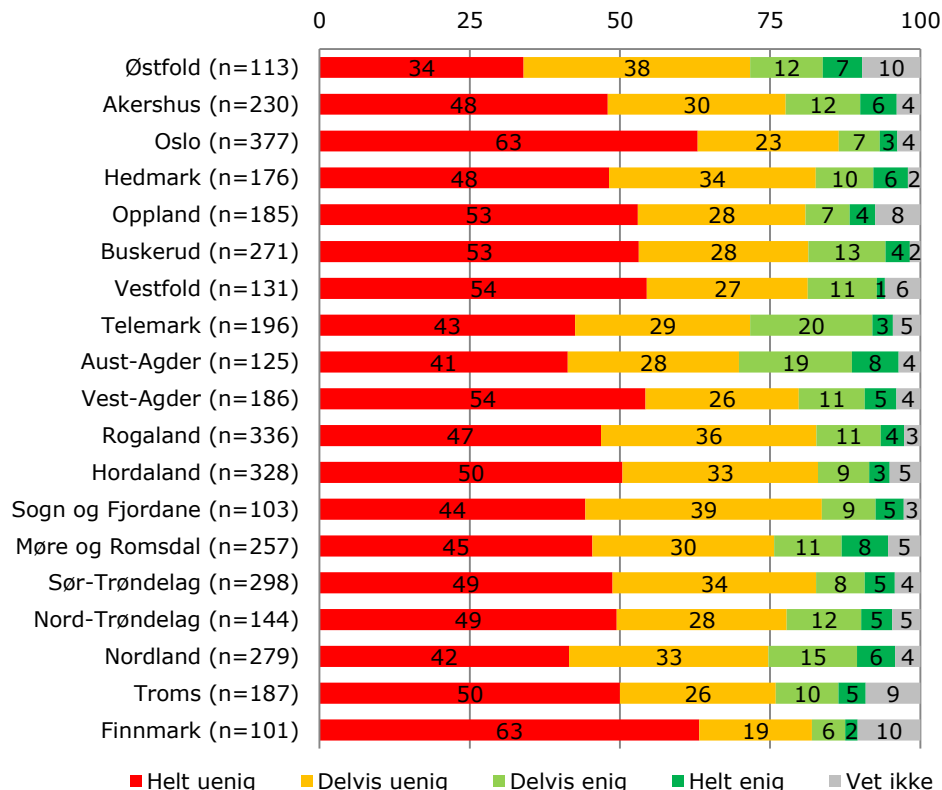
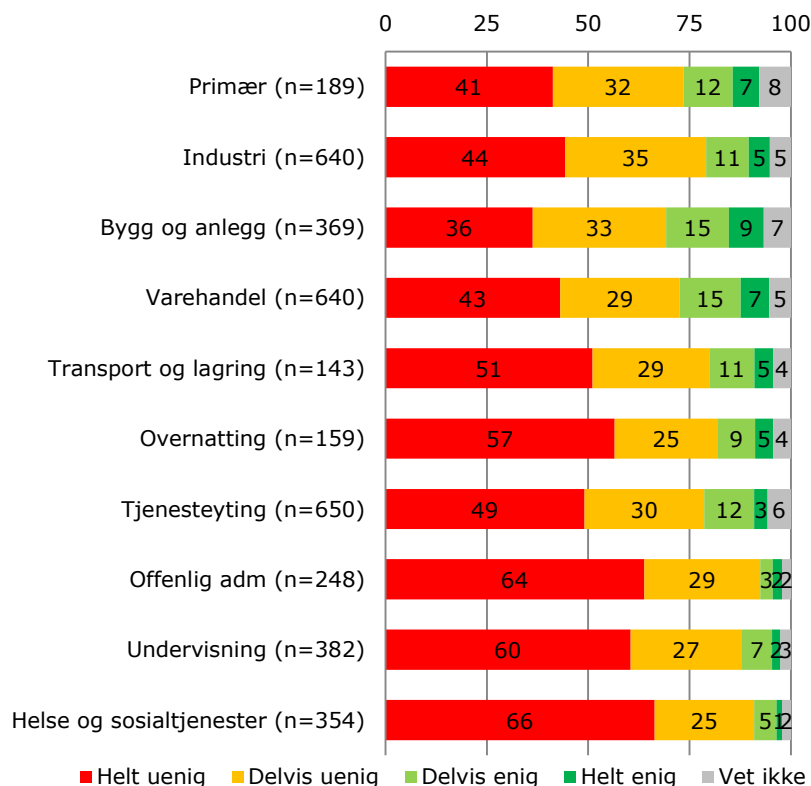
- Kun 17 prosent er delvis- eller helt enig i påstanden.
- Bedriftsledere innenfor området offentlig administrasjon, helse og sosialtjenester, er de som i størst grad er *helt uenig* i påstanden.
- En mindre andel av ledere i privat sektor er enig i påstanden sammenlignet med ledere i statlig og (fylkes-)kommunal sektor.
- Det er mindre forskjeller mellom bedriftsledere etter region, men det er noe større enighet i Sør.
- Andel helt uenig er størst blant bedriftsledere i de største bedriftene.

## Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:

År	Privat	Offentlig
2010	29	9
2011	23	13
2012	23	10
2014	18	6

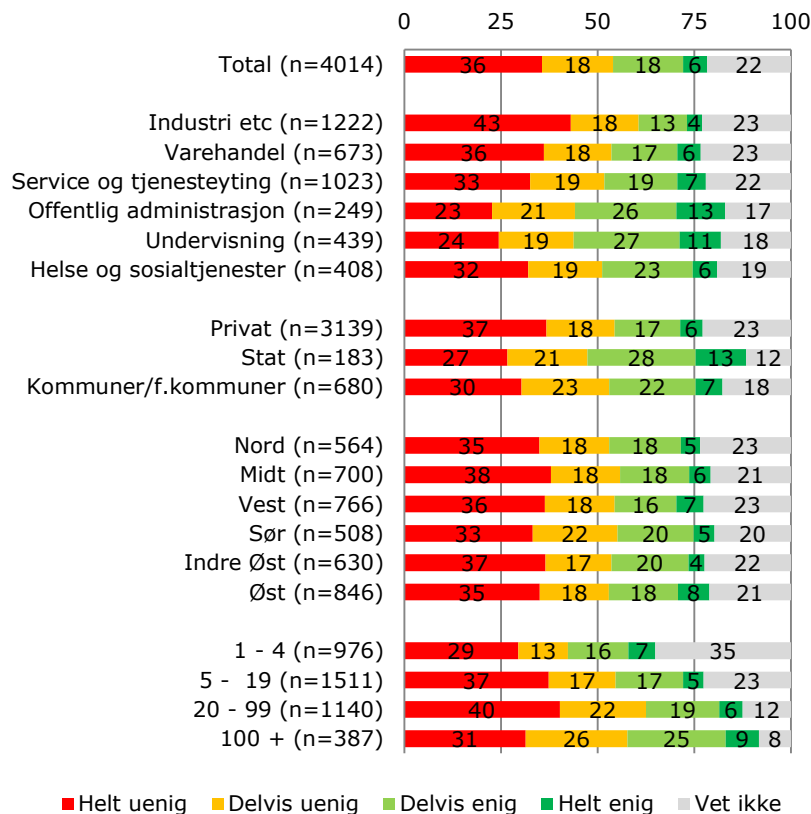
# Enighet i påstanden «Innvandrere flest vil ikke passe inn i arbeidsmiljøet i vår virksomhet» etter bransje og fylke.

Q6\_3: Ta stilling til følgende påstander som gjelder innvandrere i arbeidslivet generelt: **Innvandrere flest vil ikke passe inn i arbeidsmiljøet i vår virksomhet**



# Drøyt én av tre (36 prosent) av lederne er helt uenig i at deres virksomhet bruker inkluderende språk og bilder i annonser og informasjon for å vise at vi ønsker etnisk mangfold.

