



Arbeid

- nøkkelen til integrering

Forord

Dette heftet er et resultat av arbeidet i et partsammensatt utvalg som ble nedsatt ved inngåelse av ny hovedavtale i NAVO-området høsten 2003. Utvalget fikk blant annet i oppdrag å fokusere på rekruttering og integrering av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn.

Statistikken viser at det er høy sysselsetting og høyt utdanningsnivå hos mange innvandregrupper. Likevel er arbeidsledigheten blant innvandrere høyere enn for resten av befolkningen. Partene i arbeidslivet mener, av flere grunner, at det er av største viktighet å ta dette på alvor. Både innvandrerbefolk-

ningen og det norske samfunnet er tjent med at de som har kommet hit til landet integreres i det norske samfunnet, og arbeidslivet er en av de viktigste arenaene vi har for å lykkes med dette. Vi ser også at det i årene som kommer vil være knapphet på arbeidskraft og at vi kommer til å være avhengige av å ha flest mulig i arbeid. På dette grunnlaget mener vi at det er et mål at norsk arbeidsliv gjenspeiler mangfoldet som finnes i befolkningen.

Eksemplene i dette heftet viser at det ikke trenger å være vanskelig å integrere mennesker med mange forskjellige kulturbakgrunner på en

og samme arbeidsplass. Men det kreves at ledere går foran og legger til rette for integrering og at både ledelse, tillitsvalgte og ansatte viser vilje til å se på personer med minoritetsbakgrunn som en ressurs.

Med dette som bakteppe har utvalget valgt en praktisk tilnærming til temaet ved å fortelle de gode historiene fra virksomheter som kan vise til resultater i sitt integreringsarbeid. Vi har også forsøkt å finne ut hvordan de har lyktes, og viderefremidler med dette gode råd og tips som vi håper andre virksomheter kan dra nytte av.

Utvalgets medlemmer:

Tone Sønsterud, LO Stat
Anne Lie, Ullevål universitetssykehus
Øystein Gudbrands, LO Stat
Thor Johansen, Statnett
Dag Bjørnar Jonsrud, YS
Kari Saastad, NAVO
Marianne Gran Juriks, SAN (Tekna)
Kjellaug Tørstad, NAVO

NAVO har vært sekretariat for utvalget, og dette heftet er skrevet av Kjellaug Tørstad og Kari Saastad.

Februar 2007



Innhold

Flerkulturell arbeidsplass – tydelig ledelse	4
Satsing på mangfold, et strategisk grep	7
Et mangfoldig arbeidsliv	8
Det normale er at vi er forskjellige	9
God integrering uten kvotering	10
10 råd i forbindelse med rekruttering og integrering av innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn	11
Innvandrerbakgrunn – et konkurransefortrinn	12

Flerkulturell arbeidspla

Fakta



Ullevål universitetssykehus

Ullevål universitetssykehus er landets største sykehus med 8600 ansatte. Sykehuset tar årlig imot 45 000 pasienter til innleggelse og ca 350 000 til polikliniske konsultasjoner. Antall senger er 800 på somatiske avdelinger og 360 senger til barne- og voksenpsykiatri, fordelt på Ullevål, Lien, Dikemark og to distriktpsykiatriske sentra i Oslo.

Møte med Pa Jain Ndure, Seksjonsleder på kjøkkenet på Ullevål universitetssykehus.

Pa Jain Ndure er fra Gambia og har bodd i Norge i mer enn 20 år. Han begynte som kjøkkenassistent, men er i dag seksjonsleder på kjøkkenet på Ullevål Universitetssykehus. Han er opptatt av at det må stilles krav til innvandrere. Blant annet må de sørge for å lære seg norsk og sette seg inn i spillereglene i det norske arbeidslivet.

Ledelse på norsk

Norske ledere er ofte redde for å virke rasistiske. Fra en innvandrers ståsted kan derfor norske ledere lett virke utydelige. I tillegg er norsk arbeidsliv mindre hierarkisk enn i andre kulturer. Dette forvirrer mange innvandrere.

– Norske ledere har vanskelig for å være direkte og å komme til saken, mener Ndure. - I andre kulturer er makt-distansen mellom leder og ansatt mye større enn i Norge. Folk fra andre kulturer forventer at lederen skal bestemme. Her er arbeidslivet i mye større grad basert på medbestemmelse, men det er ikke lett å forstå når du ikke er vant til det. Ofte fører dette til misforståelser.

