

Society and workplace diversity research group



Faglig-pedagogisk dag
06. februar, 2009

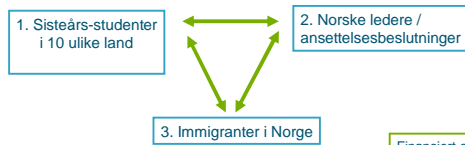
Rekruttering i et Multikulturelt Samfunn

Jøri Gytre Horverak
Cand. Psychol / PhD kandidat
Universitetet i Bergen

Faculty of Psychology, University of Bergen



"Det store prosjektet": Recruitment in a Multicultural Society



Finansiert av Norges
Forskningsråd.
Ledet av Professor
Gro Mjeldheim
Sandal.

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Det store prosjektet: Overordnet målsetting:

Identifisere psykologiske mekanismer som utløses under rekrutteringsprosessen, og som kan være til hinder for en nøyaktig og rettferdig vurdering av jobbsøkere med ulik etnisk bakgrunn.

Utgangspunkt:

- Økende globalisering / økt internasjonalt samarbeid
- Arbeidsledigheten blant innvandrere i Norge betydelig høyere sammenlignet med norske jobbsøkere
- Ikke-vestlige innvandrere oftere ansatt i jobber som
 - ikke passer deres utdanning
 - under deres kvalifikasjonsnivå
- Feilkilder i seleksjonsprosessen?

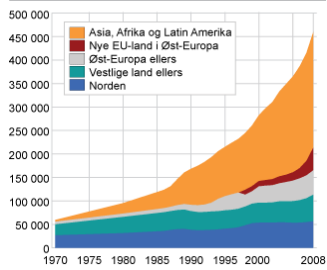
Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Statistisk sentralbyrå, 2008

Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, etter landbakgrunn. 1970-2008



Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



"Innvandrere får ikke jobb – uansett..."

Norsk utdanning eller perfekte norskkunnskaper holder ikke for norske arbeidsgivere. Ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning diskrimineres uansett:

Ikke-vestlige innvandrere med høyere utdanning har opptil dobbelt så stor sjanse for å bli arbeidsledig etter uteksaminering ved universitet eller høyskole, sammenlignet med etniske nordmenn. Det viser en ny rapport fra Norsk Institutt for studier av Forskning og Utdanning (NIFU).

"Etnisitet avgjørende"

(Universitas, 2004)

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



NRK, 2007



Flere innvandrere får jobb

Nye tall fra Integreringsdirektoratet viser at 9 prosent av de nyansatte i 25 statlige virksomheter i fjor hadde innvandrerbakgrunn.

Arbeids- og inkluderingsminister Bjarne Håkon Hanssen utfordret for ett år siden 32 heleide statlige virksomheter til å innkalle minst én kvalifisert person med innvandrerbakgrunn til jobbintervju. Undersøkelsen tyder på at oppfordringen har ført fram, skriver Dagens Næringsliv.

Intervju er en forutsetning for å få jobb. Omkring én av tre som ble innkalt til intervju, fikk jobb, sier Hanssen



Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen

Registrerte helt arbeidsledige, etter innvandringsbakgrunn (verdensregion) og kjønn.
(Oppgitt i prosent av arbeidsstyrken)

	I alt	Menn	Kvinner
Registrerte helt arbeidsledige i alt	1,8	1,7	1,8
Innvandrere i alt	4,7	4,2	5,4
Norden	2,0	2,0	1,9
Vest-Europa ellers	1,8	1,7	2,0
EU land i Øst-Europa	2,3	1,8	3,6
Øst-Europa ellers	5,7	5,3	6,1
Nord-Amerika og Oseania	2,0	1,9	2,0
Asia (inkl.Tyrkia)	6,6	5,8	7,5
Afrika	10,6	10,5	10,7
Sør- og Mellom-Amerika	4,8	4,0	5,5

Statistisk sentralbyrå
August, 2008

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



"Rekruttering av personer med ikke-vestlig bakgrunn – barrierer og årsaker"

