

# Arbeidsgiveres kjennskap til og bruk av norskprøver for voksne innvandrere



ARBEIDSGIVERES KJENNSKAP TIL OG BRUK AV NORSKPRØVER FOR VOKSNE INNVANDRERE

FORFATTER: KAROLINE HAUGSVÆR

GRAFISK PRODUKSJON: KOMPETANSE NORGE

FOTO FORSIDE: TERJE HEIESTAD

ISBN: 978-82-7724-324-5

© KOMPETANSE NORGE 2018

# Innhold

---

Sammendrag .....	4
Hovedresultater.....	4
<b>1. Bakgrunn og formål.....</b>	<b>5</b>
1.1 Norskprøver og integrering i arbeidslivet .....	5
1.1.1 Norskprøver for voksne innvandrere – aktuelle lover og regler .....	5
1.1.2 Norskprøven for voksne innvandrere – et fleksibelt prøvesystem .....	6
1.1.3 Krav om norskerferdigheter for opptak til høyere utdanning .....	6
1.1.4 Krav om språkerferdigheter for statsborgerskap og permanent opphold.....	6
1.2 Språkkrav i arbeidslivet .....	7
1.2.1 Nasjonale og regionale krav .....	7
1.2.2 Privat sektor.....	7
1.2.3 «I min virksomhet foretrekker vi selv å vurdere språkerferdighetene til aktuelle søkere under jobbintervjuet.».....	8
1.2.4 «I min virksomhet er gode norskerferdigheter helt avgjørende for å kunne gjøre en god jobb.».....	8
1.3 Formålet med undersøkelsen og forventninger til funn .....	9
1.3.1 Hypoteser .....	9
<b>2. Metode og begrepsavklaringer.....</b>	<b>10</b>
2.1 Utvalg og innsamling av data.....	10
2.1.1 Geografisk beliggenhet .....	11
2.1.2 Hovedbransjer.....	11
2.2 Ansatte med innvandrerbakgrunn.....	12
<b>3. Resultater.....</b>	<b>14</b>
3.1 Kjennskap til norskprøver for voksne innvandrere .....	14
3.1.1 H-kj-1: Norskprøven og andre eksisterende norskprøver vil være mer kjent blant arbeidsgivere i Norge i 2017 enn i 2014. ....	14
3.1.2 H-kj-2: Norskprøven vil være like kjent som eller mer kjent enn andre norskprøver i 2017. ....	15
3.1.3 H-kj-3: Norskprøven og andre eksisterende norskprøver vil være mer kjent i offentlig sektor enn i privat sektor, både i 2014 og i 2017. ....	15
3.1.4 H-kj-4: Det vil være høyere andel av virksomhetene i privat sektor som ikke kjenner til noen av de eksisterende norskprøvene sammenlignet med i offentlig sektor, både i 2014 og i 2017. ....	16
3.1.5 H-kj-5: Det vil være høyere andel av små virksomheter som ikke kjenner til noen av de eksisterende norskprøvene sammenlignet med mellomstore og store virksomheter.....	17
3.2 Uformelle og formelle norskkrav i virksomhetene.....	17
3.2.1 Uformelle norskkrav.....	17
3.2.2 H-no-1: Det vil være en sammenheng mellom hvorvidt virksomhetene vektlegger skriftlige ferdigheter og hvorvidt de stiller formelle norskkrav ved ansettelse.....	18
3.2.3 H-no-2: Det vil være flere virksomheter som stiller formelle norskkrav ved ansettelse av innvandrere i 2017 enn i 2014. ....	19
3.2.4 H-no-3: Det vil være en høyere andel av virksomhetene i offentlig sektor som stiller formelle norskkrav sammenlignet med virksomheter i privat sektor, både i 2014 og i 2017. ....	19
3.2.5 H-no-4: Det vil være en sammenheng mellom hvorvidt virksomheter stiller formelle språkkrav og hvorvidt de kjenner til prøvene.....	20
3.2.6 H-no-5: Det vil være en sammenheng mellom hvorvidt virksomheter stiller formelle språkkrav og om de har ansatte med innvandrerbakgrunn.....	20
3.3 Holdninger til språkprøver og norskerferdigheter i arbeidslivet.....	21
3.3.1 «I min virksomhet tror vi ikke at resultatene på en språkprøve forteller oss det vi ønsker å vite om en potensiell arbeidstaker» .....	22
3.3.2 «Utenlandske arbeidstakere må gjerne snakke sitt eget språk seg imellom i pauser og sosiale sammenhenger.».....	23
3.3.3 H-no-6: Det vil være en sammenheng mellom holdningene virksomhetslederne har til norskprøver og hvorvidt de etterspør dokumentasjon på bestått norskprøve.....	23
Figurliste .....	25
Tabelliste .....	25
Referanser .....	26

# Sammendrag

---

Denne rapporten beskriver i hvor stor grad arbeidsgivere i Norge kjenner til og etterspør dokumentasjon på *Norskprøven for voksne innvandrere (beretter Norskprøven<sup>1</sup>)* og andre eksisterende norskprøver for innvandrere. Et tilfeldig utvalg på tusen arbeidsgivere ble intervjuet i juni 2014, og et annet utvalg – også tilfeldig – ble intervjuet i november 2017.

I perioden 2013 – 2018 har det funnet sted flere lovendringer, som i stadig større grad har knyttet språkferdigheter til ulike rettigheter i samfunnet. Samtidig har både innvandringspolitikken og den offentlige debatten i Norge vært gjenstand for en ganske markant endring etter at den første intervjurunden til denne undersøkelsen ble gjennomført i juni 2014, noe som både kan tilskrives regjeringsskiftet og den internasjonale flyktningssituasjonen.

I tillegg har det i den aktuelle perioden i økende grad blitt stilt både nasjonale, fylkeskommunale og kommunale språkkrav til spesifikke yrkesgrupper, og det har vært en del offentlig debatt rundt dette. Det har kommet på plass nye retningslinjer for opptak til høyere utdanning, og også her har det vært høringsrunder og noe offentlig debatt. Det er ikke utenkelig at det økte fokuset på språkprøver de siste årene kan ha påvirket arbeidsgiveres holdninger og praksis på dette området.

Undersøkelsen har som hovedmål å beskrive en eventuell utvikling når det gjelder arbeidsgiveres kjennskap til og bruk av norskprøver i den aktuelle perioden.

## HOVEDRESULTATER

- Samtlige prøver er ukjente for et flertall av arbeidsgiverne, både i 2014 og i 2017.
- *Norskprøven* og andre eksisterende norskprøver er *ikke* mer kjent blant arbeidsgivere i Norge i 2017 enn i 2014. En *høyere* andel svarer at de ikke kjenner *Norskprøven* i 2017 (89 prosent) enn i 2014 (85 prosent).
- En høyere andel av virksomhetene etterspør dokumentasjon på bestått norskprøve ved ansettelse av innvandrere i 2017 (39 prosent) når vi sammenligner med 2014 (34 prosent).
- Vi finner en sammenheng mellom hvorvidt virksomheter stiller formelle norskkrav<sup>2</sup> og hvorvidt de oppgir å ha ansatte med innvandrerbakgrunn. En lavere andel av virksomhetene som stiller formelle norskkrav (53 prosent), oppgir å ha ansatte med innvandrerbakgrunn, når vi sammenligner med virksomheter som ikke stiller formelle norskkrav (63 prosent).
- Det er en klar sammenheng mellom holdningene virksomhetslederne har til norskprøver/formelle språkkrav og hvorvidt de etterspør dokumentasjon på bestått norskprøve.

<sup>1</sup> Både i 2014 og i 2017 ble *Norskprøven* i intervjuene omtalt som «den nye, digitale norskprøven», for å understreke hvilken prøve det var snakk om.

<sup>2</sup> Formelle norskkrav/formelle språkkrav brukes her synonymt med det å etterspør dokumentasjon på bestått norskprøve.

## 1

# Bakgrunn og formål

---

## 1.1 Norskprøver og integrering i arbeidslivet

Arbeidsgivere er en helt sentral aktør når det gjelder integrering av innvandrere i arbeidslivet, og vi vet at mange jobbsøkere med innvandrerbakgrunn strever med å komme seg inn på det norske arbeidsmarkedet. Sysselsettingen i Norge er generelt svært høy, og det er bred politisk enighet om at høyest mulig arbeidsdeltakelse også blant innvandrere som kommer til landet, er avgjørende for den økonomiske og sosiale utviklingen i samfunnet, og for den enkelte (Brochmann et al. 2017). Per 4. kvartal i 2017 var 65 prosent av innvandrere i alderen 20 – 66 år i arbeid, mot 78 prosent i befolkningen når innvandrere er utelatt. Sysselsettingsprosenten varierer også forholdsvis mye mellom ulike innvandrergrupper, fra 49 (Afrika) til 79 prosent (Norden) (Statistisk sentralbyrå 2017a).

I 2011 vedtok statsråd under Stoltenberg II- regjeringen en rekke endringer i introduksjonsloven og statsborgerloven, deriblant innføring av obligatorisk avsluttende prøver i norsk og samfunnskunnskap for personer mellom 16 og 55 år med oppholdstillatelse som danner grunnlag for permanent opphold og som omfattes av rett og plikt til opplæring i norsk og samfunnskunnskap etter § 17 i introduksjonsloven. I stortingsproposisjonen understreket Barne- og likestillingsdepartementet (BLD) at «målet er at prøvene og tilhørende prøvebevis skal bli så godt kjent og ha så høy status i samfunnet at det blir viktig for den enkelte å gå opp til og bestå prøven» (L (2010-2011), 6).

### 1.1.1 NORSKPRØVER FOR VOKSNE INNVANDRERE – AKTUELLE LOVER OG REGLER

Fram til 2014 eksisterte det to norskprøver som var knyttet til Læreplanen i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, Norskprøve 2 og Norskprøve 3, som ble utviklet og gjennomført av Norsk Språktest (Universitetet i Bergen/Folkeuniversitetet). Norskprøve 2 målte på nivå A2, mens Norskprøve 3 målte på nivå B1 i henhold til Det europeiske rammeverket for språk<sup>3</sup> (Council of Europe 2001). Begge prøvene bestod av en skriftlig og en muntlig del, som ble avlagt og vurdert separat, og som ga hvert sitt uavhengige prøvebevis. Tilbakemeldingen til kandidatene ble gitt som bestått eller ikke bestått prøve.

3 Rammeverket beskriver språkerdighetene leseforståelse, lytteforståelse, muntlig produksjon, muntlig interaksjon og skriftlig produksjon på en skala med seks ferdighetsnivåer, som det ofte refereres til i ulike språklæringsammenhenger: A1 (gjennombrudd), A2 (underveis), B1 (terskel), B2 (oversikt), C1 (effektiv språkbruk) og C2 (full mestring), se evt. [https://www.kompetansenorge.no/contentassets/abc176d39fef4bb7908b4e8dbal81f63c/kap5\\_felles\\_euro\\_rammeverk.pdf](https://www.kompetansenorge.no/contentassets/abc176d39fef4bb7908b4e8dbal81f63c/kap5_felles_euro_rammeverk.pdf) for en veiledning til rammeverket.



Parallelt med at Stoltenberg II-regjeringen besluttet å innføre obligatorisk avsluttende norskprøve (L (2010-2011)), ble det bestemt at prøvesystemet skulle endres, og at en ny, digital norskprøve skulle utvikles av Kompetanse Norge (daværende Vox)<sup>4</sup>. En prosjektgruppe startet utviklingsarbeidet i januar 2012, og den nye Norskprøven ble avviklet første gang i mai 2014 og erstattet fra da av Norskprøve 2 og 3. Det er viktig å presisere at Norskprøven altså er én bestemt prøve med et bestemt innhold og mandat, og den må ikke forveksles med andre norskprøver, eller det generelle begrepet 'norskprøve'. *Norskprøven* blir derfor omtalt med stor N og i kursiv i denne teksten.

### 1.1.2 NORSKPRØVEN FOR VOKSNE INNVANDRERE – ET FLEKSIBELT PRØVESYSTEM

*Norskprøven* består av *Delprøve i lytteforståelse*, *Delprøve i leseforståelse*, *Delprøve i skriftlig framstilling*, som avlegges digitalt, og *Delprøve i muntlig kommunikasjon*, som avvikles lokalt ved de ulike opplæringsstedene. Prøven er en standardisert ferdighetsprøve som måler på rammeverksnivåene *Under A1*, *A1*, *A2*, *B1* og *B2*, og kandidatene får et frittstående resultat på hver av delprøvene, og kan også ta opp igjen og forbedre delresultater (for mer info om norskprøven, se <https://www.kompetansenorge.no/norskprøve/>).

Det nye prøvesystemet gir dermed en mye større fleksibilitet enn det som var tilfellet tidligere, både fordi kandidatene slipper å ta hele prøven på nytt dersom de stryker på en delprøve, og fordi systemet gir mulighet til å stille differensierte språkkrav. Det siste er viktig å være klar over dersom norskprøven skal fungere som et reelt virkemiddel for integrering av innvandrere i arbeidsmarkedet.

### 1.1.3 KRAV OM NORSKFERDIGHETER FOR OPPTAK TIL HØYERE UTDANNING

Personer som ikke har fullført grunnskole eller videregående opplæring i Norge, må dokumentere norskferdigheter for opptak til høyere utdanning i Norge (Samordna opptak 2017).

Resultatet B2 på alle delprøver på *Norskprøven* gir grunnlag for opptak ved høyskoler og universiteter i Norge. I tillegg kan norskferdigheter dokumenteres med bestått *Test i norsk - høyere nivå*, ofte referert til som «Bergenstesten», en frittstående ferdighetsprøve som måler på rammeverksnivåene B2 og C1<sup>5</sup>. *Trinn 3-eksamen*, høyskolenes og universitetenes lokalt utviklede og avsluttende norskprøver, gir også grunnlag for opptak til høyere utdanning.

### 1.1.4 KRAV OM SPRÅKFERDIGHETER FOR STATSBOGERSKAP OG PERMANENT OPPHOLD

Selv om det ble obligatorisk å avlegge norskprøve for enkelte grupper i 2013, var foreløpig ikke resultatet på prøvene knyttet til andre rettigheter i samfunnet.

Etter regjeringsskiftet i 2013 ble det imidlertid foreslått – og vedtatt – en rekke endringer i statsborgerloven, deriblant krav om at søkere mellom 18 og 67 år skal beherske et minimum av norsk muntlig og ha bestått prøve i samfunnskunnskap på norsk for å ha rett til norsk statsborgerskap (Prop. 144 L 2014–2015). Flere sentrale høringsinstanser uttrykte skepsis til at den eksisterende samfunnskunnskapprøven skulle benyttes til dette formålet og består på norsk, noe den ikke var utviklet for. Likevel valgte barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet å gå for denne løsningen. Ifølge stortingsproposisjonen skulle de nye bestemmelsene innføres i statsborgerloven fra 1. juli 2015, og de nye vilkårene skulle få virkning for søknader sendt inn etter 1. juli 2016. Ikrafttreddelsen ble senere endret til 1. januar 2017 (Prop. 125 L 2015-2016).

Parallelt med det politiske arbeidet med disse endringene, opplevde Europa høsten 2015 det som ble betegnet som en historisk tilstrømning av flyktninger og migranter. Selv om Norge objektivt sett tok imot en liten andel av disse, ble det et viktig politisk tema i perioden hvordan Norge skulle forholde seg til flyktningsstrømmen, og hvilke konsekvenser det kunne få for den norske velferdsmodellen dersom vi skulle ta imot mange flyktninger (Holmøy and Strøm 2017, NOU 2017: 2 2017).

<sup>4</sup> Vox endret navn til Kompetanse Norge med virkning fra 1. januar 2017.

<sup>5</sup> En prøve på nivå C1 er i 2018 under utvikling.

<sup>6</sup> For nærmere beskrivelse av Test i norsk – høyere nivå, se <http://www.folkeuniversitetet.no/test-i-norsk-hoyere-niva/side-id-10068>

Justis- og beredskapsdepartementet foreslo på bakgrunn av flyktnings situasjonen en rekke innstramninger i asylpolitikken, deriblant et krav om bestått muntlig norskprøve på nivå A1 for innvilgelse av permanent opphold (Prop. 90 L 2015–2016). Endringen ble tilrådet fra departementet 5. april 2016 og godkjent i statsråd samme dag.

