

IMDi-rapport 1-2007

**Rekruttering
av personer med
innvandrerbakgrunn
i 32 heleide
statlige virksomheter**



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Visjon

Like muligheter og like levekår
i et flerkulturelt samfunn

Innhold

Forord.....	4
-------------	---

Del 1

Rekruttering av innvandrere og arbeid med mangfold i heleide statlige virksomheter – en statusrapport fra 2006	5
1. Sammendrag	5
2. Innledning: Heleide og statlige, men svært forskjellige	8
3. Utlysning av stillinger i 2006	9
4. Ansettelse i 2006	11
5. Rekrutteringsplasser i 2006	12
6. Arbeid med mangfold.....	13

3

Del 2

Presentasjon av ti virksomheters arbeid med rekruttering og mangfold	15
Helse Øst RHF.....	15
Norsk Eiendomsinformasjon AS	19
Statskonsult AS.....	21
Norfund.....	23
Flytoget AS.....	24
Helse Sør RHF.....	26
Mesta AS.....	27
Posten Norge AS	28
Helse Vest RHF	31
Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste	33

Del 3

Arbeidsmarkedet i tiden fremover (NAV)	34
Innvandring og arbeidsmarked (SSB)	42

Forord



Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen utfordret 7.2.2006 lederne i de 32 heleide statlige virksomhetene til å innkalle minst én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til intervju og å ha stillingsannonser som oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn til å søke.

Virksomhetene ble videre anmodet om å ha rekrutteringsplasser og å sette seg mål for mangfold i virksomheten.

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) fikk i oppdrag å rapportere på virksomhetenes oppfølging. Denne rapporten viser at relevante aktiviteter er innført i de fleste av virksomhetene. Praksis er endret og innsatsen har økt.

Arbeidet er dokumentert gjennom en spørreundersøkelse som er utformet og gjennomført i samarbeid med virksomhetene. Flere av virksomhetene har ønsket å

presentere eget arbeid i denne rapporten.

Rapporten består av tre deler. Første del er en presentasjon av resultatene fra en spørreundersøkelse om virksomhetenes rekrutteringspraksis og arbeid med mangfold i 2006. Del to presenterer 10 av de 32 virksomhetene sitt arbeid med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn. Rapportens siste del inneholder bakgrunnsinformasjon og nyttige fakta om arbeidsmarked og innvandrere. Artiklene er skrevet av Arbeids- og velferdsetaten og Statistisk sentralbyrå.

Samlet håper IMDi rapporten inspirerer og viser verdien av å tilrettelegge for en rekrutteringspraksis og en organisasjonsutvikling som fremmer like muligheter for personer med innvandrerbakgrunn til både arbeid og deltakelse på norske arbeidsplasser.

God lesning!

Oslo 19. januar 2007

Osmund Kaldheim
direktør

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Rekruttering av innvandrere og arbeid med mangfold i heleide statlige virksomheter – en statusrapport fra 2006

1. Sammendrag

Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen utfordret 7.2.2006 lederne i de 32 heleide statlige virksomhetene til å innkalle minst én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til intervju og å ha stillingsannonser som oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn til å søke. Virksomhetene ble videre anmodet om å ha rekrutteringsplasser og å sette seg mål for mangfold i virksomheten. Formålet med denne rapporten er å vise hvor mange av virksomhetene som har gjennomført hvilke tiltak.

Opplysningene er innhentet gjennom en spørreundersøkelse blant samtlige virksomheter. Undersøkelsen ble utformet i samarbeid med virksomhetene. Alle har svart på IMDIs henvendelse, men har i varierende grad besvart samtlige spørsmål. Undersøkelsen gir et bilde av status og praksis ved inngangen til 2007.

Virksomhetene har samlet omkring 148 000 ansatte. Det er store forskjeller virksomhetene imellom med hensyn til antall ansatte, organisering, markedet de opererer innenfor og behov for arbeidskraft det siste året. I 2006 oppgir de til sammen å ha besatt over 13 000 stillinger. Enkelte kan

visse til lang erfaring med bevisst satsing på økt rekruttering av innvandrere og mangfold i sin organisasjon. Flere kan også vise til økt innsats og endret praksis på feltet i løpet av det siste året.

Undersøkelsesresultatene gir et statusbilde for 2006 og danner et viktig utgangspunkt for myndighetenes videre dialog og samarbeid med virksomhetene om økt rekruttering og arbeid med mangfold.

- 17 virksomheter oppgir at de har hatt én eller flere stillingsannonser med oppfordring til innvandrere om å søke i løpet av 2006
- 24 virksomheter svarer at de, under forutsetning av at det finnes kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, innkaller minimum én person med innvandrerbakgrunn per utlyst stilling
- 15 virksomheter svarer at de innførte ordningen i 2006. 13 av disse oppgir en dato i etterkant av møtet med statsråden 7. februar 2006
- 24 virksomheter svarer på hvor mange de har innkalt til intervju og hvor mange av disse som

hadde innvandrerbakgrunn. Samlet hadde 11 % av de som ble innkalt til intervju innvandrerbakgrunn i disse virksomhetene

- 25 virksomheter oppgir hvor mange med innvandrerbakgrunn de har ansatt i 2006. Samlet hadde 9 % av de nyansatte innvandrerbakgrunn i disse virksomhetene
- 22 virksomheter angir både antall intervjuede og ansatte personer med innvandrerbakgrunn. Omkring en tredjedel av de med innvandrerbakgrunn som kom til intervju i disse virksomhetene fikk også jobb.
- 22 virksomheter oppgir å ha hatt personer i ulike former for rekrutteringsplasser i løpet av 2006. Omtrent 7 prosent av disse hadde innvandrerbakgrunn

- 25 virksomheter svarer at de vil være åpne for å ta inn personer i rekrutteringsplasser i 2007

- 16 virksomheter svarer at tilrettelegging for en etnisk mangfoldig arbeidstokk og en god flerkulturell arbeidsplass er en del av virksomhetens generelle planarbeid

- 6 virksomheter har utarbeidet en egen plan for å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn

- 4 virksomheter har satt seg konkrete måltall for hvor mange personer med innvandrerbakgrunn virksomheten bør ha ansatt

Under følger en oversikt over virksomhetene.

Egenrapporterte aktiviteter fra 32 statlige virksomheter

INNRAPPORTERTE AKTIVITETER: * blank rute=nei/ ubesvart	Ansatte	Har oppfordret innv. om å søke i annonser	Innkaller min. én innv. til intervju	Har hatt rekrutterings- plass i -06	Har mangfold nedfelt i generell rekrutteringsplan planarbeid	Har egen rekrutteringsplan	Har satt måltall
Helse Øst RHF	31 000	x		x			
Helse Sør RHF	26 000	*		x			
Helse Vest RHF	22 000		x	x	x		
Posten Norge AS	18 176	x		x	x		
Helse Midt-Norge RHF	15 640	x	x	x			
Helse Nord RHF	11 600			x			
NSB AS	8 338	x	x	x			
Norsk Rikskringkasting AS	3 384	x	x	x	x	x	x
Mesta AS	3 300	x	x	x	x		
Avinor AS	2 562		x	x	x		
Vinmonopolet	1 700	x	x	x	x		
Statkraft SF	1 000	x	x	x	x		
Innovasjon Norge	750		x	x			
Statnett SF	636	x	x	x	x	x	
Norsk Tipping AS	327		x	x	x		
Flytoget AS	275				x		
BaneService AS	274	x	x				
Nationalteatret AS	220		x	x			
Statskog SF	165		x	x			
Gassco AS	155		x	x			
Banetele AS,	144			x	x		
Entra Eiendom AS	123	x	x	x	x	x	x
Uninett AS	85	x	x	x	x	x	
Norsk Eiendomsinfo. AS	65		x		x		
Statskonsult AS	64	x	x		x	x	x
Norsk samf. vitensk.datatj.	60						
Petoro AS	54	x	x				
Enova SF	36	x	x				
SIVA SF	32					x	x
Norfund	28	x	x				
Electronic Chart Centre AS	13	x	x	x			
Staur Gård AS	3		x		x		

2. Innledning: Heleide og statlige, men svært forskjellige

For å dokumentere arbeidet med rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn og tilrettelegging for mangfold, ble virksomhetene og IMDi enige om å gjennomføre en spørreundersøkelse. Spørsmålene ble utformet i samarbeid med virksomhetene. Samtlige virksomheter har svart på undersøkelsen.

De 32 heleide statlige virksomhetene er svært ulike, både når det gjelder størrelse og med hensyn til hvilket marked de opererer i. Virksomhetene oppgir til sammen å ha noe over 148 000 ansatte. Seks av virksomhetene har over 11 000 ansatte hver, mens 10 har under 100 ansatte. Den minste av virksomhetene har tre ansatte, mens den største har omkring 31 000 ansatte.

Undersøkelsen avgrensner sitt fokus til status og praksis i 2006. Enkelte virksomheter har vært i en nedbemanningfase dette året, mens andre har hatt stort behov for arbeidskraft. Andelen nyrekruttede personer med innvandrerbakgrunn i 2006 sees ikke i forhold til personer med innvandrerbakgrunn i arbeidsstokken totalt. Dette betyr at en virksomhet kan ha mange innvandrere ansatt, uten at de akkurat dette året har rekruttert personer med innvandrerbakgrunn.

Ulike rammebetingelser gjør at det i flere sammenhenger gir lite mening å snakke om disse virksomhetene som én gruppe eller sammenligne deres praksis og aktivitetsnivå på feltet. I lys av Regjeringens satsing på økt rekrut-

tering av innvandrere, samt statsrådens konkrete oppfordringer til virksomhetene, gir imidlertid undersøkelsen et interessant statusbilde. Undersøkelseresultatene kan danne et viktig utgangspunkt for myndighetenes videre dialog og samarbeid med virksomhetene om økt rekruttering og arbeid med mangfold i virksomhetenes interne organisasjonsutvikling.

Tall som fremkommer i materialet er egenrapporterte. De er ikke basert på offisielle registerdata. IMDi har ikke oversikt over hvorvidt og hvordan virksomhetene teller eller registrerer personer med innvandrerbakgrunn ved intervju eller ansettelse. Tallene som fremkommer er basert på enhetsledere og personallederes kjennskap til arbeidstokken. I de største virksomhetene kan vi følgelig anta at det i stor grad oppgis såkalte kvalifiserte anslag.

Et karakteristisk trekk ved datamaterialet er at ikke alle 32 virksomheter har kunnet besvare samtlige spørsmål grunnet manglende oversikt. Til tross for varierende svarprosent på enkelte spørsmål, har oppgitte tall stor verdi i forhold til å kunne gi et mer overordnet bilde av situasjonen i heleide statlige virksomheter.

3. Utlysning av stillinger i 2006

Over 13 000 stillinger utlyst og 16 virksomheter har oppfordret innvandrere om å søke

Virksomhetene oppgir til sammen å ha utlyst 13 086 stillinger i 2006. Av disse står de 5 helseforetakene for over 80 % av utlysningene. Kun én virksomhet svarer at de ikke har utlyst stillinger i 2006. To har ikke besvart spørsmålet. 22 virksomheter svarer at det er ansatt folk i stillinger i 2006 uten at disse har vært utlyst. Uavhengig av om virksomhetene i tillegg har benyttet seg av intern rekruttering, rekrutteringsbyråer eller mer uformelle kanaler, har følgelig 29 virksomheter offentlig utlyst en eller flere stillinger for å oppnå et godt rekrutteringsgrunnlag i 2006.

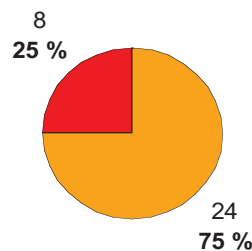
Å ha en standardformulering om at personer med innvandrerbakgrunn oppfordres til å søke i stillingsutlysninger, kommuniserer et budskap både overfor innvander-

befolkningen, majoritetsbefolkningen og internt i virksomheten. Budskapet er at en etnisk mangfoldig arbeidsstokk er ønskelig. 17 virksomheter svarer at de har hatt én eller flere stillingsannonser som har oppfordret personer med innvandrerbakgrunn om å søke i løpet av 2006. 14 av virksomhetene svarer eksplisitt at de ikke har hatt en slik inkluderende oppfordring i noen av sine utlysningstekster.

Samlet rapporterer de 17 virksomhetene at over 1100 (1114) annonser har hatt en slik oppfordring. Det behøver ikke være noen sammenheng mellom antall utlyste stillinger og antall annonser. Det er vanlig at en og samme annonse utlyser flere stillinger.

75 % av virksomhetene innkaller minimum én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til

Under forutsetning av at det finnes kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, innkaller virksomheten minimum én person med innvandrerbakgrunn til intervju per utlyst stilling?
N=32



intervju

Virksomhetene ble spurt om de under forutsetning av at det finnes kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn, innkaller minimum én person med innvandrerbakgrunn til intervju per utlyst stilling.

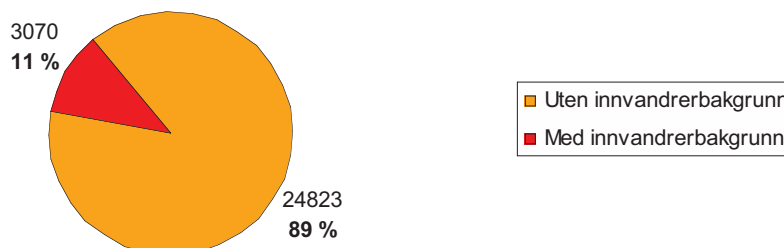
24 av 32 virksomheter svarer at de har en slik praksis. En virksomhet svarer at de innførte denne praksisen så tidlig som i år 2000. Hele 15 virksomheter angir 2006 eller konkrete datoer i 2006 som tidspunkt for når ordningen ble innført. 13 av disse oppgir en dato i etterkant av møtet med statsråden 7. februar 2006. Sammenhengen mellom møtet med statsråden og virksomhetenes praksisendring, er ikke etterprøvd. Resultatet overfor viser at de fleste virksomhetene allerede jobber aktivt for å slippe flere personer med innvandrerbakgrunn gjennom det første nåløyet i en ansettelsesprosess, nemlig jobbintervjuet.

11 % av de innkalte til intervju i 24 virksomheter hadde innvandrerbakgrunn

25 virksomheter svarer at de har hatt personer på intervju i 2006 og gir kvalifiserte anslag på hvor mange personer dette har dreiet seg om. Til sammen har det vært innkalt omkring 29 000 (28 893) personer til intervju. 4 virksomheter som har gjennomført jobbintervjuer i 2006, svarer eksplisitt at de ikke har intervjuet personer med innvandrerbakgrunn.

Til sammen er 3070 personer med innvandrerbakgrunn innkalt til intervju. Dette utgjør om lag 11 % av det totale antallet personer innkalt til intervju i de 24 virksomhetene som besvarer både hvor mange som er innkalt til intervju og hvor mange av disse som hadde innvandrerbakgrunn. Prosentandelen ligger i overkant av den andelen innvandrerbefolkningen utgjør i befolkningen, som er 8 %. Den relativt høye andelen på 11 % skjuler selvfølgelig store variasjoner mellom virksomhetene. Virksomhetsstørrelse og grad av rekrutteringsbehov gir store utslag. Resultatet betyr ikke at virksomhetene enkeltvis oppfyller prosentandelen blant intervju-

Personer innkalt til intervju i 2006 fordelt på personer med og uten innvandrerbakgrunn. N=24



4. Ansettelser i 2006

ede jobbkandidater.

9 % av alle nyanstatte i 25 av virksomhetene har innvandrerbakgrunn

29 virksomheter svarte at de hadde ansatt til sammen 13 068 personer i løpet av 2006. Av disse sto seks av virksomhetene for nesten 12 000 av ansettelsene.

25 virksomheter har både besvart hvor mange de har ansatt og hvor mange av disse som har innvandrerbakgrunn. 8 av de 25 virksomhetene har ikke ansatt noen med innvandrerbakgrunn. Det er følgelig 17 virksomheter som svarer at de har ansatt personer med innvandrerbakgrunn i 2006. Seks av virksomhetene rapporterer at de har ansatt én person med innvandrerbakgrunn, mens fire virksomheter rapporterer at de har ansatt over 100 personer med innvandrerbakgrunn. Til sammen svarer virksomhetene at de har ansatt omkring 1111 personer med innvandrerbakgrunn. Totaltallene i de 25 virksomhetene viser at omkring 9 % av de nyanstatte har innvandrerbakgrunn.

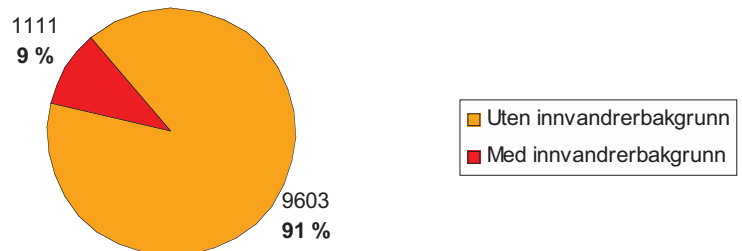
37 % av de med innvandrerbakgrunn innkalt til intervju fikk jobb

22 av de 32 virksomhetene oppgir både hvor mange med innvandrerbakgrunn de har innkalt til intervju og hvor mange med innvandrerbakgrunn de har ansatt. Med utgangspunkt i innrapporterte tall og under forutsetning av at rekruttering til virksomhetene har skjedd gjennom jobbintervju, fikk 1109 personer jobb av totalt 3002 innkalt til intervju i de 22 virk-

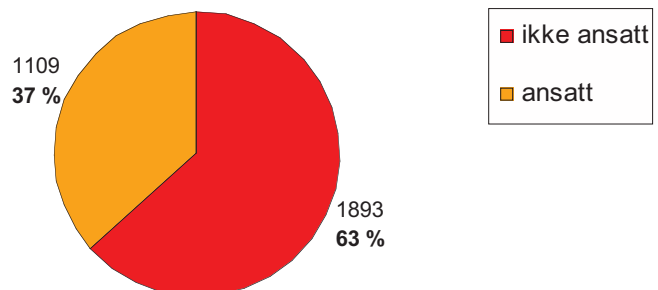
somhetene. Dette utgjør 37 %.

Virksomhetene beskriver videre at det er ansatt personer med innvandrerbakgrunn i svært ulike stillinger; både heltid, deltid, faste stillinger og vikariater. Det rapporteres om alt fra prosjektledere, markedsanalytikere, sveisere, leger, radiografer og sjåfører.

Personer som er blitt ansatt i virksomhetene i 2006 fordelt på personer med og uten innvandrerbakgrunn. N=25



Andel ansatt blant personer med innvandrerbakgrunn innkalt til intervju. N=22



5. Rekrutteringsplasser i 2006

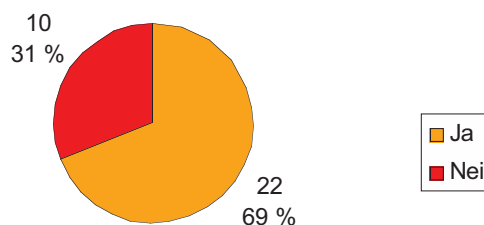
22 av 32 virksomheter har hatt folk i rekrutteringsplasser

Ulike former for arbeidsmarkeds-tiltak, hospitering, språktreningsplass, trainee-stillinger mv. gjør at arbeidssøkere får vist sin kompetanse og personlig egnethet overfor arbeidsgiver. Arbeidsgiver får på sin side et godt grunnlag for å kunne vurdere videre ansettelse. At bedrifter er åpne for, og får

erfaring med, å ha personer i ulike typer "rekrutteringsplasser" i virksomheten kan være en viktig døråpner for å få flere personer med innvandrerbakgrunn utenfor arbeidslivet i jobb.

22 av 32 virksomheter svarer at de har hatt personer i ulike rekrutteringsplasser i løpet av 2006. 8 av de 32 svarer at de

Har personer vært, eller er på, en eller annen form for rekrutteringsplass i bedriften i 2006?
N=32



ikke har forsøkt å få inn noen i slike plasser. Det er bare 2 virksomheter som svarer at de har vært åpne for å ta inn folk på rekrutteringsplasser, men at de ikke har fått inn noen. De fleste som ønsker personer i rekrutteringsplasser får det følgelig også til.

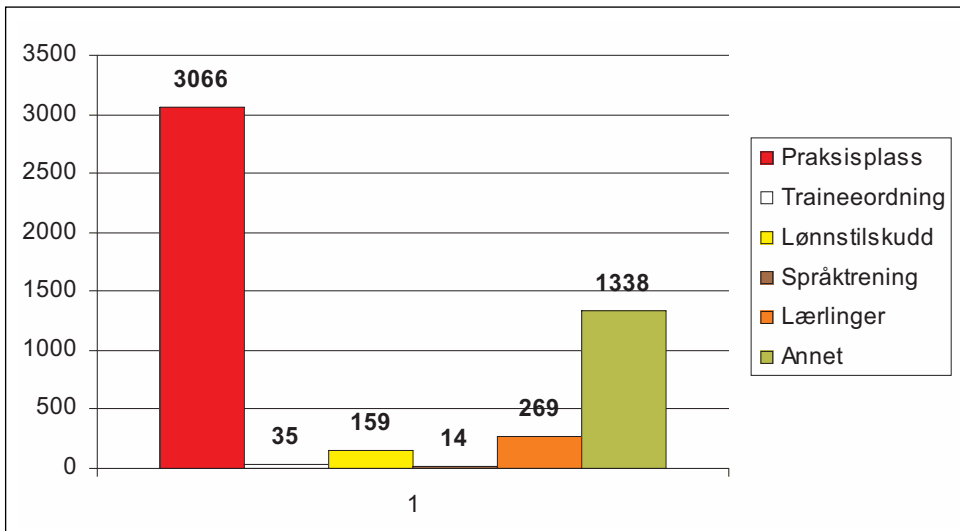
4881 personer har vært i ulike former for rekrutteringsplasser i 22 av virksomhetene i løpet av 2006. Fire av virksomhetene står for over 4500 av disse plassene. Den vanligste typen rekrutteringsplass som innrapporteres er praksisplass. 3066 personer har vært i praksisplass i virksomhetene. 269 personer har fått plass som lærling og 159 personer har arbeidsgiver mottatt lønnstilskudd for i løpet av 2006. De minst vanlig formene for rekrutteringsplasser er trainee og språktreningsplass,

med henholdsvis 35 og 14 personer.

