

BCR3103

Bacheloroppgave

Innleveringsdato: 01.06.2021

Antall ord: 14 282



Illustrasjon uten opphavsrett av 'HaticeEROL', hentet fra pixabay.com

Etnisk diskriminering i rekrutteringsprosesser

Høyskolen Kristiania

Vår 2021

Denne bacheloroppgaven er gjennomført som en del av utdanningen ved Høyskolen Kristiania. Høyskolen Kristiania er ikke ansvarlig for oppgavens metoder, resultater, konklusjoner eller anbefalinger.

Sammendrag

Hensikten med denne oppgaven har vært å undersøke følgende problemstilling:

Hvordan kan virksomheter redusere muligheten for at det forekommer etnisk diskriminering i rekrutteringsprosessen?

For å undersøke problemstillingen formulerte jeg fire antakelser om hva som *kan* føre til mindre etnisk diskriminering.

Det teoretiske grunnlaget for oppgaven er en samlet presentasjon av teori og tidligere forskning. Denne delen gjør rede for omfanget og årsaker til etnisk diskriminering, og belyser relevante deler av rekrutteringsprosessen.

Opgavens metodiske tilnærming er kvalitativ, med bruk av intervju som datainnsamlingsmetode. Informantene er valgt ut etter et strategisk utvalg, basert på at de har kompetanse om rekruttering. Jeg har gjennomført tre semistrukturerte dybdeintervjuer, med tre ulike informanter, fra tre ulike virksomheter. Jeg har transkribert og kodet intervjuene, som utgjør grunnlaget for analysen.

Analyse- og diskusjonsdelen er strukturert etter de fire antakelsene definert i innledningen. De analyseres og diskuteres opp mot mitt eget datamaterialet, og presentert teori og tidligere forskning, hver for seg. Denne delen avslutter med noen oppsummerende refleksjoner om hvordan antakelsene kan henge sammen.

Svaret på problemstillingen er at det er flere måter virksomheter kan redusere muligheten for etnisk diskriminering i rekrutteringsprosessen på. Særlig viktig er det å til rette legge for en mest mulig objektiv og kvalifikasjonsbasert rekrutteringsprosess. Dette kan gjøres gjennom en grundig jobbanalyse, og bruke den som struktur og utgangspunkt for videre seleksjon. De som foretar rekrutteringen, bør ha riktig kompetanse om hvordan kandidatene skal vurderes etter de forhåndsdefinerte kvalifikasjonene. I tillegg kan det være hensiktsmessig at flere vurderer de samme kandidatene for å sikre en objektiv vurdering. Anonyme søknadsprosesser kan brukes for å sikre objektiv seleksjon, men det er ikke nødvendigvis et godt virkemiddel for å redusere muligheten for etnisk diskriminering. Jeg peker på muligheten for at endring i rekrutteringspraksisen, kan føre til endringer i holdninger. Samtidig understrekes det med at arbeidet for å redusere etnisk diskriminering krever endringsvilje.

Forord

Etter tre lærerike år på Høyskolen Kristiania er jeg er stolt av å kunne presentere denne bacheloroppgaven som en avsluttende oppgave i min bachelorgrad i HR og personalledelse.

Jeg har valgt et tema som gjenspeiler mine interesser. Ideen kom da jeg på denne tiden i fjor skrev praksisoppgaven min. Perioden var preget av Black Lives Matter-bevegelsen og jeg fulgte engasjert med, særlig i den norske debatten. Påfølgende høst hadde jeg faget rekruttering som var et spennende fag. Spørsmålet om rettferdig seleksjon og hvordan velge den rette kandidaten, vekket min interesse, og styrket ideen til denne oppgaven. Jeg håper mitt engasjement, motivasjonen og interessen min gjenspeiles i denne oppgaven.

Jeg vil gjerne rette en stor takk til bidragsyterne til denne oppgaven. Takk til min veileder, Hans Erik Næss, for ditt engasjement, tilbakemeldinger og din tro på denne oppgaven. Våre veiledningstimer har vært særlig verdifulle for meg som har skrevet denne oppgaven alene midt i en pandemi. Takk til mine informanter som har tatt seg tid til deltakelse og har vært positive til denne undersøkelsen. Denne oppgaven ville ikke vært den samme uten deres kompetanse, og ærlige og engasjerte refleksjoner. Jeg skulle ønske det var rom for enda mer fra våre samtaler i denne oppgaven.

Til slutt vil jeg også rette en generell takk til alle de som står frem og forteller sine egne historier om diskriminering i arbeidslivet. Til de forskerne, forfatterne og debattantene som fortsetter å sette etnisk diskriminering på dagsordenen. Og ikke minst alle de lederne og rekrutteringsansvarlige som vet at det er kompetansen det handler om og hva kandidaten heter. Dere gjør alle en viktig jobb. Jeg håper denne oppgaven kan være et bidrag til en viktig sak.

God lesning!

Oslo, 31.05.21

SAMMENDRAG	2
FORORD.....	3
1.0 INNLEDNING	6
1.1 Formål	6
1.2 Avgrensninger	7
1.3 Begrepsavklaringer	8
1.3.1 Etnisk diskriminering.....	8
1.3.2 Rekrutteringsprosesser.....	9
1.4 Presentasjon av problemstilling.....	9
1.5 Oppgavens struktur.....	9
2.0 TEORI OG TIDLIGERE FORSKNING	10
2.1 Det juridiske grunnlaget.....	10
2.2 Omfanget av etnisk diskriminering	10
2.3 Årsaker til etnisk diskriminering.....	11
2.3.1 Uklare kvalifikasjonskrav	11
2.3.2 Holdninger	12
2.3.3 Manglende rekrutteringskompetanse	13
2.4 Rekrutteringsprosessen	13
2.4.1 Jobbanalysen.....	14
2.4.1.1 Kompetansekrav	14
2.4.2 Søknadsadministrasjon	15
2.4.2.1 Anonyme søknadsprosesser.....	15
2.5 Oppsummering av teori.....	16
3.0 METODE	17
3.1 Valg av forskningsdesign	17
3.2 Valg av metode	17
3.3 Datainnsamling.....	18
3.3.1 Intervjuet som datainnsamlingsmetode.....	18
3.3.2 Utvalg og rekruttering av informanter	19
3.3.3 Utforming av intervjuguide	20
3.3.4 Gjennomføring og transkribering av intervjuene	21
3.3.5 Koding	22
3.4 Kvalitetssikring	22

3.4.1 Pålitelighet	22
3.4.2 Gyldighet	23
3.4.3 Generaliserbarhet	24
3.5 Etikk	25
3.6 Feilkilder og kritikk av egen metode	26
4.0 ANALYSE OG DISKUSJON	28
4.1 En grundig jobbanalyse vil føre til mindre etnisk diskriminering	28
4.1.1 Språkkrav	29
4.1.2 Jobbanalysens funksjon senere i prosessen	31
4.2 Anonyme søknadsprosesser vil føre til mindre etnisk diskriminering	33
4.3 Bedre rekrutteringskompetanse vil føre til mindre etnisk diskriminering	36
4.4 Holdningsendringer vil føre til mindre etnisk diskriminering	39
4.5 Oppsummerende refleksjoner	42
5.0 AVSLUTNING	43
5.1 Veien videre	44
LITTERATURLISTE	45

Vedlegg I : Informasjonsskriv og samtykkeskjema NSD

Vedlegg II: Intervjuguide

Vedlegg III: Eksempel på transkribering

1.0 Innledning

Våren og sommeren 2020 var ikke bare preget av koronaviruset, men av den antirasistiske bevegelsen *Black Lives Matter* med røtter i USA der politivold mot afroamerikanere sto i fokus. Bevegelsen nådde også frem til Norge, der oppmerksomheten var rettet mot såkalt hverdagsrasisme og diskriminering. En av problemstillingene jeg oppfattet at dukket opp, i norsk sammenheng, var diskriminering i arbeidslivet, særlig hvor vanskelig det kan være for mennesker med annen etnisk opprinnelse å delta i arbeidslivet. Dessverre er ikke dette et nytt fenomen. Vi har over en lengre periode kunne lese i media om kvalifiserte mennesker som har søkt jobb etter jobb og fått avslag på avslag. Et eksempel på dette er norsk-somalieren Mahad Abdi Jama som søkte deltidsjobb i en dagligvarebutikk ved tre anledninger og fikk avslag. Den fjerde gangen endret han en vesentlig ting ved søknaden sin: navnet sitt. Dagen etter ble "Mats Pettersen" innkalt på intervju. Dessverre endte ikke historien om Mahad der. Etter at han kom på jobbintervju, fikk han nærmest jobben på stedet og jobbtilbudet skulle bekreftes dagen etter. Ingen bekreftelse kom dagen etter, da Mahad ringte fikk han beskjed om at butikken ikke kunne ansette han på grunn av økonomiske problemer (Johnsen og Andersen 2009). Det finnes også eksempler på dette i stillinger med høyere kvalifikasjonskrav i offentlig sektor. I 2019 kunne vi lese om afghanske Abdoollah Hosseini i NRK som tross av gode karakterer og en master i juss fra UiO fikk avslag etter avslag på sine jobbsøknader (Rørslett 2019).

Begrepet diskriminering refererer til å behandle noen mindre gunstig enn andre og betegner en usaklig og urimelig forskjellsbehandling på grunnlag av faktorer som for eksempel kjønn eller etnisitet (Ik Dahl 2018). Etter norsk lov er det forbudt å diskriminere på grunn av etnisitet (likestillings- og diskrimineringsloven, § 6, 2017). Likevel bekrefter forskning at etnisk diskriminering skjer i forbindelse med rekruttering slik som eksemplene om Mahad og Abdoollah. Det anslås at det er 25 % mindre sjanse for Mahad og Abdoollah å bli innkalt på jobbintervju enn for Ola Nordmann (Midtbøen og Rogstad 2012).

1.1 Formål

Tidligere forskning peker særlig på juridiske virkemidler for å redusere den etniske diskrimineringen (se for eksempel Midtbøen og Rogstad 2012). Dette være seg tiltak som kvalifikasjonsprinsippet, moderat eller radikal kvotering, plikter om rapportering og lignende. Offentlig sektor er bundet av flere slike. Likevel er privat sektor ikke fritatt fra loven eller etikken. I tillegg har alle norske virksomheter et ansvar for å jobbe aktivt for å hindre diskriminering (aktivitet- og redegjørelsesplikten). Det finnes allerede mye forskning og

litteratur om etnisk diskriminering. Denne oppgaven bruker tidligere forskning som et utgangspunkt og motivasjon for å tillegge ytterligere perspektiver. Formålet med denne oppgaven er å undersøke hvordan virksomhetene selv kan redusere risikoen for at det forekommer etnisk diskriminering i rekrutteringsprosessen. Et perspektiv jeg mener det er behov for.

I emnet rekruttering lærte jeg mye om hvordan virksomheter kan jobbe med, og forbedre sine rekrutteringsprosesser, knyttet til etikk og rettferdig seleksjon, men ikke minst for å sikre at virksomhetene ansetter rett person. Det kan sees på som det viktigste målet med rekruttering. Feilansettelser koster i gjennomsnitt halvannen årslønn ifølge et estimat av Stabile (2013), referert til i Skorstad (2017, 38). Ved å redusere risikoen for diskriminering, kan virksomheter gjennom mer rettferdige vurderingskriterier også øke sannsynligheten for å velge den beste kandidaten. En vinn-vinn-situasjon, som bør fungere som et insentiv til arbeidsgivere for å unngå å gå glipp av viktig kompetanse.

Min motivasjon for å skrive denne oppgaven handler om min generelle interesse for samfunn og rettferdighet, samt min faglige interesse for rekruttering, arbeidsliv og HR. Denne oppgaven er i stor grad basert på emner fra studieløpet som arbeidsrett, rekruttering og arbeidsmiljø og psykologi. Derfor er denne oppgaven en naturlig avslutning på mitt bachelorløp ved Høgskolen Kristiania.

1.2 Avgrensninger

Dette er ikke en oppgave som skal diskutere eller problematisere den etniske diskrimineringens omfang. Det er heller ikke en oppgave om rasisme og påvirkningen dette har på samfunnet, ei heller er det en oppgave med fokus på politiske og juridiske løsninger og tiltak. Derimot skal denne oppgaven belyse hvordan man kan redusere muligheten for etnisk diskriminering fra et HR- og rekrutteringsperspektiv. Derfor tar oppgaven hovedsakelig utgangspunkt i fagfeltet rekruttering samt organisasjonspsykologi for å diskutere hvordan rekrutteringspraksisen kan være mindre diskriminerende.

Oppgaven vil fokusere på diskriminering på bakgrunn av etnisitet og ikke andre forhold. Flere av poengene i oppgaven kan være like relevante for diskriminering på bakgrunn av andre forhold som kjønn eller funksjonsnedsettelse, men det er ikke den innfallsvinkelen som vil være gjennomgående i denne oppgaven.

Tema for oppgaven dekker et stort fagområde, og det er derfor nødvendig å avgrense innfallsvinkelen. Jeg har valgt å ta utgangspunkt i forskningsrapporten «Diskrimineringsomfang og årsaker» skrevet av Arnfinn H. Midtbøen og Jon Rogstad (2012) ved Institutt for samfunnsforskning. Den konkluderer med at det er 25 % mindre sannsynlig for en med et ikke-etnisk norsk navn å bli innkalt til jobbintervju. På bakgrunn av dette vil denne oppgaven også fokusere på den første delen av en større rekrutteringsprosess, det vil si fasen fra et kompetansebehov oppstår i en virksomhet, til kandidatene innkalles inn til jobbintervju. Dette innebærer at jeg legger til grunn at de fleste virksomheter benytter seg av CV og søknad med påfølgende jobbintervju som seleksjonsmetoder i rekrutteringsprosesser. Med hensyn til oppgavens omfang velger jeg å ikke ta for meg jobbintervjuet, selv om det finnes en rekke relevante problemstillinger knyttet til denne populære seleksjonsmetoden.

Videre velger jeg ikke å avgrense problemstillingen til en spesifikk bransje eller sektor. Jeg bruker gjennomgående begrepet virksomhet for å dekke alle bransjer og sektorer.

1.3 Begrepsavklaringer

Jeg vil nå definere noen av de mest sentrale begrepene, som legger grunnlag for forståelse av problemstillingen presentert i neste delkapittel (1.4).

1.3.1 Etnisk diskriminering

Utrykket etnisk diskriminering er sammensatt av begrepene etnisitet og diskriminering, og med intensjon formulert på denne måten for å presisere at denne oppgaven handler om diskriminering på bakgrunn av en persons etniske opprinnelse og ikke andre forhold. Etnisitet er et begrep som omfatter flere forhold, for å tydeliggjøre dette ønsker jeg å henvise til lovverket: «med etnisitet menes blant annet nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk» (likestillings- og diskrimineringsloven, § 6, 2017). Ordlyden «blant annet» kan også indikere at flere forhold vil også være dekket samme hjemmel. Tidligere i innledningen definerte jeg diskrimineringbegrepet generelt, i forlengelsen av dette omtales diskriminering av Midtbøen og Rogstad (2012, 148) som «urettmessig forskjellsbehandling av etniske minoriteter på arbeidsmarkedet i Norge».

1.3.2 Rekrutteringsprosesser

Rekrutteringsprosesser er de prosessene som har som formål å ansette rett kompetanse, til rett tid, i en virksomhet. Selve prosessen går gjennom flere faser; tiltrekke kandidater, behovsanalyse, sikre kandidattilfang, søknadsadministrasjon, seleksjon, ansettelse og introduksjon (Iversen 2015, 11).

1.4 Presentasjon av problemstilling

På bakgrunn av det som er fremlagt ønsker jeg at denne oppgaven skal belyse følgende problemstilling:

Hvordan kan virksomheter redusere muligheten for at det forekommer etnisk diskriminering i rekrutteringsprosessen?

Problemstillingen vil diskuteres etter fire antakelser:

- En grundig jobbanalyse vil føre til mindre etnisk diskriminering
- Anonyme søknadsprosesser vil føre til mindre etnisk diskriminering
- Bedre rekrutteringskompetanse vil føre til mindre etnisk diskriminering
- Holdningsendringer vil føre til mindre etnisk diskriminering

Antakelsene er ikke hypoteser som testes i kvantitativ forstand, men de fungerer som et holdepunkt som det diskuteres ut ifra i kapittel 4.0 (analyse og diskusjon).

