



Viser vei: Silvija Seres (med pekefingeren ut) og Dilek Ayhan er suksessrike innvandrerkvinner på hvert sitt felt. For begge er mangfoldig bakgrunn en positiv plussfaktor, men ikke alfa og omega for å lykkes.

Flerkulturell kunnskap gir suksess

■ Tøffe forretningsdamer gir råd om arbeidslivet

Silvija Seres og Dilek Ayhan er begge suksessrike på sitt felt, og mener mye av årsaken er at de har hentet det beste fra sin bakgrunn som kvinner og flerkulturelle.

Tekst og foto:
Claudio Castello

Sent på 80-tallet kom Seres, som er født i det gamle multietniske Jugoslavia til Norge, og fant sitt andre hjem. Seres har bodd i England, Kina, Frankrike, Singapore og Saudi-Arabia, og fikk også oppleve IT-boomen på 90-tallet da hun jobbet i Silicon Valley i California.

– I sektorer som krever høy kompetanse er det en enorm fordel å ha blitt kjent med ulike kulturer og måter å gjøre ting på. Jeg har blitt mer fleksibel og tilpasningsdyktig. Forretningsutvikling og innovasjon handler om å se nye muligheter, påpeker hun.

Effektivt mangfold

Seres mener folk ofte går i fellen og tenker at mangfold bare handler om etnisitet eller kjønn.

– Effektivt mangfold handler om livser-

aring og kompetanse til å kunne fungere i flere roller. Kjennskap til andre kulturer og tenkemåter gjør en arbeidstaker mer fleksibel. Evnen til å tenke nytt om markeder og se internasjonale vekstmuligheter er en annen styrke, påpeker hun.

For tiden jobber Seres i konsulentbransjen som administrerende direktør i TechnoRocks, hvor hun selger innovasjonsløsninger til teknologibedrifter i Norge. Seres har også vært forsker, leder og evalueringsekspert, samt styremedlem i mange teknologiselskaper.

Brobygging

Ayhan er leder i Alarga og hjelper norske selskaper med å tiltrekke og beholde globale talenter.

– Talenter med én fot i Norge og en fot i en annen kultur er våre brobyggere til verden. Som ung bør man få seg utenlandserfaring, gjerne under studietiden.

Om Silvija

Navn: Silvija Seres
Alder: 41

Yrkestittel: administrerende direktør i TechnoRocks.

Gode sider: kreativ, analytisk og åpen.

Negative sider: har tendens til å bli for utålmodig og rastløs, og må lære meg å nyte livet oftere
Hvem ville du invitert på middag: mor, far og ektemann.

Kampen om talent

En ny ISF-rapport avdekker at det å ha et fremmedartet navn reduserer sjansen for jobbintervju med 25 prosent. Men Ayhan lar seg ikke skremme.

– Erfaringene Alarga har viser egentlig det stikk motsatte, nemlig at selskaper konkurrerer om de aller beste, uansett etnisitet. Homogene bedriftsmiljøer betyr ofte i en lukket bedriftskultur, sier Ayhan.

Hovedutfordringen i mangfolddebatte i Norge er, ifølge henne, at den kunnskapsdimensjonen er for lite fremme.

Om Dilek

Navn: Dilek Ayhan
Alder: 32

Yrkestittel: leder i mangfoldsbidriften Alarga.

Gode sider: løsningsorientert, pragmatisk og med en positiv innstilling.

Negative sider: også rastløs og utålmodig som Silvija, ønsker kanskje å få gjort for mye på kort tid
Hvem ville du invitert på middag: Giske, Norvik og Stoltenberg; for meg høres det ut som en perfekt middagstrekant.

– Land som USA og Canada har lenge hatt som mål å sørge for kunnskapsinnvandring og fulgt dette opp gjennom konkret handling.

Endring til det bedre

Seres tror mye kommer til endre seg til det bedre i de neste ti til tjue årene.

– De flerkulturelle som er født og oppvokst i Norge, har et helt annet utgangspunkt enn for eksempel de som kommer hit på humanitært grunnlag. Kampen om

Sammendrag på lettnorsk:

- Folk som har bodd i flere land, er ofte flinke ansatte. Det mener Dilek Ayhan og Silvija Seres. Hvis du kjenner flere kulturer, kan du lettere tilpasse deg. Du blir mer fleksibel.

- Silvija Seres har hatt mange jobber innenfor teknologi. Hun har også vært sjef. Hun mener at det kommer til å bli lettere for folk fra andre land å finne jobb i Norge. Det er fordi flere bedrifter selger til utlandet og har kontorer der. Det er også mange unge minoriteter som tar utdanning. De vil lettere finne jobb enn foreldrene, tror hun.

menneskelige ressurser vil bli avgjørende. En ny generasjon flerkulturelle er på vei inn i norsk næringsliv og sultne på suk-

sess. Men vi mister mange til utlandet.

– Vær målrettet

Også Ayhan mener kampen om de beste vil spise seg til i årene som kommer. Fremskrivninger fra SSB viser at behovet for høyt utdannet arbeidskraft vil øke frem mot 2020.

