



**75** ÅR  
1939  
2014

**Norsk Folkehjelp**

**– TØR DU ANSETTE MEG?**





# Vær en smart arbeidsgiver

Norge er blitt et mangfoldig land og vi er stadig i bevegelse. Nye impulser utvikler oss som land, og sammen skal vi skape det nye Norge. Men vi har utfordringer. En av de store er innvandrerkvinner og norsk arbeidsliv.

I Norge i dag topper jenter statistikken med å ta høyere utdanning, og særlig jenter med innvandrerbakgrunn ligger i tet i denne statistikken. Samtidig vet vi at innvandrere fra Afrika og Asia med høyere utdanning er om lag tre ganger oftere i en stilling de er overkvalifisert til enn resten av befolkningen. Dette er utnyttet kompetanse, sløsing av verdifulle ressurser og menneskelig kapital. Norge og norske bedrifter har ikke råd til dette!

Den framtidsrettede arbeidsgiver vil kunne gjenkjenne fordelene ved å rekruttere flere jenter med innvandrerbakgrunn, fordi de er godt kvalifiserte i tillegg til å ha en verdifull flerkulturell kompetanse i en mer og mer globalisert verden.

Norsk Folkehjelp vil med dette heftet bidra til at arbeidsgivere blir bevisst sitt ansvar for å motarbeide etnisk diskriminering i arbeidslivet og bidra til en bevissthet for hvorfor det er lønnsomt å rekruttere mangfoldig og hvordan det kan gjøres.

Norge har mange kunnskapsrike og kvalifiserte jenter og kvinner med innvandrerbakgrunn, med høyere og lavere utdanning, som er klare til innsats på arbeidsmarkedet. Og det koker ned til spørsmålet: Tør du å ansette noen som er annerledes enn deg selv?

*Liv Tørres*  
Generalsekretær i Norsk Folkehjelp



Foto: Norsk Folkehjelp

## Noen få fakta om mangfold i norsk arbeidsliv

«Ali» har 24 prosent mindre sjanse for å bli innkalt til jobbintervju enn «Ola» (ISF)

Fem av ti innvandrere har opplevd diskriminering (SSB)

Afrikanere har 70 prosent mindre sjanse for å få relevant jobb etter masterstudier enn andre med tilsvarende karakterer (Ingunn Brekke: UiO)

Innvandrere fra Afrika og Asia mv. med høyere utdanning er cirka tre ganger oftere i en stilling de er overkvalifisert til enn resten av befolkningen (SSB)

Andelen næringslivsledere som svarer at det er «svært sannsynlig» at de vil innkalle en 35-åring med meget gode kvalifikasjoner er på litt over 70 prosent. Men hvis vedkommende er somalisk faller sannsynligheten til litt over 20 prosent.

### Utgiver:

Norsk Folkehjelp

Produisert av Bjørn Lecomte på vegne av Norsk Folkehjelp

### Ansvarlig redaktør:

Kristian Fjellanger, Norsk Folkehjelp

### Redaktør og journalist:

Bjørn Lecomte

### Øvrig redaksjon og desk:

Inger Sandberg

### Fotoansvarlig og portrettfotograf:

Andrea Thiis-Evensen

### Layout:

Ørjan Laxaa

ISBN 978-82-7766-080-6

# Kvinner i jobb er viktig for en god integrering



Foto: Oslo Kommune

## Stian Berger Røslund, byrådsleder i Oslo

Hvis vi skal lykkes med integrering, må vi lykkes med å få flere kvinner i jobb. At kvinner blir økonomisk selvstendige og får venner og nettverk utenfor egen familie og nærmiljø er et godt integreringstiltak. Kvinner med innvandrerbakgrunn i jobb er mer likestilte enn dem utenfor arbeidslivet, og de snakker bedre norsk. Det viser sønner og døtre verdiene av å jobbe, og det viser at Norge er et likestilt samfunn.

Vi må legge til rette med et system som oppfordrer og inkluderer kvinner i arbeidslivet. Da er barnehagetilbudet viktig. I Oslo jobber vi aktivt med å tilpasse barnehagetilbud til innvandrerbarn for å sikre kvalifisering og sysselsetting av kvinner. Det er bra for barna og for mødrene. Barna forberedes på skolestart, er sammen med andre barn og får bedre norskkunnskaper. Mødrene får muligheten til å jobbe, lære norsk eller delta i andre tilbud som forbereder dem på arbeidslivet i Norge. Ved at mor lærer språk og kommer i

arbeid, får barna også et bedre utgangspunkt for å lykkes i skole og fritid.

Noen kvinner får ikke utdanningen eller realkompetansen de har fra hjemlandet godkjent i Norge. Da må vi gjøre det enklere å få godkjent utdanning og erfaring fra utlandet. Andre kan ikke språket godt nok. Da må vi sørge for at kvinner får den nødvendige språkopplæringen de trenger. I Oslo finnes norskopplæring med tilbud om barnepass, slik at mødre med mindre barn eller uten barnehageplass kan delta. I Oslos bydeler gis også tilbud som Jobbsjansen, som spesielt retter seg mot å få innvandrerkvinner ut i arbeid eller utdanning ved å gi opplæring og arbeidspraksis.

Ved å oppmuntre kvinner til å jobbe, samtidig som vi legger til rette for at man kan lære språket, får utdanningen sin godkjent eller gi arbeidspraksis, kommer vi et godt stykke på vei. Men det er også opp til arbeidsgiverne å satse på kvinnene – de er en viktig ressurs vi må bruke.

## Viktig å vite

Det bor 221.740 kvinnelige innvandrere og norskfødte kvinner med innvandrerforeldre i Norge.

### Kort fortalt om kvinner mellom 15 og 74 år i Norge:

- 67 prosent av alle norske kvinner er i arbeid.
- 37 prosent av alle innvandrerkvinner fra Afrika er i arbeid.
- 50 prosent av alle innvandrerkvinner fra Asia er i arbeid.
- 59 prosent av alle innvandrerkvinner fra Sør- og Mellom-Amerika er i arbeid
- 46 prosent av norskfødte kvinner med innvandrerforeldre fra Afrika er i arbeid
- 51 prosent av norskfødte kvinner med innvandrerforeldre fra Asia er i arbeid.
- 56 prosent av norskfødte kvinner med innvandrerforeldre fra Sør- og Mellom-Amerika er i arbeid.

Kilde: SSB Nøkkeltall for arbeidsdeltakelse (4.kvartal 2013)

## Formell kompetanse er nødvendig, men ikke tilstrekkelig

«Analysene indikerer at det i praksis er ganske enkelt og uforpliktende for en virksomhet å etterleve idealer om mangfold så lenge dette er idealer som er avgrenset til hvem som skal innkalles til intervju. I den endelige rangeringen, som skjer på bakgrunn av søknad og jobbintervju, synes imidlertid idealene om mangfold å være relativt fraværende. Da kan en tentativ konklusjon snarere være at kravene om å tenke på mangfold ble gjort unna i selve innkallingen til jobbintervju, og at det i siste runde er fritt fram for å favorisere likhet».

Forskerne skriver at «...søkerne blir tilskrevet å være litt på siden av det arbeidsgiverne har definert som normalen i virksomheten, for eksempel med hensyn til politiske verdier, humor, sosiale koder». Og dette bidrar til å gjøre personen uaktuell. De antar at «**jo mer skjønn blir vektlagt, desto mindre vil mangfold bli prioritert**».

Når vi snakker om ikke-vestlige kvinner i Norge, snakker vi om kvinnelige innvandrere eller førstegenerasjons nordmenn med bakgrunn fra Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania unntatt Australia og New Zealand, og Europa utenom EU/EØS

