

## perspektiv

**PÅ TOPPEN:** Kun én leder i de statseide bedriftene har ikke-vestlig innvandrerbakgrunn.

# Det usynlige glasstaket

**20. juni gikk** oppstartskonferansen for regjeringens inkluderingsdugnad av stabelen, et betimelig initiativ for å få flere inn i jobb, med særlig fokus på de med nedsatt funksjonsevne og "hull i CV-en". Men her trengs det også et eget fokus på det usynlige glasstaket i norsk arbeidsliv, hvor mangfoldet blant ledere i statseide bedrifter og institusjoner er praktisk talt fraværende. Dette viser at vi fortsatt har langt igjen før vi kan snakke om virkelig vellykket integrering og inkludering i Norge.

**En fersk gjennomgang** fra Dagens Næringsliv viser at kun én leder i de statseide bedriftene har ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, og det var daglig leder for dansekompaniet Carte Blanche: Hooman Sharifi, i en åremålsstilling han snart er ferdig i.

**Storingsrepresentant** Abid Q. Raja fra Venstre, viser til at manglende mangfold også gjør seg gjeldende i dommerstanden, statsadvokatene, politimestere, ledelsen i statlige helseforetak, Riksrevisjonen, direktoratene, departementene og mediehusene. Raja kaller det et usynlig glasstak, som etniske minoriteter ikke når igjennom. Første vei til en løsning er å erkjenne at dette faktisk er et problem, som krever en målrettet innsats, slik likestillingsarbeidet for kjønnene har vunnet fram. Eksisterer det i det hele tatt politiske vilje til å ta skikkelig tak i denne utfordringen? Regjeringens sammensetning i seg selv viser den samme tendensen: lite mangfold blant ministre, rådgivere og statssekretærer, men også det øvrige lederskapet i norsk politikk og fagforbundene preges av homogenitet.

**Nærmere 17 prosent** av dagens norske befolkning har innvandringsbakgrunn. Likestilling handler også om at minoriteter er inkludert og representert på alle samfunnets arenaer. En rettferdig representasjon av befolkningssammensetningen er viktig av flere grunner. Det vil føre til en sterkere integrering og tilhørighet, samt styrke tilliten til statsapparatet og mediene. Det vil også være en nødvendig buffer mot fremmedfiendtlighet og rasisme, når mangfold gjenspeiles i alle deler av samfunnets strukturer, også på toppen, på lik linje med resten av befolkningen. Slik normaliserer vi mangfold og hele diskursen rundt hva det vil si å være norsk vil automatisk bli romsligere og mer nyansert.

**For barn og unge** med minoritetsbakgrunn er det betydningsfullt å ha rollemodeller og ledere som viser at det er mulig å lykkes på alle områder i det norske samfunnet. Det er viktig for alle å ha noen å identifisere seg med blant samfunnets ledere, med tanke på kjønn, legning, etnisitet eller funksjonsnedsettelse. Og vi vet diskriminering forekommer, om det er bevisst eller ubevisst, er sjansen for å bli kalt inn til jobbintervju 25 % mindre om man har



Abid Raja viser til manglende mangfold og kaller det et usynlig glasstak, som etniske minoriteter ikke når igjennom. Her med kona Nadia Ansar på gallamiddag på slottet. FOTO: HEIKO JUNGE/NTB SCANPIX

et utenlandskklingende navn. Oddsene blir enda dårlige, jo høyere stilling det er snakk om.

**En side er** det verdimesse som ikke kan måles direkte i kroner og øre, et annet aspekt er at mangfold lønner seg. Det prestisjetunge konsulentfirmaet MC Kinsey har i ti år forsket på sammenhengen mellom mangfold og selskapsresultater, og har igjen i år slått fast det de tidligere har dokumentert: bedrifter som satser på mangfoldsledelse har større muligheter for lønnsomhet. Det handler ikke om å telle antall hoder med minoritetsbakgrunn, men om å lede på en smart og innovativ måte som finner de beste talentene: å dyrke ressursene som ligger i mangfoldige bakgrunner, erfaringer og ulikheter.

**Mangfold i ledelsen** og arbeidsstaben vil gjøre bedriften bedre rustet til å

kommunisere med og forstå ulike kundegrupper. Et bredere spekter av perspektiver og innfallsvinkler gir nye ideer og nye løsninger. En befolkningen i endring, vil også ha endrede behov som kunder og brukere av tjenester både i privat og offentlig sektor. I et stadig voksende og tettere internasjonalt marked er mangfoldskompetanse og kulturell intelligens en helt avgjørende suksessfaktor.

**Ledere i de ulike sektorene** av samfunnet har stor påvirkningskraft, spesielt av hva vi opplever er «normalt» og «optimalt». Når mangfoldet mangler, så blir vår forståelseshorisont smalere. Dette gjelder alle minoritetsgrupper, ikke bare innvandrere. Norge har for lengst blitt et pluralistisk og krysskulturelt samfunn, og det er på høy tid at dette gjenspeiles også i ledersjiktet. I en stadig mer globalisert og digitalisert tid, bør mangfold være et styrende prin-

sipp for all virksomhet, om det er i statlig regi, i mediehusene eller andre aktører som setter premisser for vår offentlighet og samfunnsbygging.

**Å alltid tenke** mangfold når man ansetter, fremmer ledere, oppsøker kilder til mediasaker, bygger nettverk, inviterer til debatter og paneler koster lite, men gir positive ringvirkninger for både samfunn og lønnsomhet. Statlige arbeidsgivere må forplikte seg til tiltak som knuser glasstaket. Å sløse med menneskelige ressurser er dårlig styring. De som blir gode på mangfold i dag, har tidenes konkurransefortrinn i morgen.

**Det er viktig for alle å ha noen å identifisere seg med blant samfunnets ledere.**

**LINDA NOOR**

Daglig leder i den minoritetspolitiske tenketanken Minotenk.

