

# Nye Nimbus 34 Nova

Et nyt design i kombination med praktiske løsninger og kvalitet i udførelse giver nye Nimbus 34 Nova II den ultimere bar for køns- og fargeløst. Et nyt og moderne Nimbus 34 Nova II er det perfekte valg for enhver virksomhed.



**Stavanger**  
 NIMBUS 34 NOVA II STAVANGER  
 Næringsliv 15/2011  
 1101 Stavanger  
 T: 52 52 52 52

**Fredrikstad**  
 OSLO 34 NOVA II FREDRIKSTAD  
 Næringsliv 15/2011  
 1101 Fredrikstad  
 T: 52 52 52 52

**Bodo**  
 OSLO 34 NOVA II BODO  
 Næringsliv 15/2011  
 1101 Bodo  
 T: 52 52 52 52

**Oslo**  
 OSLO 34 NOVA II OSLO  
 Næringsliv 15/2011  
 1101 Oslo  
 T: 52 52 52 52





**De er unge.  
Talentfulle.  
Innvandrere.**

# Norges nye fremtid



FOTO: IVÁN KVERME





Olav Chen



Silvija Seres

Norske innvandrere utgjør et brennhett arbeidsmarked:

# Tigerbarna i teten

I dag er det drøyt 600.000 personer i Norge som enten har innvandret selv, eller som er født i Norge med innvandrerforeldre. Blant disse har det de siste årene vokst frem en hel generasjon høyt kompetente unge talenter som norsk næringsliv nå for alvor begynner å få opp øynene for.

**Ta Olav Chen**, porteføljeforvalteren i Storebrand Kapitalforvaltning, som eksempel. Han vokste opp i en kinarestaurant på Kongsvinger med foreldre som nærmest jobbet døgnet rundt for at han og søsknene skulle ta utdanning, få gode karakterer og et rikere liv enn de selv hadde som unge. De var såkalte tigerforeldre, innvandrere fra de asiatiske tigerøkonomiene, som stilte krav og satset på at streng disiplin, solid utdanning og knallhardt arbeid ville gi barna den beste ballasten i livet.

Dette i motsetning til mange norske curlingforeldre, som hele livet går foran barna og koster vei for dem i samfunnet. Curlingforeldrene dyrker ros, uforbeholden støtte og hjelper barna med å feie vekk problemer som dukker opp foran dem, men de er kanskje ikke alltid like ambisiøse og kravstore når det gjelder

akademiske resultater.

Hvilken oppdragelse som er best, skal vi overlate til andre å avgjøre. Det vi imidlertid ser, tydeligere og tydeligere, er resultatene av at den nye generasjonen innvandrere\* – hvorav mange tigerbarn – fra tidlige barnsben av har blitt opplært til at flittighet og lydighet på skolen er dyder, og at gode karakterer er helt avgjørende for å komme seg opp og frem i samfunnet. Tigerbarna har blitt oppfordret til å ta lengre utdanning, studere flittig og jobbe knallhardt når de omsider kommer ut i arbeidslivet. Mange av dem har sågar tatt flere ulike utdannelse, gjerne toppet med en doktorgrad, og karakterene deres er ofte blant de aller beste. Det kan virke som om de har en helt annen motivasjon og *drive* enn det mange norskfødte har, noe som kan skyldes at det stort sett bare er

i de nordiske landene at en studieplass ved et universitet eller en høyskole nærmest er en selvfølge. De fleste andre steder i verden er det hard kamp om plassene. Faktisk er det også slik nå at det er flere utenlandske enn norske studenter som tar doktorgrad innen ingeniørfag i Norge.

– Foreldrene mine har satt strenge krav til mine akademiske resultater, forteller Silvija Seres, som innvandret til Norge fra Jugoslavia på 1980-tallet. Uttalelsen kunne ha kommet fra nesten samtlige av innvandrerne vi har snakket med til denne utgaven. De forteller alle om knallharde krav fra foreldrene til gode karakterer på skolen.

Seres' sterke akademiske resultater, tallrike studie- og arbeidsopphold i kunnskapssentre som Oxford, Insead, Silicon Valley, Saudi-Arabia og Kina,



