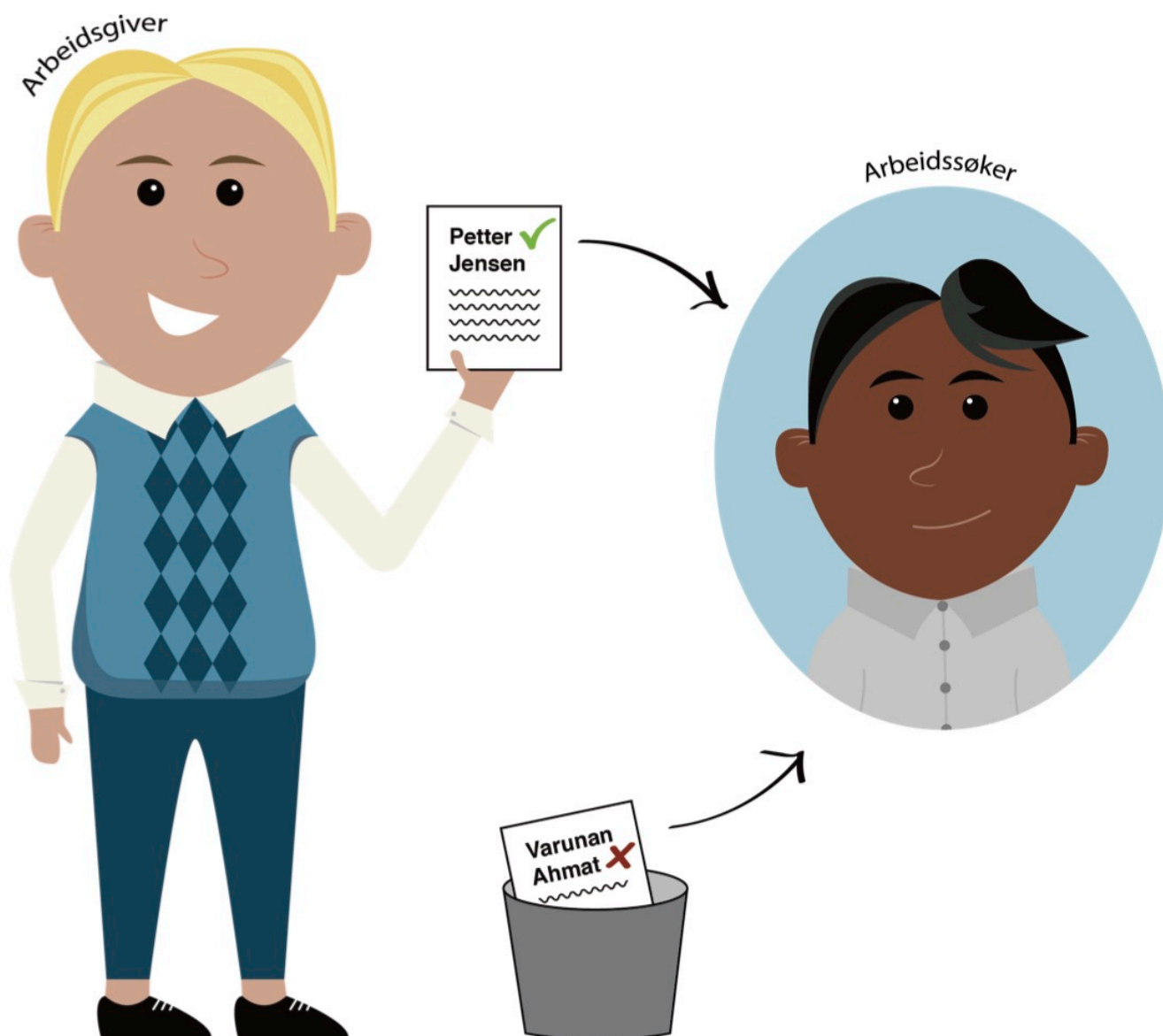


BCR3102

Bacheloroppgave

“Hvorfor blir Petter Jensen innkalt til jobbintervju fremfor Varunan Ahmat, når de er en og samme person?”



Antall ord: 17 100

Høgskolen Kristiania
Vår 2017

Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet som en avsluttende del av vårt treårige studium i HR og personalledelse ved Høyskolen Kristiania i Bergen.

Først og fremst vil vi takke hvert enkelt medlem i gruppen for at alle har stått på og jobbet hardt for å nå de målene vi har satt oss. Vi har fungert som pådrivere og støttespillere for hverandre under en hektisk, men også spennende og lærerik prosess. På grunn av våre ulike styrker og svakheter har vi utfyllt hverandre som en gruppe, noe som har gjort samarbeidet gøy og effektivt. Vi har tillatt oss selv å ha høye ambisjoner og store mål samtidig som vi har vært kritiske og nøye.

Videre vil vi takke vår veileder, Jarle Bastesen, som har vært svært hjelpsom og tilgjengelig under hele prosessen. Han har vært en viktig motivasjonsfaktor, og bidratt med gode og konstruktive tilbakemeldinger.

En stor takk går også til intervjuobjektene som har gitt oss sin tillitt, og som har tatt seg tid til å bli intervjuet i arbeidstiden. De har bidratt til at vi har fått rikelig mengde med data til bruk for analyse og forskning. Vi vil også takke Elin Margrethe Sørbø for en kreativ fremstilling av forsiden.

Til slutt vil vi takke våre samboere for å ha vært tålmodige støttespillere under en hektisk og krevende periode.

God lesing!

Bergen, 16. Mai 2017

Studentnummer: 748009, 748057 og 748353

Sammendrag

Formålet med denne oppgaven er å undersøke hvorvidt fordommer og diskriminering mot etniske minoriteter regjerer seleksjonsprosesser i det norske arbeidsliv. Er det slik at navnet Petter Jensen blir foretrukket fremfor Varunan Ahmat? Og hvorfor er det egentlig slik? Problemstillingen vi har valgt å undersøke er:

“Hvorvidt kan fordommer mot ikke-etnisk norske navn påvirke seleksjonen i en rekrutteringsprosess?”.

For å kunne besvare dette har vi benyttet oss av en kvalitativ metode med et fenomenologisk forskningsdesign. Måten vi gjennomførte dette på var gjennom dybdeintervjuer med seks informanter i varehandelbransjen. Vi ønsket å få frem informantenes holdninger rundt dette fenomenet, og hvordan det eventuelt påvirker deres valg av kandidater under seleksjonen i en rekrutteringsprosess. Under gjennomføringen av dybdeintervjuene utførte vi et eksperiment hvor informantene fikk tildelt seks fiktive CV-er, der de skulle selektere to kandidater som de ville innkalt til intervju. Det interessante ved dette eksperimentet er at alle kandidatene som ble selektert bort var jobbsøkere med navn fra Midtøsten. Årsaken til dette ønsket vi å få svar på under dybdeintervjuene.

Det kom frem av analysen at faktorer som blant annet kultur og holdninger til etniske minoriteter var medvirkende for resultatet av seleksjonen. Våre funn indikerer at det forekommer diskriminering mot jobbsøkere med ikke-etnisk norske navn i det norske arbeidsliv. Det er dog viktig å presisere at resultatene som fremkommer av denne undersøkelsen er unik, og er kun gjeldende for vårt strategiske utvalg. Resultatene kan derfor ikke generaliseres til resten av populasjonen.

Vi håper denne oppgaven kan bidra til å skape bevissthet rundt hvorvidt fordommer spiller inn under seleksjonsprosessen.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	7
1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling	7
1.2 Avgrensning	8
2.0 Teori	9
2.1.0 Kultur	9
2.1.1 Organisasjonskultur	9
2.2.0 Holdninger	10
2.2.1 Stereotypier	12
2.2.2 Fordommer og diskriminering.....	12
2.2.3 Statisk og implisitt diskriminering	13
2.3.0 Rekruttering	14
2.3.1 Steg 3 – Selektering.....	15
2.3.2 Betydningen av en god jobbanalyse.....	16
2.4.0 Etnisitet	16
2.4.1 Diskrimineringsloven om etnisitet	17
2.5.0 Midtbøen og Rogstad – Mulige årsaker til diskriminering	17
2.5.1 Antall søkere.....	18
2.5.2 Arbeidsgivers tidligere erfaringer	18
2.5.3 Magefølelsen	18
2.5.4 Likhetseffekten.....	18
2.5.5 Medienes påvirkning	19
2.5.6 Tidligere studier	19
3.0 Data og metode	20
3.1.0 Bakgrunn for valg av metode	20
3.2.0 Kvalitativt undersøkelsesdesign	21
3.3.0 Populasjon og utvalg	21
3.4.0 Fremgangsmåte	23

3.4.1 Pilotintervju	25
3.5.0 Etske hensyn	25
3.6.0 Kritikkk til metoden og utvalget	26
3.7.0 Prosessen fra mye tekst til meningsfulle sitater.....	27
3.7.1 Dokumentering og transkribering	27
3.7.2 Koding	28
3.7.3 Kategorisering av feltnotater	29
3.7.4 Sammenfatning.....	29
3.8.0 Resultater	30
4.0 Analyse av datamateriale.....	33
4.1.0 Fremgangsmåte	33
4.2.0 Resultat av eksperimentet.....	33
4.3.0 Seleksjon og jobbanalyse	35
4.3.1 Magefølelsen	37
4.3.2 Jobbsøkere med ikke-etnisk norske navn	38
4.4.0 Holdninger	39
4.4.1 Fordommer og stereotypier	41
4.5.0 Medienes påvirkningskraft.....	43
4.6.0 Midtbøen og Rogstad sin teori på mulige årsaker til diskriminering	44
4.6.1 Antall søkere.....	44
4.6.2 Arbeidsgivers tidligere erfaringer	45
4.6.3 Betydningen av navn.....	46
4.6.4 Likhetssekten	46
4.6.5 Kultur	48
4.7.0 Avrundende sitater.....	49
5.0 Konklusjon	51
6.0 Feilkilder	52
7.0 Anbefalinger	53
8.0 Forslag til videre forskning	54
9.0 Litteraturliste.....	55

Vedlegg:

Vedlegg 1: Intervjuguide

Vedlegg 2: Konfidensialitetsavtale

Vedlegg 3: Fiktive CV-er

Vedlegg 4: Sammenfatning og kategorisering

1.0 Innledning

Integrering har lenge vært et høyaktuelt tema på agendaen i norsk politikk. Det har vært et hett tema blant journalister, debattanter og folk flest. Men hvordan står det egentlig til med integreringen i Norge i dag? Som bekjent av en familie hvor fosterbarn og åpenhet for andre kulturer har vært viktig, har jeg fått et unikt innblikk inn i hvordan det å komme til Norge som mindreårig flyktning har vært. Spesielt har det vært interessant å få et innblikk i deres tilgang og utvikling inn i det norske arbeidslivet, og hvordan dette har vært for dem. Det jeg har bitt meg merke i er hvor vanskelig det har vært for dem å få jobb med sine opprinnelig navn, hvor et av tilfellene har utmerket seg spesielt. Et av fosterbarna har over en lengre periode i voksen alder opplevd vanskeligheter med å bli innkalt til jobbintervju. Da han endret navnet sitt i folkeregisteret til et typisk etnisk norsk navn, tok det ikke lang tid før han ble innkalt til jobbintervju og senere ansatt i den samme bedriften. Han ble også fortalt av lederen i bedriften at dersom han ikke hadde endret navnet sitt, ville han sannsynligvis ikke blitt innkalt til intervju. Dette har vekket vår interesse for dette temaet og har dermed inspirert oss til å gjennomføre denne undersøkelsen.

1.1 Bakgrunn for valg av problemstilling

Tema for vår bacheloroppgave er fordommer mot jobbsøkere med ikke-etnisk norske navn i seleksjonsprosessen. Vi skal undersøke om det er forskjeller i hvordan ledere forholder seg til søkere med etnisk norske navn versus ikke-etnisk norske navn, til tross for tilnærmet likt kvalifikasjonsgrunnlag. Vår inspirasjon til temaet kommer fra historien som ble fortalt i innledningen. Er det slik at arbeidsgivere lar være å innkalle personer med ikke-etnisk norske navn til jobbintervju, til tross for like kvalifikasjoner eller bedre, som de med norske navn? Øker sjansen for å bli innkalt til intervju dersom man som adoptivbarn eller tilflytter til Norge endrer navnet sitt til et etnisk norsk navn? Spørsmålene rundt fordommer og etnisk diskriminering er mange, og i lyset av dette har vi i denne bacheloroppgaven valgt å undersøke følgende problemstilling:

“Hvorvidt kan fordommer mot ikke-etnisk norske navn påvirke seleksjonen i en rekrutteringsprosess?”

Bakgrunnen for valg av denne problemstillingen er også vår interesse for et inkluderende arbeidsmiljø i Norge. I følge en undersøkelse utført av Midtbøen og Rogstad (2012) vil sannsynligheten for å bli innkalt til et jobbintervju i gjennomsnitt bli redusert med 25 prosent dersom søkeren har et utenlandsk navn, til tross for å være like godt kvalifisert som de etnisk norske. Vi ønsker å undersøke om det virkelig er slik, og eventuelt hva som kan ligge til grunn for at søkere med ikke-etnisk norske navn kan bli nedprioritert i seleksjonsprosessen. Vi vil da se på om det er fordommer som kan være den primære årsaken til at søkerne ikke blir kalt inn til intervju, eller om det er andre faktorer som spiller inn. Dette vil vi undersøke nærmere når vi skal analysere våre funn. Ved å besvare denne problemstillingen ønsker vi å reflektere noe av den kunnskapen vi har tilegnet oss gjennom tre år med fag innenfor HR og personalledelse.

1.2 Avgrensning

Grunnet bacheloroppgavens størrelse, omfang og tidsperspektiv er det nødvendig å foreta noen avgrensninger. Det første vi så oss nødt til å avgrense var både bransje og det geografiske området av undersøkelsen. Vi valgte å undersøke seks bedrifter fra privat sektor i varehandelbransjen i Bergen- og Oslo området. Av hensyn til konfidensialitet kan vi ikke uttale oss nærmere om hvilke bedrifter undersøkelsen er basert på.

Vi gjør leseren oppmerksom på at vi kommer til å bruke begrepene *bedrift* og *organisasjon* om hverandre. Det samme gjelder begrepene *ikke-etniske-* og *utenlandske* navn. Grunnen til dette er for å skape leservennlighet.

2.0 Teori

I dette kapittelet skal vi presentere teori som vi senere skal benytte oss av i analysen for å kunne besvare problemstillingen. Teorigrunnlaget vi har valgt er basert på forskjellige temaer knyttet opp mot vår problemstilling som omhandler hvorvidt fordommer mot ikke-etnisk norske navn påvirker seleksjonen i en rekrutteringsprosess. Det har vært begrenset med teori som omhandler det vi undersøker, men vi har forsøkt å velge ut det som har vært relevant for oppgaven.

2.1.0 Kultur

I denne oppgaven har vi valgt å definere kultur som “(...) de ferdigheter, oppfatninger og væremåter som personer har tilegnet seg som medlemmer av et samfunn” (Dahl 2013, 35). Det vil si hvordan en persons tankemønster, meninger, verdier, normer og identitet samsvarer med andre i samme gruppe (2013, 34). Kultur er menneskeskapt og kan være synlig eller usynlig, samt bevisst eller ubevisst. Det synlige kan for eksempel være klær, mat, pyntegjenstander, synlig atferd og religiøse skikker. Dette kalles for ytringsformer som kan eksemplifiseres med at en person fra Midtøsten går med religiøse plagg slik som hijab eller burka. Det usynlige kan være en persons tanker og verdier, normer og prioriteringer (2013, 37). Et eksempel på dette kan være forholdet mellom leder og ansatte i en bedrift i Norge versus en bedrift i Midtøsten. I Norge er arbeidskulturen preget av et flatt hierarki hvor det ikke er så stort skille mellom leder og medarbeider, mens i Midtøsten foretrekkes en mer “top-down-tilnærming” hvor lederen er på topp og bestemmer nedover i hierarkiet hvilke arbeidsoppgaver som skal gjøres og hvordan, uten innblanding fra de ansatte (Gesteland 2012, 216).

2.1.1 Organisasjonskultur

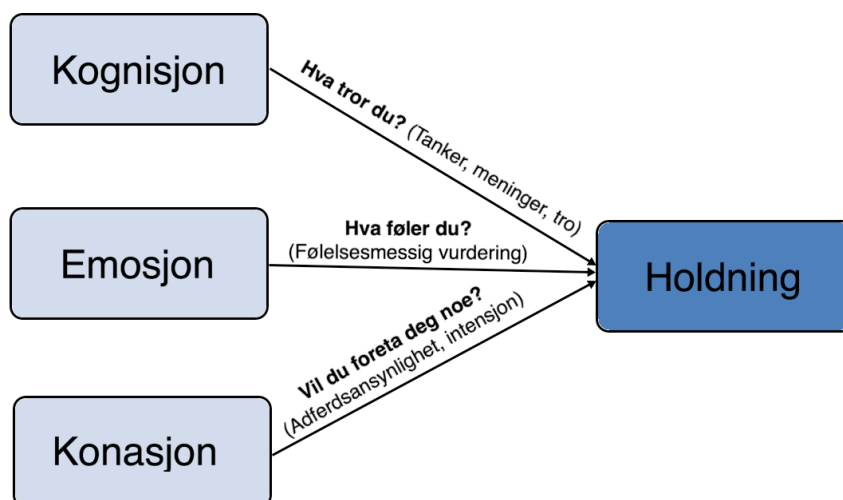
I følge Jacobsen og Thorsvik (2013, 129) er organisasjonskultur et begrep som viser til den kulturen som utvikles blant menneskene innenfor en organisasjonsmessig sammenheng. Det kan enkelt forklares som “slik gjør vi det her hos oss”. Ingen organisasjoner er like, det som blant annet kan skille de fra hverandre er hvordan kulturen i den enkelte organisasjonen er. Vi kan definere organisasjonskultur som “(...) de sett av felles verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som utvikler seg i en organisasjon når medlemmene samhandler med

hverandre og omgivelsene” (Bang 2011, 23). Organisasjonskultur kan gi grunnlag for sosialt fellesskap, og gi hvert enkelt medlem en følelse av tilhørighet og trivsel. Jacobsen og Thorsvik (2013) forklarer at en sterk organisasjonskultur kan gi motivasjon og tillit: “Jo sterkere kulturen er, desto større tillit vil det være mellom ledelse og ansatte og mellom ansatte i ulike enheter” (2013, 127). Organisasjonskulturen setter også standarden for hva slags verdier organisasjonen ønsker å ha, “Verdier innebærer at man tar et bevisst valg om at noe er godt og noe annet er dårlig” (2013, 134). Slike verdier stammer ofte fra grunnleggende holdninger man har. Dersom man for eksempel har en grunnleggende tro om at mennesker fra Midtøsten er late og unnsultrere, kan det tenkes at ledere vil kontrollere og styre disse personene ekstra mye.

2.2.0 Holdninger

Alle mennesker har holdninger uten at vi nødvendigvis er helt klar over det. Vi har holdninger til det meste som for eksempel religion, klær, etnisitet, språk og mye mer. En holdning kan defineres på følgende måte: “En holdning er en persons varige positive eller negative vurderinger, emosjonelle følelser, og handlingstilbøyeligheter ovenfor et objekt eller en idé” (Kotler 2013, 162). Dette betyr at det er mange faktorer som kan påvirke våre holdninger, og våre holdninger gjør at vi reagerer forskjellig i like situasjoner.

Holdninger kan deles inn i tre komponenter. Dette fremstilles i figur 1 som kalles trekomponentmodellen. Disse tre komponentene illustrerer hvordan holdninger er satt sammen.



Figur 1: Trekomponentmodellen (Kaufmann og Kaufmann 2015, 289).

Den kognitive komponenten “(...) handler om hva man tror, og refererer dermed til tankeinnholdet i en holdning” (Kaufmann og Kaufmann 2015, 289). Forfatterne eksemplifiserer komponentene på følgende måte: Den kognitive komponenten kan være at man skal gjennomføre et jobbintervju hvor vedkommende man skal intervjuer er av utenlandsk opprinnelse. Dersom personen som skal gjennomføre intervjuet har negative holdninger til de med etnisk minoritetsbakgrunn, kan dette påvirke intervjuet ved at man på forhånd for eksempel har tanker om at det kan forekomme språkbarrierer, eller at kulturene er så ulike at man antageligvis ikke kommer til å ansette denne personen.