1.5 Oppgavens struktur

Oppgaven er strukturert etter skolens retningslinjer for oppbygningen av bacheloroppgaver. Det som er presentert hittil er oppgavens innledning, som omfatter bakgrunnen, formålet og problemstillingen til oppgaven. Videre presenteres det teoretiske grunnlaget som særlig består av teori og tidligere forskning. Så vil jeg begrunne de metodiske valgene som er tatt, i tillegg til undersøkelsens fremgangsmåte. Deretter vil antakelsene analyseres og diskuteres ut ifra datamaterialet og det teoretiske grunnlaget i en samlet del. Avslutningsvis vil jeg svare på problemstillingen og peke på veien videre.

2.0 Teori og tidligere forskning

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede for den teoretiske forankringen i denne oppgaven. Dette består særlig av teori og tidligere forskning, men suppleres også med lovverk, uttalelser og argumenter som belyser problemstillingen. Særlig tar denne oppgaven utgangspunkt i forskningsrapporten «Diskriminerings omfang og årsaker» fra 2012 av Arnfinn H. Midtbøen og Jon Rogstad. Resultatene og analysene fra deres felteksperiment og påfølgende kvalitative dybdeintervjuer er noe jeg i stor grad støtter meg på.

2.1 Det juridiske grunnlaget

Som et utgangspunkt for teoridelen og oppgaven for øvrig ligger det juridiske rammeverket til grunn. Det er forbudt å diskriminere på bakgrunn av etnisitet i Norge. Diskriminering regnes som direkte eller indirekte forskjellsbehandling (likestillings- og diskrimineringsloven, § 6, 2017). Direkte forskjellsbehandling er når «en person behandles dårligere enn andre blir, har blitt eller ville ha blitt i samme situasjon» (likestilling- og diskrimineringsloven, § 7, 2017). Indirekte forskjellsbehandling er «enhver tilsynelatende nøytral bestemmelse, betingelse, praksis, handling eller unnlattelse som vil stille personer dårligere enn andre» (likestilling- og diskrimineringsloven, § 8, 2017). Det finnes derimot adgang til lovlig forskjellsbehandling dersom den oppfyller følgende vilkår: «et saklig formål, er nødvendig for å oppnå formålet og ikke er uforholdsmessig inngripende ovenfor den eller de som forskjellsbehandles» (likestillings- og diskrimineringsloven, § 9, 2017). Ordlyden «og» forteller at dette er kumulative vilkår, det vil si at alle disse tre vilkårene må være oppfylt for å kunne hevde at det er lovlig forskjellsbehandling. Selv om etnisk diskriminering tydelig er forbudt, skjer det likevel. Dette er noe jeg nå vil gjøre rede for.

2.2 Omfanget av etnisk diskriminering

Midtbøen og Rogstad (2012) har skrevet en mye omtalt rapport om etnisk diskriminering i norsk arbeidsliv. Rapporten er basert på en empirisk studie der 1800 jobbsøknader ble sendt ut til ulike arbeidsgivere på Østlandet. Hensikten med eksperimentet var å finne ut av om, og eventuelt til hvilken grad, det forekommer systematisk forskjellsbehandling av personer med annen etnisk bakgrunn i ansettelsesprosesser i Norge (Midtbøen og Rogstad 2012, 9). Søknadene ble sendt ut parvis der parene har samme kjønn; «Ida Johansen» og «Saera Rashid» som et par og «Andreas Hansen» og «Kamran Ahmad» som et annet. Søknadene oppgir helt likt nivå på språk, utdanning og arbeidserfaring, noe som gjør at navnet er den eneste variabelen som skiller søknadene fra hverandre (Midtbøen og Rogstad 2012, 74). Studien konkluderer med at det er 25 % mindre sannsynlig å bli innkalt til jobbintervju

dersom navnet ditt antyder en annen etnisk opprinnelse enn norsk, der 25 % regnes som et moderat anslag. Diskrimineringsratene varierte fra 6,8 % til 63,3 % som tydelig viser at det er store forskjeller mellom virksomhetene (Midtbøen og Rogstad 2012, 94-95). En nyere studie med temaet inkludering og mangfold i staten, baserte seg særlig på observasjon av ansettelsesprosesser og intervju med ledere i fem offentlige virksomheter (Bjørnset, Rogstad og Sterri 2018, 15). Studien viste blant annet at en kvalifisert mannlig majoritetskandidat på 40 år hadde 61 % sannsynlighet for å bli innkalt på intervju, tilsvarende for minoritetskandidaten var 42 % (Bjørnset, Rogstad og Sterri 2018, 92). Jeg vil nå se på noen av årsakene til at den etniske diskrimineringen finner sted.

2.3 Årsaker til etnisk diskriminering

Midtbøen og Rogstad (2012, 97) påpeker at det er vanskelig å fastslå årsakene til etnisk diskriminering. Likevel vil jeg nå gjøre rede for noen av de årsakene som er relevante for denne oppgaven.

2.3.1 Uklare kvalifikasjonskrav

Et av funnene til Midtbøen og Rogstad (2012, 104) er en kobling mellom antall søkere og om arbeidsgiverne er diskriminerende. Der arbeidsgiver kan velge mellom mange kvalifiserte søkere, kan det virke som at det er mer diskriminering (Midtbøen og Rogstad 2012, 105). Videre forklares dette med at datamateriale deres viser en relativt klar sammenheng mellom kvalifikasjonskrav stilt og antall søkere. Der kravene til stillingen er åpne og uklare, er det flere søkere og det antyder høyere sannsynlighet for etnisk diskriminering. I forlengelsen av dette understrekes det at det i større grad er i privat sektor at kravene er uklare, og at usikkerheten rundt hvilken kompetanse kandidaten trenger kan gi et større rom til subjektive vurderinger, og dermed kanskje også diskriminering (Midtbøen og Rogstad 2012, 104-105). Det kan være med på å forklare gapet i omfanget av den etniske diskrimineringen mellom offentlig og privat sektor, som er på henholdsvis 10 % og 34 % (Midtbøen og Rogstad 2012, 87). I tillegg påpekes det i en annen studie at selv om kvalifikasjonskravene er klare på forhånd, kan de endres gjennom rekrutteringsprosessen. Dette bidrar til at arbeidsgiverne i større grad kan ombestemme seg og bruke skjønn i seleksjonen (Bjørnset, Rogstad og Sterri 2018, 93). Videre viser datamaterialet til Midtbøen og Rogstad (2012, 121) tidligere dårlige erfaringer med minoritetsansatte og negative holdninger til mennesker med andre etniske bakgrunner, er en årsak til diskriminering.

2.3.2 Holdninger

En holdning er en generell, evaluerende og vurderende reaksjon på noe eller noen. Hvilke holdninger en person har kan knyttes tett sammen med individets verdier, meninger og personlighet (Kaufmann og Kaufmann 2015, 287-288). Holdninger kan sees i lys av tre komponenter; kognisjon, følelser og atferd, som referer henholdsvis til innholdet i holdningen, følelsene knyttet til innholdet og tilbøyeligheten til å handle på holdningene (Kaufmann og Kaufmann 2015, 288-289). Holdninger forbindes også med begrepene fordommer og stereotypier. Fordommer er en negative forhåndsoppfatninger, mens stereotypier er veldig generelle og unyanserte oppfatninger gjerne rettet mot en gruppe mennesker (Kaufmann og Kaufmann 2015, 289-290).

Forholdet mellom holdning og handling er interessant poeng i forbindelse med diskriminering da holdninger antas å være sentrale for vår atferd, men det kan være stor forskjell på det vi uttaler og hvordan vi handler (Kaufmann og Kaufmann 2015, 290). Det er vanlig å skille mellom eksplisitte og implisitte holdninger når det kommer til diskriminering. Med eksplisitte holdninger menes at holdning og handling sammenfaller (Skorstad 2017, 261). Dette kan forklares som diskriminering med intensjon om å diskriminere. Implisitte holdninger derimot refererer til ubevisste holdninger som kan føre til såkalt implisitt diskriminering (Skorstad 2017, 261). Implisitte holdninger kan derfor være assosiasjoner som ikke er uttalt, men som likevel leder en til å diskriminere. Implisitte holdninger stammer fra den kognitive prosessen kategorisering som handler om å se sammenhenger og få mest mulig informasjon, uten særlig ressursbruk (Skorstad 2017, 262). Et synlig trekk ved en person, for eksempel et navn, gjør det enklere å plassere folk i kategorier om hvordan de er. Disse prosessene skjer helt automatisk og antas å være årsak til mye av diskrimineringen (Skorstad 2017, 262-263).

De implisitte holdningene kan blant annet vise seg gjennom det sosial kognitive fenomenet likhetseffekten som er en kjent fallgrube i rekruttering. Effekten leder oss til å favorisere mennesker som ligner på oss selv og kan føre til diskriminering, samt en homogen arbeidsplass (Skorstad 2017, 74). Skorstad (2017, 74) anbefaler å håndtere denne effekten ved å ha mer mangfoldige rekrutteringsteam.

Holdninger er ikke medfødt eller nødvendigvis konstante og kan endres i takt med nye erfaringer og opplevelser (Kaufmann og Kaufmann 2015, 288). Holdninger kan være vanskelig å endre, og er dessuten ingen garanti for atferdsendring (Svartdal 2020). Kognitiv dissonansteorien forteller at når et individ opplever at det ikke er samsvar mellom egne holdninger og handlinger, oppleves det som en ubehagelig indre konflikt (Kaufmann og

Kaufmann 2003, 214). Individet søke etter å bearbeide holdningene slik at holdning og handling sammenfaller. Dette kan virke som en drivkraft for holdningsendring (Kaufmann og Kaufmann 2003, 213). En slik dissonans i kombinasjon med mildt ytre press kan påvirke et individ til å endre holdninger og/eller handlinger (Svartdal 2020). Påfølgende viser teorien at endring i atferd også kan føre til en endring i holdninger (Kaufmann og Kaufmann 2003, 214-215).

2.3.3 Manglende rekrutteringskompetanse

Iversen (2020) mener at mangel på rekrutteringskompetanse er en medvirkende årsak til diskriminering. Det bidrar til at mange ledere ikke forstår at de diskriminerer. Poenget understrekes med at mange rekrutteringsprosesser gjennomføres av ledere som ikke har kunnskap om rekrutteringsprosessen, men som tror de er gode menneskekjennere og derfor velger de rette kandidatene. Selv om mange ledere ved jevne mellomrom gjennomfører rekrutteringer hevder Iversen (2020) at de ikke blir bedre, men tryggere og fortsetter å gjøre de samme feilene, der særlig likhetseffekten, trekkes frem som en slik feil. Iversen (2020) stiller spørsmål ved hvorfor lederne er satt til å gjennomføre rekrutteringsprosessene da rekruttering er et eget fagområde som krever spesiell kompetanse. Det settes på spissen ved følgende sitat: «Man ville aldri sette en som ikke er økonomikyndig til å utarbeide et budsjett.» (Iversen 2020). Dette leder over i den neste delen av teorikapittelet, selve rekrutteringsprosessen.

2.4 Rekrutteringsprosessen

Rekruttering handler om å skaffe riktig kompetanse til riktig tid. Nye, gode ansettelse er en helt sentral og viktig oppgave for alle virksomheter. Motsatt kan feilansettelser føre til stor frustrasjon og ikke minst store kostnader for virksomheten (Iversen 2015, 9). Selve rekrutteringsprosessen går gjennom flere faser, og kvaliteten avhenger av at alle fasene utføres på en profesjonell og kompetent måte (Iversen 2015, 11). Gode rekrutteringsprosesser er også avgjørende når det gjelder diskriminering fordi ustrukturerte rekrutteringsprosesser øker sannsynligheten for diskriminering (Iversen 2020).

Rekrutteringsprosessen kan ifølge Iversen (2015, 11) deles inn i syv faser, men jeg vil nå ta for meg de fasene som er særlig relevante for denne oppgaven: jobbanalysen og søknadsadministrasjon.

2.4.1 Jobbanalysen

En jobbanalyse er en analyse som gjennomføres for å finne ut hva som er de viktigste kravene for den aktuelle stillingen. En jobbanalyse benyttes for å forstå hva jobben går ut på, slik at man lettere kan velge hvilken av kandidatene som har kompetanse som samsvarer med stillingskriteriene (Skorstad 2017, 38). Skorstad (2017, 40) anbefaler å bruke tid og ressurser i denne fasen for å sikre et godt grunnlag for rekrutteringsprosessen videre og hevder at det er mange som ikke gjør dette grundig nok. Slurv i arbeidet med jobbanalysen kan medføre følgefeil som kan bli avgjørende for utfallet senere i rekrutteringsprosessen. Derfor er mer sannsynlig å lykkes med en ansettelse dersom jobbanalysen er grundig gjennomført på forhånd. Formålet med jobbanalysen er derfor at man har det klart på forhånd hvilken person som trengs for å fylle kompetansebehovet. Jobbanalysen bidrar til å avklare arbeidsoppgaver, mål, kompetansekrav, men også hvilke vurderingsmetoder som skal brukes videre i rekrutteringsprosessen. Skorstad (2017, 38) anbefaler at man først gjør seg opp en mening om hvilken kompetanse som er nødvendig, så velger hvilken metode som måler dette.

Betydningen av en god jobbanalyse innebærer da at man øker sannsynligheten for å ansette den rette kandidaten. Dette blant annet fordi jobbanalysen hjelper oss med å fokusere på det som er viktigst. Dersom stillingskriteriene mangler eller er uklare, kan beslutningsprosessen bli dårligere, og rommet for subjektive meninger, om hvem som bør ansettes, større (Skorstad 2017, 40). En grundig jobbanalyse er et godt utgangspunkt når beslutningen om hvilken kandidat som er best egnet for stillingen, og øvrige faktorer som etnisitet blir irrelevant (Skorstad 2017, 41). Tydelige kompetansekrav i jobbanalysen reduserer derfor sjansen for diskriminering (Iversen 2020), som jeg nå skal se videre på.

2.4.1.1 Kompetansekrav

Linda Lai (2013, 46) betegner kompetanse som et potensial og definerer det slik:

«Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle oppgaver i tråd med definerte krav og mål». Kompetansebegrepet deles opp i to kategorier, den formelle og den uformelle kompetansen. Den formelle kompetansen som er det som er med på CV'en til kandidaten, typisk utdanning og arbeidserfaring (Skorstad 2017, 25). Den uformelle kompetansen er det som går under kategorien personlig egenskaper. Den uformelle kompetansen kan være vel så viktig for jobbprestasjonene (Skorstad 2017, 26).

Derimot er den vanskeligere å måle og dokumentere, som derfor også gjør det utfordrende å sammenligne og vurdere personlig egnethet hos arbeidssøkere ut fra objektive kriterier (Midbøen og Rogstad 2012, 18-19).

Sett i lys av denne oppgaven er et sentralt kompetansekrav språkferdigheter. I utgangspunktet er det ikke lov til å diskriminere på bakgrunn av språk (likestilling- og diskrimineringsloven, § 6, 2017). Unntaket er derimot når er lovlig forskjellsbehandling (likestilling- og diskrimineringsloven, § 9, 2017). Dersom stillingen stiller krav til språk, bør det spesifiseres og som rekrutterer bør man være sikker på at dette har betydning for stillingen (Skorstad 2017, 270).

Språk er et poeng som trekkes frem i flere av intervjuene til Midtbøen og Rogstad (2012). På den ene siden sier noen arbeidsgivere at de er skeptiske til kandidatens språkferdigheter hvis CV og søknad har skrivefeil eller preges av dårlige språk. På den andre siden viser en arbeidsgiver også skepsis til kandidater med «urdu navn» som skriver på såkalt perfekt norsk og insinuerer at de har fått skrivehjelp (Midtbøen og Rogstad 2012, 113).

God seleksjon kjennetegnes av at kandidatene vurderes ut fra kvaliteter og egenskaper som berører jobbprestasjon og utelukker kriterier som ikke gjør det (Skorstad 2017, 42). Den første seleksjonen er i praksis behandling av CV og søknad.

