

Bare 3 % av norske ansatte har en sjef med innvandrerbakgrunn. Men problemet er ikke fremmedfrykt, ifølge Microsoft-topp Silvija Seres.

Over halvparten av norske bedriftsledere sier at det som hindrer innvandrere i å bli ledere er at de helst rekrutterer norske likemenn.

Og én av tre ledere sier de er likegyldige til om vi burde ha flere innvandrere i lederstillinger i Norge.

Det kommer frem i Proffices ferske arbeidsmarkedsundersøkelse blant 983 ledere og 1231 arbeidstakere.

Silvija Seres (40) fra Jugoslavia kom til Norge som 18-åring, før hun tok en doktorgrad i matte ved Oxford og ble spådd en lysende karriere. Etter å ha tatt en MBA ved Insead flyttet hun tilbake til Norge og begynte å jobbe i Fast i 2004. Siden Fast ble kjøpt opp av Microsoft i 2008 har hun vært Director of Business Management.

– Jeg tror ikke fremmedfrykt er grunnen til at så få innvandrere blir ledere. Mitt inntrykk er at folk flest er positive til mangfold. Problemet ligger nok heller i en mangel på felles forståelse, sier Silvija Seres til DN.no.

Ikke bare Birken-snakk

Hun tror det bare er snakk om kort tid før 2. generasjonsinnvandrerne vil komme som en bølge inn i lederposisjoner.

– Mange innvandrere som i dag går på jusstudier, NTNU eller NHH vil havne i lederposisjoner. Det er verre for 1. generasjonsinnvandrere som har utdanning fra skoler i utlandet. Folk her i Norge vet ikke hvor gode disse skolene er. Da må man fremstå ambisiøs, bruke nettverkene sine godt og vise hvor flinke og positive man er. Kulturbakgrunnen kan også skape problemer, for utlendinger er det ikke like naturlig å diskutere Birken, for eksempel. Likevel må man prøve å finne hverandre. Alle er ikke like, og det må man akseptere, forteller Silvija Seres.

De lederne som er mest positive til å ansette innvandrere er de som har vært i utlandet selv, mener hun.

– De skjønner dette. Også internasjonale selskaper ser viktigheten av å ansette innvandrere i lederstillinger, de forstår at det er en fordel å beherske flere språk, se verden fra forskjellige vinkler, er sultne og tenke kjapt og fleksibelt. Det er lettere både å komme seg inn og nå helt til topps som innvandrer i et internasjonalt selskap, sier Seres.

Vis selvtillit

Men du må vise at du fikser ting og har selvtillit, understreker hun.

– Da jeg kom tilbake til Norge etter å ha studert i utlandet måtte jeg banke på noen dører som ikke åpnet seg med én gang. De visste ikke helt hvilken bås de skulle putte meg i. Da var det en headhunter som fortalte meg at jeg var nødt til å begynne et sted og arbeide meg oppover, jeg kunne ikke regne med å begynne på topp. Og allerede fra starten av, da jeg begynte å jobbe i Fast, følte jeg meg godt ivaretatt og fikk en fantastisk støtte fra ledelsen, sier Silvija Seres.

Hun forteller at hun var overveldet over hvor mange som ville henne vel.

– Jeg ble nesten sjokkert over hvor mange som ville hjelpe meg oppover. Men du må oppsøke folk selv, de kommer ikke til deg. Vær sulten, vær synlig og møt folk, er noen av rådene hun gir til andre ambisiøse innvandrere.

1. For dårlig språkkompetanse (67 prosent)
2. Norske ledere rekrutterer helst andre norske ledere (55 prosent)
3. For store kulturelle forskjeller (47 prosent)
4. De diskrimineres i rekrutteringen på grunn av unorske navn (44 prosent)
5. Mangel på konkrete integreringstiltak i bedriften (18 prosent)
6. Mangel på konkrete integreringstiltak fra myndighetene (15 prosent)
7. For dårlig faglig kompetanse (14 prosent)
8. De ønsker ikke selv å være ledere (9 prosent)

(Kilde: Proffice, 2010)