Rapport utarbeidet ved Arbeids- og inkluderingsdepartementet, mars 2007

- **Kort botid:** 10 % høyere sysselsetting når botid overstiger 4 år
- **Manglende norskkunnskaper** – høy andel avbrutt norskundervisning
- **Manglende, mangelfull eller lite relevant kompetanse** – sml med krav i norsk arbeidsliv
- **Ulik markedsføring av egen kompetanse under jobbintervju** –
 - kulturelt relaterte misforståelser
- **Mangel på relevant nettverk** – 37% av utlyste stillinger benyttet eget nettverk som rekrutteringsgrunnlag
- **Diskriminering og usikkerhet hos arbeidsgiver** (likt kvalifisert, taper kampen)
 - Bevisst eller ubevisst beslutningsgrunnlag?
 - Leder i tvil om egne ferdigheter til å håndtere heterogen arbeidsstokk?
- **Tendens: Ubenyttet kompetanse**
 - 5 ganger så stor sannsynlighet for at innvandrere er overkvalifiserte arbeidstakere til jobben, sammenlignet med etniske nordmenn
 - Selv med kvalifikasjoner, ønsker de seg arbeid uten krav til utdanning

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Mitt prosjekt:

"Akulturasjons-strategier, multikulturelle personlighetstrekk og ansettelsesbeslutninger"

Teoretiske perspektiver:

1. Vertsnasjonens preferanse for innvandreres akulturasjons-strategier
– (Søin & Børve, 2006)

Akulturasjons-strategier:

I hvilken grad må den som nykommer tilpasse seg ideer, ord, verdier, normer og atferdsmønstre som praktiseres av personer eller grupper innen den kulturen du kommer til?
(Berry, 1990)



Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Forts. teoretiske perspektiver

2. Person-Environment fit

(Vurdering av match mellom organisasjons og søkers verdier, mål og personlige egenskaper – risikovurdering)
(Furnham, 1997)

3. Automatisk respons til perseptuelle "hint"

(eks. hudfarge, navn, klesstil, m.m.)
(Amodio & Devine, 2006)

4. Multikulturell effektivitet og personlighetstrekk

(Van der Zee & Van Oudenhoven, 2000, 2001)

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Ekspérimentelt design – instruksjon til ledere:

Vær vennlig å forestille deg følgende situasjon:

"Du er i ferd med å ansette en ny person til en stilling i din egen enhet / avdeling. Etter en grundig gjennomgang av profesjonell bakgrunn, kompetanse og jobberfaring, står du nå tilbake med tre kvalifiserte kandidater.

De tre kandidatene har gjennomført jobbintervjuer, og nedenfor kan du lese et kort referat fra intervjuene.

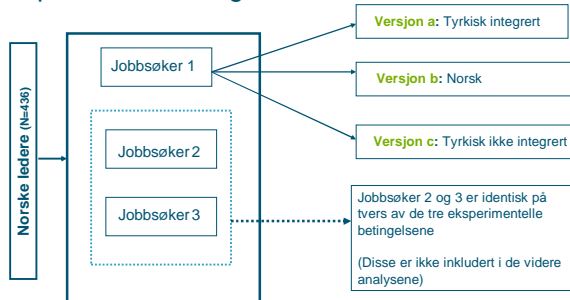
Vi ber deg om å lese referatene nøye, og deretter rangere kandidatene fra 1 – 3 etter hvem du mener er best skikket til jobben ved din enhet / avdeling.

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Ekspérimentelt design



Den manipulererte jobbsøkeren er beskrevet som best kvalifisert sml med de norske

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



3 versjoner av den manipulererte kandidaten:

Subtile perseptuelle "hint" presentert i vignettene:

a) Tyrkisk integrert (N=119)

Kledd i dress og slips, omgås både nordmenn og tyrkere på fritiden

b) Norsk (kontrollgruppe) (N=214)

Kledd i dress og slips

c) Tyrkisk ikke integrert (N=103)

Kledd i et tradisjonelt tyrkisk klesplagg, omgås bare tyrkere på fritiden

Manipuleringer: a) Kandidatens nasjonalitet

b) Grad av integrering (akulturasjons-strategi)

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Hypoteser

1. Norske ledere foretrekker å ansette norske jobbsøkere fremfor utenlandske jobbsøkere.
2. Norske ledere er mer villige til å ansette utenlandske søkere som virker integrerte, fremfor utenlandske søkere som virker mindre integrerte i det norske samfunnet.