Når vi så ser på hvor mange personer med innvandrerbakgrunn virksomhetene rapporterer at de har hatt i en type rekrutteringsplass, blir bildet noe endret. Kun 7 virksomheter forteller at de har hatt personer med innvandrerbakgrunn på et slikt tiltak. Til sammen har 344 personer, omkring 6 %, hatt innvandrerbakgrunn av de som har vært i en såkalt rekrutteringsplass i virksomhetene.

25 av 32 virksomheter svarer at de vil være åpne for å ta inn folk i rekrutteringsplasser i 2007. Kun tre virksomheter svarer at de ikke vil ta inn folk i slike plasser.

50 % tilrettelegger for etnisk mangfold som en del av gene-

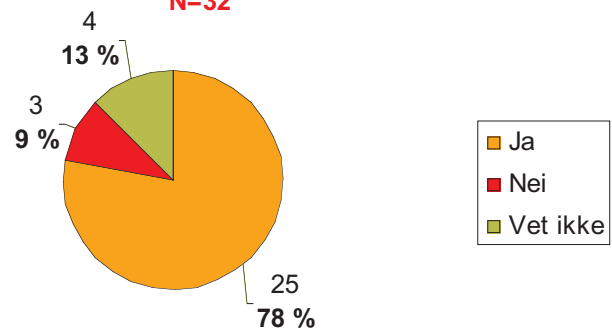


6. Arbeid med mangfold

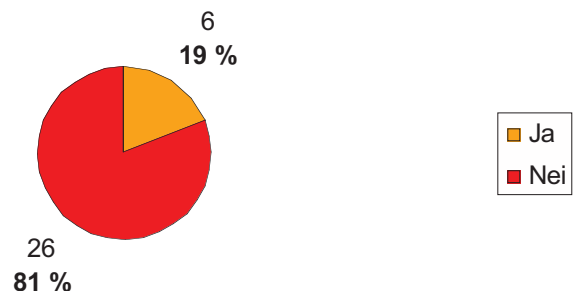
relt planarbeid og 6 virksomheter har egen plan for rekruttering

16 av 32 virksomheter svarer at tilrettelegging for en etnisk mangfoldig arbeidstokk og en god flerkulturell arbeidsplass er en del av virksomhetens generelle planarbeid. Planarbeid eksemplifiseres som virksomhetsplan, strategiplan eller lignende. Flere virksomheter har spesifisert hva som ligger i deres svar. For enkelte kan det bety at virksomheten slutter opp om mangfold i mer generell og bred forstand, for andre betyr det lederforankret og systematisk arbeid med oppfølging av tiltak mv. En virksomhet skriver: "Vi har jobbet med språkforbedring og å utveksle kulturforståelse. Vi skal bruke ansatte med innvandrebakgrunn som rekrutteringsagenter. Vi har tilrettelagt for bønnerom, samt tilrettelagt arbeidsuniformen. Vi utvikler en særskilt lederopplæring for lederkandidater innen stillingsgruppen med stor andel med innvandrebakgrunn." En annen virksomhet skriver: "Handlingsplanen i virksomheten hadde følgende mål: Synliggjøre et flerkulturelt Norge,

Vil virksomheten være åpen for å ta inn folk på rekrutteringsplasser i 2007? N=32



Har virksomheten utarbeidet en egen plan for å rekruttere personer med innvandrebakgrunn? N=32



gjennomgå omfang og muligheter i Mangfoldsprosjektet og prioritere i forhold til ressurstilgang, samt følge opp og sikre at enkeltvedtak blir gjennomført.”

Nesten samtlige beskriver nærmere sitt rekrutteringsarbeid i besvarelsen av undersøkelsen. Ett eksempel fra en av virksomhetene lyder: ”Vi ønsker å fortsette å behandle alle søkere likt, og vi vil strekke oss langt for å rekruttere søkere med innvandrerbakgrunn når de er best kvalifisert til stillinger hos oss”

6 av 32 virksomheter svarer eksplisitt at de har utarbeidet en egen plan for å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. En virksomhet utdyper svaret: ”Retningslinjer for rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn ble utarbeidet i februar 2006, med mål for å øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn, og med beskrivelse av hvordan utforme stillingsutlysninger for å nå målet, samt innkalling av personer med innvandrerbakgrunn til intervju.”

Fire virksomheter har satt seg konkrete måltall for rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn

Fire av virksomhetene rapporterer at de har satt seg konkrete måltall for hvor mange personer med innvandrerbakgrunn de bør ha ansatt. Å sette seg konkrete måltall i forbindelse med andel personer med innvandrerbakgrunn i arbeidsstokken er et viktig tiltak for å oppnå konkrete resultater knyttet til økt rekruttering. Et konkret måltall gjør det enklere å måle resultater og utvikling over tid. Hvilket måltall virksomheten setter seg kan baseres på ulike forhold. En virksomhet kan

eksempelvis bestemme seg for at den i størst mulig grad vil speile befolkningen på landsbasis, i fylket eller i kommunen virksomheten ligger.

En virksomhet svarer at målet er å øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn fra 3 til 5 % på to år. En annen svarer at målet er at to av ti nyansatte skal ha innvandrerbakgrunn, og at virksomheten skal gjenspeile fordelingen mellom etniske norske og personer med innvandrerbakgrunn i befolkningen. En tredje svarer at målet er å ha 10 % ansatte med innvandrerbakgrunn, uten at det er spesifisert når målet skal være oppnådd.

Presentasjon av ti virksomheters arbeid med rekruttering og mangfold

Helse Øst RHF

Om virksomheten

Helse Øst er den statlige helseforetaksgruppen som har ansvar for spesialisthelsetjenestene i Oslo, Akershus, Oppland, Hedmark og Østfold.

Hovedoppgavene er:

- pasientbehandling
- utdanning av helsepersonell
- forskning
- opplæring av pasienter og pårørende.

Virksomheten omfatter:

- sykehus
- institusjoner i psykiatrien og innen rusbehandling
- ambulansetjenesten
- nødmeldingstjenesten
- pasienttransport
- opptreningsinstitusjoner
- sykehusapotek
- laboratorier.

Virksomheten er organisert i ett morselskap, Helse Øst RHF (regionalt helseforetak), med underliggende datterselskaper (sju helseforetak og et apotekselskap):

- Aker universitetssykehus HF
- Akershus universitetssykehus HF
- Sykehuset Asker og Bærum HF
- Sykehuset Østfold HF
- Sykehuset Innlandet HF
- Sunnaas sykehus HF
- Ullevål universitetssykehus HF
- Sykehusapotekene ANS (50/50 sammen med Helse Sør).

Hvert av helseforetakene er selv-

stendige virksomheter med arbeidsgiveransvar for sine medarbeidere. Helseforetakene skal sørge for best mulig drift i tråd med helsepolitiske mål og økonomiske rammer som eierne og Stortinget har satt.

Helse Øst har ca. 31 000 medarbeidere og et årlig budsjett på omlag 26 milliarder kroner.

Helse Øst RHF har driftsavtale med fire private ikke-kommersielle sykehus, samt avtaler med en rekke andre private helseleverandører.

Arbeidet med etnisk mangfold presenteres med eksempler fra to av helseforetakene:

Ullevål universitetssykehus HF (UUS)

Helseforetaket (UUS) har 8 600 ansatte og ca. 70 nasjonaliteter er representert blant disse. UUS har ikke nøyaktige antall med minoritetsbakgrunn, men ser at andelen er økende. Totalt er ca. 20 % av arbeidsstokken ikke etnisk norske. I enkelte yrkesgrupper, for eksempel renhold, er andelen med flerkulturell bakgrunn meget høy. UUS har i flere år jobbet målrettet i forhold til ansatte med minoritetsbakgrunn. UUS satser målbevisst på å være et flerkulturelt sykehus rettet både mot pasienter og ansatte. Denne satsingen gjør

at sykehuset nå vil ta dette perspektivet inn i alle strategiske og styrende dokumenter i sykehuset. UUS er av Arbeids- og inkluderingsdepartementet tildelt Mangfoldsprisen 2006 for sin satsning. Arbeidet i forhold til etnisk mangfold er forankret i ulike personalpolitiske temaer, blant annet gjennom rekrutteringspolitikken. Så langt har mange av de ansatte med minoritetsbakgrunn vært i jobber som ikke har direkte pasientkontakt. Nå rekrutteres imidlertid flere og flere med minoritetsbakgrunn også inn i de jobbene som har direkte pasientkontakt, eksempelvis sykepleiere, radiografer og bioingeniører.

I Oslo kommune utgjør innvandrerbefolkning en stor del av befolkningen. Sammensetningen krever en ny type profesjonalitet og nye krav til kompetanse hos sykehusets medarbeidere for å mestre dette. Sykehuset har valgt å styrke sin satsning på det flerkulturelle område. Sykehuset har inngått et samarbeid med Nasjonalt kompetansesenter for minoritetshelse. Det satses på bedre informasjon til pasienter med minoritetsbakgrunn og bedre tolketjenester samt økt kulturkompetanse. Målet for satsningen er å skape et bedre tilbud til pasienter med minoritetsbakgrunn, og å skape positive holdninger og økt forståelse på tvers av ulik kulturell bakgrunn blant sykehusets ansatte. I denne forbindelse er det en styrke for sykehuset å ha mange ansatte med minoritetsbakgrunn. Det jobbes systematisk med bevisstgjøring, holdninger, verdier, kommunikasjon, kulturforståelse, tabuer, redefinering, den vanskelige samtalen, makt og løsningsfokusert ledelse.

Kompetanseheving:

- Lederrekruttering – Ullevål universitetssykehus kjører et bedriftstilpasset program Master of management på BI i teamutvikling. Det er 7 plasser som gis til ansatte med minoritetsbakgrunn som har profesjonsutdanning. Målsettingen er å øke antall ledere med minoritetsbakgrunn også blant gruppen med profesjonsutdanning.
- Kollektivtransport AS, Ringnes Bryggerier og UUS har gått sammen om å igangsette et lederrekrutteringsprogram rettet mot ansatte med minoritetsbakgrunn.
 - Alle tre bedrifter har en stor andel medarbeidere med flerkulturell bakgrunn, men andelen ledere gjenspeiler ikke arbeidstokkens sammensetning.
 - Hensikten er at dette vil kunne gi positive resultater, herunder bedre forståelse av kulturelle forskjeller, bedre dialog mellom leder og ansatt samt bedre samarbeid i organisasjonen generelt. En av målsettingene er at programmet skal gi deltakerne en kompetanse de kan benytte både internt og eksternt ved at det gir studiepoeng eller annen dokumentasjon på gjennomført opplæring.
 - Deltakerne kommer i hovedsak fra forsyningsenheten (altså servicefunksjoner), men det er også eksempelvis sykepleiere og bioingeniører blant deltakerne.
 - Programmet er et spleiselag mellom de tre virksomhetene og Kompetanseutviklingsprogrammet. Budsjettet er på 3,4 millioner, der virksomhetene står for 60 prosent av kostnadene.
 - Programmet avsluttes med eksamen på Høgskolen i Oslo.
 - Gruppen som deltar på dette

programmet blir tildelt en mentor hver fra sykehusets ledelse, bl.a. er alle i direktørens ledergruppe mentorer for disse kandidatene.

- Språkopplæring og kommunikasjonstrening i norsk for en del av renholdsgruppen i samarbeid med MIA.
- Avsatt midler til å utvikle og gjennomføre kurs i flerkulturell forståelse for sykehusets medarbeidere. Viktige ressurser i dette arbeidet er sykehusets medarbeidere med flerkulturell bakgrunn. De har erfaringen!
- Det samme gjelder å gjennomføre kurs i å bruke tolk. Bevisstgjøring, trening og opplæring i å bruke tolk. Dette er et eksempel på ny kompetanse ansatte på sykehuset må inneha for mestre de nye krav som et flerkulturelt samfunn krever for gi sine innbyggere best behandling. Sykehuset har planer om å bruke medarbeiderens to-kulturelle kompetanse med å gi personer med helsefaglig bakgrunn anledning til å ta tolkeutdanning.
- Det er gjennomført en dialogkonferanse rettet mot brukerorganisasjoner og brukergrupper med et spesielt fokus på minoritetsgruppene.

Arbeidsmiljø:

- Felleslunsj for alle medarbeidere ved Forsyningsenheten (servert mat som passer for alle uansett religiøs tilhørighet og kulturbakgrunn).
- Hijab (skaut) som er tilpasset uniformen som tilsvarer sykehusets hygienisk krav.
- Flere av medarbeiderne ved UUS blir brukt som foredragsholdere med flerkulturelt arbeidsmiljø som tema.

- Det arbeides kontinuerlig og målgruppen er alle ansatte. Det er viktig at majoritetsgruppen også har ansvar og kompetanse i å få til en kultur som er med på å fremme samarbeid på tvers av ulike kulturer.

Utdanningsinstitusjoner:

- Sykehuset stiller seg positivt til at ulike studentgrupper kan bruke det flerkulturelle arbeidsmiljø som læringsarena. For eksempel BI-studenter som har skrevet oppgave om Krysskulturell kommunikasjon.

Resultat:

Stort antall søkere med minoritetsbakgrunn. Godt arbeidsmiljø hvor ulike kulturer er integrert. Positive erfaringer gir mange gode rollemodeller som gir ringvirkninger.

Sykehuset Asker og Bærum HF Integreringstiltak. Eksempel fra renholdsavdelingen hvor 19 nasjonaliteter er representert:

- I seminarsammenheng hatt presentasjon av alle nasjonaliteter, veggplakater med info, flagg, kultur, historie, typisk mat, hadde på seg nasjonaldrakt og små ting spesielle for sitt land. Alle fortalte litt om seg selv og hva de jobbet med tidligere. Dette gjaldt også de norske, danske etc. Det var mange stolte og "høyreiste" personer som kom fram.
- Seminar om kommunikasjon, forskjeller i kroppsspråk, kultur etc. Bevissthet rundt faguttrykk (for eksempel "smitteregime") Forventning om at på jobb skal det snakkes norsk.
- Vi bruker bilder og film i undervisning i tillegg til språk.
- Konflikter og misforståelser i

jobbsammenheng bestrebes å løses der og da.

- Tilrettelagt for muligheten for bønn i eget rom.
- Tilbud om hodeplagg, som eies og vaskes i sykehusets regi.
- Julebord med mat fra alle nasjonaliteter.
- Bevist på andre kulturers høytidsdager.

- Arrangert kanefart og sparkstøttingkonkurranse (Det gir varige minner!).
- Tilbud om norskkurs.
- Utnytte den flerspråklige kompetanse i tolkesammenheng.

Norsk Eiendomsinformasjon AS

Om virksomheten

Norsk Eiendomsinformasjon as (NE) arbeider for å gjøre eiendoms- og geografisk informasjon lett tilgjengelig for verdiskapning og bruk i samfunnet. NE er et hel-eid statlig aksjeselskap som formidler informasjonen via eiendomsregisteret EDR og portalen www.infoland.no. Formidlingen skjer primært via et forhandler-nett som tilbyr ferdig bearbeidet informasjon til brukerne. Vårt hovedkontor er plassert sentralt i Oslo, med avdelingskontor i Bergen og Hønefoss. NE har i dag 64 ansatte.

Erfaringer med å rekruttere innvandrere

NE har per i dag ikke rekruttert søkere med innvandrerbakgrunn i sin virksomhet.

Hvordan virksomheten har arbeidet med mangfoldsfeltet

Stillingsannonser i Norsk Eiendomsinformasjon as fokuserer på ønsket kompetanse og er ikke utformet slik at noen med innvandrerbakgrunn kan bli ekskludert. Dette fordi vi er opptatt av kvalifisert personell, ikke navn eller opphavsland.

Utvikling av planer i arbeidet

Det rekrutteres ca. 3 – 5 nye medarbeidere per år i Norsk Eiendomsinformasjon as. Den ekspertise som rekrutteres er i stor grad spesialisering innen

utvikling av GIS (geografiske informasjonssystemer) og stillingsannonser gir ofte lite respons.

Når det gjelder administrative stillinger, har vi i 2006 annonsert 3 stillinger eksternt, rådgiver bank/finans, personalkonsulent og kontorsekretær. Til førstnevnte to stillinger kom ingen søkere med innvandrerbakgrunn. Til kontorsekretær fikk vi inn 300 søknader, hvorav 5 søkere hadde innvandrerbakgrunn. Disse ble alle vurdert likt. En ble kontaktet, men snakket for dårlig norsk til å jobbe ved vårt sentralbord.

Øvrige rekrutteringer i administrative stillinger (to i alt) er i år rekruttert gjennom bemannings-selskaper. Vi forespurte om de hadde relevante kandidater med innvandrerbakgrunn. Det var ikke tilfelle til disse stillingene.

Hvordan virksomheten har arbeidet med å tilpasse seg en mangfoldig kundemasse/ brukergruppe

Vi har knyttet til oss eksternt hjelp med innvandrerbakgrunn, både vaktmestertjenester og renhold og kantine.

Kursing i holdningsskapende arbeid

Etter at vi har blitt kontaktet av IMDi i dette spørsmål, har vi blitt enda mer bevisste på vår holdning til medarbeidere med innvandrer-

bakgrunn. For oss er det kvalifikasjoner og personlighet som vektlegges.

Rekruttering eller bedriftsintern opplæring for å rekruttere innvandrere i leder- og mellomlederstillinger m.v.

Vi ønsker å fortsette å behandle søkere likt og vil fortsette å strekke oss langt for å rekruttere søkere med innvandrerbakgrunn når de er best kvalifisert til stillinger hos oss.

Statskonsult AS

Om virksomheten

Statskonsult ble omgjort til aksjeselskap 01.01.2004, med staten ved Fornyings- og administrasjonsdepartementet som eier. Statskonsult leverer konsulenttjenester basert på samvirke mellom god juridisk, økonomisk, teknologisk, kommunikasjonsfaglig og samfunnsvitenskapelig kompetanse, forankret i en solid forståelse av offentlig sektors rammebetingelser og virkemåte. Våre oppdragsgivere er primært departementene, direktoratene og andre deler av statlig sektor.

Statskonsult har, etter en betydelig omstilling og nedbemanning gjennom de tre siste årene, 65 ansatte. Våre ansatte har bred tverrfaglig kompetanse, og svært mange har høyere akademisk utdanning innenfor blant annet jus, sosiologi, statsvitenskap, informatikk, økonomi og kommunikasjon. De fleste av våre ansatte har tidligere ledererfaring og prosjektledererfaring fra statlig og/eller privat virksomhet.

Presentasjon av virksomhetens arbeid med integrering, inkludering og mangfoldsarbeid

Statskonsult har i de tre årene vi har vært aksjeselskap bare rekruttert et lite antall nye medarbeidere for å fylle på med noe manglende kompetanse. Dette vil også være situasjonen i de nærmeste årene. Til de stillingene vi har lyst

ut har vi fått få søkere med innvandrerbakgrunn, og de som har søkt har manglet det som er viktigst for oss; erfaring fra offentlig sektor og/eller tilstrekkelig kunnskap om offentlig sektors rammebetingelser og virkemåte.

Statskonsult har per 2006 kun to ansatte med innvandrerbakgrunn. Dette gir en andel på 3 %. Fordi vi ser at vi fortsatt kommer til å rekruttere svært få nyansatte, har vi satt oss et beskjedent mål – vi vil øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn til 5 % i løpet av de nærmeste to årene. For å få dette til stiller vi krav om 'nødvendig og aktuell kompetanse' og om 'høyere utdanning' i stedet for å spesifisere utdanningen når vi lyser ut stillinger. På denne måten utelukker vi ikke personer som har sin utdanning fra land utenfor Norge. I utlysningsteksten går det klart fram at vi oppfordrer personer med innvandrerbakgrunn til å søke. Dersom det blant søkerne finnes kvalifiserte søkere som har innvandrerbakgrunn, skal minst én innkalles til intervju. Statskonsult har definert "person med innvandrerbakgrunn" som person som enten selv er innvandrer, eller som er barn av innvandrere – uavhengig av hvilket land det er innvandret fra.

Statskonsult har imidlertid arbeidet en del med integrering, inkludering og mangfoldsarbeid

gjennom prosjekter, oppdrag og kurs. Vi tilbyr virksomheter hjelp i arbeidet med å ta forskjellighet på alvor bl.a. gjennom mentorordninger, samspill og selvledelse, karriere- og livsfaseperspektiv, nettverk, lederutvikling og rekruttering. Noen eksempler på tiltak innenfor mangfold og mangfoldsledelse er:

- **Nettverk for statlige virksomheter.** I dette nettverket deltar om lag 15 virksomheter, som arbeider aktivt med å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Nettverket har bestått i ca. tre år, og har møter tre til fire ganger i året.
- **Konferanse for toppledere i staten:** Statskonsult arrangerte en topplederkonferanse i mai 2006 hvor 70 toppledere deltok.

Bakgrunnen for konferansen var å forankre mangfoldsarbeidet hos topplederne. I forkant av konferansen gjennomførte Statskonsult en enkel undersøkelse for å kartlegge hva som hindrer rekruttering av innvandrere, hva som skal til for å rekruttere og hvilke tiltak som er viktige for å få dette til. Resultatet av kartleggingen ble presentert på konferansen.

- **Vox-prosjektet:** Statskonsult har også gjennomført en kartlegging av hvilke krefter og motkrefter som er medvirkende for at personer med innvandrere får ansettelse på ledernivå. Statskonsult har utarbeidet et lederrekrutteringsprogram for å få fram potensielle ledere som har innvandrerbakgrunn basert på denne kartleggingen.