2.4.2 Søknadsadministrasjon

Når søknadsfristen er ute og alle søknadene er tilgjengelig, er det vanlig at den eller de som rekrutterer sorterer søknadene i tre kategorier, henholdsvis kvalifisert, kanskje og ukvalifisert (Iversen 2015, 68). Jobbanalysen spiller en betydelig rolle i denne sorteringen. Dette fordi vedkommende som rekrutterer skal vurdere søknadene opp mot de forhåndsdefinerte kompetansekravene i jobbanalysen (Skorstad 2015, 40-41). Ifølge Riach og Rich (2002) referert til i Skorstad (2017, 254) foregår 90 % av diskriminering før intervjuet. Det innebærer at forskjellsbehandlingen foregår i denne første seleksjonen. Dette støttes opp under at Midtbøen og Rogstad (2012) konkluderte med at det er 25 % mindre sannsynlig for en med et navn som antyder en annen etnisk opprinnelse enn norsk å bli innkalt på jobbintervju. Et virkemiddel kan derfor være å anonymisere kandidatene i søknadsprosessen.

2.4.2.1 Anonyme søknadsprosesser

Regjeringen satt i 2019 i gang et prøveprosjekt med anonyme søknader i staten.

Prøveprosjektet til Regjeringen innebar at halvparten av virksomhetene i utvalget skulle ha anonyme kandidater, mens i den andre halvparten skulle ha vanlig søknadsprosesser. Målet med prosjektet var å se om bruk av anonyme søknadsprosesser gjør at flere innvandrere kalles inn på intervju i staten (Regjeringen 2019). Tilbake i 2019 sa daværende kommunal- og

moderniseringsminister Monica Mæland til NRK: «Vi *vet* ikke, men vi *tror* at flere med utenlandske navn kommer på jobbintervju hvis de får søke anonymt». Mens daværende likestillingsminister Trine Skei Grande mer optimistisk uttalte i samme artikkel:

«Dette *vil* gjøre noe med holdningene. Hvis flere med gode kvalifikasjoner får vist seg fram og de statlige kantine blir litt mer sammensatte, så vil det etter hvert også påvirke folks holdninger» (Rørslett 2019).

I et debattinnlegg i Aftenposten i 2019 stiller Minotenk-profilene Umar Ashraf og Ellen Reiss seg skeptiske til effekten, og mener at anonyme søkeprosesser kun utsetter diskrimineringen til senere i rekrutteringsprosessen. De antyder at diskriminering er et resultat av dyptliggende fordommer, og at dette ikke blir borte etter et jobbintervju (Ashraf og Reiss 2019).

Mai 2021 var resultatene fra prøveprosjektet klare. Overordnet viste resultatene at anonymiseringen ikke medførte at flere med innvandrerbakgrunn ble innkalt til jobbintervju eller ble ansatt. Generelt viste rapporten at stadig flere med innvandrerbakgrunn er ansatt i staten og peker på at tiltakene som allerede er satt inn, trolig fungerer godt (DFØ 2021:3, 30). Blant virksomhetene i dette forsøket var det delte meninger. Noen mente at ordningen kun skapte merarbeid, mens andre pekte på at bevisstgjørelsen av ledere var viktig, og en leder uttalte at ordningen var betryggende fordi den sikret objektiv vurdering av kandidatene (DFØ 2021:3, 26-27).

2.5 Oppsummering av teori

Det er tydelig at etnisk diskriminering skjer til tross for at det er ulovlig. Det er flere årsaker til dette, i denne oppgaven er særlig uklare kvalifikasjonskrav, holdninger og manglende rekrutteringskompetanse trukket frem. Rekrutteringsprosessen er større prosess som går gjennom flere faser. Der de første fasene med jobbanalyse og søknadsadministrasjon kan være avgjørende for å velge rett kandidat. Senere i oppgaven vil jeg undersøke hvordan jobbanalyse med tilhørende kompetansekrav, anonyme søknadsprosesser, rekrutteringskompetanse og holdninger kan brukes som virkemidler for å redusere muligheten for at det forekommer etnisk diskriminering i rekrutteringsprosessen. Dette vil bli analysert og diskutert opp mot mitt eget datamateriale i kapittel 4.0 (analyse og diskusjon). Jeg vil i oppgavens neste kapittel gjøre rede for oppgavens metodiske tilnærming og bakgrunnen for mitt eget datamateriale.

3.0 Metode

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for den metodiske tilnærmingen til problemstillingen. Jeg vil begrunne de metodiske valg jeg har tatt i forbindelse med denne oppgaven, gjøre rede for fremgangsmåten samt reflektere rundt metodens kvalitet, etikk og feilkilder.

3.1 Valg av forskningsdesign

Denne oppgaven er basert på et fenomenologisk forskningsdesign. Denne tilnærmingen har som hensikt å utforske og beskrive menneskers erfaringer og forståelse av et fenomen. Særlig fordi hvert enkelt menneske kan oppfatte det samme fenomenet svært forskjellig (Johannessen, Tuftes og Christoffersen 2016, 78). Dette gjør fenomenologien aktuell for denne oppgaven. Dette fordi jeg i denne oppgaven ønsker å undersøke hvordan virksomheter kan redusere muligheten for etnisk diskriminering, gjennom informantenes kompetanse, erfaringer og forståelse.

3.2 Valg av metode

Det skilles mellom to hovedtilnærminger innenfor metode; de kvalitative og kvantitative forskningsmetodene (Tjora 2021, 26). Det er vanlig å skille disse metodene etter hvilken type data som skal samles inn, om det er i form av tekst eller tall (Tjora 2021, 27). Kvantitative metoder egner seg godt hvis man ønsker å finne ut omfanget av et fenomen og dermed henter inn data fra et stort, og mest mulig representativt utvalg (Skilbrei 2019, 14). Kvalitative metoder derimot egner seg bedre når man skal forstå, beskrive og diskutere et fenomen. Denne metodiske tilnærmingen baserer seg på å gå i dybden, gjerne med et mindre utvalg (Skilbrei 2019, 169). På bakgrunn av dette er det selve vinklingen på problemstillingen som avgjør hvilken metode som benyttes (Skilbrei 2019, 14).

Denne oppgavens formål er å undersøke og diskutere hvordan virksomheter kan redusere muligheten for at det forekommer etnisk diskriminering i rekrutteringsprosesser. Oppgaven legger til grunn at etnisk diskriminering finner sted, og at det er omtrent 25 % mindre sjanse for en ikke-etnisk norsk person å bli innkalt på jobbintervju (Midtbøen og Rogstad 2012). Ettersom det ikke er omfanget av diskriminering jeg vil undersøke, finner jeg det mest hensiktsmessig å benytte meg av kvalitative metoder for å besvare problemstillingen. Jeg trenger kvalitative data for å si noe om hvilke måter virksomheter kan redusere muligheten for etnisk diskriminering på.

3.3 Datainnsamling

Hovedkategoriene for datainnsamlingsstrategier innenfor de kvalitative metodene er observasjon, intervju og tekstanalyse (Skilbrei 2019, 14). I denne oppgaven har jeg valgt å benytte meg intervju for å samle inn empiri for å svare på problemstillingen.

3.3.1 Intervjuet som datainnsamlingsmetode

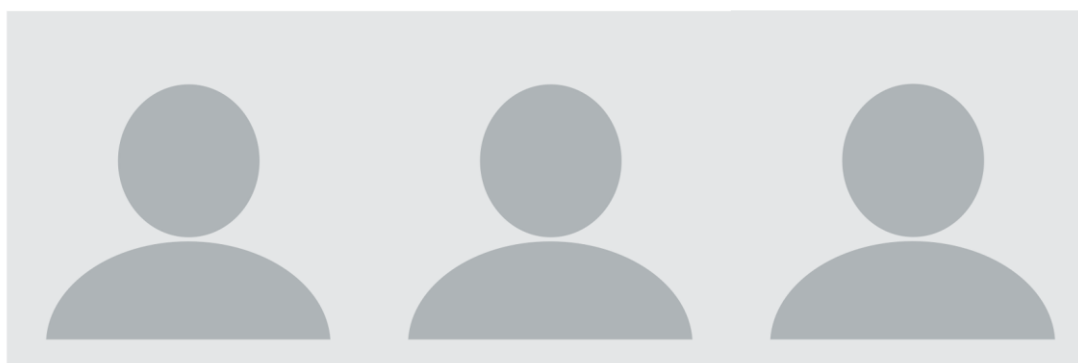
Det finnes ulike type intervjuformer der særlig dybdeintervjuer passer godt til et fenomenologisk forskningsdesign (Tjora 2021, 128). Tjora (2021, 127) mener at en kortere versjon av dybdeintervjuet såkalt fokuserte intervjuer, må ikke forveksles med fokusgrupper, er en undervurdert form for intervju. Fokuserte intervjuer kan være mer effektive enn dybdeintervjuene, da tidsrammen er kortere, og fungerer særlig godt der tematikken er godt avgrenset på forhånd og tillit raskt kan etableres. I praksis er det mulig å hevde at intervjuene jeg har utført såkalte fokuserte intervjuer, og ikke dybdeintervjuer. Imidlertid har jeg i vare tatt mange av de grunnleggende prinsippene ved dybdeintervjuene.

Målet med dybdeintervjuer er å skape en relativt fri samtale mellom intervjuer og informant der informanten får mulighet til å reflektere over egne erfaringer og meninger rundt temaet (Tjora 2021, 127). Jeg har gjennomført tre semistrukturerte intervjuer for å bidra til forståelse rundt problemstillingen. Der Tjora (2021, 127) mener at dybdeintervjuer ofte har en romslig tidsramme på mer enn en time, har mine intervjuer vart i 45-50 minutter, noe som indikerer mot at de heller går under kategorien fokuserte intervjuer. Begrepet semistrukturerte kan oppfattes noe uklart, men er ment som en betegnelse der intervjuet tar utgangspunkt i en intervjuguide, men som gir rom for digresjoner fra informanten. I tillegg gir det semistrukturerte intervjuet mulighet til å komme med oppfølgingsspørsmål, noe som gjør at svarene kan bli begrunnet dypere, kan føre til færre misforståelser og avdekke ny og spennende informasjon (Tjora 2021, 128). Likevel vil det være avgjørende at en viss struktur opprettholdes slik at det skal bli enklere å kode, analysere og sammenligne intervjudataen i ettertid. Dybdeintervjuets kvalitet avhenger i stor grad av tillit mellom intervjuer og informant (Tjora 2021, 130). Som jeg skal gjøre videre rede for i neste delkapittel er informantene mine rekruttert gjennom mitt eget nettverk. Selv om jeg ikke kjenner informantene personlig, kan denne rekrutteringsmetoden ha ført til at det var etablert en tillit før intervjuene fant sted.

3.3.2 Utvalg og rekruttering av informanter

Valg av deltakere styres gjerne etter hva forskeren er ute etter å finne svar på (Tjora 2021, 44). I denne oppgaven har jeg funnet det mest hensiktsmessig å gå for det som kalles et strategisk utvalg eller et kriterieutvalg. Det vil si at informantene velges etter spesielle kriterier for å studere noe som er knyttet opp til informantene (Tjora 2021, 48), i dette tilfellet informantenes stillinger, erfaringer og kompetanse. Dette henger tett sammen med det fenomenologiske perspektivet på denne oppgaven. Med et kriterieutvalg er ikke informantene tilfeldig utplukket for å representere en populasjon, slik som i mange kvantitative studier (Tjora 2021, 145). Informantene i denne oppgaven har roller i sine virksomheter, erfaring og kompetanse fra tidligere som tilsier at de kan uttale seg om tema, også utenom deres egne meninger. På den måten kan det kalles et strategisk utvalg.

Hovedregelen for rekruttering av informanter til kvalitative intervjuer er å velge informanter som kan uttale seg på en reflektert måte om temaet (Tjora 2021, 145). De tre informantene har mye erfaring og kompetanse om rekruttering og HR, og presenteres på denne måten for å ivare ta anonymitet:



Informant 1	Informant 2	Informant 3
Mann	Kvinne	Kvinne
HR-sjef i privat sektor	HR-leder i offentlig sektor	HMS-ansvarlig i offentlig sektor
25 års erfaring	17 års erfaring	10 års erfaring

Illustrasjon uten opphavsrett av 'WandererCreative', hentet fra pixabay.com

Informantene ble rekruttert gjennom mitt eget nettverk. Jeg kjente ikke selv til informantene på forhånd, men de ble rekruttert gjennom en felles kontaktperson. Det opplevdes som utelukkende positivt da samtalen følte enkel med en gang og en form for tillit lå til grunn. Nå

skal det understrekes at informantene også fikk beskjed om at hva de sa ville ikke bli gjengitt til vår felles kontakt. Dessuten er informantene anonyme ovenfor hverandre.

Da jeg ble oppmerksom på hvem som kunne være aktuelle som informanter på bakgrunn av kriterieutvalget, kontaktet jeg informantene på e-post, presenterte meg selv og prosjektet mitt og spurte om de kunne være interessert i å være med på et intervju. De takket alle positivt ja, og jeg fortalte når jeg hadde som mål å bli ferdig med intervjuene og lot dem velge tidspunkt innenfor dette tidsrommet, som passet dem best. Jeg sendte informantene informasjonsskriv og samtykkeskjema i henhold til NSD sine retningslinjer, som jeg fikk tilbake med signert samtykke.

3.3.3 Utforming av intervjuguide

Se den anvendte intervjuguiden i vedlegg II.

Det er vanlig å bruke en intervjuguide for å strukturere intervjuene. Intervjuguiden anvendt i denne studien er utformet etter Tjora (2021, 159-161) anbefalinger. Den starter med oppvarmingsspørsmål, som er enkle for informanten å svare på og som bidrar til trygghet i intervjusituasjonen. Deretter kommer refleksjonsspørsmålene som er de viktigste for datainnsamlingen. Avslutningsvis er avrundningsspørsmål som bidrar til å runde av intervjuet, oppsummere og lage en naturlig avslutning på samtalen.

Intervjuguiden var ferdig utarbeidet før intervjuene, med klare spørsmål, men også alternative spørsmål og stikkordspregede hjelpespørsmål (Tjora 2021, 167). Jeg utarbeidet intervjuguiden på denne måten slik at hvis informantene ikke forsto spørsmålet, hadde jeg andre formuleringer som tydeliggjorde temaene jeg ville inn på. Dersom noen informanter svarte kort, kunne jeg stille andre lignende spørsmål for å få god nok utdypning. Jeg har lagt vekt på å formulere åpne spørsmål, der informanten har mulighet til å reflektere på egenhånd. Samtidig har jeg stilt konkrete spørsmål. På den måten kan det argumenteres med at jeg har lagt føringer og styrt samtalen. Derimot har jeg prøvd å unngå å stille direkte ledende spørsmål, selv om temaet og spørsmålene var snevret godt inn i forkant.

Intervjuene har gjerne en åpen samtale som ideal, og derfor kan det fort bli forstyrrende med en forhåndsbestemt intervjuguide. Derimot forventer ofte informantene at det er en klar struktur og spørsmål under intervjuet (Tjora 2021, 172). Dette oppfattet jeg ikke som et problem under intervjuene. Jeg startet med et åpent spørsmål om rekrutteringsprosesser som gjorde at flere av informantene på egenhånd kom inn på temaer jeg senere i intervjuet ville ha

spurt om. Dette førte til at samtalen følte naturlig og fri, samtidig som at jeg fikk svar på de spørsmålene jeg hadde formulert i intervjuguiden.

3.3.4 Gjennomføring og transkribering av intervjuene

Ideelt sett foregår dybdeintervjuer ansikt til ansikt, men av praktiske årsaker kan det være nødvendig å gjennomføre intervjuene på andre måter (Tjora 2021, 183). Det er klart at pandemien har gjort det nødvendig å gjennomføre intervjuene digitalt, og det beste alternative til et fysisk intervju må være over videokamera. Zoom er den plattformen jeg føler meg mest komfortabel med, så det følte naturlig å velge denne, også fordi planlegging og gjennomføring er kostnadsfritt og enkelt.

Det er nødvendig å kommentere de eventuelle ulempene med å gjennomføre intervjuene over Zoom. Tjora (2021, 183) påpeker at muligheten til å tolke kroppsspråk kan bli redusert, at teknologiske problemer kan komme i veien og at samtalen kan bli preget av mer formalitet. Dette kan føre til utfordringer rundt det essensielle samtaleaspektet som det gode intervjuet er avhengig av. Derimot har alle på dette tidspunktet i pandemien blitt vant til digitale møter. Dermed kan det være at disse ulempene ikke lenger er like avgjørende. I gjennomføringen av intervjuene opplevde jeg ingen slike ulemper, selv om det selvfølgelig hadde vært ønskelig å møtes fysisk.