Språk

På kjøkkenet på Ullevål snakker alle de ansatte norsk sammen, det er fag- og arbeidsspråket. Pa Ndure mener dette er en effektiv måte å lære språket på.

– Jeg ønsker ikke at grupper fra samme land lager klikker og snakker et språk som ikke de

andre skjønner. Det skaper dessuten bare mistenksomhet, sier han.

– Arbeidsmiljøet blir faktisk bedre når det er flere nasjonaliteter som jobber sammen. Da må alle snakke norsk, og det virker mer inkluderende.

Ikke kulturer, men mennesker som møtes

Noe av problemet med å integrere folk med minoritetsbakgrunn i arbeidslivet, er antakelsen om at de kulturelle forskjellene vil bli et problem i det daglige.

– Vi har alle en kulturell forutinntattethet, mener Ndure. Alle, både nordmenn og innvandrere, tror at det som er vår kultur er det som er normalt og «bra» og at det som er ulikt vår kultur er unormalt og «dårlig». Ndure mener vi overdriver problemene med de kulturelle forskjellene. Han mener at 10 prosent handler om kultur og at 90 prosent er allmennmenneskelig.

ss – tydelig ledelse

Ndure har erfaring i å lede ansatte med forskjellig kulturell opprinnelse.

– På en arbeidsplass med ansatte fra forskjellige kulturer må jeg som leder ta noen hensyn. Det er for eksempel ingen god idé å arrangere personalfester med alkohol, slik nordmenn er vant til. Da vil ikke innvandrerne komme. I stedet kan man finne nye former for fester, legge dem til lunsjtid eller kanskje man kan dra på utflykt sammen.

Ndure mener det er enkelt å tilpasse arbeidsplassen også til eventuelle religiøse behov.

– Når muslimene skal feire for eksempel Ramadan, bytter man ganske enkelt vakter, og jeg oppfordrer mine ansatte til å forklare sine skikker slik at andre kan forstå dem.

Individualisme vs kollektivism

Det kan være en utfordring for mennesker med en kollektivistisk bakgrunn å forstå den norske individualismen, mener Ndure.

– I et individualistisk samfunn som det norske skal menneskene kun ta hånd om seg selv og kjernefamilien. I et kollektivistisk

samfunn ser menneskene seg som en del av en større gruppe som tar hånd om sine medlemmer og til gjengjeld krever lojalitet.

I min kultur er det naturlig å stille opp når et fjernere familiemedlem har problemer, mens norsk arbeidsliv ikke i like stor grad aksepterer at noen tar permisjon hvis for eksempel en onkel eller en bestemor er syk. I slike tilfeller må man innrette seg etter de norske reglene.

Det kollektivistiske kommer også til uttrykk når en arbeidstaker med annen kulturbakgrunn blir irrettesatt på jobben.

– Som leder bør jeg ikke irettesette en ansatt i påhør av andre. Både han og de andre vil da føle at han gjør skam på hele gruppen. En innfødt nordmann vil sannsynligvis ikke føle dette like sterkt, mener Pa Ndure.





Satsing på mangfold, et strategisk grep

Ullevål universitetssykehus ble tildelt Mangfoldsprisen 2006. Dette er den andre medlemsvirksomheten i NAVO som er tildelt prisen, etter at Posten Norge ble den første vinneren året før.

I juryens begrunnelse for tildelingen av prisen til Ullevål universitetssykehus heter det blant annet: «Ullevål universitetssykehus satser målbevisst på å være et flerkulturelt sykehus rettet både mot pasienter og ansatte» og «Satsingen på mangfold er solid forankret i virksomheten, og perspektivet skal innarbeides i alle strategiske og styrende dokumenter».

Mangfoldsprisen er et ledd i Regjeringens innsats mot rasisme og diskriminering. Med Mangfoldsprisen ønsker de å fokusere på de positive grep bedrifter og virksomheter har gjort for å få til økt etnisk mangfold på arbeidsplassen.

– Vi ble stolte og glade over å bli tildelt Mangfoldsprisen, sier Tove Strand, administrerende direktør ved Ullevål universitetssykehus.