Norfund

Om virksomheten

Statens investeringsfond for næringsvirksomhet i utviklingsland (Norfund) ble etablert i 1997. Norfunds oppgave er å bidra med investeringskapital, lån og garantier til utvikling av lønnsom og bærekraftig næringsutvikling i land som ellers ikke har tilgang på kommersiell finansiering på grunn av høy risiko. Sammen med britiske CDC og Frontier Investments eier Norfund fondsforvaltningsselskapet Aureos Capital Ltd. som forvalter lokale fond i utviklingsland rettet mot små og mellomstore bedrifter. Gjennom selskapet Statkraft Norfund Power Invest AS (SN Power), etablert sammen med Statkraft, bidrar Norfund til økte investeringer innenfor utvikling av bærekraftig energi i utviklingsland.

Formål og rolle

Staten eier 100 prosent av Norfund (særlovsselskap). Fondet skal utøve sin virksomhet i samsvar med de grunnleggende prinsipper som eksisterer for norsk utviklingspolitikk. Oppbyggingen av fondet skjer ved årlige bevilgninger over statsbudsjettet. På sikt er det et mål at Norfunds virksomhet skal finansieres av dets løpende kapitalinntekter og avkastning på investeringer.

Norfund har i dag 28 ansatte.

Norfunds arbeid med integrering, inkludering og mangfoldsarbeid

Norfund skal utelukkende investere i utviklingsland. Derfor har fondet fra dets etablering vært opptatt av å knytte til seg kompetanse med bakgrunn fra disse markedene. Tre av de som ble ansatt i Norfunds tidlige fase hadde derfor innvandrerbakgrunn, hvorav en hadde ikke-vestlig bakgrunn.

Når det i dag er 6 personer som har en slik bakgrunn er det derfor en naturlig følge av virksomhetens natur. Begrensningene legges av Norfunds behov for personer med en sterk finansøkonomisk bakgrunn og med konkret erfaring fra markedene i utviklingsland. Norfund har derfor også rekruttert personer som har vokst opp i utviklingsland, har en sterk faglig og erfaringsmessig bakgrunn og som har innvandret som følge av ekteskap med norske borgere.

Norfund er en relativt liten organisasjon og vil videreføre en fleksibel og åpen rekrutteringspolitikk. Virksomhetens natur medfører at Norfunds ansatte har en intuitiv og positiv innstilling til rekruttering av personer med innvandrer- og ikke-vestlig bakgrunn. Kurs i holdnings-skapende tiltak synes derfor ikke å være nødvendig per i dag. Norfund vil over tid vurdere etableringen av trainee-stillinger eller andre bedriftsinterne tiltak som kunne styrke virksomheten ytterligere på dette området.

Flytoget AS

Om virksomheten

Flytoget AS strekker seg etter visjonen "Vi skal skape det ultimate Flytoget". Kjernen i merkevaren Flytoget er en markeds- og serviceorientert kultur hvor alle deler av selskapet er fokusert på å levere en tjeneste med høy servicekvalitet. Flytoget har på kort tid oppnådd den høyeste markedsandelen i verden blant Air Rail Links. Selskapet har unik høy kundetilfredshet og 265 høyt motiverte medarbeidere. Forretningsideen er at Flytoget skal være et pålitelig, effektivt og konkurransedyktig transporttilbud integrert i Oslo Lufthavn.

Flytoget AS har 265 ansatte, og størstedelen (75 %) av disse jobber i den operative gruppen, med arbeid på tog. Alle disse personene er underlagt Statens Jernbanetilsyns krav til helsegodkjenning og kompetanse. Denne forskriften slår fast at man har et relativt høyt krav til norskkunnskaper, både muntlig og skriftlig, for på best mulig måte kunne håndtere sikkerheten om bord på tog.

Rekruttering

Når det gjelder rekruttering, så er det hovedsakelig flytogførere og flytogverter som blir rekrutterert i størst antall. Her foregår det 3-5 faste rekrutteringsrunder per år. I øvrige grupper foregår mye intern rekruttering,

fra den operative gruppen, men også eksterne utlysninger ved behov.

Når det gjelder rekruttering av innvandrere har Flytoget AS hovedsakelig erfaring med dette i stillingene som Flytogverter. Innvandrere har hele tiden utgjort mellom 3-10 % av denne gruppen. Forutsetningen for å kunne bli ansatt i denne type stilling er at man har gode norskkunnskaper, både skriftlig og muntlig i forhold til sikkerhetsforskrifter, i tillegg til generell serviceerfaring. Vi ser at veldig mange av våre søkere med interessant bakgrunn, faller fra pga. ikke tilfredsstillende norskkunnskaper. Ved tvilstilfeller blir aktuelle personer sendt til Berlitz språktest, hvor det måles om vedkommende oppfyller fastsatte krav.

Flytoget AS har ikke hatt en spesiell tekst i stillingsannonser, rettet mot innvandrere, men har allikevel opplevd å få en til dels stor søkertilgang fra denne gruppen. Det samme opplever vi også ved utlysning som Flytogførere, men her er kravet at man har fullført Norsk Jernbaneskole, og vi har foreløpig ikke mottatt søknader fra beståtte kandidater til førerstillinger med innvandrerbakgrunn. Dette jobbes det aktivt med på Norsk Jernbaneskole, og allerede i årets kull ser vi en større andel med innvandrerbakgrunn, slik at denne

situasjonen trolig vil endre seg de nærmeste årene.

Flytoget hadde 8 stillingsutlysninger i 2006, hvorav ingen av annonsene hadde oppfordring til at personer med innvandrerbakgrunn bør søke. Vi praktiserer ikke å kalle inn et minimum antall personer med innvandrerbakgrunn til intervju, men kaller inn personer med relevant kompetanse uavhengig av bakgrunn. Det er innkalt ca. 130 personer til intervju i 2006, til disse 8 stillingene og av disse er 12 personer med innvandrerbakgrunn innkalt (ca. 9 %). Totalt ansatte Flytoget AS

44 personer i 2006, og av disse har 3 personer innvandrerbakgrunn (ca.7 %). Alle stillinger har vært utlyst.

Mangfold er definitivt en del av virksomhetens generelle planarbeid og det er nedskrevet i bedriftens rekrutteringspolicy.

Virksomheten opererer ikke med måltall for hvor mange personer med innvandrerbakgrunn man bør ha ansatt – innstillingen er dog at vi ønsker å ansette flest mulig med innvandrerbakgrunn, og ha en flerkulturell profil.

Helse Sør RHF

Om virksomheten

Helse Sør RHF er et av fem regionale helseforetak som har ansvar for spesialisthelsetjenesten i Norge. Det regionale helseforetaket ble etablert i forbindelse med at staten overtok ansvaret for spesialisthelsetjenesten fra fylkeskommunene 1. januar 2002.

Formålet med Helse Sørs virksomhet er å yte gode og likeverdige spesialist-helsetjenester til alle som trenger det - uavhengig av alder, kjønn, bosted, økonomi og etnisk bakgrunn, samt legge til rette for forskning og undervisning.

Helseforetaksgruppen Helse Sør dekker Vest-Agder, Aust-Agder, Telemark, Vestfold og Buskerud. Dessuten omfatter gruppen Rikshospitalet - Radiumhospitalet HF i Oslo. Helse Sør består således av Helse Sør RHF og følgende åtte helseforetak:

- Sørlandet sykehus HF
- Sykehuset Telemark HF
- Blefjell sykehus HF
- Sykehuset i Vestfold HF
- Psykatrien i Vestfold HF
- Sykehuset Buskerud HF
- Ringerike sykehus HF
- Rikshospitalet-Radiumhospitalet HF

Helse Sørs driftsinntekter i 2006 var ca. 18 milliarder kroner. Dette plasserer Helse Sør blant Norges 20 største virksomheter målt i omsetning. Helse Sør har ca. 26 000 ansatte som utfører ca. 23 000 årsverk.

Virksomhetens arbeid med

integring, inkludering og mangfold

Helse Sør RHF står som eier av foretakene i Helse Sør. Hvert helseforetak er likevel et eget rettsobjekt med totalt resultatansvar. Det enkelte foretak står således også ansvarlig for all rekruttering av nødvendig personell til alle stillingsgrupper.

Verken Helse Sør RHF eller helseforetakene hver for seg fører statistikk over rekruttering fordelt på nasjonalitet eller etnisitet.

Virksomheten har imidlertid en meget stor andel innvandrere blant sine ansatte - trolig minst 6-7 %, i noen tilfelle opp til ca. 12 % av det samlede personale. I alle foretak utgjør dette en klart større gruppe enn innvandrersandelen av den lokale befolkningen. Ansatte med innvandrerbakgrunn fordeler seg videre på alle stillingsgrupper - fra leger og sykepleiere til renholdere og teknisk personell. Selv om den største delen er rekruttert fra EØS-området, er alle verdensdeler representert ved de fleste av foretakene. Å ansette personell med utenlandsk bakgrunn er innarbeidet som en helt naturlig og nødvendig del av det langsiktige rekrutteringsarbeidet. Vi har derfor ikke sett behov for å etablere særskilte planer eller tiltak rettet mot rekruttering av innvandrere.

Mesta AS

Om virksomheten

Mesta er et statlig eid aksjeselskap som ble skilt ut fra Statens vegvesen 1. januar 2003.

Selskapet er fullt ut konkurranseutsatt og er Norges største entreprenørselskap innen bygging og vedlikehold av vei. I 2005 omsatte Mesta for 6,1 milliarder kroner og hadde i gjennomsnitt 3 293 ansatte.

Ved etableringen hadde selskapet en overtallighet i antall ansatte som ble anslått til 1 500. I omstillingsperioden på tre år måtte Mesta derfor gjennomføre en omfattende bemanningstilpassing. I perioden fra 2003 til 2006 har selskapet ansatt nye medarbeidere, men hovedfokuset har vært å gjennomføre bemanningstilpassingen på en ryddig og skånsom måte.

Om rekruttering

Etter at omstillingsperioden er over, er fokuset i Mesta nå rettet mot vekst og utvikling, og dermed økt behov for rekruttering.

Rekrutteringsarbeidet skal sikre selskapet gode ledere og fagfolk på alle nivåer i organisasjonen, og det arbeides for å øke mangfoldet blant de ansatte, både med henblikk på kjønn og etnisk bakgrunn.

Som en viktig del av rekrutteringsarbeidet inngår Mestas trainee-program som ble etablert i 2005. I 2006 har selskapet tilsatt 10 traineer. I den forbindelse var flere kandidater med innvandrerbakgrunn inne til intervju. Disse kandidatene framsto som godt kvalifiserte og flere fikk også tilbud om traineestilling. En av kandidatene takket ja, de øvrige takket nei, slik at 10 prosent av årets trainee-kull har innvandrerbakgrunn.

Posten Norge AS

Om Virksomheten

Posten Norge AS har lang tradisjon med et kulturelt mangfold i bemanningen og har gjennom årene rekruttert et relativt stort antall medarbeidere med utenlandsk opprinnelse. I dag omfatter bemanningen om lag 70 nasjonaliteter, noe som vi opplever som en god løsning og samlet sett er en styrke for selskapet.

De fleste av våre ca. 18 200 medarbeidere arbeider med driftsrelaterte oppgaver, og det er også her de aller fleste med innvandrerbakgrunn arbeider. Majoriteten arbeider innen områdene produksjon (postterminalene) og distribusjon (budsektoren), men en del arbeider også innen kundebehandling ved postkontorene, som arbeidsledere og innen stab/støttefunksjoner.

For Posten er det naturlig å ansette medarbeidere ut fra kriterier som faglig og personlig egnethet og relevant kompetanse for den enkelte stilling, uten hensyn til etnisk opprinnelse. Vi ser det naturlig å ha en bemanning som representerer et etnisk mangfold, i og med at vi rekrutterer fra de fleste samfunnslag i befolkningen, og har ikke sett det som nødvendig eller riktig med systematiske undersøkelser eller registreringer med hensyn til medarbeidernes opprinnelsesland. Dersom vi skulle innføre slike registreringer eller undersøkelser nå, kan den lettere

bli oppfattet som en rasistisk handling enn det motsatte. Vi kan følgelig ikke oppgi det eksakte antall medarbeidere som oppfyller direktoratets kategorisering, men anslår antallet til å være nærmere 2000 fast ansatte. I tillegg kommer personer som ansettes midlertidig for vikariatoppdrag mv.

Om rekruttering

Selskapet annonserer/rekrutterer medarbeidere mange ganger i løpet av et år. Eksempelvis rekrutterte vi i overkant av 800 personer (heltid + deltid) i 2006.

Annonsering skjer ut fra lokale behov og det er ikke ansett som nødvendig å føre sentrale oversikter over annonserte stillinger.

Selskapets faste praksis er – i tillegg til informasjon til NAV - å annonsere i pressen, med annonsetekster (jf. nedenfor) som oppfordrer bl.a. personer med minoritetsbakgrunn om å søke.

Unntaksvis hentes medarbeidere inn uten annonsering, men våre samarbeidspartnere skal også da ivareta samme hensyn.

Hittil har vi ikke vurdert situasjonen dit hen at det har vært aktuelt med spesielle pålegg med hensyn til å innkalle søkere med minoritetsbakgrunn.

Vi har hatt og planlegger fortsatt årlige rekrutteringer av så vel lærlinger som traineer.

Vi har hatt et spesielt fokus i tilknytning til inntak av traineer til

stab/ledelse ettersom dette er en kandidatgruppe hvor minoritetsgrupper tradisjonelt er svakt representert. Blant de til sammen 14 traineene som er rekruttert i 2005-06 har flere med minoritetsbakgrunn vært intervjuet, men ut fra kompetansekravene er ingen ansatt. Vi nevner imidlertid at vi tidligere har intervjuet/rekruttert trainees med minoritetsbakgrunn.

Vi har for tiden 25 lærlinger innen fagkretsene logistikk/terminal og transport, hvorav 5 med innvandrerbakgrunn.

Selskapet er kontinuerlig opptatt av å finne og beholde gode medarbeidere og har derfor også en personalpolitisk målsetting om å ha en arbeidsstyrke som gjenspeiler det etniske mangfoldet i befolkningssammensetningen.

Postens holdninger til et etnisk mangfold er derfor fastslått på ulikt vis i selskapets policies/retningslinjer og avtaleverk. Her nevnes:

- I konsernets **verdigrunnlag** uttrykkes et syn på medarbeiderne hvor mangfold og inkludering er viktig, bl.a.:
- Konsernet skal være en attraktiv arbeidsplass med et mangfoldig og inkluderende miljø preget av redelighet, respekt, nyskaping og samhandling. Vi skal fremme et sunt arbeidsmiljø og forebygger arbeidsrelatert sykdom og sykefravær. Vi arbeider systematisk med å redusere sykefraværet.

- Ved **annonsering** etter nye medarbeidere oppfordres personer med etnisk minoritetsbakgrunn om å søke gjennom at følgende formuleringer tas inn i Postens stillingsannonser:

"Posten har som personalpolitisk mål at arbeidsstaben skal gjenspeile befolkningssammensetningen når det gjelder kulturelt mangfold. Vi oppfordrer derfor spesielt personer med minoritetsbakgrunn til å søke stillingen. Posten er erklært som "rasismefri sone".

Det er gitt pålegg til våre samarbeidende rekrutteringsselskaper om å ta inn tilsvarende informasjon og forholde seg til dette når vi benytter deres tjenester i rekrutteringsøyemed.

- Ved **ansettelser** fastslår vår rekrutteringsetikk at:
"Rekrutteringsarbeidet i konsernet skal være forankret i Postens verdigrunnlag, og skal kjennetegnes ved at alle søkerne opplever å ha like muligheter for ansettelse, uavhengig av alder, kjønn, seksuell legning eller religiøs-, etnisk- og kulturell bakgrunn.

Rekrutteringsprosessen skal gjennomføres på en måte som sikrer søkerne en individuell vurdering, og etterlater alle med en positiv opplevelse av Posten som selskap og som potensiell arbeidsgiver."

- Posten Norge AS som **"rasismefri sone"** er formalisert i en avtale mellom Posten Norge, Norsk Post- og Kommunikasjonsforbund og Norsk Folkehjelp. Det er bl.a.

satt opp plakater om dette på alle arbeidsplasser og brudd på spillereglene påtales.

- I vårt **arbeidsreglement** er bl.a. tatt inn:
Selskapet er erklært som rasismefri sone. Arbeidstakeren må forholde seg til denne forpliktelsen.
Arbeidstakeren vil kunne avskjediges dersom vedkommende med sin adferd skaper fare for folks liv, eller helbred, herunder utøver seksuell trakassering, eller trakassering på etnisk eller religiøst grunnlag.
- I våre **overenskomster** med fagforeningene er følgende tatt inn:

”§ 2.2 Arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn

Det skal legges til rette for å kunne rekruttere og integrere arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn til stillinger på alle nivåer, slik at Posten Norge AS kan nyttiggjøre seg de ressurser og den kompetanse som personer med etnisk minoritetsbakgrunn representerer.

Posten Norge AS skal behandle alle arbeidstakere og arbeidssøkere likt, uavhengig av hudfarge, religion eller kulturell bak-

grunn.”

- **På arbeidsplassene** tilrettelegges det fortløpende så godt det lar seg gjøre for å integrere og hensynta det etniske og kulturelle mangfoldet. Vi viser her til den type begrunnelser som ble lagt til grunn for å tildele Posten mangfoldprisen i år 2005.
- Eksempler som kan nevnes er egne bønnerom, aksept for å ta hensyn til religiøst betingede klesplagg knyttet til profilbekledning/uniform, sammensetting av team, fadderordninger, kollegialt samvær/temamøter hvor ansatte får presentert sin kultur, språkopplæring, teamledere med ulik etnisk opprinnelse.

Helse Vest RHF

Om verksemda

Helse Vest RHF (regionalt helseføretak) har det overordna ansvaret for spesialisthelsetenesta i Rogaland, Hordaland og Sogn og Fjordane. Helse Vest RHF eig fem helseføretak; Helse Førde, Helse Bergen, Helse Fonna, Helse Stavanger og Apoteka Vest, samt aksjeselskapet Helse Vest IKT AS. Helseføretaka har om lag 22 000 medarbeidarar.

Spesialisthelsetenesta i regionen omfattar 45 sjukehus og institusjonar, og skal gi helsetenester til rundt 950 000 innbyggjarar. Driftsbudsjettet er på vel 15,5 milliardar kroner. Helse Vest RHF er lokalisert på Forus i Stavanger.

Verksemda sitt arbeid med integrering, inkludering og mangfaldsarbeid

Arbeidet med rekruttering og mangfald i Helse Vest blir her presentert med eksempel frå eitt av helseføretaka, Helse Bergen:

Framandspråkleg ressursbank som bidrag til rekruttering og integrering i Helse Bergen

Etter berre tre månader har Helse Bergen sin nye ressursbank med oversikt over tilsette som har ein annan språk- og kulturkompetanse enn norsk, passert 60 deltakarar. Ressursbanken i Helse Bergen er oppretta for å bidra til rekruttering og integrering av nye fram-

andspråklege medarbeidarar, samt svare på spørsmål frå media. Det er drygt tre månader sidan ideen blei lansert på intranett, via påmeldingsblankettar og i Helse Bergen sitt internblad "Hospitalet". I overkant av 60 deltakarar frå 33 avdelingar og klinikkar i Helse Bergen har meldt seg til frivillig teneste. Medlemmene kjem frå Voss i nord til Os i sør, med eit tyngdepunkt på Haukelandsområdet, men også deltakarar spreitt rundt om på mindre einingar. 27 ulike yrker er representerte der legane (17 stk.) og sjukepleiarar/spesialsjukepleiarar (15) er i fleirtal. Det er også mange i andre pleiegrupper, administrasjon, leining, teknisk, IT, støtte- og vedlikehaldstenester. Ressursbanken har deltakarar frå 28 ulike land og 29 språk som dekkjer alle verdsdelar.

Fleire av medlemmene i ressursbanken har alt bidrege på fleire område. To gonger har det vore behov for å hjelpe turistar som har vore pasientar eller pårørande som ikkje har snakka norsk eller engelsk. Ressursbanken er ikkje meint å vere ei tolketeneste for pasientar og pårørande, men i dei tilfella der det har vore svært vanskeleg å skaffe tolk, er medlemmer i ressursbanken bedne om språkassistanse.

Fleire av medlemmene i ressursbanken har også stilt opp i media.

Personal- og organisasjonsavdelinga har blitt kontakta av fleire medium, blant anna ei stor tysk avis, norske regionsaviser, tv og radio. I tillegg har cirka 3-5 av deltakarane hjelpt med rekrutteringsoppdrag, der både språk- og kulturkompetanse har vore viktig.

Bidraga frå medlemmene i ressursbanken har gjort jobben lettare for avdelingane som skal tilsette nye medarbeidarar, og ikkje minst betre for nye kollegaer frå utlandet.

I ressursbanken blir hjelpt skred-darsydd etter kva språk, kulturkompetanse og yrkesbakgrunn som er relevant for oppdraget. For eksempel kan ein spesialsjuepleiar frå Tyskland som søker jobb i Helse Bergen, få kontakt med ein annan tysk spesialsjuepleiar som allereie jobbar i føretaket.

Ved å vere med på omvisning og samtaler kan den enkelte lettare få meir presis informasjon om

både jobben og korleis det er å leve og bu i Noreg og Helse Bergen. I tillegg får arbeidsgivar betre kjennskap til søkjaren og hans bakgrunn.

Ressursbanken har også vist seg å vere verdifull for tilsette som bur i Noreg, men som enda ikkje snakkar godt norsk eller engelsk. Dei har veldig god nytte av hjelp på arbeidsplassen frå personar som snakkar morsmålet, eller et beslekta språk. Swahili er eit eksempel på eit språk som blir snakka i fleire land og som mange deler.

Nokre nordmenn har vore litt skeptiske til ressursbanken, fordi dei trur at den aktivt har rekruttert fagfolk frå land som sjølv har stort behov for godt utdanna arbeidskraft. Men det skjer ikkje, og det er det heller ingen planar om.

For spørsmål om ressursbanken, kontakt rekrutteringsrådgivar Janne Kristiansen jekn@helsebergen.no tlf. 48 28 63 00.

Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste

Om virksomheten

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS (NSD) er en nasjonal infrastrukturtjeneste og kompetansesenter for forskning som arkiverer, tilrettelegger og formidler data til forskere og studenter i Norge og utlandet. I tillegg veileder NSD forskere i forhold til datainnsamling, dataanalyse, personvern og forskningsetikk. NSD er i hovedsak finansiert med bevilgninger fra Norges forskningsråd, departementene, universitet- og høgskolesektoren og EU. NSD er heleid av Kunnskapsdepartementet og drives fra Bergen.