Vi har altså siden 2011 sett en stadig økende *politisk* bruk av språkprøver, hvor resultatet på prøvene blir knyttet til ulike rettigheter i samfunnet. Det er ikke alle disse endringene som har fått like stor oppmerksomhet, men det er naturlig å anta at endringene i noen grad har ført til et økt fokus på språkprøver.

## 1.2 Språkkrav i arbeidslivet

I utgangspunktet er det opp til hver enkelt arbeidsgiver hvilke språkkrav de stiller til sine ansatte, men urimelig høye språkkrav som systematisk utestenger søkere med innvanderbakgrunn *kan være i strid med likestillings- og diskrimineringsloven* (Carlsen 2017). Forbudet mot diskriminering omfatter også indirekte forskjellsbehandling, som blir definert i §8, som «enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre, på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd (Likestillings- og diskrimineringsloven 2017).

### 1.2.1 NASJONALE OG REGIONALE KRAV

Det er få sentralt styrte retningslinjer når det gjelder språkkrav i arbeidslivet, og generelt har det nok vært et større fokus på slike krav i bransjer som har sin hovedtyngde innen offentlig sektor<sup>7</sup>.

Per i dag foreligger det krav om norskferdigheter tilsvarende nivå B2 for personer med utenlandsk fagbakgrunn, som ønsker å jobbe som styrere eller pedagogiske ledere i barnehager i Norge. Nylig la Kunnskapsdepartementet også fram forslag om å innføre et nasjonalt krav om at alle minoritetsspråklige søkere må dokumentere at de behersker norsk språk på nivå B1 muntlig og nivå A2 skriftlig for ansettelse i stilling som assistent i barnehage (Høringsnotat 2017).

Fra og med 1. januar 2017 blir det også stilt krav om bestått språkprøve på B2-nivå eller tilsvarende for alle helsepersonellgrupper som ønsker å oppnå autorisasjon i Norge<sup>8</sup>. Det foreligger per i dag ingen direkte språkkrav for ufaglært helsepersonell med annen språkbakgrunn enn norsk, utover arbeidsgivers generelle plikt til å se til at den ansatte har nødvendige språkkunnskaper.

### 1.2.2 PRIVAT SEKTOR

Når det gjelder private virksomheter, er det all grunn til å tro at det i enda større grad enn i offentlige virksomheter vil variere hvorvidt de stiller språkkrav til sine ansatte ut fra en rekke faktorer, som bransje, arbeidsoppgaver, tilgang på arbeidskraft, økonomisk situasjon i virksomheten etc. Mange private virksomheter er små bedrifter med få ansatte, som er sårbare både for konjunkturedringer og når det gjelder nyansettelser. I OECD-rapporten *Jobs for Immigrants Volume 3 Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland*, anbefaler forfatterne økt fokus på ansettelsesprosesser i små og mellomstore virksomheter (SMEs) i Norge. De viser til at innvandrere i Norge er underrepresentert i disse virksomhetene, og til at man i andre land har sett at selektive – og ofte diskriminerende – ansettelsesprosesser er mer utbredt i små og mellomstore virksomheter (OECD 2012).

<sup>7</sup> Det er særlig innen undervisningssektoren og i den kommunale delen av helsesektoren slike krav har blitt diskutert.

<sup>8</sup> Se eventuelt <https://helsedirektoratet.no/nyheter/nye-krav-til-autorisasjon-for-helse-sonell-med-utdanning-fra-utenfor-eueos>

### 1.2.3 «I MIN VIRKSOMHET FORETREKKER VI SELV Å VURDERE SPRÅKFERDIGHETENE TIL AKTUELLE SØKERE UNDER JOBBINTERVJUET.»

90 prosent av arbeidsgiverne som ble intervjuet i forbindelse med denne undersøkelsen, svarte at de i stor grad eller i svært stor grad er enig i utsagnet over. At arbeidsgivere i Norge foretrekker å selv vurdere språkferdighetene til aktuelle søkere framfor å benytte seg av formelle resultater fra en språkprøve, trenger selvsagt ikke å være problematisk. Man kan tenke seg at det gir arbeidsgivere muligheten til å ansette folk uten norskferdigheter, men med ønsket spisskompetanse, slik det blir gjort innen flere tekniske yrker og særlig innen oljebransjen.

Men man kan også tenke seg at denne typen synspunkter er del av en praksis, hvor subjektive prinsipper som «magefølelse» og «personlig egnethet» fører til en utilsiktet og strukturell diskriminering av søkere med innvandrerbakgrunn (Midtbøen and Rogstad 2012, OECD 2012). Det er uansett problematisk at arbeidsgivere påtar seg å vurdere søkeres språkferdigheter kun på bakgrunn av et muntlig intervju, hvor også andre vurderinger gjøres fortløpende. De færreste arbeidsgivere vil ha tilstrekkelig kompetanse til å vurdere språkferdigheter på denne måten, og det er stor fare for at de legger lista for høyt, for eksempel ved at uttale eller grammatiske småfeil blir tillagt for stor vekt. At så mange arbeidsgivere oppgir at de foretrekker å selv vurdere språkferdighetene til aktuelle søkere, tyder dessuten på at dokumentasjon på bestått norskprøve fremdeles gir liten reell uttelling.

Det siste er et tankekors, siden både staten og innvandrerne selv setter inn store ressurser på norskopplæring og gjennomføring av norskprøven. Selv om det er bred enighet om at det finnes en sammenheng mellom språkferdigheter og innpass i arbeidslivet (Blom 2017, Drøpping and Kavli 2002, Rogstad 2000), finnes det lite empirisk basert kunnskap om hvorvidt arbeidsgivere faktisk kjenner til og gjør bruk av norskprøver i ansettelsesprosesser, og hvilke konsekvenser dette eventuelt har for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. Djuve m.fl. (Djuve et al. 2017) fant i sin undersøkelse om introduksjonsprogrammet, at det å ha bestått en norskprøve gir langt høyere sannsynlighet for å være i arbeid enn det å ikke ha bestått noen prøve, og at sannsynligheten for å være i jobb var høyere jo høyere nivå som var bestått på norskprøven. Disse resultatene sier imidlertid ingenting om hvorvidt dette skyldes de generelle fordelene av å beherske norsk, eller om det virkelig er sånn at prøvebeviset gir direkte uttelling i ansettelsesprosesser.

### 1.2.4 «I MIN VIRKSOMHET ER GODE NORSKFERDIGHETER HELT AVGJØRENDE FOR Å KUNNE GJØRE EN GOD JOBB.»

Vi har de siste årene likevel vært vitne til en endring når det gjelder omfanget av formelle språkkrav som stilles til innvandrere på arbeidsmarkedet, særlig innenfor offentlig sektor. Flere norske kommuner og fylkeskommuner har nylig foreslått og/eller innført konkrete språkkrav innenfor næringer som vi vet sysselsetter mange innvandrere, som helse- og omsorgsnæringen, utdanningssektoren og transportnæringen (se evt. Statistisk sentralbyrå 2017b for en oversikt over innvandrerandeler i ulike næringer). I tilfellet med Buskerud fylkeskommune, som i mars 2017 foreslo å kreve norskferdigheter på nivå B2 for drosjesjåfører, ble kravet nedjustert til nivå B1 etter innspill fra flere av de berørte partene og etter at saken ble omtalt i media (bl.a. Carlsen 2017). Saken kan tegne som eksempel på at arbeidsgivere ikke alltid har tilstrekkelig kjennskap til norskprøvene og hva de måler, eller til hva som vil være et rimelig krav å stille i bestemte yrker. I lys av at så få som 3-4 prosent oppnår nivå B2 på Norskprøven (Kompetanse Norge 2018), er det lett å se at et krav om nivå B2 for taxisjåfører ville ha vært urimelig høyt og ført til uheldige konsekvenser.

Selv om det altså er ønskelig at innvandrere får uttelling for innsatsen de har lagt ned i å bestå en norskprøve, og at prøvebeviset får en reell betydning på arbeidsmarkedet, er det samtidig viktig å være oppmerksom dersom de språkkravene som blir stilt i enkeltyrker, virker urimelig høye i forhold til arbeidsoppgavene som skal utføres. Slike språkkrav kan stenge mange kompetente arbeidssøkere ute fra arbeidslivet, og i ytterste konsekvens kan urimelig høye språkkrav være i strid med likestillings- og diskrimineringsloven.



## 1.3 Formålet med undersøkelsen og forventninger til funn

Den foreliggende undersøkelsen kartlegger et utvalg norske arbeidsgiveres kjennskap til og bruk av norskprøver for voksne innvandrere ved ansettelse av jobbsøkere med innvandrerbakgrunn (se punkt 2.2 i metodedel for nærmere redegjørelse for begrepet *innvandrere* i undersøkelsen). Et tilfeldig utvalg på tusen arbeidsgivere ble intervjuet i juni 2014 og et annet utvalg – også tilfeldig – ble intervjuet i november 2017.

Undersøkelsen har som hovedmål å beskrive en eventuell utvikling i den aktuelle perioden, både når det gjelder kjennskap til norskprøvene og etterspørselen etter dokumentasjon på bestått norskprøve i forbindelse med ansettelsesprosesser.

### 1.3.1 HYPOTESER

På bakgrunn av utviklingen de siste årene med økt fokus på språkprøver både knyttet til lovendringer og språkkrav i arbeidslivet, forventer vi å finne at:

#### KJENNSKAP

- H-kj-1: *Norskprøven* og andre eksisterende norskprøver vil være mer kjent blant arbeidsgivere i Norge i 2017 enn i 2014.
- H-kj-2: *Norskprøven* vil være like kjent som eller mer kjent enn andre norskprøver i 2017.
  - H-kj-3: *Norskprøven* vil være mer kjent i Oslo enn i andre fylker og regioner, både i 2014 og i 2017.
- H-kj-3: Norskprøven og andre eksisterende norskprøver vil være mer kjent i offentlig sektor enn i privat sektor, både i 2014 og i 2017.
- H-kj-4: Det vil være høyere andel av virksomhetene i privat sektor som ikke kjenner til noen av de eksisterende norskprøvene sammenlignet med i offentlig sektor.
- H-kj-5: Det vil være høyere andel av små virksomheter som ikke kjenner til noen av de eksisterende norskprøvene sammenlignet med mellomstore og store virksomheter.

#### NORSKKRAV

- H-no-1: Det vil være en sammenheng mellom hvorvidt virksomhetene vektlegger skriftlige ferdigheter og om de stiller formelle norskkrav ved ansettelse
- H-no-2: Flere virksomheter stiller formelle norskkrav ved ansettelse av innvandrere i 2017 enn i 2014.
- H-no-3: Det vil være en høyere andel av virksomhetene i offentlig sektor som stiller formelle norskkrav sammenlignet med virksomheter i privat sektor, både i 2014 og i 2017.
- H-no-4: Det vil være en sammenheng mellom hvorvidt virksomheter stiller norskkrav og hvorvidt de kjenner til prøvene.
- H-no-5: Det vil være en sammenheng mellom hvorvidt virksomheter stiller norskkrav og hvorvidt de har ansatte med innvandrerbakgrunn.

#### HOLDNINGER

- H-no-6: Det vil være en sammenheng mellom holdningene virksomhetslederene har til norskprøver/formelle språkkrav og om de stiller norskkrav.
  - H-no6a) Det vil være en positiv sammenheng mellom positive holdninger til språkprøver og om virksomheten stiller formelle språkkrav.
  - H-no-6b) Det vil være en negativ sammenheng mellom negative holdninger til språkprøver og om virksomheten stiller formelle språkkrav.



## Metode og begrepsavklaringer

---

Analysene som blir presentert i denne rapporten er basert på et kvantitativt datamateriale innhentet via strukturerte<sup>9</sup> telefonintervjuer med virksomhetsledere i norske foretak. Intervjuene i 2014 ble utført av Norstat, mens intervjuene i 2017 ble utført av Sentio.

### 2.1 Utvalg og innsamling av data

Når man baserer seg på telefonintervjuer som datainnsamlingsmetode, er det alltid en viss fare for at utvalget ikke blir representativt for den populasjonen man ønsker å si noe om, i dette tilfellet virksomheter i Norge. Dette henger både sammen med at sammensetningen av ulike virksomheter i populasjonen til enhver tid vil være i endring, og med at det kan oppstå en skjevhet i utvalget, ved at enkelte typer av virksomheter er mer tilbøyelige til å delta i slike spørreundersøkelser enn andre.

Både i 2014 og i 2017 er utvalgene tilfeldig trukket fra Lindorfs database over samtlige norske private og offentlige foretak. Disse er hentet fra Enhetsregisteret, men «vasket» mot Foretaksregisteret og Rosa Sider for å finne foretak som er aktive. Bare virksomheter med to eller flere ansatte er kontaktet.

Norstat presiserte i sitt tilbudsbrev i 2014 at de rutinemessig ringer tilbake fem ganger om de ikke får svar hos respondenten, samt at de gjør avtaler dersom de får svar, men det ikke passer – dette gjør de for å unngå at de kun får intervju med de mest tilgjengelige. Sentio har lignende kvalitetsrutiner, som de gjorde rede for i kontrakten. De understreket at de rutinemessig gjør flere forsøk til forskjellig tid for å nå enheter som i første omgang ikke svarer, og at en stor del av intervjuer med virksomhetsledere foregår ved at man ved første oppringing avtaler en tid for intervjuet.

9 Spørreskjemaet som ble benyttet i 2014-undersøkelsen, ble utviklet i samarbeid med kollegaer i den daværende analyseavdelingen i Vox. Da runde to skulle gjennomføres i 2017, ble spørreskjemaet noe endret på bakgrunn av erfaringene fra første runde. Endringene var i hovedsak mindre korrigeringer, med unntak av noen av holdningsspørsmålene som ble fjernet, da de ikke fungerte særlig godt.