Den emosjonelle delen handler om hva man føler. Her kan vi tenke oss at den som gjennomførte intervjuet følte antipati overfor den utenlandske søkeren, kanskje til og med aggresjon som en følge av medieoppslag om terrorangrep eller trusler mot norske interesser (2015, 289).

Den siste komponenten er *atferds-komponenten* som refererer til “personens observerbare atferd overfor holdningsobjektet eller hva personen sier og hevder om sine handlinger” (2015, 211). I eksempelet som er brukt i de andre komponentene kan dette resultere i avslag på en jobbsøknad fordi man ikke ønsket å ansette en person med etnisk minoritetsbakgrunn.

Kaufmann og Kaufmann (2015, 99) forteller at holdninger også kan belyses gjennom ikke-verbal kommunikasjon. Denne formen for kommunikasjon kan for eksempel være å legge armene i kryss, himle med øynene og så videre. Dette er formidling av budskap som indirekte gir uttrykk for blant annet bakenforliggende holdninger. Ikke-verbal kommunikasjon bidrar også til å forsterke det verbale budskapet.

I følge tidsskrift for norsk psykologforening (2004, 392-394) forklares måling av holdninger som en “risikosport”. Problemet oppstår i det man vil finne ut av i hvilken grad folk for eksempel har negative holdninger til etniske minoriteter. “Ikke sjelden vil respondenter derfor kvie seg for å stå åpent frem med hva de mener. De velger ofte å gi uttrykk for mer positive eller såkalt politisk korrekte holdninger for å slippe å bli fordømt som for eksempel rasist” (2004, 392-394). Hvilke holdninger vi har påvirker våre tanker om blant annet stereotyper, diskriminering og fordommer (Kaufmann og Kaufmann 2015, 289). Derfor vil de neste punktene i teorien belyse blant annet disse begrepene.

2.2.1 Stereotypier

Kaufmann og Kaufmann (2015, 197) hevder at “Når vi anvender slike generelle, skjematisk oppfatninger på grupper av individer, snakker vi gjerne om stereotypier”. Dette inngår i den kognitive dimensjonen ved holdningsbegrepet. Det som kjennetegner stereotypier er at vi omtaler en gruppe mennesker som like, uten at vi tenker over de individuelle variasjonene som kan forekomme innenfor disse gruppene. Et eksempel på stereotypier som kan forekomme i en organisasjon er gjerne rase- eller kjønnsstereotyper. Stereotypier må ikke nødvendigvis være utelukkende negativt, men som Kaufmann og Kaufmann (2015, 198) nevner så assosierer vi det ofte med noe negativt, og da gjerne vår oppfatning av forskjellige menneskegrupper, som for eksempel at alle fra Somalia “går på NAV”. En positiv stereotypi derimot kan for eksempel være at alle italienere er åpne og imøtekommende. Problemet blir at man “skjærer alle over én kam” (2015, 198).

2.2.2 Fordommer og diskriminering

Dahl (2013, 69) forklarer at fordommer er “frosne” stereotypier som rammer en gruppe mennesker. Det vil si at man står fast ved de antatte stereotypiene man har laget seg av en gruppe mennesker, og at det skal mye til for å endre disse tankene selv om vi får nye opplysninger og høster nye erfaringer knyttet opp til gruppen. Vi kan dermed si at “fordommer er en holdning om forutinntatte vurderinger mot personer og menneskegrupper basert på etnisitet (...) og religion” (Definisjoner 2016). Stereotypier er en tro eller en oppfatning som hele tiden kan forandres, mens fordommer er en holdning som motsetter seg åpenhet for endringer, og har derfor en negativ klang.

Fordommer representerer et slags hierarki som rangerer grupper av mennesker i forhold til hverandre hvor posisjonen sier noe om hvem som er bra, og hvem som er mindre bra. Fordommer mot mennesker med etnisk minoritetsbakgrunn kan være faktorer som fører til at enkelte innvandrergupper sliter med å få relevante jobber på tross av sine kvalifikasjoner (Ndla 2015). Kaufmann og Kaufmann (2015, 289) hevder også at fordommer gjerne forekommer som følge av negative holdninger som kommer frem i den emosjonelle delen av holdninger (ref. kapittel 2.2.0). Dette kan for eksempel være fordommer som “jeg føler at utlendinger signaliserer en fare”. Hvis man i tillegg velger å ikke ansette noen i sin organisasjon på grunnlag av dette, faller det over i en fordom som igjen kan føre til diskriminering (2015, 291).

Dahl (2013, 232) forklarer at diskriminering betyr å gjøre forskjell eller å gi en ufordelaktig særbehandling til en person eller en gruppe. I Norge har vi en lov mot diskriminering (ref. kapittel 2.4.1) hvor formålet er å fremme likestilling og å hindre diskriminering på grunn av nasjonal opprinnelse, avstamning, språk, hudfarge, etnisk bakgrunn, religion og livssyn. Vi kan skille mellom direkte og indirekte diskriminering. Direkte diskriminering kan forklares ved at man behandler en person dårligere enn andre personer innenfor samme gruppe. I motsetning til dette er indirekte diskriminering at man “stiller krav eller betingelser som gjelder for alle personer, når kravet er slik at bare en mindre del av en særlig gruppe kan oppfylle kravet eller betingelsen” (Dahl 2013, 233). Dette kan for eksempel være dersom en leder har et krav som går på bekostning av noen personers livssyn eller verdier, som begrenser deres utførelse av arbeidet.

2.2.3 Statisk og implisitt diskriminering

Midtbøen og Rogstad (2012, 106) beskriver ulike teorier om hva som forårsaker diskriminering av etniske minoriteter i arbeidslivet. En av teoriene kalles “statisk diskriminering”, som handler om at arbeidsgivere ofte har dårlig tid og begrenset anledning til å undersøke hver enkelt jobbsøker grundig og nøye. På grunn av dette bruker man den såkalte statiske kunnskapen når man skal velge ut kandidater i rekrutteringsprosessen. Den statiske kunnskapen blir beskrevet som “den kunnskapen man allerede har om bestemte gruppers produktivitet”. En av gruppene som kan bli negativt utsatt i en slik situasjon kan for eksempel være etniske minoriteter.

Midtbøen og Rogstad (2012, 106) nevner også “implisitt diskriminering” som er et sosialpsykologisk perspektiv på diskriminering som ligner på den statiske diskrimineringen. Det sosialpsykologiske perspektivet bygger på forskning på fordommer og stereotypier som forutsetter at mennesker tar rasjonelle beslutninger basert på den informasjonen de allerede har om en bestemt gruppe. Disse gruppene kalles gjerne “utgrupper”, og blir beskrevet som mennesker som oppfattes negativt og som kan bli selektert bort i rekrutteringsprosesser. Sammenlignet med den statiske diskrimineringen som blir gjort på grunnlag av en vurdering om produktivitet, skjer gjerne implisitt diskriminering ubevisst i en rekrutteringsprosess (2012, 106). Dette er fordi denne typen diskriminering baserer seg på antakelser om stereotypier som ligger til grunn for våre tanker og handlinger, som gjerne skjer automatisk

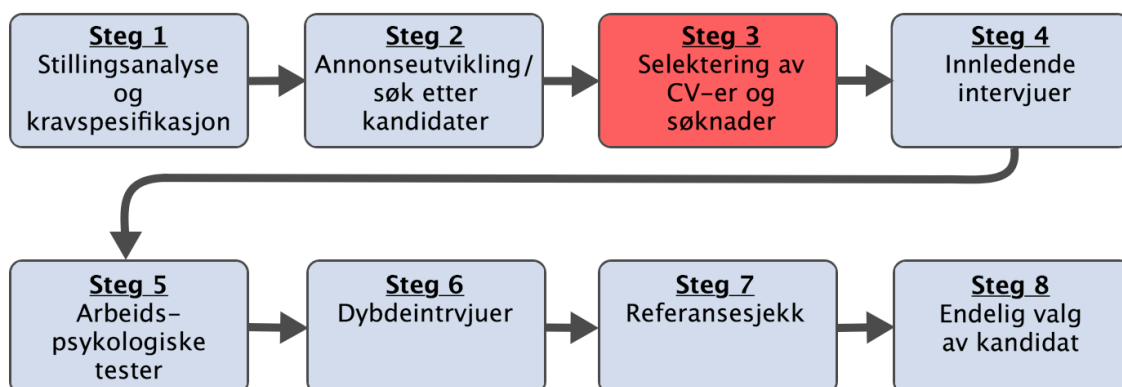
eller ubevisst. Slike antakelser om stereotypier kan være feilaktige og endre seg over tid (2012, 106).

2.3.0 Rekruttering

Ettersom denne bacheloroppgaven baserer seg på en undersøkelse av fordommer og diskriminering i seleksjonen av en rekrutteringsprosess, har vi valgt å presentere generell teori om rekruttering, før vi går nærmere inn på selve seleksjonsprosessen.

Linda Lai (2015, 83) forklarer at “Rekruttering av medarbeidere er vesentlig for å anskaffe den kompetansen organisasjonen har behov for”. Grimsø (2004, 15) hevder at arbeidsstyrken er Norges viktigste ressurs, og en velkvalifisert arbeidsstyrke er avgjørende for fremtidig velstandsutvikling. Hun sier videre at en grundig jobbanalyse er en forutsetning for rekrutterings- og utvalgsarbeidet. Stillingsanalysen bidrar til å finne de mest sentrale kriteriene for stillingen, og dermed blir det lettere å finne hvem som kvalifiserer seg for disse kravene (2004, 44). Skorstad (2015, 38) forklarer at jo mer eksplisitte kriteriene er, desto mindre sannsynlighet er det for at øvrige faktorer som etnisitet, kjønn og legning blir relevante, og dermed reduseres risikoen for usaklig forskjellsbehandling og legger grunnlag for en vellykket rekrutteringsprosess.

Rekrutteringsprosessen har mange trinn. Den omfatter ulike strategier og metoder man kan ta i bruk for å komme i kontakt med kvalifiserte søkere til en ledig stilling i arbeidsmarkedet. Basert på bøkene “Rett person på rett plass” av Skorstad (2015) og “Rekruttering og utvalg av medarbeidere” av Grimsø (2004), har vi kommet frem til åtte hovedelementer i rekrutteringsprosessen som vi anser som relevante steg. Disse stegene blir illustrert i følgende figur:



Figur 2: Sammenfattet figur av rekrutteringsprosessen basert på teorien til Skorstad (2015) og Grimsø (2004).

Ved hjelp av denne figuren ser vi at rekrutteringsprosessen er en omfattende prosess som starter med en jobbanalyse, etterfulgt av seks ytterligere steg før man sitter igjen med den rette kandidaten. I figuren er steg 3 “Selektering av CV-er og søknader” fremhevet, da det er dette steget i rekrutteringsprosessen vi fokuserer på i vår undersøkelse. På grunn av undersøkelsens omfang og tidsperspektiv vil vi derfor bare fokusere på steg 3.

2.3.1 Steg 3 – Seleksjon

Mennesker er en av de aller viktigste ressursene man har i en organisasjon, og derfor er rekruttering og seleksjon blant de viktigste prosessene man går igjennom (Johansen og Sætersdal (2017, 96). Psykologforeningen (2015) forklarer at rekruttering først og fremst handler om å finne de riktige kandidatene, mens seleksjon handler om å finne de kandidatene med størst potensial for å lykkes. Dette kan ta lang tid og det kan resultere i at gode kandidater tas ut av prosessen for tidlig, på grunn av at hovedfokuset er å få ned antall søkere til en mer håndterlig størrelse, fremfor å sikre at flest mulig av de med de rette kvalifikasjonene blir valgt til intervju. Dermed kan det resultere i at man går glipp av viktig og riktig kompetanse for bedriften. Johansen og Sætersdal (2017, 95) forklarer derfor at man må vurdere alle søkere man får inn for å finne den personen som passer best til den aktuelle stillingen. Målet med seleksjonsprosessen er at man skal kunne ansette dyktige medarbeidere, slik at man unngår feilansettelser. Bedrifter taper i gjennomsnitt halvannen årslønn per feilansettelse (Skorstad 2015, 325). For at en seleksjonsprosess skal kunne være gjennomført på best mulig måte, er jobbanalysen en viktig forutsetning som tydelig beskriver kandidatkriteriene og organisasjonens behov (Johansen og Sætersdal 2017, 97).

I den første delen av seleksjonsprosessen ser arbeidsgiveren på de aktuelle kandidatene sin CV og jobbsøknad. Jobbsøknaden gir en kort beskrivelse av hvem kandidaten er, og hvorfor vedkommende vil ha jobben. CV-en er derimot en strukturert oversikt over personlige, biografiske opplysninger som navn, alder, arbeidserfaring, utdanning, kurs og interesser (Grimsø 2004, 176). Svært mange feilansettelser skyldes manglende kunnskap om hvordan man skal forholde seg til selektering av CV-er. Man selekterer ofte på feil grunnlag, og dette kan komme som en følge av at man lar seg blende av for eksempel fine formuleringer, bilde eller andre irrelevante forhold (2004, 186).

2.3.2 Betydningen av en god jobbanalyse

I følge Skorstad (2015, 38) er en jobbanalyse den metoden en arbeidsgiver tar i bruk for "(...) å avdekke de mest sentrale kriteriene for en stilling". Et resultat av dette er at arbeidsgiver vet hva stillingen består av, og dermed er det lettere å se om jobbsøkeren matcher stillingens kriterier. Skorstad (2015, 40) forteller videre at "Dersom stillingskriteriene mangler eller er utydelige, blir beslutningsprosessen dårlig fordi det er fritt frem for subjektive meninger om hvem som bør tilsettes". Derfor er viktigheten av en god jobbanalyse undervurdert ettersom den kan hjelpe oss med å trekke de riktige beslutningene. Den vil også kunne bidra til å redusere diskriminering da øvrige faktorer som kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne blir underordnet (2015, 41). Johansen og Sætersdal (2017, 97) hevder også at jobbanalysen er det viktigste verktøyet vi benytter oss av når det er snakk om seleksjon i en rekrutteringsprosess. Ved at man ser etter de kandidatene som lever best opp til de kravene som er satt til den gitte stillingen, vil andre irrelevante faktorer bli underordnet. Dersom stillingskriteriene mangler, eller at man ikke helt tydelig vet man hva er på jakt etter, så er det en større fare for at man baserer sin beslutning på de subjektive meningene om hvem som burde tilsettes, ved at man for eksempel tyr til magefølelsen (Skorstad 2015, 40).

2.4.0 Etnisitet

Ifølge SSB (2017) er det om lag 16,8 prosent registrerte innvandrere i Norge. Dahl (2013, 49) forklarer at "etniske nordmenn" er et begrep som har oppstått etterhvert som vi har fått flere "etniske minoriteter" innenfor Norges nasjonale grenser. Det vil si at mennesker fra andre land har bosatt seg i Norge, og dersom de har fått norsk statsborgerskap er de å betrakte som norske personer. I følge Roddvik (2010, 228) diskuteres det at etnisitet er en nasjonal opprinnelse som omhandler for eksempel hudfarge og utseende eller ulike tradisjoner. Etnisitet er i følge Snl (2016) sosialt og kulturelt definert. Grunnlaget for etnisk kategorisering bunnar i medlemmenes opprinnelse og kulturelle bakgrunn. Etnisk identitet kan komme til uttrykk gjennom blant annet språk, dialekt, navn, klesdrakter, livsstil eller særegne kulturtradisjoner. "*Ikke-etnisk norske*" vil derfor i denne oppgaven omhandle de personene med navn som geografisk sett er fra andre deler av verden enn Norge, slik som for eksempel navnene "Mohammed Ahmed", "Varunan Ahmat" og "Christiano Duterte". I motsetning til dette vil typiske etnisk norske navn være "Petter Jensen", "Kristian Jacobsen" og "Stian Henriksen".

2.4.1 Diskrimineringsloven om etnisitet

I Fafo sin rapport av Rogstad og Sterri (2014, 14) hevder de at innvandrere i Norge kommer dårligere ut i arbeidslivet når det gjelder sysselsetting og arbeidsledighet. I tillegg kan det tenkes at studier av nettopp minoriteter kan være et godt utgangspunkt for å undersøke hvor profesjonelle arbeidsgiverne faktisk er under rekrutteringsprosesser. I følge Aftenposten (2013) har søkere med ikke-etnisk norske navn 36 prosent mindre sjanse for å bli innkalt til et jobbintervju. I offentlig sektor er det ikke like stor sjanse for at minoriteter blir forbigått. I følge Sbd1 (2014) kan dette sannsynligvis skyldes blant annet lovverket som setter begrensninger for arbeidsgivers styringsrett til å bestemme hvem som skal ansettes på hvilke vilkår. Kvalifikasjonsprinsippet er et ulovfestet prinsipp som handler om at den best kvalifiserte kandidaten for stillingen har rett på jobben fremfor de andre kandidatene. Kvalifikasjonsprinsippet er ikke underlagt privat sektor. En begrensning av arbeidsgivers styringsrett som derimot gjelder alle, uavhengig av sektor, er diskrimineringsloven om etnisitet, lov av 21. juni 2013 § 6. Denne loven omhandler forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn, hvor formålet er å fremme likestilling på disse områdene. Hvem som er best kvalifisert er en skjønsmessig vurdering basert på de opplysninger som foreligger om kandidatene. Dette er vanligvis den formelle kompetansen som fremgår av CV-en, slik som utdanning, kurs og arbeidserfaring. Videre vil personlige egenskaper i form av opplysninger fra referanser og inntrykket fra intervjuet være et viktig vurderingsgrunnlag (Skorstad 2015, 247).

En lov i den amerikanske arbeidsretten har et virkemiddel som kalles “disparate impact”, som er nedfelt for å få bukt med uintendert diskriminering. I Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures (Society for human resource management sitert i Midtbøen og Rogstad 2012, 156) forklares det at et viktig element i denne loven er at dersom en organisasjon selekterer en majoritetssøker i mer enn 80 prosent av tilfellene, skal det tolkes som at det *kan* være en diskriminerende praksis.

2.5.0 Midtbøen og Rogstad – Mulige årsaker til diskriminering

Midtbøen og Rogstad (2012) har utført en omfattende empirisk undersøkelse som gir oss innsikt i mulige årsaker til hvorfor diskriminering av etniske minoriteter skjer. Vi vil derfor ta for oss noen av resultatene de har kommet frem til, og bruke det som teoretisk base og grunnlag for vår egen analyse. Men først og fremst vil vi presentere resultatene og teoriene fra

artikkelen, samt støtte opp dette med relevante teorier fra andre forfattere som omhandler samme tema.

2.5.1 Antall søkere

Midtbøen og Rogstad (2012, 104) forklarer i sin studie at antall søkere til en stilling var en påvirkende faktor til hvorvidt etniske minoriteter ble diskriminert, og at antall søkere til en stillingsannonse hadde mye å si for hvorvidt en arbeidsgiver diskriminerte eller ikke. “De diskriminerende arbeidsgiverne mottok konsekvent langt flere søknader til sine stillingsutlysninger enn de andre informantene” (2012, 104).

2.5.2 Arbeidsgivers tidligere erfaringer

Midtbøen og Rogstad (2012, 110) peker også på “betydning av tidligere erfaringer” som en mulig årsak. De forklarer at flere av informantene som var grunnleggende skeptiske til et flerkulturelt arbeidsliv begrunnet dette med tidligere erfaringer. I et av intervjuene de utførte forklarte en kandidat at “det er visse land i verden man faktisk holder seg unna (...) som det Afrikanske horn. Og det er jo på grunn av erfaringen vi har hatt med mennesker som kommer fra de områdene” (2012, 110).

2.5.3 Magefølelsen

Å basere beslutninger på magefølelse har blitt et velkjent fenomen i arbeidslivet. Skorstad (2015, 65) forklarer at uttrykk som “jeg vet hva som kjennetegner en god leder, jeg kjenner lusa på gangen” er et høyest vanlig fenomen. Likevel tyder forskning på at det å basere beslutningene sine på magefølelsen fører til tilfeldige resultater. Å stole på magefølelsen vil si at man lar sine egne tanker styre vurderingen i ansettelsesprosessen, og dermed vil de faktiske kriteriene og kompetansen som er viktig bli glemt eller overskygget av mer irrelevant informasjon (2015, 65).

2.5.4 Likhets effekten

Rosabeth Kanter (sitert i Kaufmann og Kaufmann 2015, 200) mener at det foregår en slags “homososial reproduksjon” i arbeidslivet, med det så menes det at man gjerne rekrutterer de som er mer lik seg selv ved at man for eksempel ser etter de med lik utdannelse som en selv har, eller samme alder eller religion. I en artikkel hentet fra NRK (2014) kommer det også frem at “Forskerne fant at arbeidsgiverne tenkte mangfold da de lyste ut stillingene og

innkalte til intervju, men i siste runde valgte de likevel likhet framfor mangfold”. Skorstad (2015, 73) underbygger også denne teorien ved å forklare at diskriminering ofte forekommer helt i startfasen av en rekrutteringsprosess, og dermed er likhetseffekten en fallgrube det er viktig å være observant på.