Det er vanlig å benytte seg av en form for lydopptak under intervjuer. Det gir muligheten til å være engasjert i samtalen fremfor å være opptatt av å notere underveis (Tjora 2021, 180). Dessuten er lydopptak og transkripsjoner er viktige for en god analyse, særlig fordi jeg har muligheten til å sitere informantene (Tjora 2021, 181). Jeg bestemte meg for å ta lydopptak slik at jeg kunne være sikker at jeg oppfatter og gjengir informantene riktig, og slik at eventuelle misforståelser ble unngått og viktig informasjon ikke gikk tapt. Dette anså jeg som særlig viktig for meg fordi jeg skriver denne oppgaven alene og derfor ikke hadde noen som kunne notere ved siden av meg. Valget om å benytte meg av lydopptak ble gjort før Høyskolen Kristiania frarådet dette på bakgrunn av personvern hensyn. I samråd med veileder og NSD gjennomførte jeg likevel intervjuene med lydopptak. For å sikre etisk gjennomførelse valgte jeg heller å ta lydopptak med min private mobiltelefon istedenfor å ta opp samtalen på Zoom fordi det betyr at jeg innhenter færre personopplysninger. Det etiske hensynet ved innhenting av personopplysninger ble ivaretatt etter NSD sine retningslinjer, og vil bli videre diskutert i delkapittel 3.5. Jeg ønsker å legge til at alle informantene stilte seg utelukkende positive til å bli tatt opp på lyd og de ble forsikret om at deres identitet ville være beskyttet, samt at lydopptakene ble slettet etter transkribering.

Under intervjuene prøvde jeg å være bevisst mine egne holdninger og meninger og prøvde bevisst å benytte meg av aktiv lytting i form av deltakelse og speilende oppfølgingsspørsmål som «forstår jeg deg rett at...» og «altså du mener at...». Dette bidro til at intervjuene ble mer samtalepreget, slik som det gode intervjuet er avhengig av (Tjora 2021, 172).

Intervjuene ble raskt transkribert. Selv om jeg etter beste evne har prøvd å gjengi informantene ordrett i transkriberingene er det likevel utfordringer ved å oversette muntlig språk til skriftlig. Jeg har valgt å transkribere alle intervjuene på bokmål selv om informantene hadde ulike talemål. Det bidrar til en ekstra grad av anonymisering, samt at det er det enkleste for meg som har bokmål som hovedmål. I tillegg har jeg selv lagt til avsnitt og tegnsetting der jeg synes det virket naturlig. Samlet sett kan dette ha en effekt på hvor nøyaktig gjengitt informantene (Tjora 2021, 185-186).

Vedlagt ligger transkriberingen av ett intervju (se vedlegg III).

3.3.5 Koding

Kvalitative data sier lite når de står alene og må settes i en kontekst gjennom analyse og tolkning, der formålet er forstå og forklare (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 162). Jeg har brukt koding for å identifisere sammenhenger og mønstre utover det hver enkelt informant sier (Andersen og Krumsvik 2017, 85). Fordi jeg kun har tre informanter, en nokså strukturert intervjuguide og brukt lydopptak samt påfølgende transkriberinger, har datamaterialet mitt vært overkommelig å kode. Intervjuene ble kodet i den forstand at de ble kategorisert etter de antakelsene som ble presentert i delkapittel 1.4. Dette vil bli tydelig i strukturen i neste kapittel om analyse og diskusjon. Dette er såkalt kategoribasert koding. Jeg startet med å skrive ut transkriberingene og se dem foran meg, fargekode enkelte sammenhenger og poenger jeg ønsket å trekke frem. Etter jeg hadde gjort dette, lagde jeg et dokument som samlet sitatene til informantene under hver kategori som ble grunnlaget for analysen.

3.4 Kvalitetssikring

Undersøkelsens kvalitet indikeres som regel av faktorene pålitelighet (reliabilitet), gyldighet (validitet) og generaliserbarhet (ekstern gyldighet) (Tjora 2021, 259).

3.4.1 Pålitelighet

Påliteligheten til en undersøkelse handler om resultatene av studien er til å stole på (Skilbrei 2019, 87-88). Begrepet pålitelighet blir ofte knyttet til muligheten en annen forsker har til å gjennomføre samme forskning med likt resultat. Selv om dette i teorien er et mål for

forskning, er det i praksis umulig for en annen forsker å få likt resultat i kvalitative undersøkelser, fordi ingen andre vil tolke datamaterialet likt (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 231-232). Derimot kan påliteligheten til studien styrkes gjennom å nøye beskrive fremgangsmåte, utvalgsstrategier, intervjuene (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 232), slik som intensjonen er med metodekapittelet i denne oppgaven. Derimot er det begrensninger i hvor stor grad jeg kan gi innsyn i selve empirien med tanke på etikk, fordi de etiske hensynene må gå foran (Tjora 2021, 266).

Hvordan informanter har blitt valgt ut og relasjonen er mellom forsker og informanter, kan ha betydning for studiens pålitelighet (Tjora 2021, 264). Som tidligere nevnt er informantene mine rekruttert gjennom eget nettverk. Jeg ønsker igjen å understreke at jeg ikke har noen personlig relasjon, har møtt eller kjenner til informantene fra før av. Likevel kan det være at dette har preget påliteligheten til metoden, men jeg anser det som lite sannsynlig.

Påliteligheten kan styrkes fordi jeg har brukt lydopptak som jeg har transkribert. Det gjør at jeg kan sitere informantene direkte (Tjora 2021, 265).

3.4.2 Gyldighet

Gyldighet handler om hvorvidt empirien samlet inn faktisk svarer på problemstillingen.

Derfor handler det som kalles intern gyldighet om jeg har dekning i mine data, for å trekke de konklusjonene jeg gjør (Skilbrei 2019, 88). Det er ulike måter å vurdere og sørge for å styrke gyldigheten til en undersøkelse.

Informantene er viktige for å avgjøre dataens gyldighet. Å velge de riktige informantene som gir den riktige informasjonen er avgjørende for muligheten til å trekke konklusjoner (Jacobsen 2015, 229). Den utvalgsmetoden jeg har valgt, et strategisk utvalg, kan være med på å styrke gyldigheten til undersøkelsen. Dette fordi de er valgt ut etter erfaringer, kompetanse og nærhet til fenomenet (Jacobsen 2015, 230). Dette vil si at de er kvalifiserte til å uttale seg om problemstillingen og derfor kan det styrke dataens gyldighet. I tillegg viser resultatene at informantene i stor grad er enige og at det ikke forekommer store avvik deres individuelle oppfatning. Dette kan styrke gyldigheten til dataene, likevel kan ikke konklusjonene bli tatt for gitt (Jacobsen 2015, 235). Dette underbygges særlig av det faktum at jeg ikke vet hvordan andre, eller flere informanter ville ha belyst problemstillingen og bidratt til andre synspunkter (Jacobsen 2015, 230).

En problemstilling som knytter seg til bruk av intervju som datainnsamlingsmetode er informantens ønske om å opptre sosialt riktig eller være politisk korrekt, selv til en student

som meg som ikke er en anerkjent forsker (Jacobsen 2015, 231). Å sikre informantenes anonymitet vil kunne være en måte å håndtere dette på. Likevel kan informanten ha et ønske om å fremstå godt, også ovenfor meg. Et vurderingsmoment her kan også være at siden informantene er rekruttert gjennom mitt eget nettverk, kan dette svekke gyldigheten på dette feltet, selv om anonymitet ovenfor vår felleskontakt er understreket som en selvfølge.

Konteksten kan være en trussel mot gyldigheten og kan henge sammen med ønske om å opptre sosialt riktig (Jacobsen 2015, 231). Her vil jeg si at valget om å foreta individuelle intervju, fremfor gruppeintervju, vil kunne være med på å styrke gyldigheten. I tillegg vektlegges informantenes uavhengighet til hverandre som en måte å styrke gyldigheten på. I denne oppgaven er informantene valgt ut uavhengige av hverandre, er anonyme ovenfor hverandre, og så vidt jeg vet, ikke kjenner hverandre. «Informasjon fra flere uavhengige kilder gir en gyldig beskrivelse av fenomenet» (Jacobsen 2015, 231). Dermed må det også påpekes at antall informanter i denne undersøkelsen er tre, og kan derfor ha en påvirkning på gyldigheten.

Et annet moment som kan ha en påvirkning på gyldigheten er tidspunktet for datainnsamlingen. Noen mener at ideelt sett bør intervjuene gjennomføres sent i prosessen slik at forskeren har tilegnet seg mye kunnskap om fenomenet og vet hva vedkommende leter etter. Samtidig kan for sen innhenting av data føre til at forskeren ikke er åpen nok for nye forhold og innfallsvinkler (Jacobsen 2015, 231-232). Med dette i bakhodet, samt praktiske omstendigheter valgte jeg å gjennomføre datainnsamlingen i mars. Dette var cirka midtveis i prosessen med denne oppgaven. Det har gjort at jeg har vært åpen for nye momenter, samtidig som at jeg allerede hadde tilegnet meg mye kunnskap om problemstillingen på forhånd. Dette kan ansees å styrke gyldigheten.

3.4.3 Generaliserbarhet

All forskning har som hensikt å kunne si noe om et tema, utover de enhetene som er undersøkt (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 233). Det har også denne oppgaven. Derimot er ikke generaliserbarhet i kvalitativ forskning det samme som i kvantitativ. Likevel er det verdt å nevne hvordan generaliserbarheten kan vurderes i denne studien. I kvalitativ forskning handler generaliserbarhet om muligheten til å gi en forståelse og tegne et bilde som kan være overførbart til andre enheter enn den som er undersøkt (Skilbrei 2019, 88). Denne oppgaven er basert på empiri av et begrenset antall informanter og kan derfor være vanskelig å anse som generaliserbar. Dette betyr at jeg kanskje i noe større grad, støtter meg på teori og tidligere forskning. Likevel på bakgrunn av hvordan informantene utvalgt, og deres

kompetanse, kan resultatene være til en viss grad være overførbare utover informantene som deltakere i denne undersøkelsen.

3.5 Etikk

Etikk er helt grunnleggende i all forskning og skiller ikke mellom bachelorstudenter og forskere (Næss 2017, 28). Ny forskning kan ha stor betydning for mange, enten det er for de som er en del av forskningsprosjektet eller samfunnet for øvrig (Næss 2017, 20). Derfor er etisk refleksjon en selvfølgelig del av denne oppgaven. Det stilles ulike krav til etikk avhengig av hva det forskes på. Generelt er særlig tre etiske hensyn som er viktige å være bevisst: respekt for individer og gruppers frihet og selvstendighet, rett til fritt og informert samtykke og informasjon om informantene skal behandles fortrolig og konfidensielt (Næss 2017, 21).

På bakgrunn av mitt valg om å bruke lydopptak, anser jeg de etiske refleksjonene i denne oppgaven som særlig viktige. Før Høyskolen Kristiania anbefalte bachelorstudentene å ikke bruke lydopptak, hadde jeg allerede avklart med veileder og NSD om at jeg skulle gjøre dette. På grunn av det store fokuset på personvern samt etikk, ble det særlig viktig for meg å gjennomføre undersøkelsen i henhold til de etiske retningslinjene. Jeg sendte inn meldeskjema til NSD for å få tillatelse til å samle inn personopplysninger. Jeg ventet til jeg fikk meldeskjema mitt godkjent, til å gjennomføre intervjuene. Jeg fikk også skriftlig samtykke av informantene før intervjuene. Intervjuene ble transkribert anonymt, relativt fort etter gjennomføringen og lydopptakene slettet. Det vil si at det var kun kort tid jeg faktisk oppbevarte informantenes personopplysninger.

Alle informantene er sikret anonymitet som deltakere i denne studien. Dette er gjort ved at de refereres til som informant 1, 2 og 3, samt at de ikke kan bli gjenkjent i beskrivelsen av yrke eller andre faktorer. Dette er gjort gjennom å kun beskrive informantene overordnet og generelt i delkapittel 3.3.2. Anonymisering av informanter kan ansees som en selvfølge innenfor forskning. Dette gjøres på bakgrunn av de etiske hensynene, men også for å sikre deltakelse og ærlige og gode samtaler. I denne studien er det utført individuelle intervjuer, det innebærer også at informantene er anonyme ovenfor hverandre, selv om de vet at det også er andre som intervjues til samme undersøkelse.

Forskningsetikk blir spesielt avgjørende i det man undersøker sensitive temaer. Etnisk diskriminering kan sees på som et sensitivt tema. Derimot er det gjort et bevisst valg fra min side om å ikke grave i informantenes egne holdninger, da dette også var avgjørende for å holde meg innenfor det perspektivet jeg har beskrevet i innledningen. Mindre fokus på

informantene som vanlige mennesker og heller som eksperter på fagfeltet, gjorde det lettere å håndtere problemstillingen fra et faglig perspektiv, slik som intensjonen til oppgaven krever. For å vise til et eksempel på akkurat hvordan disse avveiningene ble tatt, vurderte jeg i første omgang å ta i bruk en holdningstest levert av Likestillings- og diskrimineringsombudet for å avdekke underbevisste holdninger til for eksempel hudfarge hos informantene. Etter etisk refleksjon og avgrensning av oppgaven, var dette en idé det var naturlig å gå bort i fra. Et bevisst valg for å få frem så mye som mulig av deres kompetanse fremfor egne holdninger. Selv om tema kan oppfattes sensitivt, opplevde jeg at informantene i svært liten grad var preget av dette og forsto oppgavens formål. Alle var svært positive til deltakelse og pekte på temaet som et reelt problem, som var viktig å undersøke. Uten at dette førte til at intervjuene var preget av det som noen vil kalle politisk korrekthet.

Et annet viktig prinsipp er kravet på å bli gjengitt korrekt (Jacobsen 2015, 47). Ved å benytte meg av lydopptak har jeg hatt muligheten til å gå tilbake og transkribere intervjuene for å så godt som mulig gjengi informantene korrekt. Selv om jeg i stor grad har sikret korrekt gjengivelse gjennom lydopptak og transkriberingen, er fullstendig gjengivelse svært vanskelig. Detaljer, kontekst, kroppsspråk og mulige feiltolkninger kan være faktorer som påvirker gjengivelsen, selv om jeg har transkribert ordrett. Informantene siteres ordrett fra transkriberingene. Alle sitatene markeres med anførelsestegn, innrykk og tettere linjeavstand. Informantene markeres tydelig til sine egne sitater. I tillegg har jeg forsøkt å sette sitatene i kontekst for å hindre feiltolkninger.

Jeg har etter beste evne sørget for å ivareta de etiske retningslinjene og det har derfor ikke dukket opp store etiske utfordringer i arbeidet med denne oppgaven. Likevel må jeg ta forbehold om at en slik undersøkelse og videre oppgaveskriving kan ha etiske momenter som jeg ikke er klar over.

3.6 Feilkilder og kritikk av egen metode

Det finnes ingen perfekt gjennomført undersøkelse (Jacobsen 2015, 17). Derfor er det viktig å være kritisk til egen metode og tilhørende resultater. Da jeg valgte tema til oppgaven, valgte jeg et tema jeg var interessert i. Selv om dette kan ansees som en selvfølge, er det et vesentlig poeng at prosjektet ikke må bli en selvoppfyllende profeti. En feilkilde kan derfor være at jeg allerede hadde mange formeninger om problemstillingens innhold. Spørsmålene er i stor grad basert på teorien presentert i teorikapittelet. Dette kan ha ført til at jeg har ubevisst styrt informantene i en retning og ha risikert å gå i bekreftelsesfellen. Likevel anstrengte jeg meg for å legge til rette for at informantene kunne komme med egne forslag og tanker, som lå ved

siden mine spørsmål. Et interessant refleksjonsmoment i denne sammenheng er at informantene ikke var redde for å si det de var uenig i eller problematisere min innfallsvinkel. De trakk frem viktige argumenter og nyanserte bildet jeg hadde tegnet på forhånd.

Svakheten ved dette prosjektet er begrensningen av informanter. Omfanget av oppgaven gjort det vanskelig å få tak i flere informanter. Jeg skulle gjerne hatt flere informanter, kanskje i hvertfall en til fra privat sektor for å balansere det perspektivet. På den ene siden er ikke tre informanter et representativt utvalg. På den andre siden streber ikke den kvalitative metoden etter å ha et representativt utvalg da formålet er å få innsikt i tankene og kompetansen til informantene (Tjora 2021, 147). Likevel tar jeg forbehold om at metoden, og oppgaven som helhet kunne vært beriket med flere informanter, i tillegg til en større generaliserings mulighet.