## 2.1.1 GEOGRAFISK BELIGGENHET

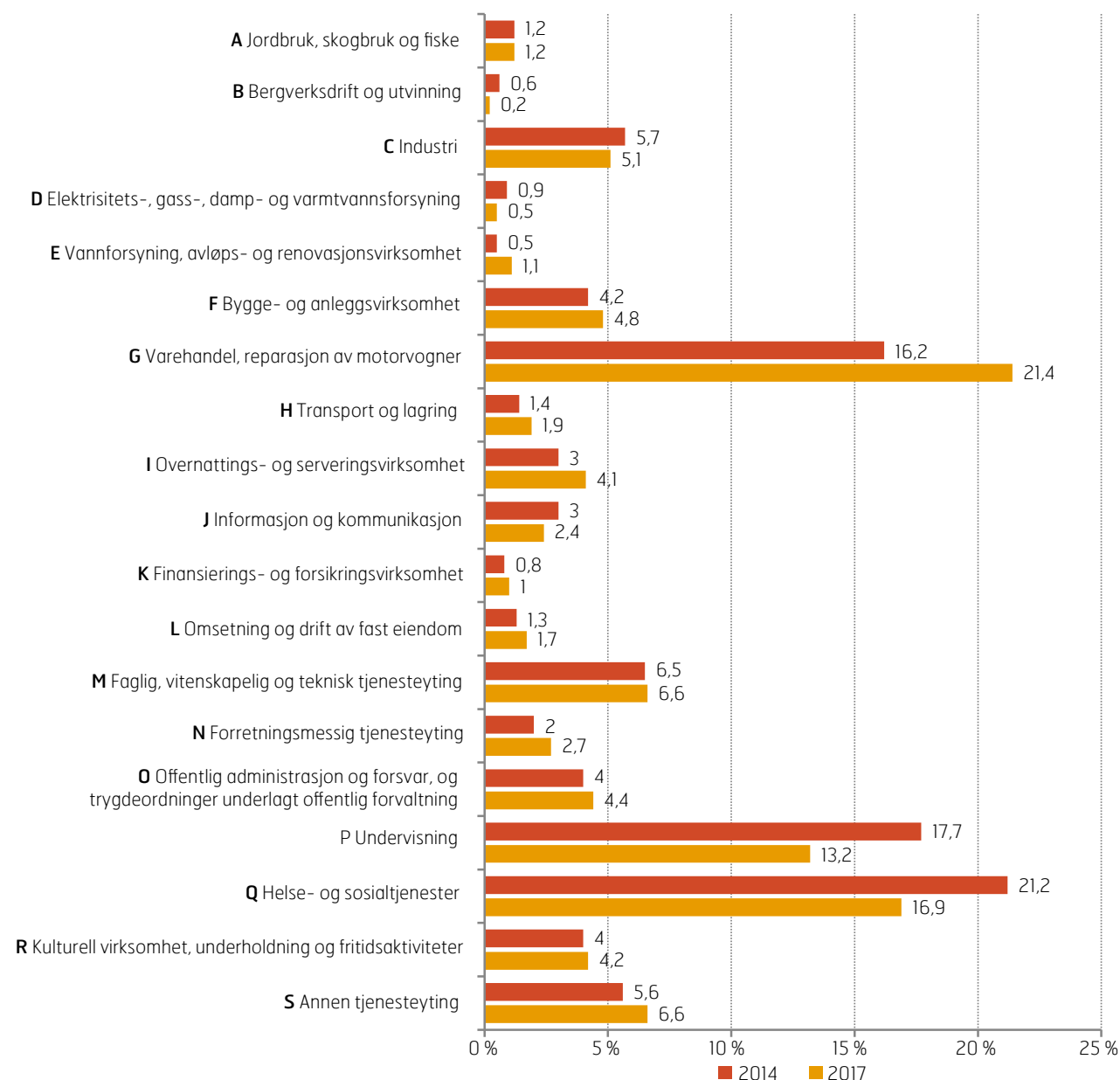
I Norge har geografisk beliggenhet svært mye å si, og selv om vi i enkelte analyser har tatt høyde for regionale og fylkesvise forskjeller, har vi ikke her hatt et stort nok datamateriale til å kontrollere for geografiske forskjeller. Det har heller ikke vært mulig innenfor rammene av dette prosjektet, å sammenholde resultatene med den faktiske tilgangen på arbeidskraft i ulike regioner og fylker (se evt. Horgen 2012 for en egen indikator for innvandrerepresentasjon i bedrifter). Dette er noe vi vet påvirker virksomhetenes praksis når det gjelder språkkrav (Rogstad 2000).

Ettersom en fylkesvis inndeling av virksomhetene gir for små grupper til å kunne gjøre hensiktsmessige analyser, har vi i noen analyser valgt å benytte kategorien region i stedet, hvor da Oslo er en egen region. Utvalgene er svært likt sammensatt med hensyn til region, men det er i 2017 en ganske betydelig høyere andel virksomheter fra Vestlandet (se evt. figur 16 i appendix).

## 2.1.2 HOVEDBRANSJER

Informasjon om hvilken hovedbransje virksomhetene tilhører, er hentet fra Enhetsregisteret og Bedrifts- og foretaksregisteret og oppgitt som næringskode etter Standard for næringsgruppering (Statistisk sentralbyrå 2008).

FIGUR 1 HOVEDBRANSJER. 2014 OG 2017. PROSENT. N=1000



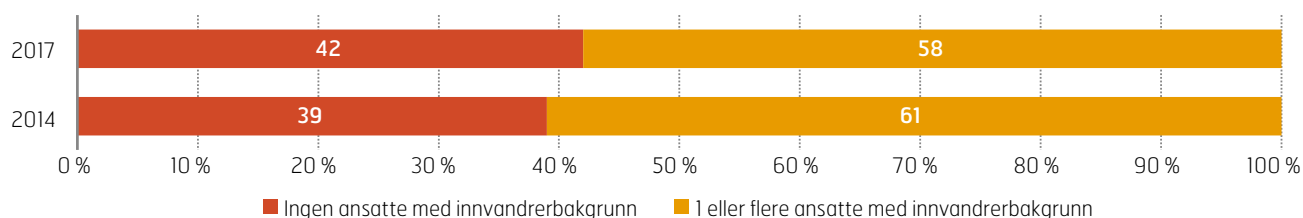
Figur 1 viser den prosentvise fordelingen av de ulike bransjene i 2014 og 2017, og fortjener en kommentar. Som vi ser, er det ganske store forskjeller i andelen innenfor de tre største bransjegruppene. Mens det i 2014-utvalget er en god del flere respondenter fra *Undervisning og Helse- og sosialtjenester* enn i 2017-utvalget, er det i 2017-utvalget en høyere andel innen bransjegruppen *Varehandel, reparasjon av motorvogner* enn i 2014-utvalget. Siden dette er de største gruppene i materialet, utgjør de til sammen en ganske betydelig del av utvalgene. I tillegg vet vi at dette er bransjer som inkluderer potensielle arbeidsplasser for innvandrere, og mens det i undervisningssektoren og helsesektoren er mange jobber som krever høy grad av språkbeherskelse, vil ikke dette alltid være av like stor betydning innen varehandel og reparasjon av motorvogner. Det er derfor viktig å ha disse forskjellene i utvalgene in mente i det videre.

## 2.2 Ansatte med innvandrerbakgrunn

I flere av spørsmålene til arbeidsgiverne har vi brukt termen «innvandrere» eller «ansatte med innvandrerbakgrunn». Det er viktig å presisere at denne termen ikke er definert nærmere for respondentene, slik at det har vært opp til hver enkelt respondent hva de legger i dette begrepet. At en så sentral term ikke er klarere definert for respondentene, kan være en metodisk svakhet ved undersøkelsen, og man kunne tenke seg at respondentene først og fremst ville tenke på flyktninger og asylsøkere eller innvandrere fra tradisjonelle utviklingsland. Vi vil imidlertid argumentere for at tallene i materialet tyder på at respondentene samlet sett opererer med en vid definisjon av begrepet «innvandrere».

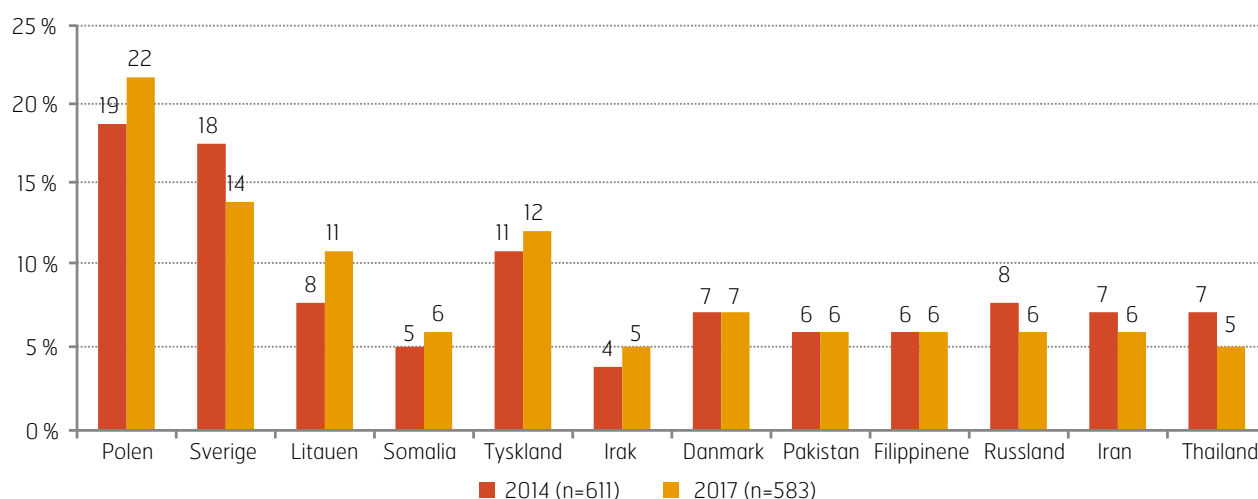
Respondentene ble bedt om å oppgi antall ansatte med innvandrerbakgrunn i virksomheten. På bakgrunn av denne informasjonen, har vi gjort en inndeling av materialet i to grupper: virksomheter som oppgir at de har én eller flere innvandrere ansatt og virksomheter som oppgir at de ikke har noen ansatte med innvandrerbakgrunn.

FIGUR 2 VIRKSOMHETER MED OG UTEN ANSATTE MED INNVANDRERBAGRUNN. PROSENT. N=1000



Figur 2 viser at om lag 60 prosent av virksomhetene oppgir å ha én eller flere ansatte med innvandrerbakgrunn, både i 2014 (n=611) og i 2017 (n=583).

FIGUR 3 ANSATTE MED INNVANDRERBAGRUNN, FORDELT PÅ LANDBAGRUNN. PROSENT. N=611/583



Om vi så ser på hvor respondentene oppgir at de ansatte med innvandrerbakgrunn hovedsakelig kommer fra (figur 3), er det tydelig at begrepet, slik det er tolket av respondentene, inkluderer innvandrere fra vidt forskjellige områder i verden. Virksomhetene i de to utvalgene har ansatte som er arbeidsinnvandrere fra de andre nordiske land og Øst-Europa, innvandrere fra asiatiske land som Filippinene og Thailand, innvandrere som i hovedsak har vært i landet lenge, som personer fra Pakistan, samt innvandrere fra land som har stått for en stor del av flyktningestrømmen i den aktuelle perioden, som for eksempel Somalia<sup>10</sup>. Siden respondentene på dette spørsmålet kun svarer på vegne av flertallet av ansatte med innvandrerbakgrunn, er dette bare et grovt bilde, men det sier oss likevel at begrepene «innvandrer» og «ansatte med innvandrerbakgrunn» i materialet ikke er snevert oppfattet, men at de snarere omfatter alle de store innvandrergruppene i Norge, uavhengig av innvandringsgrunn og økonomisk eller politisk situasjon i landet disse personene har emigrert fra.

---

<sup>10</sup> Landene respondentene fikk oppgitt var de ti høyest representerte landene blant innvandrere i Norge på undersøkelsestidspunktet i 2014. Disse alternativene ble stående i det nye spørreskjemaet som ble brukt i 2017, men burde nok ha vært oppdatert med land som Syria. I begge spørreskjemaene var det imidlertid også anledning for respondentene å oppgi andre land som et supplerende åpent svar, men siden frekvensene for andre bakgrunnsland er relativt lave, er de utelatt fra figuren (dette gjelder også Syria i 2017).



# 3

## Resultater

---

### 3.1 Kjennskap til norskprøver for voksne innvandrere

For å kartlegge hvorvidt virksomhetene kjenner til de ulike norskprøvene<sup>11</sup>, spurte vi hvor godt respondentene kjente til hver av prøvene på en skala fra *Aldri hørt om prøven*, via *Hørt om, men vet ikke mye om den*, til *Ganske godt*. Det mest interessante her er imidlertid hvor mange arbeidsgivere som aldri har hørt om prøvene. Vi har derfor kodet om variablene og slått sammen de to siste kategoriene, slik at vi får to svaralternativer: *Aldri hørt om prøven* eller *Hørt om/kjenner ganske godt*.

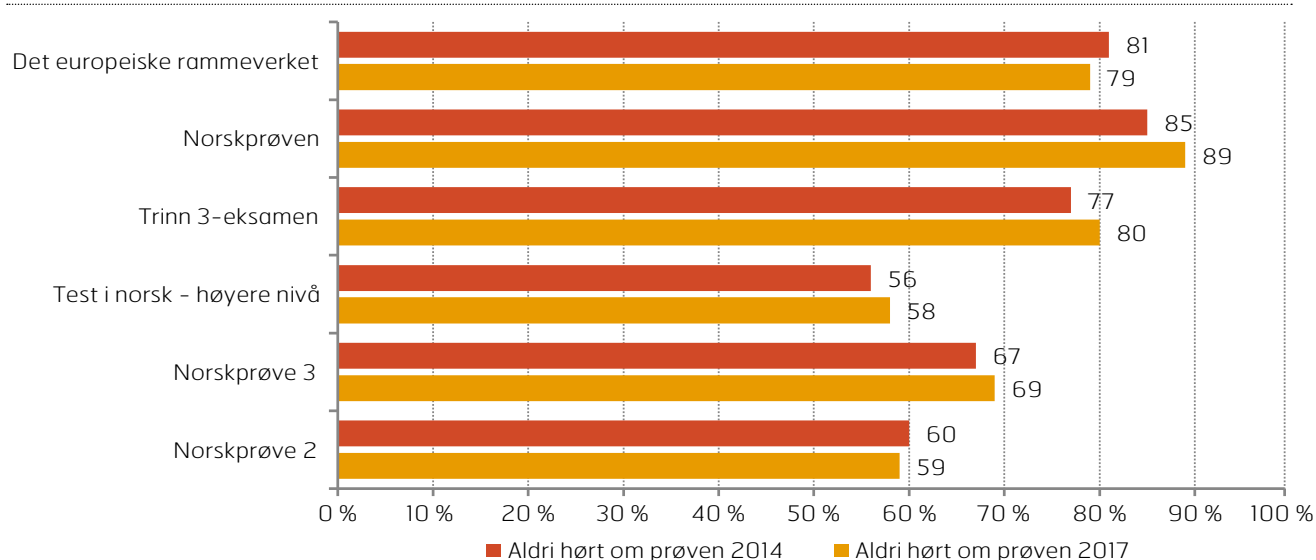
#### 3.1.1 H-KJ-1: NORSKPRØVEN OG ANDRE EKSISTERENDE NORSKPRØVER VIL VÆRE MER KJENT BLANT ARBEIDSGIVERE I NORGE I 2017 ENN I 2014.

I dette avsnittet ser vi hvorvidt det har skjedd en utvikling i kjennskapen til de ulike norskprøvene fra 2014 til 2017.

Et hovedfunn i undersøkelsen er at samtlige prøver er ukjente for et flertall av de spurte arbeidsgiverne, både i 2014 og i 2017. Det er ikke store forskjeller mellom utvalgene, noe som er overraskende og helt motsatt av hva vi hadde forventet.

---

<sup>11</sup> Vi har også spurt om arbeidsgivernes kjennskap til det europeiske rammeverket, fordi språknivåene i rammeverket danner utgangspunkt for språknivåene i flere av prøvene.

FIGUR 4 HVOR GODT KJENNER DU TIL FØLGENDE NORSKPRØVER? PROSENT. N=1000<sup>12</sup>

### 3.1.2 H-KJ-2: NORSKPRØVEN VIL VÆRE LIKE KJENT SOM ELLER MER KJENT ENN ANDRE NORSKPRØVER I 2017.

Figur 4 viser andelen virksomheter som har svart at de aldri har hørt om de ulike norskprøvene i 2014 og i 2017. *Norskprøven* er den prøven som flest respondenter aldri har hørt om. Deretter følger *det europeiske rammeverket* og *Trinn 3-eksamen*, mens *Norskprøve 2*, *Norskprøve 3*, og *Test i norsk – høyere nivå* virker å være bedre kjent blant arbeidsgivere både i 2014 og i 2017.

Det er overraskende at det for *Norskprøven* er en signifikant økning<sup>13</sup> i andelen som sier de aldri har hørt om prøven fra 85 prosent 2014 til 89 prosent i 2017. Vi finner ingen signifikante endringer dersom vi bryter ned på kjennskap til *Norskprøven* for enkeltfylker, men dersom vi bryter ned på regioner, finner vi at det for Østlandsregionen er en enda større økning i andelen respondenter som aldri har hørt om *Norskprøven*, fra 85 prosent i 2014 til 91 prosent i 2017<sup>14</sup> (se evt. figur 17 i appendix).

Man kunne tenke seg at *Norskprøven* var bedre kjent i Oslo enn i de andre fylkene og regionene. Når vi sammenligner kjennskap til *Norskprøven* i Oslo med andre regioner, finner vi imidlertid ingen signifikante forskjeller, verken i 2014 eller i 2017. Når vi sammenligner Oslo med de andre fylkene, er det heller ingen signifikante forskjeller, med unntak av Troms i 2017-utvalget, hvor det er signifikant færre som svarer at de *ikke* kjenner til prøven enn i Oslo<sup>15</sup>.