– Gode ledere ser dyktige folk som har en indre lidenskap, en sult for å skape verdier og en kjærlighet til faget, uansett om

” Vår erfaring er at selskaper konkurrerer om de aller beste, uansett etnisitet.

de heter Ola eller Ali.

Seres anbefaler de unge flerkulturelle til å jobbe hardt og være målrettet.

– Om du gjør en god jobb, blir du sett og satt pris på. Ingen kan argumentere mot målbare prestasjoner og gode resultater.

Kort nytt

Fra konsentrasjonsleir til sjefsstilling

Tine-sjef Amela Koluder-Døvre (37) kom fra konsentrasjonsleir. Hun er en av ti innvandrere som er kåret til rollemodeller.

Som 19-åring slapp hun ut av konsentrasjonsleiren Heliodrom i Mostar, og satte kursen for Norge. Hun landet som flyktning sammen med lillesøsteren i 1993. Knappt to år etter snakket Amela norsk, studerte ved Norges Handelshøyskole (NHH) og startet radiostasjon i Trondheim for sine landsmenn fra Bosnia-Herzegovina.

I dag er hun innovasjonssjef i Tine. Koluder-Døvre sier til Dagens Næringsliv at bakgrunn fra krig og konsentrasjonsleire kan utnyttes i næringslivet.

– Jeg kan tenke andre koblinger fordi jeg har erfaringer som andre ikke har, sier hun.

Skeptisk til støtteordninger
Krigsflyktningen er sikker på hva som skal til for å lykkes i Norge: lære seg norsk, ta utdanning og ha vilje til å lykkes.

Hun oppfordrer innvandrere å komme seg fortrest mulig ut av offentlige støtteordninger og inn i jobber eller



Innovasjonssjef: Amela Koluder-Døvre har kommet langt i karrierelivet i Norge. FOTO: Leadership Foundation

funksjoner der man blir del av det norske samfunnet.

– Det er noe som skjer med deg når du ikke føler deg nyttig. Å føle seg nyttig har noe med selvfølelsen å gjøre, sier hun.

Vilje til å lykkes

Amerikanskfødte Lisa Cooper startet Leadership Foundation tidlig på 90-tallet og har lenge fulgt innvandrere og flyktninger som har lyktes i Norge. Ifølge henne er fellestrekket at de aksepterer forskjellene mellom den norske og deres egen kultur, samtidig som de er fleksible og går raskt frem mot målene de har satt seg i sitt nye land.

Migrasjon handler om å kunne starte på nytt

Programmer i Norge

Kulturorientering for kvoteflyktninger som kommer til Norge og for kommunene der de bosetter seg

Frivillig returprogram og økonomisk støtte ved retur

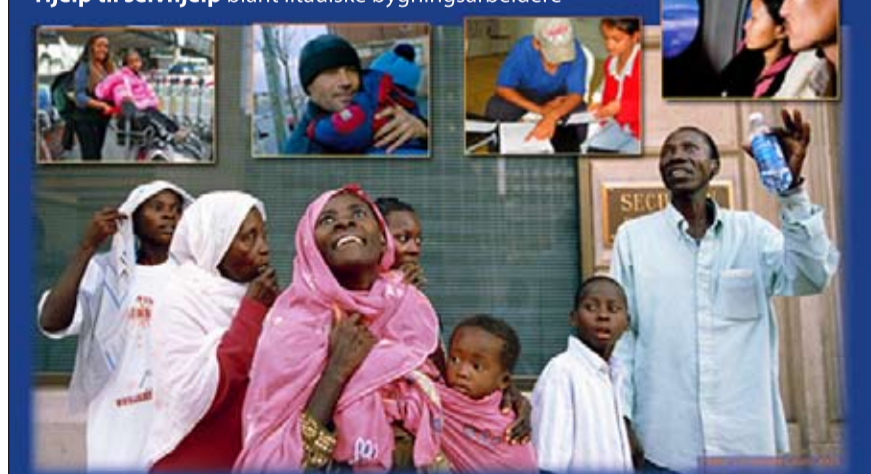
Retur og reintegrering for afghanske og irakiske statsborgere

Retur med reintegrerstøtte til enslige mindreårige asylsøkere (inkludert dem som har blitt 18 år under oppholdet i Norge og er opptil 23 år når de søker)

En ny start – et opplæringsprosjekt for dem som returnerer til hjemlandet

Reiseassistanse til Norge for familiemedlemmer kvalifisert for familieegjenforening av Utlendingsdirektoratet

Hjelp til selvhjelp blant litauiske bygningsarbeidere



Gratis informasjonslinje **800-FRIVILLIG-RETUR** **800-37484**

www.iom.no
IOMoslo@iom.int

Den internasjonale organisasjonen for migrasjon åpnet sitt kontor i Oslo i mai 2002. Siden da har over 15 000 migranter benyttet seg av IOM's programmer i Norge. IOM støtter prinsippet om at human og organisert migrasjon er til det beste for både migranter og samfunnet.