Til slutt vil jeg også påpeke at antakelsene er ikke hypoteser som skal testes i kvantitativ forstand, eller som jeg for så vidt kan med sikkerhet bekrefte eller avkrefte. Antakelsene brukes som utgangspunkt for analysen og diskusjonen, og jeg har valgt det slik fordi jeg mener det var mest hensiktsmessig for denne oppgaven. Disse antakelsene utgjør strukturen i neste kapittel.

4.0 Analyse og diskusjon

Tidligere i oppgaven har jeg introdusert teori og tidligere forskning om omfanget og noen av årsakene til etnisk diskriminering, i tillegg til sentrale deler av rekrutteringsprosessen. I forrige kapittel presenterte jeg den metodiske tilnærmingen, og hvordan jeg har gått frem for å samle inn intervjudata med et strategisk utvalg i denne oppgaven. I denne delen av oppgaven skal jeg analysere og diskutere mitt datamateriale opp mot valgt teori og tidligere forskning. Kapittelet struktureres etter de antakelsene som ble presentert i innledningen (delkapittel 1.4). Antakelsene vil diskuteres hver for seg opp mot den overordnede problemstillingen, før jeg avslutningsvis vil komme med noen oppsummerende refleksjoner om hvordan antakelsene henger sammen.

4.1 En grundig jobbanalyse vil føre til mindre etnisk diskriminering

En jobbanalyse beskriver hvilken kompetanse og ytterligere kvalifikasjoner som er nødvendig for en kandidat å ha for å være egnet til en bestemt stilling (Skorstad 2017, 38). Tidligere i oppgaven ble uklare kvalifikasjonskrav beskrevet som en årsak til etnisk diskriminering (Iversen 2020, Midtbøen og Rogstad 2012, 104). Uklare krav utgjør et dårlig utgangspunkt for rekrutteringsprosessen, noe som illustreres av informant 3 slik:

«For det som ofte skjer er at ledere sier ‘jeg vil at alle skal søke, også får vi se hvem som er best’, men da vet du ikke hva du vil ha.» Informant 3.

Sitatet tydeliggjør at det å på forhånd vite hvilken kompetanse som kreves er viktig for utvelgelsen på et senere tidspunkt. Det å ha det klart for seg hvilken kompetanse som kreves av stillingen, gjør ikke at man ikke får vite hvem som er best, snarere tvert imot. Dette fordi en grundig jobbanalyse med klare, forhåndsdefinerte krav til kvalifikasjoner legger grunnlaget for å ta den beste beslutningen. I forbindelse med etnisk diskriminering er dette særlig viktig fordi subjektive meninger og holdninger vil få mindre spillerom (Skorstad 2017, 41-42).

Informant 1 er også opptatt av dette:

«Hvis man planlegger godt for hvilken kompetanse man trenger vil man kunne hindre diskriminering.» Informant 1.

Informant 2 mener også at en god jobbanalyse spiller en viktig rolle for å redusere muligheten for etnisk diskriminering og utdyper i noe større grad hvordan dette kan gjøres:

«Jeg tror også at hvis man har en viss bevissthet i den jobbanalysen da, så kan man åpne opp for at man kan ha noen med utenlandsk bakgrunn [...]. At man i jobbanalysen gjør åpninger, som gjør at man kan inkludere flere.» Informant 2.

Informanten henviser til selve utforming av jobbanalysen og hvilke avveininger som kan gjøres. Informanten peker ikke på konkrete eksempler på såkalte åpninger, men sitatet kan ansees å styrke antakelsen om at en grundig jobbanalyse kan ha betydning for om etniske minoriteter blir ansett som kvalifiserte eller ikke. Forutsetningen er at denne bevisstheten, som informanten refererer til, fører til grundige vurderinger og avveininger i jobbanalysen. Som informant 3 antyder innledningsvis, og som flere av teoretikerne påpeker, gjøres det ofte for dårlig arbeid med jobbanalysen (Skorstad 2017, 40, Iversen 2020). Jobbanalysen skal være utgangspunktet for hvilken kandidat som blir ansatt, derfor kan feil eller mangler i denne, føre til etnisk diskriminering. Dette leder over i et mer konkret funn i datamaterialet mitt, som viser hvilke avveininger som kan tas i jobbanalysen for å redusere muligheten for at det forekommer etnisk diskriminering.

4.1.1 Språkkrav

Et av de temaene som er gjennomgående i mitt datamateriale er språk. Det kommer særlig frem gjennom informant 2 og 3, som viser til manglende språkferdigheter som en årsak til at etniske minoritetskandidater ikke kommer videre. Selv om det er forbudt å diskriminere på grunn av språk (likestilling- og diskrimineringsloven, § 6, 2017), vil det for mange virksomheter, deriblant i informant 2 og 3 sine, være så nødvendig med gode språkferdigheter at det regnes som lovlig forskjellsbehandling (likestilling- og diskrimineringsloven, § 9, 2017). En viktig del av en god jobbanalyse vil derfor være å vurdere hvilke språkferdigheter som er nødvendige for å utføre arbeidsoppgavene.

På spørsmål om hvilke tanker informantene gjør seg rundt hvilke norskkrav som stilles til arbeidssøkere på generelt grunnlag, og hvordan disse kravene er forankret i stillingens karakter, reflekterer informant 3 følgende:

«Jeg har stort sett jobbet i [...] der språket er basis for alt man gjør, så nesten så jeg ikke har vært med på en sånn problemstilling. Alle stillinger innebærer kontakt med for eksempel kunder, klienter og man må kommunisere med andre, så språk er viktig. Altså det skaper jo et bedre inntrykk jo bedre man kan kommunisere. De typer stillingene der man ikke trenger å kommunisere med andre, men da tenker jeg; finnes det egentlig?» Informant 3.

Informanten bruker det overordnede begrepet kommunikasjon, fremfor å referere til konkrete språkferdigheter. Kommunikasjonsbegrepet referer ikke til nivået på norskkunnskapene, og tar heller ikke i betraktning at mange kan kommunisere på for eksempel engelsk.

Virksomheten informanten jobber i krever svært gode norskferdigheter, og det fremstår som bakgrunnen for uttalelsen hennes. Derimot er ikke det gitt at det gjelder for andre stillinger i andre virksomheter. Informant 2, som jobber i en virksomhet som også krever særlig gode norskferdigheter, reflekterer også over dette:

«Men der også kanskje må man være tydeligere i jobbanalysen, kreves det virkelig gode muntlig og skriftlig egenskaper i denne stillingen. I noen stillinger vil det være ja, mens i andre stillinger kan det kanskje være litt slakkere på det. Godt spørsmål egentlig, fordi det at man faktisk stopper opp og tenker på det, for det er ikke alle stillinger det er absolutt nødvendig. Hvis man bare ser på navn da så er det jo mange av de som har utenlandsk bakgrunn som er knallgode i norsk, både muntlig og skriftlig.» Informant 2.

Slik jeg tolker informantene, er dette noe de ikke har reflektert mye over tidligere. Det har nok sammenheng med hvilke virksomhetene informantene jobber i, men belyser likevel et generelt poeng. Alle stillinger krever ikke de samme språkferdighetene, og jobbanalysen bør bygge på en redegjørelse for hvorfor akkurat den stillingen krever akkurat de språkferdighetene (Skorstad 2017, 270). Språk er en del av etnisitetbegrepet (likestilling- og diskrimineringsloven, § 6, 2017), og disse vurderingene i jobbanalysen vil derfor kunne være utslagsgivende for om personer med annen etnisk bakgrunn blir innkalt til intervju. Slik som informant 2 påpeker er ikke navnet en god måte å vurdere hvilke språkferdigheter vedkommende besitter.

Betydningen av å faktisk vurdere nøye hvilken språklig kompetanse som er nødvendig, understrekes av informant 1 som forteller om en erfaring fra en rekrutteringsprosess der han selv var ansvarlig:

«Jeg har vært med på å rekruttere en flyktning som var helt fantastisk, selv om hun ikke snakket et eneste ord norsk. Men vi ansatte henne her i Norge. Hun trengte ikke å snakke norsk fordi hun var så god.» Informant 1.

En åpning i jobbanalysen her gjør at den beste kandidaten ble ansatt på bakgrunn av den kompetansen akkurat den stillingen krevde, og fordi språk ikke ble tillagt mer verdi enn nødvendig. Det interessante med denne erfaringen er at den aktuelle stillingen ikke krevde at vedkommende kunne norsk i det hele tatt. Dette eksempelet kan derfor indikere at i helt andre

stillinger holder det å kunne snakke og/eller skrive norsk på et lavere nivå. I mange stillinger kan det være at det mest nødvendige er at arbeidstakeren nettopp klarer å kommunisere, og at aksent, gode formuleringer og et bredt ordforråd ikke har betydning for å kunne utføre de bestemte arbeidsoppgavene.

Hvor nødvendig språkferdighetene er for den bestemte stillingen har også betydning for om forskjellsbehandlingen er lovlig. Dersom språk vektlegges i utvelgelsen og dette kravet ikke har et saklig formål, ikke er nødvendig for å utføre arbeidsoppgavene og er lite forholdsmessig, er det etnisk diskriminering etter lovens ordlyd (likestilling- og diskrimineringsloven, § 6, 2017). Dette betyr at ved å vurdere språkkrav nøyer, kan virksomheter redusere muligheten for etnisk diskriminering.

Tilsynelatende kan det virke som at språkkrav ikke alltid er godt nok vurdert i jobbanalysen. Arbeidsgivere kan mene at de holder seg innenfor det juridiske rammeverket når kandidater velges bort på grunn av dårligere, eller antatt dårligere språkferdigheter. Generelt kan det virke enkelt å rettferdiggjøre språkkravene og det blir vist stor forståelse for at arbeidsgivere trenger denne kompetansen (Midtbøen og Rogstad 2012, 113). Dette får meg til å lure på om det er for lett å skylde på språk. Kan det være fordommer skjult i det 'gode argumentet' om språkferdigheter?

4.1.2 Jobbanalysens funksjon senere i prosessen

Jobbanalysen kan forstås som en oppskrift på den mest egnte kandidaten til den aktuelle stillingen. Den angir hvilke ingredienser som trengs for å få det ønskede utfallet, men også hvordan ingrediensene skal måles og hva som er fremgangsmåten i prosessen (Skorstad 2017, 38). På den måten kan en grundig jobbanalyse legge til rette for en strukturert rekrutteringsprosess, som kan redusere muligheten for etnisk diskriminering (Iversen 2020). Informant 3 er også tydelig på dette:

«Jeg tror at god prosess, fører til mindre diskriminering gjennom hele rekrutteringen.»
Informant 3.

Derimot hviler jobbanalysens kvalitet på at det ikke gjøres endringer i oppskriften underveis i prosessen. Da vil utfallet kunne bli annerledes, fordi det rom for å bruke skjønn til å ombestemme seg (Bjørnset, Rogstad og Sterri 2018, 93). Informant 3 forteller om dette:

«Vi er jo mennesker, vi har alle diverse biaser, reagerer på ulike kandidater. Plutselig skifter ledere og sier ‘nei, men jeg liker den bedre enn den’, men det er jo ikke det du ville ha, ikke sant, så det er på en måte å følge den strukturen og det behovet som de har definert i utgangspunktet.» Informant 3.

Sitatet tydeliggjør at en grundig jobbanalyse i seg selv ikke fører til mindre etnisk diskriminering. Verdien jobbanalysen har er at kandidatene vurderes opp mot samme forhåndsdefinerte kravene. En grundig jobbanalyse kan redusere muligheten for etnisk diskriminering, men den verdien vil kun gjelde, dersom den følges gjennom hele prosessen. Dette innebærer at kriteriene ikke endres eller tilpasses i møte med kandidatene (Bjørnset, Rogstad og Sterri 2018, 93). Da vil selve formålet med jobbanalysen falle bort, og risikoen for etnisk diskriminering og feilansettelser kan øke.

4.2 Anonyme søknadsprosesser vil føre til mindre etnisk diskriminering

God seleksjon kjennetegnes av at kandidatene vurderes etter kvalifikasjoner som berører jobbprestasjon, og at det som ikke har betydning, utelates fra vurderingen (Skorstad 2017, 42). Det første møte med kandidatene er gjennom søknadsadministrasjonen og utgjør den første seleksjonsprosessen. Det er tydelig at det allerede her forekommer etnisk diskriminering (Midtbøen og Rogstad 2012). Det er vanlig praksis at kandidatens identitet er åpen i CV og søknad, der navnet til kandidaten kan antyde etnisk bakgrunn. Derfor er det nærliggende å tenke at dersom kandidatene er anonyme i denne fasen, vil det føre til mindre etnisk diskriminering.

På spørsmål om hva informantene tenker om et slikt virkemiddel, stiller samtlige av informantene seg svært positive til en slik ordning:

«Det er jeg stor tilhenger av.» Informant 1

«Det høres veldig spennende ut.» Informant 2

«Jeg tenker egentlig at det bør brukes overalt.[...] Jeg tenker det burde vært standard i all rekruttering.» Informant 3

Tilsynelatende er det bred enighet blant informantene. Likevel er informantene noe uenige seg imellom når det gjelder hvor mye av kandidatens opplysninger som bør være sensurert. Her peker informant 1 og 2 på et vesentlig poeng jeg på forhånd ikke hadde tenkt på, nemlig at hvor i verden kandidatens skolegang og arbeidserfaring er fra, kan avsløre eller antyde etnisk opprinnelse, selv med en anonym CV og søknad. Informant 1 forklarer meg det slik:

«Da må man også anonymisere at vedkommende tok en utdanning ved Universitet i Damaskus, så vil du jo så klart automatisk tenke det. Du må altså fullanonymisere, også utdanningsinstitusjon. Samme med yrkeserfaring for eksempel fra Damaskus.» Informant 1.

Informant 2 forteller om at hun kjenner til andre virksomheter som kjører robotiserte rekrutteringsprosesser, med såkalt fullanonymisering:

«Hvis du skal ha en master i ehh statsvitenskap da, la oss si det er et krav for stillingen, så vil du få ut en kandidatliste over alle de som har en master i statsvitenskap punktum. Du vil ikke vite navn, kjønn, hvor de bor og heller ikke hvilke universitet de har den masteren fra. Du får kun de kandidatene som har de kvalifikasjonskravene, sånn at der du har fordommer uten å tenke på det; knyttet til navn eller at noen har en mastergrad fra et universitet i Afrika ett eller annet, som kanskje gjør at vi ville blitt skeptisk i utgangspunktet, uten at det var noe grunn til det. Så tenker jeg at jo mer nøytralt og objektivt det utplukket er, så ville det vært en måte å unngå diskriminering på. For du vil ikke få de opplysningene som gjør at du kan diskriminere. Informant 2.

Informant 1 og 2 stiller seg positive til en slik fullanonymisering. Informant 2 legger særlig vekt på at eventuelle fordommer ikke vil få betydning i seleksjonen. Informant 3 er derimot noe skeptisk til denne fullanonymiseringen. Ettersom dette var den siste informanten jeg intervjuet, fikk jeg muligheten til å stille direkte spørsmål om dette. Informant 3 forteller:

«Jeg tror ikke vi er helt der. Samtidig så kommer det flere dimensjoner om man har tatt utdanning i utlandet. Jeg tenker at det er en viktig del av å vurdere kompetansen.»
Informant 3.

Funnet viser en delt oppfatning av hvor mye som bør sensureres, på tross av generell positiv tilnærming til anonyme søknadsprosesser. Denne delte oppfatningen er interessant fordi den bidrar til å peke på et skille innenfor etnisitetbegrepet; norskfødte med innvandrerforeldre og innvandrerne selv. De ulike tilnærmingene gjør at vi nærmere kan reflektere rundt hvilken potensiell effekt anonymisering vil kunne gi. Anonymisering av kun navn kan redusere diskrimineringen av norskfødte minoriteter, slik som de Midtbøen og Rogstad (2012) undersøkte. Derimot vil en slik moderat form for anonymisering trolig ikke føre til mindre diskriminering av de som har skolegang og arbeidserfaring fra andre land. Hvilken av disse tilnærmingene man benytter seg av, kan derfor ha betydning for hvor godt egnet virkemiddelet er for å redusere etnisk diskriminering.