Når det gjelder kjennskap til *Norskprøven* i enkeltbransjer, finner vi at økningen i andelen virksomheter som aldri har hørt om prøven i 2017 sammenlignet med 2014 kun er signifikant i to av bransjene, *Jordbruk, skogbruk og fiske* og *Omsetning og drift av fast eiendom*. Dette er enkeltbransjer med få respondenter (n=8/12 og n=13/17), men vi finner at signifikansen for alle bransjene sammenlagt opprettholdes når vi fjerner de to enkeltbransjene, selv om p-verdien da blir en del høyere<sup>16</sup>. Det kan altså se ut til at det er en reell økning i andelen virksomheter som oppgir at de aldri har hørt om *Norskprøven*, også når vi kontrollerer for bransjetilhørighet.

### 3.1.3 H-KJ-3: NORSKPRØVEN OG ANDRE EKSISTERENDE NORSKPRØVER VIL VÆRE MER KJENT I OFFENTLIG SEKTOR ENN I PRIVAT SEKTOR, BÅDE I 2014 OG I 2017.

Det er særlig to grunner til at vi forventer at norskprøver for voksne innvandrere vil være mer kjent i offentlig sektor enn i privat. For det første er offentlig sektor i større grad forpliktet av ulike inkluderings tiltak rettet mot store virksomheter, og for det andre krever mange av stillingene i offentlig sektor høy grad av språkbeherskelse.

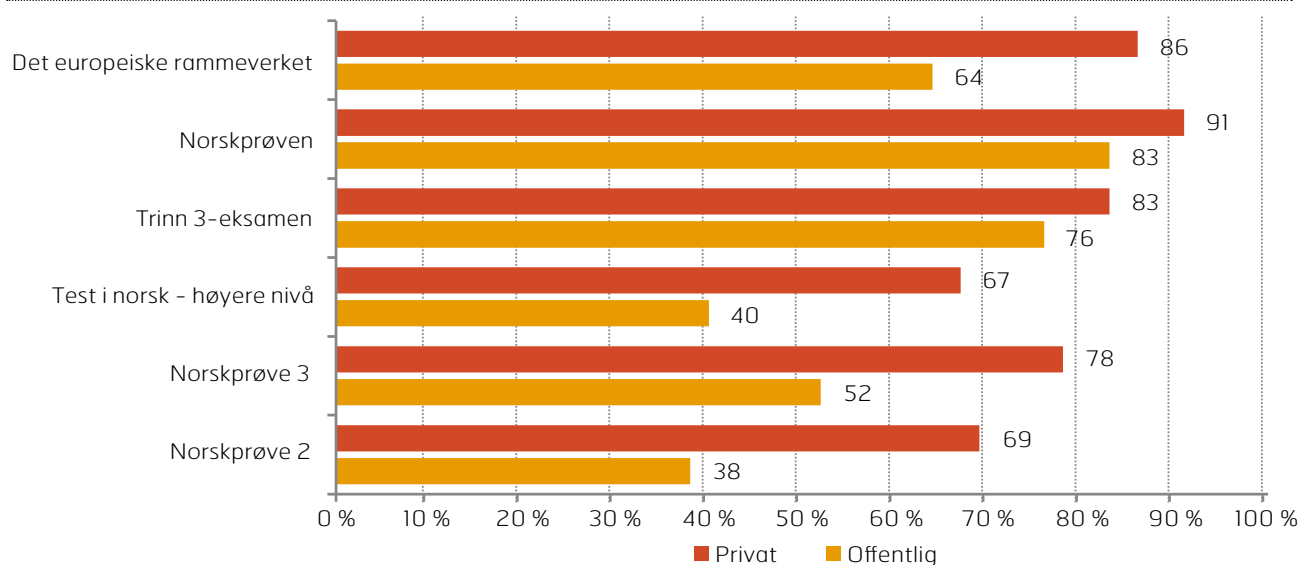
<sup>12</sup> Antallet som har besvart spørsmålene om kjennskap til de ulike prøvene varierer fra 992-1000.

<sup>13</sup> Z-score=-2.3387, p=0.01928.

<sup>14</sup> Z-score=-2.3217, p=0.02034.

<sup>15</sup> Z-score=2.2379, p=0.0251.

<sup>16</sup> Z-score=-2.0540, p=0.04036.

**FIGUR 5 VIRKSOMHETER SOM ALDRI HAR HØRT OM DE ULIKE NORSKPRØVENE, FORDELT PÅ SEKTOR. 2017. PROSENT.**

Figur 5 viser at det for samtlige prøver er flere respondenter i privat sektor som svarer at de aldri har hørt om prøven enn i offentlig sektor. Når det gjelder kjennskap til *Norskprøven* og *Trinn 3-eksamen* er forskjellene mellom sektorene mindre enn for de andre prøvene, men alle forskjellene er signifikante<sup>17</sup>.

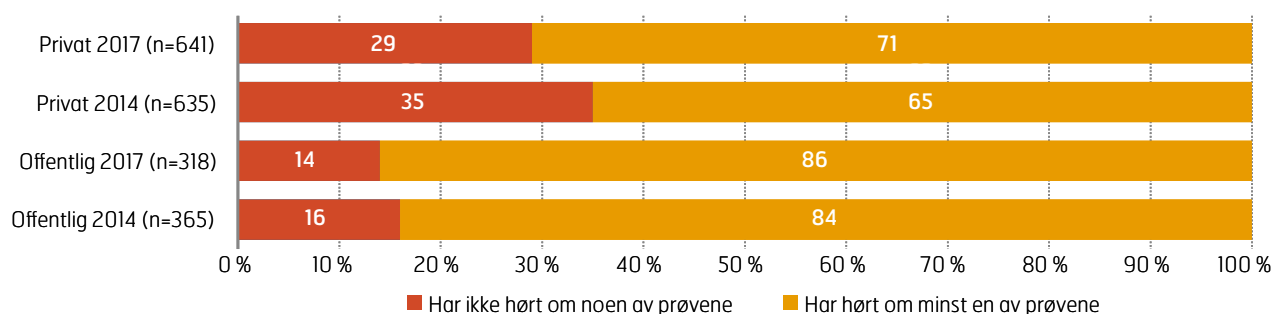
For begge sektorer gjelder det at det er Norskprøven flest respondenter aldri har hørt om (83 prosent i 2017).

### 3.1.4 H-KJ-4: DET VIL VÆRE HØYERE ANDEL AV VIRKSOMHETENE I PRIVAT SEKTOR SOM IKKE KJENNER TIL NOEN AV DE EKISTERENDE NORSKPRØVENE SAMMENLIGNET MED I OFFENTLIG SEKTOR, BÅDE I 2014 OG I 2017.

For å måle kjennskap til prøvene kan man også se på hvilke arbeidsgivere som ikke kjenner til noen av prøvene, og vi har laget en egen variabel for dette.

Det er liten forskjell mellom 2014 og 2017 når vi ser på andelen virksomheter som ikke har hørt om noen av norskprøvene. Om lag en tredjedel av virksomhetene i begge utvalgene svarer at de aldri har hørt om noen av norskprøvene (se evt. figur 19 i appendix).

Her er det imidlertid også forskjeller mellom offentlig og privat sektor.

**FIGUR 6 VIRKSOMHETER SOM IKKE HAR HØRT OM NOEN AV PRØVENE, FORDELT PÅ SEKTOR OG ÅR. PROSENT.**

Figur 6 viser at andelen private virksomheter som ikke har hørt om noen av prøvene omtrent tilsvarer andelen i totalmaterialet, mens andelen blant offentlige virksomheter er betydelig og signifikant lavere. Det er ingen signifikante forskjeller mellom 2014 og 2017, men forskjellene mellom offentlig og privat sektor er signifikante både i 2014<sup>18</sup> og i 2017<sup>19</sup>.

<sup>17</sup> For norskprøven er z-score=-3.7293 og p=0.0002, og for Trinn 3-eksamen er z-score=-2.5456 og p=0.01078.

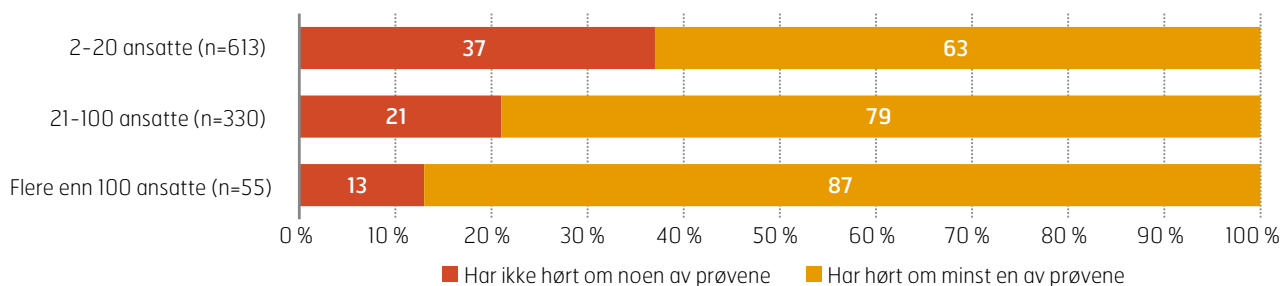
<sup>18</sup> Z-score=-6.5872, p=0.

<sup>19</sup> Z-score=7.8849, p=0.

### 3.1.5 H-KJ-5: DET VIL VÆRE HØYERE ANDEL AV SMÅ VIRKSOMHETER SOM IKKE KJENNER TIL NOEN AV DE EKSISTERENDE NORSKPRØVENE SAMMENLIGNET MED MELLOMSTORE OG STORE VIRKSOMHETER.

Informasjon om antall ansatte i virksomheten er hentet fra Enhetsregisteret og Bedrift- og foretaksregisteret. Virksomheter med færre enn to ansatte er ikke tatt med i analysene. For å få tilstrekkelig store grupper, har vi valgt å dele inn virksomhetene i små (2-20 ansatte), mellomstore (21-100 ansatte) og store (flere enn 100 ansatte) virksomheter (såkalte SMEs -small and medium-sized enterprises)<sup>20</sup>.

FIGUR 7 VIRKSOMHETER SOM IKKE HAR HØRT OM NOEN AV PRØVENE, FORDELT PÅ ANTALL ANSATTE. 2017. PROSENT.



Figur 7 viser at de små virksomhetene i større grad enn de store, oppgir at de ikke har hørt om noen av norskprøvene i 2017. Det er en positiv og signifikant samvariasjon<sup>21</sup> mellom antall ansatte i virksomhetene og kjennskap til norskprøver for voksne innvandrere, når vi deler inn virksomhetene i små, mellomstore og store virksomheter. Forskjellene er også signifikante om vi kontrollerer for sektortilhørighet, unntatt for store virksomheter<sup>22</sup>. Her er det imidlertid viktig å være klar over at det er svært få offentlige virksomheter som oppgir at de ikke har hørt om noen av prøvene (n=43). En annen viktig faktor, som sannsynligvis er vel så relevant, er at hele 29 prosent av alle virksomhetene med 2-20 ansatte i materialet tilhører bransjegruppen *Varehandel, reparasjon av motorvogn*. Her vil man gjerne finne bedrifter med stillingstyper og arbeidsoppgaver som ikke nødvendigvis krever samme grad av språkbeherskelse som i for eksempel store, offentlige byråer eller private firmaer.

## 3.2 Uformelle og formelle norskkrav i virksomhetene

Virksomhetene ble i undersøkelsen spurt om både uformelle og formelle krav til norskkferdigheter ved ansettelse av innvandrere.

### 3.2.1 UFORMELLE NORSKKRAV

Uformelle norskkrav er målt ved å spørre i hvor stor grad virksomheten vektlegger skriftlige og muntlige norskkferdigheter dersom en person med innvandrerbakgrunn søker på en ledig stilling. Respondentene har svart på en skala fra *i svært liten grad*, *i liten grad*, *i stor grad* til *svært stor grad*, men svarene er i analysene slått sammen til to kategorier, i (svært) liten grad og i (svært) stor grad.

Resultatene viser at både muntlige og skriftlige ferdigheter vektlegges i virksomhetene, og det er nesten ingen endring fra 2014 til 2017. 90 prosent av respondentene svarer at de vektlegger muntlige norskkferdigheter i stor eller i svært stor grad, både i 2014 og i 2017, mens henholdsvis 72 og 71 prosent svarer at de vektlegger skriftlige ferdigheter (se evt. figur 20 og 21 i appendix).

<sup>20</sup> Denne inndelingen er en inndeling i små, mellomstore og store virksomheter tilpasset norske forhold ([http://www.wipo.int/export/sites/www/sme/en/documents/research/norway/norway\\_study.pdf](http://www.wipo.int/export/sites/www/sme/en/documents/research/norway/norway_study.pdf)).

<sup>21</sup> Chi-kvadrat-verdien=34,7617, p=0,00001.

<sup>22</sup> Z-score=3,8392, p=0,00012 når vi sammenligner andelen små virksomheter som ikke har hørt om noen av prøvene i privat og offentlig sektor, og z-score=-3,5979, p=0,00032 når vi sammenligner de mellomstore virksomhetene.

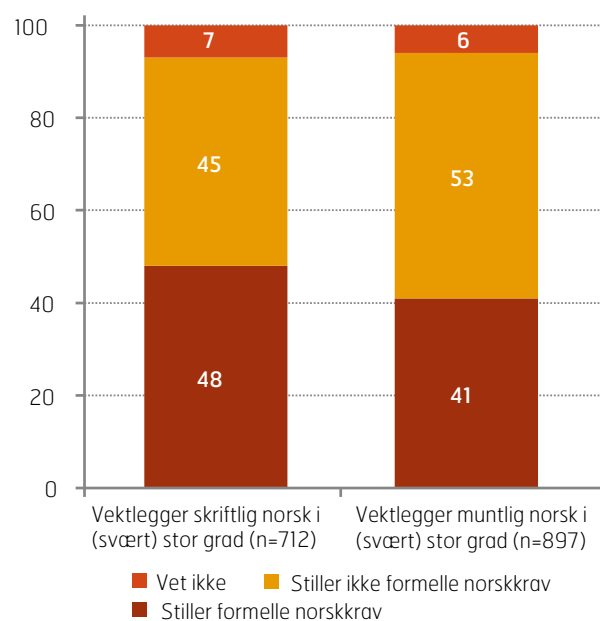
### 3.2.2 H-NO-1: DET VIL VÆRE EN SAMMENHENG MELLOM HVORVIDT VIRKSOMHETENE VEKTLIGGER SKRIFTLIGE FERDIGHETER OG HVORVIDT DE STILLER FORMELLE NORSKKRAV VED ANSETTELSE.

Siden det er slik at skriftlige ferdigheter er det som for mange tar lengst tid å tilegne seg, samtidig som vi har sett flere eksempler på at virksomheter ønsker å innføre krav om nivå B2 i skriftlig de siste årene, ønsket vi å se hvorvidt det er slik at den uformelle vektleggingen av skriftlige ferdigheter korrelerer sterkere med formelle språkkrav, enn den uformelle vektleggingen av muntlige ferdigheter.