2.5.5 Mediernes påvirkning

Mediene kan refereres til som “den fjerde statsmakt”, og påvirker oss uten at vi legger noe særlig merke til det (Ndla 2017). De former vår forståelse av verden, og er med på å bestemme hva vi står for, slik som våre verdier, livsstil og personlig identitet (Ndla 2017). Dahl (2013, 49) beskriver at mediene ofte setter lys på innvandrere når det er snakk om kriminelle handlinger som har funnet sted i Norge, og gir innvandrerne en “etnisk merkelapp”. Dette kan tenkes å være en bakenforliggende årsak til hvordan majoriteten kan oppfatte etniske minoriteter i samfunnet.

2.5.6 Tidligere studier

Som kilder har vi blant annet valgt å bruke noen lignende undersøkelser som det vi selv har utført, for å underbygge våre funn og styrke analysen. Den første undersøkelsen vi har valgt å se på er en studie utført av Bertrand og Mullainathan (fra 2004 sitert i Deros, Nguyen og Ryan 2009, 299). Denne studien gikk ut på at de sendte fiktive CV-er til forskjellige stillinger rundt om i USA, og det eneste som skilte dem var navnet. Halvparten var afrikanske navn og den andre halvparten var typisk amerikanske. Resultatet av studien var at CV-ene med afrikanske navn fikk 50 prosent mindre respons enn de amerikanske (2009, 299). Lignende studier har også blitt gjort i blant annet Belgia, Tyskland, Spania og Nederland og resultatet derfra ble at søkere med navn fra Midtøsten ble tatt bort fra søkerbunken øyeblikkelig, uten å engang se på kvalifikasjonene deres (De Beijl fra 2000 sitert i Deros, Nguyen og Ryan 2009, 299).

I en artikkel hentet fra Aftenposten (2012) viser de til tall om at rundt 20 prosent av etniske minoriteter hevder de har lavere deltagelse i arbeidslivet enn de norske har, og rundt 25 prosent av de med et utenlandske navn har mindre sjanse til å bli innkalt til intervju ut ifra navnet på CV-en. For mange bedrifter vil det ikke ha så mye å si om søkerne er født og oppvokst i Norge, så lenge de har et utenlandsk-klingene navn. Her nevnes det også at menn er blant de som har mest utfordringer.

3.0 Data og metode

I dette kapitlet skal vi begrunne metoden og fremgangsmåten i undersøkelsen fra start til slutt. Vi skal også diskutere etiske hensyn ved undersøkelsen, og i tillegg diskutere mulige kritikkverdige aspekter ved metoden og utvalget. Kapitlet vil bli delt opp i ulike punkter. Dette vil være hensiktsmessig for å gjøre innholdet mer håndterbart å lese, samt for å best mulig kunne besvare spørsmålene “*hva, hvordan og hvorfor*”.

Målet med undersøkelsen er å finne ut hvorvidt fordommer mot ikke-etnisk norske navn kan påvirke seleksjonen i en rekrutteringsprosess. For å besvare problemstillingen var det viktig å ta i bruk en effektiv metode som kunne bidra til å gå i dybden på det vi undersøker. Dette vil bli nærmere diskutert i neste punkt.

3.1.0 Bakgrunn for valg av metode

I følge Johannessen, Tufto og Christoffersen (2016, 95) foreligger det et skille mellom kvantitativ og kvalitativ metode i den samfunnsvitenskapelige metodelitteraturen. Kvantitativ metode kartlegger *at* noe skjer, mens kvalitativ metode avdekker *hvorfor* det skjer. Ved kvantitativ metode samler man inn et stort datamateriale, som gjøres om til tall for å lese av sammenhenger og tendenser. Eksempler på slike undersøkelser kan være spørreundersøkelser eller meningsmålinger (2016, 95). Kvalitativ metode kan i motsetning til kvantitativ metode, ikke gjøres om til tall. Dette er på grunn av at svarene vi får kan være så detaljerte at det ikke passer å sette dem inn i en statistikk (Ndla 2017). I kvalitativ metode kan vi for eksempel få frem meninger, ønsker, synspunkter eller holdninger. Dette oppfattes som tendenser, og må tolkes slik at de gir mening og forhåpentligvis svar på det man ønsker å undersøke (2017). Her legges det vekt på nærhet og observasjon av et fåtall informanter i sine naturlige omgivelser.

Grunnet oppgavens tema kan det være en utfordring å få korrekt og ærlig informasjon gjennom en kvalitativ metode, og derfor vurderte vi å ta i bruk kvantitativ metode for å øke sjansen for at informantene ville svare ærlig gjennom en anonym spørreundersøkelse. Dette ble imidlertid utelukket da vi tenkte at informasjonen vi hadde fått ut av en slik metode muligens ville blitt for vag, og ikke gitt oss muligheten til å gå i dybden på spørsmålene.

På bakgrunn av metodene som har blitt presentert har vi valgt å ta i bruk kvalitativ metode. Vi mener det var den beste metoden, slik at vi kunne gå i dybden på spørsmålene vi skulle stille informantene, samt at vi kunne observere tilleggsfaktorer som kroppsspråk og tonefall. I tillegg er fordommer og diskriminering et sensitivt tema som vil bli nærmere diskutert under punktet "Etikk". Derfor var det hensiktsmessig med en kvalitativ metode som kunne bidra til å skape en relasjon mellom forsker og informant.

I følge Johannessen, Tufto og Christoffersen (2016, 146) kan kvalitativ metode hjelpe til med å identifisere, beskrive og forstå sosiale fenomener, noe som er relevant for oss da vi ønsker å forstå hvor stor betydning fordommer mot ikke-etnisk norske navn har i en seleksjonsprosess.

3.2.0 Kvalitativt undersøkelsesdesign

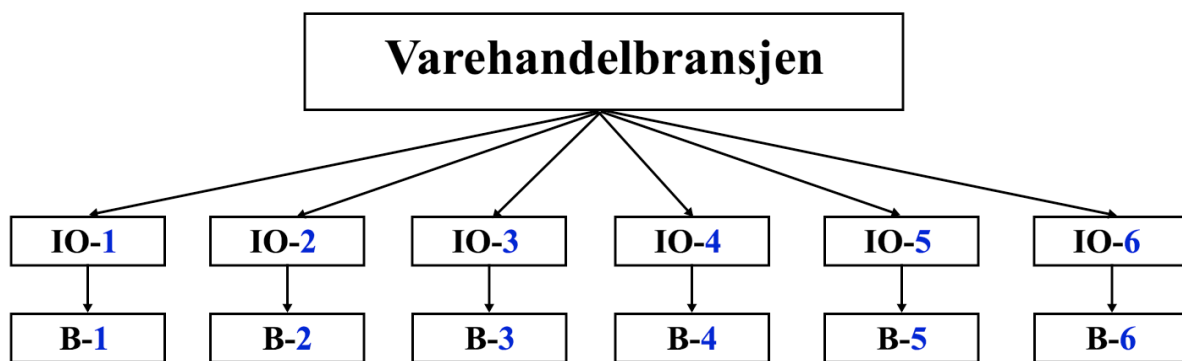
Når man skal velge undersøkelsesdesign er det viktigste spørsmålet en forsker må stille seg "Er det undersøkelsesopplegget vi velger egnet for å belyse den problemstillingen vi ønsker å undersøke?" (Jacobsen 2015, 89). På bakgrunn av vår problemstilling mener vi at et fenomenologisk design vil være best egnet til vår undersøkelse. Fenomenologisk design betyr å utforske og beskrive mennesker og deres erfaringer og forståelse av et fenomen. Denne metoden brukes for å forstå verden slik folk oppfatter den. Så hvordan oppfatter egentlig ledere en CV med et ikke-etnisk norsk navn? Ved et slikt design utforsker og beskriver man "(...) mennesker og deres erfaringer med og forståelse av fenomenet" (Johannessen, Tufto og Christoffersen 2016, 78).

3.3.0 Populasjon og utvalg

Undersøkelsens målgruppe betegnes som en populasjon. Populasjon betyr befolkning, og sier noe om hvilken gruppe mennesker man ønsker å undersøke (2016, 242). Populasjonen som er valgt ut for denne undersøkelsen er varehandelbransjen i Norge, mer presist i Bergen- og Oslo området. På bakgrunn av omfanget og tidsperspektivet i denne oppgaven vil det ikke være kapasitet til å undersøke hele varehandelbransjen i Norge, og derfor har vi foretatt oss et utvalg av populasjonen. Ettersom vi valgte å utføre en kvalitativ metode vil det være fokus på å hente ut et hensiktsmessig utvalg, fremfor et som er representativt for hele populasjonen. Anti (2014, 156) hevder at det lønner seg å finne noen nøkkelinformanter som besitter mye informasjon om den gruppen man studerer, uavhengig om det er mennesker i formelle eller uformelle posisjoner som skal intervjues. Derfor har det vært hensiktsmessig for oss med en strategisk utvelgelse av populasjonen, som vil si at vi selv har plukket ut hvilke bedrifter som

skulle undersøkes, for at vi skulle få samlet inn nødvendig data. Her har vi valgt å fokusere på “bredde og variasjon”. Denne utvelgelsen sikrer at man får med en respondent fra hver av de gruppene som er relevant for undersøkelsen (Jacobsen 2015, 181). Vårt utvalg er seks ledere fra seks ulike bedrifter i varehandelbransjen i Norge. Dette kunne bidra til å dekke større deler av varehandelbransjen enn dersom vi kun hadde tatt én bedrift. Det er dog viktig å presisere at vårt utvalg ikke vil være representativt for alle bedrifter i varehandelbransjen i Norge. Dette vil bli nærmere diskutert i punktet “Kritikk til metoden og utvalget”.

Den strategiske utvelgelsen blir illustrert i oversiktsfiguren under, som viser hvilke bedrifter informantene har tilhold i. Av hensyn til konfidensialitet vil alle intervjuobjektene og bedriftene bli anonymisert. Intervjuobjektene er forkortet ved “IO” etterfulgt av et tall som beskriver hvilket intervjuobjekt det er. Bedriftene blir navngitt på følgende måte: “B-1” som står for “Bedrift nummer 1”.



Figur 3: Oversiktsfigur over intervjuobjektene og bedriftene.

For å besvare problemstillingen valgte vi å intervjuere ledere i varehandelbransjen i Norge. Grunnen til dette er fordi det er en av landets største næringer målt i omsetning og sysselsetting (Magma 2012). I følge Magma (2012) består varehandelbransjen ofte av ledere uten relevant utdanning innenfor rekruttering, og det kan derfor redusere kvaliteten på seleksjonsprosessen, i motsetning til i bransjer hvor det stilles krav til høyere utdanning. Statistikk fra SSB viser at 87 prosent av de ansatte i varehandelbransjen har grunnskole eller videregående skole som høyeste fullførte utdanning (Magma 2012). I vår undersøkelse kom det frem under intervjuene at ingen av våre seks informanter hadde høyere utdanning etter videregående skole. Dette samsvarer med statistikken fra SSB.

3.4.0 Fremgangsmåte

Vi valgte å utføre dybdeintervjuer med alle de seks informantene. Dette er den mest brukte datainnsamlingsmetoden i kvalitativ metode (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 145). Det finnes tre forskjellige måter å utføre dybdeintervjuer på. Den ene måten er et strukturert intervju. Her har man på forhånd laget et fast oppsett med spørsmål hvor spørsmålene og rekkefølgen er fastlagt, slik det skal gjennomføres på selve intervjuet. Dette er motsatt av et ustrukturert intervju hvor man snakker løst og fast om et tema, og intervjuet blir mer som en samtale mellom forsker og intervjuobjekt. Den tredje måten er et semistrukturert intervju som er en blanding av et strukturert og et ustrukturert intervju. Det semistrukturerte intervjuet har et fast oppsett med spørsmål som er laget på forhånd, men det åpner også for muligheten til tilleggsspørsmål, og at man kan bevege seg frem og tilbake i spørsmålene under intervjuet dersom dette føles mer naturlig (2016, 148). På grunnlag av dette valgte vi å utføre semistrukturerte dybdeintervjuer. Dette var for å redusere risikoen for å lede bort fra temaet som skulle undersøkes, hvilket kan være fallgraven ved et ustrukturert intervju. Samtidig ville vi at intervjuet skulle oppleves som en naturlig samtale, fremfor et statisk intervju som kan forekomme ved et strukturert intervju. Vi tenkte dette kunne bidra til å skape en naturlig atmosfære for informantene, og at det dermed ville være lettere å åpne seg og svare ærlig på spørsmålene som ville bli stilt. Resultatene fra dybdeintervjuene kan ofte ende opp med å få noe forskjellig utfall fra person til person som blir intervjuet dersom personene har forskjellige meninger og syn på et bestemt område (Ringdal 2014, 243). Det er derfor viktig å presisere at vi har stilt tilleggsspørsmål som *“hvorfor”* og *“hvordan”* for å kunne gå mer i dybden på svarene til informantene.

Intervjuene har blitt gjennomført på informantenes arbeidsplass for at de skulle være i kjente omgivelser. Dette var for å prøve å skape trygghet under intervjuene, slik at det kunne bidra til å få så ærlige svar som mulig. Intervjuene var beregnet til å ta cirka 30 minutter. Vi valgte å bruke lydopptak under våre undersøkelser for å kunne transkribere svarene fra dybdeintervjuene så korrekt som mulig. Dette er fordi bruk av lydopptak gjør det mulig å lagre all den nødvendige informasjonen fra informantene, som vi kanskje ikke ville fått tid til å skrive ned under intervjuene (2016, 155). Rett etter intervjuene ble lydopptakene skrevet ned som tekstdata av forskeren som gjennomførte intervjuet, for å gjøre det tilgjengelig for systematisk analyse. For å skrive ned lydopptakene som tekstdata valgte vi å ta i bruk ordrett transkribering, som vil si at alt som ble sagt ble skrevet ned akkurat på den måten

informantene ordla seg på. Dette var for å minske sannsynligheten for feiltolkning (2016, 165).

I forkant av intervjuene utarbeidet vi en intervjuguide basert på teorien (se vedlegg 1) med temaer og spørsmål som skulle stilles for å besvare problemstillingen. I tillegg til dette ville vi utføre et eksperiment. Dette eksperimentet gikk ut på at vi utformet seks fiktive CV-er (se vedlegg 3), hvor lederne vi intervjuet skulle selektere to av disse som de mente var best egnet til en eventuell stilling i deres bedrift. Det som skilte CV-ene var først og fremst navn, samt at de med ikke-etnisk norske navn hadde litt bedre kvalifikasjoner enn de med norske navn. Grunnen til at vi gjorde dette var for å gi de ikke-etnisk norske en liten fordel i seleksjonen og se hvorvidt disse kvalifikasjonene ville bli tatt hensyn til. Målet med eksperimentet var å observere hvilke av CV-ene lederen for hver bedrift ville ha innkalt til intervju, og hvilke CV-er som ble selektert bort. Her ønsket vi å undersøke hva som var bakgrunnen for seleksjonen, og hva lederne legger vekt på når de velger ut kandidater til intervju.

Et viktig punkt i forberedelsene av intervjuene var å skape identiteter til de fiktive CV-ene som skulle bli brukt i eksperimentet. Valg av navn ble essensielt da dette er grunnlaget som bacheloroppgaven er bygget på. Vi valgte å fokusere på mannlige ikke-etnisk norske navn ettersom det fremkommer i en artikkel hentet fra Aftenposten (2012) at det er menn som har mest utfordringer med å bli innkalt til jobbintervju. Vi valgte derfor å ta i bruk en nettside for å få en oversikt over de mest brukte navnene i Norge og Midtøsten. Resultatet ble Mohammed Ahmed og Varunan Ahmat versus Petter Jensen, Kristian Jacobsen og Stian Henriksen (babynames.net). Valget falt på disse navnene da det ikke er noe tvil om de er av norsk opphav eller ikke. I tillegg til dette valgte vi et europeisk navn, Christiano Durete. Vi tenkte det kunne gi oss en indikasjon på om navn fra Midtøsten hadde mindre sjanse for å bli innkalt til intervju enn de europeiske navnene.

Eksperimentet ble utført i begynnelsen av hvert intervju etter noen generelle åpningsspørsmål. Grunnen til dette var fordi informantene visste at de skulle bli spurt om seleksjon i rekrutteringsprosessen, men de visste ikke at problemstillingen omhandlet arbeidssøkere med ikke-etnisk norske navn. Derfor var det viktig å utføre eksperimentet i begynnelsen av intervjuene, slik at hensikten med intervjuet ikke ble avslørt av senere spørsmål som omhandlet fordommer og diskriminering. Resultatene fra eksperimentet vil legges frem i punkt 4.2.0.

3.4.1 Pilotintervju

Vi så det nødvendig å gjennomføre et par pilotintervjuer før vi startet intervjuprosessen. Fra tidligere erfaringer har vi bemerket oss hvor lett det er å spørre tilnærmet like spørsmål, som kan føles gjentakende for informantene. Det var også viktig for oss å kartlegge om noen av spørsmålene ble for direkte eller kunne virke avskrekkende. Vi valgte derfor å utføre to pilotintervjuer, slik at vi kunne kartlegge hvilke spørsmål som eventuelt måtte sløyfes, tilføyes, eller korrigeres. Det første pilotintervjuet ble utført på en medstudent, og det andre ble utført på en familievenn som har mye ledererfaring. Vår bachelor-veileder gikk også gjennom spørsmålene i forkant av pilotintervjuene, og kom med gode innspill som vi lyttet til og gjorde endringer på. Resultatet og læringen ved å gjennomføre pilotintervjuene var svært nyttige, og førte til at det ble gjort gode endringer som ville bidra til å skape en bedre intervjusituasjon under de faktiske intervjuene.

3.5.0 Etiske hensyn

Underveis i oppgaven har vi hele tiden vært opptatt av å ta etiske hensyn. I følge Johannessen, Tufta og Christoffersen (2016, 84) vil etiske problemstillinger lettere oppstå når forskningen berører mennesker direkte, og da gjerne under intervjuet når datainnsamlingen skal hentes inn. Jacobsen (2015, 53) forklarer at et etisk perspektiv man skal ta stilling før man utfører undersøkelsene, er om man skal informere informantene om hvorfor og nøyaktig hva som undersøkes. Han forklarer også at dersom man skal ta hensyn til alle de etiske perspektivene, ville det ikke vært mulig å drive med forskning. Vi valgte derfor å ikke avsløre hensikten bak intervjuene. Dette var fordi det kunne påvirke informantenes valg under eksperimentet. Derfor har vi anvendt nytte-etikk, hvor vi har vurdert nytten ved å ikke fortelle disse opplysningene, opp mot den nytten det vil ha ved å bryte det etiske prinsippet. I dette tilfellet har vi sett det som hensiktsmessig å bryte prinsippet, da det forhåpentligvis ville føre til nøyaktige og ærlige svar. Vi har valgt å anonymisere informantene, så ingen data vil kunne spores tilbake til dem. Før intervjuene ble gjennomført fikk informantene muligheten til å skrive under på en konfidensialitetsavtale (se vedlegg 2), slik at de skulle føle seg trygge på at informasjonen ville forbli anonym da etnisitet defineres som et sensitivt tema (Jacobsen 2015, 49).

3.6.0 Kritikk til metoden og utvalget

Det vil være hensiktsmessig å diskutere mulige kritikkverdige aspekter ved valg av metoden og utvalget. Når det gjelder det semistrukturerte intervjuet bærer det preg av noe begrenset fleksibilitet. Det vil si at intervjuet ikke bærer preg av en samtale i like stor grad som i et ustrukturert intervju. På den ene siden kan dette ha minsket sjansen for at informantene følte seg bekvem, og turte å tillegge annen viktig informasjon ut over det de ble spurt om (Johannessen, Tufto og Christoffersen 2016, 148). På den andre siden anså vi det som nødvendig å ta i bruk semistrukturerte intervjuer, da et ustrukturert intervju fort kunne ha blitt rotete og redusert sjansen for at vi hadde fått svar på det vi faktisk ville undersøke.