Videre kan det også diskuteres hvor bærekraftig en slik ordning faktisk er. Kritikken av anonyme søknader baserer seg på at den etniske diskrimineringen ikke vil reduseres, men heller utsettes til senere i prosessen. Det bygger på den oppfatning om at diskriminering til syvende og sist er et holdningsproblem (Ashraf og Reiss 2019). Ingen av mine informanter påpeker lignende problematikk og ser umiddelbart ingen ulemper med anonymisering av søknader. Derimot er informant 1 helt klar på at det er holdningene som er utgangspunktet for diskrimineringen:

«Nesten uoverkommelig tanke, men det er jo folks syn på andre etniske røtter enn sine egne som til syvende og sist stopper rekrutteringen. Det å anonymisere CV'ene er det aller første man må begynne med.» Informant 1.

På den ene siden er informanten enig i at diskrimineringsproblematikken skyldes et holdningsproblem. På den andre siden forteller han at anonymisering av jobbsøkerne er det første steget, og at det ikke er noen motsetning der. Informanten virker ved flere anledninger overbevist om at anonymisering er et godt virkemiddel for å redusere muligheten for etnisk

diskriminering. På dette tidspunktet var det heller ingen klare forskningsresultater som antydte noe annet.

Helt på tampen av arbeidet med denne oppgaven kom det derimot forskning som indikerer det motsatte. Regjeringens prøveprosjekt viste kanskje noe overraskende, at anonymiseringen ikke bedret mulighetene for søkere med innvandrerbakgrunn å bli innkalt på intervju, eller å bli ansatt i staten (DFØ 2021:3, 30). Dette tyder på at anonyme søknadsprosesser ikke vil føre til mindre etnisk diskriminering, som er i motsetning til det informantene antydte. Samtidig er det viktig å legge merke til at rapporten basert på et utvalg innenfor offentlig sektor, og noe av forklaringen på resultatene kan være at de retningslinjene offentlig sektor allerede forholder seg til, fungerer godt (DFØ 2021:3, 30). Likevel betyr ikke dette at det ikke forekommer etnisk diskriminering også i offentlig sektor (Bjørnset, Rogstad, Sterri 2018, 92). Resultatene kan derfor også forklares som lite representative, eller at virkemiddelet rett og slett ikke fører til mindre etnisk diskriminering. Det vil være vanskelig å fastslå. Uansett bakgrunn for resultatene, vil de heller ikke være direkte overførbare til privat sektor, som også har et betydelig større omfang av etnisk diskriminering (Midtbøen og Rogstad 2012, 87). Derfor kan det fortsatt være, som informantene antyder, et godt virkemiddel for å redusere etnisk diskriminering, men først og fremst i privat sektor.

Slik jeg tolker informantene kan anonymiseringen også ha en prinsipiell verdi, i den forstand at det tydeliggjør at det er kvalifikasjonene kandidaten har som skal vurderes og gir mindre rom for subjektive holdninger. Dette kommer særlig frem når informant 3 mener det bør være «standard i all rekruttering». Et slikt syn på anonymiseringen styrkes også av flere av de som var med på prøveprosjektet. De påpekte at bevisstgjøringen blant ledere har vært en positiv bieffekt av forsøket og at det følte betryggende fordi ordningen sikrer at det blir tatt en objektiv vurdering (DFØ 2021:3, 26-27). Derfor kan det argumenteres for at anonyme søknadsprosesser har en verdi, selv om det kanskje ikke fører til mindre etnisk diskriminering. Det er interessant i et rekrutteringsperspektiv, selv om det faller utenfor formålet med denne oppgaven.

4.3 Bedre rekrutteringskompetanse vil føre til mindre etnisk diskriminering

Den etniske diskrimineringen finner først sted når noen tar en beslutning om at en kandidat stiller dårligere enn en annen på grunn av deres etniske opprinnelse (likestilling- og diskrimineringsloven, § 6, 2017). Den eller de som tar disse beslutningene må derfor ansees å være sentrale for muligheten til å redusere den etniske diskrimineringen. Rekruttering er et fagområde preget av mye forskning på treffsikre metoder og psykologiske effekter. Det er vel nettopp derfor Iversen (2020) stiller spørsmål ved hvorfor det ofte er ledere, uten relevant rekrutteringskompetanse, som er ansvarlige for rekrutteringen. Dette er også noe mine informanter peker på:

«Jeg tror det er avgjørende at man har god rekrutteringskompetanse. At man er bevisst en del sånne fallgruver det er helt naturlig å gå i når man skal rekruttere[...]. Sånn at jeg tror nok at en leder som kanskje rekrutterer hvert 5. eller 7. år ikke har samme fokus på diskriminering, som det man har hvis man har rekruttering som spesialområde å jobbe med. Derfor tenker jeg at HR har en veldig sånn nyttig funksjon i rekruttering, i en bedrift, nettopp fordi man kan være med på eh ja, påpeke en del ting og prøve å unngå at man går i de faste fellene. At man på en måte har noen som bidrar inn i prosessen, men og som også stiller noen kontrollspørsmål.» Informant 2

«Det er sjeldent at ledere driver med rekruttering såpass ofte at de kjenner til prosessen godt nok og at de er gode nok til å ta alle vurderinger. God HR-støtte fra A-Å er helt avgjørende for å sette og følge den strukturen. Hvis vi ikke er med i den prosessen tas det mer på magefølelse og da kommer alle biaser og fallgruver som du kan tenke deg, for da reflekterer man ikke over det man gjør.» Informant 3

Informant 2 og 3 er tydelige på at kjennskap til klassiske fallgruver, er avgjørende for å ikke gå i dem. Disse sitatene bekrefter på mange måter Iversen (2020) sin oppfatning om at mange ledere diskriminerer ubevisst fordi de ikke er klar over fallgruvene. Som informantene peker på spiller HR en betydelig rolle for å minimere risikoen for diskriminering. Selv om det er forståelig at ledere ønsker å være delaktig i rekrutteringsprosessene, kan man undres over hvorfor ikke større deler av rekrutteringsarbeidet er overlatt til de som har denne kompetansen, eksempelvis HR. Det vil kunne føre til mindre etnisk diskriminering (Iversen 2020). Informant 2 forteller videre hvordan virksomheter kan sikre bedre rekrutteringskompetanse:

«Nå finnes det jo flere sertifiseringer innenfor rekrutteringsområdet [...]. Vi benytter de da, fordi vi tror at jo mer du kan om en ting, jo bedre blir det da i en rekrutteringsprosess.» Informant 2.

Sitatet peker i retning av at bedre kompetanse er viktig for å gjennomføre bedre rekrutteringsprosesser. Likevel er det vanskelig å se for seg at ledere ikke skal være med i rekrutteringen i deres egne virksomheter. Derfor burde kanskje ledere i større grad tilegne seg denne kompetanse, for eksempel gjennom slike sertifiseringer som informant 2 nevner.

Som informant 2 og 3 først er inne på, kan også samarbeidet mellom ledere og HR forhindre disse fallgruvene og styrke beslutningsprosessen. Informantene peker ikke på konkrete fallgruver i utsagnene sine, men Iversen (2020) vektlegger at særlig likhetseffekten er typisk for ledere. Likhetseffekten beskrives i teorien som et resultat av sosial kognitive prosesser, som leder en til å tro at det kan være vanskelig å forhindre. Informant 1 beskriver nettopp dette:

«Det sies at i en ledergruppe hvor topplederen er en 40 åring med pulsklokke og slim fit skjorte, så finner du ikke en kvinne i rullestol assa, det gjør du ikke. Det er en kjensgjerning at man rekrutterer stort sett folk som ligner på en selv.» Informant 1.

Likevel mener både Iversen (2020) og informant 2 og 3 at kunnskap om disse fallgruvene, kan bidra til å forhindre at de preger seleksjonen. Samarbeidet mellom leder og HR, som informant 2 og 3 vektlegger, kan i seg selv forstås som en måte å få bedre kompetanse inn i rekrutteringsprosessen. Et slikt samarbeid kan også med fordel utvides til å inkludere flere mennesker, gjerne mangfoldig sammensatt (Skorstad 2017, 74). Fordi likhetseffekten får oss til å favorisere mennesker som ligner oss selv, kan påvirkningen effekten har på hver enkelt, få mindre betydning med et slikt sammensatt rekrutteringsteam. Et slikt samarbeid vil også kunne gjøre at hver enkelt person i større grad må forklare hvorfor kandidaten de foretrekker, faktisk er best egnet. En slik håndtering av søknadene kan understreke dette som informantene peker på, med at refleksjon og kontrollspørsmål er viktig for at den rette beslutningen tas, og dermed kanskje mindre rom for subjektive holdninger.

Dette subjektive spillerommet er, som tidligere diskutert, mulig å begrense gjennom en grundig jobbanalyse. Informant 3 peker på «god HR-støtte fra A-Å», noe som impliserer at rekrutteringskompetansen også er nødvendig i arbeidet med jobbanalysen. Både i teorien (Skorstad 2017, Iversen 2020) og i datamaterialet mitt kommer det frem at ledere ofte undervurderer betydningen av en god jobbanalyse. Samlet sett kan det da sies at bedre kunnskap om rekrutteringsfaget kan føre til bedre rekrutteringsprosesser og mindre etnisk diskriminering. Informant 1 forklarer også hvordan mer kunnskap kan bidra:

«For med mer kunnskap fører ofte et bredere syn.» Informant 1.

Dette er interessant å se i sammenheng med selve kompetansebegrepet. Det er et sammensatt begrep, som omfatter mer enn bare kunnskap om noe. Kompetanse er de samlede forutsetningene som kreves for å løse oppgaver etter bestemte krav og mål (Lai 2013, 46). Holdninger er en del av dette (Lai 2013, 46), noe som er særlig relevant for muligheten til å redusere etnisk diskriminering.

4.4 Holdningsendringer vil føre til mindre etnisk diskriminering

Hittil har jeg diskutert ulike virkemidler og om disse kan gjøre rekrutteringspraksisen mindre diskriminerende. Gjennomgående er likevel holdningenes betydning for muligheten til å kunne redusere etnisk diskriminering. Overraskende er det kanskje ikke.

«Dette handler om holdninger, ene og alene.» Informant 1.

Derfor er det vanskelig å se på virksomhetenes mulighet for å redusere etnisk diskriminering, uten å se på holdningenes betydning. Holdninger våre er sentrale for hvordan vi handler (Kaufmann og Kaufmann 2015, 290). Derfor spurte jeg informantene om hvordan de tenker at virksomheter kan jobbe med holdningene innad i virksomheten:

«Det foreligger at det er noen som går foran og tar tak i dette. Det er stort sett frykten for det ukjente som styrer oss, også i arbeidslivet.» Informant 1.

«Jeg tror innenfor det handlingsrommet man har i en bedrift så må man bruke hmm opplæring, informasjon, gode eksempler og ikke minst målinger.» Informant 2

«Det som jeg liker, som er en veldig god metode, det er refleksjon. Gi dem enkle oppgaver og be dem reflektere, gjerne i grupper, rundt en problemstilling. Man tenker ofte på hvordan man tenker, men man reflekterer lite over hva man gjør selv.» Informant 3.

Informant 2 og 3 kommer med ulike forslag som handler om å øke bevisstheten om holdninger. Informant 1 og 2 forteller også at det er begrensninger og forutsetninger for et slikt arbeid. Informant 1 antyder at det handler om vilje til å ta tak, og at noen må ta ansvar. Mens informant 2 sitt utsagn tydeliggjør at det er begrensninger for hvordan virksomheter kan påvirke private holdninger. Holdninger er tett knyttet opp til individets personlighet, verdier og meninger, derfor kan de være krevende å endre, men det er mulig (Kaufmann og Kaufmann 2015, 288).

Rettferdiggjøring av våre egne handlinger kan bidra til at vi ikke forstår de holdningene som ligger til grunn for handlingene (Svartdal 2020). Dette kan sees på som de implisitte holdningene, som trolig mye etnisk diskriminering bunner i (Skorstad 2017, 262-263).

Informant 1 skisserer disse:

«Ingen har problemer med innvandrere på avstand, bare når de setter seg i fanget ditt, i overført betydning.» Informant 1.

Selv om det indikeres nå at det er de implisitte holdningene som er vanskelig å endre, betyr ikke det at de eksplisitte er noe lettere. Informant 1 forklarer det som nærmest umulig:

«Hvis du ikke liker muslimer, vil du jo ikke ansette noen heller. Har du en som ser på en muslim eller en fra Somalia med negative øyne allerede i utgangspunktet, vil du ikke finne vedkommende i noen virksomheter der vedkommende er ansvarlig for rekruttering.»
Informant 1.

I henhold til kognitiv dissonansteorien kan holdninger endres, om et individ opplever at holdning og handling ikke sammenfaller (Kaufmann og Kaufmann 2003, 214). Derfor er det slik informant 1 beskriver, vanskelig å endre de eksplisitte holdningene, nettopp fordi de sammenfaller (Skorstad 2017, 261). Potensialet for holdningsendring oppstår, som nevnt, når et individ opplever at holdning og handling ikke sammenfaller og ønsker å rette opp i denne dissonansen (Kaufmann og Kaufmann 2003, 214). Det vil si at det er særlig de implisitte holdningene som har endringspotensiale. Likevel er dette krevende psykologiske prosesser, men en mild form for ytre press i kombinasjon med den indre konflikten, kan virke (Svartdal 2020). Særlig interessant er dette sett opp mot følgende sitat fra informant 3:

«Jeg ber ledere gå gjennom alle kandidatene også notere hvorfor var ikke denne personen innkalt. Jeg «tvinger» dem til å rettferdiggjøre de valgene de tar gjennom prosessen, slik at man kan være overbevist over at den som står igjen som nr.1, den skal få jobben.»
Informant 3.

Dette presset eller «tvangen» utenfra, som informantene anvender i møte med ledere, kan forstås som mildt ytre press i henhold til teorien (Svartdal 2020). Muligheten er derfor der til å endre implisitte holdninger. Poenget kommer ytterligere frem da informant 2 reflekterer over holdningsendring, og peker på fordelene med retningslinjene i offentlig sektor:

«Litt sånn mild tvang, hvis man kan kalle det det.» Informant 2.

Slik jeg tolker informantene handler dette om at bevissthet rundt forholdet mellom holdning og handling kan bidra til holdningsendringer. Selv om det informantene peker på, i teorien kan føre til holdningsendringer, er det ingen garanti for at dette vil bidra til å redusere muligheten for at det forekommer etnisk diskriminering. En slik effekt innebærer at atferden endres som følge av holdningsendringen, noe som ikke er gitt (Svartdal 2020). Det kan likevel fremstå som viktig å øke bevisstheten, og reflektere over handlingene sine, slik som informant 3 forteller om, fordi holdningsendringer kan være sentrale. Likevel forutsetter det at «noen går

foran og tar tak i dette», som informant 1 tidligere sa. Det kan kreve vilje, tid og ressurser. Noe som kan være vanskelig å få til, særlig hvis det ikke fører til en endring i praksis. Imidlertid viser kognitiv dissonansteorien også at endringer i atferden, kan føre til endringer i holdningene (Kaufmann og Kaufmann 2003, 214-215). Derfor kan det tenkes at dersom praksisen som bidrar til etnisk diskriminering endres, kan holdningene følge etter. Dette perspektivet kan være det som lå til grunn for uttalelsen til tidligere likestillingsminister Trine Skei Grande om anonyme søknadsprosesser. Hvis flere kvalifiserte kandidater med en annen etnisk bakgrunn får sjansen i arbeidslivet, vil etter hvert kunne påvirke folks holdninger (Rørslett 2019). Holdninger gjerne endres over tid, som kanskje ligger til grunn for dette siste sitatet fra informant 2:

«Etnisitet er et område jeg håper har blitt bedre siden denne rapporten [Midtbøen og Rogstad 2012]. I hvert fall jeg tenker ikke over det lengre.» Informant 2.

4.5 Oppsummerende refleksjoner

I denne siste delen av diskusjonskapittelet ønsker jeg å se de fire antakelsene i sammenheng og peke på hva jeg mener binder dem sammen. Avslutning og svar på den overordnede problemstillingen vil bli fremstilt i oppgavens neste og siste kapittel.