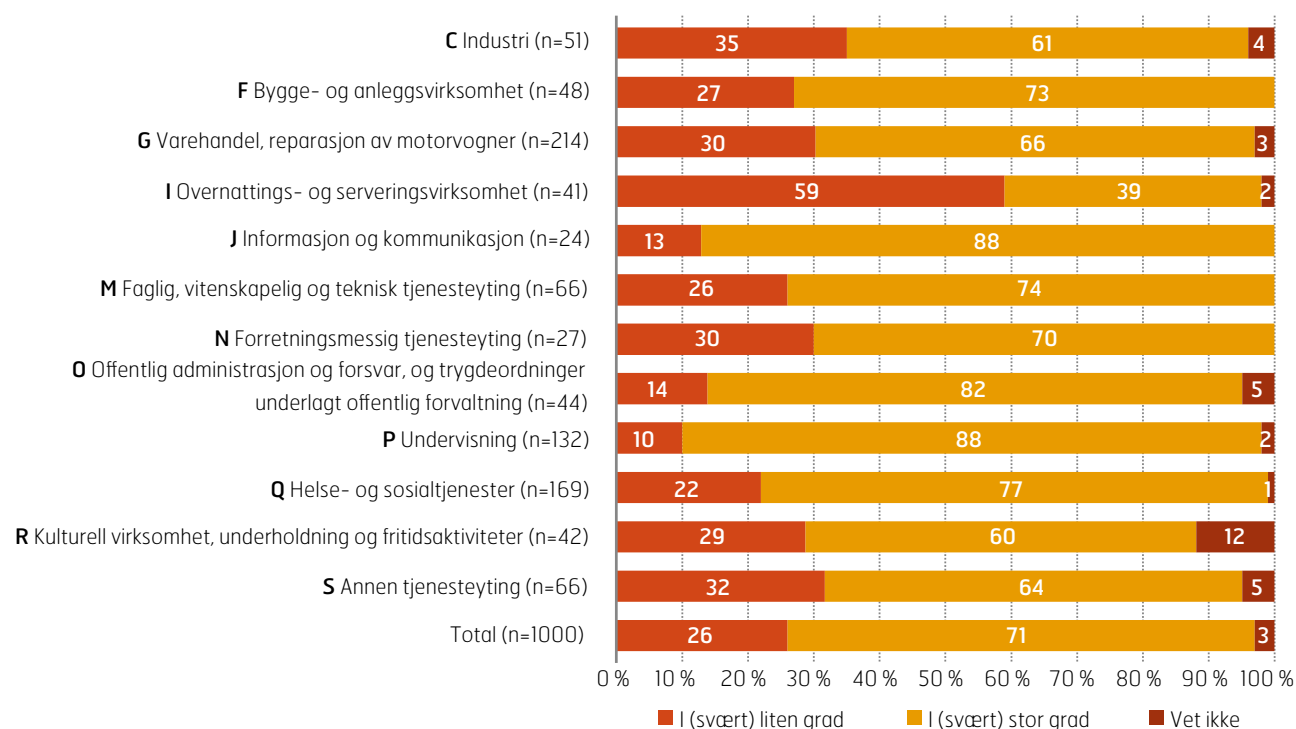
Figur 8 viser at mens 48 prosent av virksomhetene som vektlegger skriftlige ferdigheter i (svært) stor grad, oppgir at de stiller formelle språkkrav, gjør 41 prosent av virksomheter som vektlegger muntlige ferdigheter det samme. Forskjellen er signifikant<sup>23</sup>, noe som altså kan tyde på at det er en sterkere sammenheng mellom vektlegging av skriftlige ferdigheter og formelle språkkrav. Likevel finner vi en signifikant samvariasjon mellom uformelle og formelle norskkrav ved chi-kvadrat-test, både for vektlegging av skriftlige ferdigheter og muntlige ferdigheter<sup>24</sup>, men sammenhengen er sterkere for skriftlige ferdigheter og formelle språkkrav<sup>25</sup>.

Når det gjelder vektleggingen av skriftlige ferdigheter, kan det også være interessant å se på variasjonen mellom de ulike bransjene, siden behovet for å mestre skriftlige norskerferdigheter vil variere betydelig fra yrke til yrke, og siden vi vet at skriveferdigheter er noe av det som tar lengst tid å lære seg for mange innvandrere.

FIGUR 8 UFORMELLE OG FORMELLE NORSKKRAV. 2017. PROSENT.



FIGUR 9 VIRKSOMHETER SOM VEKTLIGGER SKRIFTLIGE FERDIGHETER VED ANSETTELSE, FORDELT PÅ BRANSJE. 2017. PROSENT.



23 Z-score=2.7884, p=0.00528.

24 Mange av virksomhetene har svart at de vektlegger både muntlige og skriftlige ferdigheter, men dette er det ikke tatt hensyn til i denne analysen.

25 Chi-kvadrat-verdien=137.4267 og p=0.00001 for vektlegging av skriftlige ferdigheter og formelle norskkrav. For muntlige ferdigheter og formelle norskkrav er chi-kvadrat-verdien=35.7585 og p=0.00001.



Figur 9 viser at selv om vektleggingen av skriftlige ferdigheter varierer fra bransje til bransje, er det for nesten samtlige bransjer en betydelig høyere andel av respondentene som svarer at de vektlegger skriftlige ferdigheter i (svært) stor grad, enn andelen som svarer at de gjør dette i (svært) liten grad. *Overnattings- og serveringsvirksomhet* (n=41) skiller seg her ut på to måter. For det første ved at det i denne bransjen er høyest andel som svarer at de *ikke* vektlegger skriftlige ferdigheter. I samtlige andre bransjer er det motsatt<sup>26</sup>. For det andre er det en betydelig og signifikant høyere andel i denne bransjen som svarer at de *ikke* vektlegger skriftlige ferdigheter, når vi sammenligner med alle virksomheter i 2017 (total)<sup>27</sup>. Dette er en bransje som både har en høy andel innvandrere sysselsatt (Statistisk sentralbyrå 2017b), og hvor man samtidig kan tenke seg at det er av mindre betydning å beherske skriftlige norskkferdigheter. Dermed er det positivt at de i mindre grad enn andre bransjer vektlegger skriftlige ferdigheter ved ansettelser.

### 3.2.3 H-NO-2: DET VIL VÆRE FLERE VIRKSOMHETER SOM STILLER FORMELLE NORSKKRAV VED ANSETTELSE AV INNVANDRERE I 2017 ENN I 2014.

Når det gjelder de formelle norskkravene, fikk respondentene spørsmål om virksomheten vil kreve dokumentasjon på bestått norskkprøve av en søker med innvandrerbakgrunn.

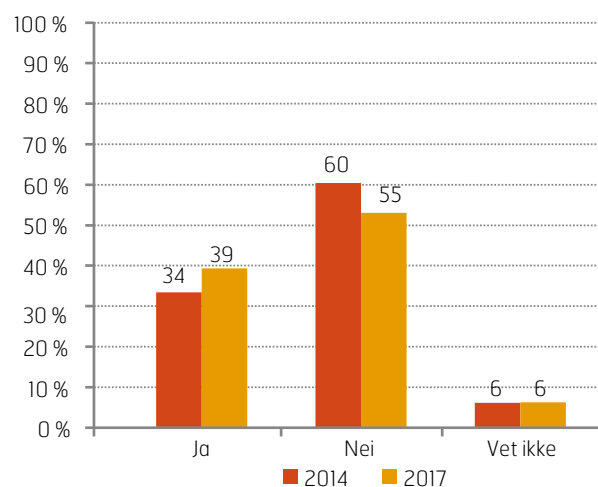
Figur 10 viser en økning på fem prosentpoeng i andelen virksomheter som sier de stiller formelle språkkrav til søkere med innvandrerbakgrunn i 2017 sammenlignet med 2014, og en tilsvarende nedgang i andelen virksomheter som sier de ikke stiller formelle språkkrav<sup>28</sup> i samme periode. Endringene er signifikante<sup>29</sup>.

### 3.2.4 H-NO-3: DET VIL VÆRE EN HØYERE ANDEL AV VIRKSOMHETENE I OFFENTLIG SEKTOR SOM STILLER FORMELLE NORSKKRAV SAMMENLIGNET MED VIRKSOMHETER I PRIVAT SEKTOR, BÅDE I 2014 OG I 2017.

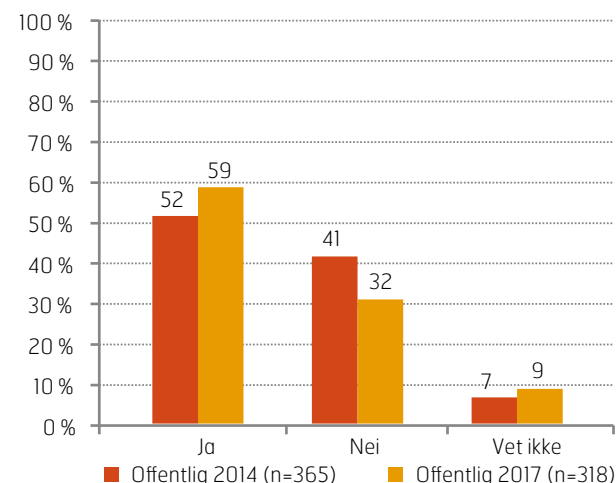
Også når det gjelder formelle norskkrav, er det, som forventet, relativt store forskjeller mellom offentlig og privat sektor.

I offentlig sektor ser vi en økning på syv prosentpoeng i antall virksomheter som svarer at de stiller formelle norskkrav fra 2014 til 2017, fra 52 prosent til 59 prosent (figur 11). Samtidig ser vi en større og signifikant nedgang på ni prosentpoeng i antall offentlige virksomheter som svarer at de ikke stiller formelle norskkrav, fra 41 prosent i 2014 til 32 prosent i 2017<sup>30</sup>.

FIGUR 10 VIL VIRKSOMHETEN DIN KREVE DOKUMENTASJON PÅ BESTÅTT NORSKPRØVE AV EN SØKER MED INNVANDRERBAGRUNN? PROSENT. N=1000



FIGUR 11 FORMELLE SPRÅKKRAV I OFFENTLIGE VIRKSOMHETER. PROSENT.



26 Med unntak av Vannforsyning, avløps- og renovasjonsvirksomhet, som er utelatt i tabellen fordi det kun var 11 respondenter i gruppen.

27 Z-score=4.5844, p=0.

28 Andelen som svarer «vet ikke» er tatt med her, for å vise at respondentene i stor grad later til å kjenne til virksomhetens praksis på dette området.

29 Z-score=-2.1852 og p=0.02852 for endringen i andelen som svarer at de stiller formelle norskkrav, og z-score=2.3985 og p=0.0164 for endringen i andelen som svarer at de ikke stiller formelle norskkrav.

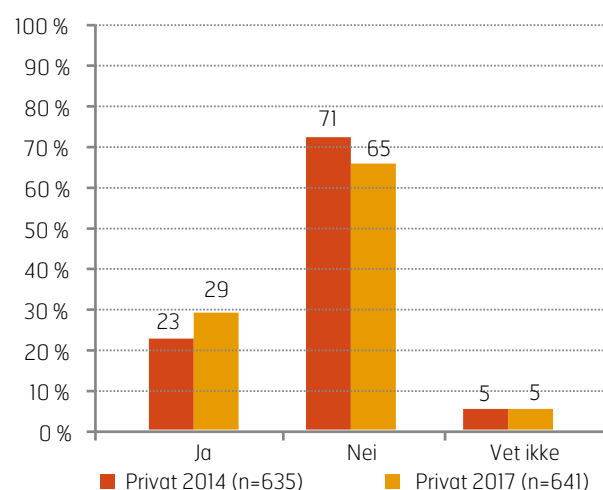
30 Z-score=2.5241, p=0.01174.

Når det gjelder utviklingen i private virksomheter, er bildet mye det samme som i de offentlige virksomhetene. Figur 12 viser en økning på seks prosentpoeng i antall private virksomheter som svarer at de stiller formelle norskkrav, fra 23 prosent i 2014 til 29 prosent i 2017, og en tilsvarende nedgang i antallet som svarer at de ikke stiller formelle norskkrav. Begge endringene er signifikante<sup>31</sup>.

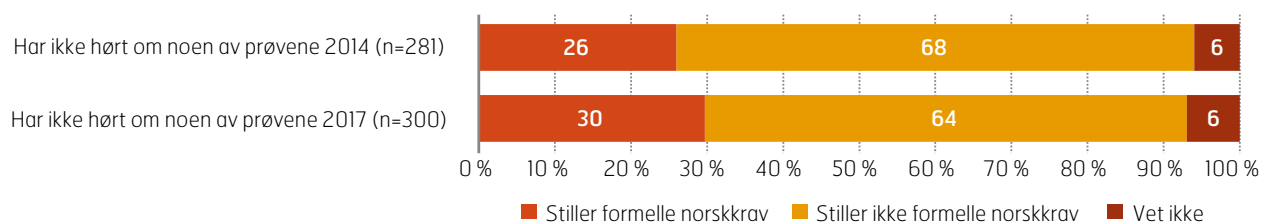
### 3.2.5 H-NO-4: DET VIL VÆRE EN SAMMENHENG MELLOM HVORVIDT VIRKSOMHETER STILLER FORMELLE SPRÅKKRAV OG HVORVIDT DE KJENNER TIL PRØVENE.

Når vi ser på virksomhetenes kjennskap til norskprøver for voksne innvandrere i sammenheng med hvorvidt de stiller formelle norskkrav til søkere med innvandrerbakgrunn, gir det oss en del interessante opplysninger.

FIGUR 12 FORMELLE SPRÅKKRAV I PRIVATE VIRKSOMHETER. PROSENT.



FIGUR 13 FORMELLE NORSKKRAV I VIRKSOMHETER SOM OPPGIR AT DE IKKE KJENNER TIL NOEN AV NORSKPRØVENE FOR VOKSNE INNVANDRERE. PROSENT.



Vi finner, ikke overraskende, at det er en signifikant sammenheng mellom kjennskap til og bruken av prøvene<sup>32</sup>. Likevel er det verdt å merke seg at nær en tredjedel av alle virksomhetene som oppgir at de ikke har hørt om noen av de eksisterende norskprøvene (26 prosent i 2014 og 30 prosent i 2017), svarer at de stiller krav om dokumentasjon på bestått norskprøve ved ansettelse av innvandrere (figur 13).

### 3.2.6 H-NO-5: DET VIL VÆRE EN SAMMENHENG MELLOM HVORVIDT VIRKSOMHETER STILLER FORMELLE SPRÅKKRAV OG OM DE HAR ANSATTE MED INNVANDREBAKGRUNN.

Vi ønsket å se om det var en sammenheng mellom formelle norskkrav og hvorvidt virksomhetene oppgir å ha ansatte med innvandrerbakgrunn. Formelle språkkrav *kan* tenkes å gjøre det vanskeligere for søkere med innvandrerbakgrunn å bli tatt i betraktning til ledige stillinger, særlig dersom man stiller for høye krav i forhold til det som faktisk kreves av språkferdigheter i de aktuelle stillingene.

Figur 14 viser virksomhetene i 2017<sup>33</sup> inndelt etter hvorvidt de oppgir at de stiller formelle norskkrav ved ansettelse av innvandrere eller ikke<sup>34</sup>. Søylene viser hver kategori inndelt i virksomheter med og uten ansatte med innvandrerbakgrunn. Vi ser at flertallet av virksomhetene oppgir at de har én eller flere ansatte med innvandrerbakgrunn, uavhengig av om de stiller språkkrav eller ikke.

31 Z-score=-2.4368 og p=0.01468 for endringen i andelen private virksomheter som sier at de stiller formelle norskkrav, og z-score=2.293 og p=0.02202 for endringen i andelen virksomheter som sier at de ikke stiller formelle norskkrav.

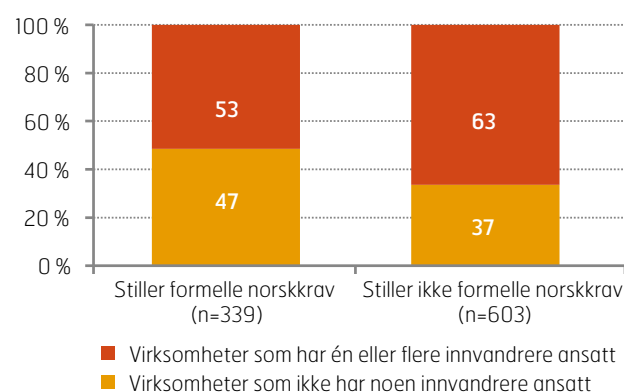
32 Gjelder både ved bruk av z-test og chi-kvadrat-test, og alle resultatene er signifikante på p<0.01-nivå: Chi-kvadrat-verdien=32.6477, p=0.000012.

33 I disse analysene er det ingen signifikante forskjeller mellom 2014 og 2017. I begge utvalgene er det en signifikant samvariasjon mellom formelle norskkrav og hvorvidt virksomheten oppgir at den har ansatte med innvandrerbakgrunn (p=0.00001 for 2014 og p=0.00478 for 2017). Vi har derfor valgt å illustrere resultatene utelukkende ved hjelp av 2017, for å lette lesingen.