Rekruttering

Som en kunnskapsorganisasjon er medarbeiderne NSDs viktigste ressurs. NSDs rekrutteringspolitikk er derfor spesielt og først og fremst rettet mot behovet for høy og relevant kompetanse. I 2006 utgjorde staben om lag 60 personer. Disse er for en stor del rekruttert gjennom direkte utlysninger på Universitetet i Bergen i kombinasjon med mer ordinære utlysningsskanaler som avis og NAVs utlysningstjeneste.

I mange tilfeller har ansatte startet som engasjert assistent på deltid i studietiden. Dette er et opplegg man har gode erfaringer med. Først og fremst opparbeider studentene gjennom assistentperioden verdifull kompetanse og inn-

sikt i forsknings- og utdanningssektoren generelt og spesielt i de infrastrukturtjenester som NSD leverer til forskningsmiljøene.

En vesentlig del av NSDs stab har bakgrunn fra samfunnsvitenskapelige og IT-faglige miljøer ved universitetet. Stabens sammensetning reflekterer i stor grad det rekrutteringsgrunnlaget som de aktuelle universitetsmiljøene utgjør. NSD har og har tidligere hatt flere ansatte med utenlandsk bakgrunn. Rekruttering av disse har skjedd innenfor de samme rutiner som NSD følger når det er behov for nye medarbeidere. I det videre rekrutteringsarbeidet vil NSD, der hvor kvalifiserte søkere finns, også legge til rette for ansettelse av personer med utenlandsk bakgrunn.



Arbeidsmarkedet i tiden fremover

Statistikk og utredning, Arbeids- og velferdsdirektoratet

I denne artikkel vil vi presentere utviklingen på arbeidsmarkedet generelt, og trekke inn innvandrerbefolkningen som arbeidskraft spesielt. Første del av artikkelen tar for seg dagens situasjon på arbeidsmarkedet. Deretter ser vi på den kortsiktige utviklingen i behovet for arbeidskraft basert på bedriftenes forventninger, før vi går over på den mer langsiktige utviklingen basert på mer samfunnsmessige utviklingstrekk. Avslutningsvis vil vi se på hvilke kanaler for rekruttering som benyttes av bedriftene, og konsekvenser i forhold til dette med spesiell fokus på innvandrere.

Arbeidsmarkedet nå

Norge er nå inne i en høykonjunktur med lav arbeidsledighet og sterk sysselsettingsvekst. Oppgangskonjunktoren tok til andre halvår 2003, og den registrerte ledigheten har gått ned siden årsskiftet 2003/2004. Arbeidsledigheten går nå ned for alle yrkesgrupper og i alle fylker. Arbeidsmarkedet strammes til og mangel på arbeidskraft er et tiltakende problem. Dette viser seg også gjennom sterk sysselsettingsvekst, lav tilstrømmingen av nye arbeidssøkere og høy tilgang på nye stillinger. Ledigheten er nå på sitt laveste nivå siden 1988, og ved utgangen av november var det 50 200 registrerte helt ledige, som tilsvarer 2,1 prosent av arbeidsstyrken.

Den store etterspørselen etter arbeidskraft gjør at arbeidssøkere som hittil har stått i utkanten av arbeidsmarkedet nå lettere kommer i arbeid, dette gjelder både langtidsledige og personer med innvandrergrunn. Den registrerte ledigheten har altså gått ned siden årsskiftet 2003/2004, og utviklingen i ledigheten blant innvandrere har fulgt samme utvikling som blant personer uten innvandrerbakgrunn. Nedgangen er imidlertid svakere blant de med innvandrerbakgrunn enn for nordmenn. Tall for november 2006 sammenlignet med samme periode i fjor viser at kvinner med bakgrunn fra land utenfor OECD har minst nedgang i ledigheten (-18 %), mens menn uten innvandrerbakgrunn har den kraftigste nedgangen (-34 %). For alle helt ledige var nedgangen på 31 prosent.

Arbeidsinnvandring

Arbeidsinnvandring, spesielt fra de nye EU-landene, har hatt en positiv effekt på utviklingen i norsk økonomi. Da EU ble utvidet med ti nye land 1. mai 2004, åpnet dette for økt arbeidsinnvandring. Størstedelen av arbeidsinnvandringen fra de nye EU landene kommer fra Polen og Litauen, og det er hovedsakelig bygg og anlegg og industrien som benytter seg av den importerte arbeidskraften. Dette er næringer hvor mangelen på arbeidskraft har vært

spesielt stor, og arbeidsinnvandringen fra de nye EU-landene har dempet presset på arbeidsmarkedet. Rekrutteringsproblemene i bygg og anlegg og industrien er mindre enn tilfellet ville vært uten innvandringen, og mange flaskehalsproblemer blir dermed løst. Uten arbeidsinnvandringen ville det også vært vanskeligere å få igangsatt nye byggeprosjekt. Lønnsveksten har også holdt seg relativt lav, noe som har vært gunstig for bedriftenes konkurransevne. Lønnsveksten ser nå imidlertid ut til å tilta. Dette betyr at arbeidsinnvandringen påvirker den norske økonomien på flere måter.

Bedriftenes sysselsettingsforventninger og mangel på arbeidskraft

NAV gjennomfører en årlig bedriftsundersøkelse¹. Formålet med bedriftsundersøkelsen er at den skal gi innsikt i etterspørsels-siden på arbeidsmarkedet, og samtidig kunne si noe om næringslivets og offentlige etaters behov for ulike typer arbeidskraft i den nærmeste framtid. Denne kunnskapen bidrar til at NAV kan yte bedre service overfor arbeidssøkere og arbeidsgivere. Også for allmennheten og andre beslutningstakere gir NAVs bedriftsundersøkelse nyttig informasjon om tilpasningsproblemene på arbeidsmarkedet.

Årets undersøkelse viser at sysselsettingen vil fortsette å øke relativt sterkt inn i 2007. Oppgangskonjunktoren bidrar til å påvirke bedriftenes sysselsettings-

forventninger, og det avdekkes stor optimisme blant bedriftene. Det siste tiåret er det kun i 1998 at sysselsettingsforventningene har vært høyere enn i 2006.

Bedriftene er mest optimistiske i Oslo og Vest-Agder. Ellers er det et fellestrekk at sysselsettingsforventningene er noe høyere i storbyfylkene enn ellers i landet. Bedriftene i Nord-Norge, Sogn og Fjordane, Hedmark og Oppland har noe lavere sysselsettingsanslag enn bedrifter ellers i landet. Sammenlignet med i fjor er sysselsettingsanslagene høyere i samtlige av landets fylker.

Årets bedriftsundersøkelse viser at rekrutteringsproblemene har økt sammenlignet med i fjor. I år svarte 24 prosent av bedriftene at de har rekrutteringsproblemer, mot 19 prosent i fjor. I tillegg til at rekrutteringsproblemene nå berører en større andel bedrifter, er problemene for bedriftene som berøres betydelig større sammenlignet med i fjor. Bedriftene mangler i år nesten 60 000 personer, en økning på 23 000 fra i fjor. Denne kraftige økningen i mangelen på arbeidskraft må ses i sammenheng av at arbeidsmarkedet har vært gjennom en lenger periode med oppgangskonjunktur. Dette har bidratt til å redusere antall arbeidsledige, noe som gir lavere tilgang på arbeidskraft. Rekrutteringsproblemene er imidlertid fortsatt lavere enn de var i perioden 1998-2002. Våre prognoser tilsier at rekrutteringsproblemene det neste året vil ramme en større andel bedrifter, noe som vil bidra til en

1 Undersøkelsen blir i stor grad utført av NAVs fylkeskontorer. I 2006 svarte 14,100 virksomheter, noe som ga en svarprosent på 74.

større mangel på arbeidskraft.

Et høyt aktivitetsnivå innen eiendomsdrift og foretningmessig tjenesteyting har bidratt til optimistiske sysselsettingsanslag og betydelig innslag av rekrutteringsproblemer. Bedriftene innenfor denne næringen melder om en mangel på over 18 000 personer, en økning på 9 500 personer fra i fjor. Eiendomsdrift og foretningmessig tjenesteyting er en sammensatt næring som inneholder bedrifter som sysselsetter personer innen mange forskjellige yrker. Rekrutteringsproblemene innenfor denne næringen kan i første rekke knyttes til ingeniøryrker, salgsrelaterte yrker og rengjøringsarbeidere. Til en viss grad er det også problemer med å rekruttere arbeidskraft til IKT-relaterte yrker. Tilgangen på ledig arbeidskraft er imidlertid noe bedre innenfor IKT-relaterte yrker enn det som er tilfellet for en del andre ingeniøryrker. Aetats bedriftsundersøkelse viser nå at IKT-bedriftene forventer en sterk vekst i sysselsettingen. Sterk nedgang i ledigheten og vekst i tallet på ledige stillinger innen IKT-yrker tyder på knapphet på IKT-arbeidskraft har økt siden bedriftsundersøkelsen ble gjennomført. Rekrutteringsproblemene innen eiendom og foretningmessig tjenesteyting er forholdsvis jevnt fordelt over hele landet.

Industrien har de siste 15 årene vært inne i en jevn og nedadgående sysselsettingstrend. Den sterke sysselsettingsveksten det siste året representerer i så måte et midlertidig brudd i denne trenden. Resultater fra årets bedriftsundersøkelse viser økte sysselset-

tingsanslag sammenlignet med i fjor. På bakgrunn av dette er det rimelig å forvente at den kortsiktige sysselsettingsoppgangen innen industrien vil fortsette. Som følge av flere år med nedgang i sysselsettingen, har mange personer som tidligere arbeidet i industribedrifter, funnet jobb i bedrifter utenfor industrien eller forlatt arbeidstyrken. Dette har begrenset arbeidstilbudet og forklarer hvorfor industribedriftene nå på nytt står overfor problemer med å rekruttere arbeidskraft. I år mangler industrien nesten 9 000 personer, noe som er nærmere en dobling fra i fjor. Det er i første rekke bedrifter i Møre og Romsdal, Rogaland og Hordaland som har rekrutteringsproblemer. Uten arbeidsinnvandringen fra de nye EU-landene ville knappheten på arbeidskraft vært enda større.

Innen bygge- og anleggsnæringen er rekrutteringsproblemene store. I alt mangler bygge- og anleggsbedriftene 11 500 personer. Også i forhold til antall sysselsatte innenfor denne næringen er rekrutteringsproblemene store, men veksten fra i fjor har imidlertid vært moderat. Dette til tross for høy økonomisk aktivitet innenfor næringen. Bedre tilgang på arbeidskraft fra nye EØS-land har bidratt til å begrense veksten i rekrutteringsproblemene også i bygg og anlegg.

Innenfor offentlig sektor melder virksomhetene om noe mer optimistiske sysselsettingsanslag, etter flere år med liten optimisme knyttet til fremtidig sysselsetting. Foreløpig er det god tilgang på arbeidskraft, og rekrutteringsproblemene er derfor små i offentlig

sektor. Virksomheter innenfor helse, pleie og omsorg melder imidlertid om en viss mangel på arbeidskraft, men arbeidsmarkedet er på langt nær så stramt som det var for 4-5 år siden. Økte rekrutteringsproblemer innenfor helse, pleie og omsorg vil oppstå dersom etterspørselen etter arbeidskraft fortsetter å øke. Lav arbeidsledighet blant helserelaterte yrker hvor det kreves høyere utdanning eller fagutdanning er en begrensende faktor på tilbudet av arbeidskraft.

Arbeidsmarkedet i et lengre perspektiv

Det vil knytte seg meget stor usikkerhet til å lage detaljerte prognoser for utviklingen på arbeidsmarkedet for mange år framover. Mange forhold ved samfunnsutviklingen vil være svært vanskelig å forutse. Innenfor en 15-års horisont vil det oppstå ny teknologi, nye fagfelt og nye produksjonsområder som vi i dag ikke kjenner konsekvensene av for arbeidsmarkedet. NAV kan likevel peke på en del forhold ved samfunnsutviklingen som vil ha betydning for arbeidsmarkedet.

Yrkesdeltakelse

Andelen av befolkningen som er i jobb vil gå sterkt ned om noen år, mens det vil bli langt flere pensjonister. Mens det i dag er 3,3 yrkesaktive bak hver pensjonist, vil dette forholdstallet kunne falle til 2,3 i 2030², dersom vi forutsetter at innvandringen holder seg uforandret. Denne utviklingen vil kunne skape et stort underliggende udekket behov for arbeids-

kraft. Dette er imidlertid ikke ensbetydende med at arbeidsledigheten vil holde seg vedvarende lav. Mekanismer i økonomien og i økonomisk politikk bidrar til at etterspørselen etter arbeidskraft ikke kan bli vesentlig høyere enn kapasiteten i norsk økonomi tillater før etterspørselen dempes.

Kapasiteten i norsk økonomi avhenger nettopp av tilgangen på arbeidskraft.

En aldrende befolkning stiller store krav til å opprettholde en høy sysselsetting, også i de eldste aldersgruppene. Disse demografiske endringene representerer en viktig bakgrunn for den vedtatte pensjonsreformen og gir viktige utfordringer for arbeidsmarkedspolitikken, ikke minst for den nye statlige arbeids- og velferdsetaten, NAV. En viktig målsetning med NAV er nettopp å redusere utstøtingen fra arbeidsmarkedet og inkludere personer som står i utkanten av det etablerte arbeidsliv, slik at det blir tilstrekkelig arbeidskraft til å produsere de varer og tjenester samfunnet har behov for.

Store endringer i næringsstrukturen

Ser vi tilbake noen tiår har det vært en radikal forandring i nærings sammensetningen, dette forventer vi vil skje fremover også. Endringene i nærings sammensetningen bestemmes også av faktorer som det offentlige har kontroll over. Offentlig etterspørsel etter varer og tjenester, som for eksempel helsetjenester, skolebygg utdanning med mer, påvirker

2 Kilde: SSBs befolkningsfremskrivninger og beregninger utført av NAV

bruken av arbeidskraftsressursene.

I 1980 arbeidet hver femte sysselsatt i industrien, andelen er nå redusert til vel en av ti.

Produksjonen i industrien har likevel økt med over 50 prosent i samme periode. Dermed produserer industrien flere varer enn tidligere, med langt færre ansatte. Verdiskapning per ansatt er nå nesten dobbelt så stor som for 25 år siden. En slik utvikling vil også i framtiden frigjøre arbeidskraft fra industrien til de tjenesteytende næringene.

Innenfor industrien i Norge ser vi en dreining mot produksjon av varer som trenger høyt kvalifisert arbeidskraft. Mange innenfor industrien vil i løpet av noen år gå av med pensjon. Det er derfor også viktig at Norge sikrer tilgang til kvalifisert industriarbeidskraft. Erfaring har vist at en fagutdanning er et solid fundament å stå på i arbeidsmarkedet. Det vil også bli et stort behov for ingeniører, sivilingeniører og realister hvis Norge skal kunne fortsette å utvikle sin kunnskapsindustri.

Økt sysselsetting innenfor privat tjenesteyting

Det har vært en formidabel vekst i sysselsetting innenfor forretningsmessig tjenesteyting. De viktigste utdanningsgruppene som arbeider i denne næringen er ingeniører, sivilingeniører, IT-utdanninger, økonomer, samfunnsvitere og humanister.

Innenfor varehandel og hotell og restaurant, har sysselsettingen økt med drøye 50 000 til vel 400 000 i løpet av de siste 25 årene. Økt inntektsnivå tilsier at etterspørselen etter denne typen tjenester vil fortsette å øke i årene som kommer.

Økt behov for arbeidskraft til helse og omsorgssektoren

Aldring av befolkningen tilsier et økt behov for pleiepersonell. I tillegg vil den teknologiske utviklingen trolig gjøre det mulig å tilby flere typer helsetjenester i framtiden, samtidig som inntektsnivået i befolkningen vil øke.

Dette tilsier at det ikke bare er flere som vil ha behov for helse-, omsorgs- og sosialtjenester, men også at den enkelte vil etterspørre mer av disse tjenestene.

Framskrivninger³ har vist at det kan bli særlig stor mangel på hjelpepleiere og tannleger, men at det også vil bli et stort behov for leger og sykepleiere. Mer enn én av fem av de sysselsatte jobber nå innenfor helse- og sosialtjenester.

Mange av dem er kvinner som jobber deltid. Økt arbeidstid blant dem som jobber innenfor dette området, vil kunne være et viktig bidrag til å dekke behovet for arbeidskraft.

Økt behov for etterutdanning

En utvikling med solid vekst i norsk økonomi baserer seg på et fleksibelt og omstillingsdyktig norsk næringsliv. Behovet for omstillinger vil øke som følge av dette. Økte behov for omstillinger

3 Kilde: Beregninger gjennomført av NAV basert på foreløpig statistikk fra Statistisk sentralbyrå.

som følge av strukturelle endringer vil også kunne skape økt arbeidsledighet. I den grad arbeidskraften i økende omfang mangler den kompetansen som kreves for å gå inn i ledige stillinger, vil strukturarbeidsledigheten øke. Liten tilgang på nyutdanned arbeidskraft vil kunne forsterke problemene med å få til strukturelle endringer i økonomien. Dette kan bidra til flaskehals og økt mangel på arbeidskraft i enkeltsektorer, noe som kan gi en økt lønnsvekst som kan spre seg til hele økonomien. Det kan derfor argumenteres for at økt underliggende mangel på arbeidskraft kan bidra til at ledighetsnivået vil bli høyere enn det ellers ville vært.

Økt utdanningsnivå i befolkningen gir også andre perspektiver til framtidens arbeidsmarked. Økt utdanningsnivå vil ikke bare føre til vekst i sysselsettingen i næringer der mange har høy utdanning, som for eksempel i forretningsmessig tjenesteyting. Vi vil også få et høyere innslag av høyt utdannede personer i de aller fleste næringsområder. Vi vet at arbeidsledigheten og uføregraden er fallende, og yrkesdeltakelsen er stigende med økende utdanningsnivå. I noen grad kan dette skyldes type arbeidsoppgaver og en seleksjon av bestemte personer inn til høyere utdanning. Likevel er det grunn til å tro at stigende utdanningsnivå i befolkningen kan bidra til å dempe tilgangen til varige trygdeordninger og opprettholde yrkesdeltakelsen i de eldste aldersgruppene de nærmeste 25 årene.

Arbeidsmarkedet for sivilingeniører, ingeniører og IT-personell

svinger med konjunktorene. Dette har sammenheng med at mange ingeniører og sivilingeniører jobber i næringer som er sterkt påvirket av konjunktorene. For tiden ser vi en økende etterspørsel etter denne typen personell, og det er blitt lettere å få jobb for disse utdanningsgruppene. Mange ingeniører vil gå av med pensjon i årene som kommer, og det vil bli et behov for å erstatte mange av dem. Også i framtiden må man forvente at arbeidsmarkedet vil variere en del fra år til år. Mange med teknisk utdanning jobber imidlertid i offentlig sektor, der arbeidsmarkedet erfaringsmessig er mer stabilt. Likevel må man regne med at mange vil oppleve kortere eller lengre perioder som arbeidsledig som følge av at behovet for arbeidskraft vil svinge i takt med konjunktorene.

Mulighet for økt yrkesdeltakelse

De siste 25 årene har yrkesdeltakelsen i Norge økt, og den sterke økningen skyldes kvinnenes inntog i arbeidslivet. Mye av potensialet i kvinners yrkesdeltakelse er tatt ut, men det er fortsatt utsikter til økning som følge av at nye generasjoner kvinner har høyere yrkesdeltakelse, enn kvinner som forlater yrkesaktiv alder.

Yrkesdeltakelsen blant menn har imidlertid gått ned i alle aldersgrupper. Et positivt trekk er at andelen med høyere utdanning blant personer i yrkesaktiv alder er fordoblet de siste 25 årene. I forhold til at yrkesdeltakelsen i dag er klart stigende med økende utdanningsnivå, kan dette peke i retning av at presset på de ulike ordningene for førtidspensjonering faktisk blir mindre i framtiden.

Innvandring gir løsninger og

utfordringer

I noen grad vil økt innvandring kunne påvirke aldersstrukturen i befolkningen. Innvandringen vil imidlertid trolig ikke bli større enn at andelen av befolkningen som er i jobb, uansett vil avta sterkt. Som nevnt har det de siste årene vært en økt tilstrømning av arbeidssøkere fra de nye EU-landene, som ønsker å jobbe i Norge. Dette bidrar til å redusere flaskehals og dempe presset i norsk økonomi, noe som bidrar til at sysselsettingen kan øke, og ledigheten reduseres til et lavt nivå uten at store ubalanser oppstår i norsk økonomi. På grunn av både den forventede økonomiske og demografiske utviklingen i de øst-europeiske landene, vil tilbudet av arbeidskraft fra dette området kunne få mindre betydning. Det vil fortsatt være et betydelig potensial for import av arbeidskraft fra Asia og Afrika.

Økt tilgang på utenlandsk arbeidskraft stiller imidlertid samfunnet overfor nye utfordringer. Ufaglært arbeidskraft sliter mest med å få jobb på det norske arbeidsmarkedet. Importert faglært arbeidskraft kan i noen grad fortrenge ufaglært norsk arbeidskraft og bosatte ikke-vestlige innvandrere i Norge. En hovedutfordring for årene framover blir derfor å sørge for at også disse gruppene får innpass i det etablerte arbeidslivet. Økt tilgang på norsk eller utenlandsk arbeidskraft vil ikke nødvendigvis øke andelen av arbeidsstyrken som på ethvert tidspunkt er arbeidsledig. Dette gjelder både etniske nordmenn og bosatte innvandrere i Norge. I den grad den økte tilgangen på arbeidskraft kan brukes på områder der det er

flaskehals, kan den tvert imot virke lønnsdempende og bidra til økt produksjon og sysselsetting også i andre deler av økonomien.