Q6\_4: Ta stilling til følgende påstander som gjelder innvandrere i arbeidslivet generelt: **Min virksomhet bruker inkluderende språk og bilder i annonser og informasjon for å vise at vi ønsker etnisk mangfold**



## Mens 18 prosent er delvis uenig i denne påstanden, er like mange (18 prosent) delvis enig.

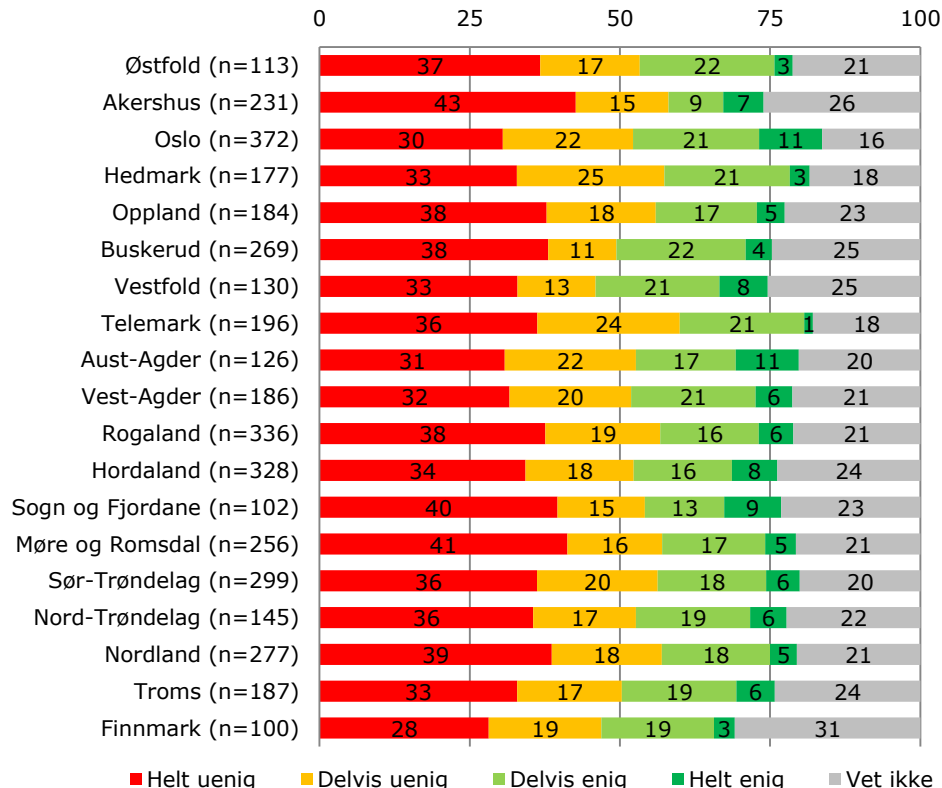
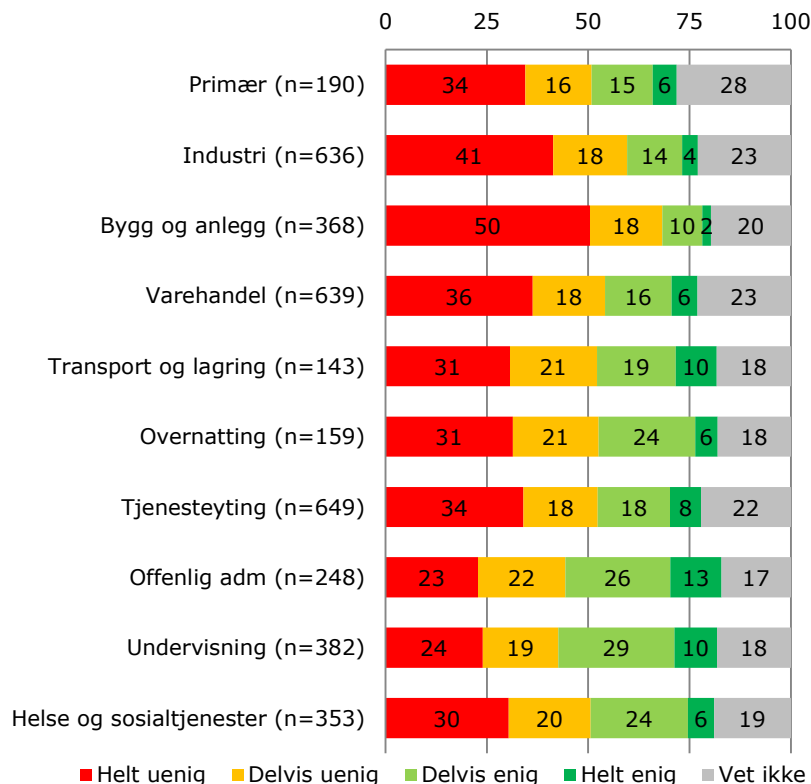
- Kun 6 prosent er helt enig i påstanden, og 22 prosent sier de ikke vet eller at det ikke er aktuelt.
- Bedriftsledere innenfor området industri og varehandel er de som i størst grad er *helt uenig* i påstanden.
- Ledere som har svart fra det statlige området er generelt mer enig i påstanden (41 prosent er delvis- eller helt enig).
- Andel som oppgir at de ikke vet er synkende med bedriftsstørrelse. Man må derfor være noe forsiktig med å sammenligne andelen som har tatt stilling til påstanden.

## Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:

År	Privat	Offentlig
2011	20	28
2012	22	27
2014	23	31

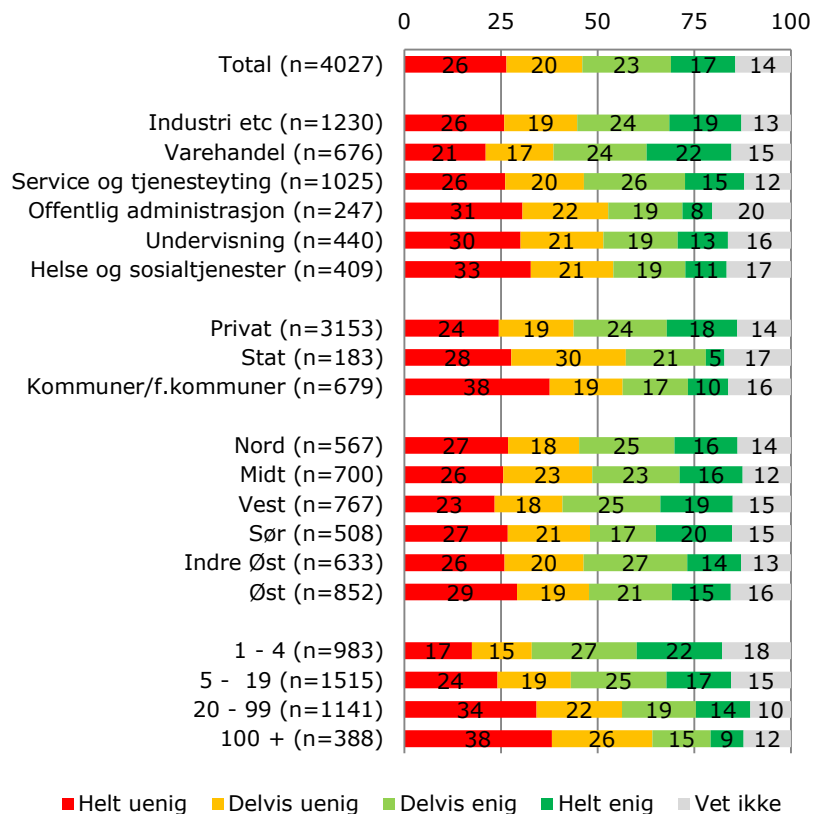
# Enighet i påstanden «Min virksomhet bruker inkluderende språk og bilder i annonser og informasjon for å vise at vi ønsker etnisk mangfold» etter bransje og fylke.

Q6\_4: Ta stilling til følgende påstander som gjelder innvandrere i arbeidslivet generelt: **Min virksomhet bruker inkluderende språk og bilder i annonser og informasjon for å vise at vi ønsker etnisk mangfold**



# Mens 46 prosent er uenig i at ansattes norskkunnskaper bør vektlegges ved oppsigelser og permitteringer, er 40 prosent enig

Q6\_5: Ta stilling til følgende påstander som gjelder innvandrere i arbeidslivet generelt: **Ansattes norskkunnskaper bør vektlegges ved oppsigelser og permitteringer**



## Mens 17 prosent er helt enig i denne påstanden, er 23 prosent delvis enig.

- 20 er delvis uenig, og 26 prosent er helt uenig.
- Bedriftsledere innenfor området varehandel, er de som er mest enige i påstanden (48 prosent har svart delvis- eller helt enig).
- Bedriftsledere fra privat sektor er mest enige i påstanden (42 prosent har svart delvis- eller helt enig). 24 prosent av bedriftsledere fra privat sektor har sagt at de er helt uenige i påstanden, til sammenligning med 38 prosent av bedriftsledere fra (fylkes-/kommunal sektor).
- Andelen ledere som er uenige i påstanden øker med bedriftsstørrelsen.