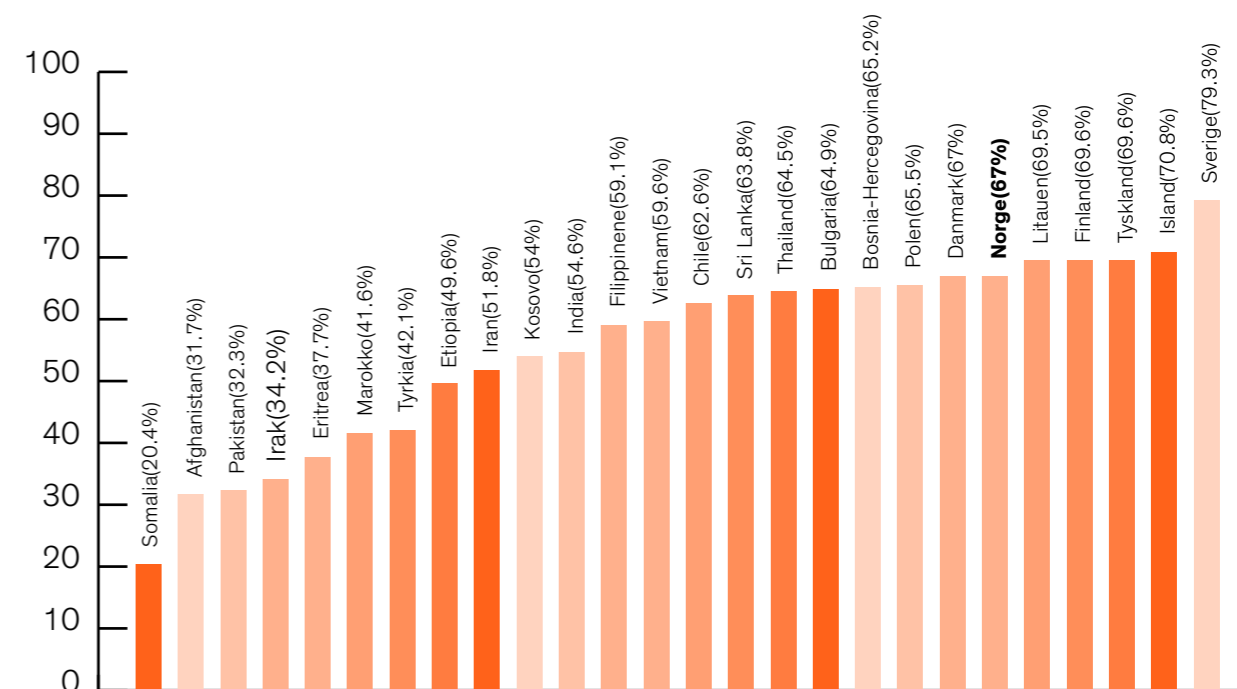
Disse kvinnene er kristne, ateister, buddhister, hinduister, jøder, muslimer og en rekke andre trosretninger. De er i alle aldre, noen har ingen barn, andre har flere. De er fra mange titalls land, snakker mange språk og har kulturell erfaring fra alle verdenshjørner.

Ifølge SSB er lang botid, gode språkkunnskaper, norsk utdanning og opphav i likestillingsorienterte kulturer viktige suksessfaktorer for grupper med større arbeidsdeltakelse enn andre.

De gruppene som kommer dårligst ut er oftere nyankomne, deltar på introduksjonsordninger, er under utdanning, er hjemmевærende (fordi dette er tradisjonen i hjemlandet), er trygdet eller arbeidssøkende.

- Vi vet at de er yrkesaktive på alle nivåer.
- Vi vet at de er alt fra topputdannede til analfabeter.
- Vi vet at spesielt jenter med foreldre fra Asia og Afrika topper listene over arbeidstakere som er overkvalifiserte til den jobben de gjør.
- Vi vet at mange også blir avvist med at de er, nettopp, overkvalifiserte.
- Vi vet også at mange jenter med utenlandske navn rett og slett ikke blir kalt inn til intervju - selv med gode kvalifikasjoner.

## Prosent sysselsatte kvinner i Norge, fordelt etter landbakgrunn (4. kvartal 2013, SSB)





# Arbeid er nøkkelen



Foto: Arbeiderpartiet

## Helga Pedersen, Nestleder i Arbeiderpartiet

Arbeiderpartiet mener at arbeid er nøkkelen til nesten alt. Arbeid gir økonomisk selvstendighet, og gjør deg i stand til å ta frie valg, hvilket er viktig for å jevne ut forskjeller og få likestilling mellom kvinner og menn.

Det må bli enda viktigere i integreringsarbeidet også.

Vi må i enda større grad bygge ned barrierene mellom innvandrere og arbeidslivet. Å beherske norsk språk er en nøkkel for å lykkes i arbeidslivet. Arbeiderpartiet mener kvalifisering i norsk er det viktigste enkelttiltaket for god og rask integrering. Men for noen er terskelen til å kvalifisere seg til arbeidslivet en utfordring. Mange av de som innvandrer til Norge har svak eller ingen skolebakgrunn. Det er store forskjeller mellom kommunene i hva slags tilbud de gir den enkelte. Derfor mener vi at introduksjonsprogrammet for nyankomne innvandrere i større grad bør kvalifisere den enkelte til arbeid, gjennom utvidet bruk av praksisplasser og yrkeskvalifiserende opplæring.

Arbeiderpartiet mener at utbygging av barnehage tilbudet, reduserte barnehagepriser, utvidet foreldrepermisjon og småbarnstillegg i barnetrygden er bedre tilbud til barnefamilie enn å videreføre kontantstøtten.

Den rødgrønne regjeringen jobbet langsiktig med å øke sysselsettingen med kvinner som står langt fra arbeidsmarkedet og som har behov for kvalifisering og som ikke omfattes av andre ordninger. Forsøksordningen Ny sjanse startet opp i 2005 og er siden blitt en del av Jobbsjansen. Etter flere års målrettet

arbeid er Jobbsjansen nå i siget med å kvalifisere flere innvandrerkvinner med lav kompetanse inn i arbeidslivet. I 2013 gikk tre av fem hjemmeværende innvandrerkvinner som fullførte ordningen med Jobbsjansen, over i jobb eller utdanning. Det er en økning på åtte prosentpoeng fra året før. Arbeiderpartiet mener denne utviklingen må fortsette.

## Vi må i enda større grad bygge ned barrierene mellom innvandrere og arbeidslivet.

## Mazyar Keshvari fra Fremskrittspartiet:

# – Å luke ut de beste hodene er idiotisk



Foto: Børge Sandnes

## FrPs innvandringspolitiske talsmann svinger piskene over arbeidsgivere som kaster ut kvalifiserte ikke-vestlige kvinner fra søkerbunken.

### Bjørn Lecomte

Til tross for at stortingsrepresentant Mazyar Keshvari bare er 33 år gammel, har han 13 års erfaring med tunge politiske verv. Han er nådeløs i sin kritikk av de røde, som han mener har ført en «feilslått integreringspolitikk» i mange år. Men like nådeløs er han mot arbeidsgivere som diskriminerer.

– Integrering av ikke-vestlige kvinner blir ikke bedre av at de blir kastet ut av søknadsbunken på grunn av etternavn, kjønn og antatt bakgrunn. Mye av dette handler om fordommer, da arbeidsgiveren ikke kjenner vedkommende eller hva vedkommende kan og står for.

### En ansettelse må baseres på kvalifikasjoner

– Hva vil du si til arbeidsgivere som bevisst luker ut kvinner med ikke-vestlig bakgrunn fra runder med ansettelser?

– At de ikke har råd til å være uprofesjonelle i en globalisert verden med knallhard kamp om de beste hodene. Skulle jeg ansatt noen, ville jeg utelukkende ansatt på bakgrunn av kvalifikasjoner, hvis ikke hadde mine kon-

kurrenter fått tak i dem. Å ansette på bakgrunn av etnisitet og ikke kvalifikasjoner, er ikke bare idiotisk, men også svært dårlig butikk.

– I mange år har du vært veldig tydelig om integrering. Å få ikke-vestlige kvinner ut i arbeid er da kanskje det mest effektive virkemiddelet for å få til integreringen. Hva ønsker du å gjøre for å få flere innvandrerkvinner ut i arbeid?

– Norskopplæring er nøkkelen her. Så må storsamfunnet være tydelig på hvilke verdier som gjelder i Norge. Det blir lettere for en minoritetskvinne å bryte ut av patriarkalske strukturer om hun føler at hun har samfunnet i ryggen. Det dummeste vi gjør er å forsøke å forstå oss i hjel på kulturer med et annet syn på likestilling. Og så må det lønne seg å jobbe! Med flere enn to barn kan du tjene mer på velferdsordninger enn på å jobbe, og da er det ikke rart mange heller velger velferdsordninger.

– Hvilke kvinner med ikke-vestlig bakgrunn i Norge har du mest respekt for?

– Alle de som står opp mot undertrykkelse, ukulturer og vedtatte halvsannheter om minoritetskvinner. Heldigvis er det mange av dem i Norge!

### Kompetanse veier tyngst til slutt

– Hva kan vi alle gjøre for at folk skal ha like muligheter i praksis?

– Det viktige er nettopp at vi har like muligheter til å lykkes, basert på egen innsats. Det er like muligheter som er viktig, ikke resultatlikhet. Vi er alle forskjellige individer med forskjellige ønsker, og samfunnet som helhet blir best om flest mulig har frihet til å følge sine ønsker uten detaljstyring fra staten.

– Hvilke råd vil du gi til jenter som frykter at de vil bli holdt tilbake på grunn av etternavn, hudfarge eller foreldrenes religion?

– Fokusér på det positive, på dine styrker, på hva du kan oppnå og bidra med for arbeidsgiver. I dag har vi mange gode rollemodeller i Norge med fremmedkulturell bakgrunn. Det er ingen grunn til at det ikke skal være mulig å følge deres eksempel. Alle kan oppleve motgang i en jobbsøkerprosess, også etniske nordmenn. Men pågangsmot, kompetanse og positivitet vinner frem til sist.