Rekruttering av arbeidskraft

Effektive kanaler for rekruttering av arbeidskraft er avgjørende for gunstigst mulig allokering av arbeidskftsressursene. Tidligere Aetat Arbeidsdirektoratet gjennomførte en undersøkelse av rekrutteringskanaler blant 7000 bedrifter i 2004. Undersøkelsen viser at bedrifter i stor grad benytter uformelle rekrutteringsveier når de har behov for arbeidskraft. Den viste at utlyste stillinger utgjør ca. 40 prosent av stillinger totalt. Utlyste stillinger er stillinger som de fleste personer gjennom å aktivt følge med på stillingsmarkedet kan få kjennskap til før stillingene besettes. De resterende 60 prosent av stillingene blir rekruttert gjennom uformelle kanaler. Dette kan eksempelvis være eget nettverk eller tilfeller der personen som søker stillingene selv tar kontakt, uten at stillingen er gjort kjent gjennom andre nettverk. Et flertall av de ledige stillingene blir således besatt uten at informasjon om dem har vært offentlig tilgjengelig.

Innvandrer og jobbdeltakelse

Det at nettverk viser seg å være såpass viktig i rekrutteringsprosessen gjør at mange personer med innvandrerbakgrunn mangler kanaler for å komme i kontakt med arbeidsgivere som trenger deres arbeidskraft. På grunn av kort botid og mindre etablerte nettverk vil dette slå uheldig ut for denne gruppen. Det er viktig å understreke at mange innvandrere

kommer seg i jobb uten problemer. Innvandrere er en heterogen gruppe med sammensatte bistandsbehov. NAV erfarer allikevel at det for spesielt ikke-vestlige innvandrere fortsatt er store utfordringer knyttet til det å komme i jobb. Dette har flere årsaker som manglende norskkunnskaper, manglende arbeidslivskompetanse, skepsis til å ansette innvandrere hos noen arbeidsgivere, mange med lav formalkompetanse med behov for utdanning både på grunnskole- og videregående skole nivå, eller problemer med godkjenning av utenlandsk utdanning, samt manglende nettverk.

Konsekvensen av dette er at innvandrere har lavere yrkesdeltaelse og høyere ledighet enn personer som ikke har innvandringsbakgrunn, dette gjelder spesielt innvandrere fra ikke-vestlige land. En analyse av NAVs registerdata som fokuserer på utdanningsnivå og registrert yrkesønske viser at en del innvandrere med høyere utdanning søker jobber som ikke krever høyere utdanning. Tall fra NAV over registrerte arbeidssøkere fra 1. kvartal 2006 viser at nordmenn med høyere utdanning i all hovedsak søker akademiske yrker, ingeniør og IKT-yrker, undervisning og kontorarbeid. Det gjør også en stor andel av innvandrerne fra land utenfor OECD med samme utdanningsnivå, men en del arbeidssøkere i denne gruppen søker ufaglærte jobber innen helse, pleie og omsorg, kontorarbeid og barne- og ungdomsarbeid.

11 prosent av innvandrere med høyere utdanning søker jobb innen helse, pleie og omsorgsyr-

ker. Blant disse var det en av tre som søkte pleieassistentstilling. Dette gjelder i hovedsak arbeidssøkere med inntil 4 års høyere utdanning. 8 prosent av innvandrerne med høyere utdanning søkte arbeid innenfor serviceyrker. En relativt stor andel av disse søkte jobb innenfor renhold (47 prosent). Tilsvarende andel for nordmenn med høyere utdanning som søkte jobb innen serviceyrker er svært lav. En del arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn og høyere utdanning søkte også stilling som barnehageassistent eller skoleassistent. Dette gjelder totalt 8 prosent av alle med høyere utdanning, men er mest vanlig for de med høyere utdanning inntil 4 år. Til sammenligning gjelder dette 1 prosent av de registrerte arbeidssøkerne fra Norge med samme utdanningsnivå. Dette kan peke i retning av at innvandrere i noen grad rekrutteres til yrker med lite krav til formalkompetanse og forholdsvis lave lønninger innenfor service, helse og skole.

Kilder:

Aetats arbeid på innvandrerfeltet, Aetat rapport 2006
Arbeidsmarkedet nå, november 2006, www.nav.no
Arbeidsmarkedet 2030 - noen perspektiver, Rapport om arbeidsmarkedet 1/2006
Bedriftsundersøkelsen 2006, Rapport om arbeidsmarkedet 2/2006
SSBs befolkningsfremskrivinger, www.ssb.no
Undersøkelse om rekruttering av arbeidskraft, Rapport om arbeidsmarkedet 2/2005

Innvandring og arbeidsmarked

av Kristian Rose Tronstad, Vebjørn Aalandslid og Nils Martin Stølen⁴

Antall og andel eldre øker framover, mens veksten i arbeidsstyrken fremover vil bli beskjedent. Økt innvandring, og spesielt arbeidsinnvandring, trekkes gjerne fram som en løsning på presset i arbeidsmarkedet. Vi skal i denne artikkelen analysere innvandring og betydningen av innvandring arbeidsmarked på kort og lang sikt.

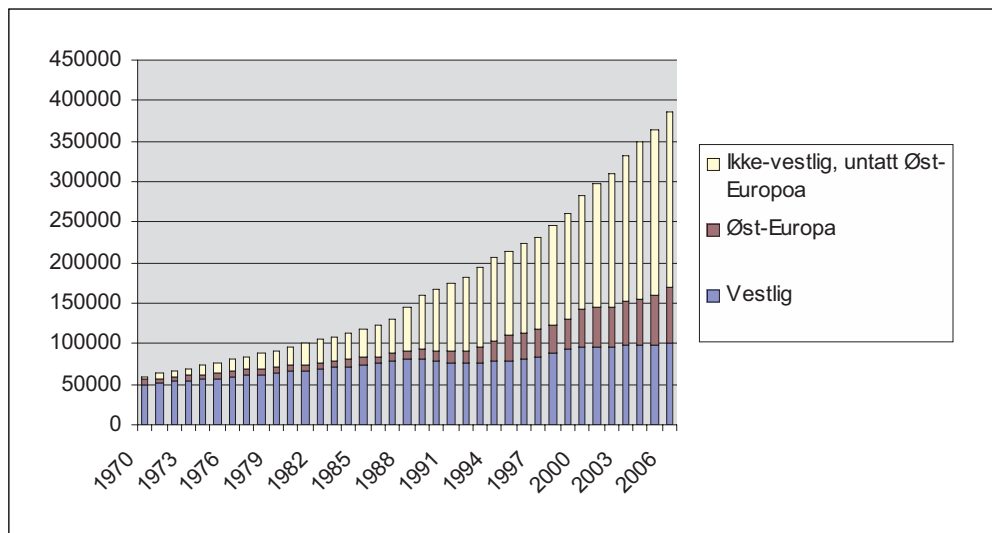
Innvandrerbefolkningen øker – og det vil den sannsynligvis fortsette å gjøre

Ved inngangen til 1970 talte innvandrerbefolkningen i Norge 59 200 personer, og tilsvarte 1,5 prosent av Norges befolkning.

1. januar 2006 hadde innvandrerbefolkningen økt til 386 700 personer, og stod for 8,3 prosent av folkemengden. Personer med ikke-vestlig bakgrunn stod for 6,1 prosent av befolkningen (Forgaard og Dzamarija 2006).

Innvandrerbefolkningen har ikke

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



Kilde: SSB Befolkningsstatistikk

⁴ Tronstad og Aalandslid, rådgivere på seksjon for leveårsstatistikk, Stølen forsker ved seksjon for offentlig økonomi, Statistisk sentralbyrå

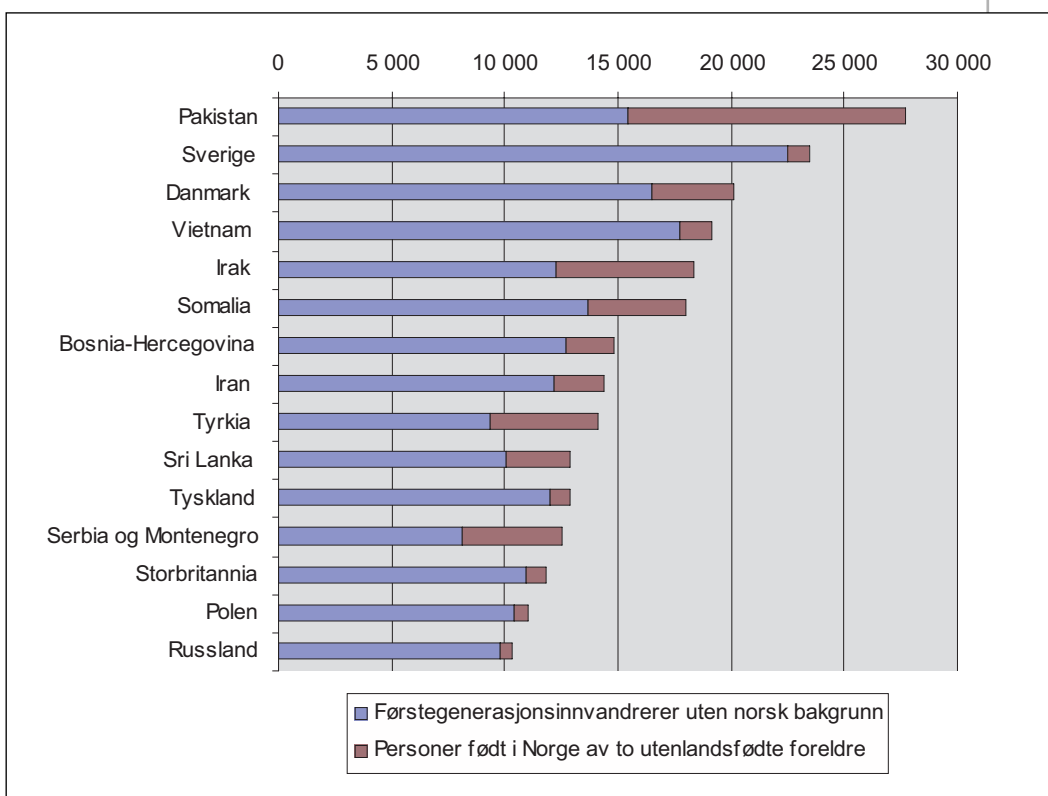
bare økt i antall siden 1970, også sammensettingen i innvandrerbefolkningen har endret seg mye. Den vestlige innvandrerbefolkningen har økt fra vel 50 000 i 1970 til 100 000 i 2006, mens den ikke-vestlige innvandrerbefolkningen har økt fra under 10 000 i 1970 til 285 000 i 2006. Går vi tilbake til 1970 utgjorde personer med ikke-vestlig opprinnelse bare 16 prosent av innvandrerbefolkningen, ved inngangen til 2006 var tallet økt til 74 prosent.

gangen til 2006 mer enn 10 000 bosatte. Personer med pakistansk innvandrerbakgrunn er den største enkeltgruppen med 27 700 personer, etterfulgt av personer med bakgrunn fra Sverige (23 500), Irak (20 000) og Danmark (19 100). Dansker har i mange år vært den tredje største innvandrerguppen i Norge, men ble i år passert av innvandrere fra Irak. Innvandrere fra de 15 landgruppene utgjorde til sammen over 60 prosent av alle innvandrerne i landet.

15 landgrupper hadde ved inn-

Hvor stor vil innvandrere-

Figur 2. De 15 største innvandrerguppene per 1.1.2006



Kilde: Befolkningsstatistikk, Statistisk sentralbyrå

befolkningen bli?

I den offentlige debatt forekommer ofte påstander om hvor mange innvandrere det vil bo i Norge og hvor stor innvandrerandelen vil være i framtiden. Statistisk sentralbyrå publiserte høsten 2005 en framskriving av innvandrerbefolkningen som en del av den ordinær befolkningsframskriving, hvor vi presenterte noen anslag på innvandrerbefolkningens størrelse i årene framover.

Mest avgjørende for utviklingen framover er de forutsetningene som gjøres om det framtidige innvandringsoverskuddet. Det har gjennom de siste 40 årene vært store svingninger i dette, men alt i alt en klart økende trend. Den årlige nettoinnvandringen i lavalternativet (9 000) er nær gjennomsnittet for 1990-tallet, mellomalternativet (16 000) ligger noe over gjennomsnittet for de siste årene, mens nettoinnvandringen i høyalternativet (24 000) er betydelig høyere enn den noen gang faktisk har vært. I framskrivingen er det også tatt hensyn til at noen grupper av innvandrere har klart høyere fruktbarhet, spesielt kvinner fra ikke-europeiske land som innvandret til Norge som voksne (17 år og eldre), mens de fleste andre grupper ligger nær det norske nivået. Når de tre settene av innvandringsnivå kombineres med henholdsvis lavt, midt og høyt fruktbarhetsnivå, andel med innvandrerpartner og levealder, får vi under alle kombinasjoner en sterk vekst i innvandrerbefolkningen, fra dagens 365 000 til mellom 1 og 2 millioner i 2060. Selv i det laveste alternativet blir

den over det dobbelte av dagens størrelse, mens den i høyalternativet vil bli fem ganger så stor som i dag og utgjøre over en fjerdedel av befolkningen. I alle alternativer er det gruppen fra den tredje verden (Asia med Tyrkia, Afrika og Latin-Amerika) som får den største absolutte tilveksten, mens gruppen fra EU/EFTA-land (inkludert Nord-Amerika og Oseania) vil ha størst relativ vekst (Brunborg og Texmon 2006).

Betydningen av innvandring for utviklingen i arbeidsmarkedet framover

Med de forutsetninger som legges til grunn i befolkningsframskrivingene (Statistisk sentralbyrå, 2005), kan det heretter bare ventes en beskjeden vekst i arbeidsstyrken i Norge. Dette skyldes dels at de unge kullene som går ut i yrkesaktivitet i årene framover, ikke er vesentlig større enn de forholdsvis store kullene født etter krigen, og som nå nærmer seg pensjonsalderen. Samtidig er muligheten for fortsatt sterk vekst i kvinners yrkesdeltaking i tida framover mindre enn tidligere ettersom den kvinnelige yrkesdeltakingen i Norge er i ferd med å komme opp på et høyt nivå. Det er derfor reist spørsmål om ikke økt innvandring kan være et hensiktsmessig virkemiddel for å sikre større vekst i arbeidsstyrken.

Det er naturlig å drøfte forbindelsen mellom økt innvandring og utviklingen i arbeidsmarkedet i årene framover i to ulike perspektiv:

1. Langsiktig

Det vil si i hvilken grad økt innvandring kan være hensiktsmessig for å sikre vekst i den yrkesaktive

befolkningen i en situasjon hvor tallet på eldre i Norge vokser sterkt, mens den beskjedne veksten i arbeidsstyrken vil bidra til en betydelig økning i finansieringsbyrden for de yrkesaktive, både når det gjelder pensjonsytelser og offentlig tjenesteyting rettet inn mot eldre syke og pleietrengende.

2. Kortsiktig

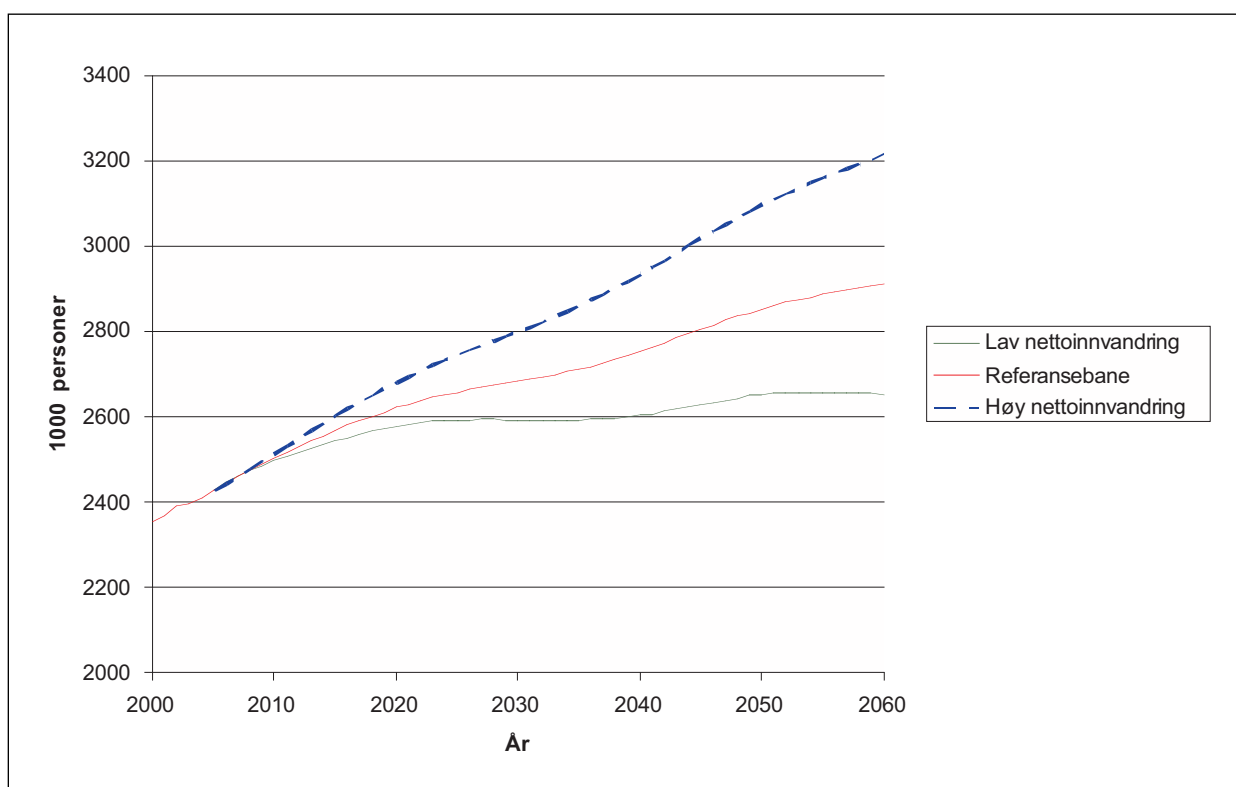
Det vil si i hvilken grad arbeidsinnvandring på kort sikt kan bidra til å redusere pressproblemer i deler av arbeidsmarkedet.

Innvandring har betydning for størrelsen på arbeidsstyrken, men liten effekt på framtidig finansieringsbyrde

Fra avsnittet om befolkningsframskrivningene foran og framskrivningene av arbeidsstyrken avhengig

av størrelsen på innvandringen i figur 3, går det fram at ulike forutsetninger om størrelsen på innvandringen har en del å si for utviklingen i det samlede folketallet i Norge og arbeidsstyrken. I mellomalternativet i befolkningsframskrivningene fra 2005 er det lagt til grunn en nettoinnvandring på 16 000 personer i året. Dette er en videreføring av det observerte nivået fra 2005 etter at nettoinnvandringen har vist en klart stigende trend siden 1970. Videre presenterer figuren konsekvensene av et høy- og lavalternativ på hhv. 24 000 og 9 000 personer, begge fra og med 2010. For årene 2006-2009 er størrelsen på nettoinnvandringen i de to alternative framskrivningene bestemt ved lineær interpolasjon.

Figur 3. Framskrivning av arbeidsstyrken avhengig av størrelsen på nettoinnvandringen i 1000 personer



Med de forutsetningene som er lagt til grunn for referansebanen, er den samlede arbeidsstyrken i Norge anslått til å vokse med vel 190 000 personer fra 2005 til 2020, eller med om lag 13 000 personer per år. Dette er en del lavere enn for perioden 1990-2005 hvor økningen var på nærmere 260 000, eller over 17 000 personer per år. Fra 2020 til 2040 ventes den samlede arbeidsstyrken i gjennomsnitt å bare vokse med knapt 7 000 personer i året. Med lavere nettoinnvandring vil veksten bli klart lavere. Uten nettoinnvandring ville det bare ha blitt en beskjeden vekst i arbeidsstyrken fram til 2020 og en liten nedgang fra 2020 til 2040.

Som omtalt i avsnittene foran er innvandringens betydning for arbeidsstyrken ikke bare påvirket av størrelsen på innvandringen, men effekten er også avhengig av forhold som innvandrernes aldersstruktur, kjønn, landbakgrunn, årsak til innvandringen og botid i Norge. Alle disse faktorene bør derfor drøftes i forbindelse med framskrivningen. På den ene siden vil økt tilstrømming av forholdsvis unge innvandrere i arbeidsfør alder gi et klart positivt bidrag til arbeidsstyrken. Forholdsvis lav yrkesdeltaking blant store grupper av ikke-vestlige innvandrere, og særlig for flyktninger og familieinnvandrere med kort botid, bidrar imidlertid til å trekke effekten på arbeidsstyrken nedover. Selv om yrkesdeltakelsen for alle grupper bedrer seg med økt botid, er det særlig for ikke-vestlige innvandrere med bakgrunn som flyktning eller familieinnvandrer også observert lavere yrkesdeltaking i et lengre perspektiv.

Betydningen av forutsetningene om størrelsen på nettoinnvandringen og innvandrernes aldersstruktur og sysselsetting er tidligere drøftet i to upubliserte notater fra Statistisk sentralbyrå, hhv. Fredriksen og Texmon (2000) og Stølen (2004). Basert på det første notatet har Finansdepartementet drøftet makroøkonomiske konsekvenser av ulike forutsetninger om innvandringen i Langtidsprogrammet 2002-2005.

Disse analysene viser at selv om tilførsel av forholdsvis ung arbeidskraft fra utlandet har positiv effekt på kort sikt hvis en stor del går ut i yrkesaktivitet, vil virkningen på lengre sikt være mer begrenset. Økt innvandring gir isolert sett et positivt bidrag til de offentlige finansene (med de forutsetningene som er lagt til grunn). Som i Finansdepartementets analyser, kan dette benyttes til økt offentlig tjenesteproduksjon. Alternativt kunne det økte handlingsrommet ha vært benyttet til å redusere skattene fra et trolig høyere nivå enn i dag på grunn av en betydelig vekst i pensjonsutgiftene og utgiftene til helse- og omsorgstjenester når befolkningen blir eldre.