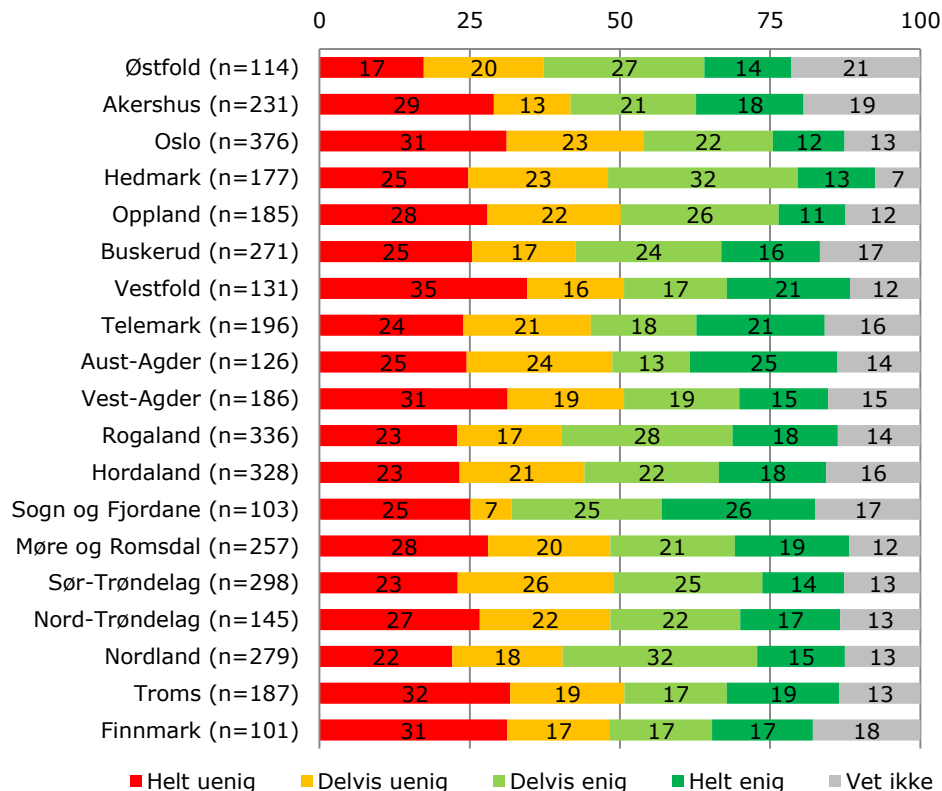
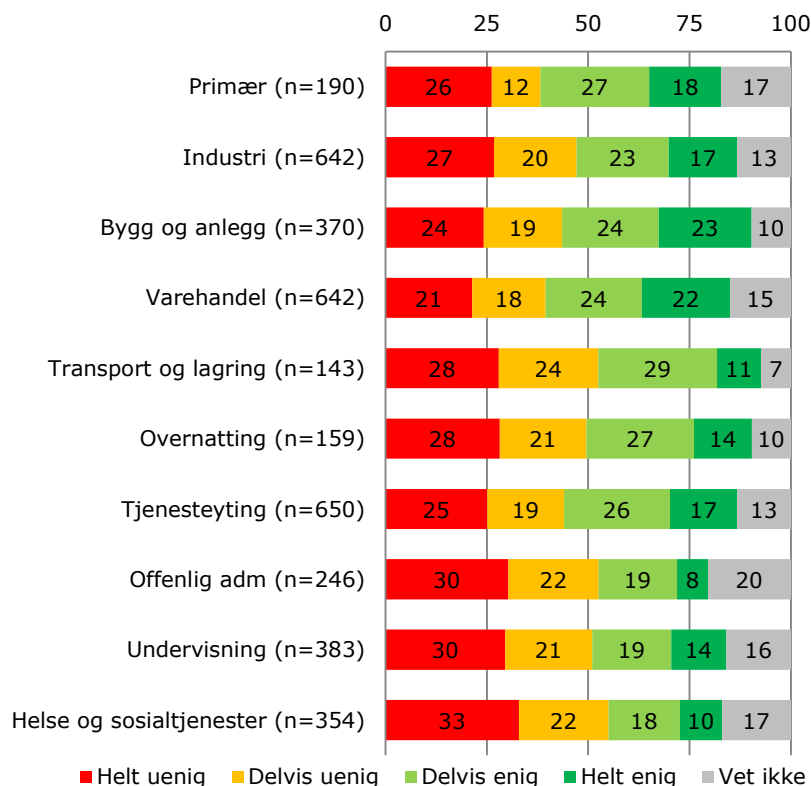
## Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:

År	Privat	Offentlig
2010	44	28
2011	49	34
2012	49	29
2014	42	27



# Enighet i påstanden «Ansattes norskkunnskaper bør vektlegges ved oppsigelser og permitteringer» etter bransje og fylke.

Q6\_5: Ta stilling til følgende påstander som gjelder innvandrere i arbeidslivet generelt: **Ansattes norskkunnskaper bør vektlegges ved oppsigelser og permitteringer**



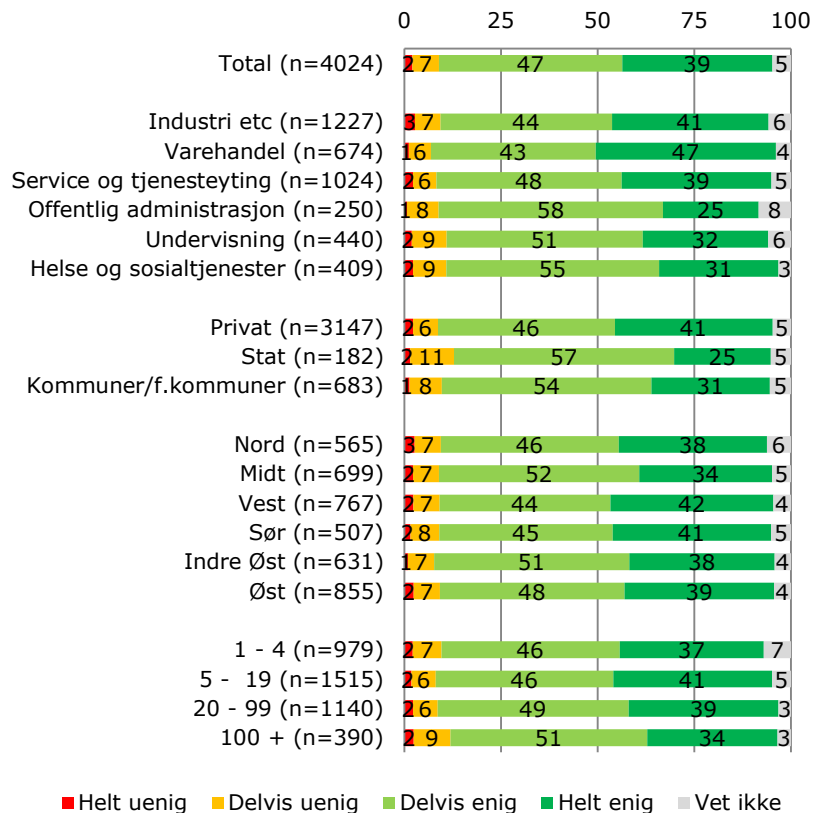
# 6

## Påstander som gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet



# 86 prosent av lederne er enige i at innvandrernes mangelfulle språkkunnskaper er den viktigste årsaken til at de ikke får jobb.