34 Kategorien «vet ikke» er her tatt med for å vise at det er en forholdsvis liten andel av alle respondentene som velger dette svaralternativet (n=58), noe som indikerer at de kjenner til virksomhetens praksis på dette området.

Det som imidlertid er interessant her, er at det blant virksomhetene som oppgir at de stiller formelle norskkrav, er en signifikant høyere andel (47 prosent) som også oppgir at de ikke har noen ansatte med innvandrerbakgrunn, når vi sammenligner med virksomhetene som ikke stiller språkkrav, hvor 37 prosent oppgir at de ikke har noen ansatte med innvandrerbakgrunn<sup>35</sup>. Vi finner også en signifikant samvariasjon mellom formelle norskkrav og hvorvidt virksomheten oppgir at de har ansatte med innvandrerbakgrunn ved bruk av chi-kvadrat-test<sup>36</sup>. Selv om disse resultatene ikke sier noe om årsakssammenhengen, er det viktig å være oppmerksom på at det altså er signifikant flere virksomheter uten ansatte med innvandrerbakgrunn i gruppen som stiller formelle språkkrav ved ansettelse.

**FIGUR 14 FORMELLE NORSKKRAV OG ANSATTE MED INNVANDRERBAGGRUNN. 2017. PROSENT. N=339/603**



### 3.3 Holdninger til språkprøver og norskferdigheter i arbeidslivet

Når det gjelder holdningsspørsmålene i undersøkelsen<sup>37</sup>, var vi ute etter «virksomhetens holdninger» eller kulturen i virksomheten, og ikke respondentens personlige mening. Flere av holdningsspørsmålene åpner derfor med formuleringen «i min virksomhet...», og vi ba eksplisitt om å få snakke med virksomhetsleder, personalansvarlig eller tilsvarende, for å sikre at vedkommende kunne uttale seg på vegne av virksomheten. Respondentene ble bedt om å svare i hvor stor grad de var enige i holdningsutsagnene, på en skala fra *i svært liten grad enig*, *i liten grad enig*, *i stor grad enig*, til *i svært stor grad enig*. Det var også mulig å svare *vet ikke*, men dette alternativet ble ikke lest opp<sup>38</sup>. I analysene har vi slått sammen svaralternativene til to alternativer, *i (svært) liten grad enig* og *i (svært) stor grad enig*.

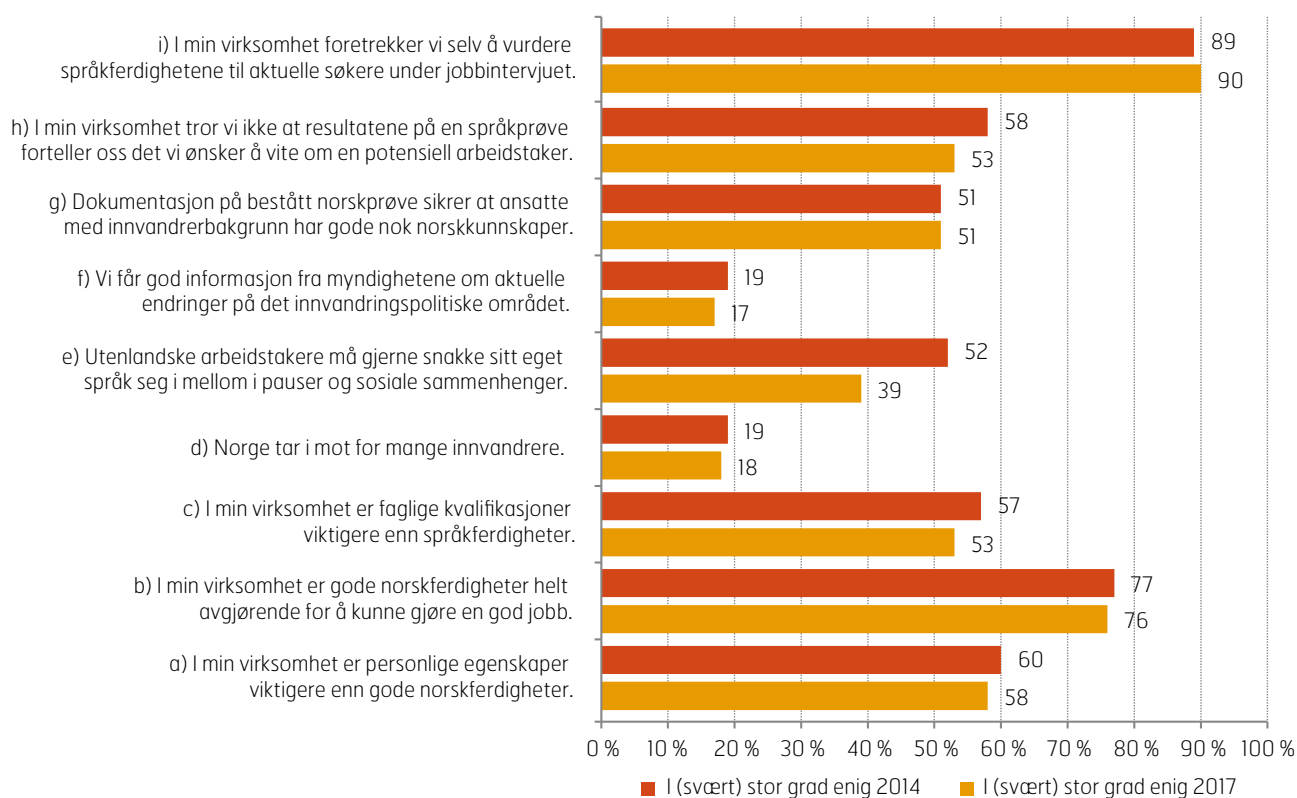
Resultatene for holdningsspørsmålene er i hovedtrekk svært like for 2014 og 2017 (se evt. figur 22 og 23 i appendix), og vi vil derfor illustrere de viktigste poengene med tall fra 2017.

35 Z-score=3.1556, p=0.00158.

36 Chi-kvadrat-verdien=10.6866, p=0.00478.

37 I 2014-undersøkelsen hadde vi med seksten holdningsspørsmål. Fire av disse var et forsøk på å fange opp hva virksomhetene forventet av sine ansatte når det gjelder både muntlig og skriftlig forståelse og produksjon. Men disse spørsmålene fungerte dårlig og genererte data av lav kvalitet og ble derfor fjernet i 2017-undersøkelsen. I tillegg fjernet vi også tre holdningsspørsmål som delvis overlappet eller ble dekket av andre spørsmål for å redusere belastningen på respondenten. I 2017-undersøkelsen hadde vi dermed ni holdningsspørsmål med i spørreskjemaet, og det er disse ni spørsmålene som inngår i analysene, også fra 2014-materialet.

38 Det at forholdsvis få respondenter svarer «vet ikke» på holdningsspørsmålene, tyder på at de har vurdert seg i stand til å svare på vegne av virksomheten (se evt. figur 22 og 23 i appendix).

**FIGUR 15 HOLDNINGER TIL SPRÅKPRØVER OG NORSKFERDIGHETER. PROSENT. N=1000**

Figur 15 viser andelen av respondentene som svarer at de i (svært) stor grad er enige i hvert av holdningsutsagnene, i 2014 og i 2017.

Før vi ser nærmere på sammenhengen mellom holdninger og hvorvidt virksomhetene stiller formelle norskkrav, vil vi kommentere to interessante forskjeller mellom 2014 og 2017, som kan være uttrykk for at en holdningsendring har funnet sted i den aktuelle perioden.

### 3.3.1 «I MIN VIRKSOMHET TROR VI IKKE AT RESULTATENE PÅ EN SPRÅKPRØVE FORTELLER OSS DET VI ØNSKER Å VITE OM EN POTENSIELL ARBEIDSTAKER»

Vi finner at det er en signifikant endring i arbeidsgivernes holdning til hvorvidt resultatene på en språkprøve forteller det de ønsker å vite om en potensiell arbeidstaker. 58 prosent svarte at de var i stor grad eller i svært stor grad enig i dette utsagnet i 2014, mens 53 prosent svarte det samme i 2017<sup>39</sup>. Det er altså færre i 2017 som har en negativ holdning til at resultatet på en språkprøve kan fortelle det de ønsker å vite om en potensiell arbeidstaker. Selv om endringen ikke er betydelig, er det likevel grunn til å tro at det kan ha skjedd en generell holdningsendring i den aktuelle tidsperioden. Dette vil i så fall stemme godt overens med den økte etterspørselen etter dokumentasjon på bestått norskpørve.

Bildet av en slik holdningsendring nyanseres noe dersom vi bryter resultatene ned på bransjenivå (se evt. figur 24 i appendix). For de fleste av bransjene gjelder det likevel at utviklingen går samme vei som for hele utvalget, dvs. at arbeidsgiverne uttrykker mindre skepsis til språkprøver som et relevant verktøy i ansettelsesprosesser i 2017 enn i 2014. Unntakene fra dette er bransjegruppene *Overnattings- og serveringsvirksomhet*, *Informasjon og kommunikasjon* og *Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting*, hvor utviklingen går motsatt vei.

39 Z-score=2.4286, p=0.0151.

Vi finner at det er en positiv samvariasjon mellom tiltroen til språkprøver som et relevant verktøy i ansettellesprosesser og hvorvidt virksomhetene faktisk stiller formelle norskkrav ved bruk av chi-kvadrat-test<sup>40</sup>. Vi finner derimot ikke store eller signifikante forskjeller mellom virksomheter som stiller formelle språkkrav og virksomheter som ikke stiller formelle språkkrav i dette spørsmålet. Det ser altså ut til å være en sammenheng, men vi finner ikke store nok variasjoner til at undersøkelsen gir entydige svar på dette området.

### 3.3.2 «UTENLANDSKE ARBEIDSTAKERE MÅ GJERNE SNAKKE SITT EGET SPRÅK SEG IMELLOM I PAUSER OG SOSIALE SAMMENHENGER.»

Det er signifikant færre respondenter som i (svært) stor grad er enige i at arbeidstakere får snakke sitt eget språk seg imellom i 2017 (39 prosent) enn i 2014 (52 prosent)<sup>41</sup>. Dette gjelder for samtlige bransjer med flere enn 20 respondenter, og den største endringen ser vi i *Bygge- og anleggsvirksomhet*, hvor andelen som er enige i utsagnet har gått fra 60 prosent i 2014 til 21 prosent i 2017<sup>42</sup> (se evt. figur 25 i appendix).

### 3.3.3 H-NO-6: DET VIL VÆRE EN SAMMENHENG MELLOM HOLDNINGENE VIRKSOMHETSLEDERNE HAR TIL NORSKPRØVER OG HVORVIDT DE ETTERSPØR DOKUMENTASJON PÅ BESTÅTT NORSKPRØVE.

Vi ønsket å undersøke om det var en sammenheng mellom holdningene arbeidsgiverne ga uttrykk for i virksomheten og hvorvidt virksomheten stiller formelle språkkrav. For å undersøke dette brukte vi logistisk regresjonsanalyse med spørsmålet om hvorvidt virksomhetene stiller formelle språkkrav som avhengig variabel, og holdningsspørsmålene som uavhengige variabler<sup>43</sup>. Resultatene av analysen framstilles i tabell 1 og kommenteres under tabellen.

**TABELL 1: LOGISTISK REGRESJONSANALYSE AV HOLDNINGERS PÅVIRKNING PÅ HVORVIDT VIRKSOMHETENE STILLER FORMELLE SPRÅKKRAV VED ANSETTELSE. 2017.**

		Variables in the Equation					
		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 <sup>a</sup>	q14a	-,317	,211	2,250	1	,134	,728
	q14b	1,497	,276	29,493	1	,000	4,468
	q14c	,170	,214	,627	1	,429	1,185
	q14d	-,927	,247	14,105	1	,000	,396
	q14e	-,025	,079	,099	1	,753	,975
	q14f	,254	,241	1,117	1	,290	1,290
	q14g	,615	,200	9,491	1	,002	1,849
	q14h	,040	,194	,043	1	,836	1,041
	q14i	-1,056	,387	7,420	1	,006	,348
	Constant	-,740	,487	2,310	1	,129	,477

a. Variable(s) entered on step 1: q14a, q14b, q14c, q14d, q14e, q14f, q14g, q14h, q14i.

### H-NO6A): DET VIL VÆRE EN POSITIV SAMMENHENG MELLOM POSITIVE HOLDNINGER TIL SPRÅKPRØVER OG HVORVIDT VIRKSOMHETEN STILLER FORMELLE SPRÅKKRAV.

Av de ni utsagnene som arbeidsgiverne skulle ta stilling til, vil vi forvente at enighet i følgende to utsagn korrelerer positivt med formelle språkkrav i virksomheten:

- b) I min virksomhet er gode norskerferdigheter helt avgjørende for å kunne gjøre en god jobb.
- g) Dokumentasjon på bestått norskprøve sikrer at ansatte med innvandrerbakgrunn har gode nok norskkunnskaper.

Resultatene viser at dersom arbeidsgivere er enige i utsagn b) og g), så vil det øke sannsynligheten for at de stiller formelle språkkrav i forhold til arbeidsgivere som ikke er enig i utsagnene. Dette tyder dermed på at en slik positiv sammenheng finnes.

40 Chi-kvadrat-verdien=13,661, p=0,00846.

41 Z-score=5,8874, p=0.

42 Z-score=2,8536, p=0,00438.

43 Alle respondenter som har svart «vet ikke» er fjernet fra samtlige variabler i analysen.



### **H-NO-6B): DET VIL VÆRE EN NEGATIV SAMMENHENG MELLOM NEGATIVE HOLDNINGER TIL SPRÅKPRØVER OG HVORVIDT VIRKSOMHETEN STILLER FORMELLE SPRÅKKRAV.**

Når det gjelder negative holdninger til språkprøver, vil vi forvente at enighet i følgende utsagn korrelerer negativt med formelle språkkrav i virksomheten:

- a) I min virksomhet er personlige egenskaper viktigere enn gode norskferdigheter.
- c) I min virksomhet er faglige kvalifikasjoner viktigere enn språkferdigheter.
- h) I min virksomhet tror vi ikke at resultatene på en språkprøve forteller oss det vi ønsker å vite om en potensiell arbeidstaker.
- i) I min virksomhet foretrekker vi selv å vurdere språkferdighetene til aktuelle søkere under jobbintervjuet.

For utsagn i) viser resultatene at det finnes en negativ og statistisk signifikant sammenheng mellom enighet i utsagnet og hvorvidt virksomheten stiller formelle språkkrav. Det at arbeidsgivere er enige i dette utsagnet, reduserer sannsynligheten for at virksomheten stiller formelle språkkrav i forhold til de som er uenige i utsagnet. For utsagn a), c) og h) finner vi ingen signifikant sammenheng mellom enighet og hvorvidt virksomheten stiller formelle språkkrav.

Til slutt vil vi kort kommentere de tre resterende holdningsutsagnene, som ikke er direkte knyttet til språkprøver:

- d) Norge tar imot for mange innvandrere.
- e) Utenlandske arbeidstakere må gjerne snakke sitt eget språk seg imellom i pauser og sosiale sammenhenger.
- f) Vi får god informasjon fra myndighetene om aktuelle endringer på det innvandringspolitiske området.

Resultatene viser en negativ og signifikant sammenheng mellom enighet i utsagn d) og formelle språkkrav. Dersom arbeidsgivere er enige i utsagn d) Norge tar imot for mange innvandrere, reduserer det sannsynligheten for at de vil stille formelle språkkrav ved ansettelse av innvandrere. En mulig forklaring på dette kan være at de samme arbeidsgiverne i mindre grad enn andre vil vurdere å ansette søkere med innvandrerbakgrunn, men dette har vi ikke noe grunnlag for å undersøke nærmere her.

Når det gjelder de to siste utsagnene, predikerer de ikke hvorvidt arbeidsgiverne vil stille formelle språkkrav, noe som heller ikke er overraskende.