Men analysene viser også at økt innvandring ikke er et effektivt tiltak for å motvirke aldringen i den norske befolkningen og begrense veksten i arbeidsstyrken. Flere av innvandrergруппene krever ressurser i forbindelse med at de kommer hit, og etter hvert blir også de eldre med opparbeidede pensjonsrettigheter og økt behov for tjenester fra pleie og omsorgssektoren. Finansdepartementets analyser viser også at økt innvan-

dring fører til at inntektene fra realkapitalen og oljeformuen må spres over flere personer slik at mengden realkapital per sysselsatt går ned og gjennomsnittlig arbeidsproduktivitet og reallønnsnivå også blir lavere. Selv om økt innvandring bidrar til både økt befolkning, arbeidsstyrke og bruttonasjonalprodukt (BNP), er det ikke noe mål i seg selv at disse størrelsene skal øke. Hovedutfordringen for den makroøkonomiske politikken i en situasjon med begrenset vekst i arbeidsstyrken er derfor å tilpasse den samlede etterspørselen gjennom begrenset vekst i offentlig tjenesteyting og/eller økt skattenivå for å begrense veksten i privat sektor.

På kort sikt kan økt arbeidsinnvandring motvirke press i arbeidsmarkedet

I et kortsiktig perspektiv, med mangel på enkelte typer arbeidskraft, vil økt arbeidsinnvandring være en klar fordel. Særlig har Norge hatt positiv erfaring med arbeidsinnvandring fra de nordiske og andre vestlige land på grunn av språkkunnskapene (de skandinaviske innvandrerne) og generelt høy utdanning. I dagens situasjon med klar mangel på arbeidskraft i bygge- og anleggssektoren og deler av privat tjenesteyting, har tilførsel av arbeidskraft fra Øst-Europa også klart bidratt til å motvirke presstendenser og flaskehalsproblemer i økonomien. Erfaringene fra tidligere tider med svingninger i arbeidsmarkedet viser at en god del av arbeidsinnvandrerne har vendt tilbake til hjemlandet når situasjonen på arbeidsmarkedet har bedret seg der, eller den har forverret seg i Norge. Slik fleksibilitet mellom

arbeidsmarkedene i nærliggende land, kan virke positivt.

Selv om vi har rimelig god oversikt over den forventede økonomiske utviklingen de nærmeste par årene, er det ikke lett å forutse store økonomiske svingninger. For noen grupper ser vi imidlertid at det utdannes for få i forhold til forventet vekst i etterspørselen. Det viktigste tiltaket myndighetene kan sette inn i en slik situasjon, er å få flere til å ta den aktuelle utdanningen, men økt arbeidsinnvandring kan også være et hensiktsmessig tiltak.

Hvem er innvandrere i Norge og hvordan går det med dem?

For å forstå innvandrernes integrasjon på ulike samfunnsområder er *mangfold* et stikkord å huske. Det er innvandrere fra 208 land og selvstyrte regioner i Norge. Selv den største landgruppen (innvandrere fra Pakistan) utgjør bare vel 7 prosent av innvandrerne i Norge.

Vi skal her gi en beskrivelse av innvandrerbefolkningens demografi, og analysere deres integrasjon i det norske arbeidsmarkedet i forhold til landbakgrunn, innvandringsgrunn, kjønn, alder, generasjon og utdanning.

1 av 6 i innvandrerbefolkningen er født i Norge

318 500 av personene i innvandrerbefolkningen er førstegenerasjonsinnvandrere som selv har innvandret til Norge, mens 68 200 er født i Norge av to utenlandsfødte foreldre (heretter omtalt som etterkommere). Det betyr at om lag hver sjettede person i innvandrerbefolkningen er født i Norge.

Vel en tredjedel av tre førstegenerasjonsinnvandrere kommer fra et vestlig land. Ved inngangen til 2006 var det flest førstegenerasjonsinnvandrere fra Sverige (22 500), Danmark (17 800), Irak (16 500) og Pakistan (15 500). Blant disse gruppene er det antallet irakere som har økt mest i løpet av de siste fem årene.

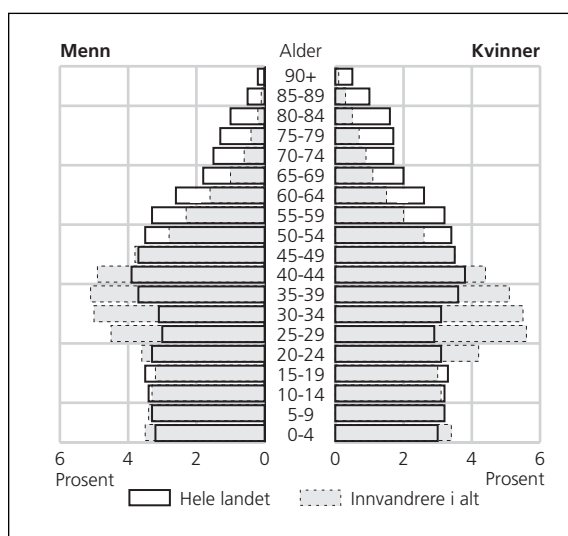
Den største etterkommergruppen har sitt opphav i Pakistan (12 200). Etterkommere fra Vietnam var den nest største gruppa med 6100, etterfulgt av etterkommere med foreldre fra Tyrkia, Sri Lanka og Somalia. Etterkommere med svenske og danske foreldre utgjorde respektivt bare 1000 og 1400 personer. At det er så få personer født i Norge av danske og svenske foreldre sammenliknet med de andre store innvandrerguppene, skyldes blant annet at dansker og svensker i langt større grad enn ikke-vestlige innvandrere får barn med

en person uten innvandrerbakgrunn. Ved inngangen til 2006 hadde ni av ti etterkommere foreldre født i et ikke-vestlig land.

Mange unge voksne i innvandrerbefolkningen

I innvandrerbefolkningen er det relativt mange unge voksne sammenliknet med befolkningen i alt (se figur 3). Per 1. januar 2006 var nesten halvparten av innvandrerbefolkningen i alderen 20-44 år, mens det tilsvarende tallet for hele befolkningen var 34 prosent. Samtidig var det en langt større andel eldre i hele befolkningen enn i innvandrerbefolkningen. Aldersgruppen 65 år og eldre utgjør 6 prosent av innvandrerbefolkningen mot 15 prosent i befolkningen i alt. For dem yngre enn 20 år var forskjellene mindre. De gamle i innvandrerbefolkningen har jevnt over vestlig bakgrunn, mens hovedvekten av de unge har ikke-vestlig bakgrunn (se figur 6).

Figur 4. Hele befolkningen og innvandrerbefolkningen, etter kjønn og alder i prosent per 1.1.2006



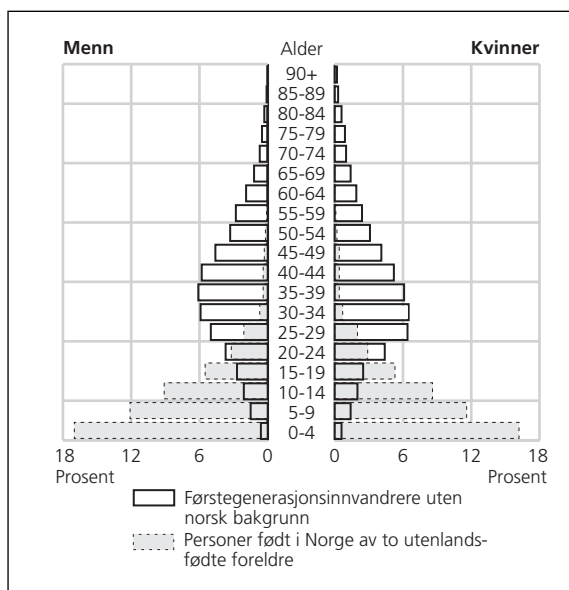
Kilde: Befolkningsstatistikk, Statistisk sentralbyrå

Etterkommerne er svært unge – en tredjedel er yngre enn 5 år

Det er ikke bare mellom innvandrerbefolkningen og hele befolkningen vi finner ulikheter i aldersammensetningen. Ulikhetene er enda større når vi sammenlikner førstegenerasjonsinnvandrerne med etterkommerne (figur 4). Ved inngangen til 2006 var 33 prosent

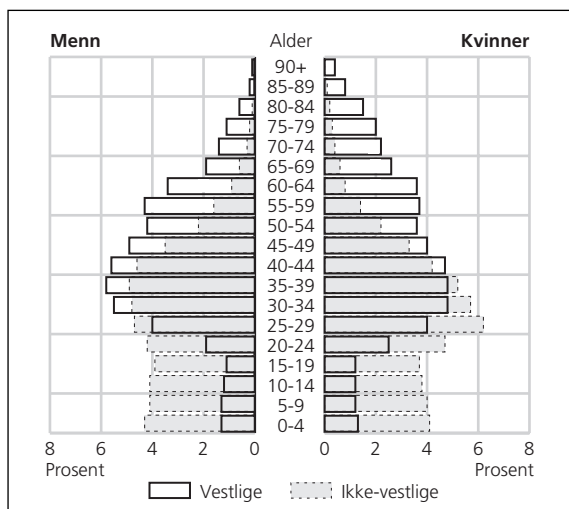
av etterkommerne under 5 år, og hele 75 prosent var yngre enn 15 år. Denne aldersfordelingen skyldes at de fleste som innvandrer til Norge er unge voksne. Det er forholdsvis få barn og eldre som kommer til landet. I løpet av noen tiår vil aldersfordelingen utjevnes noe, da de som er født i Norge blir eldre.

Figur 5. Førstegenerasjonsinnvandrere og personer født i Norge av to utenlandsfødte foreldre, etter kjønn og alder i prosent per 1.1.2006



Kilde: Befolkningsstatistikk, Statistisk sentralbyrå

Figur 6. Innvandrerbefolkningen, etter vestlig og ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, alder og kjønn. Prosent. 1.1.2006



Kilde: Befolkningsstatistikk, Statistisk sentralbyrå

Levekår varierer med botid

Ser vi alle førstegenerasjonsinnvandrere under ett, ser vi at det er om lag 1 av 3 som har bodd i Norge i mindre enn 5 år, 1 av 3 som har bodd i her i 5-14 år og 1 av 3 som har bodd her mer enn 15 år. Forskjellen mellom de ulike gruppene er store (tabell 2.1.4).

Øvrige studier gjort av SSB (Blom 2000, Østby 2004, Gaasø 2005) understreker botidens betydning for integrering og deltakelse i arbeids og utdanningsliv. Mange av de gruppene som skårer dårligere enn gjennomsnittet på flere levekårsindikatorer som sysselsetting, arbeidsledighet, utdanningshyppighet er samtidig grupper med gjennomsnittlig kort botid. At innvandrere fra Afghanistan, Somalia og Irak skårer lavt på slike indikatorer må blant annet sees i sammenheng med gruppens kort botid i Norge. Motsatt ser vi at grupper med lang botid i Norge har vesentlig høyere sysselsetting. Blant innvandrere fra Sri Lanka, India og Pakistan (særlig for menn – ikke kvinner) finner vi for eksempel en sysselsetting som er vesentlig høyere.

Hvorfor innvandrer innvandrere - hvem kommer og hvem blir?

Som nyankommen innvandrer er det trolig av stor betydning for videre integreringsforløp hva slags vei du hadde inn det norske samfunn. Litt forenklet finnes det fire veier inn i Norge for ikke-nordisk statsborgere: Arbeid, utdanning, flukt og familieinnvandring⁵. I det følgende skal vi prøve å vise hva

slags oppholdsgrunnlag innvandrere som innvandret til Norge i perioden 1991-2004 har hatt. Ser vi perioden 1991-2004 under ett har om lag en tredjedel av innvandrerne kommet som følge av familieinnvandring, litt over en tredjedel har kommet som flyktinger og familieinnvandrede til disse, 15 prosent har kommet som arbeidsinnvandrere og nær 10 prosent har fått en utdanningstillatelse og innvandret på bakgrunn av det.

Figur 6 viser at det for enkeltår kan være store variasjoner i oppholdsgrunnlag, men noen trender er det likevel mulig å lese ut. Når vi skal tolke utviklingen i innvandringen for denne perioden, er det viktig å ikke se seg blind på enkeltår. For det første er det ofte slik at strømmene ett år gjerne henger nøye sammen med begivenheter årene før. Om vi ser på året 2002 isolert så er dette et toppår for innvandringen fra mange land, dette betyr ikke nødvendigvis at det var mange som bestemte seg for å flytte til Norge nettopp dette året. Mye av innvandringen i 2002 hadde sin årsak i et opparbeidet etterslep av saker i utlendingsforvaltningen, noe som førte til at mange fikk innvilget familiegjenforeningstillatelser. I tillegg var det kapasitet og vilje i mange norske kommuner til å bosette særskilt mange flyktinger og familieinnvandrede til disse dette året. I sum gav dette mange innvandringer for 2002, men søknadene om å få bosette seg i Norge kan godt ha blitt sendt mange år tidligere. Dette

5 Datagrunnlag og metode er nærmere beskrevet i Tronstad et. al (kommende)

viser at det kan være andre forhold enn den enkelte innvandrers bevegelser som bestemmer hvilket år innvandringen rent faktisk finner sted. Selv om nye trender kan fanges opp i enkeltår så kan det være bedre å se på utviklingen over tid.

Det har vært en markert økning i innvandringen i perioden. Mens vi de første fem årene på 1990-tallet hadde en gjennomsnittlig innvandring rundt 13 000 i året (inkludert toppåret 1993) så har nivået de siste fem årene økt til et gjennomsnitt over 22 000 i året⁶. Samtidig har sammensettingen i landbakgrunn og oppholdsgrunn endret seg i løpet av disse 13 årene. Familieinnvandringens betydning for innvandringen til Norge har gjennom hele perioden vært høy, og har økt i antall de siste årene, med unntak av årene 1993 og 1999 har familieinnvandring vært størst. Flyktning - innvandringen har to klare topper

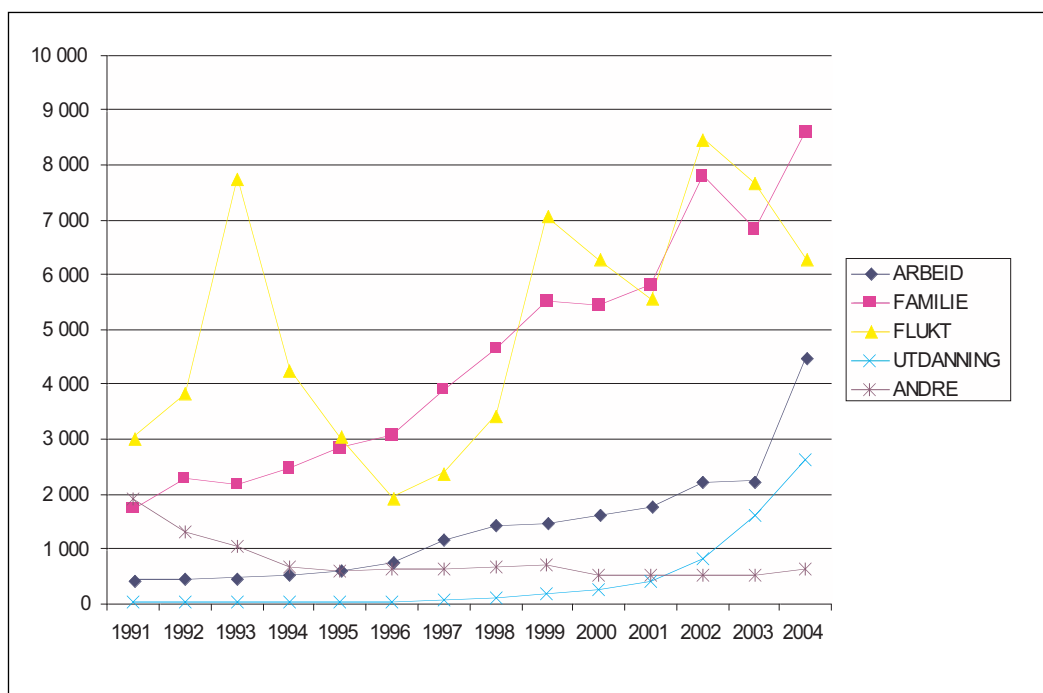
i 1993 og i 1999 og ligger vesentlig høyere på 2000-tallet enn på midten av 1990-tallet. Familieinnvandrede til flyktninger har ett toppår i 2002, men er i 2004 tilbake til nivået på 1990-tallet. Ser vi perioden under ett har familieinnvandrede til flyktninger utgjort vel ¼ av flyktninginnvandringen. Arbeidsinnvandringen har økt gradvis gjennom hele perioden, og er i 2004 nær like stor som flyktninginnvandringen. Også utdanningsinnvandringen har hatt en markert økning de siste årene. Det er store forskjeller i oppholdsgrunnlaget etter hvilken region innvandrerne kommer fra og nedenfor skal vi gruppere innvandringen til Norge etter tre verdensregioner⁷ og oppholdsgrunnlag. Innvandrere fra Øst-Europa (eksklusive de ny EU-landene), innvandrere fra Asia, Afrika og Latin-Amerika og innvandrere fra Vest-Europa og Nord-Amerika.

Øst-Europa (utenom de nye EØS-landene)

⁶ Begge tall refererer til ikke-nordisk innvandring.

⁷ Dette er den samme verdensregioninndeling som har blitt brukt i SSBs framskrivninger av innvandrerbefolkningen og er nærmere beskrevet i Aalandslid,, Økonomiske Analyser 4/2005

Figur 7. Innvandring etter innvandringsgrunn 1991-2004



Konfliktene på Balkan kommer tydelig fram når vi ser på oppholdsgrunnlag for innvandrere fra denne regionen. Bildet domineres av flyktninginnvandring først fra Bosnia-Hercegovina i 1993-1994 og så fra Serbia og Montenegro (hovedsakelig albanere fra Kosovo) i 1999. At flyktninginnvandring igjen har økt utover 2000-tallet, skyldes primært tsjetsjenske flyktninger fra Russland. Den store familieinnvandringen de siste årene stammer i stor grad fra Russland, av russiske kvinner som gifter seg med norske menn. Samtidig ser vi også en økning i utdanningstillatelser på 2000-tallet, om lag 500 personer innvandret til Norge i 2004 på bakgrunn av en utdanningstillatelse, flest fra Russland og Romania. I absolutte tall har arbeidsinnvandringen vært liten og ikke spilt stor rolle for innvandringen fra disse landene i perioden.

Innvandring fra Asia (inkl. Tyrkia), Afrika og Latin Amerika

Den samlede innvandringen fra disse landene har økt kraftig i perioden og innvandringen på 2000-tallet har så langt i tiåret gjennomsnittlig vært på det dobbelte av 1990-tallet. Fra disse landene har flyktninginnvandringen og familieinnvandringen vekslet på å ha størst betydning. Familieinnvandringen har økt gjennom hele 15-årsperioden, ser vi hele perioden under ett har det kommet flest familieinnvandring fra Thailand (og da særskilt mange på 2000-tallet), fulgt av Pakistan, Tyrkia og Filippinene. Den store økningen i flyktninginnvandringen på slutten av 1990-tallet av personer fra disse landene stammer spesielt fra tre land: Irak (1999 og 2000), Somalia (2002-2003) og Afghanistan i 2003. Fallet i 2001 hadde nok like mye med bosetningskapasitet hos norsk utlendingsmyndigheter som at det er et uttrykk for nedgang i flyktningstrømmen, siden personer

med denne innvandringsgrunnen først blir registrert som "innvandret" etter at de har fått et positivt vedtak og har blitt bosatt. I 2002 ble det bosatt særlig mange familieinnvandrede til flyktninger. Vel 2/3 av disse var familieinnvandringer fra Irak og Somalia. Vi ser også at arbeidsinnvandring har hatt mindre betydning for den samlede innvandringen fra disse landene. Største "arbeidsinnvandrerland" i perioden er Kina og India, begge med om lag 500 arbeidsinnvandrere. De siste årene har det vært en markert økning i tallet på det vi kan kalle utdanningsinnvandringer. Nær 1500 slike innvandringer fra disse landene i 2004. Flest utdanningsinnvandringer i perioden har kommet fra Kina, Filippinene og Ghana. Fra Ghana har det kommet nær 600 innvandringer på utdanningstillatelse i perioden 1991-2004.

Innvandring fra Resten av EØS og Nord-Amerika ++

Ser vi innvandring av personer fra disse landene under ett, så har brorparten av innvandringen i perioden kommet fra arbeidsinnvandrere og familieinnvandrere, de siste årene har det også vært en jevn økning i tallet på utdanningsinnvandringer. Mer enn halvparten av arbeidsinnvandringen fra denne regionen stammer fra tre land: Storbritannia, Tyskland og USA. For verken Tyskland eller Storbritannia var det noen merkbar økning i arbeidsinnvandringen som følge av EU-utvidelsen i 1994. Nedgangen i 2003 for de "nye" EU-medlemslandene kan ha sammenheng med at noen "ventet på" EU-utvidelsen som man visste ville komme året etter, siden

søkeprosedyrene da ble enklere og kostnadene lavere. Særlig for borgere av Tyskland har det vært en markert økning i innvandringen de siste årene. Med 800 arbeidsinnvandringer i 2004 var Tyskland det nest største arbeidsinnvandrerlandet i 2004, bare slått av Polen med vel 1200. Den store økningen i arbeidsinnvandringen i 2004 stammer særlig fra tre land: Polen, Tyskland og Litauen. Økningen gjelder altså ikke bare nye EU-medlemmer. Det er også verdt å merke seg at familieinnvandringen har steget gradvis i denne gruppen. De fleste, om vi ser tidsepoken under ett har kommet fra USA og Storbritannia. Utdanning har steget jevnt og trutt i hele perioden. Flest utdanningstillatelser er gitt til borgere av Tyskland, USA og Frankrike. Noe av økningen de siste år kan også tilskrives de baltiske landene hvor flere har kommet på aupairtillatelser.

Hvem drar – og hvorfor blir de som blir?