Q7\_1: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Innvandrernes mangelfulle språkkunnskaper er den viktigste årsaken til at de ikke får jobb**



## Mens 39 prosent er helt enig i denne påstanden, er noen flere (47 prosent) delvis enig.

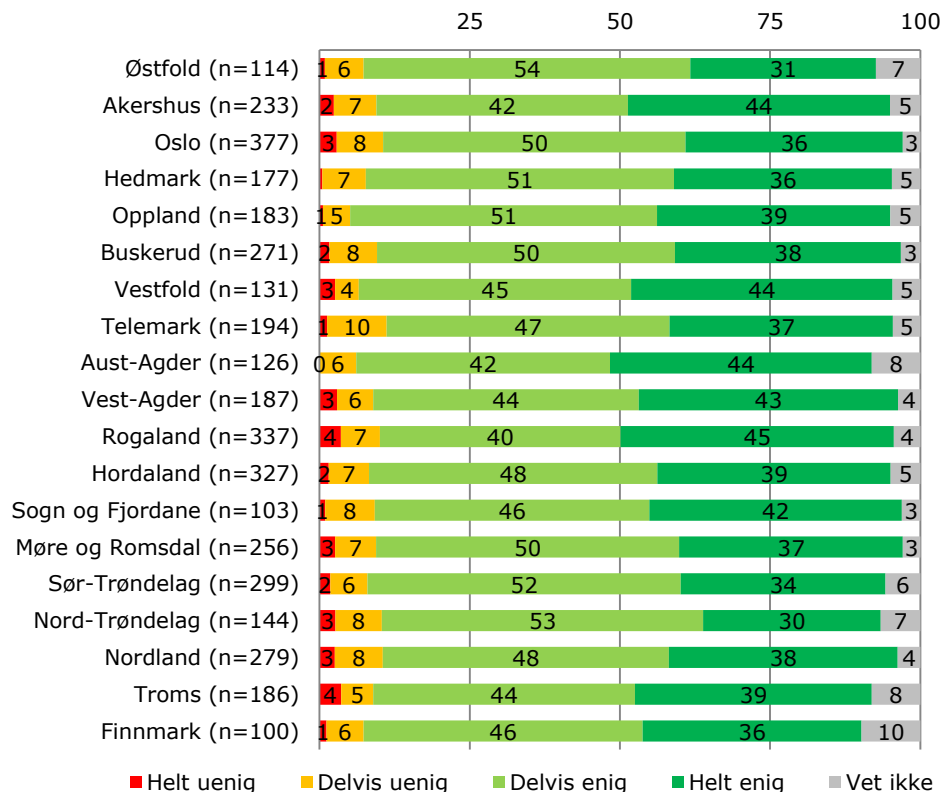
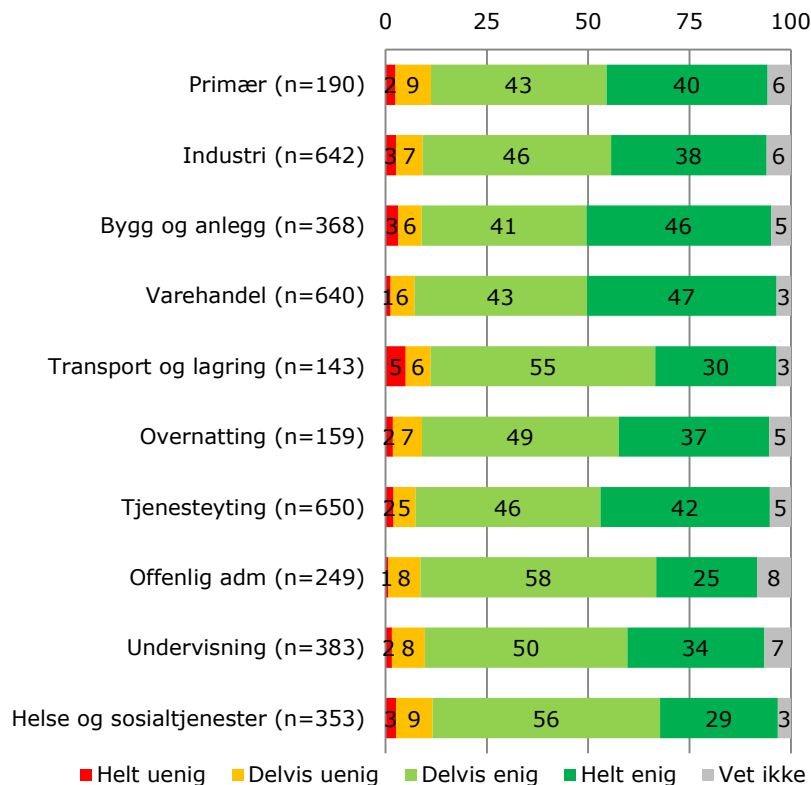
- 9 prosent er helt eller delvis uenig i påstanden.
- Bedriftsledere innenfor området offentlig administrasjon, er de som i minst grad er *helt enig* i påstanden (25 prosent).
- Ledere som har svart fra den private sektoren har i større grad svart at de er helt enige i påstanden (41 prosent).
- Det finnes små geografiske forskjeller, men ledere fra Midt har i noe større grad svart at de er delvis enige i påstanden, og i noe mindre grad at de er helt enige.
- Andel helt enig er noe mindre blant de aller største (34 prosent).

## Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:

År	Privat	Offentlig
2010	88	85
2011	87	86
2012	87	85
2014	87	84

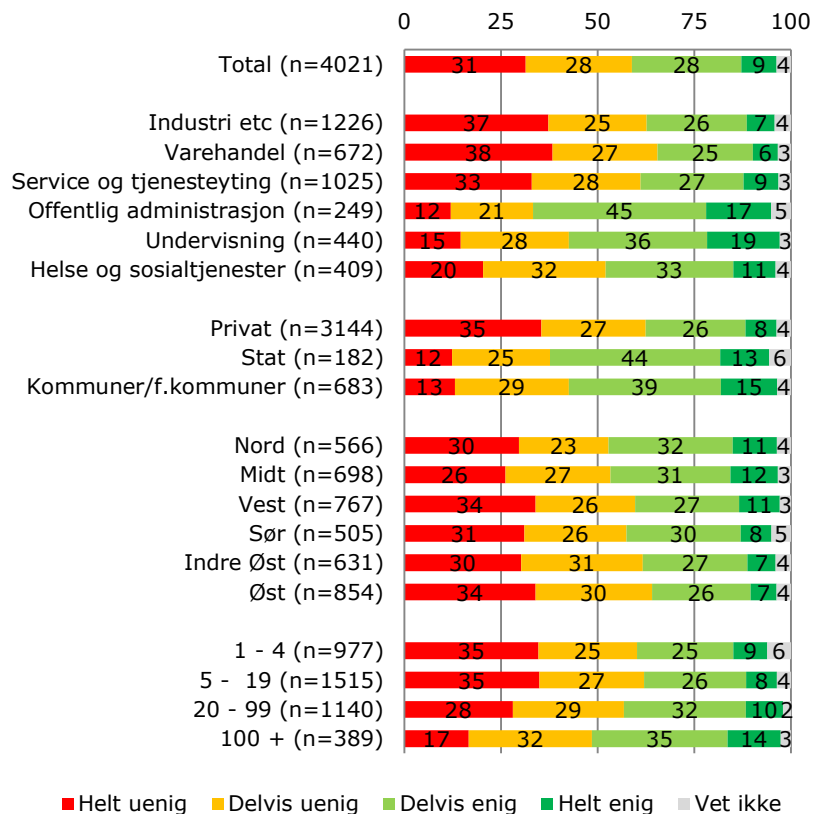
# Enighet i påstanden «Innvandrerens mangelfulle språkkunnskaper er den viktigste årsaken til at de ikke får jobb » etter bransje og fylke.

Q7\_1: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Innvandrerens mangelfulle språkkunnskaper er den viktigste årsaken til at de ikke får jobb**



# 59 prosent av lederne er uenige i at arbeidsgivere har et ansvar for at ansatte med mangelfulle norskkunnskaper får norskopplæring.