– Har du et politisk forbilde?

– Margaret Thatcher, en tøff dame som stod opp for det hun trodde på!



# Jernkvinnen Mara



Foto: xxxx xxxx

*Fra arbeid med flyktninger på Filippinene til teater- og lederjobb i Oslo. Nå ansetter hun kvinner fra hele verden til å jobbe med barn i Oslo. Barna er også fra hele verden.*

## Bjørn Lecomte

Møllergata skole i Oslo sentrum har elever fra alle verdenshjørner. I mylderet av barn finner vi skolens leder for aktivitetsskolen (AKS), Mara Herminia Acantalicio Trana. Hun er opprinnelig fra byen Naga på øya Luzon på Filippinene.

**1980-tallet:** Som ung og ferdigutdannet sosionom på Filippinene gikk Mara i gang med å søke jobber, men reagerte på ukulturen i de offentlige byråene i hjemlandet. – Jeg oppdaget raskt det store gapet mellom sosiale tjenester, behovene til mine landsmenn, korrupsjon og meningsløse byråkratiske systemer.

Diktatoren Marcos herjet da fortsatt på Filippinene og stjal enorme summer fra landet, mens store deler av befolkningen levde i dypeste fattigdom. – I min ungdoms naivitet bestemte jeg meg for å arbeide for et internasjonalt firma

som hjalp flyktninger. Slik unngikk jeg å måtte tilhøre underverdenen eller opprørernes rekke, forteller Mara.

## Teaterfrelst

Mara jobbet iherdig som redaksjonsassistent og engelsklærer for flyktninger fra Indokina – Vietnam, Laos og Kambodsja. Men årene gikk, og Mara ønsket nye utfordringer. Da hun fikk plass på et kurs om internasjonal utvikling på Sommerskolen på Universitetet i Oslo i 1987, pakket hun kofferten og dro halve jorda rundt.

– Jeg søkte opphold i Norge på humanitært grunnlag og fikk norskopplæring på Sinsen Voksengymnas. Det var også i 1990 at jeg kom i kontakt med Noregs Ungdomslag, organisasjonen som ga meg mitt kjærlighetsforhold til Norge. Jeg har alltid vært teaterfrelst, og fant meg godt til rette i organisasjonslivet.

Det ble en energisk start på oppholdet – over hele Norge holdt Mara

sminkekurs, var teaterinstruktør og satt i teaterråd. Videre fikk hun tillitsverv i Noregs Ungdomslag, Oslo Teatersenter og Norsk Teaterråd.

## Riktige ansatte for barna

– Samtidig begynte jeg å jobbe i SFO. Jeg tok videreutdanning i pedagogikk på Høgskolen i Oslo, og har senere også jobbet som prosjektleder for Nordic Black Theatre Barneteater, sier hun.

SFO-arbeidet var tydeligvis noe hun gjorde godt. Hun fikk stadig mer ansvar og jobber nå som seksjonsleder for AKS. Et av ansvarsområdene hennes er å finne de riktige menneskene til å jobbe med den svært internasjonale elevmassen.

– Jeg har ansatt en kvinnelig helsearbeider fra Peru, barne- og ungdomsarbeidere fra Chile og Marokko, en rekke assistenter og vikarer fra Mosambik, Iran, Brasil, Uganda, Pakistan, Vietnam, Irak, Kongo, Filippinene og en rekke

andre land, forteller hun.

## Viktig språk- og kulturkompetanse

Mara forteller at de ansattes språk og bakgrunn er vesentlig for AKS, der elevene kommer fra mange forskjellige land.

– Disse kvinnene fungerer som *kulturbroer* for barna. Deres bakgrunn og språk har hjulpet meg i møte med barna og deres foreldre. I andre tilfeller representerer disse kvinnene fagfelt som virkelig trengs i denne i bransjen. Uansett tar kvinnene med seg erfaring, fargerikhet, matkultur, fortellinger og tradisjoner som beriker arbeidsplassene. De har en god innstilling, varme og humor, er hardtarbeidende og står på, skryter hun.

Mara understreker samtidig at gode norskkunnskaper er avgjørende for å bli inkludert, og for selv å inkludere seg i Norge.

– De mest utsatte arbeidstakerne er de med liten mulighet til å øve på

norsk hjemme, og de som har minimal omgang med nordmenn. Det tar lang tid før de mestrer det norske språket, og det hindrer dem i å delta aktivt i arbeidslivet. Manglende språkkunnskaper gjør dem også passive i arbeidssammenheng – de tør for eksempel ikke delta i diskusjoner eller fremme sine egne meninger.

– Det sosiale miljøet som en fremmedspråklig arbeider tilhører, har også betydning for hvor fort mestring og tilpasning vil skje. Har man ikke tilgang på norske venner, norsk selskapsliv, norske tradisjoner eller norsk levestil, kan det bli en lang vei før man vil føle seg hjemme og trives på jobben.

Mara forteller at *ressurser* også er et gjennomgående tema for arbeidsgivere.

– Hvor mye og hvilke ressurser brukes til grundig opplæring av en ikke-norsk medarbeider? Hvor mye tilrettelegges det for at en nyansatt blir godt kjent på arbeidsplassen? Hva slags krav setter man til den ansatte? Hvilke betingelser

legges for arbeidsvilkårene på arbeidsplassen?

## Frykter å få sparken

– *LDO får få klager fra ikke-vestlige kvinner om diskriminering i arbeidslivet. Hvorfor tror du det er slik?*

– Jeg tror at folk ikke tør. Når man får en jobb og er ganske ny, er man bestemt på å gjøre en god jobb. Man vil gi et godt inntrykk. Å klage er en ukultur. Mange er heller ikke kjent med sine rettigheter. Det er arbeidsgiverens plikt å gi informasjon til nyansatte, men igjen: Hvis en ansatt ikke forstår norsk godt nok, kan det fort bli at de stoler på at arbeidsgiveren er rettferdig overfor dem. Opplever de diskriminering eller urettferdig behandling, sier de ikke ifra – i frykt for å få sparken. Dette har sammenheng med arbeidskulturen fra deres egne land, der arbeidsgiverne har all makt, avslutter hun.

# Angsten for det ukjente

*Det ukjente gjør folk skeptiske. Det man ikke vet hvordan man skal forholde seg til, skaper angst, forteller psykolog Ragnar Kværness.*

## Bjørn Lecomte

– Mennesker lager kategorier for å forstå verden, men det er svært varierende hvor bevisste vi er på at vår egen kategorisering. Hvis jeg tenker at alle mennesker som ser ut på en bestemt måte oppfører seg på en bestemt måte, vil det gi meg en opplevelse av forutsigbarhet. For å beholde den tryggheten, vil jeg kanskje insistere på å beholde de kategoriene.

Kværness mener at fordommer krever at man faktisk undersøker om fordommene stemmer.

– Det er ikke nødvendigvis sikkert i alle tilfeller at fordommer eller forventninger til et menneske eller en gruppe er et problem. Men det blir et reelt problem om man ikke undersøker om de stemmer. Vi er nødt til å prøve ut og finne svar.

## Vi ser det vi forventer

Psykologen drar frem et eksempel: «Alle homofile menn er feminine». – Hvis jeg har den forventningen til homofile, så vil jeg jo kun legge merke til dem som



Foto: xxxx xxxx

faktisk er feminine. Alle de andre vil da passere uten at jeg legger merke til dem. Hvis jeg da ikke undersøker om dette stemmer, vil jeg fortsatt sitte og tro at alle homofile menn er feminine.

Et annet eksempel skjærer rett inn i tematikken: «Alle muslimske kvinner føder mange barn og vil alltid være ute i fødselspermisjon.» Det eneste man

ser da er kvinner med hijab som har en flokk med barn rundt seg. Igjen, hvis man ikke gjør en innsats for å få undersøke dette, vil man gå rundt og tro på det.

## Angst

– Det er forståelig å ønske å kategorisere. Vi trenger kategorier, for de deler verden opp i meningsfulle enheter. Dessuten skaper forskjeller angst, og jo mer angst man har, jo reddere er man. Da vil det kanskje være enklere å operere med ekstremt forutsigbare kategorier.

Som Kværness poengterer: – Det er aldri vanskelig å bekrefte en fordom, fordi fordommer alltid i en eller annen grad vil bygge på en sannhet. Samtidig er det veldig viktig å unngå ryggmargsreflekser man ikke reflekterer rundt. Men for at man skal få reflektert, må man jo være moden nok til å erkjenne at man har disse forventningene eller kategoriseringene, avslutter han.