– Dette er en flott støtte til det arbeidet vi gjør for mangfold og integrering på sykehuset. – Vi er generelt opptatt av å tilrettelegge sykehuset slik at det er en god arbeidsplass for alle ansatte, sier Tove Strand. Etablering av stillerom og utvikling av en egen sykehushijab er blant tiltakene sykehuset har igangsatt. – Vi utnytter for eksempel også mangfoldet blant de ansatte på kjøkkenet ved å servere variert og internasjonal mat til pasienter og ansatte, forteller hun.

- Sist men ikke minst, legger vi til rette for at pasienter med innvandrerbakgrunn blir møtt på en best mulig måte. Det lages informasjonsmaterieill på forskjellige språk, og sykehuset har tolketjeneste for å møte pasienter med annen kulturell og språklig bakgrunn på en profesjonell måte. Vårt mål er å bli godkjent som ”migration-vennlig hospital”, en godkjenning som ligger inn under WHO’s Europa-kontor, forteller Tove Strand.

Mangfoldig ledelse

– Vi er opptatt av å bruke de ressursene som de ansatte hos oss representerer. Det er mange med minoritetsbakgrunn blant de ansatte, og sykehuset ønsker flere av dem inn i lederstillinger og fagstillinger, forteller hun.

Det er derfor iverksatt et lederutviklingsprogram for ansatte med minoritetsbakgrunn, og vi har flere ansatte med slik bakgrunn med på masterprogrammet sykehuset har for egne ansatte.

Statistikken viser at ansatte med minoritetsbakgrunn ofte får jobber i spesielle bransjer, som igjen ofte er dårlig betalt. Dessuten er det et gjennomgående trekk at få med innvandrerbakgrunn har lederstillinger. Ullevål universitetssykehus, Oslo Sporveier og Ringnes har satt i gang tiltak for å få en mer flerkulturell ledelse.

Bakgrunnen for tiltaket er å gi disse arbeidstakerne større mulighet for faglig utvikling og avansement. Flere ledere med minoritetsbakgrunn vil i større grad reflektere den flerkulturelle arbeidsplassen og dessuten vil de kunne bli gode rollemodeller for andre innvandrere.

Til sammen skal 45 ansatte fra de tre bedriftene plukkes ut for å delta i lederopplæringen. Opplæringen inneholder generell ledertrening, bedriftsintern praksis og kompetanseheving og vil gi deltakerne fem studiepoeng.

Foreløpig er dette et pilotprosjekt, støttet av VOX og Kompetanseutviklingsprogrammet (KUP), men initiativtakerne ønsker at det på sikt skal bli et mer permanent tilbud.

Et mangfoldig arbeidsliv

Noen definisjoner

- Innvandrerbefolkningen består av personer med to utenlandskfødte foreldre
- Det skilles mellom de som selv er innvandret (født i utlandet) og de som er født i Norge av to utenlandskfødte foreldre. Den første gruppen kalles innvandrere, den andre gruppen kalles etterkommere
- Personer som kun har en forelder som er født i utlandet, regnes ikke som en del av innvandrerbefolkningen
- Ikke vestlige land viser til Asia med Tyrkia, Afrika, Sør og Mellom-Amerika og Øst Europa.

Mange i arbeid, men høyere ledighet i innvandrerbefolkningen

Innvandrere i Norge kommer fra over 200 land, og er så sammensatt at det i mange sammenhenger gir lite mening å snakke om innvandrerne som en gruppe.

Innvandrerbefolkningen utgjør ca 8 prosent av den totale befolkningen i Norge, ca 2/3 av disse har ikke vestlig bakgrunn. Majoriteten av innvandrerbefolkningen deltar i arbeidslivet på linje med andre norske statsborgere, og er ansatt i en lang rekke sektorer.

Likevel er arbeidsledigheten blant innvandrere tre ganger så høy som for resten av befolkningen. Arbeidsplassen er en av de viktigste arenaene for inkludering og integrering av mennesker med minoritetsbakgrunn. Selv om arbeidsledigheten i Norge er redusert, ser man at den høyere ledigheten blant innvandrere er en vedvarende tendens over tid.

Variierende kvalifikasjoner.