Q7\_2: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Arbeidsgivere har et ansvar for at ansatte med mangelfulle norskkunnskaper får norskopplæring**



**Mens 31 prosent er helt uenig i denne påstanden, er 28 prosent delvis uenig.**

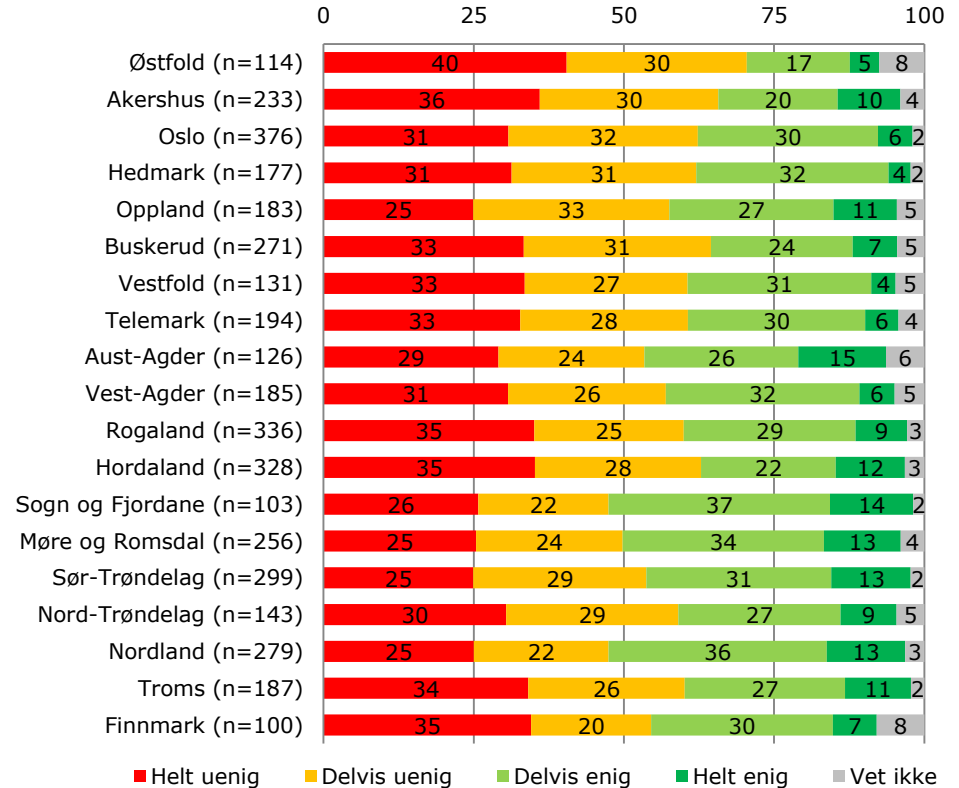
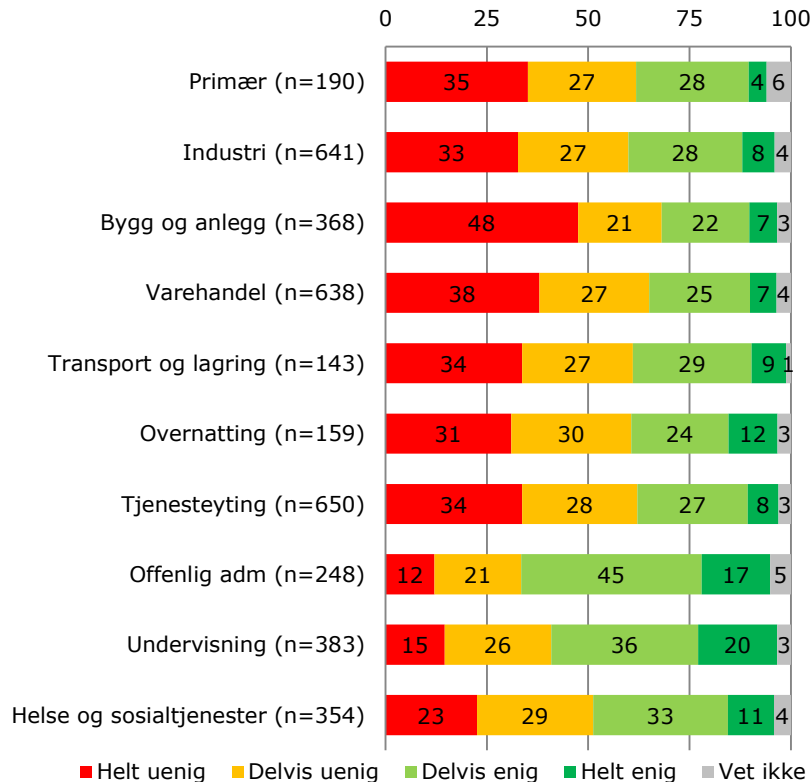
- 37 prosent er helt eller delvis enig i påstanden.
- Bedriftsledere innenfor området offentlig administrasjon, undervisning og helse og sosialtjenester er mer enige i påstanden enn ledere fra industri, varehandel og service og tjenesteyting.
- Ledere som jobber i det private området svarer i størst grad at de er helt uenige (35 prosent) og i minst grad delvis enige (26 prosent) i påstanden.
- Ledere fra Midt er i minst uenige i påstanden, men forskjellene er små.
- Andelen som har svart helt uenig er minst blant bedriftsledere i de aller største bedriftene.

**Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:**

År	Privat	Offentlig
2010	40	64
2011	42	59
2012	43	64
2014	34	54

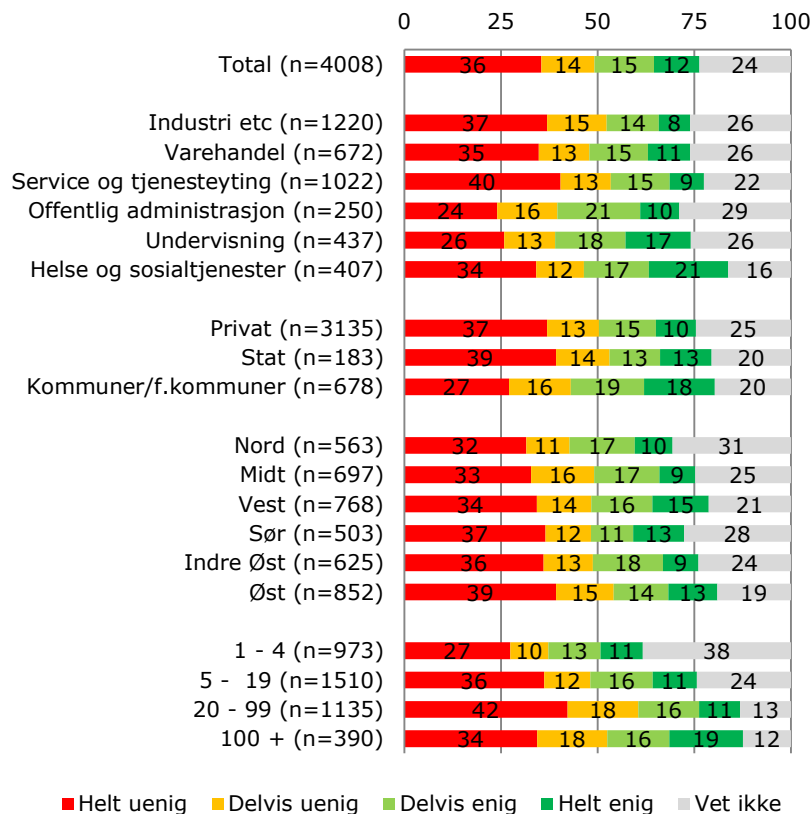
# Enighet i påstanden «Arbeidsgivere har et ansvar for at ansatte med mangelfulle norskkunnskaper får norskopplæring» etter bransje og fylke.

Q7\_2: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Arbeidsgivere har et ansvar for at ansatte med mangelfulle norskkunnskaper får norskopplæring**



# Halvparten av lederne (50 prosent) mener at deres virksomhet *ikke* ber jobbsøkere som ikke har norsk som morsmål om å dokumentere sine norskkunnskaper i form av avlagte språktester.