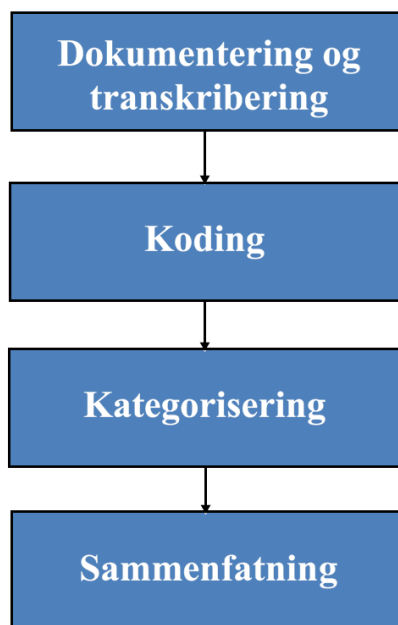
I startfasen av undersøkelsen hadde vi syv informanter som skulle intervjues, men rett før det siste intervjuet skulle gjennomføres trakk en av informantene seg på grunn av at vi avslørte problemstillingen. Det virket som at vedkommende syntes det ble problematisk å uttale seg om et så sensitivt tema. Dette kan anses som et kritikkverdig aspekt av metoden, da vi var kommet såpass langt i oppgaven på dette tidspunktet at det var en utfordring å finne en ny informant på så kort tid. De svarene vi hadde innhentet fra de seks andre intervjuene var i midlertid både utfyllende og varierte. Derfor la vi til grunn at vi ikke hadde behov for å finne en siste informant.

Et sentralt spørsmål i en undersøkelse som dette er hvor godt dataen representerer det fenomenet som undersøkes. Begrepsvaliditet handler om i hvilken grad de dataene vi har samlet inn er valide, altså om de representerer det vi ønsker å finne svar på i vår problemstilling (2016, 66). Det er en mulighet at informantene har svart hva de trodde var riktig, fremfor hva de egentlig mente. Dette kan føre til at resultatenes validitet kan ha blitt svekket. Reliabiliteten (påliteligheten) i våre funn kan være noe svak da vi kun har utført undersøkelsen én gang, og de eventuelle fordommene kan ha endret seg over tid etter at vi foretok oss intervjuene. Reliabilitet går ut på i hvilken grad studiet kan etterprøves, og hvorvidt forskere kommer frem til det samme resultatet (2016, 36). Når det er sagt, er det vanskelig å oppnå reliabilitet i kvalitative undersøkelser blant annet fordi observasjoner er verdiladede og kontekstavhengige. Det vil si at det vil være vanskelig for en annen forsker å oppnå akkurat de samme resultatene ved å gjennomføre den samme undersøkelsen (Thurén 2013, 33).

Et siste kritikkverdig aspekt, er om funnene kan generaliseres eller ikke. Generalisering handler om å påstå at funnene basert på en undersøkelse av et utvalg, også gjelder for populasjonen (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2016, 86). På grunnlag av at vi har et lite utvalg bestående av seks informanter, samt at utvalget ikke er trukket ut tilfeldig, vil det være vanskelig å påstå at våre funn kan generaliseres, da utvalget ikke er representativt for hele populasjonen (2016, 88).

3.7.0 Prosessen fra mye tekst til meningsfulle sitater

For å kunne gjøre tekstdataen om til håndterbart materiale, altså fra mye tekst til meningsfulle sitater, har vi valgt å benytte oss av følgende figur:



Figur 4: Metodefigur for kvalitative undersøkelser (Anti 2014).

Denne figuren beskriver fremgangsmåten i steg fra intervjuene startet til vi satt igjen med en sammenfatning av resultatene. I punktene under skal vi ta for oss hvert av disse stegene for å gjøre det lettere å forstå hvordan vi har arbeidet med dataen vi fikk ut fra intervjuene, og til slutt hva vi sitter igjen med.

3.7.1 Dokumentering og transkribering

Ettersom undersøkelsens tema er sensitivt, valgte vi å være så få som mulig under intervjuene for å skape en trygg situasjon for informantene. Dette var for å unngå å utsette informantene

for en ubehagelig situasjon ved at tre personer skulle stille spørsmål og observere. Flere deltakere kunne kanskje virke overveldende for informantene. I tillegg kan det tenkes at det er lettere å skape et mer avslappet atmosfære dersom man er færre intervjuere (Jacobsen 2016, 162). For hvert intervju byttet vi på å besitte rollene som intervjuer og observatør/skribent. Vi avgjorde at den som var intervjuer også skulle transkribere sine egne intervjuer, da dette kan forhindre eventuell feiltolkning som kan oppstå ved å transkribere et av de andre medlemmene sine intervjuer. Det er viktig å gjøre transkriberingen kort tid etter at intervjuene har blitt gjennomført for å forhindre at verdifull informasjon går tapt, og at informasjonen blir så korrekt som mulig for å få et gyldig resultat (Anti 2014, 153). Rett etter at intervjuene var gjennomført diskuterte forskerne hvordan de tolket informantens uttalelser, kroppsholdninger og stemmeleie da de ulike spørsmålene ble stilt. Anti (2014, 153) hevder slik diskusjon er viktig for senere drøfting av undersøkelsen. Vi vil gjøre oppmerksom på at disse tolkningene er beskrevet ut ifra vår oppfatning av informantenes atferd, dette betyr at det kan være rom for feiltolkninger. Det kan for eksempel være at vi oppfattet en av informantene som likegyldig, men at vedkommende egentlig bare var nervøs. Vår tolkning av informantenes kroppsspråk vil bli brukt i analysen for å få et mer nyansert bilde av informantenes besvarelser.

Etter transkribering av intervjuene ønsket vi å gjøre datamaterialet mer håndterbart for å lettere kunne analysere det. Dette ble gjort ved å kode datamaterialet, som vil bli forklart i neste punkt.

3.7.2 Koding

Vi har valgt å kode datainnsamlingen for å organisere de meningsfulle sitatene i vårt tekstmateriale. I tillegg bidrar kodingen til å redusere og ordne datamaterialet slik at det blir lettere å analysere (Anti 2014, 193). Vi har valgt å kode i form av ordrett koding. Det vil si at vi velger ut sitater akkurat slik de har blitt formulert av informantene som er relevant for å kunne besvare problemstillingen. Disse sitatene blir gitt et kodeord som skal brukes senere i analyseringen av datamaterialet. Kodingen ble gjort en uke etter at alle intervjuene var gjennomført. Dette var for å samle alle svarene fra hvert enkelt intervju, slik at kodingen ble lettere å gjennomføre (2014, 205).

For å gjøre kodingen mer oversiktlig er alle kodene som har tilknytning til hverandre samlet, og systematisert under fire kategorier som er “Kultur”, “Media”, “Språk” og “Tidligere

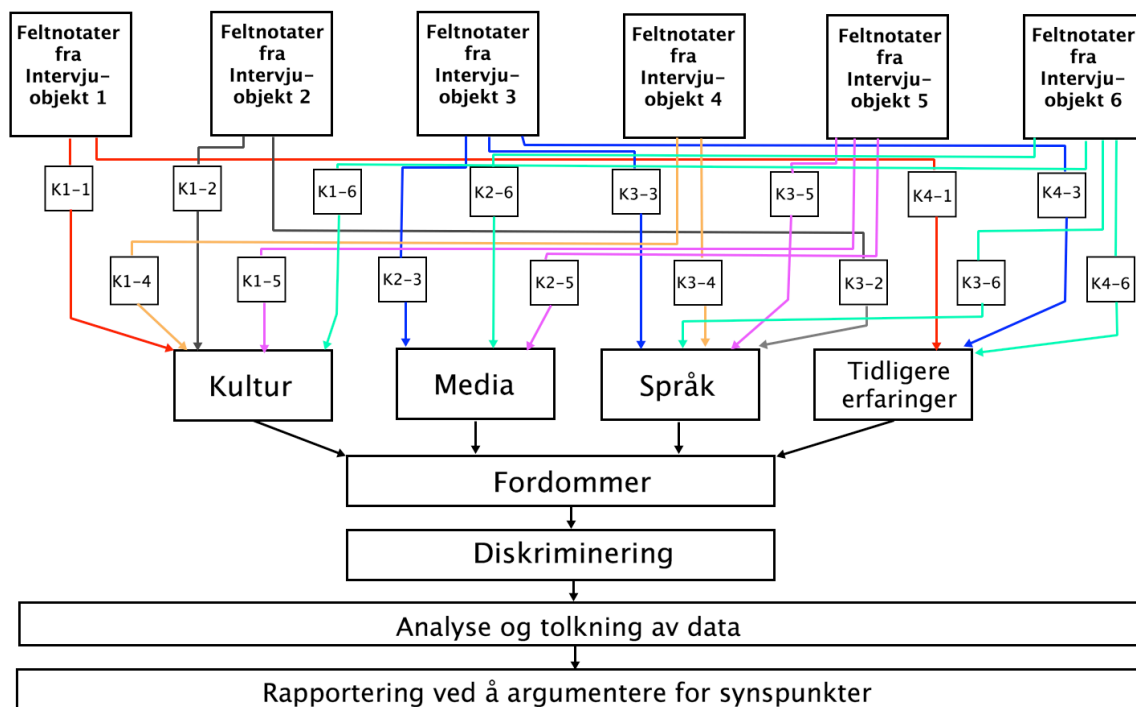
erfaringer”. Dette vil bli fremlagt i punkt 3.8.0 “Resultater”, hvor man kan lese kodeordene og betydningen bak dem ut fra en kodeordtabell.

3.7.3 Kategorisering av feltnotater

Kategorisering tar utgangspunkt i kodingen. Hensikten er at de tekstelementene vi har identifisert som meningsbærende trekkes ut av teksten. Ved å gjøre dette sitter man igjen med “(...) et redusert materiale som så ordnes etter kodeordene” (Anti 2014, 195). Se vedlegg 4 for oversikt over kategoriseringen av feltnotatene. Her vil man se noen av de mest sentrale uttalelsene i undersøkelsen.

3.7.4 Sammenfatning

Til slutt gjenstår det å samle sammen materialet slik at det kan sammenfattes til nye begreper og beskrivelser. Dette kalles sammenfatning fordi materialet settes sammen igjen med utgangspunkt i kodeordene vi har kommet frem til. Det som nå skal vurderes er om det inntrykket som vår sammenfattede beskrivelse gir, samsvarer med det inntrykket som det opprinnelige materialet før kodingen ga oss (Anti 2014, 195). Sammenfatningen fremstilles i en figur som beskriver kodeprosessen fra feltnotater til resultat.



Figur 5: Sammenfatning (Anti 2014, 196).

Vi skal nå gi en kort forklaring av figuren. Øverst på figuren kan man se seks bokser med feltnotater. Feltnotatene er de oppsummerende tekstdataene fra intervjuene som ble gjort (se vedlegg 4 for feltnotater), det vil si de meningsbærende utdragene fra de transkriberte intervjuene. Deretter følger kodene som er de små boksene merket med for eksempel “K1-1”, som betyr at det er kode nummer 1 for intervjuobjekt 1. Videre peker kodeordene ned mot de fire ulike kategoriene “Kultur”, “Media”, “Språk” og “Tidligere erfaringer”. Dette er kategoriseringen av de ulike temaene som ble undersøkt i intervjuene. Kategorien “Kultur” belyser sitater fra informantene om kulturforskjeller mellom norsk kultur og kulturen til etniske minoriteter. Kategorien “Media” omhandler hvorvidt informantene mener mediene kan ha vært en medvirkende faktor til deres tanker om etniske minoriteter. Kategorien “Språk” handler om informantenes tanker om viktigheten av gode norskkunnskaper i jobbsammenheng. Den siste kategorien “Tidligere erfaringer” omfatter informantenes tidligere erfaringer med utenlandske medarbeidere, og hvordan dette eventuelt har påvirket deres fordommer mot jobbsøkere med ikke-etnisk norske navn.

Videre peker de fire kategoriene ned mot første hovedtema som er “fordommer”, og deretter videre mot neste hovedtema som er “diskriminering”. Grunnen til dette er at disse to hovedtemaene handler spesifikt om det vi undersøker i denne oppgaven. I neste kapittel skal vi presentere de resultatene vi har fått ut av kodingen av datamaterialet.

3.8.0 Resultater

Vi har laget en figur som vi velger å kalle en “kodeordtabell”. Denne figuren gir en oversikt over de resultatene vi sitter igjen med etter kodingen. I kodeordtabellen har vi delt inn svarene fra intervjuobjektene i fire kategorier basert på kodingen, hvor første kategori er “Kultur”, deretter “Media”, så “Språk” og til slutt “Tidligere erfaringer”. Under hver kategori presenteres en kode for hver av intervjuobjektene, for eksempel den første koden “K1-1”, som siterer IO-1 sitt utsagn i kategori 1. Videre fortsetter sitatene fra de andre intervjuobjektene som er blitt brukt i undersøkelsen.

K1: Kultur	
K1-1	”Kulturforskjellene er jo ganske store sant. Kultur er ekstremt viktig, og at de har en klesstil som passer inn, det er helt klart.
K1-2	Det er viktig for oss med et godt miljø. Det er veldig viktig at de vi ansetter passer inn i vår kultur.
K1-4	Jeg ansatte en asiater fordi hun snakket mandarin på grunn av mange asiatiske turister. Men så viste det seg at hun egentlig ikke fungerer så godt i butikk. Man kan vel si at det var kulturforskjeller som var problemet.
K1-5	Jeg kjenner jo mange bedriftssjefer i forskjellige bransjer som synes det er vanskelig å ansette utenlandske. Det kan være på grunn av kulturforskjeller blant annet.
K1-6	Jeg vil si alle våre utenlandske er feilansettelser. Det som går igjen er at de snakker dårlig norsk, og kulturen deres samsvarer ikke med vår i det hele tatt.
K2: Media	
K2-3	Jeg tror ikke media har hatt noe å si for de tankene jeg har om utlendinger. De tankene har jeg hatt hele livet.
K2-5	Nå skal jeg være veldig forsiktig her med å uttale meg. Risiko er kanskje litt feil ord, men jeg forbinder kanskje utenlandske med det du leser i mediene.
K2-6	Jeg tror media har en stor påvirkning på dette. For syv år siden hadde jeg sikkert ikke hatt like sterke fordommer mot disse utlendingene, men etter alt som har vært i media er det jo klart at det har en påvirkning.
K3: Språk	
K3-2	At de ansatte skriver og snakker flytende norsk er jo utrolig viktig for kundeservicen.
K3-3	Det er jo mange av de ikke-etnisk norske søkerne som ikke prater flytende norsk, så jeg forbinder ikke-etnisk norske navn med manglende språkferdigheter.
K3-4	Jeg skal vel kanskje innrømme at jeg selv må se to ganger på CV-en med tanke på språk, og hvor lenge de har vært i Norge. Man må ha språket på plass for å snakke med kundene mener nå jeg da.
K3-5	Ikke for å diskriminere eller noe sånt, men man blir jo litt usikker når det er utenlandske navn. Da kommer det mange spørsmål inn, som for eksempel ”kan de snakke godt norsk?” eller ”passer de inn i kulturen?”.
K3-6	De jeg ansetter må kunne norsk. Det er rett og slett på grunn av noen av de utlendingene vi har her som nesten ikke skjønner hva vi sier.

K4: Tidligere erfaringer

K4-1	Jeg har ingen tidligere erfaringer med utlendinger, fordi jeg aldri har ansatt noen.
K4-3	Flere ganger når jeg har ansatt personer med etnisk minoritetsbakgrunn så har de vist seg ansvarsfulle og pålitelige. Har egentlig ikke noen negative erfaringer, men det har nok med at det er jeg selv som har valgt de ut.
K4-6	Jeg opplever en større risiko med å ansette personer med minoritetsbakgrunn, og det er på grunn av mine opplevelser og erfaringer med disse utlendingene. Jeg hadde for eksempel aldri ansatt en polakk igjen.

Figur 6: Kodeordtabell.

Denne kodeordtabellen viser noen av sitatene fra informantene, som er kategorisert etter hovedkategoriene. Ved å kode datamaterialet fikk vi hentet ut nyttig informasjon fra informantene, ved å sammenligne informantenes uttalelser og meninger. Dette gjorde det lettere å sette svarene opp mot hverandre, og se kontraster i besvarelsene knyttet opp mot teorien.

Når vi satt igjen med disse resultatene var vi overrasket over hvor ærlige mange av informantene var. Vi tror at konfidensialitetsavtalen var en viktig medvirkende faktor for at informantene følte seg trygge under intervjuet. Resultatene består av interessante utsagn og meninger, som gjør det mulig for oss å analysere nettopp det denne oppgaven ønsker å belyse. Hvordan vi har knyttet våre funn opp mot teorien vil presenteres i neste hovedkapittel, "Analyse av datamateriale".

4.0 Analyse av datamateriale

I dette kapitlet presenteres sentrale funn fra vår undersøkelse hvor vi skal analysere datamaterialet opp mot teorien. Vi vil gjøre leseren oppmerksom på at vi vil gjenta noen av utsagnene og bruke de i forskjellige punkter gjennom analysen. Dette er fordi noen av svarene kan knyttes opp mot flere temaer i oppgaven, og for å kunne skape struktur og leservennlighet er det viktig å dele opp temaene.

4.1.0 Fremgangsmåte

Først skal vi presentere resultatet av eksperimentet vi utførte under de kvalitative dybdeintervjuene. Vi skal også beskrive to lignende studier, og resultatene fra disse vil bli tatt i bruk i analysen for å underbygge våre datafunn. Videre i analysen skal vi ta for oss litt generelt om viktigheten av en god jobbanalyse og hvordan dette kan bidra til bedre rekrutteringsprosesser. Deretter skal vi se på teorier om hvordan faktorer som blant annet magesfølelsen, holdninger, fordommer og stereotypier, media og tidligere erfaringer kan påvirke selektering av ikke-etnisk norske navn i rekrutteringsprosessen. Avslutningsvis skal vi drøfte ytterligere sitater fra respondentene som vi mener er relevant for analysen.

4.2.0 Resultat av eksperimentet

Vi valgte å utføre et eksperiment i begynnelsen av hvert intervju som en del av undersøkelsen. I dette eksperimentet skulle informantene velge to fiktive kandidater de ville innkalle til jobbintervju. Alle de fiktive CV-ene hadde tilnærmet like kvalifikasjoner. Det som skilte CV-ene fra hverandre var navnene, hvor tre av CV-ene hadde norske navn, mens de resterende tre hadde ikke-etnisk norske navn. I tillegg til dette hadde to av de med utenlandske navn litt mer erfaring. Grunnen til at vi gjorde dette var for å gi dem en liten fordel i seleksjonen og se hvorvidt disse kvalifikasjonene ville bli tatt hensyn til av informantene. Bakgrunnen for at vi utførte dette eksperimentet var at det ville være interessant å se hvordan informantene selekterte CV-ene, og begrunnelsen de hadde for selekteringen. Figur 7 gir en oversikt over hvilke fiktive kandidater informantene valgte under eksperimentet.

Resultater av eksperimentet	
OI-1	<ul style="list-style-type: none"> • Christiano Duterte • Petter Jensen
IO-2	<ul style="list-style-type: none"> • Kristian Jacobsen • Stian Henriksen
IO-3	<ul style="list-style-type: none"> • Petter Jensen • Stian Henriksen
IO-4	<ul style="list-style-type: none"> • Stian Henriksen • Kristian Jacobsen
IO-5	<ul style="list-style-type: none"> • Stian Henriksen • Petter Jensen
IO-6	<ul style="list-style-type: none"> • Stian Henriksen • Petter Jensen

Figur 7: Resultater av eksperimentet.

I figuren kommer det frem at navnene som ble valgt i eksperimentet kun er etnisk norske navn, med unntak av “Christiano Duterte”. Verken “Mohammed Ahmed” eller “Varunan Ahmat” kom videre i seleksjonsprosessen. Ut ifra figuren kan man se at navnet “Petter Jensen” og “Stian Henriksen” var de navnene som ble valgt flest ganger. Rett etter at alle informantene hadde selektert de fiktive kandidatene ønsket vi å spørre dem om hvorfor de selekterte som de gjorde, og om de kunne forklare valgene som ble tatt. Det som var interessant i denne delen av intervjuet var å undersøke og gå i dybden på hvorfor de etnisk norske navnene ble valgt ut fremfor de ikke-etnisk norske, på tross av at de utenlandske søkerne hadde litt bedre kvalifikasjoner enn de norske. Spørsmålet “*hvorfor*” ble derfor et viktig forskningsspørsmål.