# – Om jeg fortsatt våkner engasjert? Jøss, ja!



Foto: Martin Gaarder

*Shabana vet alt om å være både på innsiden og på utsiden. – Det er ikke lett å leve dette livet, men det er i hvert fall ikke kjedelig, sier komikerdronningen. Hun ber deg som arbeidsgiver se ressursene og mennesket i den som søker jobb hos deg.*

## Bjørn Lecomte

For 15 år siden grep hun mikrofonen og ble en sensasjon. En pakistansk jente gikk for første gang på scenen og fortalte like frekke vitser som de norske mannlige komikerne gjorde. Og serverte like saftig samfunns satire. Men hun fikk helt andre reaksjoner. Noen elsket det, noen hatet det, men alle snakket om det. Shabana Rehman fikk med én gang merkelappen «kontroversiell». – Det var ikke jeg som var kontroversiell, det var reaksjonene som var kontroversielle, sier Shabana.

Sånn begynner beskrivelsen av Shabana Rehman Gaarder på hennes egen hjemmeside. Og sånn kjenner vi henne gjennom mange år i media. Den hyperengasjerte komikerdronningen

som ikke sparer på kruttet og bruker scene, tastatur og mikrofon til å kjempe for likestilling og rettferdighet. Hun ble rikskjendis da hun tok tak i Mulla Krekar og løftet ham opp. Krekar ble kjempesint og politianmeldte Shabana. Henleggelsen kom relativt raskt. Etter flere år i New York er hun nå tilbake i Oslo, og har funnet veien til styret i Miljøpartiet De Grønnes kvinnenettverk:

– *Hvorfor De Grønnes kvinnenettverk?*

– Det er fordi jeg er opptatt av maktbalansen mellom kjønnene. Og fordi jeg er feminist og ønsker et samfunn med like muligheter, rettferdighet og lik lønn for likt arbeid. Grønn fordi jeg mener at ikkevold, natur og miljøvern er vår tids viktigste saker og menneskehetens viktigste felles sak.

– *Men hvordan er det å være Shabana akkurat nå?*

– Som alltid. Hver dag er som å være ny på planeten, jeg blir aldri vant til det. Nå har livet ført meg til å bli veganer. Kampen for individets rettigheter inkluderer også våre medskapninger dyrene. Jøss, ja, jeg er fortsatt engasjert! Min svakhet er min styrke. Jeg følger hjertet fremfor hodet. Hjertet lyver aldri, og derfor blir hver dag engasjert og medrivende. Og meningsfull, legger hun til.

– *Hva er det med deg som gjør at du kommer opp med noe nytt hele tiden?*

– Overlevelsesinstinktet. Jeg er et løvetannbarn og vil alltid ha den spiriten. Nå mediterer jeg en del, og er veldig glad i å sove – så livet oppleves ikke



Foto: Martin Gaarder

som å ture frem. Jeg er redd og usikker hver dag, men jeg leter og finner også styrke og glede hver dag. Det er ikke lett å leve dette livet, men det er i hvert fall ikke kjedelig. Jeg er velartikulert, jeg er tydelig, og spesielt når det er tvungende nødvendig. Ser man verden i sin enkelhet og tydelighet, kommer de klare ordene lett.

– *I 2006 sa du at du «ikke er noe idol i pakistanske jentemiljøer» og lo rått. Har dette forandret seg? Er du nå et forbilde og en inspirasjon for mange jenter uansett etnisitet?*

– Det har faktisk endret seg radikalt. I dag får jeg mange sterke, reflekterte og glade reaksjoner fra begge kjønn og alle etnisiteter, og jeg er takknemlig for det.

– *Hvordan ville Norge sett ut med statsminister Rehman Gaarder fra De Grønne?*

– Å bli statsminister er ikke min store drøm, nei, da får man jo ikke gjort noe! Men om det hadde skjedd, så hadde jeg benyttet anledningen til å satse fullt på etisk samfunnsbygging framfor

profittbasert samfunnsbygging. Og så hadde jeg lagt alle forhold til rette for grønne, bærekraftige arbeidsplasser. Jeg hadde også likestilt mennesker og dyrs rettsvern. Og så hadde jeg satset på sosial integrering og styrket psykisk helsevern.

– *Du våkner en morgen og finner ut at du er sjef for en kjempebedrift i Oslo. HR-avdelingen ber deg si noen ord om hvilken strategi bedriften skal ha for ansettelser fremover. Hva sier Rehman-Gaarder da?*

– Ansett mennesker og ikke maskiner!

– *Du har vært svært tydelig på hva du mener om samfunnet, diskriminering og kontroll av mennesker i mange år. Hvilke tilbakemeldinger er det som har gått mest inn på deg?*

– Det er og blir de positive som berører meg mest. Helvete heller, jeg valgte et yrke som handler om å få folk til å le, det er klart det er smil som gjør mest inntrykk på meg!

– *Hva vil du si til «ikke-vestlige» kvinner som er redde for å konkurrere med etnisk*

## Shabana Rehman Gaarder

**Yrke:** Sceneartist, foredragsholder, grønn politiker, informasjonsrådgiver i NOAH

**Gift med:** Dokumentarfilmskaper, regissør og journalist Martin Gaarder

**Styreverv:** Kommunikasjonsforeningen, Grønt Kvinnenettverk, LIM - Likestilling, integrering og mangfold

**Podcast:** MagiskAppelsin.no sammen komiker Zahid Ali

**Favorittkomiker:** Bård Tufte Johansen og Zahid Ali. Synes også Christine Koht er «hysterically funny»

**Dyr:** To samojedhunder og to kattunger

**Politisk forbilde:** Gandhi – no kidding

*norske menn om verv og jobber?*

– Det er du som er en ressurs, du har ingenting å være redd for – dette gjelder alle mennesker!



# Hammerfest viser vei



Foto: Pia Merete Tunhovd

*Å få ikke-vestlige innvandrerkvinner ut i jobb, er noe Hammerfest kommune både kan godt og trives med. Derfor slo de også Oslo i kampen om Bosettingsprisen 2013.*

## Bjørn Lecomte

Saida Derkoui (28) fra Marokko kom på familiegjennforening for snart to år siden til Norge, nærmere bestemt til Hammerfest. Hun har en sønn på ti måneder, og startet i Jobbsjansen da sønnen var vel et halvt år. Som mange andre har hun mye jobberfaring fra hjemlandet. Saida synes det er kjedelig å sitte hjemme, dessuten vil hun dele forsørgeransvaret med mannen. Hun synes ikke det er noen god følelse å sitte hjemme og ikke kunne bidra økonomisk overfor barna.

Jobbsjansen er ordning finansiert av IMDi (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet). Formålet er å øke sysselsettingen blant innvandrere uten tilknytning til arbeidslivet og som ikke fanges opp av andre ordninger. Prioritert målgruppe er hjemmeverende kvinner. IMDi gir midler til kommunene på oppdrag fra Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet. Etter å ha fått tildelt

midler er kommunene selv ansvarlige for gjennomføring av Jobbsjansen.

### Uaktuelt å gå hjemme

I jobbsjansen har Saida lært å lage kaffe på baristamaskin. Hun lager mat, står i kassa og snakker med folk. Gjennom det daglige arbeidet får hun muntlig og skriftlig norsktrening. Til våren skal hun ta skriftlig Norskprøve 2. – Jeg har allerede bestått muntlig. Ja, og så har jeg lært førstehjelp! sier hun med et stolt smil.

Saida er full av tanker om hva hun vil gjøre i fremtiden. Å være hjemme er absolutt ikke blant dem: – Jeg vil gjerne jobbe på kafé, med barn eller eldre. Jeg interesserer meg for gartnerarbeid. Kanskje jeg kunne tenke meg å jobbe på en «epleplantasje» eller med planter i drivhus, men det er ikke noe sånt her i Finnmark. Jeg er også glad i å jobbe med dyr, passe på store dyr og fugler. Det gjorde jeg i Marokko, men her er det heller ingen dyrehage.

### Ble trist av å ikke jobbe

Irakiske Khanm Said Ibrahim (42) er fra Irak og har bodd fem år i Norge. Barna hennes er voksne. Khanms mann flyktet fra Irak i 1999, men det tok ti lange år før hun og barna kunne gjenforenes med ham i Hammerfest. På grunn av manglende arbeidserfaring fra hjemlandet har hun ikke klart å finne seg en jobb, men hun har fått norskundervisning på et voksenopplæringscenter.

– Jeg ble veldig trist av ikke å jobbe. Jeg følte meg alene og litt utenfor. Alle andre er på jobb og skole om dagen. Det er kjedelig å bare være hjemme. Når man ikke har jobb, er det vanskelig å få venner og lære å snakke ordentlig norsk, forteller hun.