Grad av det vi kan kalle "bofasthet" varierer sterkt med innvandringsgrunn. Vi har så langt sett på alle innvandringer til Norge i perioden 1991-2004. Figur 8 viser at blant arbeids- og utdanningsinnvandrere bor en langt lavere andel i Norge, sammenlignet med dem som er flyktninger og familieinnvandrere, når vi gjør opp status i 2005, og ser hvor mange som fortsatt er bosatt. Med utgangspunkt i 2005 går vi ti år tilbake i tid og ser på andelen bosatte blant dem som innvandret i 1995. Vi finner at blant arbeidsinnvandrere bor vel 30 prosent fortsatt i Norge, blant utdanningsinnvandrere bare 3 prosent, blant

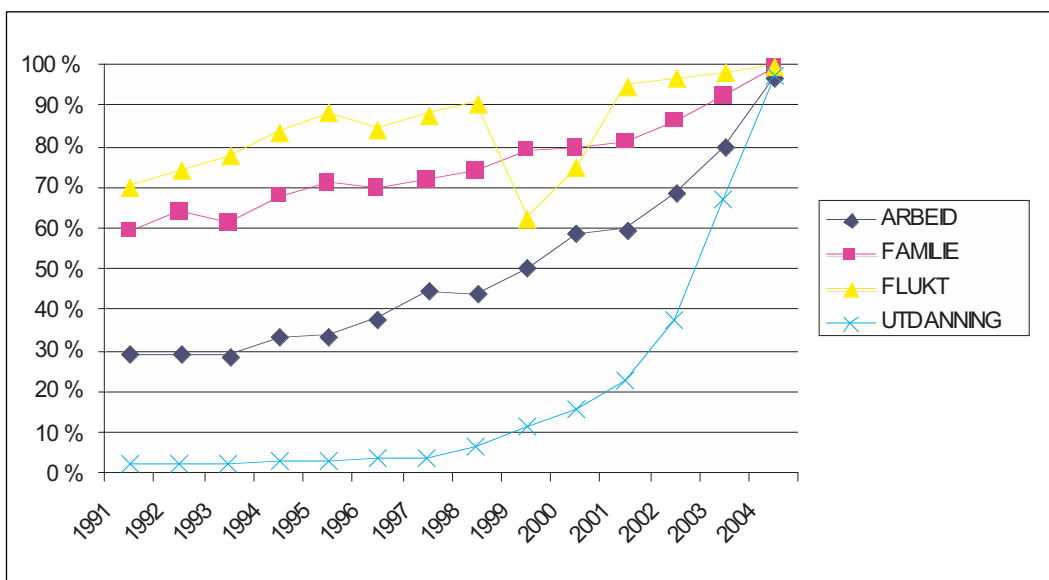
flyktninger nær 90 prosent, mens vel 70 prosent av familieinnvandrere fortsatt bor i Norge ti år etter innvandring. Forholdet mellom gruppene er relativt stabilt gjennom hele perioden. Eneste unntak er nedgangen i bofasthet for flyktninger i 1999, en konsekvens av myndighetsinitierte hjemsendelsesprogrammer.

For utdanningsinnvandrere er den lave andelen av bofaste en naturlig konsekvens av at en utdanningstillatelse er av kortvarig karakter og ikke gir grunnlag for varig bosetting. Det er likevel verdt å merke seg at svært få blant dem som velger å komme til Norge som studenter faktisk blir boende, bare et fåtall blir værende, men da på andre tillatelser.

Arbeidstillatelser kan ha en mer varig karakter enn utdanningstillatelser og det reflekteres også i at andelen som blir boende er høyere, den er like fullt langt lavere enn for familieinnvandrere og flyktninger. Den store økningen i særlig polsk, men også litauisk arbeidsinnvandring de siste årene har for siste år gitt utslag i økt familieinnvandring fra disse landene (UDI 2006). I 2006 innvilget UDI flest familieinnvandringstillatelser til søkere fra Polen. Dette kan være en indikasjon på at noen av polakkene som har kommet på en arbeidstillatelse i større grad har kommet for å bli, og derfor tar med seg familien.

Innvandrerens integrasjon på arbeidsmarkedet etter årtusen-

Figur 8. Innvandring etter innvandringsgrunn og år, personer som var bosatt i Norge 1.1.2005.



skiftet

I perioden fra 2001 til 2004 sank andelen sysselsatte i hele befolkningen, men siden 2004 har trenden snudd og en større andel er kommet i arbeid. Andelen syssel-

satte blant førstegenerasjonsinnvandrere følger den samme utviklingen, men innvandrere har i hele perioden over 20 prosentpoengs lavere yrkesdeltakelse enn befolkningen generelt. Det er imidlertid

stor variasjon i sysselsettingen mellom ulike grupper av innvandrere. Innvandrere med bakgrunn fra Norden og fra resten av Vest-Europa har en sysselsetting som er litt over og like under nivået i befolkningen generelt. For innvandrere med afrikansk og asiatisk bakgrunn er andelen sysselsatte på et mye lavere nivå. For innvandrere med asiatiske bakgrunn er det omkring halvparten som er i arbeid, mens for de med afrikansk bakgrunn er det bare litt over 40 prosent av de mellom 16-74 år som er i arbeid.

Lavere sysselsetting, men 30 000 flere i arbeid...

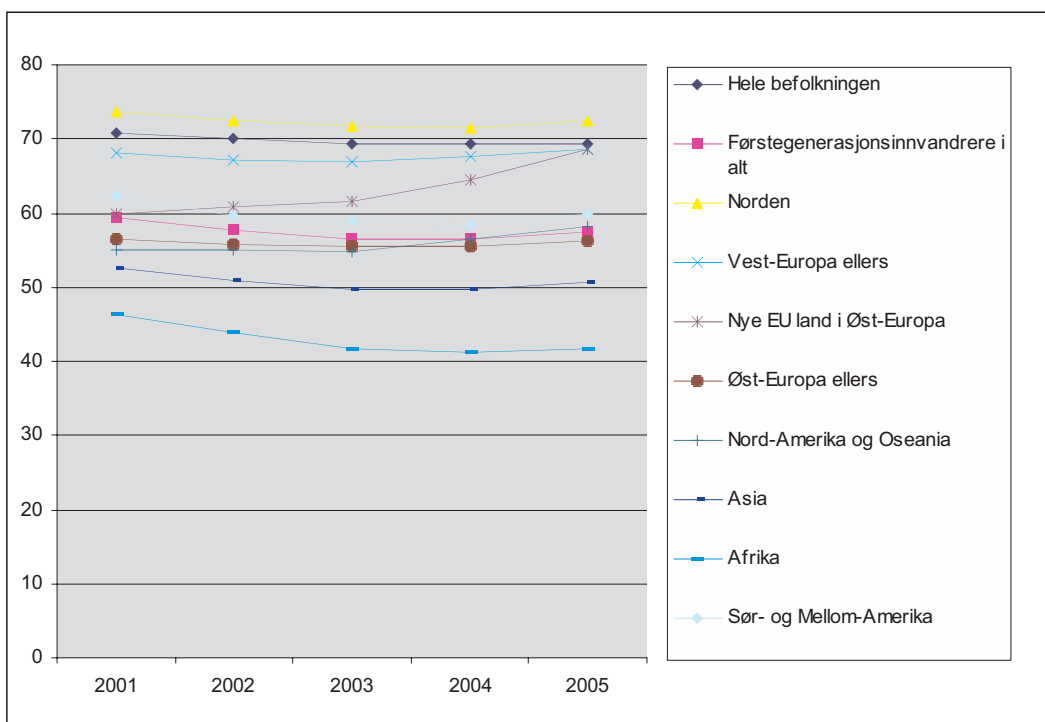
Figuren nedenfor viser at den relativt svake nedgangen i sysselsetting rammet alle grupper utenom innvandrere fra de nye EU landene i Øst-Europa. Innvandrerne, først og fremst fra Polen og

Litauen, har hatt en økning i andel sysselsatte fra 2001 til 2005 på nesten 10 prosentpoeng, og er nå på nivå med hele befolkningen. Årsaken til dette er økt arbeidsinnvandring fra disse landene. Fra de andre landene i Øst-Europa er det lavere sysselsetting. Det skyldes at det fra disse landene er flere flyktninger og familieinnvandrere. De tilsynelatende stabile nivåene og forskjellene mellom ulike langgrupper i yrkesfrekvens skjuler imidlertid store endringer i sammensetning i innvandrerbefolkningen som vist i figur 1 i denne artikkelen. Ved utgangen av 2001 var det om lag 133 000 innvandrere sysselsatt mens det ved utgangen av 2005 var 160 000 innvandrere sysselsatt.

Høyere ledighet blant innvandrere

Ledighetstall fra årtusensskifte og

Figur 9. Sysselsatte etter landbakgrunn (verdensregion). I prosent av personer i alt 16-74 år 4. kvartal 2001 til 2005



Kilde: Arbeidsmarkedststatistikk, SSB.

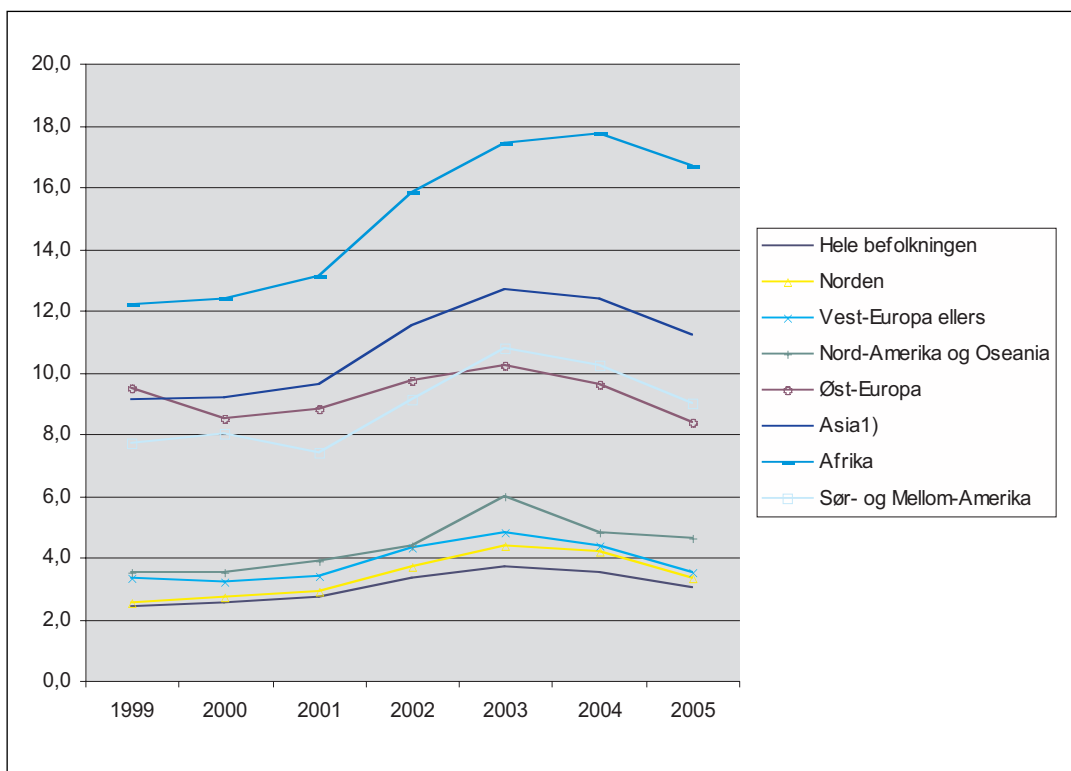
fram til 2003 viser en økning i arbeidsledighet for alle grupper. For hele befolkningen økte ledigheten fra 2,5 til 3,7 prosent 2000-2003, for deretter å synke. I vestlige innvandrergруппene (Norden, Vest-Europa og Nord-Amerika) finner vi noe høyere ledighetstall, men det er for de ikke-vestlige innvandrergруппene at vi finner svært høye ledighetstall. I tillegg til at ledighetstallene er mye høyere for innvandrere fra Øst-Europa, Asia og Afrika, så ser vi

at ledigheten stiger raskere og den synker senere enn for befolkningen generelt. Dette kan tyde på at innvandrere er sist inn i arbeidslivet og først ute, og at økonomiske nedgangstider dermed rammer ikke-vestlige innvandrere hardere på grunn av en løsere tilknytning til arbeidsmarkedet.

Lav sysselsetting - men bedre etter noen år

Innvandrere har som vist ovenfor

Figur 10. Registrerte helt arbeidsledige i alderen 16-74 år etter landbakgrunn. I prosent av arbeidsstyrken ved utgangen av november 1999-2005.



Kilde: Arbeidsmarkedsstatistikk

lavere sysselsetting en befolkningen generelt. Det kan være flere faktorer som forklarer dette. Vi viste innledningsvis at noen store innvandrergруппer har bodd lenge i Norge og dermed fått tid til å få godkjent utdanning, lært seg språk og fått kjennskap til

arbeidslivet. Andre innvandrergруппer er nylig bosatte i Norge, og her forventer vi at andelen sysselsatte er vesentlig lavere. Blant nyankommende er ofte både sysselsettingen og arbeidsledigheten relativt lav. Det må sees i sammenheng med at mange er i

introduksjonsprogram, eller annen form for kvalifisering, og dermed ikke er beredt på arbeidslivet.

Tabellen nedenfor viser at med økende botid kommer flere innvandrere i arbeid. Spesielt for innvandrere med asiatiske og afrikanske bakgrunn er det svært lav sysselsetting de første årene. Etter 4 år er mange flere kommet i arbeid, men innvandrere med asiatiske og afrikanske trenger mer en 15 års botid før de når

opp på et sysselsettingsnivå med resten av innvandrerbefolkningen. En annen måte å beskrive dette på er at det er den lave sysselsettingen i de ikke-vestlige innvandrerguppene, som tallmessig er store, som trekker ned sysselsettingsnivået i innvandrerbefolkningen.

Mange ikke-vestlige innvandrere i enkelte næringer

Det er flere likhetstrekk mellom ikke-vestlige innvandrere i arbeid og sysselsatte totalt når det gjel-

Tabell 1. Førstegenerasjonsinnvandrere som er sysselsatte etter landbakgrunn og botid per 4. kvartal 2005

	I alt	Norden	Vest - Europa ellers	Nye EU land i Øst-Europa	Øst - Europa ellers	Nord - Amerika og Oseania	Asia	Afrika	Sør- og Mellom - Amerika
I alt	57.5	72.4	68.5	68.6	56.2	58.3	50.6	41.8	60.0
Under 4 år	47.6	74.8	66.3	71.4	42.0	46.4	35.0	29.9	45.1
4 - 6 år	59.0	79.2	74.8	74.7	59.7	60.9	51.4	44.8	62.2
7 - 10 år	61.7	79.9	78.3	72.6	58.7	67.8	50.5	44.4	63.7
11 - 15 år	62.1	79.2	77.1	68.8	63.9	67.5	56.5	47.6	67.0
Over 15 år	60.3	65.7	64.3	61.4	54.1	60.5	57.4	51.3	63.6

Kilde: Arbeidsmarkedsstatistikk, Statistisk sentralbyrå

der fordelinger på næringsgrupper. Blant annet ser vi at helse- og sosialtjenester sysselsetter flest uansett innvandringsbakgrunn. Det er også ganske like fordelinger når det gjelder industri, detaljhandel og transport og kommunikasjon. I enkelte næringer er det et mer avvikende mønster. I hotell- og restaurantvirksomhet der 12 prosent av de ikke-vestlige yrkesaktive og bare 3,3 prosent av alle sysselsatte jobbet. Når det gjelder rengjøringsvirksomhet, er avviket enda større. Bare 0,8 prosent av de

sysselsatte totalt arbeidet i denne næringsgruppen, mens andelen blant sysselsatte ikke-vestlige innvandrere var 6,3 prosent⁸.

Store variasjon mellom ulike landgrupper og mellom kvinner og menn

Til tross for at innvandrere fra afrikanske, asiatiske og østeuropeiske land ser ut til å ha størst problemer med å bli integrert på arbeidsmarkedet, så er det stor variasjon innenfor disse landgrupperingene. Innvandrere med bakgrunn fra for eksempel Vietnam,

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

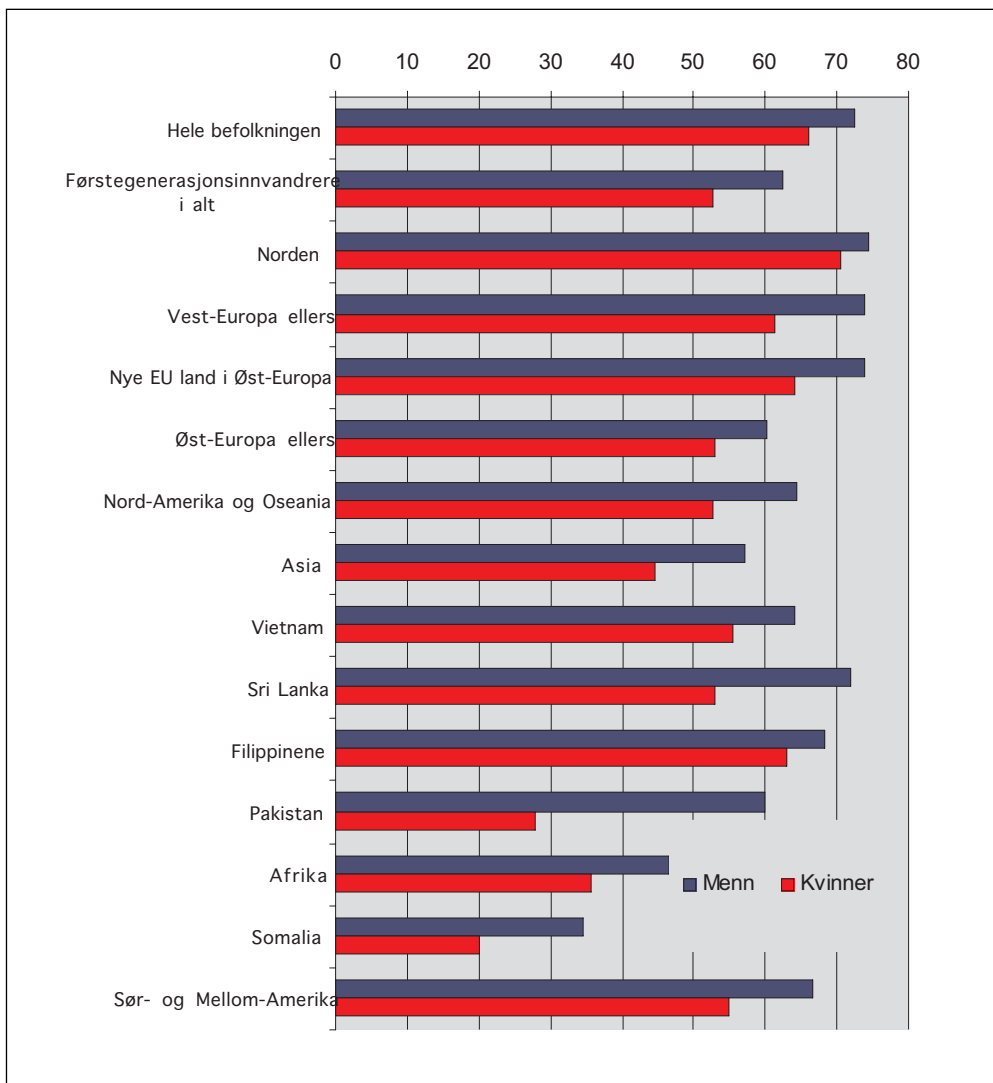
Sri Lanka, Filippinene har sysselsetting som ligger godt over nivået for asiatiske innvandrere, mens pakistanere som er den største innvandrerguppen, har litt lavere sysselsetting enn alle med asiatisk bakgrunn. Det lave sysselsettingsnivået blant pakistanere i Norge kan forklares med store kjønnsforskjeller. Blant pakistanske menn er omkring 60 prosent i arbeid, mens blant pakistanske

kvinner er under 30 prosent sysselsatt (Tronstad 2006). Figuren nedenfor viser at andelen sysselsatte kvinner er lavere enn for menn i alle grupper, men størst i den asiatiske med omkring 13 prosentpoengs differanse.

Innvandringsgrunn og integrering i arbeidsmarkedet

Hvor innvandrere kommer fra, hvor lenge de har bodd i landet er faktorer som kan forklare hvorfor

Figur 11. Sysselsatte etter innvandrerbakgrunn, landbakgrunn (verdensregion og enkeltland) og kjønn per 4. kvartal 2005. I prosent av personer 16-74 år i alt.



innvandrere er å finne i arbeidsmarkedet. I tillegg til landbakgrunn og botid, er spørsmålet om hvorfor innvandrerne innvandret av stor betydning for deres deltakelse i arbeidslivet.

SSB har nylig gjort en analyse på oppdrag for Arbeids- og inkluderingsdepartementet om familieinnvandring, sysselsetting og gjenutvandring (Tronstad et al 2006). I denne rapporten sammenlignes omfanget av innvandring etter ulike innvandringsgrunner, deltakelse i arbeidslivet og utvandring for ikke-nordiske innvandrere innvandret etter 1991.

Tabellen nedenfor viser sysselset-

tingsstatus per 4. kvartal 2004 fordelt på ulike oppholdsgrunnlag, og viser at andelen sysselsatte, dvs. lønnstakere og selvstendige, var klart høyest for arbeidsinnvandrere, etterfulgt av familieinnvandrere, flyktninger, familiegjenforente til flyktninger og innvandrere på utdanningstillatelser. Blant arbeidsinnvandrere som var bosatt per 1.1.2005 var 78 prosent sysselsatt, 74 prosent var lønnstakere og 4 prosent selvstendig næringsdrivende per 4. kvartal 2004.

Blant familieinnvandrerne var 52 prosent sysselsatt, 49 prosent lønnstakere og tre prosent selvstendige. Andelen sysselsatte i denne gruppen var dermed

Tabell 2: Bosatte ikke-nordiske innvandrere per 1.1.2005, 16-74 år etter oppholdsgrunnlag og sysselsettingsstatus per 4. kvartal 2004.