Likevel viser holdningsanalysen samlet sett at det er grunn til å tro at arbeidsgiveres holdninger til språkprøver og til viktigheten av å beherske norskferdigheter, påvirker hvorvidt de etterspør dokumentasjon på bestått norskprøve av en søker med innvandrerbakgrunn. Her vil eventuelt en kvalitativ oppfølgingsundersøkelse kunne gi mer informasjon om sammenhengen mellom holdninger og praksis på dette feltet.

# Figurliste

---

Figur 1 Hovedbransjer. 2014 og 2017. Prosent. N=1000 .....	11
Figur 2 Virksomheter med og uten ansatte med innvandrerbakgrunn. Prosent. N=1000 .....	12
Figur 3 Ansatte med innvandrerbakgrunn, fordelt på landbakgrunn. Prosent. N=611/583.....	12
Figur 4 Hvor godt kjenner du til følgende norskprøver? Prosent. N=1000.....	15
Figur 5 Virksomheter som aldri har hørt om de ulike norskprøvene, fordelt på sektor. 2017. Prosent. N=641/318.....	16
Figur 6 Virksomheter som ikke har hørt om noen av prøvene, fordelt på sektor. Prosent. ....	16
Figur 7 Virksomheter som ikke har hørt om noen av prøvene, fordelt på antall ansatte. 2017. Prosent. ....	17
Figur 8 Uformelle og formelle norskkrav. 2017. Prosent. N=712/897 .....	18
Figur 9 Virksomheter som vektlegger skriftlige ferdigheter ved ansettelse, fordelt på bransje. 2017. Prosent.....	18
Figur 10 Vil virksomheten din kreve dokumentasjon på bestått norskprøve av en søker med innvandrerbakgrunn? Prosent. N=1000 .....	19
Figur 11 Formelle språkkrav i offentlige virksomheter. Prosent. N=365/318.....	19
Figur 12 Formelle språkkrav i private virksomheter. Prosent. N=635/641 .....	20
Figur 13 Formelle norskkrav i virksomheter som oppgir at de ikke kjenner til noen av norskprøvene for voksne innvandrere. Prosent. N=281/300.....	20
Figur 14 Formelle norskkrav og ansatte med innvandrerbakgrunn. 2017. Prosent. N=339/603.....	21
Figur 15 Holdninger til språkprøver og norskferdigheter. Prosent. N=1000.....	22
Figur 16 Regioner. 2014 og 2017. Prosent. N=1000.....	27
Figur 17 Virksomheter som aldri har hørt om Norskprøven, fordelt på region. 2014 og 2017. Prosent. N=1000.....	27
Figur 18 Tilhører virksomheten privat eller offentlig sektor? 2014 og 2017. Prosent. N=1000 .....	27
Figur 19 Virksomheter som ikke har hørt om noen av prøvene. 2014 og 2017. Prosent. N=1000 .....	28
Figur 20 Virksomheter som vektlegger muntlige norskferdigheter ved ansettelse av en søker med innvandrerbakgrunn. 2014 og 2017. Prosent. N=1000.....	28
Figur 21 Virksomheter som vektlegger skriftlige norskferdigheter ved ansettelse av en søker med innvandrerbakgrunn. 2014 og 2017. Prosent. N=1000 .....	28
Figur 22 Holdninger til språkprøver og norskferdigheter. 2014. Prosent. N=1000 .....	28
Figur 23 Holdninger til språkprøver og norskferdigheter. 2017. Prosent. N=1000.....	29
Figur 24 Holdninger til språkprøver og norskferdigheter, fordelt på bransjer. 2014 og 2017. Prosent. ....	29
Figur 25 Holdninger til at arbeidstakere kan bruke sitt eget språk seg imellom, fordelt på bransjer. 2014 og 2017. Prosent.....	30

# Tabelliste

---

Tabell 1: Logistisk regresjonsanalyse av holdningers påvirkning på hvorvidt virksomhetene stiller formelle språkkrav ved ansettelser. 2017.....	23
--	----

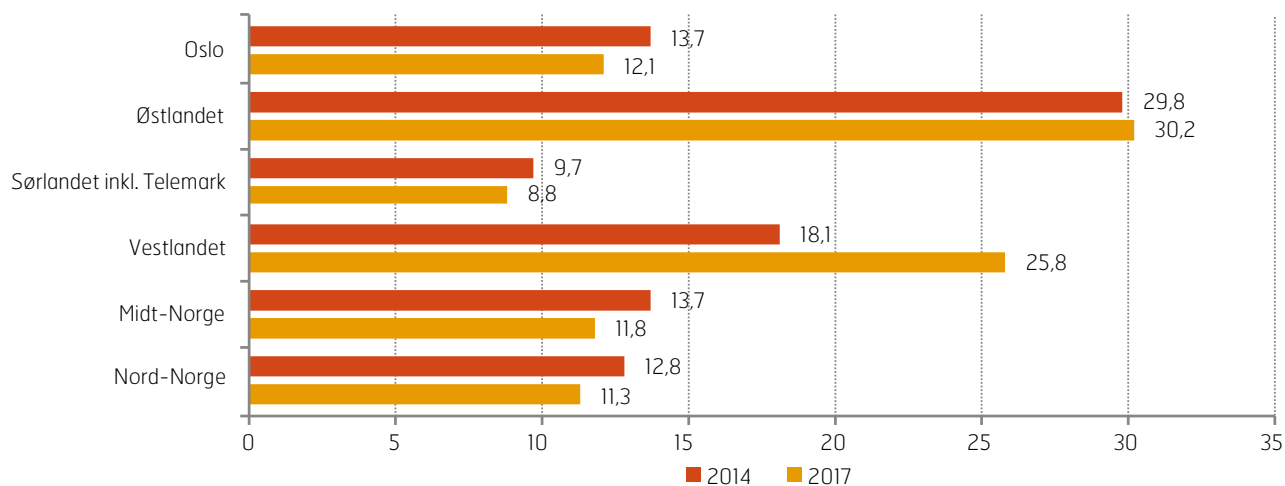
# Referanser

---

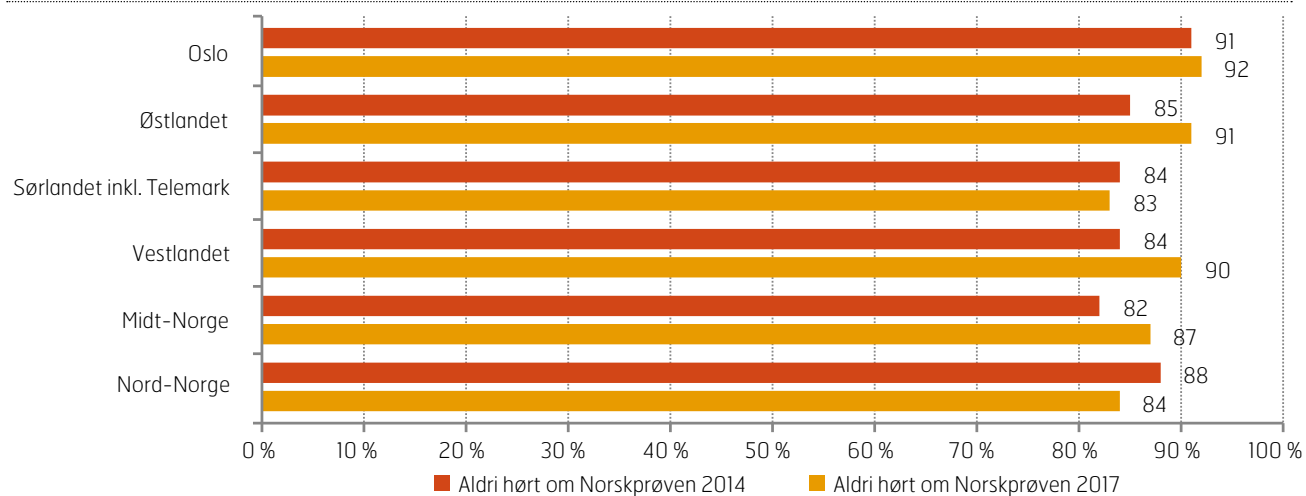
- Blom, Svein. 2017. Holdninger til innvandrere og innvandring 2017. *In Rapporten*. Oslo: SSB.
- Brochmann, Grete, Anne Britt Djuve, Tore Eriksen, Erling Holmøy, Cindy Horst, Truls Nordahl, Haakon Riekees, Jan Rose Skaksen, Sylo Taraku, Asle Toje, and Inger Østensjø. 2017. NOU 2017: 2. Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring. edited by Justis- og beredskapsdepartementet. Oslo: Justis- og beredskapsdepartementet.
- Carlsen, Cecilie Hamnes. 2017. "Trenger en taxisjåfør å kunne skrive norske, argumenterende tekster på pre-akademisk nivå?" *Aftenposten*, 29.03.2017. [https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/Aa1Mz/Trenger-en-taxisjafor-a-kunne-skrive-norske\\_argumenterende-tekster-pa-pre-akademisk-niva---Cecilie-Hamnes-Carlsen](https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/Aa1Mz/Trenger-en-taxisjafor-a-kunne-skrive-norske_argumenterende-tekster-pa-pre-akademisk-niva---Cecilie-Hamnes-Carlsen).
- Council of Europe. 2001. Common European Framework of Reference for Languages: learning, teaching, assessment. Cambridge: Cambridge University Press.
- Djuve, Anne Britt, Hanne Cecilie Kavli, Erika Braanen Sterri, and Beret Bråten. 2017. Introduksjonsprogram og norskopplæring. Hva virker – for hvem? Fafo-rapport 2017:31. Oslo: Fafo.
- Drøpping, Jon Anders, and Hanne Cecilie Kavli. 2002. Kurs for arbeid? : norskopplæring og yrkesdeltakelse blant ikke-vestlige flyktninger og innvandrere. *In FAFO-rapport*. Oslo: Fafo.
- Holmøy, Erling, and Birger Strøm. 2017. Betydningen for demografi og makroøkonomi av innvandring mot 2100. *In rapporter*. Oslo: SSB.
- Horgen, Erik Herstad. 2012. Innvandererandeler blant ansatte i bedrifter. Oslo - Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Høringsnotat. 2017. Forslag til endringer i barnehageloven mv. edited by Kunnskapsdepartementet.
- Kompetanse Norge. 2018. "Statistikkbanken." Kompetanse Norge, accessed 24.03.2018. [www.kompetansenorge.no/statistikkbanken](http://www.kompetansenorge.no/statistikkbanken).
- L, Prop. 79. (2010–2011). Endringer i introduksjonsloven og statsborgerloven. edited by Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Likestillings- og diskrimineringsloven. 2017. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering.
- Midtbøen, Arnfinn H., and Jon Rogstad. 2012. Diskrimineringsens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- NOU 2017: 2. 2017. "Integrasjon og tillit. Langsiktige konsekvenser av høy innvandring." In: Justis- og beredskapsdepartementet. <https://www.regjeringen.no/contentassets/c072f7f37da747539d2a0b0fef22957f/nou/pdfs/nou201720170002000dddpdfs.pdf>.
- OECD. 2012. "Jobs for Immigrants (Vol. 3) – Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland." In: OECD Publishing.
- Prop. 90 L. 2015–2016. Endringer i utlendingsloven mv. (innstramninger II). edited by Justis- og beredskapsdepartementet.
- Prop. 125 L. 2015–2016. Endringer i lov om endringer i statsborgerloven (endret ikrafttredelsestidspunkt for krav om norskkunnskaper og bestått prøve i samfunnskunnskap). edited by Justis- og beredskapsdepartementet.
- Prop. 144 L. 2014–2015. Endringer i statsborgerloven (krav om norskkunnskaper og bestått prøve i samfunnskunnskap). edited by Barne-likestillings- og inkluderingsdepartementet.
- Rogstad, Jon. 2000. Mellom faktiske og forestilte forskjeller. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Samordna opptak. 2017. "Krav til norsk og engelsk." Samordna opptak. [http://www.samordnaopptak.no/info/utenlandsk\\_utdanning/sprakkkrav/krav-til-norsk-og-engelsk-for\\_hoyere\\_utdanning/](http://www.samordnaopptak.no/info/utenlandsk_utdanning/sprakkkrav/krav-til-norsk-og-engelsk-for_hoyere_utdanning/).
- Statistisk sentralbyrå. 2008. "Standard for næringsgruppering. Korrigert utgave." SSB, accessed 05.06.18. [https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos\\_d383/nos\\_d383.pdf](https://www.ssb.no/a/publikasjoner/pdf/nos_d383/nos_d383.pdf).
- Statistisk sentralbyrå. 2017a. "Sysselsatte (20–66 år), etter innvandringsbakgrunn og verdensregion. 4. kvartal." accessed 05.06.18. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvregsys>.
- Statistisk sentralbyrå. 2017b. "Sysselsatte innvandrere (15–74 år) etter landbakgrunn og næring. 4. kvartal." SSB, accessed 05.06.18. <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/innvregsys/aar>.

# Appendix

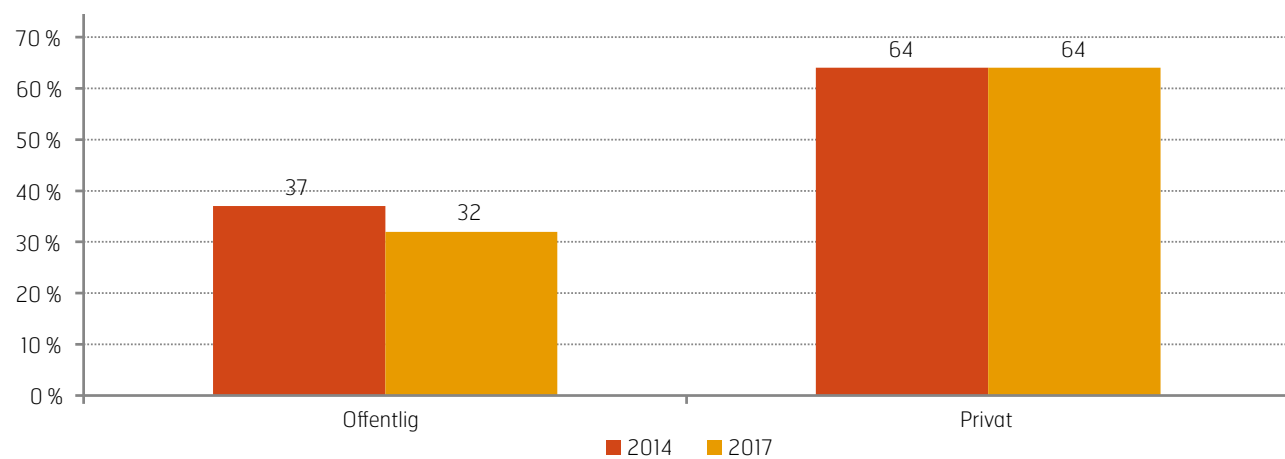
FIGUR 16 REGIONER. 2014 OG 2017. PROSENT. N=1000