Via Jobbsjansen er hun nå ute i arbeidstrening og lærer mye hun vil få bruk for fremover i arbeidslivet. – Det mest positive er å snakke med kunder og ha kontakt med andre mennesker. Jeg har utviklet meg mye som person på det og fått mer selvtillit, forteller Khanm.



### Primus motor

Pia Merete Tunhovd er kvinnen som organiserer, leder og sørger for at Jobbsjansen i Hammerfest har blitt en suksess. Hun er prosjektleder og opprinnelig fra Nes i Akershus, men det var i Hammerfest hun fant jobbløkken. Pia ber arbeidsgivere være oppmerksomme på at det ikke alltid er samsvar mellom søknadene de får inn og den faktiske arbeidskapasiteten kvinnene har.

– Arbeidsgiver bør snakke med dame ansikt til ansikt før de gjør seg opp en mening om kvinnene er kvalifiserte eller ei. Hvis mulig, bør de få prøve seg i praksis og få vite hva de kan. Mange av disse kvinnene har et sterkt ønske om

å jobbe. De har en stor arbeidskapasitet og tilpasser seg raskt. Enkelte ganger kan CVen deres være svært tynn. Men dette betyr ikke nødvendigvis manglende evne til eller motivasjon for å jobbe. Jobb har kanskje aldri vært noe alternativ for mange av dem vi snakker om her, sier Pia.

– Hvilke reaksjoner har du observert at arbeidsgivere har mot disse kvinnene?

– Enkelte er kanskje litt forutinntatte på grunn av utbredte stereotyper om kvinner fra ulike land. Det kan handle om alt fra påkledning, dårlige norskkunnskaper og misforståelser om ulike arbeidsoppgaver. Mange har prøvd å ansette en kvinne med innvandrerbak-

grunn én gang, og det har dessverre ikke fungert. Da er mange svært tilbakeholdende med å prøve nok en gang. Men det er viktig å huske på at man også kan være uheldig med ansettelser av etniske nordmenn.

Pia mener også arbeidsgiverne må se potensialet og motivasjonen til disse kvinnene. – I min erfaring er det slik at kvinner med innvandrerbakgrunn som har et reelt ønske om jobb, også har meget høy arbeidsmoral. De har lenge ønsket å være i jobb, bidra og tjene egne penger. Hvis de bare får en sjanse, så lar de den ikke gå fra seg!



Foto: Andrea Thiis-Evensen

## – Barn ingen hindring

*Saroj Chumber er diplomatbarn, journalist, statsviter, alenemor og et ustoppelig arbeidsjern.*

### Bjørn Lecomte

Saroj ble født i India, men vokste opp i mange land fordi faren var diplomat. Hun er utdannet journalist og statsviter, og har skrevet sylskarpe kronikker i Morgenbladet. I tillegg har hun vært journalist i en rekke andre aviser og redigert avisen Utrop. Alt dette som alenemor.

– Du har en veldig lang og spennende CV. Som alenemor gjør du i tillegg alt alene. Hvordan klarer du alt dette?

– Når man er mor, gjelder det å være strukturert og ha dine prioriteringer i riktig rekkefølge. Enda viktigere er det når man er alene om det ansvaret. Småbarnsmødre er supereffektive fordi vi alltid er i tidsklemme. Det gjelder å gjøre unna mest mulig før unger skal hentes i barnehage eller SFO.

### Et åpent sinn

– Som journalist og redaktør har du sett og

hørt veldig mye fra norsk arbeidsliv. Hva er det beste og det verste du har vært borti?

– Jeg liker at norsk arbeidsliv er opp-tatt av at vi har ordnede arbeidsforhold, og at vi bruker tiden fornuftig. Mange fra andre land tror at nordmenn jobber mindre, og at vi har så mye ferie. Men jeg synes nordmenn er flinke til å bruke tiden sin, og vi får gjort mye. Det sosiale på jobben er for øvrig like viktig, og det synes jeg er fint.

– Det verste er vel at høyt utdannede innvandrere ikke får de jobbene de har relevant utdanning for. Mange stillinger er utlyst med at personer med minoritetsbakgrunn oppfordres til å søke. Det jeg har skjont nå, er at det finnes en type sortering i den gruppen også. Ofte foretrekkes andregenerasjons nordmenn til disse stillingene – mens folk som meg som innvandret til Norge for tjue år siden, fortsatt står bakerst i køen. Jeg har en veldig unik bakgrunn fordi jeg har vokst opp i mange land, ikke bare

i India. Mine sterke sider er at jeg er tilpasningsdyktig, språkmektig og har et åpent sinn.

– Mener du at kvinner er flinke nok til å kaste seg inn på markedet og slåss for å vinne de gode jobbene?

– Jeg synes at ikke-etnisk norske kvinner med høyere utdanning er like flinke som norske kvinner til å kaste seg inn på markedet.

– I en globalisert verden er det å kunne flere språk stadig viktigere. Er norsk arbeidsliv flinke nok til å se potensialet hos kvinner som snakker språk fra de nye hurtigvoksede økonomiene?

– Du har et godt poeng der, og det er jo en fordel at mange av oss snakker både engelsk og andre språk. Men jeg tror norske arbeidsgivere er klar over dette, og de kommer til å åpne seg mer og mer etter hvert.

### Ap-politiker og ingeniør Fatima Ali Madar:

## – Mange har gitt opp

– Norge bør benytte seg av ressursene til Asha, Amina og Aneb. De kan helt sikkert brukes til noe, selv om de ikke heter Ina, Elisabeth eller Nina, sier IT-ingeniøren og Ap-politikeren Fatima Ali Madar.

### Bjørn Lecomte

Kun 23,1 prosent av norsk-somaliske kvinner mellom 30 og 59 år i Oslo var i jobb i 2013, ifølge rapporten *Somalis in Oslo* fra samme år. Dette forklares med at mange av kvinnene er alenemødre, og det forventes at de ikke skal få seg jobb utenfor hjemmet.

I oktober 2014 kom enda en rapport. Fafo-forskerne Jon Horgen Friberg og Olav Elgvin dykket ned i somalieres møte med NAV-systemet.

### Sterkt motiverte

– Somaliske innvandrere omtales ofte som lite motiverte, men vi opplevde dem som sterkt motiverte for å lære norsk, finne arbeid og forsørge seg selv, uttalte forsker Jon Horgen Friberg til Aftenposten 08.10.14.

Men tallene er dystre: Det er 36 000 personer med somalisk bakgrunn i Norge. Av dem er kun 28 prosent i arbeid, to av tre lever i fattigdom og mange blir gående i flere år på ulike NAV-tiltak.

### Vil ikke på sosialen

Fatima Ali Madar er dataingeniør ved Høgskolen i Oslo og Akershus (HiOA), bystyrerepresentant i Oslo (Arbeiderpartiet) og leder for Somaliland Women's Solidarity.

– Hva skal til for å få flere norsk-somaliske kvinner ut i jobb?

– Her må det holdningsendringer til hos arbeidsgivere. Mange innvandrere har gitt opp det norske arbeidsmarkedet, men ønsker heller ikke å være avhengige av sosialhjelp. De har derfor etablert egne bedrifter, og mange har lyktes med det. Jeg kjenner mange dyktige og pliktoppfyllende innvandrerkvinner.

– I tillegg må det et politisk grep til. Politikere må satse på å sette folk i arbeid, og ikke sende dem på NAV-tiltak eller andre kurs over flere år. Norske politikere har ingen forventninger til innvandrerkvinner som kommer til Norge. Det sender ut feil signal.



Foto: Fagforbundet

### Like muligheter

– Hvilke råd vil du gi til arbeidsgiverne?

– Dere må se innvandrerkvinnene som en ressurs og gi dem sjanse. Ikke fokusér på hvordan de går kledd. Ta gjerne en prat med dem før dere bestemmer dere for å avvise dem. Bli kvitt fremmedfrykten og fordommene og fokusér på lønnsomheten for samfunnet! Alle må bidra, sier Faima og legger til:

– Alle bør få være ulike, men alle skal ha like muligheter.

### Fakta om somaliere i Norge

1. 36 000 personer med somalisk bakgrunn
2. 80 prosent er under 40 år
3. 80 prosent av etterkommerne som er født i Norge, er under ti år
4. 28 prosent er i arbeid
5. To av tre lever i fattigdom

Kilder: Open Society Foundations (OSF) rapport om somaliere i Oslo, Statistisk sentralbyrå og Aftenposten





## Mishandlet ut av arbeidslivet

Foto: Andrea Thiis-Evensen

*Forestill deg at du skal søke jobb, alt mens mannen din banker deg, truer barna på livet og kaller deg for en hore. I tillegg trues du med at en fremmed mann når som helst kan kaste syre i ansiktet ditt.*

**Bjørn Lecomte**

– Jeg tror de fleste vil ha problemer med å forstå hvor raskt man kan gå fra fri og ambisiøs til fanget og arbeidsledig. Men døtrene mine og jeg skal gjøre det knallgodt, bare vent og se!