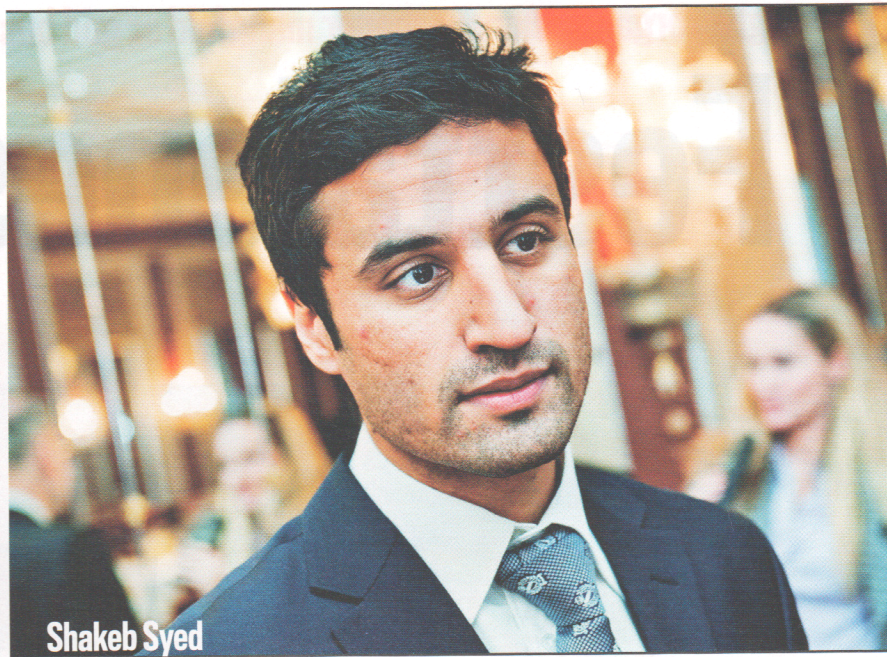


FOTO FRA V.: SCANPIX, ©IVÁN KVERME, EIVIND YGSETH

hennes gode kulturelle forståelse, samt imponerende språkkunnskaper, har etter hvert gjort henne til en svært viktig ressurs i det norske arbeidslivet, som hadde vært preget av skyhøye lønninger – langt over dagens nivå – hvis det ikke hadde vært for den høye arbeidsinnvandringen til Norge de siste tiårene. Uten innvandringen ville Norge hatt enormt stor mangel på arbeidskraft.

**Mer mangfoldig næringsliv**

– Vi opplever at det er mer fokus og en bevisstgjøring på å søke etter kandidater med erfaring fra å jobbe med ulike kulturer, og som har erfaring fra markeder utenfor Norge, bekrefter hodejeger Gry Møllerskog i headhuntingsselskapet Korn/Ferry. – Min erfaring er også at når vi presenterer kandidater som har en annen bakgrunn, oppleves det ofte som spennende, samtidig som arbeidsgiverne først og sist ser etter kvaliteter – noe de stadig oftere finner blant søkere med annen kulturbakgrunn, forteller hun.

Så attraktivt har det blitt å ansatte innvandrere med multikulturell bakgrunn, at toneangivende norske konsern har igangsatt egne programmer for å få mer mangfoldige miljøer på arbeidsplassen.

DnB NOR, Hafslund, Statkraft, Orkla, Telenor, Yara, Cermaq og Aker Solutions er bare noen av konsernene som har innsett at den største utfordringen som norsk næringslivet står overfor i fremtiden er tilgang på nye talenter. Av den grunn har de også inngått partneravtale med den ideelle organisasjonen for styr-

king av kulturelt mangfold på arbeidsplassen, Alarga (se s. 59), for å sikre seg tilgang til disse morgendagens ledere. Også advokatfirmaene Thommessen og Selmer jobber aktivt for å fremme kulturelt mangfold på arbeidsplassen gjennom Alarga. I tillegg har, som det fremgår på de neste sidene, både NHO og HSH igangsatt egne programmer for å finne og utvikle nye talenter med utenlandsk bakgrunn.

**Måles på mangfold**

I DnB NOR har de nå gått så langt at Solveig Hellebust, konserndirektør for human resources, blir målt på hva hun leverer med tanke på mangfold. Når ledelsen blir målt på hva de leverer, ser vi også ofte at det gjenspeiler seg i form av konkrete handlingsplaner og resultater.

– I løpet av to år ansatte DnB NOR 250 nye medarbeidere i ulike kundebehandlingstjeningsfunksjoner. 17 prosent av disse er norske borgere med utenlandsk familiebakgrunn, forteller Glenn Menkin, rekrutteringsansvarlig i bankkonsernet.

Headhunter Møllerskog i Korn/Ferry forteller at det de senere årene helt tydelig har vært mer fokus på den verdiskapningen som et mangfoldig arbeidsmiljø kan gi, samtidig som man også ser nytten av å ha eksplisitt kompetanse fra de markedene man skal jobbe med. Norske og nordiske virksomheter jobber også stadig mer globalt, noe som i seg selv gir økt etterspørsel etter kandidater som liker å jobbe i multikulturelle miljøer.

Og det er her Olav Chen kommer inn igjen. For hvilke norskfødte økonomer

kan bedre enn ham, som kjenner språket og har vokst opp med et ben i den kinesiske kulturen, se de muligheter og trusler som måtte finnes for norske bedrifter i dette enorme markedet?

Også Shakeb Syed, den nye sjeføkonomen i SpareBank 1 Markets som har vokst opp i Norge med pakistanske foreldre, har en innsikt i asiatiske økonomier som få norskfødte på hans egen alder (30 år) kan matche. Det bemerkelsesverdige er at Chen, Syed og Seres bare er spydspissene. En hel underskog av dyktige talenter med utenlandsk bakgrunn er nå i ferd med å erobre toppen av næringslivet.

Møllerskog, som har årelang erfaring med å rekruttere talenter til ulike toppjobber, mener det ikke er noen yrkesgrupper blant innvandrerne som skiller seg ut som spesielt attraktive.

– Nei, det er mer et spørsmål om kompetanse og den erfaringen den enkelte kandidat kan bidra med i virksomheten, mener hun. – Et annet moment er at personligheten er svært viktig, og den er uavhengig av etnisk bakgrunn. Det er mer snakk om å finne rett kandidat til rett jobb. Jeg tror vi er på god vei til å få et arbeidsliv med mindre fokus på hvor vi kommer fra og mer fokus på en kandidats totale kompetanse. Det taler for at vi i årene fremover vil se stadig flere dyktige mennesker med en mangfoldig kulturbakgrunn inn i viktige roller, mener Møllerskog.

*\* Med innvandrere mener vi i denne sammenheng personer som enten har innvandret selv eller er født i Norge med innvandrerforeldre.*