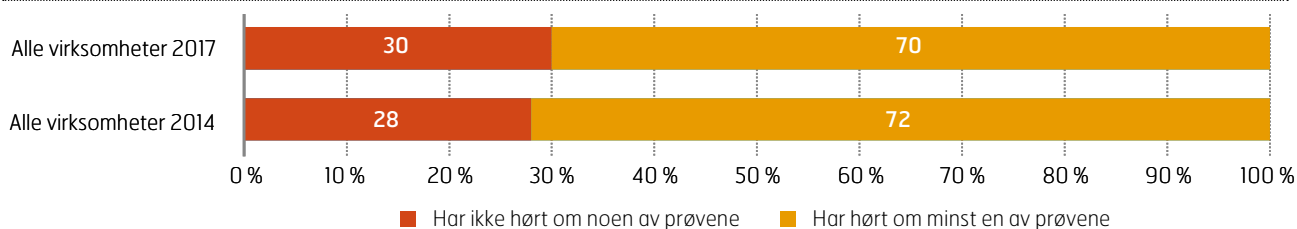
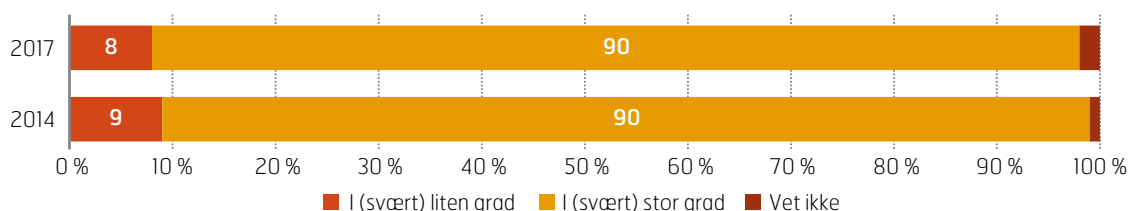
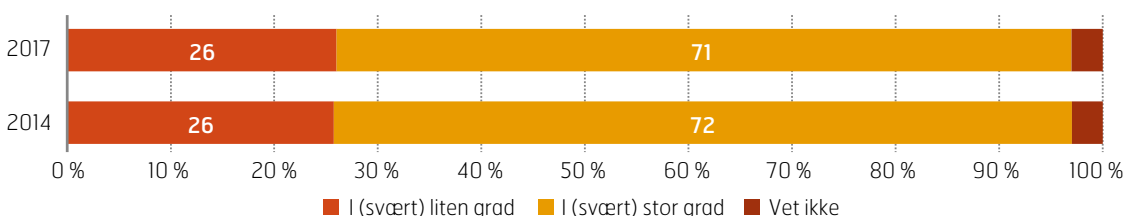
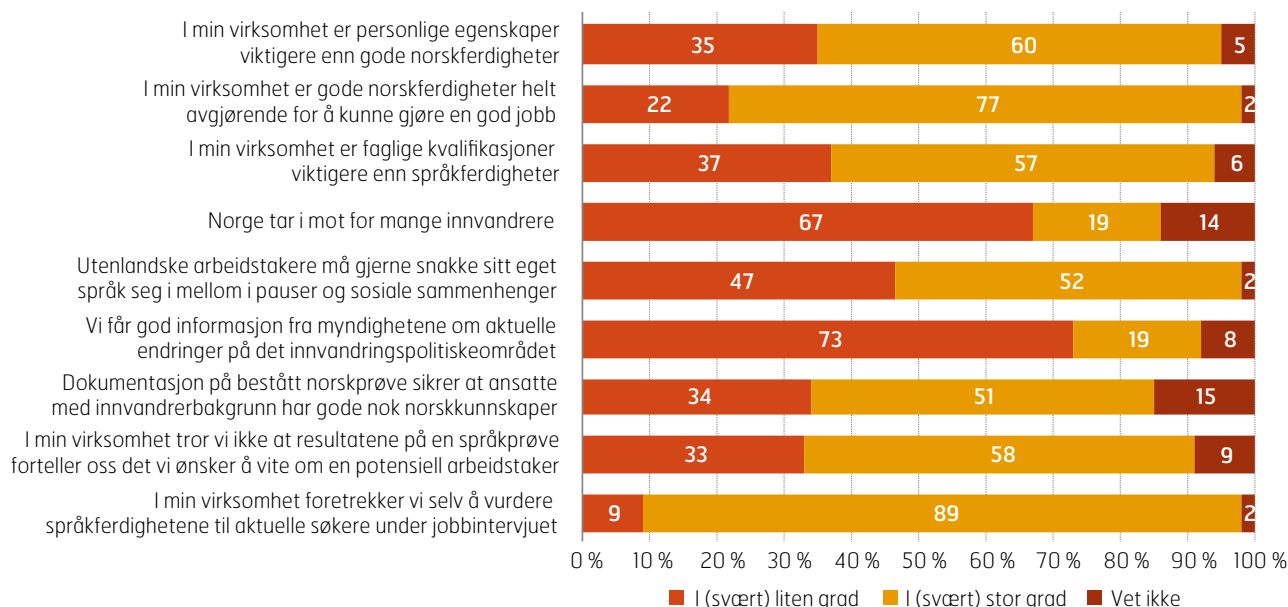


FIGUR 17 VIRKSOMHETER SOM ALDRI HAR HØRT OM NORSKPRØVEN, FORDELT PÅ REGION. 2014 OG 2017. PROSENT. N=1000

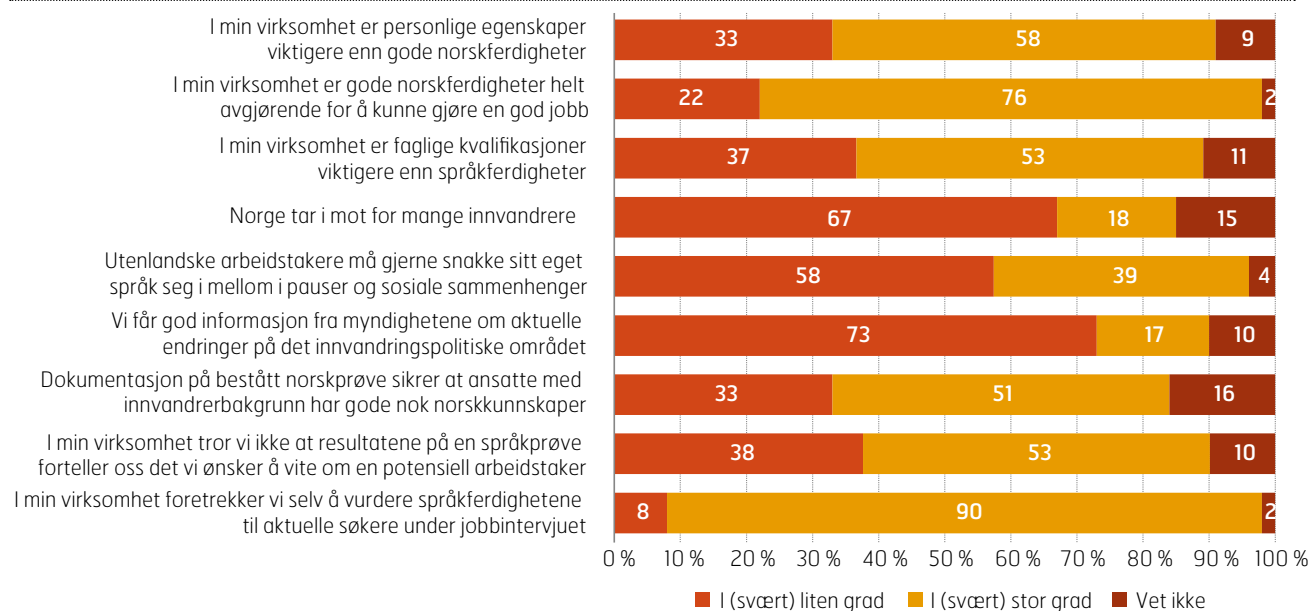
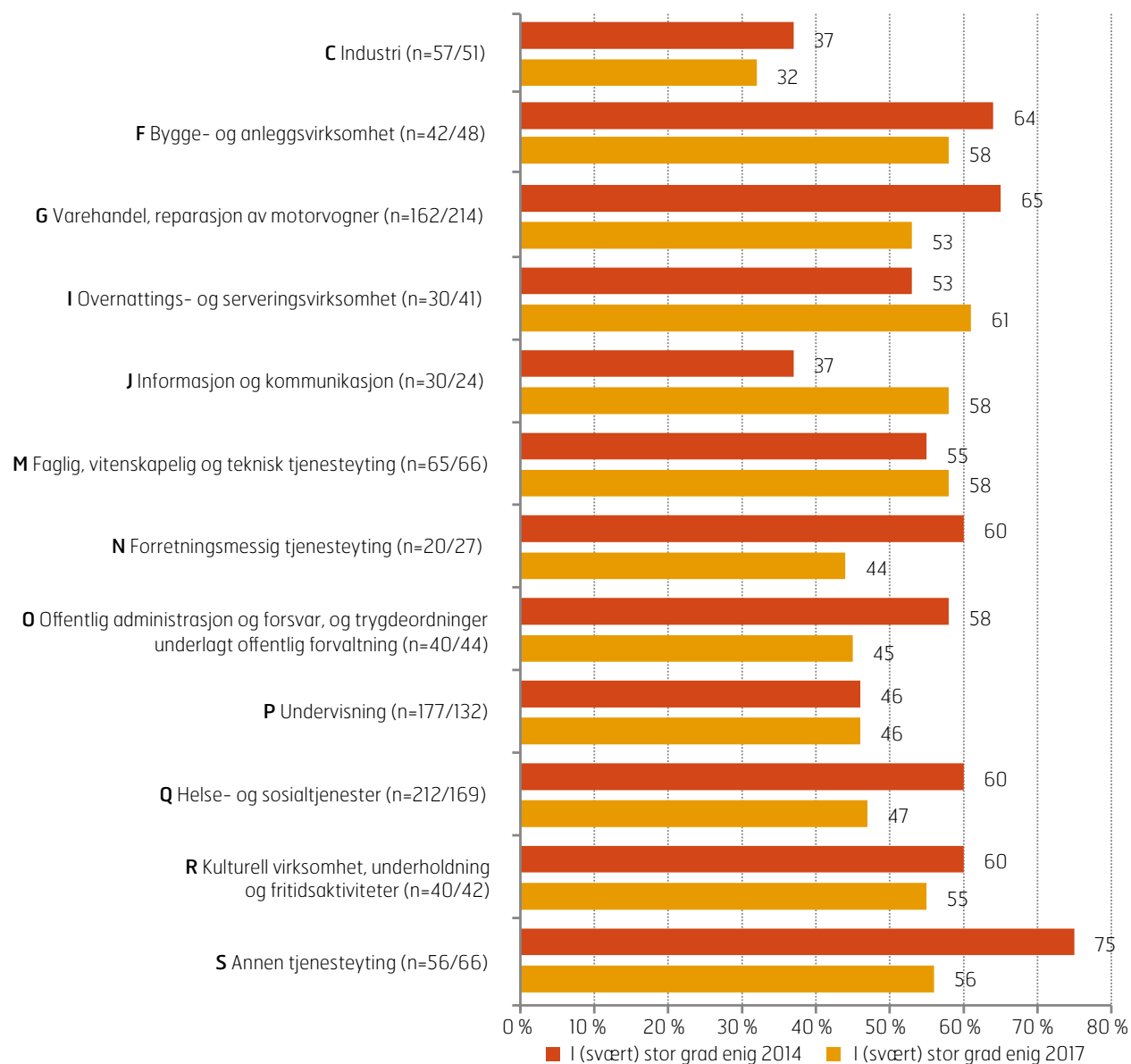


FIGUR 18 TILHØRER VIRKSOMHETEN PRIVAT ELLER OFFENTLIG SEKTOR? 2014 OG 2017. PROSENT. N=1000

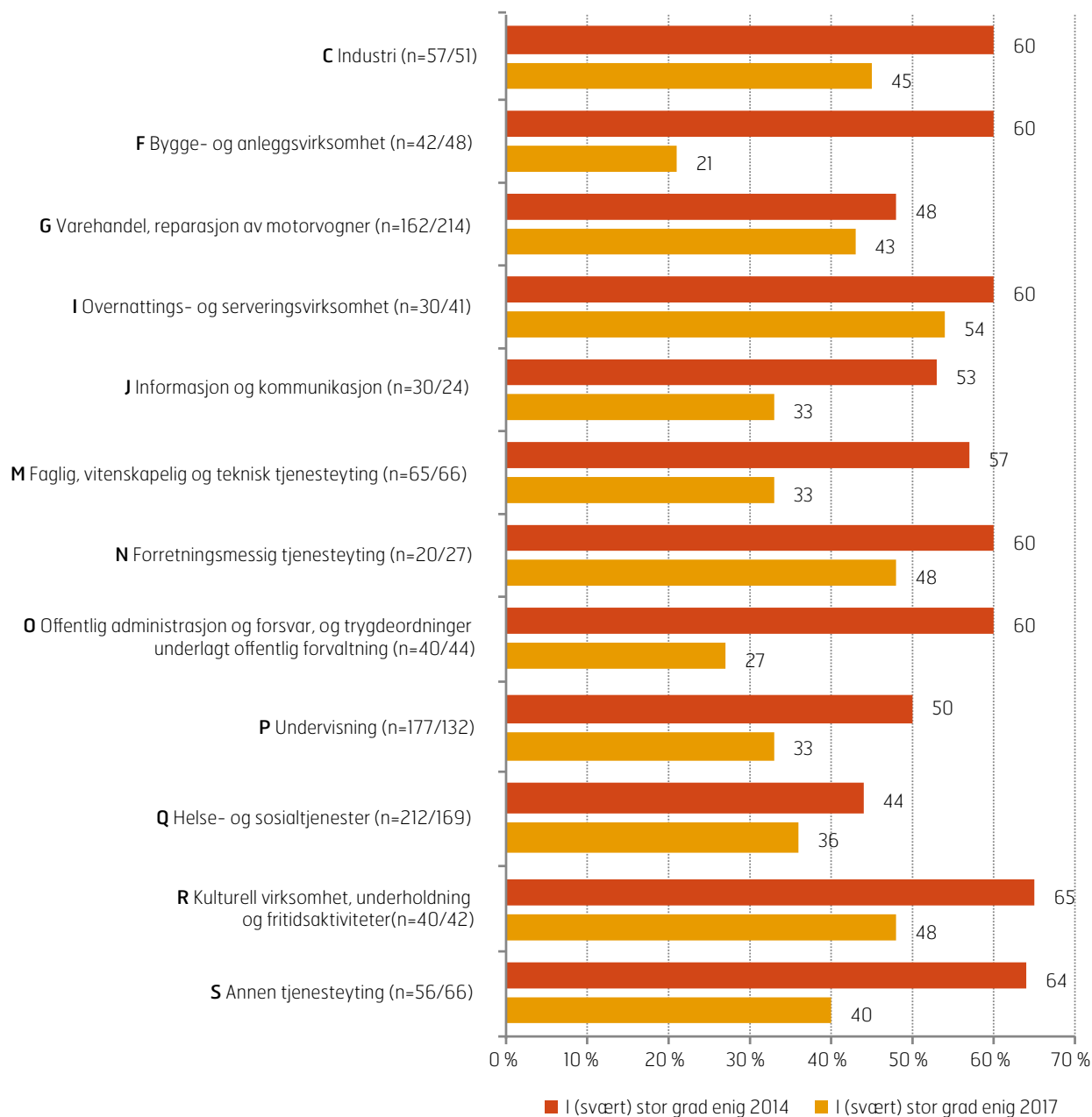


**FIGUR 19 VIRKSOMHETER SOM IKKE HAR HØRT OM NOEN AV PRØVENE. 2014 OG 2017. PROSENT. N=1000****FIGUR 20 VIRKSOMHETER SOM VEKTLIGGER MUNTLEGE NORSKFERDIGHETER VED ANSETTELSE AV EN SØKER MED INNVANDREBAKGRUNN. 2014 OG 2017. PROSENT. N=1000****FIGUR 21 VIRKSOMHETER SOM VEKTLIGGER SKRIFTLIGE NORSKFERDIGHETER VED ANSETTELSE AV EN SØKER MED INNVANDREBAKGRUNN. 2014 OG 2017. PROSENT. N=1000****FIGUR 22 HOLDNINGER TIL SPRÅKPRØVER OG NORSKFERDIGHETER. 2014. PROSENT. N=1000**

FIGUR 23 HOLDNINGER TIL SPRÅKPRØVER OG NORSKFERDIGHETER. 2017. PROSENT. N=1000

FIGUR 24 HOLDNINGER TIL SPRÅKPRØVER OG NORSKFERDIGHETER, FORDELT PÅ BRANSJER<sup>44</sup>. 2014 OG 2017. PROSENT.

44 Bransjer med færre enn 20 respondenter er fjernet.

**FIGUR 25** HOLDNINGER TIL AT ARBEIDSTAKERE KAN BRUKE SITT EGET SPRÅK SEG IMELLOM, FORDELT PÅ BRANSJER<sup>45</sup>. 2014 OG 2017. PROSENT.

45 Bransjer med færre enn 20 respondenter er fjernet.