Hülya (33) er en ekte Oslo-kvinne. Hun gikk på skole på Sogn, og har alltid hatt bredt nettverk av nordmenn, tyrkere, asiater og andre nasjonaliteter. Familiens restaurantvirksomhet er det hun som har administrert. Hun har studert jus og er brennende opptatt av likestilling og homokamp. År etter år jobbet

hun dag og natt med studier, familiebedriften og jobben på Gardermoen.

### **Fra fri til fanget**

Så skjedde det: Hun forelsket seg i feil person. I løpet av 2009 gikk Hülya fra å være energisk, hardtarbeidende og full av pågangsmot til å sitte med angst og blåmerker i en leilighet i Oslo.

I mai i år ble eksmannen dømt til halvannet år i fengsel for omfattende voldsbruk over flere år. De to små døtrene ble vitner til at moren ble kalt «hore», at hun ble banket opp og at han truet med å drepe både barna og seg selv.

Hülya ser tilbake på den tiden: – Hver gang jeg prøvde å søke jobb eller studere, ble han voldelig og saboterte meg. Ifølge ham var min oppgave å være inne i huset, ta meg av barna og gjøre som han sa. Jeg prøvde flere ganger å komme i gang, men hvor mye juling og «hore»-beskyldninger klarer man å ta før man bare følger ordre?

– Han kom til Norge, fikk jobb og tjente penger her, men han likte ikke den norske livsstilen. Han mente at nordmenn ikke har moral og verdier. Skulle døtrene våre vokse opp her, ville de bli «horer – akkurat som moren». Da kan

du tenke deg hvordan det var å skulle søke jobb og pleie nettverk, for et fint utgangspunkt! ironiserer hun.

### **Ekstremt kontrollbehov**

– Selvfølgelig ville jeg jobbe, selvfølgelig ville jeg studere! Men den evige nedbrytingen tappet meg jo helt for både energi og pågangsmot. I dag forstår jeg at for en mann som ham vil det være umulig å se at kona gjør det bra i studier og arbeidsliv. Det ville ikke vært forenlig med hans sykelige kontrollbehov, forteller hun.

Det er vondt for Hülya å tenke på at hun havnet utenfor arbeidslivet og så raskt gikk fra fri og sterk til fanget og marginalisert. – I begynnelsen sa han hele tiden at han hadde både penger og hus. Alt skulle bli så bra, men det var jo løgn alt sammen. Dessuten var han langt fra noen liberal person. Jeg savnet jo å jobbe, jeg savnet å tjene mine egne penger. Jeg savnet å kontrollere min egen økonomi. Følelsen av selvsten-

dighet var helt borte, og han satt igjen med all makt.

### **Rømte fra mannen**

Det var først i 2013 at Hülya brøt ut og rømte til et krisesenter. Der så hun endelig hvor nedbrutt og sliten hun var. – Jeg klarte ikke løfte høyrearmen engang. Hvordan skulle jeg klart å løpe rundt og levere søknader og gjøre et godt inntrykk? Noen ganger er livet så vanskelig at det eneste man kan gjøre er å kjempe for å overleve og å beskytte sine barn.

Hülya forteller at oppholdet på krisesenteret også var fylt med humor og gode samtaler. Spesielt løfter hun frem en ansatt som virkelig brukte humor og omsorg til å hjelpe henne ut av det verste helvetet. – Jeg er så uendelig glad for den hjelpen krisesenteret ga meg, fra det praktiske til det emosjonelle. Mange instanser har virkelig stilt opp og gjort alt de kunne, forteller hun.

### **Optimist**

Nå er Hülya igjen i gang med studier, og drømmer om å kunne kjøpe en leilighet og forsørge seg selv og sine døtre. – Jeg er sterk, jeg er smart og fleksibel. Det som skjedde med meg og barna mine, skal ikke forstyrre livene våre mer nå. Jeg skal nå mine mål, døtrene mine skal få en god oppvekst og nå sine mål.

Men én liten ting vil Hülya bemerke til slutt: – Fortsatt fornorsker jeg etternavnet mitt for ikke å bli tatt ut av søknadsbunker. Det hjelper at de tror jeg er gift med en nordmann eller er halvt norsk. Etter alt jeg har gjort, så mye som jeg har jobbet og så mye jeg studerer som alenemor i en vanskelig situasjon, vil jeg på ingen måte tolerere å bli diskriminert på grunn av etternavnet mitt! Når den tid kommer, skal jeg vise at jeg fortjener de beste jobbene – og det skal være fordi jeg gjør en rasende god jobb, avslutter hun.





**– Tydelig ledelse må til for å lykkes**

Foto: Bjørn Lecomte

*Som seksåring reiste Sharmin fra Bangladesh til Norge. Som 33-åring er hun fast ansatt i HR-avdelingen til et selskap med 20 000 ansatte.*

#### Bjørn Lecomte

Heisen går opp, opp, opp – nesten til toppen av Postgirobygget, men Sharmin Ahmed har sjelden tid til å nyte den spektakulære utsikten over hovedstaden. Travle folk løper i alle retninger i det hypermoderne kontorlandskapet til Posten.

Som ungdom startet Sharmin i Posten som helgebud, og i studietiden fortsatte hun som kundebehandler. Hun studerte samfunnsgeografi på Universitetet i Oslo, jobbet seg stadig lengre inn i Posten-systemet og ble også tillitsvalgt. Senere tok hun HR Management på Bedriftsøkonomisk Institutt og deltok i Postens interne utviklingsprogram «Du gjør forskjellen».

#### En god arbeidsplass

Utviklingsprogrammet er et hospiteringsprogram over ett år der deltakerne får relevant arbeidserfaring med tett oppfølging. Sharmin ble tilbudt fast jobb etter programmet.

– Posten er en god arbeidsplass som gir alle like muligheter til jobb og karriere. Dette er en stor bedrift med et stort spenn av stillinger som passer til enhver, faglærte som ufaglærte. Bedriften har også gode utviklingsmuligheter for dem som vil, forteller hun.

#### Kompetanse viktigst

Og Sharmin ville. Og ville. Og ville. Nå er det hun som prøver å løfte andre opp og inn i karrieresystemet til gigantselskapet, i stillingen om seniorrådgiver i HR med ansvar for mangfold og integrering. – I stab og ledelse er målet å øke andelen folk med minoritetsbakgrunn til 7,5 prosent, smiler hun. I dag er minoritetsandelen i stab og ledelse kun 5,2 prosent.

Men Sharmin er veldig nøye med å poengtere at det viktigste er kompetansen og ikke etnisiteten til søkerne. Hun synes det er bortkastet og trist at mange arbeidsgivere ikke satser på de beste søkerne, uavhengig av etnisitet og kjønn.

– Norske arbeidsgivere må rett og slett bli flinkere til å ansette kvalifiserte folk på alle nivåer som er annerledes enn dem selv. Og de må gå bort fra dette tåpelige opplegget de har med å gjemme seg bak påstanden om at mange av søkerne er «overkvalifiserte». Enten er du kvalifisert til å utføre gitte oppgaver, eller så er du det ikke!

#### God ledelse er avgjørende

Sharmin løfter frem sin egen arbeids-

giver som et eksempel til etterfølgelse:

– I Posten gjør vi ikke ting vanskeligere enn de er, og vi prøver heller å se løsninger enn å problematisere. Når man gir minoritetsfolk en sjanse, oppdager man at de egentlig ikke er så forskjellige fra majoriteten – de har bare et annet utgangspunkt, men gjør en minst like god jobb. God og tydelig ledelse er vesentlig for å lykkes!

– Vi gjør mye bra i Posten, og jeg skulle ønske flere bedrifter gjorde mer. Jeg mener ikke at alle skal ha spesielle tiltak. Men det er faktisk viktig å se på etnisk mangfold, deriblant selvsagt også kvinner.

#### Kvinnene på vei opp

Hun forteller med glød om de tre kvinnene på siste kull på «Du gjør forskjellen». Seks av ni som har fullført programmet, har fått relevant jobb.

– Hva er gunstig ved å ha et så internasjonalt arbeidsmiljø?

– Posten Norge gjenspeiler det norske samfunnet, også med tanke på etnisk mangfold. Cirka 14 prosent av våre medarbeidere i Norge har minoritetsbakgrunn, blant dem er det mange kvinner. En mangfoldig arbeidsstokk bidrar til ulike måter å løse arbeidsoppgavene på, nye måter å tenke på og økt kreativitet.

#### Vinn – vinn

– I et inkluderingsperspektiv bidrar et internasjonalt arbeidsmiljø til økt forståelse av ulike kulturer, ikke bare til at majoriteten forstår ulike minoriteter. Minoritetene får også økt forståelse for norsk arbeidsliv og norsk kultur, og blir på den måten bedre integrert i samfunnet. Jeg pleier å si at «inkludering går begge veier». Et internasjonalt arbeidsmiljø fjerner fremmedfrykt og enkelte stereotyper, sier Sharmin.