Q7\_3: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Min virksomhet ber jobbsøkere som ikke har norsk som morsmål om å dokumentere sine norskkunnskaper i form av avlagte språktester**



## Mens 36 prosent er *helt uenig* i denne påstanden, er 14 *delvis uenig*.

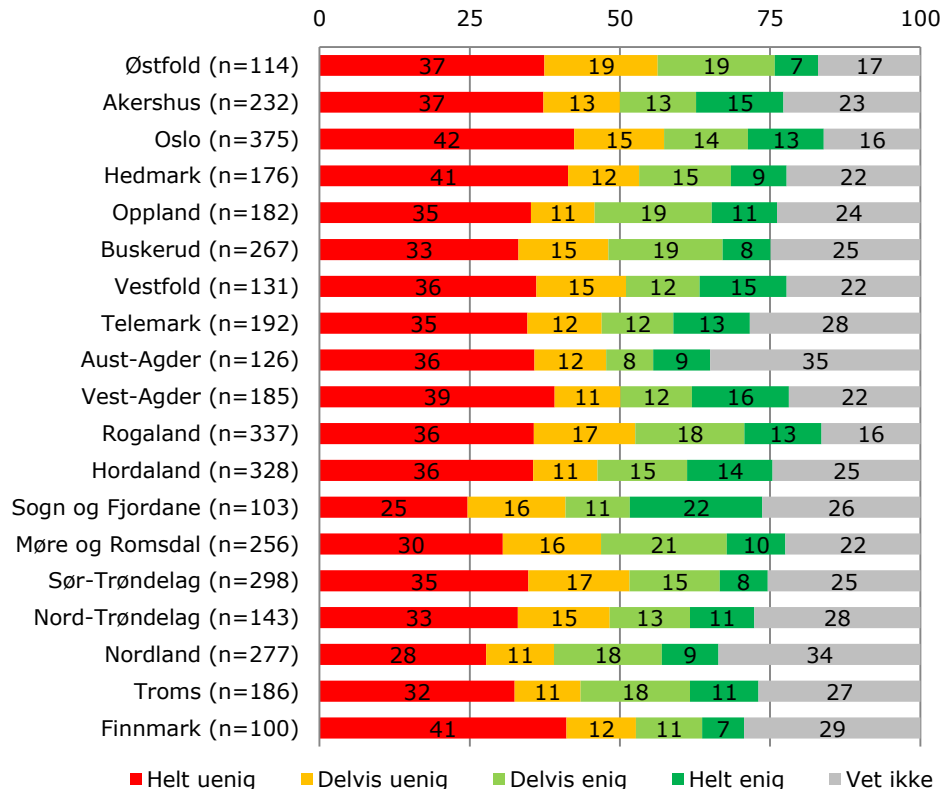
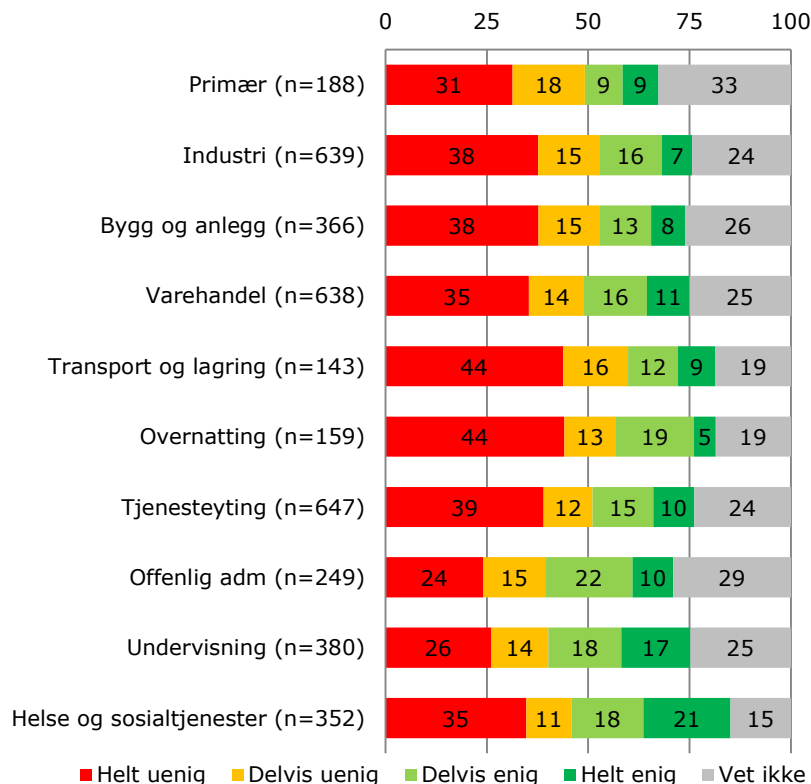
- Én av fire (27 prosent) er helt eller delvis uenig i påstanden.
- Én av fire (24 prosent) svarer at de ikke vet.
- Bedriftsledere innenfor området offentlig administrasjon og undervisning svarer i minst grad at de er helt uenige i påstanden.
- Ledere som har svart fra det kommunale/fylkeskommunale området har færrest helt uenig (27 prosent).
- Regionale forskjeller har først og fremst utspring fra variasjonen i de som har svart at de ikke vet.
- Den viktigste variasjonen mellom bedriftsledere etter bedriftsstørrelse er forskjellene i kategorien vet ikke. Nesten én av fire av lederne i de minste bedriftene har svart denne kategorien.

## Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:

År	Privat	Offentlig
2010	40	41
2011	41	51
2012	40	41
2014	25	35

# Enighet i påstanden «Min virksomhet ber jobbsøkere som ikke har norsk som morsmål om å dokumentere sine norskkunnskaper i form av avlagte språktester» etter bransje og fylke.

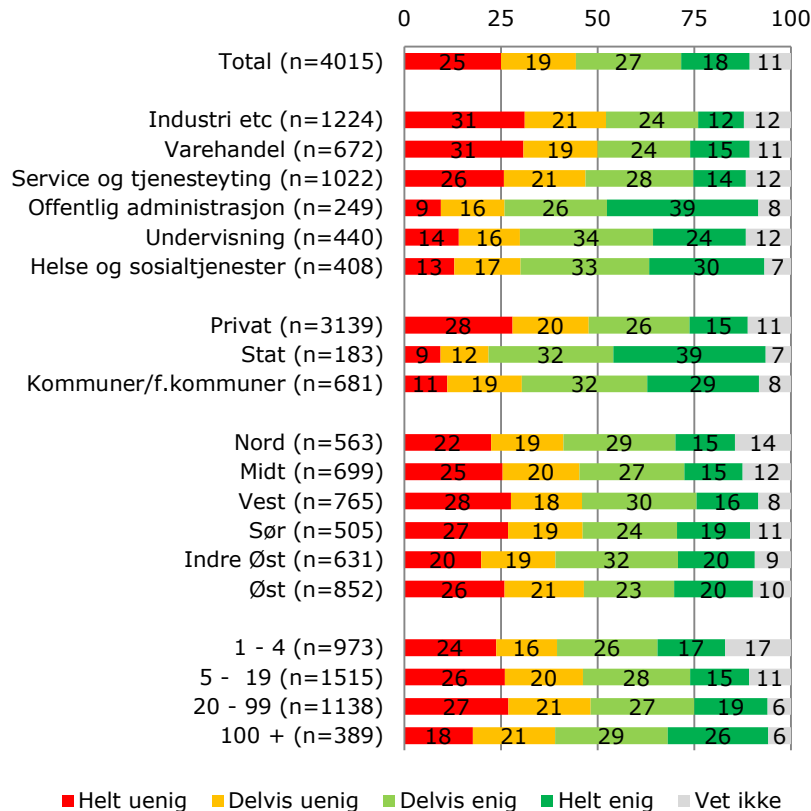
Q7\_3: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Min virksomhet ber jobbsøkere som ikke har norsk som morsmål om å dokumentere sine norskkunnskaper i form av avlagte språktester**





# Mens 44 prosent er uenig i at arbeidsgivere bør innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju ved rekruttering til ledige stillinger, er 45 prosent enig.