For å skape et mer nyansert bilde av eksperimentet har vi valgt å presentere lignende studier som det vi selv har utført. Det ene studiet er utført av Bertrand og Mullainathan (fra 2004 sitert i Derous, Nguyen og Ryan 2009, 299), og det andre av Midtbøen og Rogstad (2012). Det som skiller disse studiene fra vårt, er at det ble sendt ut fiktive CV-er med utenlandske og etniske navn til reelle stillingsannonser for å undersøke hvem som ble valgt til intervju. Utvalget i disse studiene var i tillegg større og mer omfattende enn i vår undersøkelse, og inkluderte hundrevis av respondenter. De foretok heller ikke individuelle dybdeintervjuer med alle respondentene etterpå, hvilket vi har gjort i vårt eksperiment. Studien av Bertrand og

Mullainathan (2004) resulterte i at CV-ene med afrikanske navn fikk 50 prosent mindre respons på jobbsøknadene enn de amerikanske navnene. Det har også blitt gjort lignende studier i blant annet Belgia, Tyskland, Spania og Nederland. Resultatet ble at mange av de utenlandske navnene ble tatt bort fra søkerbunken øyeblikkelig, uten engang å se på kvalifikasjonene deres, dette gjaldt spesielt CV-er med arabisk-klingende navn (De Beijl fra 2000 sitert i Derous, Nguyen og Ryan 2009, 299). Midtbøen og Rogstad (2012) sendte også ut 1800 fiktive CV-er og jobbsøknader til reelle stillinger i likhet med Bertrand og Mullainathan (2004), hvor de i tillegg intervjuet 42 av sine respondenter. Dette var noe av grunnen til at vi ville utføre dybdeintervjuer i vårt eksperiment, da vi kunne få begrunnelse om hvorfor de med ikke-etnisk norske navn ble selektert bort.

4.3.0 Seleksjon og jobbanalyse

Under eksperimentet ville vi observere hvordan informantene selekterte. Vi la CV-ene på bordet og forklarte at de skulle selektere slik de vanligvis gjør når de rekrutterer. CV-ene ble lest nøye igjennom av de fleste, bortsett fra IO-1 og IO-6. Da IO-6 fikk CV-ene foran seg fnyste han og sa "*Disse tre her skal nå vekk med en gang*". Han tok CV-ene med de ikke-etnisk norske navnene og la dem fort til side. Han fremstod som meget bestemt og sikker på sitt valg om hvem som skulle selekteres bort. IO-1 virket derimot veldig usikker da han mottok de fiktive CV-ene. Dette merket vi tydelig ved at han kikket ned på bunken med CV-er og deretter så spørrende bort på oss. Derfor var det viktig for oss å formidle at det ikke var noen fasit på hvem som ble selektert i eksperimentet. Dette så ut til å berolige IO-1 hvor han uttrykket "*Åja, okay*" før han startet selekteringen. Det første vi la merke til var at vedkommende hadde CV-en med navnet "Mohammed Ahmed" øverst i bunken, og denne ble fort lagt til side før han i det hele tatt leste over den. Han valgte til slutt Christiano Duterte og Petter Jensen. Vi valgte å spørre IO-1 om han blir usikker på å innkalle jobbsøkere med ikke-etnisk norske navn da han selekterte bort Mohammed med en gang. Han svarte at "*Jeg tror ikke det. Han her for eksempel, Christiano Duterte, halvt spansk, he-he, kjempesint! Så vi er jo litt etnisk da, litt flerkulturell.*" Det virket som IO-1 var ironisk og skjønte hva eksperimentet gikk ut på. De resterende informantene brukte derimot lengre tid og gikk gjennom alle CV-ene nøye før de selekterte ut de to kandidatene de ville innkalle til intervju.

Som vist i figur 7 ble CV-ene med ikke-etnisk norske navn selektert bort, bortsett fra Christiano Duterte. Vi skal nå prøve å finne ut av hvorfor de tok de valgene de gjorde. Hvorfor valgte de Petter fremfor Varunan selv om Varunan var bedre kvalifisert?

For å få svar på dette vil vi drøfte viktigheten av jobbanalyse, og hvorvidt informantene har for vane å bruke en jobbanalyse i forkant av en rekrutteringsprosess. Det er dog viktig å poengtere at det ikke var forventet av dem å utføre noen form for jobbanalyse i denne situasjonen, da dette bare skulle være en rask indikasjon på hvilke grunnlag de selekterer på.

En jobbanalyse er den metoden en arbeidsgiver tar i bruk "(...) for å avdekke de mest sentrale kriteriene for en stilling" (Skorstad 2015, 38). Et resultat av dette er at arbeidsgiver vet hva stillingen består av, og dermed er det lettere å se om jobbsøkeren matcher stillingens kriterier (2015, 38). Alle informantene fortalte at de ikke utarbeider noen form for jobbanalyse før de utlyser en stilling. IO-1 formidlet: *"Eh, nei, vi lager ikke jobbanalyse, vi selv-analyserer, he-he"*, hvilket innebærer å finne en person som de selv mener er en god kandidat til stillingen basert på førsteinntrykk. Skorstad (2015, 40) forklarer at "Dersom stillingskriteriene mangler eller er utydelige, blir beslutningsprosessen dårlig fordi det er fritt frem for subjektive meninger om hvem som bør tilsettes". Han sier videre at eksplisitte kriterier øker sjansen for at øvrige faktorer som etnisitet, kjønn og legning blir irrelevante (2015, 38). Det kan derfor stilles spørsmålsteget ved om subjektive meninger kan være en mulig faktor til hvorfor Petter ble valgt fremfor Varunan. Skorstad (2015, 38) forklarer at dersom man utelukkende ser på hvem som har de beste kvalifikasjonene for stillingen vil faktorer som etnisitet ikke bli en medvirkende faktor. Videre forklarte IO-6 at *"Det skal gå lang tid før jeg innkaller Mohammed eller Varunan til intervju for å si det sånn..."* mens han himlet med øynene. Her blir altså forhold som etnisitet tatt hensyn til når det skal rekrutteres, fordi han lar sine subjektive meninger om etniske minoriteter dominere om de skal tilsettes stillingen eller ikke. Selv om teorien sier at faktorer som etnisitet er irrelevante, betyr det ikke at det var irrelevant for IO-6. Dersom det er slik at IO-6 har utarbeidet stillingskriterier som baserer seg på at kandidatene må være av etnisk norsk opprinnelse, ville dette vært i strid med diskrimineringsloven om etnisitet § 6. Den sier at det å unnlate eller forskjellsbehandle en person dårligere enn andre i tilsvarende situasjon på bakgrunn av etnisitet, religion eller livssyn er diskriminering (lovdata 2013).

For at seleksjonsprosessen skal kunne gjennomføres på best mulig måte er jobbanalysen et viktig grunnlag. Målet med seleksjonsprosessen er at man skal kunne ansette dyktige medarbeidere, slik at man unngår feilansettelser (Johansen og Sætersdal 2017, 97).

Siden ingen av informantene hadde utført en jobbanalyse, kan det stilles spørsmål til om dette vil føre til en dominoeffekt og påvirke seleksjonen.

IO-2 illustrerte dette ved å fortelle at: *“Så klart har jeg opplevd feilansettelser, det har vi alle. Det har vel for det meste gått ut på at vi ikke var tydelig nok med hva stillingen faktisk innebar når vi skulle ansette vedkommende”*. Resultatet av feilansettelsen var på grunn av de ikke var tydelige nok med hva stillingen innebar, og dette kunne bedriften kanskje unngått dersom de hadde utført en jobbanalyse på forhånd og visst nøyaktig hva de var på utkikk etter. Bedrifter taper halvannen årslønn per feilansettelse, og dette kan også være et godt argument for å utføre jobbanalyse for å redusere sjansen for feilansettelser (Skorstad 2015, 325).

Informantene fortalte oss at de ikke benyttet seg av en jobbanalyse. Et spørsmål en da kan stille seg er: *“Hvilke faktorer selekterer de da på bakgrunn av?”*. Dette kan ha gjort seleksjonsprosessen mindre profesjonell enn dersom de på forhånd hadde utarbeidet en jobbanalyse, som kunne bidratt til å si noe om hvilke kvalifikasjoner de skulle se etter. Dette mener Skorstad (2015, 38) ville redusert sjansen for å selektere basert på faktorer som etnisitet.

4.3.1 Magefølelsen

Skorstad (2015, 41) forklarer at norske ledere ofte ansetter de personene de liker basert på magefølelsen. Dette stemmer overens med uttalelsene fra informantene, hvor blant annet IO-1 sa at *“Når jeg velger aktuelle arbeidssøkere er det til syvende og sist magefølelsen som har noe å si”*. Flere av de andre informantene forklarte også viktigheten av å følge magefølelsen når de ansetter. IO-2 mente at det var en siste avgjørende faktor i valg av riktig kandidat. Forskning viser derimot at å bruke magefølelsen når man ansetter kan være problematisk. Skorstad (2015, 41) forklarer at å stole på magefølelsen vil si at man lar sine egne tanker styre vurderingen i ansettelsesprosessen, og at det ofte kan føre til feilansettelser. Dette illustrerte IO-2 etter hun fikk tenkt seg om: *“Det har skjedd at man har tenkt ‘yes’ og fulgt magefølelsen, men så ender det opp med at det bare ble helt ‘poff’ ”*. Med dette mente vedkommende at magefølelsen ikke stemte og at nyansettelsen dermed ble mislykket.

Skorstad (2015, 65) forklarer videre at dersom man følger magefølelsen vil de faktiske kriteriene og kompetansen som er viktig bli glemte, eller overskygget av mer irrelevante forhold som for eksempel grad av likhet eller etnisitet. Dette kan resultere i at ikke-etnisk

norske navn lettere blir ekskludert fra CV-bunken (Skorstad 2015, 65). Det er dog vanskelig å se en klar sammenheng mellom magefølelse og hvordan dette påvirker selekteringen av CV-er med ikke-etnisk norske navn. Det kunne derimot vært interessant å diskutere hvorvidt fordommer er en medvirkende faktor på magefølelsen. Dersom man har sterke fordommer mot en bestemt folkegruppe fra for eksempel Midtøsten, kan det tenkes at magefølelsen man får når man ser CV-er med navn som representerer denne verdensdelen, er dårlig.

4.3.2 Jobbsøkere med ikke-etnisk norske navn

Under gjennomføringen av intervjuene leste vi opp et utdrag fra Aftenposten (2012) til informantene, og lurte på hvordan de stilte seg til følgende utsagn: *“Resultatene fra undersøkelsen viser at Saera Rashid og Kamran Ahmed har 25% mindre sjanse for å bli innkalt til jobbintervju enn Ida Johansen og Andreas Hansen”*. Ønsket ved å presentere utsagnet fra denne artikkelen var for å kunne avsløre eventuelle holdninger som informantene hadde. Dette kunne også få informantene til å tenke over hvilken påvirkning navn kan ha i en seleksjonsprosess, og hvilke tanker de hadde rundt resultatet. Her fikk vi litt varierte svar. IO-5 sa følgende:

IO-5: *“Det jeg tenker om det er at det sikkert er helt sant.”*

Intervjuer: *“Hvorfor tenker du at det utsagnet stemmer?”*

IO-5: *“Jeg tenker det nesten kunne vært høyere tall, (...) jeg kjenner jo mange bedriftssjefer i forskjellige bransjer som synes det er vanskelig å ansette utenlandske. Det kan være på grunn av kulturforskjeller og så videre.”*

Det kan stilles spørsmål ved om IO-5 sa dette fordi det er lettere å si at andre gjør det enn seg selv, og dermed kan det vurderes om dette egentlig var en refleksjon av egne tanker og holdninger. Flere av informantene så også ut til å kunne relatere seg med utsagnet fra Aftenposten, og det kan virke som de mente det hadde sitt opphav i kulturforskjeller og fordommer. IO-6 hadde samme oppfatning som IO-5. Han uttalte følgende:

“Det tenker jeg stemmer, jeg er ikke sjokkert i det hele tatt. Det er sånn det er! Man forbinder ofte utenlandske navn med dårligere prestasjon, og da velger man heller de norske så klart.”

Vi spurte IO-6 om han kunne utdype dette, og om han forbinder ikke-etnisk norske navn med manglende språkferdigheter. Da svarte han følgende: *“Ja, absolutt. Det er fordi de snakker jo ikke norsk. De er ofte tilflyttet til Norge, og skjønner ikke alltid hva vi sier”*.

IO-1 var mer nølende da vi spurte om hva han tenker om dette utsagnet. Han flakket med blikket og klødde seg i hodet. Han svarte forsiktig:

“Eh.. nei altså, jeg vet ikke lengre. Kulturforskjellene er jo ganske store, sant. Man må jo ta noen hensyn. Vi har jo folk med .. eh.. heter det etnisk bakgrunn? Men vi har ingen innvandrere for å si det sånn da, de er jo sikkert okay de altså, men ja.”

IO-1 var også den informantene som hele tiden fremstod som skeptisk og nølende under intervjuet så snart vi begynte å stille spørsmål knyttet til etniske minoriteter. Han valgte gjentatte ganger å vri seg unna spørsmål om dette temaet, hvor han blant annet beskrev et mangfoldig miljø som *“(..) personer fra Fana, Åsane og sånn”*, selv om vi flere ganger påpekte at det handlet om etniske minoriteter.

På bakgrunn av disse uttalelsene kan det se ut som at de fleste av informantene kjente seg igjen i utsagnet fra Aftenposten. Her fikk vi avdekket noen av informantenes holdninger til jobbsøkere med utenlandske navn.

4.4.0 Holdninger

Kotler (2013, 162) forklarer at alle mennesker har holdninger uten at vi nødvendigvis er helt klar over det. Vi har holdninger til det meste som for eksempel religion, klær, etnisk bakgrunn, språk og mye mer. Dette gjorde at vi synes det var interessant å undersøke hva slags holdninger informantene hadde til jobbsøkere med etnisk minoritetsbakgrunn, og om dette var en medvirkende faktor for om de med ikke-etnisk norske navn lettere ble ekskludert fra søkerbunken. Det første som var viktig å kartlegge var ledernes holdninger til et mangfoldig miljø. Det virket som om alle fungerte ut ifra prinsippet om at mangfold var viktig for organisasjonen. Dette forfektet flere av informantene gjentatte ganger ved å blant annet fortelle at *“Vi er veldig bevisst på et mangfoldig miljø”*. Det kan dog virke som om ordet “mangfold” ble definert ut ifra hva informantene selv synes var passende. IO-1 uttalte:

“Vi tenker jo litt på et mangfoldig miljø når vi ansetter her. Vi har jo folk fra litt forskjellige deler av Bergen da, Fana og Åsane og sånn. Vi har litt geografisk spredning sånn sett.”

Det virket som om IO-1 ofte ignorerte det faktum at vi mente mangfold som i ikke-etnisk norsk, og heller definerte det ut ifra egne standpunkter. Det virket som om dette var et sensitivt tema, og noe han ikke var interessert i å prate så mye om. Han viste også tydelig kroppsspråk som at han flakket mye med blikket, og lente seg tilbake i stolen med armene i kryss. Kaufmann og Kaufmann (2015, 99) hevder at slik ikke-verbal kommunikasjon som å legge armene i kryss, er formidling av budskap som indirekte gir uttrykk for blant annet bakenforliggende holdninger. Ikke-verbal kommunikasjon bidrar også til å forsterke det verbale budskapet. Det kan dermed tenkes at denne ikke-verbale kommunikasjonen formidlet at han egentlig ikke var så komfortabel med å prate om dette. Da vi poengterte at vi mente *ikke-etnisk norske* uttalte han kjapt “*Ja, vi har da folk fra Bømlo også, he-he*”. Da vi igjen prøvde å forklare hva vi mente og spurte “*Men ansetter dere folk fra andre land også, ikke bare andre steder i Norge?*” responderte han med “*Eh, ja, altså vi skal ha selgere vi. Er de flinke spiller det nok ingen rolle hvor de kommer fra*”. Vi oppfattet at han sa dette fordi vi flere ganger poengterte hva vi var ute etter, og dermed ga han “til slutt etter” ved å si hva han følte var korrekt å si. Dette opplevde vi med flere av informantene, IO-4 sa også “*Vi har mangfold i bedriften, men det går mest på personlighetsmangfold*”. Et resultat av denne kartleggingen ble dermed at det virket som om noen av informantene ville forfekte at de hadde positive holdninger til et mangfoldig miljø, men ut ifra svarene deres virket det som om dette ikke var tilfellet.

Kotler (2013, 162) forklarer at en holdning er en persons varige positive eller negative vurderinger ovenfor et objekt eller en idé. Dette illustrerte IO-5 ganske tydelig ved å fortelle at: “*(...) vi liker ikke sånne brautende folk.. folk som prater i vei, og er veldig i veien...litt sånn Afrikansk kultur*”. Her illustrerte hun en negativ vurdering av en bestemt folkegruppe, hvilket kan vurderes som en påvirkende faktor når hun selekterer. Hun fortalte videre at: “*Jeg tenker ikke på et mangfoldig miljø når jeg ansetter i det hele tatt, hvis vi snakker om utenlandske. Det er gjerne på grunn av kulturforskjeller og så videre*”. IO-6 innrømmet også utover i intervjuet at et mangfoldig miljø ikke er noe han tar hensyn til når han rekrutterer nye medarbeidere. Han forklarte følgende:

“Det tenker jeg ikke på i det hele tatt. Skal man liksom ‘please’ alle nasjonene i verden ved å ansette 10 prosent fra Afrika, 10 prosent fra Irak og så videre, fordi vi ikke skal diskriminere i Norge? Sånn er det jo ikke i noen andre land. Jeg ansetter de folkene jeg trenger som passer til stillingen. Jeg skal ha gode folk som kan gjøre

jobben sin, ikke ansette fordi jeg skal gi medlidenhet overfor utlendinger”.

I følge tidsskrift for norsk psykologforening (2004, 392-394) forklares måling av holdninger som en “risikosport”. Problemet oppstår i det man vil finne ut av i hvilken grad man for eksempel har negative holdninger til etniske minoriteter. “Ikke sjelden vil respondenter derfor kvie seg for å stå åpent frem med hva de mener. De velger ofte å gi uttrykk for mer positive eller såkalt politisk korrekte holdninger for å slippe å bli fordømt som for eksempel rasist” (2004, 392-394). Dette stemmer overens med noen av funnene som er gjort i drøftingen. Et par av informantene prøvde å vri seg unna temaet som omhandlet etniske minoriteter ved å bytte samtaleemne.

Ommundsen (2004, 392-394) forklarer også at i andre tilfeller kan det hende at informantene har et ideal eller en tanke om seg selv om å ikke være fordomsfull, og dermed undertrykker holdningene sine. Dette var også tydelig blant noen av informantene som sa de var svært opptatt av et mangfoldig miljø, men så viste det seg at det ikke var tilfellet da de for eksempel aldri hadde ansatt noen med etnisk minoritetsbakgrunn tidligere. Til tross for dette var det også overraskende mange respondenter som svarte åpent og ærlig om hvilke holdninger de hadde til ulike folkegrupper, og virket ikke begrenset av politisk korrekthet. Det kan tenkes at dette var grunnet konfidensialitetsavtalen (ref. vedlegg 2) som var skrevet under på forhånd. Det virket for eksempel ikke som om IO-5 var begrenset av politisk korrekthet. Hun beskrev afrikanere som brautende, noe som kan vurderes som fordommer da holdninger “(...) gjerne kalles fordommer dersom de vurderes som urimelige eller diskriminerende av folk flest i samfunnet” (Psykologtidsskriftet 2004, 392-394). Her illustreres også fordommer vedkommende har: “Fordommer er en holdning om forutinntatte vurderinger mot personer og menneskegrupper basert på etnisitet” (Definisjoner 2016). Det kommer tydelig frem at IO-5 mente at mennesker med afrikansk bakgrunn er “brautende” og “i veien”. Det kan tenkes at dette er en fordom som styrer vedkommende sin handling i en rekrutteringsprosess, ved å velge bort søkere med afrikanske navn fra søkerbunken.

4.4.1 Fordommer og stereotypier

Kaufmann og Kaufmann (2015, 289) hevder at fordommer gjerne forekommer som følge av negative holdninger. Fordommer representerer et slags hierarki som rangerer grupper av mennesker i forhold til hverandre hvor de sier noe om hvem som er bra, og hvem som er mindre bra (Ndla 2015). IO-5 så ut til å ha negative holdninger til etniske minoriteter, og

innrømmet selv at det foreligger fordommer hos henne knyttet mot denne folkegruppen. Hun uttalte følgende: *“Når jeg selekterer ser jeg først og fremst på erfaring, og om de er ansvarsfulle. Men det er klart, man har jo litt fordommer mot våre nye landsmenn, så jeg ser jo på både navn og bilde”*. Det kan derfor tenkes at disse fordommene la styring for hennes beslutning da hun selekterte i eksperimentet, og dermed valgte CV-ene med norsk navn fremfor de utenlandske, til tross for at de hadde bedre kvalifikasjoner.