Men et internasjonalt arbeidsmiljø fører også med seg noen utfordringer – språk og kommunikasjon kan være utfordrende.

#### Nulltoleranse for diskriminering

– Det kan lett dannes egne grupper og subkulturer hvis det er mange fra samme nasjon og kultur i samme enhet. Tydelig ledelse og gode retningslinjer er viktig for å motvirke dette. «Hos oss er forskjeller det normale» har blitt en leveregel for Posten. Vi sier at alle ansatte i Posten har like muligheter, rettigheter, retningslinjer og leveregler. Vi er en rasismefri sone og har nulltoleranse for rasisme og diskriminering.

#### Sharmin Ahmed

- Seniorrådgiver HR – fagansvarlig for mangfold og integrering
- 33 år, gift, ett barn
- Opprinnelig fra Bangladesh
- Kom til Norge som seksåring
- Bachelor i Kultur og samfunnsgeografi fra Universitetet i Oslo
- Human Resources Management på BI 2010/2011
- Begynte i Posten som kundebehandler i 2000
- Jobbet i Posten ved siden av studier, heltidsansatt i 2007 og fast ansatt i 2008
- Tillitsvalgt i 2008/2009, deltok i Postens Mangfoldsprosjekt i 2009
- Deltok i programmet «Du gjør forskjellen» i 2011/2012, hospiterte i ulike HR-stillinger i Posten og Bring.
- Fast stilling i Postens rekrutterings-team etter endt hospitering.

#### Posten

- Antall ansatte totalt: Ca. 20 000
- Antall ansatte i Posten Norge (Posten og Bring): Ca. 16 000
- Store arbeidsplasser med høy andel ansatte med minoritetsbakgrunn:
- Postens Østlandsterminal (ØT) med ca. 1750 ansatte representerer 50–60 nasjonaliteter (ca. 25–30 prosent har minoritetsbakgrunn)
- Postens Godssenter (PGO) med ca. 800 ansatte representerer ca. 40 nasjonaliteter (ca. 40 prosent av de ansatte har minoritetsbakgrunn)
- Posten har satt seg spesifikke mangfoldsmål i Norge innen utgangen av 2015:
- Øke totalandelen ansatte med minoritetsbakgrunn til 15 prosent (i dag 14 prosent)
- Øke andelen ansatte med minoritetsbakgrunn i ledelse, stab og administrative stillinger til 7,5 prosent (i dag 5,2 prosent). Det er satt i gang egne tiltak for å nå dette målet, for eksempel «Du gjør forskjellen».



# Få tak i den beste, ikke den som ligner deg mest!

– Jeg er sikker på at mange bedrifter der ute går glipp av de smarteste hodene på grunn av slike feilkonklusjoner om at «de ikke vil passe inn her». Still spørsmål! Bli kjent! oppfordrer rådgiver Cecilie Glomseth i NAV.

## Bjørn Lecomte

I over 30 år har NAV Intro Oslo (og tidligere A-etat) veiledet og bistått innvandrere fra alle verdenshjørner og med svært ulik bakgrunn ut i aktivitet og jobb. Noen kommer fra samfunn der kvinner arbeider fra de er små, men med oppgaver vi som oftest ikke ser på som «jobb» – som oftest husarbeid. Andre er høyt utdannede og har et sterkere utgangspunkt når de skal finne seg jobb i Norge.

## Dyrt å feilansette

Selv om «ikke-vestlige kvinner» kanskje er den mest heterogene gruppen av alle i Norge, er det fortsatt slik at mange i denne gruppen sliter med å få seg en jobb. Cecilie Glomseth, rådgiver i NAV Intro Oslo, er ikke ute etter å fordømme norske arbeidsgivere:

– I Norge har arbeidstakere mange rettigheter. Det kan fort bli veldig dyrt for en bedrift å feilansette. I utgangspunktet vil mange arbeidsgivere være bevisste på å tenke mangfold, både i utlysningstekst og i innkalling til intervju. Det er helt klart en god intensjon der. Men hva skjer under intervjuet? Da vil man ha «noen som kan passe inn», og da ender det gjerne med noen som ligner oss selv. Da slutter vi å tenke mangfold!

## Ta kontakt

Cecilie har imidlertid mange ulike verktøy i NAV-kassa si – alt fra språk- og arbeidstrening til veiledning og kurs. Noen er også en kombinasjon av flere ting, som ivrige søkere som mangler litt, kan bruke til å kvalifisere seg inn mot en fremtid i din bedrift.

– En arbeidsgiver ringte meg om en svært kvalifisert muslimsk søker. De spurte: «Kommer hun til å gå med hijab hver dag? Du skjønner, vi har ikke gjort dette før ...» Jeg svarte bekreftende på dét, vi snakket litt om temaet, og det var greit for dem. Spørsmålet virker kanskje dumt for noen, men for denne HR-sjefen var det viktig. Kvinnen fikk først



Foto: Bjørn Lecomte

en hospiteringsplass, senere ble det en ansettelse.

I stedet for å kaste en kvalifisert søker ut av en ansettelsesprosess på grunn av frykt for annerledeshet, ringte denne arbeidsgiveren til Cecilie for å drøfte hvordan søkeren kunne fungere i bedriften. Det ble en suksess.

– Jeg er sikker på at mange bedrifter der ute går glipp av de smarteste hodene på grunn av slike feilkonklusjoner om at «de ikke vil passe inn». Still spørsmål, bli kjent! Det er så viktig at vi blir mer bevisste på våre egne generaliseringer om andre mennesker. Bli kjent med personen, hennes interesser, erfaring og kompetanse! Selv om det er annerledesheten som først får oppmerksomhet, så er vi egentlig ganske like når vi blir kjent med hverandre, sier Cecilie.

## Tiltak på alle nivåer

I NAV-systemet finnes flere program for å få alle typer arbeidssøkere ut i arbeid, noen spesielt tilpasset arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. Ett av disse er Telenor Integration, et samarbeid mellom Telenor og NAV. Programmet

er designet for å øke rekrutteringen av ikke-vestlige innvandrere med høyere utdanning til relevante jobber. Passende kandidater blir plukket ut blant mange søkere og satt inn i en omfattende kursing og trening i Telenor, samtidig som NAV Intro følger opp. Programmet har gitt mange jobb i Telenor og i andre bedrifter.

## Et viktig håndtrykk

NAV veileder sine brukere på veien mot jobb. Det er viktig å forstå ulike koder og skrevne og uskrevne regler i norsk arbeidsliv. Eksempelvis kan et fast håndtrykk være avgjørende for at du gir et godt førsteinntrykk på et intervju. Cecilie strekker ut hånden og demonstrerer et slapt, men vennlig håndtrykk. Dette vil garantert trekke ned inntrykket du gir som arbeidssøker.

– Det er klart vi snakker om dette. De som knekker disse kodene raskt, er trolig de som lykkes best. Men nå er heller ikke målet å bli så norsk som mulig! Vi trenger forskjeller, og vi trenger mangfoldskompetanse, sier Cecilie.

# – Er du omskåret? Er barna dine omskåret da?

Likestillingsloven forbyr forskjellsbehandling av kvinner og menn ved ansettelse, forfremmelser, oppsigelser eller permitteringer. Men Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) mottar sjelden klager fra ikke-vestlige kvinner.

## Bjørn Lecomte

– Minoritetskvinner er sjelden medlem av fagforeninger, de kjenner sine rettigheter dårlig og oppsøker sjelden hjelp når de blir utsatt for urett. Dette ser vi også når vi vurderer hvem vi får klagesaker fra. Kun to av 51 saker som gjaldt graviditet og foreldrepermisjon mellom 2007 og 2009, var fra ikke-etnisk norske, forteller Heidi Wyller, jurist og seniorrådgiver i LDO.

Wyller mener LDO ikke har vært flinke nok til å profilere seg overfor denne målgruppen, og har en tanke om hvorfor klagetallet er så lavt. – Vi tror de ikke ser LDO som en aktuell instans å henvende seg til. Mange tenker nok at de er utsatt for diskriminering, men ikke fordi de er kvinner. I enkelte miljøer kan det være kontroversielt å klage til myndighetene. Dette viser hvor viktig det er å informere om kvinners rettigheter, og vi skal bli flinkere her, lover hun.

## Det omstridte hodeplagget

Hijab er ett av temaene i de sakene hvor minoritetskvinner faktisk har henvendt seg til LDO. En av sakene handlet om en kvinne som ble oppsagt fordi hun brukte hijab på jobben. Under både jobbintervjuet og i arbeidet brukte hun hijab, uten at verken kunder eller daglig leder klaget på dét.