Når vi skal se på årsakene til at innvandrerne har lavere sysselsetting enn resten av befolkningen må det påpekes at utdanningsnivået blant innvandrere varierer mye med hvilket land de kommer fra. En betydelig andel innvandrere har eller tar høyere utdanning. En god del har imidlertid ingen utdanning. Mange av innvandrerne er ikke kommet til landet for å få arbeid som fremste årsak, men som flyktninger. Det er ingen automatikk i at flyktninger som kommer for beskyttelse og familiegjenforening har en kompetanse som Norges kunnskapsbaserte arbeidsmarked etterspør. Forskjellen i utdanning mellom etterkommere og etnisk norske er imidlertid minkende (se egen ramme for definisjoner av begrepene).

Men det er også store deler av den ikke-vestlige innvandrerbefolkningen som har høy kompetanse. Til tross for dette er det forskjeller i arbeidsledighetsrisiko mellom etnisk norske og ikke-vestlige innvandrere med liknende utdanning, også når denne utdanningen er tatt i Norge.

Arbeids- og inkluderingsdepartementet sier at en del av den høyere arbeidsledighetsrisikoen hos ikke-vestlige innvandre kan skyldes antakelser fra arbeidsgiveren om lavere produktivitet blant innvandrere.

Kort botid og lite nettverk

I tillegg har mange kort botid i Norge. Det viser seg at de med botid over fire år har større sannsynlighet for å få jobb. Også manglende nettverk pekes på som en forklaring for hvorfor ikke-vestlige innvandrere har lavere sysselsetting.

Det normale er at vi er forskjellige

Fakta



Posten Norge er en av Norges største bedrifter med virksomhet over hele landet. Konsernet omsatte i 2005 for 20 milliarder

kroner, og virksomheten består av vel 20.000 årsverk. Postens ambisjon er å utvikle virksomheten til et ledende kommunikasjons- og logistikkonsern i Norden. Visjonen er å bli verdens mest fremtidsrettede post- og logistikkonsern. Posten ønsker å kjennetegnes for redelighet, respekt, nyskaping og samhandling.

Posten Norge AS fikk, som den første virksomheten i Norge, Mangfoldprisen i 2005. Bakgrunnen for utdelingen er at Posten gjennom flere år har jobbet målrettet i forhold til integrering og etnisk mangfold. Personer med minoritetsbakgrunn er representert på alle nivåer i bedriften. Posten har i dag ansatte fra 75 forskjellige nasjonaliteter og fra alle verdensdeler.

Deres overordnede råd til andre virksomheter er å tenke praktisk og enkelt og ikke gjøre integrering mer komplisert enn det egentlig er.

Hva har Posten gjort for å lykkes?

Postens satsning på integrering og mangfold har ført til økende medarbeidertilfredshet og økt

deltakelse blant ansatte med innvandrerbakgrunn. Det er for eksempel et klart fortrinn å ha ansatte som med sitt morsmål kan fungere som tolker i møte med internasjonale kontakter. Postens overordnede visjon er å være verdens mest fremtidsrettede post- og logistikkonsern, og fokuset på integrering er forankret i visjon, mål og daglig ledelse.

For å lykkes med integrering har Posten bestemt seg for å ha

- nulltoleranse for rasisme
- integrere gjennom felles språk
- bevisst rekruttere flerkulturelt
- sterkt fokus på HMS og arbeidsmiljø
- bruke kulturforskjellene som en ressurs

Rasismefri sone

Rasismefri sone ble innført i 2000 gjennom en avtale mellom Posten, Norsk Folke-

hjelp og Postkom (den største fagforeningen i Posten). Dette innebar et seriøst og målrettet holdningsskapende arbeid på alle nivåer i bedriften. Avtalen forpliktet Posten blant annet til å ha en antirasistisk profil utad, informere de ansatte om Postens holdninger til rasisme og å ta alle henvendelser om forskjellsbehandling seriøst.

Holdningsskapende arbeid som dette lykkes ikke om det ikke er forankret i ledelsen og i den daglige aktive lederutførelsen. Integrering inngår derfor som et naturlig måleparameter for Postens ledere. Posten har videre bestemt seg for å ha lite fokus på kulturforskjeller og på det flerkulturelle som et mulig problem. De retter heller oppmerksomheten mot likhetene.



Foto: Posten

God integrering uten kvotering

«Jeg tror at kvotering hadde svekket den faglige legitimiteten til våre medarbeidere med innvandrerbakgrunn». Åshild Salmela.