Jeg har gjennom diskusjonen påpekt at flere av antakelsene kan være riktige. En grundig jobbanalyse basert på klare og begrunnede kvalifikasjonskrav kan utgjøre et godt grunnlag for en objektiv vurdering av kandidatene. Dette forutsetter at den blir brukt videre i prosessen, og at kandidatene vurderes etter de samme forhåndsdefinerte kravene. Hvis ikke, kan subjektive holdninger i større grad påvirke vurderingen av kandidatene. Et virkemiddel som kunne tenkes å redusere denne subjektive påvirkningen, er å anonymisere kandidatene i søknadsprosessene. I diskusjonen påpekte jeg at det ikke er en garanti for at et slikt virkemiddel faktisk vil fungere.

Slik jeg tolker det, handler muligheten for å redusere etnisk diskriminering i stor grad om å gi mindre rom til subjektive holdninger i rekrutteringsprosessen. Derfor diskuterte jeg videre at hvilken kompetanse de som rekrutterer besitter, kan være avgjørende for hvor objektiv eller subjektiv seleksjonen er. Gjennom teori og datamaterialet mitt ble det påpekt at det ofte er ledere som gjennomfører rekrutteringsprosessene, selv om de ofte ikke har god nok rekrutteringskompetanse. Særlig samarbeid mellom HR, ledere og kanskje flere, ble belyst som en mulighet for å få mer kompetanse inn i seleksjonen. Flere mennesker, med relevant kompetanse, som vurderer de samme kandidatene, kan sees på som en måte å redusere muligheten for etnisk diskriminering på.

Som påpekt ser jeg at rommet de subjektive holdningene får, er avgjørende for muligheten til å redusere den etniske diskrimineringen. Holdningsendringer ble derfor diskutert som et sentralt poeng. Gjennom diskusjonen påpeker jeg at det kan være vanskelig å endre holdninger, og at holdningsendringer ikke nødvendigvis medfører atferdsendringer. Derimot kan endring i handlinger føre til endring i holdninger. Hvis virksomhetene starter med å endre rekrutteringspraksis, kan holdningene følge etter og på den måten forhåpentligvis føre til mindre etnisk diskriminering.

5.0 Avslutning

Hensikten med denne oppgaven har vært å belyse følgende problemstilling:

Hvordan kan virksomheter redusere muligheten for at det forekommer etnisk diskriminering i rekrutteringsprosessen?

Dette er gjort gjennom å diskutere fire antakelser om virkemidler som kan bidra til å redusere muligheten for at det forekommer etnisk diskriminering i rekrutteringsprosessen. Jeg ønsker å presisere at jeg ikke har testet disse antakelsene i virkeligheten, men undersøkt dem sett i lys av det teoretiske grunnlaget og mitt eget datamateriale. Dette legger grunnlaget for å nå svare på den overordnede problemstillingen.

Samlet sett viser diskusjonen og analysen at det er flere måter virksomheter kan redusere muligheten for at det forekommer etnisk diskriminering i rekrutteringsprosessen.

Gjennomgående handler det om å minimere subjektive holdningers påvirkning i vurderingen og seleksjonen av kandidatene. Analysen viser at virksomheter kan legge til rette for dette med en grundig jobbanalyse, og påfølgende strukturert rekrutteringsprosess. I tillegg kan bedre rekrutteringskompetanse og mer samarbeid i seleksjonsprosessen være nyttig. Jeg mener å ha belyst at dette kan redusere subjektive holdningers betydning i seleksjonen, og derfor redusere muligheten for at det forekommer etnisk diskriminering i rekrutteringsprosessen.

I starten av arbeidet med denne oppgaven var jeg optimistisk og tenkte at det var mange grep virksomhetene selv kunne ta for å redusere muligheten for etnisk diskriminering i rekrutteringsprosessen. Selv om jeg fortsatt er i den tro at dette stemmer, forutsetter dette at det eksisterer en endringsvilje blant virksomhetene. Selv om jeg ikke har undersøkt dette, kan det virke naivt å tro at virksomheter som opplever rekrutteringspraksisen sin som god, vil ønske å ta tak i disse utfordringene. Det vil derfor kunne avhenge av de ytterligere insentivene for å benytte seg av disse virkemidlene. Å redusere muligheten for etnisk diskriminering er ikke bare viktig av hensyn til søkerne, men også for å sikre at virksomhetene ikke går glipp av verdifull kompetanse. Et slikt insentiv bør, som et tillegg til det etiske, være en motivasjon for virksomheter til å sikre mer objektive og kvalifikasjonsorienterte rekrutteringsprosesser.

Dessuten har alle virksomheter, både offentlig og private, et ansvar for å hindre diskriminering. Denne oppgaven antyder at det er flere muligheter for virksomhetene selv å hindre diskriminering på, uten ytterligere juridiske virkemidler.

Diskriminering av etniske minoriteter har vært på dagsorden over en lengre periode. Selv om holdningene forhåpentligvis bedrer seg over tid, er dette en problematikk som kommer til å fortsette å være fremtredende i årene fremover. Lovverket skiller ikke mellom norskfødte med minoritetsbakgrunn og de som selv har innvandret til Norge, det har heller ikke jeg gjort i denne oppgaven. Likevel er dette et skille som har kommet frem i mitt datamaterialet, særlig knyttet til språk og anonyme søknader. I årene fremover vil stadig flere norskfødte med minoritetsbakgrunn vokse opp, gå på skole og søke jobber i Norge. Derfor blir det enda viktigere fremover å legge til rette for en mindre diskriminerende rekrutteringspraksis.

5.1 Veien videre

Av hensyn til oppgavens omfang avgrenset jeg oppgaven innledningsvis til å handle om den første delen av rekrutteringsprosessen. Dette betyr ikke at de senere delene av rekrutteringsprosessen også har problemstillinger knyttet til etnisk diskriminering. Det vil kreve ytterligere virkemidler for å redusere muligheten for etnisk diskriminering i hele rekrutteringsprosessen. Blant annet er det knyttet en del kritikk mot jobbintervjuet som seleksjonsmetode særlig fordi det gir store rom for subjektive vurderinger (Skorstad 2017, 61). Det ville vært interessant med mer forskning på andre seleksjonsmetoder som arbeidspsykologiske tester og se om disse vil kunne føre til mindre etnisk diskriminering. Kanskje det er på tide å prøve ut alternativer til de tradisjonelle seleksjonsmetodene, for å finne nye og bedre måter å sikre rettferdig og god seleksjon på? Denne oppgaven har vist at det er flere mildere virkemidler som kan føre til mindre diskriminering, det kan også gjelde for resten av rekrutteringsprosessen. I fremtidige studier kunne det vært interessant å bruke samme tilnærming og perspektiv, men knyttet til større deler av rekrutteringsprosessen.

Et av punktene i denne oppgaven som det var vanskelig å slå fast nytteverdien av, er anonyme søknadsprosesser. Det ville vært veldig interessant å prøve ut et lignende prosjekt som regjeringen satt i gang i offentlig sektor, i privat sektor.

Litteraturliste

- Andersen**, Unn Conradi og Arne H. Krumsvik. 2017. «Intervju som metode» i «Metodebok for kreative fag». Redigert av Hans Erik Næss og Lene Pettersen, 76-87. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ashraf**, Umar og Ellen Reiss. 2019. «Anonyme jobbsøknader mot diskriminering? Det vil utsette problemet og skape ekstra stress.» *Aftenposten*, 15. april, 2019.
<https://www.aftenposten.no/meninger/debatt/i/6j49V8/anonyme-jobbsoeknader-mot-diskriminering-det-vil-utsette-problemet-og>
- Bjørnset**, Mathilde, Jon Rogstad og Erika Braanen Sterri. 2018. «Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering». FAFO. <https://www.fafo.no/images/pub/2018/20650.pdf>
- DFØ, Direktoratet for forvaltning og økonomistyring**. 2021:3. «Forsøk med anonyme søknader i staten – et egnet virkemiddel for integrering i arbeidslivet?».
<https://dfo.no/filer/Fagomr%C3%A5der/Rapporter/2021/DFO-rapport-2021-3-Rapport-om-anonyme-soknader-i-staten.pdf>
- Ik Dahl**, Ingunn. 2018. «Diskriminering». SNL. <https://snl.no/diskriminering>
- Iversen**, Ole I. 2015. «Rekrutterings- og intervjuteknikk. Om bruk av effektive rekrutteringsmetoder». Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Iversen**, Ole I. 2020. «Ustrukturerte rekrutteringsprosesser øker sjansen for diskriminering». BI. <https://www.bi.no/forskning/business-review/articles/2020/06/ustrukturerte-rekrutteringsprosesser-okker-sjansen-for-diskriminering/>
- Jacobsen**, Dag Ingvar. 2015. «Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode». 3.utg. Oslo: Cappelen Damm AS
- Johannessen**, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2016. «Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode». 5.utg. Oslo: Abstrakt forlag.
- Johnsen**, Nilas og Steinar Qvenlid Andersen. 2009. «Mahad fikk NEI, «Mats» fikk JA». VG, oppdatert 9. desember 2014. <https://www.vg.no/nyheter/innenriks/i/0mK9J/mahad-fikk-nei-mats-fikk-ja>

- Kaufmann**, Geir og Astrid Kaufmann. 2003. «Psykologi i organisasjon og ledelse». 3.utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Kaufmann**, Geir og Astrid Kaufmann. 2015. «Psykologi i organisasjon og ledelse». 5.utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Lai**, Linda. 2013. «Strategisk kompetanseledelse». 3.utg. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Likestilling- og diskrimineringsloven.** *Lov om likestilling og forbud mot diskriminering av 16.juni 2017 nr.61.* <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51?q=likestilling>
- Midtbøen**, Arnfinn H og Jon Rogstad. 2012. «Diskrimineringsens omfang og årsaker». Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
<https://www.imdi.no/contentassets/a5b5a2d62b424ee9aad5a718ac468a7f/rapport-2012.-diskrimineringsens-omfang-og-arsaker>
- Næss**, Hans Erik. 2017. «Forskningsetikk i praksis» i «Metodebok for kreative fag». Redigert av Hans Erik Næss og Lene Pettersen, 20-29. Oslo: Universitetsforlaget.
- Regjeringen.** 2019. «Slik vil staten sikre fargeblind rekrutteringspraksis». Oppdatert 8. april, 2019. <https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/slik-vil-staten-sikre-fargeblind-rekrutteringspraksis/id2640670/>
- Rørslett**, Kjartan. 2019. «Anonymitet skal hjelpe søkere med innvandrerbakgrunn til jobbintervju». *NRK*, 8. april, 2019. <https://www.nrk.no/norge/anonymitet-skal-hjelpe-sokere-med-innvandrerbakgrunn-til-jobbintervju-1.14505790>
- Skilbrei**, May-Len. 2019. «Kvalitative metoder. Planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon». Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Skorstad**, Espen. 2017. «Rett person på rett plass». 2.utg. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Svartdal**, Frode. 2020. «Holdning». SNL. <https://snl.no/holdning>
- Tjora**, Aksel. 2021. «Kvalitative forskningsmetoder i praksis». 4.utg. Oslo: Gyldendal akademisk.

Vedlegg I - Informasjonsskriv og samtykkeskjema i henhold til NSD sine retningslinjer
(sensurert for å ivareta anonymitet)

Vil du delta i forskningsprosjektet

”hvordan unngå etnisk diskriminering i rekrutteringsprosesser”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å finne ut hvorfor etnisk diskriminering skjer i rekrutteringsprosesser og hvordan man kan jobbe for å unngå det at det skjer. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å finne ut og analysere hvorfor diskriminering på bakgrunn av etnisitet skjer og ikke minst hvordan man kan jobbe for å unngå dette i rekrutteringsprosesser. Prosjektet vil først og fremst gå på de de første fasene av rekrutteringsprosessen, foreløpig tenkt fra ønske om ny kompetanse oppstår i en bedrift til jobbintervjuet herunder arbeidet med stillingsanalyse, jobbanalyse, vurdering av CV og søknad og innkalling av kandidater på jobbintervju.

Foreløpig problemstilling er: hvordan unngå etnisk diskriminering i rekrutteringsprosesser?

Noen aktuelle forskningsspørsmål vil gå på:

- Hvorfor skjer etnisk diskriminering i rekrutteringsprosesser?
- Hvordan jobbes det med å unngå dette?

Dette prosjektet er en del av en bacheloroppgave som gjennomføres som en avsluttende oppgave for bachelorstudiet HR og personalledelse ved Høgskolen Kristiania i Oslo.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Bachelorprosjektet lages av kun en student som er meg, kandidat 7397, og det er derfor jeg som er ansvarlig for prosjektet.

Prosjektet gjennomføres som en del av utdanningsløpet hos Høgskolen Kristiania. Prosjektets veileder er Hans Erik Næss, førsteamanuensis ved Høgskolen Kristiania

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta i denne studien fordi du jobber innenfor og har kompetanse om rekrutteringsprosesser. Dette er i utgangspunktet det eneste utvelgelseskriteriet. Denne henvendelsen vil i første omgang bli sendt ut til tre personer.

Det er ... som har gjort meg oppmerksom på at du kunne være en aktuell kandidat for dette prosjektet og derfor gjort at jeg kontakter deg.

Hva innebærer det for deg å delta?

For deg som informant i dette prosjektet vil det innebære et dybdeintervju med en tidsramme på 30-45 minutter. På grunn av situasjonen med Korona-pandemien vil intervjuene foregå over Zoom.

Spørsmålene i intervjuet vil omhandle arbeidet med rekrutteringsprosessen, bevissthet rundt mangfold og diskriminering og hvordan informanten selv mener man burde jobbe for å unngå etnisk diskriminering i rekrutteringsprosessen.

Intervjuene vil foregå over Zoom og for å sikre at du som informant blir gjengitt korrekt og at det ikke foreligger misforståelser, vil det være nødvendig å ta lydopptak av intervjuet. Det vil innebære at stemme vil bli samlet inn som personopplysninger. Det vil ikke være nødvendig å samle inn annen informasjon som fødselsnummer, adresse, men faktorer som kjønn, alder og arbeidsplass vil kunne bli en passiv del av informasjonsinnhenting. Ingen personopplysninger vil være en del av den endelige bacheloroppgaven, slik at du som informant ikke bli gjenkjent fra oppgaven.

Personopplysningene vil kun bli lagret elektronisk og slik at kun prosjektansvarlig har tilgang til disse.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Kun prosjektansvarlig har tilgang til råmaterialet og derfor personopplysningene dine.

Når intervjuene er transkribert vil opptak slettes og personopplysninger som navn gjøres om til for eksempel intervjuobjekt 1/fiktivt navn. Uansett vil alle opplysninger lagres konfidensielt på en låst datamaskin, der kun prosjektansvarlig har tilgang, det vil ikke bli lagret på nettet, i skyen eller lignende.

Du som informant vil ikke bli gjenkjent i oppgaven.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 01.06.21. Alle opptak og personopplysninger vil, som tidligere nevnt, slettes innen dette.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Høgskolen Kristiania har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Kandidat 7397 ved Høgskolen Kristiania på telefon ... eller på epost ...
- Personvernombud ved Høgskolen Kristiania, Knut Erik Gaustad, på epost KnutErik.Gaustad@kristiania.no, eller telefon: 97489024

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Kandidat nr. 7397

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *hvordan unngå etnisk diskriminering i rekrutteringsprosesser* og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i et intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

Signert av informant 1: 23.02.21

Signert av informant 2: 01.03.21

Signert av informant 3: 26.02.21

Vedlegg II – intervjuguide

Intervjuguide

Presentere meg selv og prosjektet (ISF-rapport, formål og avgrensninger)

Takke for deltakelse og minne informantene på deres rettigheter (tillatelse til lydopptak, anonymitet og frivillig deltakelse)

Oppvarmingsspørsmål

Hva er din stilling/hva jobber du med?

Hvor lenge har du jobbet med HR og rekruttering?

Fortell litt om en vanlig rekrutteringsprosess i dine øyne

Hvilke faser innebærer den?

Hvordan planlegger du og utarbeider rekrutteringsprosessen?

Hva utgjør god rekrutteringsprosess?

Refleksjonsspørsmål

Hva tenker du ligger i begrepet diskriminering?

Hvilke tanker gjør du deg om statistikken fra ISF (25 % mindre sannsynlig...)?

Hvordan håndterer du problemstillingen i ditt arbeid?

Hva gjør du i ditt arbeid for å unngå diskriminering?

Hva tenker du om anonyme søkeprosesser?

Hvilken betydning har jobbanalysen i dette arbeidet?

Hvordan tror du rekrutteringskompetanse spiller inn i anti-diskrimineringsarbeid?

Hvordan tror du at fordommer og holdninger bidrar i denne problemstillingen?