Derimot vakte kvinnens bruk av hijab harme hos ansatte i noen nabobutikker. Daglig leder spurte derfor om ikke hun hadde tenkt å slutte å bruke hijaben. Dette oppfattet den ansatte som en krenkelse og nektet å ta den av. Da ble hun oppsagt. LDO kom fram til at arbeidsgiveren hadde handlet i strid med diskrimineringsloven.

– Vi ser at mange av etnisitetssakene handler om religion. De har helt klart også et kjønnsaspekt. Mange er veldig opptatt av hvordan kvinner skal kle seg til et jobbintervju, og hvordan de skal gå kledd på arbeidsplassen. Spørsmålet om kvinnens klær blir veldig problemorientert, og det kreves at kvinner skal sette



Foto: Bjørn Lecomte

tradisjonene sine til side. De må kle seg «litt nett» og så videre. Men hvis dette ikke er saklig begrunnet ut fra særskilte behov på arbeidsplassen, så har du faktisk ikke noe med hvordan en arbeidstaker kler seg.

Wyller påpeker at kvinner mye oftere enn menn har et kulturelt eller et religiøst preg i klesveien.

– Vi får høre at det er et metningspunkt for hvor «etnisk» en virksomhet kan bli før det blir for mye. Man er redd for å bli sett på som en spesiell virksomhet. Å satse på annerledeshet er fortsatt regnet som risikofyllt blant norske arbeidsgivere.

«Primitive negre fra bambushytter» LDO-seniorrådgiveren mener også at kunnskap om temaet er mangelfull hos mange som ansetter. – Vi ser at noen arbeidsgivere sliter med å forstå hva diskriminering egentlig er. Da kan de heller ikke motvirke den. Det kan være

vanskelig å vite hva som er greit og ikke greit å spørre om på en arbeidsplass – å være direkte med kolleger kan være sunt, men det kan også fungere som knallhard mobbing.

– Noen blir spurt – til og med i åpent landskap – om de er blitt omskåret, og om de planlegger å omskjære døtrene sine. Det er ekstremt krenkende, og man skaper en arbeidsplass som handler om «vi» og «de». Naturligvis vil det oppstå konflikter hyppigere i sånne arbeidsmiljøer.

## Hjalp mobberne

Wyller minnes med gru en trakasseringssak hun jobbet med: – Det gjaldt en afrikansk kvinne som var usedvanlig dyktig til å lage mat og jobbet i storkjøkken. Hun var i et konkurranseforhold med flere kolleger som kalte henne «primitiv neger». I tillegg sa de at hun hadde dårlig hygiene fordi hun «kom fra en bambushytte».

– Hennes afrikanske bakgrunn ble fremhevet og stemplet som dårlig, selv om kvaliteten på arbeidet hennes utvilsomt var veldig bra. Denne mobbingen ble satt i gang for å sverte henne. Men det mest sjokkerende var hvordan lederen reagerte på det som skjedde. Arbeidsgiveren var interessert i finne løsninger som *de andre* kunne leve med, mens kvinnen selv ble skviset helt ut, utsatt for vold – og til slutt mistet jobben.

I stedet for å ta for seg mobberne, kvittet arbeidsgiveren seg med offeret. – Det var en kvinne som var stolt av at hun hadde lyktes, og hun hadde store drømmer, sier Wyller trist. – Arbeidsgiveren har et eksplisitt ansvar for å avdekke og gjøre noe med usunne arbeidssituasjoner. Ellers kan det utvikle seg til å bli det du frykter mest. Men du kan faktisk også ta det opp, gjøre noe med det og bidra til å løse situasjonen, understreker Heidi Wyller.



Mitra A. Brekke er 16 år gammel, og går på studiespesialiserende linje på Elvebakken VGS i Oslo. Mor er fra Norge, far fra Iran. I fremtiden ønsker hun først å reise så mye som mulig, og gjerne til Iran. Mitra ønsker å bli advokat for blant annet å kunne jobbe med menneskerettighetsaker.



Foto: Andrea Thiis-Evensen

Opera Software tjener stort på mangfold:

## – Bra for arbeidsmiljøet, bra for bunnlinja

– Vi er nysgjerrige på nye mennesker, og én nasjonalitet til er noe vi feirer. Slik har det vært siden starten, og dét gjør det nok lettere å begynne på Opera enn mange andre steder, skryter Opera Software.

Bjørn Lecomte

Det norske fenomenet Opera Software driver ikke veldedig personalpolitikk. Det tjener stort på å ansette folk fra mange forskjellige land, se bare her: Totalt har de 1350 ansatte fra 55 land fordelt på ulike kontorer rundt om i verden. I Norge har de 220 ansatte fra 40 land.

Opera Software med sine 350 millioner brukere er et norsk næringsventyr. Og de ansetter folk som er kvalifiserte – uansett etnisitet og kjønn. Det postbudet som i dag jobber ved siden av IT-studiene, eller den kassadama med hijab som tar opp fag for å komme inn på NTNU, ender kanskje opp som programmerer hos Opera om noen år.

### Mangfold fører til mer åpenhet

– Hva er gunstig med å ha et så internasjonalt arbeidsmiljø?

– Det er som et Mini-FN, vi er mer åpne og stiller flere spørsmål enn vi ville gjort om vi bare forholdt oss til dem som er veldig like oss selv, forteller Live Leer, leder for internkommunikasjon hos Opera Software.

– Hvorfor er Opera et godt arbeidssted for ikke-vestlige kvinner?

– Et annerledes navn og en annerledes bakgrunn forteller at du har noe spennende å komme med, og vi vil vite mer. Vi leter etter dem som tenker litt annerledes eller som kan hjelpe oss til å strekke oss litt lengre. Vi er nysgjerrige på nye mennesker, og én nasjonalitet til er noe vi feirer. Slik har det vært siden starten, og det gjør det nok lettere å begynne på Opera enn mange andre steder.

– Hvordan kan vi snu synet på forskjeller fra noe problematisk til noe som kan styrke det faglige og sosiale på arbeidsplassen?

– Å få mangfold inn i arbeidsstyrken gjør at man kan få tilgang på markeder man ikke kunne nå før, og slik snakke til nye målgrupper. Det gir nye perspektiver, fordi vi må utforske våre omgivelser mer. Forskning viser jo også at mer



Foto: Bjørn Lecomte

mangfoldige selskaper blir mer innovative. Det har vært en forretningsmessig avgjørelse for oss. Det er både bra for arbeidsmiljøet og positivt for bunnlinja.

### Varm lunsj hver dag

– Det går rykter om at Opera også er internasjonale i matveien?

– En god varm lunsj er viktig for at alle skal trives. Kantinesjefen vår har vært ansatt på Opera i mer enn 11 år, og kantineteamet vårt er blant de mest populære menneskene på Opera. Kantineteamet er fra flere forskjellige land, og de lager både crossover og mat med opprinnelse fra der de kommer fra. I tillegg har vi «international cooking» hvor de ansatte lager mat fra sine hjemland. Vi nyter mat fra de fleste verdenshjørner, og ikke bare er det en opptur i løpet av dagen, men det er en viktig del av identiteten til Opera. Det illustrerer kanskje mest at det er viktig å møtes over et godt måltid eller en god kopp kaffe for å bli bedre kjent med hverandre og tenke nytt og innovativt.

Men Opera Software er ikke bare kjent for å rekruttere svært bredt når

det gjelder etnisitet. De legger også til rette for at kvinner ikke skal skvises ut av arbeidslivet når de får barn. Kripanjali Hazarika Dutta fra India i HR-avdelingen begynte hos Opera for ti år siden.

– Vi jobber hardt for at det skal være balanse i arbeidslivet. Det er fint å kunne hente barna i barnehagen uten at det blir et problem, forteller hun. Kripanjali er full av gode ord om HR-arbeidet som gjøres i selskapet, men er veldig nøye med å poengtere at det er kompetansen som teller og ikke etnisiteten. – I Opera sier vi: «Hvis du er kvalifisert, får vi tak i deg – om du så er på månen.»

Det å få tak i kompetente folk er én sak. En annen er å holde på dem. Opera har derfor valgt å arbeide aktivt for at de ansatte skal ha det fint og morsomt, og at deres eventuelle partnere og ektefeller også skal integreres. – Vi feirer utrolig mange høytider, partnere kan være med på norskkurs, vi har frivillig arbeid, det er fredagspils og mye annet. Hvis vi ikke integrerer dem og gir dem et positivt inntrykk av Norge, så drar de, forteller hun.



Retur:  
Norsk Folkehjelp  
PB 8844  
Youngstorget  
0028 OSLO

[www.folkehjelp.no](http://www.folkehjelp.no)

# JEG ER FREMTIDEN

Faduma Mohamud (18), Oslo