	Arbeidsinnvandrere	Familieinnvandrere	Flyktninger	Familiegjenforente til flyktninger	Utdanningstillatelser
Utenfor	19	40	45	58	65
Lønnstakere	74	49	43	33	33
Selvstendig	4	3	1	1	1
Arbeidsledig	3	5	7	5	0
Tiltak	0	3	3	3	0
I alt	100	100	100	100	100

Kilde: Statistisk sentralbyrå

26 prosentpoeng lavere enn blant arbeidsinnvandrerne. I absolutte tall utgjorde familieinnvandrerne omkring 25 000 sysselsatte, mens arbeidsinnvandrerne 15 000. For flyktningene og familiegjenforente til flyktninger var andelen sysselsatte enda lavere med henholdsvis 43 prosent og 33 prosent. I absolutte tall var det imidlertid nær 19 000 flyktninger og 4 500 familiegjenforente til flyktninger som var sysselsatt på referanse-

tidspunktet (4. kvartal 2004). Blant de med utdanningstillatelser er det bare en av tre som er sysselsatt og det er få som er selvstendig næringsdrivende. Årsaken til lav sysselsetting i denne gruppen er at utenlandske studenter har en oppholdstillatelse knyttet utdanningen og når denne går ut forlater mange av studentene landet. Figur 8 viser at blant utenlandske studenter som kom før år 2000, er under 10 prosent bosatt i

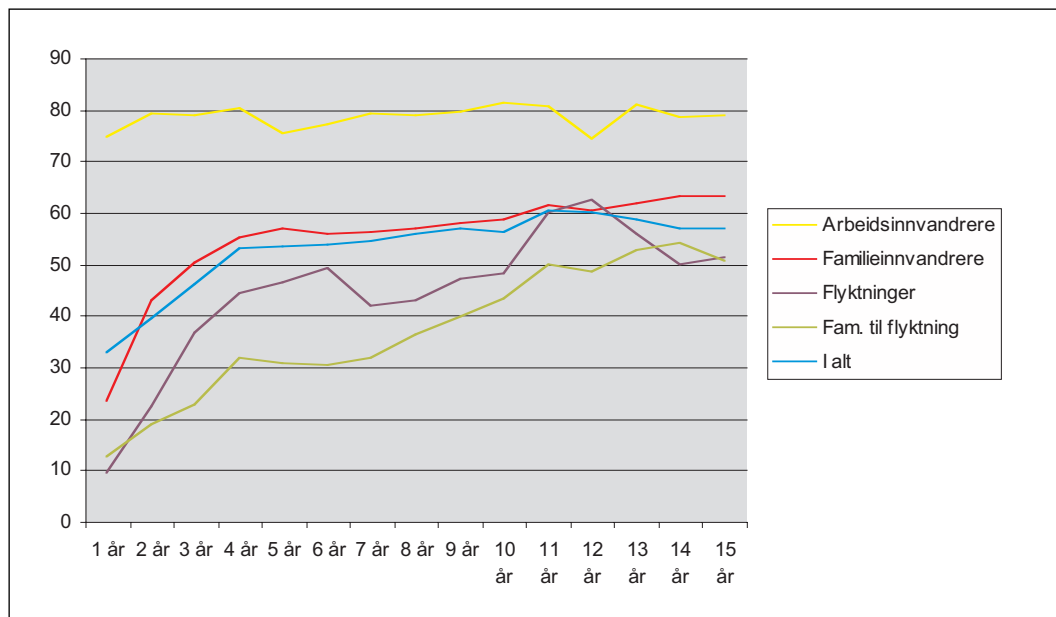
2006. Det er studenter og arbeidsinnvandrere som er minst bofaste.

Figuren over viser at botid har stor betydning for om man er i

arbeid. Spesielt gjelder det for de som kommer hit av andre grunner enn for å arbeide. Den blå linjen viser at andelen sysselsatte for alle oppholdsgrunnlag. Andelene

Innvandringsgrunn, botid og sysselsetting

Figur 12. Andelen sysselsatte 4. kvartal 2004 etter oppholdsgrunnlag og botid. Prosent og år.



Kilde: Statistisk sentralbyrå

sysselsatte i alt øker fra 33 prosent for de med ett års botid til 53 prosent sysselsatte for de med tre års botid. Etter 3 års botid stabiliserer andelen sysselsatte seg på rundt 55 prosent før den stiger til 60 prosent for de med 11 års botid. For de med 13-14 års botid synker nivået til omkring 55 prosent igjen. Årsaken til toppen på 60 prosent og nedgangen for de med lengst botid skyldes sammensetninger i gruppene. Relativt høy sysselsetting blant flyktningene som kom for 11-12 år siden kan forklare denne toppen. Bosniske flyktninger kom omkring 1993 og i 2004 hadde de bosniske flyktninger en yrkesfrekvens på over 60 prosent.

For familieinnvandrerne i utvalget ser botid ut til å ha en entydig positiv effekt. Andelen stiger fra et lavt nivå på 23 prosent til 43 prosent sysselsatte i løpet av det første året i Norge. Årsaken til dette er sannsynligvis at familieinnvandrerne gjenforenes, eller etablerer familie med noen som allerede er etablert og er integrert i det norske samfunnet. Også for flyktninger øker andelen sysselsatte raskt de fire første årene fra et lavt nivå, men det tar 11 år før andelen sysselsatte flyktninger er på nivå med familieinnvandrere. Familiegjenforente til flyktninger har også økende andel sysselsatte med økt botid, men kurven er slø-

kere de første årene og når ikke på noe tidspunkt opp til nivået til andre familieinnvandrere.

Arbeidsinnvandrerne er den gruppen hvor botid ser ut til å spille minst rolle for om man er sysselsatt eller ikke. En høy andel arbeidsinnvandrere er sysselsatt fra første år de er bosatt. Alle grupper av innvandrere når over 50 prosent sysselsatte men det tar fra 2 til 12 år avhengig av oppholdsgrunn.

Ungdommen er framtida

I forrige kapittel analyserte vi førstegenerasjonsinnvandreres integrasjon i arbeidsmarkedet, men den store testen på om innvandrere inkluderes i arbeidsmarkedet er om barna av innvandrere, med oppvekst og forventninger fra Norge, får like gode muligheter på arbeidsmarkedet som annen ungdom.

Vi har tidligere i denne artikkelen vist (jf. figur 4) at etterkommerne ennå er svært unge og det er dermed tidlig å konkludere med hvordan denne generasjonen integreres på arbeidsmarkedet.

Sammenligner vi (tabell 3) andelen sysselsatte i arbeidstyrken (16-74 år) for de uten innvandrerbakgrunn, førstegenerasjonsinnvandrere med ikke-vestlig bakgrunn og etterkommere med ikke-vestlig bakgrunn finner vi at det er nærmere 30 prosentpoengs høyere sysselsetting for de uten innvandrerbakgrunn (70,5 %) enn for de ikke-vestlige innvandrere, både førstegenerasjonsinnvandrere (51 %) og etterkommere (53,3 %).

Svakheten med å sammenligne andelen sysselsatte i hele arbeid-

styrken er at det i de tre populasjonene er svært ulik alderssammensetning. Blant etterkommeren finnes det knapt noen over 30 år. Dersom vi sammenligner sysselsettingsnivået i aldergrupper under 30 år, hvor det er etterkommere, ser vi i tabell 3 at etterkommerne har et høyere aktivitetsnivå i utdanning og arbeidslivet enn foreldregenerasjonen. I den yngste aldergruppen 16-19 år er mange under utdanning i alle aldergrupper, og noen få er sysselsatt. Sysselsatte i aldergruppen 16-19 år kan være elever og studenter med deltidsjobb. I aldergruppen 20-24 år er andelen under utdanning sunket betydelig i alle gruppene, men andelen sysselsatte ikke stiger tilsvarende for førstegenerasjonsinnvandrere med ikke-vestlig bakgrunn som for de andre.

Aldersgruppen 25 til 29 år preges av at mange er ferdig med utdanning og mange er gått over i jobb. Blant de *uten innvandrerbakgrunn* var hele 79 prosent registrert som sysselsatte, mens kun 6 prosent hadde utdanning som viktigste status, noe som til sammen gir 85 prosent aktive. I gruppen av *etterkommere* ser vi en tendens til at aktivitetsnivået synker noe i forhold til de som ikke er innvandrere. Andel sysselsatte var her omtrent det samme som i den foregående aldersgruppen, det vil si litt over 65 prosent, mens de under utdanning utgjorde nesten 7 prosent. Til sammen var ca. 72 prosent aktive i denne gruppen. Avstanden til dem uten innvandringsbakgrunn har altså økt. Blant *førstegenerasjon* var andel sysselsatte og under utdanning henholdsvis 52 og ca. 6 prosent,

noe som i alt utgjør 58 prosent aktive. Dette er 14 prosentpoeng under etterkommerne og hele 27 prosentpoeng under majoritetsbefolkningen mellom 25 og 29 år (Olsen 2006). Tabellen viser et tverrsnitt per 4. kvartal 2004, og viser ikke forløp eller utvikling over tid. Tallene viser likevel at etterkommerne er mer aktive innen utdanning og arbeid enn de innvandrerne som selv har inn-

vandret og indikerer en bedre integrasjon mellom generasjonene.

Innvandrerungdom under utdanning

Høsten 2005 var det over 16 000 elever med innvandrerbakgrunn i videregående opplæring i Norge. Av disse var 73 prosent førstegenerasjons innvandrere og 27 prosent etterkommere. Grunnen til at det er få etterkommere i videre-

Tabell 3. Andel sysselsatte og under utdanning, etter innvandringsbakgrunn og alder i prosent per 4. kvartal 2004

	Personer 16-74 år i alt	Av dette		
		16-19 år	20-24 år	25-29 år
Uten innvandringsbakgrunn				
Sysselsatte	70,5	44,7	71,6	79,4
Under utdanning	5,8	48,1	15,1	6,2
Andel aktive i alt	76,3	92,8	86,7	85,6
Ikke-vestlige etterkommere				
Sysselsatte	53,3	32,4	65,9	65,3
Under utdanning	27,8	55,1	14	6,6
Andel aktive i alt	81,1	87,5	79,9	71,9
Ikke-vestlige førstegenerasjonsinnvandrere				
Sysselsatte	51	27,3	49,8	52
Under utdanning	6,5	44,5	12,9	5,7
Andel aktive i alt	57,5	71,8	62,7	57,7

Kilde: Arbeidsmarkedsstatistikk, Statistisk sentralbyrå.

gående utdanning må sees i sammenheng med innvandrerbefolkningens sammensetning og aldersstruktur. Fremdeles er det relativt få etterkommere som har blitt gamle nok til å starte en videregående utdanning.

Etterkommerne i videregående utdanning er få i antall, men andelen etterkommere i videregående utdanning er på nivå med befolkningen generelt for aldergruppen mellom 16-18 år. Nær 9 av 10 er i videregående utdanning i denne aldergruppen. For førstegenerasjonsinnvandrere er andelen i videregående over 20 prosentpoeng lavere i samme aldergruppe.

Flest etterkommere startet høyere utdanning etter fullført videregående

Av elever med innvandrerbakgrunn som fullførte videregående opplæring (Videregående kurs II og fagprøver) våren 2005, begynte 30 prosent av førstegenerasjonselevne og 45 prosent av etterkommerne i høyere utdanning i Norge eller utlandet. For alle elevene som fullførte samme år, var overgangsprosenten drøyt 23. Det var altså vanligere blant elever med innvandrerbakgrunn å fortsette i høyere utdanning etter fullført videregående enn det var for hele elevgruppen. Nær 7 pro-

sent av etterkommerne som fullførte videregående startet direkte på en høyere utdanning i utlandet. Til sammenligning gjaldt dette bare 1 prosent av elevene, totalt sett.

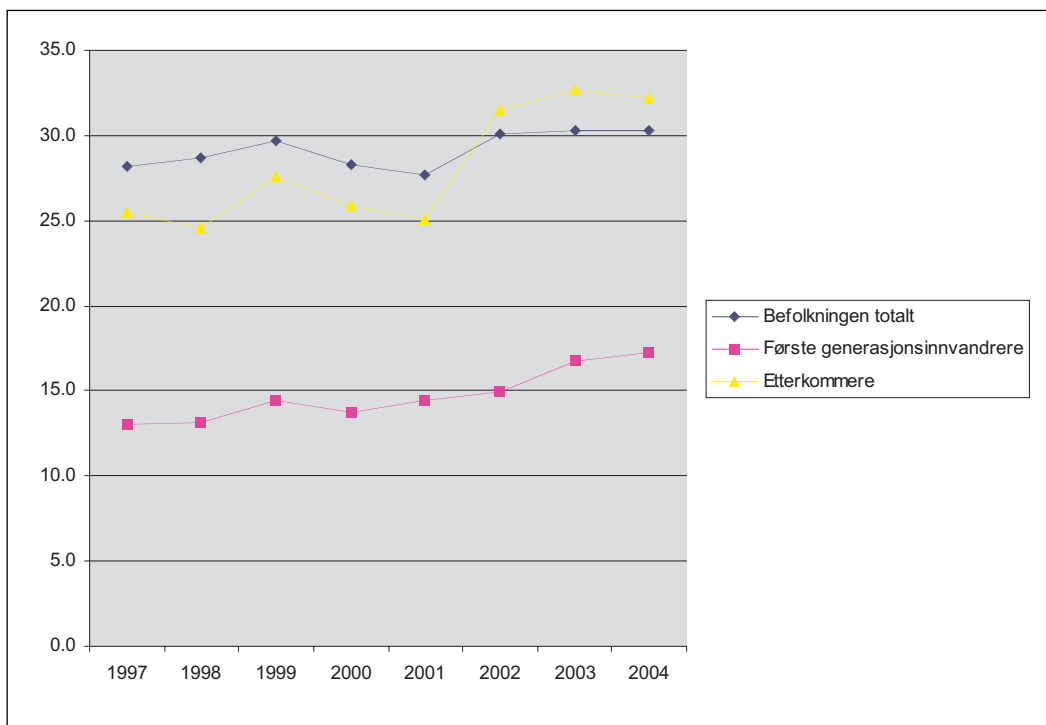
Kvinnelige etterkommere best representert i høyere utdanning

Mer enn 30 prosent av landets 19-24 åringer var i høyere utdanning i 2005. Etterkommernes deltagelse var høyere enn snittet, 33 prosent. Blant førstegenerasjonsinnvandrere var bare 18 prosent i gang med studier høsten 2005. Blant førstegenerasjonsinnvandrere som har fullført videregående utdanning, var imidlertid tilbøyeligheten til å fortsette med studier høy. Årsakene til den lave deltagelsen i høyere utdanning for førstegenerasjonsinnvandrere kan tenkes å ligge tidligere i utdanningsløpet. Når færre tar videregående utdanning og flere avbryter utdanningen, blir rekrutteringsgrunnlaget til høyere utdanning mindre.

Forskjeller i studievalg

Det er noen forskjeller i valg av fagretninger mellom studenter med ikke-vestlig innvandringsbakgrunn og den øvrige studentmassen (Henriksen 2006). Apotekfag og tannhelsefag var de mest populære fagene blant minoritetsstudentene. På disse fagområdene

Figur 13. Studenter i høyere utdanning i prosent av registrert årskull (19-24 år)



Kilde: Utdanningsstatistikk, Statistisk sentralbyrå

utgjorde minoritetsstudentene henholdsvis 20 og 14 prosent av studentmassen høsten 2005. Tekniske fag som matematikk, fysikk, statistikk og kjemi var også mer populære studievalg blant minoritetsstudentene enn for resten av studentmassen.

Et fremtredende trekk ved studievalg er den lave andelen minoritetsstudenter som velger lærerutdanninger. Dette gjelder både førskolelærer-, allmennlærer, eller fag- og yrkeslærerutdanninger. Spesielt tydelig er den lave andelen menn med ikke-vestlig bakgrunn på disse studiene. Bare 2,7 prosent valgte en lærerutdanning, mot 5,8 prosent av alle menn.

Unge innvandrere finner veien til høyere utdanning

Bildet av minoritetsungdom i

norsk utdanning er langt fra entydig. Botid betyr mye for hvorvidt personen er i utdanning, men har mindre å si for prestasjonene underveis. Ulike bakgrunnsfaktorer som foreldrenes utdanningsnivå, inntekt og arbeidsmarkedstilknnytning forklarer en del av prestasjonsforskjellene mellom minoritets- og majoritetsungdom. Blant dem som fullfører videregående, er imidlertid andelen som tar høyere utdanning blant innvandrerungdom, på høyde med eller høyere enn for majoritetsungdom (Støren, 2005).

Oppsummering og diskusjon

- Det er om lag 160 000 innvandrere sysselsatte i det norske arbeidsmarkedet. Av disse er bortimot nærmere 100 000 ikke-vestlige innvandrere. Disse er for en stor del flyktninger og familieinnvandrere. Det er lavere sysselsetting i innvandrerbefolk-

ningen enn i resten av befolkningen. Ubrukt arbeidskrafts reserve?

- Arbeidsinnvandringen av ikke nordiske innvandrere har økt siden 1990. Det er høy utvandring blant arbeidsinnvandrere. Etter få år er andelen bosatte halvert. Fleksibel arbeidskraft - raskt inn raskt ut.
- Økonomiske oppgang og nedgang. Innvandrere har løsere tilknytning til arbeidsmarkedet.
- I et kortsiktig perspektiv, med mangel på enkelte typer arbeidskraft, vil økt arbeidsinnvandring være en klar fordel. Særlig har Norge hatt positiv erfaring med arbeidsinnvandring fra de nordiske og andre vestlige land på grunn av språkkunnskapene (de skandinaviske innvandrerne) og generelt høy utdanning. I dagens situasjon med klar mangel på arbeidskraft i bygge- og anleggssektoren og deler av privat tjenesteyting, har tilførsel av arbeidskraft fra Øst-Europa også klart bidratt til å motvirke presstendenser og flaskehalsproblemer i økonomien.
- På lengre sikt. På den ene siden vil økt tilstrømming av forholdsvis unge innvandrere i arbeidsfør alder gi et klart positivt bidrag til arbeidsstyrken. Forholdsvis lav yrkesdeltaking blant store grupper av ikke-vestlige innvandrere, og særlig for flyktninger og familieinnvandrere med kort botid, bidrar imidlertid til å trekke effekten på arbeidsstyrken nedover. Selv om yrkesdeltakelsen for alle grupper bedrer seg med økt botid, er det særlig for ikke-vestlige innvandrere med bakgrunn som flyktning eller famili-

einnvandrer også observert lavere yrkesdeltaking i et lengre perspektiv.

Referanser:

- Blom, S. (2003): "Labour Market Integration of Refugees in Norway under Changing Macroeconomic Conditions", *Journal of International Migration and Integration*, Volume 5, No. 1.
- Brunborg, H og Texmon, I (2006) "Hvor stor blir innvandrerbefolkningen framover?" *Samfunnspeilet* 4/2006. Statistisk sentralbyrå
- Fjeldseth, T (2006): "Utdanning". I Daugstad, G (red.) *Innvandring og innvandrere 2006*. SA 82, Statistisk sentralbyrå
- Forgaard, T, S. og Dzamarija, M (2006): "Innvandrerbefolkningen". I Daugstad, G (red.) *Innvandring og innvandrere 2006*. SA 82, Statistisk sentralbyrå
- Fredriksen, D. og I. Texmon (2000): Konsekvenser av økt innvandring for det framtidige arbeidstilbudet og pensjonsforpliktelsene. Upublisert notat, Statistisk sentralbyrå.
- Gaasø, K (2005) "Sosialhjelp og innvandrere. Mest hjelp til å etablere seg". *Samfunnspeilet* 1/2005. Statistisk sentralbyrå
- Henriksen, K. (2006) "Studievalg i innvandrerbefolkningen - Bak apotekdisken, ikke foran tavla" *Samfunnspeilet* 4/2006. Statistisk sentralbyrå

- Olsen, Bjørn (2006): "Unge innvandrere i arbeid og utdanning: Er innvandrerungdom en marginalisert gruppe?" *Samfunnspeilet* 4/2006. Statistisk sentralbyrå
- Statistisk sentralbyrå (2005): Framskrivning av folketallet 2005-2060: Fortsatt sterk befolkningsvekst. <http://www.ssb.no/folkfram/>
- St.meld. nr. 30 (2000-2001): *Langtidsprogrammet 2002-2005*, Finansdepartementet, Oslo.
- Stølen, N.M. (2004): *Økonomiske konsekvenser av innvandring*. Upublisert notat, Statistisk sentralbyrå.
- 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.
- Tronstad, K.R (red.) (2006). *Fordeling av økonomiske ressurser mellom kvinner og menn*. Rapporter (kommande) Statistisk sentralbyrå.
- Tronstad, K.R. , V. Aalandslid, L., Østby, L. og B. Mathisen (2007 Kommende) *Familieinnvandring, sysselsetting og gjenutvandring* .Rapporter, Statistisk sentralbyrå
- Østby, L. (2004). *Innvandrere i Norge - hvor er de og hvordan går det med dem?* Del II - Levekår. Notater 2004/66. Statistisk sentralbyrå.
- Aalandslid, V. (2005): "Inn- og utvandring blant innvandrere - hvor mange vil flytte i årene framover?" *Økonomiske analyser* 6/2005 (56-63).

AVINOR AS BANESERVIC
AS BANETELE AS ELEC
TRONIC CHART CENTRI
AS ENOVA SF ENTRA EIEN
DOM AS FLYTOGET AS
GASSCO AS HELSE MIDT-
NORGE RHF HELSE NORD
RHF HELSE SØR RHF
HELSE VEST RHF HELSE
ØST RHF INNOVASJON
NORGE MESTA AS NATIO
NALTHEATRET AS NOR
FUND NORSK EIENDOMS
INFORMASJON AS NORSK
RIKSKRINGKASTING AS
NORSK SAMFUNNSVITEN
SKAPELIGE DATATJENES
TE NORSK TIPPING AS
NSB AS SIVA SF STATNETT
SF STATSKOG SF STAT
KONSULT AS STAT
SF STAURGÅRDAS
PETORO AS POS
NORGE AS UNINETT AS
VINMONOPOLET AS

**Integrerings- og
mangfoldsdirektoratet**
Postboks 8059 Dep., 0031 Oslo
www.imdi.no

ISBN 978-82-92757-07-9



9 788292 757079