IO-6 forklarte at også han har fordommer mot etniske minoriteter ved å beskrive mennesker med religiøse plagg som “farlige”. Måten han ordla seg på var følgende: *“Når jeg ser en med forkle over hele kroppen og hode og fjeset, så tenker jeg med en gang at han her kan være farlig”*. Dette kan tyde på at IO-6 forbinder personer med for eksempel hijab eller turban som en trussel, som igjen kan føre til nedprioritering av denne gruppen i en seleksjonsprosess. Teorien sier at nettopp fremmedfrykt og fordommer mot mennesker med etnisk minoritetsbakgrunn kan være faktorer som fører til at enkelte innvandrergreper sliter med å få relevante jobber, til tross for sine kvalifikasjoner (Ndla 2015).

Fordommer er en type “frosne” stereotypier som vil si at man står fast ved de tankene man har av en gruppe mennesker (Dahl 2013, 69). Et eksempel på stereotypier som kan forekomme i en organisasjon er gjerne rase- eller kjønnsstereotyper. Det kan se ut til at IO-6 knytter etniske minoriteter til en gruppe stereotypier som legger føringer når han selekterer CV-er med ikke-etnisk norske navn. IO-5 hevdet også at hun tenker over sine fordommer mot etniske minoriteter i en rekrutteringsprosess, noe som kan tyde på at hun også har dannet en stereotypisk oppfatning av denne gruppen.

Ikke alle informantene hadde tydelige fordommer mot etniske minoriteter. IO-2 hevdet at dersom etniske minoriteter snakker godt nok norsk, er de velkommen til å jobbe hos dem. Hun fortalte videre at *“Jeg håper andre i samme bransje tenker det samme som meg om dette”*. Det kan se ut til at IO-2 har en åpen tankegang rundt et mangfoldig arbeidsmiljø, men det som kan virke motstridende mot hennes utsagn er at “bare” 3 av 20 personer med etnisk minoritetsbakgrunn er ansatt ved bedrift B-2, mens resten er etnisk norske. Her kan det diskuteres hva som defineres som et mangfoldig miljø, og hvor mange etniske minoriteter som er nok i en bedrift for at det skal kunne defineres som et mangfoldig miljø. En lov i den amerikanske arbeidsretten har et virkemiddel som kalles “disparate impact”, dette er nedfelt for å få brukt med uintendert diskriminering. I Uniform Guidelines on Employee Selection

Procedures (Society for human resource management sitert i Midtbøen og Rogstad 2012, 156) forklares det at et viktig element i denne loven er at dersom en organisasjon selekterer en majoritetssøker i mer enn 80 prosent av tilfellene, skal det tolkes som at det kan være en diskriminerende praksis (2012, 156). IO-3 forklarte at i deres bedrift var 80-85 prosent av de ansatte etnisk norske, og denne sammensetningen var han meget fornøyd med. IO-6 hadde derimot 50 prosent utenlandske, men ønsket veldig gjerne å “gi fyken” til alle de utenlandske, og dermed ha en sammensetning på 100 prosent norske ansatte. I følge teorien skulle disse ha blitt tolket som en mulig diskriminerende praksis.

4.5.0 Medienes påvirkningskraft

Vi synes også det var interessant å undersøke hvorvidt media kan ha vært en medvirkende faktor til hvilke holdninger ledere har til å ansette mennesker med ikke-etnisk norske navn. Dahl (2013, 49) beskriver at media ofte setter lys på innvandrere når det er snakk om kriminelle handlinger som har funnet sted i Norge, og gir innvandrerne en “etnisk merkelapp”. Det kan være at vi leser om hyppige terroraksjoner i Europa som er forårsaket av mennesker fra for eksempel Midtøsten. Dette kan altså bidra til å skape stereotypier av folkegrupper som igjen påvirker måten vi tenker på, og hvilke holdninger vi har til forskjellige land eller menneskegrupper (Ndla 2017). Dette var noe blant annet IO-6 beskrev, han fortalte at:

”Jeg tror media har en stor påvirkning på dette. For syv år siden hadde jeg sikkert ikke hatt like sterke fordommer mot disse utlendingene, men etter alt som har vært i media er det jo klart at det har en påvirkning”.

I tillegg utdypet IO-6 videre at “*Jeg tror media er med på å skape fordommer mot andre kulturer og etniske minoriteter på grunn av hvordan det er i verden i dag med alle elendighetene*”. IO-5 fortalte også at hun forbinder etniske minoriteter med det man leser i mediene. Det ser ut til at både IO-6 og IO-5 har blitt påvirket av mediens fremstilling av etniske minoriteter. IO-3 mente derimot at mediene ikke har hatt noe å si for hans tanker om utenlandske personer. Han utdypet dette ytterligere ved å si “*(...) de tankene har jeg hatt hele livet*”.

På bakgrunn av noen av informantenes uttalelser kan det virke som at mediene er en medvirkende faktor til hvordan man oppfatter etniske minoriteter. Dersom mediene

fremstiller etniske minoriteter på en negativ måte, kan dette ha konsekvenser for deres integreringsmuligheter i samfunnet, derav også problemer når de skal innlosjeres i arbeidsmarkedet. Dette kan resultere i at en arbeidsgiver som har blitt påvirket av mediens negative fremstilling av etniske minoriteter, kanskje blir skeptisk når han får inn en CV med et utenlandsk-klingende navn.

4.6.0 Midtbøen og Rogstad sin teori på mulige årsaker til diskriminering

Vi skal nå ta for oss Midtbøen og Rogstad (2012) sin teori på mulige årsaker til diskriminering av etniske minoriteter i rekrutteringsprosessen, og se hvordan dette samsvarer med dataen som ble samlet inn i vår undersøkelse.

4.6.1 Antall søkere

Midtbøen og Rogstad (2012, 104) forklarer at “De diskriminerende arbeidsgiverne mottok konsekvent langt flere søknader til sine stillingsutlysninger enn de andre informantene”. Det kan tenkes at de som mottok flere søknader naturligvis har flere å velge mellom, og dermed blir muligheten større for å diskriminere, i motsetning til de som kun har noen få å velge mellom. I vår undersøkelse kan det tyde på at denne teorien samsvarer med den informasjonen vi fikk av flere av informantene. IO-5 var en av informantene som mottok flest CV-er og forklarte at ”Åh, jeg får *så* mange som kommer inn med CV. Alt fra 20 til 50 CV-er i måneden”. IO-5 var også en av informantene med flest fordomsfulle uttalelsene som for eksempel:

IO-5: ”Vi liker ikke sånne brautende folk, de kan ta litt mye plass”

Intervjuer: ”Hva mener du med brautende?”

IO-5: ”Folk som prater i vei, og er veldig i veien. Litt sånn Afrikansk kultur”.

Hun forklarte videre at “Jeg titter ikke på dem med mindre det er noen jeg biter meg veldig fast i”. Dette kaller Midtbøen og Rogstad (2012, 106) for statisk diskriminering som vil si at man har dårlig tid og begrenset kapasitet til å vurdere hver jobbsøker nøye. Ut ifra informasjonen vi fikk av informantene kan det se ut til at Midtbøen og Rogstad (2012) sin teori samsvarer med informasjonen som ble funnet i vår undersøkelse. I motsetning til IO-5 ville IO-2 vurdere alle CV-ene hun får inn. Hun forklarte at “Jeg er veldig opptatt av å finne

den rette personen til stillingen, så hvis det er 100 som ser riktig ut, så plukker jeg ut alle de 100 til intervju". Hun poengterte også at de var veldig bevisst på et mangfoldig miljø i bedriften. Det kan derfor se ut til at teorien om statisk diskriminering ikke alltid er tilfellet.

4.6.2 Arbeidsgivers tidligere erfaringer

Midtbøen og Rogstad (2012, 10) peker også på tidligere erfaringer som en viktig faktor som kan spille inn på diskriminering. De forklarer at det var en klar tendens i undersøkelsen som illustrerer at de som hadde dårlige erfaringer med en person med minoritetsbakgrunn, automatisk ville bygge opp en holdning om at "alle" er sånn, som igjen vil prege fremtidige søkere med ikke-etnisk norske navn. Denne teorien stemmer overens med IO-6 sine uttalelser, hvor han forklarte at *"Jeg opplever en større risiko med å ansette personer med ikke-etnisk norske navn, og det er på grunn av mine opplevelser og erfaringer med disse utlendingene"*. Han hadde et høyt tonefall preget av irritasjon når han snakket om dette temaet. Han forklarte videre at om det hadde vært opp til han ville han gitt sparken til alle de etniske minoritetene ved sin bedrift, og begrunnet dette med at de har en helt annen arbeidsmoral enn de etnisk norske arbeiderne. Han påstod at *"utlendingene er her **kun** for å tjene penger, ikke noe annet"*. Basert på disse uttalelsene kan det virke som at vedkommende har en intensjon om å ikke ansette fremtidige arbeidssøkere med etnisk bakgrunn, på grunn av de opplevelsene han har hatt med sine nåværende ansatte.

På den ene siden ser det ut til at tidligere erfaringer har preget noen av informantene sine tanker om å ansette etniske minoriteter. På den andre siden var ikke dette tilfellet for IO-3 som selv hadde ansatt etniske minoriteter uten å oppleve negative hendelser i den forbindelse. IO-1 hadde heller ingen negative erfaringer med å ansette personer med etnisk minoritetsbakgrunn, men dette var på grunn av at han heller aldri hadde ansatt noen andre enn etnisk norske. Da vi stilte IO-5 spørsmål om hun hadde noen positive eller negative erfaringer med å ansette personer med minoritetsbakgrunn svarte hun betenkelig: *"Har ikke ansatt noen, så det kan jeg ikke si noe om... Eller jo! Jeg ansatte en svenske. Og vaskedama er jo polsk da"*. IO-5 lo litt av sin egen uttalelse, men virket ellers likegyldig til dette temaet ved å lene seg rolig bakover i stolen. Selv om ikke alle informantene var preget av negative erfaringer med etniske minoriteter, forklare de at det var fordi de ikke hadde ansatt noen med minoritetsbakgrunn, eller ikke tenkt over det.

4.6.3 Betydningen av navn

Det var også interessant å se om navn hadde en betydning da lederne skulle gjennomføre selekteringen av CV-er. Dette er et spørsmål som direkte belyser det vi undersøker ettersom problemstillingen omhandler hvorvidt ikke-etnisk norske navn kan påvirke seleksjonen i en rekrutteringsprosess. I artikkelen “prejudice hiring Arab minorities” forklarer forfatteren at “ethnic names have been evidenced as a direct antecedent of employment discrimination both in the United States and in Europe” (De Beijl, 2000 sitert i Ryan, Nguyen & Derous). I eksperimentet vi selv utførte ser det ut til at dette er noe som samsvarer med teorien, da ingen av navnene fra Midtøsten ble valgt til intervju. Vi spurte derfor hva som var det første informantene ser på når de mottar en CV. IO-5 forklarte at det er viktig med både navn og bilde. Da IO-2 ble spurt om hvorfor hun ikke valgte noen av de utenlandske sa hun at det var på grunn av at de ikke hadde samme erfaring, men da påpekte vi at to av de med minoritetsbakgrunn faktisk hadde litt mer erfaring enn de andre. Da ble hun ganske paff, og begynte å kikke rundt i rommet. Hennes respons var “Åja, he-he..vel, ja..” og det var tydelig at hun ikke ville svare noe nærmere på dette. IO-5 kom derimot med et direkte utsagt om viktigheten av navn, hvor hun sa:

”Ikke for å diskriminere eller noe sånt, men man blir jo litt usikker når det er utenlandske navn. Da kommer det mange spørsmål inn, som for eksempel ‘kan de snakke godt norsk?’ eller ‘passer de inn i kulturen?’”.

IO-3 forklarte også at “Det trenger ikke være noe vondt ment eller rasistisk, men har du søkere med norske navn, så tror jeg det er tryggere for mange firmaer”. Til tross for at informantene sa at utenlandske navn ikke hadde noe å si for om kandidater ville bli innkalt til intervju eller ikke, kan det virke som det motsatte ut ifra deres kroppsspråk og informasjonen vi fikk underveis i intervjuet. Det kunne noen ganger virke som om informantene svarte hva de trodde var riktig, eller politisk korrekt, fremfor hva de faktisk tenkte i frykt for å virke diskriminerende.

4.6.4 Likhets effekten

Et annet interessant aspekt vi ønsket å se på var om informantene vi intervjuet legger vekt på likhet når de rekrutterer nye ansatte, og om kandidatene ville bære preg av dette ved å velge de CV-ene som liknet mest på en selv da de gjennomførte eksperimentet. Skorstad (2015, 74) beskriver likhetseffekten som en fallgrube det er viktig å være observant på. Det kommer av at vi har en tendens til å velge kandidater som likner oss selv. IO-1 sin uttalelse viser tydelig

at de som blir rekruttert må likne de andre ansatte som jobber der. Han uttalte seg slik: *“Jeg må se de. Jeg må se at de passer inn, hvilke klær de går i, hvilke kvaliteter de har. At de kan gå med de klærne vi selger”*. Dette kan være en form for indirekte diskriminering, som går ut på at man stiller *“(…) krav eller betingelser som gjelder for alle personer, når kravet er slik at bare en mindre del av en særlig gruppe kan oppfylle kravet eller betingelsen”* (Dahl 2013, 233). Dette kan for eksempel være når en bedrift krever at man ikke kan bruke hodeplagg på jobb. Dette vil ekskludere søkere med for eksempel hijab eller turban.

IO-6 hadde også uttalelser som beskriver teorien om likhetseffekten. Han forklarte følgende: *“Jeg føler Petter fortjener det mer, å få jobben. Fordi han er en norsk mann som meg, fremfor at jeg skal gi utlendinger muligheten før han”*. På bakgrunn av dette utsagnet får vi et inntrykk av at informanten velger personer som er etnisk norske når de selekterer.

I en artikkel hentet fra NRK (2014) fant forskere frem at *“Arbeidsgiverne tenkte mangfold da de lyste ut stillingene og innkalte til intervju, men i siste runde valgte de likevel likhet framfor mangfold”*. Forskningens funn beror på at arbeidsgivere lettere velger likhet fremfor mangfold når de skal rekruttere nye ansatte. IO-2 hevdet at hun er opptatt av mangfold når hun rekrutterer, men siden hun selekterte bort søkerne med ikke-etnisk norske navn, til tross for at de hadde bedre kvalifikasjoner enn de norske, kan det se ut til at hun velger likhet fremfor mangfold. IO-2 fortalte at *“Snakker de norsk, og skriver norsk så er det ikke noe problem”*. Da spurte vi *“Så det er språket som har noe å si?”*, hvor informanten uttalte *“Ja, det er språket.”*. Ut ifra våre funn kan det tyde at språket kan ha vært en medvirkende faktor, enda vedkommende tidligere uttalte at hun ikke så sammenhengen mellom ikke-etnisk norske navn med manglende språkferdigheter. Det kan tyde på at det IO-2 forfektet tidligere i intervjuet ikke samsvarer med det hun sa senere.

På den ene siden kan dette ha en sammenheng med likhetseffekten dersom det er slik at IO-2 ansetter personer som passer inn i kulturen ved bedrift B-2. På den andre siden er det viktig å ta i betraktning at vi er i Norge, og dersom man innkaller til intervju vil det som regel alltid være flere kandidater som er av etnisk norsk opprinnelse. Dermed vil sannsynligheten for å ansette en etnisk norsk være betraktelig større da 83,2 prosent i Norge er etnisk norske (SSB 2017). Det er derfor viktig å huske at sannsynligheten for at noen velger *“likhet”* fremfor mangfold er stor.

4.6.5 Kultur

Dahl (2013, 34) forklarer at kultur handler om en persons tankemønster, meninger, verdier, normer og identitet som samsvarer med andre i samme gruppe. Kultur kan være synlig eller usynlig, samt bevisst eller ubevisst. Det synlige kan for eksempel være klesplagg og synlig atferd. Dette kalles for ytringsformer som kan illustreres gjennom IO-1 sine uttalelser:

*Det er jo dette med kultur da, det er ekstremt viktig. Og at de har en klesstil som passer inn, det er klart. Hvis de bare vil gå med nagler og sånn, så er jo det **helt** feil. De **må** gå med klær herfra.”*

Her ser vi et tydelig eksempel på at ytringsformer er en viktig medvirkende faktor for om en person passer inn i bedrift B-1 eller ikke. Det kan tenkes at en person som bruker religiøse klesplagg ikke hadde vært foretrukket i henhold til deres preferanser av ytringsformer, og dermed kunne blitt selektert bort i søknadsbunken i en rekrutteringsprosess. Med organisasjonskultur mener Jacobsen og Thorsvik (2013, 129) den kulturen som utvikles blant menneskene innenfor en organisasjonsmessig sammenheng.

Dahl (2013, 37) forklarer videre at den usynlige kulturen kan være en persons tanker og verdier, normer og prioriteringer. Det kan blant annet være at man i en organisasjon deler et felles sett med verdier, slik som IO-6 beskrev “Vi er åpne, ærlige og hyggelig mot hverandre”. Han forklarte videre at de deler en felles organisasjonskultur i bedrift B-6, men at kulturen til de norske medarbeiderne helt klart skiller seg fra kulturen til medarbeiderne med minoritetsbakgrunn. Han forklarte dette på følgende måte: “Utlendingene bryr seg ikke like mye om samhold og det å gi noe ekstra. De er her **kun** for pengene”. IO-6 satt med armene i kryss og virket ansent og irritert i toneleie da han snakket om dette. Han la til følgende:

“Jeg vil si alle utlendinger vi har her er feilansettelser. Kulturen deres samsvarer ikke med vår i det hele tatt. I tillegg har de en helt annen holdning til jobben enn våre norske medarbeidere”.

Han forklarte også at han helt klart hadde valgt å innkalle en person med navn “Petter” fremfor et ikke-etnisk norsk navn. Når vi spurte han hvorfor dette var tilfellet, forklarte han at “(..) det gir mer trygghet. Jeg vet at Petter er norsk og har lik kultur som meg, mens Mohammed sikkert har helt andre verdier og holdninger”.

På den ene siden ser det ut til at de fleste informantene mente at kultur er et viktig tema, og en avgjørende faktor som spiller inn når de selekterer kandidater under rekrutteringsprosessen. IO-4 forklarte at han en gang hadde ansatt en asiater i bedrift B-4, men så viste det seg at vedkommende ikke fungerte så bra i organisasjonen hvor problemet bunnet i store kulturforskjeller. IO-5 hadde også en lignende beskrivelse av dette tilfellet hvor hun forklarte at *“Jeg kjenner jo mange bedriftssjefer i forskjellige bransjer som synes det er vanskelig å ansette utenlandske. Det kan være på grunn av kulturforskjeller blant annet”*. På den andre siden hevdet IO-3 at kultur ikke vektlegges høyt når han rekrutterer. Han forklarte følgende: *“Jeg driter i om de jeg ansetter passer inn i kulturen her. Om han vender seg mot Mekka kl. 17 etter jobb så driter jeg i det”*. Han så ut til å ha en likegyldig holdning til kulturforskjeller da han himlet med øynene og så på klokken da vi stilte spørsmål om dette temaet.

4.7.0 Avrundende sitater

Avslutningsvis spurte vi informantene om de hadde noe å tilføye utover de spørsmålene vi allerede hadde stilt, slik at hvis det var noe de følte ble misforstått eller ønsket å tilføye, så skulle de få muligheten til å utdype det nærmere. IO-4 ble betenksom før han fortalte følgende:

“(...) men jeg kjenner jeg blir litt ‘on the spot’ angående de med minoritetsbakgrunn. Jeg synes det er helt jævlig at det er flere av de utenlandske som ikke får seg jobb, men som jeg sa så har vi en her som det har gått bra med, men da har hun fått jobbe bak kulissene over en lengre periode hvor hun har blitt tygg på arbeidssituasjonen og bedre i språket. Noe som igjen gjør at vi kan gi hun en god referanse senere. Dette øker nok sjansene hennes videre.”