Hele 15 prosent av de ansatte i ErgoGroup har innvandrerbakgrunn og svært mange av dem er fra ikke-vestlige land. Til sammen representerer de 19 forskjellige nasjonaliteter.

ErgoGroups overordnede mål med rekrutteringen, er å skaffe seg den beste kompetansen. De har ingen spesiell policy for å ansette folk med minoritetsbakgrunn, men jobber aktivt for å lykkes med integreringsarbeidet for alle ansatte i bedriften.

Personaldirektør for ErgoGroups IKT driftstjenester, Åshild

Salmela, forteller at hovedveksten i virksomheten de siste årene har kommet som følge av oppkjøp. Men av dem som de selv har ansatt i 2006, har hele 8 prosent innvandrerbakgrunn.

Kompetansen først

Når ErgoGroup skal rekruttere nye medarbeidere, brukes et eget verktøy, dataprogram, som avsjekker kompetansen til den enkelte søkeren. Søkeren kan selv gå inn og loggføre kompetansen sin.

– Vi er med andre ord ikke opptatt av hva søkeren heter, men

om han eller hun har den kompetansen vi trenger, sier Salmela. Hun tror at dette systemet har ført til at de har såpass mange med minoritetsbakgrunn.

– Jeg tror at kvotering hadde svekket den faglige legitimiteten til våre medarbeidere med innvandrerbakgrunn, sier hun. Vi driver heller ingen intern kvotering til de ulike prosjektene våre, alt baserer seg på den enkeltes kompetanse.

ErgoGroup har innsett at de må ut og lete etter kompetansen, og det gjør de ved å aktivt oppsøke skoler og institusjoner for å reklamere for egen arbeidsplass. Slik rekrutteres også mange med innvandrerbakgrunn.

ErgoGroup hadde tidligere i sin ansettelsespolitikk at de ansatte skulle sikkerhetsklareres, men fjernet denne bestemmelsen da de fant ut at den utelukket gode kandidater som kunne tilføre dem nødvendig kompetanse.

..... så aktivt integreringsarbeid

ErgoGroup har et eget introduksjonsprogram som går over seks måneder. Den nyansatte, uansett bakgrunn, får tildelt både en faglig og en sosial fadder. I tillegg fin-

Fakta



ErgoGroup er et ledende nordisk IT-selskap med over 3000 ansatte og en omsetning på over 5 milliarder kroner.

Selskapet er heleid av Posten Norge.

ErgoGroup tilbyr drift, løsninger og konsulenttjenester og leverer tjenester til bank og forsikring, helsesektoren, kommuner og til Staten. ErgoGroup har hovedkontor i Nydalen i Oslo.

nes en egen mentorordning hvor en erfaren senior stiller seg til rådighet som sparringspartner og veileder for den nyansatte. – De enkelte avdelingene har dessuten egne integreringsaktiviteter. Det kan for eksempel være at man lager middag på rundgang. Vi har i tillegg en handlingsplan for rasismefri sone. Salmela framhever spesielt viktigheten av å kunne norsk.

– Det er alfa og omega å beherske språket, da norsk er arbeidsspråket vårt, sier hun. De som må forbedre norskkunnskapene sine får tilbud om norskkurs som et ledd i sin kompetanseutvikling.



10 råd i forbindelse med rekruttering og integrering av innvandrere med ikke-vestlig bakgrunn

Rekruttering av kvalifiserte søkere med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn

1 Vurder hvilke kompetanse-muligheter det ligger i å tenke mangfold i forbindelse med rekrutteringen.

2 Vurder hvordan du skal nå innvandrere med din annonse. Som arbeidsgiver kan du få en rask sjekk av annonseutkast ved å sende det til: rekrutteringstips@imdi.no. Les mer om ordningen på IMDi sine hjemmesider www.imdi.no under «Tips til arbeidsgivere». Se infoboks.

3 Bruk flere kanaler for å sikre deg at du har kvalifiserte innvandrere blant søkerne til stillinger. En kanal er www.nav.no. Der kan du registrere deg som arbeidsgiver, og få mulighet til å registrere stillingsannonser som distribueres i NAV sine kanaler eller søke i NAVs CV base.

