



– Manpower jobber hardt for å komme fordommer mot etniske minoriteter til livs. Vi er opptatt av at medarbeiderne våre lykkes, da får vi fornøyde kunder også, sier Margrete Trodalen, direktør for Corporate Social Responsibility i Manpower.

## Manpower oppdrar arbeidslivet

Det er kompetanse og personlige egenskaper som teller når Manpower skaffer folk jobb. Holdningsskapende arbeid internt og overfor kunder er like avgjørende. Å innhente kunnskap om andre kulturer og spre den til arbeidslivet, er en del av formidlingen.

Utarbeidet av Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Tekst og foto: Gerd Vidje  
Publisert: Februar 2008

Manpower har formidlet kandidater med forskjellig etnisk bakgrunn i mange år. I 2004 satte bemanningsbedriften inn et ekstra gir på området. Da begynte det å bli mangel på faglært arbeidskraft i næringslivet og det var behov for mer kunnskap om hvordan ulike religioner påvirker arbeidshverdagen. På oppdrag fra en kunde kartla Manpower hva som skal til for å rekruttere folk med minoritetsbakgrunn. Både forskere

og ressurspersoner i det pakistanske miljøet bidro med råd i det halvårige prosjektet.

### Samarbeid med muslimske miljøer

– På den tiden hadde vi omlag 85 nasjonaliteter i arbeid, så vi hadde allerede en del erfaring, sier Margrete Trodalen, direktør for Corporate Social Responsibility i Manpower.

Selv skaffet hun seg en muslimsk jurist som mentor. Internt satte hun i gang såkalte dialogmøter hvor ansatte får lære hvordan islam kan påvirke muslimenes hverdag. Ansatte på alle nivåer melder seg på disse kursene. De er ikke obligatoriske, det er den enkeltes motivasjon og nysgjerrighet som gjør at ansatte melder seg på. Til nå har 150 medarbeidere vært på dialogmøter med Usman Rana, lederen av det muslimske studentsamfunnet.

### Avlive myter

På dialogmøtene utveksler de ansatte erfaringer og synspunkter og lærer å formidle kandidater med forskjellig etnisk opprinnelse. Det gjelder å takle innvendinger fra kunder og avlive myter.

– Trosbekjennelsen, bønn, faste, almisse og pilegrimsreise er de fem grunnpillarene i islam og i prinsippet skal disse farge alle aspekter ved livet. Det er sjelden uforenlig med norsk arbeidsliv. Å be fem ganger i døgnet kan bety tre ganger i løpet av arbeidsdagen og er like raskt som å ta en røyk, mener Trodalen.

Av og til presenterer Manpower anonyme CVer i møte med kunder. Det er kompetanse og personlige egenskaper som teller i formidlingen. Likevel er det noen arbeidsgivere som vegrer seg når de ser et fremmedartet navn og lurer på om Manpower ikke heller kan skaffe en svenske. Ifølge Trodalen dominerer uvitenheten fortsatt.

### Holdningsskapende arbeid

Argumenter og motargumenter om etnisitet er faste innslag i avdelingene og de ansatte lærer av hverandre.

– Det er umulig å formidle kandidater som du ikke tror på selv, derfor er det en kontinuerlig prosess å jobbe med holdningsskapende arbeid internt, sier Trodalen.

I dag har Manpower 104 nasjonaliteter som er ute på oppdrag hos kunder. Når arbeidsgiverne erfarer at muslimer er dyktige folk og at arbeidsforholdet blir en positiv opplevelse, endrer holdningene seg sakte, men sikkert. Trodalen synes kundene er langt mer fleksible enn bare for få år siden.

– Mangel på arbeidskraft påvirker også arbeidsgiverne til å være mer åpne for etnisk mangfold. Mulighetene for å påvirke arbeidslivet er store akkurat nå, mener hun.

### Rett person på rett plass

Manpower har en kvalitetsgaranti som slår fast at kandidaten som formidles, skal ha de personlige egenskapene og faglige kvalifikasjonene som passer kunden.. I tillegg garanteres det at medarbeideren møter til avtalt tid og sted. Manpower følger tett opp, og kunden har dessuten forpliktet seg til å varsle om det er noe som ikke fungerer etter avtalen.

– I enkelte kulturer er folk oppdratt til å si ja til alt. Det kan være en utfordring når lederen for eksempel spør om kandidaten har forstått en arbeidsprosedyre – og kandidaten svarer ja uten å ha fått poengene med seg. Løsningen er å be kandidaten formidle budskapet med egne ord. Både vi og kundene lærer de kulturelle særegenhetene etter hvert, sier Trodalen.

**Telefon** NAV NDU: 21 07 10 00  
**Internett** [www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)  
**E-post** [post@idebanken.org](mailto:post@idebanken.org)

**Besøksadresse**  
NAV NDU  
Sannergata 2, Oslo

**Postadresse**  
NAV Idébanken – inkluderende arbeidsliv  
Postboks 5200 Nydalen, 0426 Oslo

**idé**banken  
– inkluderende arbeidsliv