Vi synes dette utsagnet er relevant å få med, da det virket som IO-4 fikk dårlig samvittighet for det han tidligere hadde ytret under intervjuet, og dermed ville forsvare seg ved å forklare at han hadde gjort en god gjerning med å ansette en person med etnisk minoritetsbakgrunn tidligere. Dette gjaldt derimot ikke for IO-6 som var den informanten med flest fordomsfulle utsagn. Disse utsagnene bunnet i hans tidligere erfaringer med etniske minoriteter, samt mediens påvirkning. Han var klar og tydelig på at han ikke ville innkalt Mohammed til intervju, fordi “en norsk mann” som Petter Jensen fortjente jobben mer. Dette beskriver Midtbøen og Rogstad (2012, 106) som “implisitt diskriminering”, som vil si at man diskriminerer basert på antakelser om stereotyper som er “frosne” fordommer. Når intervjuet var over spurte vi om han ville innkalt Mohammed til intervju dersom han visste at han var

født og oppvokst i Norge. Han svarte med en gang *“Nei, det hadde jeg faktisk ikke gjort. Og det er fordi han opprinnelig ikke er fra Norge, og da tenker jeg at han har helt andre grunnverdier enn det jeg har”*. Da poengterte vi igjen at Mohammed faktisk var født og oppvokst i Norge, men dette så ikke ut til å endre IO-6 sine meninger om å innkalle personer med ikke-etniske norske navn til intervju.

5.0 Konklusjon

Problemstillingen vi ønsket å drøfte i denne undersøkelsen var: *“Hvorvidt kan fordommer mot ikke-etnisk norske navn påvirke seleksjonen i en rekrutteringsprosess?”*. På bakgrunn av funnene i det analyserte datamaterialet, har vi oppdaget en klar indikasjon på at det er flere faktorer som påvirker ledernes oppfatning av arbeidssøkere med ikke-etnisk norsk navn. Funnene viser at mens navnet på CV-en hadde mye å si for arbeidsgiverne, virket det ikke som om informantene var klar over dette selv. Først da vi begynte å gå i dybden på spørsmålene om jobbsøkere med ikke-etnisk norske navn, kom deres underliggende antakelser, holdninger og fordommer tydelig frem. Disse antakelsene baserte seg på at noen forbinder utenlandske navn med manglende språkferdigheter eller store kulturforskjeller, hvilket gjør at de vegrer seg for å innkalle disse til intervju. Noen av informantene hevdet også at medienes fremstilling hadde mye å si for de fordommene de så ut til å ha mot etniske minoriteter, som igjen så ut til å påvirke selekteringen.

Videre så det ut til at noen av informantene hadde holdninger om at utenlandske personer har dårligere arbeidsmoral enn etnisk norske, og dermed ekskluderer utenlandske navn fra søkerbunken. Den ene informanten fortalte også at han ikke ville ha innkalt en jobbsøker med utenlandsk-klingende navn, uavhengig om vedkommende er oppvokst i Norge eller ikke.

Faktorer som antall søkere, magefølelse og likhetseffekten ser også ut til å kunne være påvirkende faktorer. Det var derimot vanskeligere å se en direkte sammenheng mellom disse faktorene og fordommer mot ikke-etnisk norske navn.

Av den grunn kan vi konkludere med at samtlige av våre informanter lar sine fordommer mot ikke-etnisk norske navn påvirke seleksjonen i en rekrutteringsprosess. *“Derfor blir Petter Jensen innkalt til jobbintervju fremfor Varunan Ahmat, selv om de er en og samme person”*.

6.0 Feilkilder

I denne oppgaven ser vi det hensiktsmessig å stille seg kritisk til kildene som har blitt brukt.

Kildene som har blitt benyttet er sekundærdata i tillegg til våre dybdeintervjuer.

Sekundærdataen vi har brukt baserer seg på bøker, artikler, nettsider og statistikker.

Sekundærdata er informasjon og opplysninger som er hentet inn av en annen forsker og for et annet formål enn spesifikt det vi undersøker (Jacobsen 2015, 140). I noen av rapportene som har blitt brukt er dataen innhentet for å besvare en annen problemstilling enn i denne undersøkelsen, og dermed er det viktig å ta hensyn og tenke over kvaliteten til dette materialet når man tar i bruk teori fra andre kilder. Artiklene som er brukt som kilder kan ha vært påvirket av forfatterens egne interesseområder, politiske syn, eller geologiske forhold. Flere av tekstene som er brukt er skrevet på engelsk, og oversettelsene kan ha blitt mistolket og budskapet kan dermed ha blitt svekket.

Når det gjelder primærdata som er innhentet fra de individuelle dybdeintervjuene kan man stille seg kritisk til svarene vi har fått fra informantene – om de var ærlige eller om vi har tolket deres utsagn på riktig måte. Vi var veldig fokusert på å få fram underliggende holdninger fra intervjuobjektene, noe som kan ha påvirket måten vi oppfattet deres kroppsspråk og uttalelser gjennom intervjuet.

7.0 anbefalinger

Basert på de funnene vi har fått fra vår undersøkelse, samt resultatene fra tidligere forskning og empiri, ser etnisk diskriminering ut til å være et problem i norsk arbeidsliv. På bakgrunn av dette ønsker vi å presentere noen tiltak som kan anbefales for å redusere sjansen for diskriminering av ikke-etnisk norske navn i seleksjonsprosessen. Disse tiltakene kan øke sjansen for at betydningen av navn og det Skorstad (2015, 38) definerer som irrelevante forhold blir satt til side, slik at kvalifikasjoner og hvem som er best egnet for jobben er det som blir vektlagt under selektering.

Ut ifra de kvalitative dybdeintervjuene kom det tydelig frem at ingen av informantene benyttet seg av en jobbanalyse før de utlyste en stilling. Ettersom ingen av de vi intervjuet hadde høyere utdanning etter videregående skole, er det ikke en selvfølge at de vet hva det egentlig innebærer å utarbeide en jobbanalyse. Er tiltak vi da vil anbefale HR-avdelingen i hver organisasjon er å iverksette bedre rutiner når de søker etter nye medarbeidere. Ettersom vi ikke intervjuet HR-avdelingen, men heller butikksjefene i denne undersøkelsen, er dette noe som må skje fra høyere hold i organisasjonen. Ved at gode rutiner blir innført i søken etter den rette kandidaten kan man forhindre at ens egne tanker og holdninger om enkelte søkere blir satt i fokus (Johansen og Sætersdal 2017, 97).

Mange av informantene så ut til å ha negative holdninger knyttet til jobbsøkere med ikke-etnisk norske navn. Holdninger sitter ofte dypt og kan være vanskelig å endre. For å prøve å endre lederes holdninger til søkere med utenlandske navn, kan det anbefales at holdningsskapende arbeid iverksettes. Dette betyr at det burde være et større fokus på inkludering og mangfold i organisasjonen som bygger på deres verdier. Et tiltak vil da være å jobbe med de verdiene som er nedfelt i organisasjonen, og gjøre de synlige for alle de ansatte, samt implementere disse i arbeidshverdagen. Ved at man symboliserer et inkluderende arbeidsliv kan en persons holdninger til andre folkegrupper lettere bli tilsidesatt, og endres over tid. Dette er et tiltak som burde jobbes med kontinuerlig. Dette kan igjen føre til at lederne opplever nye og bedre erfaringer med utenlandske jobbsøkere, og dermed kan terskelen for at de innkalles til intervju bli lavere.

8.0 Forslag til videre forskning

For å få et mer nyansert resultat på om fordommer mot ikke-etnisk norske navn påvirker seleksjonen i rekrutteringsprosesser, så ville en undersøkelse med et større utvalg ha vært å anbefale til videre forskning. Videre ville det vært interessant om informantene hadde et høyere utdanningsnivå, for å se om det hadde utgjort en differanse fra de funnene vi selv kom frem til.

Dersom vi skulle forsket videre på dette temaet, synes vi det kunne ha vært interessant å se om det hadde utgjort noen forskjell på resultatene dersom en av forskerne hadde etnisk minoritetsbakgrunn selv. Det kan hende at lederne hadde vært mer forsiktig med sine uttalelser dersom en av oss for eksempel hadde brukt hijab.

Alle informantene som var deltakende i undersøkelsen hadde norsk opprinnelse, det kunne derfor også ha vært interessant å intervjuere ledere med etnisk minoritetsbakgrunn, og se om resultatene hadde blitt annerledes. I følge recruit.uk (2015) har det også vært diskutert å fjerne navn og bilde fra alle CV-er og søknader som kommer inn i offentlig sektor i England. Det hadde derfor vært spennende å gjøre et lignende eksperiment tilsvarende det vi selv gjorde, hvor vi ville fjernet navnene på CV-ene som vi hadde gitt ut til halvparten av utvalget, og latt navnene stå på de resterende for å se om det var noen differanse mellom dem.

Vi ser et stadig større fokus på viktigheten av etnisk mangfold i offentlige organisasjoner. Mange stillingsutlysninger i spesielt offentlig sektor oppmuntrer ofte kandidater med etnisk opphav til å søke. Det kunne derfor vært interessant å undersøke differansen mellom privat og offentlig sektor.

9.0 Litteraturliste

Aftenposten. "Det hvite norske arbeidslivet." Lesedato 16. mars 2017:

<http://www.aftenposten.no/meninger/kommentar/Det-hvite-norske-arbeidslivet-168212b.html>

———. "Hansen får jobben fremfor Ahmed." Lesedato 10. februar 2017:

<http://www.aftenposten.no/norge/Hansen-far-jobben-fremfor-Ahmed-168259b.html>

Arnfinn H. Midtbøen, Jon Rogstad. 2012, 1. opplag. Diskrimineringens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til arbeidslivet. Institutt for samfunnsforskning, Oslo.

Babynames. "Arabic Baby Names." Lesedato 20. januar 2017:

<http://www.babynames.net/all/arabic?page=4>

Bang, Henning. 2011. Organisasjonskultur.
4 Utg. Oslo: Universitetsforlaget.

Dahl, Øyvind, 2013. 2. Utgave, 1. Opplag. Møter mellom mennesker.
Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo.

Definisjoner. "Fordommer definisjon." Lesedato 20. april 2017:

<http://definisjoner.no/fordommer>

Derous, Eva, Hannah-Hanh Nguyen, and Ann Marie Ryan.

"Hiring Discrimination Against Arab Minorities: Interactions Between Prejudice and Job Characteristics." *Human Performance* 22, no. 4 (September 2009): 297-320.
Business Source Complete, EBSCOhost (Lesedato: 28. mars 2017)

Gesteland R, Richard, 2012. 5 utgave. "Cross-cultural Business Behaviour"
Copenhagen Business School Press

Grimso, Rigmor E. 2004. 2. Utgave, 1. Opplag. Rekruttering og utvalg av medarbeidere.
Gyldendal Norsk Forlag AS, Oslo.

Jacobsen, Dag Ingvar. 2015. 3. Utgave. Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode. 3. Høyskoleforlag, Kristiansand.

Jacobsen, Dag Ingar og Jan Thorsvik. 2013. 4. Utgave. Hvordan organisasjoner fungerer. Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS

Johannessen, Asbjørn, Per Arne Tufte og Line Christoffersen. 2016. Samfunnsvitenskapelig metode. 5. utgave, 3 opplag 2016. Abstrakt forlag AS

Johansen, Olav og Helene Sætersdal. 2017. HR og personalledelse
Vigmostad & Bjørke AS

Kaufmann, Geir og Kaufmann Astrid, 2015. 5. Utgave Psykologi i organisasjoner og ledelse
Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS, Bergen.

Kotler, Phillip. 2005. Markedsføringsledelse. 3. Utgave.
Gyldendal akademisk, Oslo.

Lai, Linda. 2013. *Strategisk kompetanseledelse*. 3 utg. Fagbokforlaget

Lovdata. 2013, hefte 9. Diskrimineringsloven om etnisitet
<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2013-06-21-60?q=diskrimineringsloven>

Magma. "En kunnskapsbasert varehandel." Lesedato 3. februar 2017:
<https://www.magma.no/en-kunnskapsbasert-varehandel>

MEO02102 Metode II: Anti, Marit. 2014.
Markedsundersøkelser, Kompendium – Markedshøyskolen.

Nasjonal digital læringsarena. "Holdninger." Lesedato 22. februar 2017:
<http://ndla.no/nb/node/25440?fag=8>

———. "Kvantitative og kvalitative metoder." Lesedato 24. februar 2017:
<http://ndla.no/nb/node/93376?fag=52293>

- . “Fordommer og fremmedfrykt.” Lesedato 19. april 2017:
<http://ndla.no/nb/node/80182?fag=36>
- NRK. “Arbeidsgivere som er redd for nye ansikter taper på innovasjon” Lesedato 3. mars 2017: <https://www.nrk.no/norge/velger-likhet-framfor-mangfold-1.11924925>
- Ommundsen, Reidar. 2004, Tidsskrift for norsk psykologforening, vol 41 nummer 5. 392-394
- Psykologforeningen. “Hva er seleksjon?” Lesedato 19. mars 2017:
<https://www.psykologforeningen.no/publikum/velkommen-til-psykologhjelp/hva-er-seleksjon>
- Ringdal, Kristen. 2014. Enhet og mangfold.
3. Utg. 2 opplag Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Roddevik, Viktor. 2010. *Flerkulturelle arbeidsplasser – en veiviser*.
Fagforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Rogstad, Jon og Erika Braanen Sterri. Kulturelt betingen naturlig beskjedenhet, en studie av jobbintervjuets muligheter og begrensninger” Fafo rapport, 2014
- Sbdl.no. “Rekruttering i privat og offentlig sektor.” Lesedato 5. april 2017:
<http://sbdl.no/2014/12/01/rekruttering-i-privat-og-offentlig-sektor/>
- Skorstad, Espen, 2015. *Rett person på rett plass*.
2.utg. 1.opplag. Gyldendal Norsk Forlag AS 2015
- SSB. Statistisk sentralbyrå. Lesedato 21. april 2017:
<https://ssb.no/innvbf>
- . Nøkkeltall for innvandring og innvandrere. Lesedato 02. mai 2017:
<https://www.ssb.no/innvandring-og-innvandrere/nokkeltall>
- . “Etnisk gruppe.” Lesedato 5. april 2017:
https://snl.no/etnisk_gruppe

Thurén, Torsten, 2013. Vitenskapsteori for nybegynnere.
2. utg. 3. opplag. Gyldendal Norsk Forlag AS 2009.

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Intervjuguide

Denne intervjuguiden blir tatt i bruk under seks semistrukturerte intervjuer med ledere i varehandelbransjen som har tidligere erfaringer innen selektering i rekrutteringsprosessen.

Intervjuobjekt	Bedrift
IO-1	B-1
IO-2	B-2
IO-3	B-3
IO-4	B-4
IO-5	B-5
IO-6	B-6

Innledning	Kommentarer
<ul style="list-style-type: none">○ Intervjueren presenterer seg selv.○ Intervjueren informerer intervjuobjektet om undersøkelsen, problemstillingen og spørsmålene som kommer til å bli stilt under intervjuet.○ Intervjueren forklarer at det vil bli gått i dybden på spørsmålene som blir stilt med oppfølgingsspørsmål som “hvordan” og “hvorfor”. Grunnen til at vi ønsker å gå i dybden på spørsmålene, er fordi det er fort gjort å svare overfladisk på slike spørsmål. Vi ønsker å gå i dybden og finne ut hvorfor ting er som de er.○ Intervjueren opplyser intervjuobjektet om at alt som vil bli diskutert under intervjuet vil bli behandlet konfidensielt, og at informasjonen som kommer til å bli brukt i analysedelen ikke kan spores tilbake til vedkommende (vis frem avtalen om konfidensialitet, og signer). For at undersøkelsen skal bli så god som mulig håper vi at svarene som kommer frem i intervjuet er dine egne meninger rundt temaet, og ikke bedriften du jobber for sine meninger.○ Intervjueren informerer intervjuobjektet om at vedkommende har retten til å avbryte intervjuet når som helst.○ Intervjuet tar normalt ca. 30 minutter.	
Intervjuet starter	Kommentarer
<ul style="list-style-type: none">○ Vi kommer først til å stille noen generelle åpningsspørsmål som omhandler din stilling (ca. 5 minutter).○ Har vi rommet for oss selv uten avbrytelser?○ Er det travelt i jobben om dagen?○ Hvilken stilling har du ved bedrift B-X?	

<ul style="list-style-type: none"> ○ Hvor lenge har du jobbet i denne bedriften og i denne stillingen? ○ Har du høyere utdanning etter videregående, eventuell hvilken? ○ Har du deltatt i en rekrutteringsprosess i den senere tid? ○ Hvilken rolle spiller du under rekrutteringsprosessen? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Er det du som selekterer, intervjuer, ansetter etc.?</i> ○ Ca. hvor mange stillinger er det ledig her i løpet av et år? ○ Hvilket segment (kundegruppe) er deres bedrift hovedsakelig rettet mot? 	
<p style="text-align: center;">Simulering av eksperiment (ca. 10 minutter)</p>	<p>Kommentarer</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Nå skal vi presentere et lite eksperiment for deg som går ut på selektering i startfasen av rekrutteringsprosessen. Se for deg at du har utlyst en medarbeiderstilling ved din bedrift, som skal gjøre alle de typiske arbeidsoppgavene for en fulltidsmedarbeider hos deg. I utlysningen spør du etter kvalifikasjoner som “serviceinnstilt” “kundeorientert” “imøtekommende” og “utadvendt”. Tidligere erfaringer fra salg er også ønskelig. ○ Alle CV-ene som kommer inn virker godt kvalifiserte i forhold til utlysningen. Alle skriver godt norsk og hevder selv å passe godt til stillingen som fulltidsmedarbeider ved bedrift B-X. Nå skal vi legge frem seks forskjellige fiktive CV-er fra dette eksemplet. Her ønsker vi at du ser over CV-ene og plukker ut to stykker som du kunne tenke deg å innkalle til intervju, mens resten av bunken er kandidater du er mer usikker på. <ul style="list-style-type: none"> □ <i>*Intervjuobjektet leser CV-ene*</i> ○ Heretter skal vi undersøke nærmere hvorfor intervjuobjektet har tatt de valgene som har blitt gjort i seleksjonen. 	
<p style="text-align: center;">Spørsmål knyttet opp mot seleksjon i rekrutteringsprosessen</p>	<p>Kommentarer</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Kan du fortelle litt om hvorfor de kandidatene i “ja-bunken” er aktuelle, og hvorfor de i “nei-bunken” ikke er like aktuelle? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Begrunn svaret ditt.</i> ○ Hvilke faktorer er det du vektlegger i utvelgelsen? (språk, utadvendthet, kundebehandling, erfaring, glorieeffekten, utseende, likhetseffekten etc.) ○ Hva er det første du legger merke til når du mottar en CV? (For eksempler struktur, språk, navn etc.) <ul style="list-style-type: none"> □ <i>(Det vedkommende svarer her vil være en viktig faktor for vår undersøkelse.)</i> 	

<ul style="list-style-type: none"> ○ Benytter du deg av en jobbanalyse før du utlyser en stilling? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Hvorfor/hvorfor ikke?</i> (Hvis vedkommende ikke vet hva det er, så forklar at det bidrar til avklaring på hva de viktigste arbeidsoppgavene er og hvilke krav som stilles for en stilling.) ○ Kan du fortelle litt om de ansettelsene du har foretatt deg som har vært vellykkede? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Hva var grunnen til at det var en vellykket ansettelse?</i> ○ Har du opplevd feilansettelser? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Kan du fortelle om hva som gikk galt?</i> □ <i>Er det noe typisk trekk som har gått igjen ved feilansettelsene?</i> 	
Valg av kandidater i seleksjonsprosessen	Kommentarer
<ul style="list-style-type: none"> ○ Hvor mange søkere har du ca. i måneden? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Hva er mye/hva er lite for en slik stilling?</i> ○ Ca. hvor mange kandidater blir plukket ut til intervju? ○ Hvor mange ansettelser foretar du deg årlig? ○ Hva kjennetegner den typiske kandidaten som blir ansatt her? ○ Hva tenker du om å følge magefølelsen under utvelgelsen? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Vil du si at du følger magefølelsen selv? Fortell eventuelt om hvordan det har gått.</i> 	
<p>Spørsmål knyttet opp mot jobbsøkere med ikke-etnisk norsk navn. (Husk å si at alt vil være helt anonymt, og at vi kun er nysgjerrig på å undersøke dette temaet.)</p>	Kommentarer
<ul style="list-style-type: none"> ○ Aftenposten har skrevet en artikkel som sier: <i>“Resultatene fra undersøkelsen viser at Saera Rashid og Kamran Ahmed har 25% mindre sjanse for å bli innkalt til jobbintervju enn Ida Johansen og Andreas Hansen”.</i> <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Hva tenker du om dette utsagnet?</i> ○ I hvilken grad mener du selv at du er bevisst på et mangfoldig miljø når du ansetter? ○ Forbinder du ikke-etnisk norske navn med manglende språkferdigheter? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Hvorfor/hvorfor ikke?</i> ○ Hvordan vil du si sammensetningen av ulike etniske bakgrunner er i denne bedriften? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Er du fornøyd med sammensetningen i denne bedriften? Hvorfor/hvorfor ikke?</i> 	

<ul style="list-style-type: none"> ○ Opplever du at det er noen større risiko med å ansette personer med etnisk minoritetsbakgrunn i denne bedriften? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Hvorfor/hvorfor ikke?</i> ○ Kan du fortelle om noen positive eller negative erfaringer med å ansette kandidater med etnisk minoritetsbakgrunn? ○ Hva tror du andre ledere i varehandel-bransjen tenker om å ansette kandidater med etnisk minoritetsbakgrunn? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Har de noen dårlige opplevelser eller bare fordommer tror du?</i> 	
<p><i>Nå har vi bare noen få spørsmål igjen, som er knyttet til kultur. Etter dette er vi ferdig med intervjuet.</i></p>	
Spørsmål knyttet til kultur	Kommentarer
<p><i>(Her skal vi forklare hva kultur dreier seg om.. “sånn gjør vi det her hos oss”...)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Hvordan vil du beskrive kulturen innad i denne butikken? (For eksempel “vi er inkluderende”, kan du utdype det?) <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Gjelder det resten av bedriftens butikker?</i> ○ Hvor mye tenker dere på at de ansatte skal passe inn i butikkens kultur når dere rekrutterer? ○ Dersom du har en mistanke om at kandidatene ikke er helt norsk, blir du usikker på å ansette vedkommende da? <ul style="list-style-type: none"> □ <i>Hvorfor/hvorfor ikke?</i> 	
Avslutning	Kommentarer
<ul style="list-style-type: none"> ○ Er det noe du har tenkt på som vi ikke har spurt om? ○ Avrunder hele intervjuet med eventuelle spørsmål eller tilleggskommentarer rundt tema som er satt i fokus. ○ Oppklaring av eventuelle uklarheter eller misforståelser. Gå gjerne tilbake til et spørsmål dersom intervjuobjektet ønsker det. Om det er noen uklarheter så kan intervjueren ta dette opp nå, og spørre om vedkommende kan utdype det ytterligere. ○ Intervjueren forsikrer intervjuobjektet om at de har forstått hverandre riktig. ○ Intervjueren takker intervjuobjektet for deltakelsen. 	