Q7\_4: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Arbeidsgivere bør innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju ved rekruttering til ledige stillinger**



## Mens 18 prosent er helt enig i denne påstanden, er 27 prosent delvis enig.

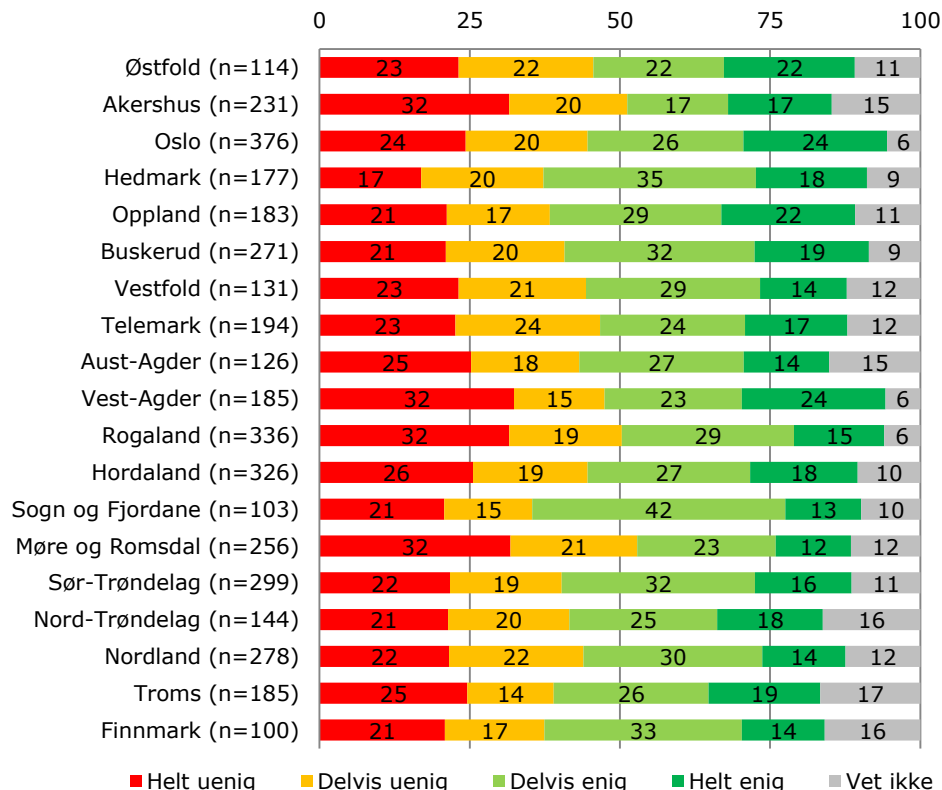
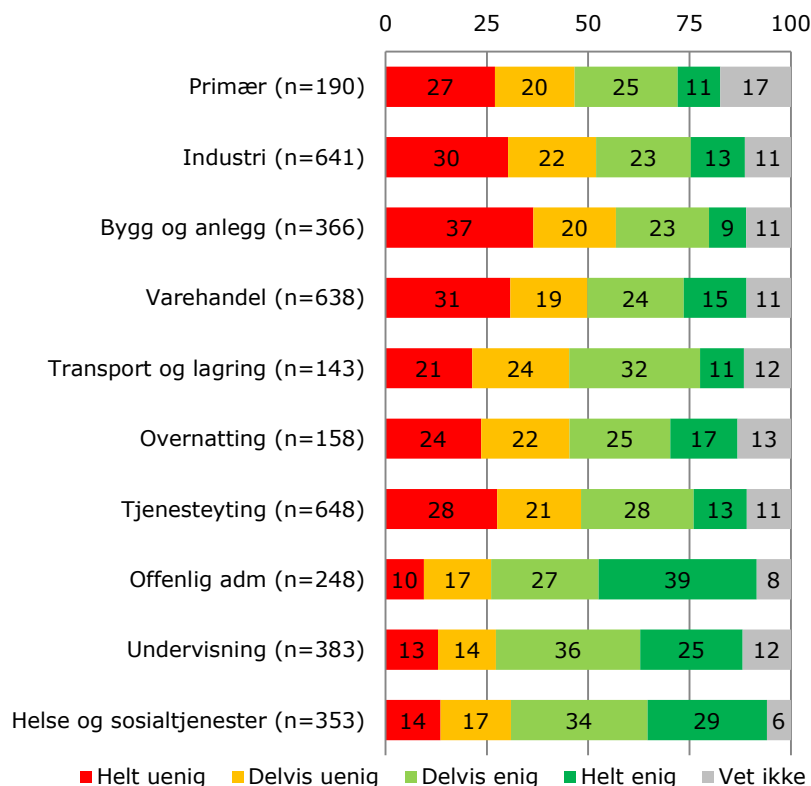
- 19 prosent er delvis uenig, og 25 prosent er helt uenig, i påstanden.
- Bedriftsledere innenfor området offentlig administrasjon, undervisning, helse og sosialtjenester, er de som i størst grad er delvis- eller helt enig i påstanden.
- Ledere som har svart fra det private området har færrest helt enig (15 prosent) og flest helt uenig (18 prosent).
- Andel helt enig er størst blant bedriftsledere i de største bedriftene.

## Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:

År	Privat	Offentlig
2011	46	65
2012	48	65
2014	41	63

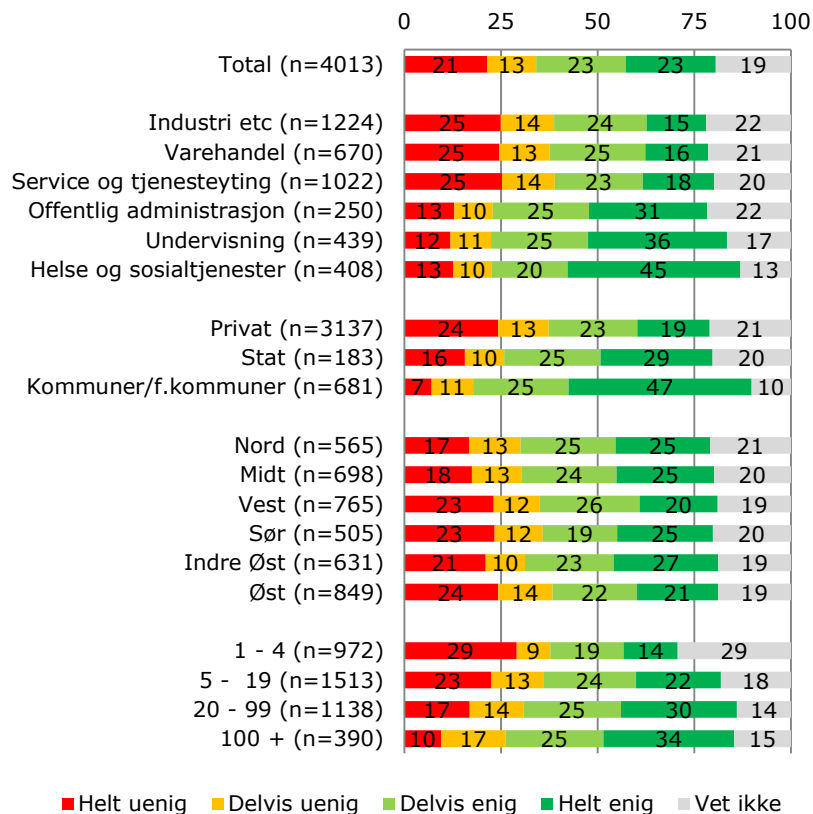
# Enighet i påstanden «Arbeidsgivere bør innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju ved rekruttering til ledige stillinger» etter bransje og fylke.

Q7\_4: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Arbeidsgivere bør innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju ved rekruttering til ledige stillinger**



# Mens 46 prosent er enig i at egen virksomhet vil være åpen for å ta inn en nyankommen innvandrер på språk- eller arbeidspraksis i 2015, er 34 prosent uenig.

Q7\_5: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Min virksomhet vil være åpen for å ta inn en nyankommen innvandrер på språk- eller arbeidspraksis i 2015**