4 Vær sikker på at du innkaller kvalifiserte innvandrere til intervju og vurder dem på lik linje med andre kvalifiserte søkere. Gode råd om innkalling og vurdering av utenlandske søkeres kompetanse finner du på IMDi nettside www.imdi.no under «Tips til arbeidsgivere».

Bidra til å utvikle kompetanse hos innvandrere som mangler kvalifikasjoner

5 Vurder om du kan benytte deg av noen av de tiltakene som det offentlige tilbyr for å hjelpe flere inn i arbeid, her kan bla annet nevnes lønnstilskudd og praksisplasser, mer om dette på www.imdi.no under «Tips til arbeidsgiver» – «Rekrutteringsplasser» eller www.nav.no. Bruk av tiltaksplasser gir en minimal risiko og lave kostnader i ansettelse av minoritetsspråklige. Som arbeidsgiver kan du benytte tiltaksplasser i opplæring eller prøvetid før ansettelse av minoritetsspråklige.

Hvordan sikre god integrering internt i virksomheten

6 Arbeid seriøst med ledelse og verdiutvikling - Vær tydelig som leder (se artikkelen om Pa Jain Ndjure fra Ullevål universitetssykehus på side 4).

7 Bruk erfaringer fra andre virksomheter. Du finner gode råd og tips på www.imdi.no.

8 Skap gode sosiale arenaer på arbeidsplassen hvor alle kan delta, uansett sosial opprinnelse, for eksempel sosial og faglig mentorordning (se eksempler i casene i denne brosjyren).

9 I noen tilfeller trengs praktisk tilrettelegging som for eksempel tilpasning til religiøse høytider.

10 Om nødvendig, innfør rasisemefri sone i virksomheten (se artikkelen om Posten på side 9).

Info

NAV Intro er kompetansesentra for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. NAV Intro tilbyr bl.a individuell veiledning, avklaring, oppfølging, kvalifisering, arbeidspraksis og jobbsøking. NAV Intro finnes i Bergen, Oslo, Kristiansand og Trondheim

IMDi står for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. IMDi's mål er å bidra til like levekår og mangfold gjennom arbeid, integrering og deltagelse. IMDi ble opprettet 1. januar 2006 for å være et kompetansesenter og en pådriver for integrering og mangfold. Direktoratet samarbeider med innvanderorganisasjoner og -grupper, kommuner, statlige etater og privat sektor. IMDi gir råd og iverksetter statlig politikk.

Innvandrerbakgrunn - et konkurranse

«At jeg tar av meg på bena når jeg kommer inn i et hjem er en selvfølge for meg, men ikke nødvendigvis for norske håndverkere.» Mehdi Shokri

Relacom har nærmere 1300 fagarbeidere, dvs elektrikere og telekommunikasjonsmontører. Av dem er nesten 160 lærlinger, fordelt over hele landet. Nærmere ti prosent av lærlingene har innvandrerbakgrunn. Vi har oppdaget at dette faktisk er et konkurransefortrinn, forteller Viggo Larsen, personalsjef i Relacom.

På slutten av 90-tallet hadde Relacom en kampanje for å rekruttere lærlinger med minoritetsbakgrunn ved at de annonserte at disse ungdommene ville bli prioritert under ellers like vilkår. Under kampanjen fikk de mange søkere med innvandrerbakgrunn. I senere kampanjer har de ikke fokusert dette spesielt, men de ønsker fortsatt å prioritere på samme måte når de får søkere med flerkulturell bakgrunn.

– Lederne våre oppsøker skolene for å presentere bedriften og for å rekruttere lærlinger. Dette skjer i januar/februar når de går i annen klasse på videregående, forteller Viggo Larsen.

– Vi har også gått ut med annonsekampanjer tidlig på året for å gjøre ungdom oppmerksom på at vi kan tilby dem interessante jobber. Relacom tilbyr ungdommene en læreperiode på 2 1/2 år. Lederne innkaller aktuelle søkere og det er to hovedkriterier for å bli tatt opp som lærling; karakterene og at de ikke har hatt stort fravær på skolen.

– Vi er interessert i søkere med innvandrerbakgrunn da mange av kundene våre, særlig i østlandsområdet har denne bakgrunnen selv. Det er en fordel å kunne sende ut medarbeidere med samme bakgrunn som kundene våre, sier han.