Alderskategori
Intervjuobjektets alder er ca. X.

Merk
Vi minner om at alle svar vil bli behandlet konfidensielt. Se ”Avtale om konfidensialitet”.

Vedlegg 2: Konfidensialitetsavtale

Konfidensialitetsavtale

Vi er tre studenter fra Høyskolen Kristiania som holder på med en bachelor i HR og personalledelse. Vi er nå i gang med å skrive bacheloroppgaven som skal leveres i mai 2017.

Intervjuet vil bli tatt opp ved bruk av lydopptak dersom intervjuobjektet godtar dette. All informasjon som kommer frem under intervjuet vil bli behandlet konfidensielt, og lydopptaket kommer til å bli slettet etter at informasjonen har blitt transkribert. Alle intervjuobjektene kommer til å bli anonymisert i oppgaven, slik at det vedkommende sier under intervjuet ikke kan spores tilbake til personen. Vi er også opptatt av at bedriften skal bli behandlet konfidensielt, så navnet på bedriften vil ikke bli nevnt i oppgaven, men heller bli nevnt under kategorien “varehandelbransjen”.

Vi er opptatt av at du er innforstått med at intervjuet er frivillig, og at du kan ta kontakt med oss i ettertid og trekke deg om det er ønskelig. Da vil all data samlet inn fra deg som intervjuobjekt bli fjernet fra oppgaven.

Om det skulle være noen spørsmål i forbindelse med undersøkelsen eller hvilken informasjon vi kommer til å bruke, må du gjerne ta kontakt med oss i ettertid.

Du kan nå oss på tlf.: 00 00 00 00 eller mail: skjultid@icloud.com.

.....
Dato og sted: Signert av intervjuer

.....
Dato og sted: Signert av intervjuobjekt

Vedlegg 3: Fiktive CV-er

CV nr. 1

Petter Jensen

Gloveveien 15, 5009 Bergen
00 00 00 00 | petterjensen@gmail.com
Født: 24. februar 1993

Utdanning

August 2009–juni 2012 **Tanks videregående skole**
Generell studiekompetanse.

Erfaring

Januar 2013–februar 2015 **Butikkmedarbeider, Meny Landås**
Deltidsansatt med fokus på kundebehandling og betjening i kassen, samt lagerarbeid og rydding i butikk. Hovedansvar for brødavdelingen.

April 2015–januar 2017 **Butikkmedarbeider, Boys of Europe Åsane**
Fulltidsarbeider med fokus på kundebehandling og betjening i kassen.

Annet

Språk **Norsk:** Flytende muntlig og skriftlig.
Engelsk: Relativt høyt nivå muntlig, høyt nivå skriftlig.

Kurs **Brannslukningskurs:** Kunnskap om hvordan man slukker brann på jobben dersom det skulle oppstå.
Nettkurs i kundebehandling: Fokus på hvordan man forholder seg til kunder i ulike situasjoner.

Fører kort Fører kort klasse B.

Referanser

Hans Kristiansen Butikksjef, Kiwi Landås, tlf.: 00 00 00 00
Fornavn Etternavn Butikksjef, Boys of Europe Åsane, tlf.: 00 00 00 00

CV nr. 2

Varunan Ahmat

Steinrøysveien 20, 5009 Bergen
00 00 00 00 | varunanahmat@gmail.com
Født: 12. august 1990

Utdanning

August 2006–juni 2009 **Langhaugen videregående skole**
Generell studiekompetanse med realfag.

Erfaring

Januar 2011–juni 2016 **Butikkmedarbeider**, Cubus Grønland
Deltidsansatt med fokus på kundebehandling, varebestilling og lagerarbeid.

Annet

Språk **Norsk:** Flytende muntlig og skriftlig.
Engelsk: Relativt høyt nivå muntlig, høyt nivå skriftlig.

Kurs **Nettkurs i salg og markedsføring:** Fokus på økonomi og salgstall, samt hvordan markedsføre tekstilvarer i butikk.
Nettkurs i kundebehandling: Fokus på hvordan man forholder seg til kunder i ulike situasjoner.

Førerkort Førerkort klasse B.

Referanser

Per Haukeland Butikksjef, Cubus Grønland, tlf.: 00 00 00 00

CV nr. 3

Kristian Jacobsen

Stiklestadveien 5B, 5009 Bergen
00 00 00 00 | kristianjacobsen@gmail.com
Født: 13. mai 1994

Utdanning

August 2010–juni 2013 **Stend videregående skole**
Generell studiekompetanse.

Erfaring

August 2013–januar 2017 **Butikkmedarbeider, Cubus Bergen Storsenter**
Deltidsansatt med fokus på kundebehandling og betjening i kassen, samt bestillinger av klær.

Annet

Språk **Norsk:** Flytende muntlig og skriftlig.
Engelsk: Relativt høyt nivå muntlig, høyt nivå skriftlig.

Kurs **Nettkurs i salg og markedsføring:** Fokus på økonomi og salgstell, samt hvordan markedsføre tekstilvarer i butikk.
Nettkurs i kundebehandling: Fokus på hvordan man forholder seg til kunder i ulike situasjoner.

Fører kort Ingen.

Referanser

Roy Knudsen Butikksjef, Cubus Bergen Storsenter, tlf.: 00 00 00 00

CV nr.4

Stian Henriksen

Hakkenesveien 2, 5009 Bergen
00 00 00 00 | stianhenriksen@gmail.com
Født: 17. april 1994

Utdanning

August 2010–juni 2013 Sonans videregående skole
Generell studiekompetanse med realfag.

Erfaring

**September 2013–
desember 2016** Butikkmedarbeider, Carlings Oasen Storsenter
Deltidsansatt med fokus på kundebehandling og betjening i kassen, samt lagerarbeid og rydding i butikk.

Annet

Språk **Norsk:** Flytende muntlig og skriftlig.
Engelsk: Relativt høyt nivå muntlig, høyt nivå skriftlig.

Kurs **Nettkurs i kundebehandling:** Fokus på hvordan man forholder seg til kunder i ulike situasjoner.

Fører kort Førerkort klasse B.

Referanser

Helene Ringnes Butikksjef, Carlings, tlf.: 00 00 00 00

CV nr. 5

Mohammed Ahmed

Slettebakken 45, 5009 Bergen
00 00 00 00 | mohammedahmed@gmail.com
Født: 27. januar 1991

Utdanning

August 2007–juni 2010 **Tanks videregående skole**
Generell studiekompetanse med realfag.

Erfaring

Oktober 2010–mai 2014 **Butikkmedarbeider**, Kiwi Strandgaten
Deltidsansatt med fokus på kundebehandling og betjening i kassen, samt lagerarbeid og rydding i butikk.

August 2014–desember 2016 **Butikkmedarbeider**, Hennes & Mauritz Lagunen Storsenter
Fulltidsansatt med ansvar for herreavdelingen.

Annet

Språk **Norsk:** Flytende muntlig og skriftlig.
Engelsk: Relativt høyt nivå muntlig, høyt nivå skriftlig.

Kurs **Nettkurs i kundebehandling:** Fokus på hvordan man forholder seg til kunder i ulike situasjoner.

Fører kort Fører kort klasse B.

Referanser

Thomas Karlstad Butikksjef, Kiwi, tlf.: 00 00 00 00
Ragnhild Hellevik Butikksjef, Hennes & Mauritz, tlf.: 00 00 00 00

CV nr. 6

Christiano Duterte

Hamrevegen 97, 5009 Bergen
00 00 00 00 | christianoduterte@gmail.com
Født: 17. desember 1992

Utdanning

August 2008–juni 2011 **Tertnes videregående skole**
Generell studiekompetanse med realfag.

Erfaring

August 2011–mai 2013 **Butikkmedarbeider, MX Sport Lagunen**
Deltidsansatt med fokus på kundebehandling og betjening i kassen, samt lagerarbeid. Hovedansvar for sykkelavdelingen.

August 2013–januar 2017 **Butikkmedarbeider, Apple Lagunen**
Fulltidsmedarbeider med fokus på kundebehandling og betjening i kassen.

Annet

Språk **Norsk:** Flytende muntlig og skriftlig.
Engelsk: Relativt høyt nivå muntlig, høyt nivå skriftlig.

Kurs **Nettkurs i kundebehandling:** Fokus på hvordan man forholder seg til kunder i ulike situasjoner.

Førerkort Førerkort klasse B.

Referanser

Randi Røynes Butikksjef, MX Sport Lagunen, tlf.: 00 00 00 00
Karl Hennestad Butikksjef, Apple Lagunen, tlf.: 00 00 00 00

Vedlegg 4: Sammenfatning og kategorisering

Intervjuobjekt 1, Bedrift 1		
Sammenfatning av feltnotater	Problemstilling	Kategorisering
<ul style="list-style-type: none"> ○ Jeg er daglig leder og eier av bedriften, og det har jeg vært fulltid siden -89 tenker jeg. Jeg har ikke høyere utdanning etter videregående. ○ Jeg har for så vidt deltatt i en rekrutteringsprosess i den senere tid, ettersom vi åpnet en butikk for en tid tilbake. Jeg var med på å plukke ut de som skulle bli ansatt, så jeg var for så vidt med hele veien. Det er alltid jeg som har den siste stemmen i rekrutteringsprosessen. Jeg er for det meste med på å rekruttere de til fulltidsstillingene. ○ Totalt sett er det kanskje fire stillinger i løpet av et år her. ○ Vi er jo “the affordable high end” kan du si, så det er kundegruppen vi sikter oss inn på. Alder er ferdig, vi har både konfirmanter og pensjonister. Studentene er også en viktig kjøpegruppe for oss. ○ Når jeg velger aktuelle arbeidssøkere er det til syvende og sist magefølelsen som har noe å si. Jeg må også se de, om de passer inn her, at de kan gå med klærne våre og så videre. ○ Eh, nei, vi lager ikke jobbanalyse, vi selv-analyserer he-he. ○ Vi har jo folk med ...eh ...heter det etnisk bakgrunn? Men vi har ingen innvandrere for å si det sånn, de er jo sikkert okay de altså, men ja. ○ Vi tenker jo litt på et mangfoldig miljø når vi ansetter. Vi har jo folk fra litt forskjellige deler av Bergen da, Fana og Åsane og sånn. Vi har litt geografisk spredning sånn sett. ○ Jeg forbinder vel egentlig ikke ikke-etnisk norske navn med manglende språkferdigheter. Jeg har ingen erfaringer med utlendinger, for jeg har aldri ansatt noen. ○ Vi er en bedrift med mye lojalitet, vi er veldig inkluderende med et flatt hierarki. ○ Det er alfa omega at de ansatte passer inn i vår kultur her på arbeidsplassen. Kultur er ekstremt viktig, og at de har en klesstil som passer inn, det er helt klart. 	<p><i>“Hvorvidt kan fordommer mot ikke-etnisk norske navn påvirke seleksjonen i en rekrutteringsprosess?”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Under eksperimentet valgte IO-1 Christiano Duterte og Petter jensen 	<p>Tidligere erfaringer</p> <p>Kultur</p>

Intervjuobjekt 2, Bedrift 2

Sammendrag av feltnotater	Problemstilling	Kategorisering
<ul style="list-style-type: none"> ○ Jeg er butikksjef i denne butikken, og det har jeg vært i 17 år. Jeg har ikke høyere utdanning etter videregående. ○ Vi ansatte en ny assisterende butikksjef rett før jul, og det var en prosess som tok flere måneder. ○ Vi benytter oss av en stillingsannonse som blir lagt ut fra hovedkontoret i Oslo. Det er jeg som har den avgjørende rollen i rekrutteringsprosessen, men jeg får hjelp til å sile ut søkere siden det er så mange av dem. ○ Det er ca. 2-3 ledige stillinger her i løpet av et år. ○ Vår kundegruppe er i utgangspunktet 30+/- . Vi er ute etter den voksne kvinne som liker å kle seg. ○ Når jeg selekterer er jeg ute etter de som er moteinteresserte, og de som har jobbet med mote tidligere. Man skal vite hva som ligger i motebildet. ○ Så klart har jeg opplevd feilansettelser, det har vi alle. Det har vel for det meste gått ut på at vi ikke var tydelig nok med hva stillingen faktisk innebar når vi skulle ansette vedkommende, så hun trodde det var en kontorjobb, og det er det jo absolutt ikke. ○ Jeg er veldig opptatt av å finne den rette personen til stillingen, så hvis det er 100 som ser riktig ut, så plukker jeg ut alle de 100 til intervju. ○ Magefølelsen har mye å si, det har den, men vi er veldig faktaorienterte og sjekker alltid referanser. Men det har skjedd at man har tenkt “yes” og fulgt magefølelsen, men så ender det opp med at det bare ble helt “poff”. Jeg vil si at jeg følger magefølelsen ofte. Det blir kanskje den siste avgjørende faktor i rekrutteringsprosessen. ○ At de ansatte skriver og snakker flytende norsk er jo utrolig viktig for kundeservicen. ○ Vi er veldig bevisst på et mangfoldig miljø spredt i alder, interesser og ja... ○ Vi er 20 ansatte, og tre av dem er utenlandske. De snakker godt norsk og det er godt nok for meg. Jeg håper andre i samme bransje tenker det samme som meg om dette. ○ Vi er en bedrift som har mange regler, samtidig som vi har en åpen kultur. Det er viktig for oss med et godt miljø. Det er veldig viktig at de vi ansetter passer inn i vår kultur. 	<p><i>“Hvorvidt kan fordommer mot ikke-etnisk norske navn påvirke seleksjonen i en rekrutteringsprosess?”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Under eksperimentet valgte IO-2 Kristian Jacobsen og Stian Henriksen 	<p>Språk</p> <p>Kultur</p>

Intervjuobjekt 3, Bedrift 3

Sammendrag av feltnotater	Problemstilling	Kategorisering
<ul style="list-style-type: none"> ○ Jeg er daglig leder, og det har jeg vært siden 1997. Jeg har ikke høyere utdanning etter videregående. ○ Den forrige rekrutteringsprosessen var vel for 1-2 måneder siden. Enten så er det jeg som er ansvarlig for rekrutteringsprosessen, eller så er det han jeg eier firmaet med. Vår kundegruppe er alle vanlige mennesker. ○ Ca. 85 prosent av våre ansatte er norske. ○ Jeg benytter meg ikke av en jobbanalyse. ○ Ikke nødvendigvis magesfølelsen, men kjemi har mye å si når jeg plukker ut kandidater ○ Det er jo mange av de ikke-etnisk norske søkerne som ikke prater flytende norsk, så jeg forbinder ikke-etnisk norske navn med manglende språkferdigheter. ○ Det trenger ikke være noe vondt ment eller rasistisk, men har du søkere med norske navn, så tror jeg det er tryggere for mange firmaer. ○ Flere ganger når jeg har ansatt personer med etnisk minoritetsbakgrunn så har de vist seg ansvarsfulle og pålitelige. Har egentlig ikke noen negative erfaringer, men det har nok med at det er jeg selv som har valgt de ut. ○ Jeg driter i om de jeg ansetter passer inn i kulturen her. Om han vender seg mot Mekka kl. 17 etter jobb så driter jeg i det. ○ Jeg tror ikke media har hatt noe å si for de tankene jeg har om utlendinger. De tankene har jeg hatt hele livet. 	<p><i>“Hvorvidt kan fordommer mot ikke-etnisk norske navn påvirke seleksjonen i en rekrutteringsprosess?”</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Under eksperimentet valgte IO-3 Petter Jensen og Stian Henriksen 	<p>Språk</p> <p>Tidligere erfaringer</p> <p>Media</p>

Intervjuobjekt 6, Bedrift 6

Sammendrag av feltnotater	Problemstilling	Kategorisering
<ul style="list-style-type: none"> ○ Jeg er daglig leder, og har jobbet her i ett år. Jeg har ikke høyere utdanning etter videregående. ○ Jeg deltok i en rekrutteringsprosess for en måned siden, da skulle vi ansette ny nestleder. Det er jeg som har med hele prosessen å gjøre. ○ Vi er 50/50 utenlandske og norske. Jeg er ikke fornøyd med den sammensetningen i det hele tatt. Hadde det vært opp til meg hadde jeg gitt fyken til alle utlendingene. ○ Magefølelse og førsteinntrykk er viktig. ○ Når jeg selekterer ser jeg først om fremst på hvilken erfaring de har, det er veldig viktig. Og så er jeg opptatt av navn og bilde. Jeg velger jo heller de som er norsk, og det har med mine tanker om utlendinger å gjøre. Vi bruker ikke jobbanalyse, vi tilpasser annonsene. Etter jeg begynte her tok vi med et viktig kriterie i annonsen, og det er at de må kunne norsk. Det er rett og slett på grunn av noen av de utlendingene vi har her som nesten ikke skjønner hva vi sier. ○ Jeg vil si alle utlendingene vi har her er feilansettelser. Det som går igjen er at de snakker dårlig norsk, og kulturen deres samsvarer ikke med vår i det hele tatt. I tillegg har de en helt annen holdning til jobben enn våre norske medarbeidere. ○ Jeg opplever en større risiko med å ansette personer med ikke-etnisk norske navn, og det er på grunn av mine opplevelser og erfaringer med disse utlendingene. Jeg hadde for eksempel aldri ansatt en polakk igjen. ○ Jeg skal ha gode folk som kan gjøre jobben sin, ikke ansette fordi jeg skal gi medlidenhet overfor utlendinger. ○ Jeg tror media har en stor påvirkning på dette. For syv år siden hadde jeg sikkert ikke hatt like sterke fordommer mot disse utlendingene, men etter alt som har vært i media er det jo klart at det har en påvirkning. ○ Det skal gå lang tid før jeg innkaller Mohammed eller Varunan til intervju for å si det sånn! Jeg tar jo så klart Petter før de utenlandske, fordi det gir mer trygghet. Jeg vet at Petter er norsk og har lik kultur som meg, mens Mohammed sikker har helt andre verdier og holdninger. 	<p>“Hvorvidt kan fordommer mot ikke-etnisk norske navn påvirke seleksjonen i en rekrutteringsprosess?”</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Under eksperimentet valgte IO-6 Stian Henriksen og Petter Jensen 	<p>Kultur</p> <p>Tidligere erfaringer</p> <p>Media</p>