## Mens 23 prosent er helt enig i denne påstanden, er om lag like mange (23 prosent) delvis enig.

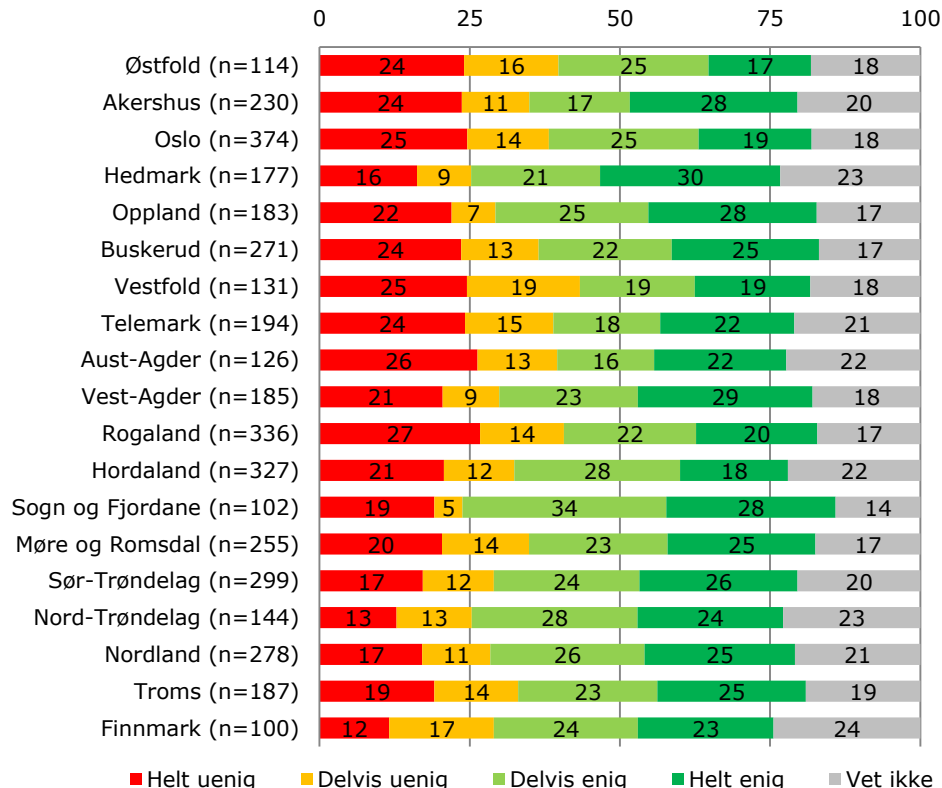
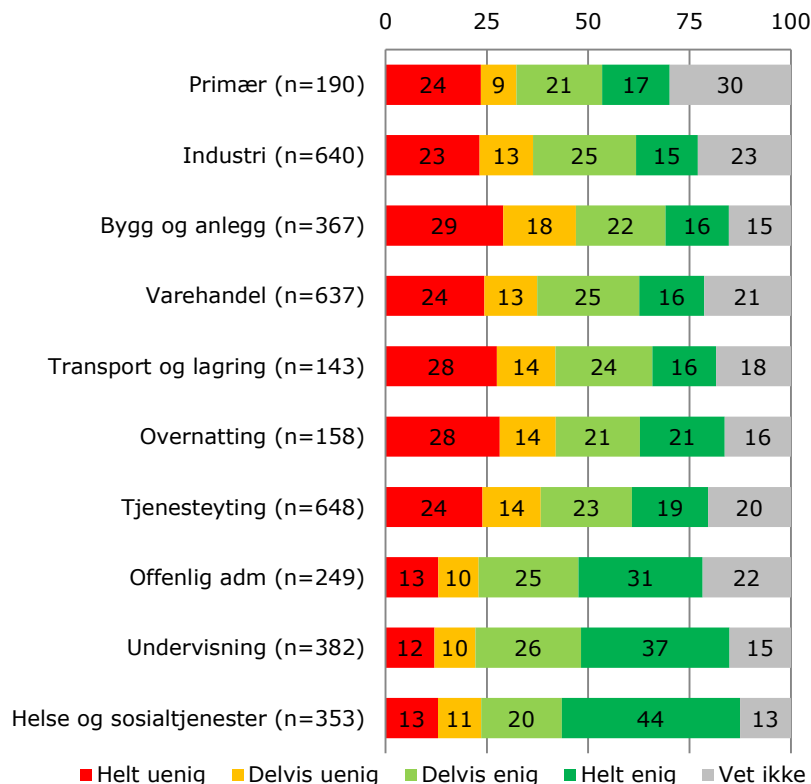
- 13 prosent er delvis uenig, og 21 prosent er helt uenig i påstanden.
- Bedriftsledere innenfor området offentlig administrasjon, undervisning og helse og sosialtjenester er de som i størst grad er *helt enig* i påstanden.
- Ledere som har svart fra det private området har færrest helt enig (19 prosent), mens nesten halvparten av ledere fra (fylkes-)kommunal sektor er helt enig (47 prosent).
- Ledere fra Nord er minst grad helt uenige i påstanden.
- Enighet med på påstanden er hyppigere jo større bedriften er.

## Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:

År	Privat	Offentlig
2011	46	80
2012	42	76
2014	42	69

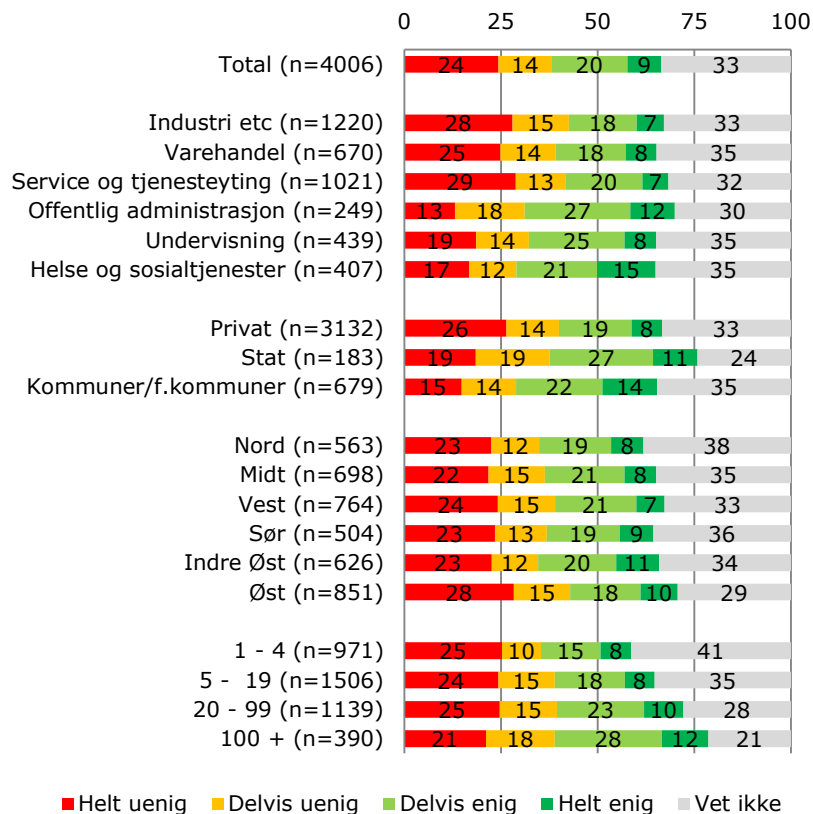
# Enighet i påstanden «Min virksomhet vil være åpen for å ta inn en nyankommen innvandrer på språk- eller arbeidspraksis i 2015» etter bransje og fylke.

Q7\_5: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Min virksomhet vil være åpen for å ta inn en nyankommen innvandrer på språk- eller arbeidspraksis i 2015**



# 29 prosent av lederne mener at krav om å rapportere tiltak mot etnisk diskriminering i årsrapporten bidrar til å øke deres virksomhets innsats på dette området.

Q7\_6: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Krav om å rapportere tiltak mot etnisk diskriminering i vår årsrapport bidrar til å øke min virksomhets innsats på dette området**



## Mens 9 prosent er helt enig i denne påstanden, er 20 delvis enig.

- 14 prosent er delvis uenig, og 24 prosent er helt uenige i påstanden. Det skal også nevnes at én av tre (33 prosent) ledere har svart vet ikke.
- Bedriftsledere innenfor området offentlig administrasjon, undervisning og helse og sosialtjenester er de som i størst grad er enige i påstanden.
- Ledere som har svart fra det kommunale og fylkeskommunale området er i minst grad helt uenig (15 prosent).
- Det finnes små regionale forskjeller – mest i kategorien vet ikke.
- Andel delvis enig er størst blant bedriftsledere i de største bedriftene. Her finnes det også relativt store variasjoner i hvor aktuelt (eller hvor mye de vet) påstanden er.

## Andel som har sagt seg delvis og helt enig i påstanden – tidsserie:

År	Privat	Offentlig
2011	42	47
2012	39	40
2014	27	37

# Enighet i påstanden «Krav om å rapportere tiltak mot etnisk diskriminering i vår årsrapport bidrar til å øke min virksomhets innsats på dette området» etter bransje og fylke.

Q7\_6: Ta stilling til følgende påstander som spesielt gjelder rekruttering av innvandrere i arbeidslivet: **Krav om å rapportere tiltak mot etnisk diskriminering i vår årsrapport bidrar til å øke min virksomhets innsats på dette området**