Hvordan kan man jobbe med fordommer og holdninger i en virksomhet?

Hva tenker du om de norskkravene i stillingsannonser? Hvordan er de begrunnet?

Avslutningsspørsmål

Er det noe du synes er viktig å legge til?

Vedlegg III – eksempel på transkribering av intervju (sensurert for å beskytte informantens anonymitet)

Intervju med informant 2

Hva er din stilling/hva jobber du med?

mmm, jeg er leder for HR-seksjonen i [informantens virksomhet]. Så jeg har eeh 16 medarbeidere som jobber med HR i min gruppe, ehh og to av de jobber med rekruttering på fulltid i [informantens virksomhet] , **stor bedrift?** hmm [detaljer om informantens virksomhet].

Hvor lenge har du jobbet med HR og rekruttering?

ohh, jeg jobbet jo i privat virksomhet tidligere, der jobbet jeg i 5 år, jeg har vært i her i 10 (år), så det blir 15 (år) også litt rekruttering før det i en annen stilling, så la oss si at jeg kanskje har jobbet med rekruttering i 17 år da. Ikke bare rekruttering da selvfølgelig, men alt innenfra HR. **Så da har du mye erfaring med å jobbe med rekruttering da?** Ja.

Så da lurte jeg på om du kan fortelle litt om en vanlig rekrutteringsprosess i dine øyne

Hvilke faser innebærer den?

Hvordan planlegger du og utarbeider rekrutteringsprosessen?

Hva utgjør en god rekrutteringsprosess?

Det som er viktig når man skal rekruttere, når det oppstår et kompetansebehov i en gruppe, ehh at man gjør en grundig stillingsanalyse på forhånd. At man går grundig til verks, at man ikke tenker jeg bruker den samme som jeg brukte forrige gang, bare fordi man var fornøyd med den som ble ansatt da. Men at man faktisk stopper opp og gjør en grundig vurdering av den kompetansen man trenger og hvilke personlige egenskaper man trenger. Og også litt på nivået på kompetansen man trenger, alle stillinger trenger ikke en master. Ehh og at man faktisk gjør seg de vurderingene. Det tenker jeg er viktig fordi da får man et godt utgangspunkt. Da vet de som søker hva de søker på ehh og at du som leder har noe å legge til grunn når du skal ta ut intervju, intervjukandidater. I offentligsektor er det jo kvalifikasjonsprinsippet som gjelder, det betyr at den som er best kvalifisert skal ha jobben. Og hos oss er det fullt innsyn i en prosess, eh altså alle kan be om innsyn i en prosess. Så det er viktig når man rekrutterer å ha det i bakhodet at man skal velge den best kvalifiserte og ikke den man får best kjemi med eller en mor, som har en sønn på fotballaget eller noen som

kjenner noen. Den skal være veldig objektiv ut ifra den stillingsanalysen som man har. Så jeg tenker at jo bedre forarbeid og grunnarbeid man gjør jo bedre går rekrutteringsprosessen, i fortsettelsen også hmm. Så det tror jeg jeg vil starte med.

Hva tenker du ligger i begrepet diskriminering?

Hmm, diskriminering for meg er at noen ikke får hmm de samme mulighetene på grunn av en eller annen fordom som noen har mot den personen. Det kan være seg kjønn, alder, etnisitet, boligområde, ehh ja, urbant eller uralt det kan være mye. Forskjellsbehandling, negativ forskjellsbehandling, rett og slett. Ofte ubegrunnet. **Godt poeng.**

Så hvilke tanker gjør du deg når jeg sier at det er 25 % mindre sjanse for en med pakistansk eller annet utenlandsk navn å bli innkalt på intervju, hvilke tanker gjør du deg om den statistikken?

Jeg tenker at det er veldig synd. Både for de som ikke får anledning til å ehh komme til intervju og fortelle hva de faktisk er god for, men faktisk også veldig synd for arbeidsgivere som da velger å innkalle noen andre, fordi at man kan gå glipp av veldig mye god kompetanse. Det er ikke sikkert vi skal si noe om årsakene til hvorfor det ikke blir innkalt på intervju? **Jo, du kan godt gjøre det.** Jeg tror, det kan jo være sånn at man kanskje ikke er like god i norsk, det kan være at en CV ikke er like godt oppbygd som de andre, men det kan ligge mye god skjult kompetanse der som man ikke har klart å få frem. Ehh og i offentlig sektor, i [informantens virksomhet], så har vi et reglement som sier at de emm som er kvalifisert for stillingen og som har enten nedsatt funksjonsevne eller en annen etnisitet eller lignende, de skal kalles inn til intervju. Og hvis de ikke blir innkalt til intervju så skal det begrunnes, skriftlig. Det forutsetter at du er kvalifisert da. **Tilbake til ISF-rapporten, den viser en forskjell på privat og offentlig sektor, der det er mer diskriminering i privat sektor, men det er ikke slik at det ikke finnes diskriminering i offentlig sektor, selv med kvalifikasjonsprinsippet. Hvorfor tror du man ikke klarer å stoppe det i offentlig sektor heller?** Nå har jeg ikke lest rapporten da, så påstanden er at 25 %.... og det står at de er kvalifiserte for stillingen, nei da vet jeg ikke.. **Så tallene fra offentlig sektor er litt over 10 % sett i forhold til privat sektor med nærmere 35 %.** Vesentlig lavere da. **Ja, den er vesentlig lavere.** Jeg vet ikke hva det kan være jeg. Jeg ser jo blant annet noen av de, vi har jo sånne innstillinger når noen skal ansettes hos oss, når de har vært gjennom intervju og sånt, så skriver man en innstilling på hvem som får stillingen og sånt. Der skrives det også om alle som har vært inne til intervju. Jeg ser noe av det som går gjennom i disse innstillingene er

manglende språkferdigheter. Da kan jeg tenke meg at man allerede luker ut dette på CV og søknad, hvis det allerede er dårlig. **Liksom at man antar at folk har dårlige norsk evner?** Hmm, men det er min ubegrunna påstand.

Så i ditt arbeid, hvordan håndterer du denne problemstillingen?

Hmm, vi er veldig obs på det, da snakker vi diskriminering i stort, ikke bare etnisitet. Vi har veldig stor oppmerksomhet på det, vil jeg påstå, både i rekrutteringsprosessen, men også i lønnsammenheng. At det ikke skal være forskjell på for eksempel kvinner og menn. Utfører man samme jobben, med den samme bakgrunnen skal man også tjene ganske likt. Ehh det gjelder også muligheten til å melde seg på spennende stillinger, prosjekter og andre ting. Så det handler om at man har like muligheter uavhengig av hvor man bor, hvilken bakgrunn man har, kjønn, alder osv.

Kan det være at det er mindre diskriminering i offentlig sektor fordi det er mer fokus på det?

hmm ja, det tror jeg hmm. Vi blir jo også, vi får jo noe som heter styringsbrev fra Finansdepartementet og fra, som går til [informantens virksomhet] som brytes ned til [detaljer om informantens virksomhet], og blant annet innenfor HR så er det flere parametere vi blir styrt på, og det går blant annet på diskrimineringsparametere, blant annet at vi skal ha traineer med nedsatt funksjonsevne for eksempel for å hjelpe de inn i arbeidslivet. Vi har nå fokus på de som har hull i CV'en og at de også skal få anledning til å komme å presentere seg, det trenger ikke å være negativt sånt. Vi har noe som vi blir målt på helt konkret, men også informasjon og opplæring knyttet til denne her typen problemstillinger da. Ehhm også kan vi si at de siste årene har vi hatt mer fokus på de med nedsatt funksjonsevne og hull i CV enn etnisitet. Jeg føler at etnisitet er så innarbeidet, er litt sånn som med kjønn altså, det går litt av seg selv. Min påstand er at vi har blitt mindre diskriminerende på de områdene da. **Det kan godt hende, rapporten er fra 2012.** Hmm, det hadde vært spennende med en ny rapport, i og med at den er fra 2012, det er jo nesten 10 år siden og jeg håper jo at ting har skjedd siden da. Så kanskje du kan lage en til masteren din hehe.

Hva tenker du om å benytte seg av anonyme søkeprosesser?

Det høres veldig spennende ut. Jeg vet jo at det er noen nå som kjører robotiserte rekrutteringsprosesser, ehh hvor man legger inn opplysningene sine i en database også får du som leder, som skal rekruttere, du får en oversikt over de kandidatene som fyller

kvalifikasjonene til stillingen. Hvis du skal ha en master i ehh statsvitenskap da, la oss si det er et krav for stillingen, så vil du få ut en kandidatliste over alle de som har en master i statsvitenskap punktum. Du vil ikke vite navn, kjønn, hvor de bor og heller ikke hvilke universitet de har den masteren fra. Du får kun de kandidatene som har de kvalifikasjonskravene, sånn at der du har fordommer uten å tenke på det; knyttet til navn eller at noen har en mastergrad fra et universitet i Afrika ett eller annet, som kanskje gjør at vi ville blitt skeptisk i utgangspunktet, uten at det var noe grunn til det. Så tenker jeg at jo mer nøytralt og objektivt det utplukket er, så ville det vært en måte å unngå diskriminering på. For du vil ikke få de opplysningene som gjør at du kan diskriminere. Jeg vet også at noen foretar at man har robotiserte førstegangsintervju. Ehh at det foretas digitalt, uten at mennesker er involvert, så der og går det også kun på fakta. Så veldig, veldig spennende og se hvordan man kan benytte dette i fremtiden. Jeg vil jo tro at dette er en av de prosessene som blir automatisert i fremover, med fordel. Uansett klarer man ikke å være helt objektiv. Bare se hvordan vi sitter og prater nå, man gjør seg jo opp tanker om den man snakker med, helt ubevisst.

Du trekker frem dette med ubevisste fordommer, jeg tenker at det er veldig aktuelt. Hvordan tenker du at man kan jobbe med slike fordommer og holdninger i en bedrift?

Opplæring. Jeg tror innenfor det handlingsrommet man har i en bedrift så må man bruke hmm opplæring, informasjon, gode eksempler og ikke minst målinger. Også det at, ikke sant, alle med utenlandsk bakgrunn skal kalles inn til intervju, da kan man gå tilbake og sjekke har alle blitt innkalt. Litt sånn mild tvang, hvis man kan kalle det hehe. Så hvis det viser seg at man ikke har fulgt disse retningslinjene, så kan man gå tilbake og se hvorfor, og da kan man finne rotårsak da og hvorfor det ikke blir sånn.

I begynnelsen trakk du frem dette med stillingsanalyse, kan du utdype hvilken betydning du tror har jobbanalysen i dette arbeidet?

Hmm, jeg tror den er veldig viktig. Mange ledere som ansetter, tar bare frem den stillingsanalysen de hadde forrige gang også tenker ikke over at det er 2 år siden og ting kan ha forandret seg, både kompetansemessig og de som er tilgjengelig i stillingsmarkedet. Jeg tror også at hvis man har en viss bevissthet i den jobbanalysen da, så kan man åpne opp for at man kan ha noen med utenlandsk bakgrunn eller dette er i utgangspunktet en fullstilling, men den kan deles på to for eksempel til noen med redusert funksjonsevne, noen av de kan ikke

jobbe fulltid. Sånn at man i jobbanalysen gjør åpninger, som gjør at man kan inkludere flere. Kan det være.

Hvordan tror du rekrutteringskompetanse spiller inn i anti-diskrimineringsarbeid?

Hmm, jeg tror det er avgjørende at man har god rekrutteringskompetanse. At man er bevisst en del sånne fallgruver som det er helt naturlig å gå i når man skal rekruttere. Det tror jeg man opparbeider seg gjennom erfaring og utdanning, og nå finnes det jo flere sertifiseringer innenfor rekrutteringsområdet. Ehh blant annet DNV, altså norske vertitas har noen sertifiseringer og det er en til som jeg ikke kommer på navnet på. Vi benytter de da, fordi vi tror at jo mer du kan om en ting, jo bedre blir det da i en rekrutteringsprosess. Så vet jeg da fra jeg jobbet i privat virksomhet, som var en mye mindre bedrift, så hadde man ikke så mange 'inhouse' som kunne så mye om rekruttering og da var det ofte den enkelte leder og gjøre rekrutteringen selv uten noe særlig støtte og bistand. De stillingene vi på HR bisto med var enten lederstillinger eller veldig sånne spesialiststillinger. Sånn at jeg tror nok også at en leder som kanskje rekrutterer hvert 5. eller 7. år ikke har det samme fokuset på diskriminering, som det man har hvis man har rekruttering som spesialområdet å jobbe med. Derfor tenker jeg at HR har en veldig sånn nyttig funksjon i rekruttering, i en bedrift, nettopp fordi man kan være med å ehh ja, påpeke en del ting og prøve å unngå at man går i de faste fellene. At man på en måte har noen som bidrar inn i prosessen, men og som også stiller noen kontrollspørsmål. Hmm.

Hva vil du trekke frem som tiltak i rekrutteringsprosessen?

Ikke som jeg kan komme på sånn i farta. Det må jo være hvis man ehh oppgir at man for eksempel har utenlandsk bakgrunn at man da skal bli innkalles til intervju. Jeg tenker at man kan jo kanskje... men det varierer litt på stilling da, for jeg ser jo sånn som [informantens virksomhet], så vil man gjerne ha de som har en masterutdanning eller er høyt kvalifisert, så jeg tenker ehh kanskje kunne man i noen stillinger hatt lavere kvalifikasjonskrav. Ehh fordi at du ville fått en bredere søkermasse, og det handler ikke bare om etnisitet eller nedsatt funksjonsevne da, for har du et handicap er det ikke sikkert du orker et studieløp der du tar en master, det er ikke sikkert det er til rette lagt for det heller hvis du er blind eller hørselshemmet for eksempel. Ehh så jeg tenker at med lavere kvalifikasjonskrav vil man få en større søkermasse, i stort. Og at man kanskje skulle blitt flinkere til å skille på stillinger, man trenger ikke en master til absolutt alt. **Ja, du sa jo noe om dette tidligere i forbindelse med jobbanalysen, den sier jo på en måte om det er nødvendig å ha en master for eksempel,**

om det er nødvendig, selv om man skriver det i jobbanalysen da. Hmm, og det å litt mer inn på oppgavene, hva er det vedkommende egentlig skal gjøre. Jo, han skal sitte på telefonsløyfe, svare på henvendelser og så videre og kanskje da stille spørsmålet om man trenger en bachelor for det, kanskje man ikke trenger en høyere utdanning til å utføre en del jobber. Det handler også om at jo høyere utdanning folk har, jo større forventninger har de til å få brukt den og få en progresjon, men alle oppgaver er ikke sånn. Og noen oppgaver vil bli automatisert bort over tid. Sånn at man ikke fyller opp med overkvalifiserte over tid. Det kan føre til høyere turnover og misnøye, you name it. Men det er jo uavhengig av etnisitet da.

Ja, men tilbake til det som går på dette med etnisitet, hva tenker du om norskkrav som stilles i stillingsannonser, hvilke vurderinger gjøres der?

Jeg tror ikke alle jobber trenger det, det tror jeg ikke, men noen jobber i [detaljer om informantens virksomhet] for eksempel hos oss så må man ha god språkkompetanse fordi [beskrivelse av arbeidsoppgaver knyttet til informantens virksomhet]. Men der også kanskje man må være tydeligere i jobbanalysen, kreves det virkelig meget gode muntlige og skriftlige egenskaper i denne stillingen, og i noen stillinger vil det være ja, mens i andre stillinger kan det kanskje være litt slakkere på det. Godt spørsmål egentlig, fordi det at man faktisk stopper opp og tenker på det, for det er ikke alle stillinger det er absolutt nødvendig. Hvis man bare ser på navn da så er det jo mange av de som har utenlandsk bakgrunn som er knallgode i norsk, både muntlig og skriftlig. Men det vil nok utjevne seg etter hvert, håper jeg.

[...]

Er det noe du synes er viktig å legge til på slutten?

hmm nei, jeg vet ikke om jeg kommer på noe. **Kanskje du kan oppsummere det du tenker er viktigst?** Ehhm Det viktigste er at alle får like sjanser, uavhengig av etnisitet, alder, kjønn ehh det er mange parametere man kan diskriminere på da og som skjer helt ubevisst tror jeg. Ehhm og etnisitet er et område jeg håper har blitt bedre siden denne rapporten. I hvertfall jeg tenker ikke over det lengre.