Gode framtidsutsikter

Mehdi Shokri er 24 år og opprinnelig fra Iran. Han kom til Norge som 6-åring og snakker flytende norsk. Han har to års læretid og bestått fagbrev bak seg. I dag er han ansatt som telekommunikasjonsmontør i Relacom. Det er en god og jovial tone mellom ham og avdelingsleder for Østlandet service, Romerike, Øystein Nilsen når vi besøker dem på Relacoms hovedkontor på Økern. Mehdi Shokri, tok selv kontakt med Relacom for å få lære plass. Han søkte flere steder mens han gikk på videregående, men fikk avslag.

– Ad omveier vet jeg at det hadde med min bakgrunn å gjøre, forteller han.

- Det er ofte et problem for oss med innvandrerbakgrunn at vi og foreldrene våre ikke har det samme kontaktnettet som norske ungdommer og deres foreldre har, mener han.

I stedet for å sitte hjemme å sture tok han allmennlinja på videregående i tillegg til yrkesrettet linje før han begynte som lærling i Relacom.

Øystein Nilsen forteller at det er konkurranse om den unge arbeidskraften Mehdi Shokri representerer, og at de på nyåret vil være mer offensive mht rekruttering. Nilsen bekrefter også at det er et konkurransefortrinn å ha ansatte med innvandrerbakgrunn.

– Jeg vet jo hvordan jeg skal oppføre meg når jeg kommer hjem til kunder med liknende bakgrunn som meg, forteller Mehdi Shokri. – At jeg tar av meg på bena når jeg kommer inn i et hjem er en selvfølge for meg, men ikke nødvendigvis for norske håndverkere. Mange av kundene føler seg også tryggere når de ser at jeg kommer, sier han, og ofte snakker vi jo samme morsmål.

Øystein Nilsen har bare positive erfaringer med å rekruttere ungdom med innvandrerbakgrunn. – De er dyktige folk, har ambisjoner og jobber hardt, mener han. – Det er fordi vi føler at vi må bevise noe hele tiden, forklarer Shokri, som har som mål å være best i jobben. Han ser heller ikke

fortrinn

bort fra at han vil ønske å stige i gradene og ta en lederjobb en dag. Når vi snakker om integrering generelt, mener han at det må gjelde begge veier. – Det er viktig at innvandrere som arbeider hardt, får den belønningen de fortjener slik at de ikke gir opp.

Relacom tar inn flere lærlinger enn de trenger og har jobb til etter at læretiden er over. Øystein Nilsen mener likevel at dette er en god investering. Bedriften har ”faddere” som har spesialisert seg på å veilede lærlingene. – Lærlingene er ikke til bry, sier han. – Tvert imot. De gjør etter noen få måneder godt arbeid, og vi trenger de unges kompetanse og iver etter å følge med i en bransje som er i en rivende utvikling. Relacom tar seg av den praktiske opplæringen, mens NELFO (Bransjeorganisasjon for bedrifter som arbeider med installasjon innen elektrofag) er ansvarlig for de teoretiske kursene i løpet av læreperioden. Når en lærling har tatt fagbrevet, må han konkurrere seg inn i jobben på lik linje med andre.

Det gikk greit for Mehdi Shokri, som har to års læretid bak seg i Relacom og som i dag har fått fast jobb i bedriften.

– Det jeg liker med denne jobben er at jeg kan jobbe helt selvstendig. Jeg har min egen PC, min egen bil og vet at alt er avhengig av meg selv og at jeg gjør en god jobb, avslutter Mehdi Shokri.

Fakta



Relacom er en operatørnøytral, landsdekkende virksomhet som bygger og drifter telekommunikasjon og bredbånd. De er Norges største entreprenør på prosjektering, installasjon, service og vedlikehold av tele- og datanett. Relacom har 2300 ansatte fordelt på mer enn 160 steder i landet med hovedkontor på Økern i Oslo





Arbeidsgiverforeningen NAVO

Postboks 1511 Vika,
0117 Oslo
Telefon: 47 65 70 00
Telefaks: 24 05 56 01

LO Stat

Møllergt. 10
0179 Oslo
Telefon: 23 06 10 51

Tekna (SAN)

Postboks 2312 Solli
0201 Oslo
Telefon: 22 94 75 00

YS

Postboks 9232,
0134 Oslo
Telefon: 21 01 36 00