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Resultater

Manipulerte kandidat rangert som best skikket til en jobb i lederens enhet / avdeling:

69,8 %

a) Tyrkisk integrert:

Kledd med dress og slips, omgås både nordmenn og tyrkere (N=119)

71,5 %

b) Norsk kontrollgruppe:

Kledd med dress og slips (N=214)

57,3 %

c) Tyrkisk ikke integrert:

Kledd i tradisjonell tyrkisk klesdrakt, omgås bare tyrkere (N=103)

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Resultater:

- Nasjonalitet ingen innflytelse på ansettelsesbeslutning
- Persipert akulturasjons-stil (kombinert med nasjonalitet) påvirket ansettelsesbeslutningen

Hva handler dette om?

- Kan vi identifisere forskjeller mellom ledere som velger å ansette en tyrkisk jobbsøker sammenlignet med dem som velger den norske?

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Multikulturelle Personlighetstrekk (MPQ)

Van Oudenhoven & Van der Zee (2002). MPQ: fem skalaer, 77 ledd

- | | |
|------------------------|---|
| Kulturell Empati: | Evne til å identifisere seg med følelser, tanker og atferd hos individer fra andre kulturer |
| Open-mindedness: | Evne til å være åpen og lite fordomsfull |
| Sosialt Initiativ: | Evne til å imøtekomme sosiale situasjoner, og til å ta initiativ |
| Fleksibilitet: | Evne til å tilpasse / justere egen atferd etter nye og ukjente situasjoner |
| Emosjonell Stabilitet: | Evne til å forholde seg rolig i stressende situasjoner |

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Hypotese 3.

"Norske ledere som foretrekker den tyrkiske jobbsøkeren skårer høyere på mål som

- Emosjonell Stabilitet
- Åpenhet (Open-mindedness)
- Fleksibilitet

sammenlignet med ledere som foretrekker en av de norske jobbsøkerne".

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Group comparisons of managers preferring Turkish Target applicants and managers preferring Norwegian applicants and Multicultural personality traits using multivariate analysis of variance (MANOVA)

MPQ factors	(1)	(3)	F
	Preference Turkish Target applicant (N=142)	Preference Norwegian applicant (N=80)	
Cultural Empathy	3.99 (.38)	3.97 (.39)	0.13
Open-mindedness	3.75 (.48)	3.62 (.42)	4.02*
Social Initiative	3.97 (.38)	3.88 (.41)	2.32
Emotional Stability	3.54 (.32)	3.40 (.35)	9.12**
Flexibility	3.45 (.39)	3.32 (.36)	5.00*

** p<.01; *p<.05

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Hva forteller resultatene?

- Etnisitet i seg selv ikke utslagsgivende for ansettelse
- Etnisitet i tillegg til inntrykk av manglende integrering reduserer søkerens muligheter for ansettelse
 - (Til tross for at jobbsøkeren er beskrevet som ærlig, samvittighetsfull, er faglig godt kvalifisert, og med meget gode skussmål fra tidligere arbeid i Norge)
- Bevisst eller ubevisst beslutningsgrunnlag?
 - P-O-fit / perseptuelle "hint"
- Personlighetskarakteristika hos ledere påvirker deres villighet til å ansette utenlandske søkere
- Norske ledere foretrekker assimilering / integrering som akulturasjons-strategi

Forbehold:

- Kompleksitet i rekrutteringsprosessen
- Sosialt ønskelige svar

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Konklusjoner

Resultatene indikerer en sammenheng mellom lederes persepsjon av utenlandske jobbsøkere, immigranternes akulturasjons-strategi, lederes personlighetstrekk og - deres ansettelsesbeslutninger.

Implikasjoner

- Implementere kriterier som "open-mindedness" og kulturell orientering hos ledere/rekrutterere;
 - Sikre at utenlandske og norske jobbsøkere evalueres under like betingelser i seleksjonsprosesser
- Ledere med slike egenskaper;
 - evne til å forstå og å håndtere mangfoldsrelaterte utfordringer
 - rollemodeller: redusere usikkerhet og distanse mellom norske og utenlandske ansatte i organisasjonen
- Implementere interkulturelle treningsprogrammer – øke forståelse og erfaring knyttet til kulturelle likheter og forskjeller

Society and workplace diversity research group

Faculty of Psychology, University of Bergen



Ønskelig å undersøke videre...

- Benytte andre innvandrergupper i vignettene
- Gjenta studiet i land med høyere andel innvandrere, og med mer etablerte *integreringsfremmende* lover og retningslinjer
- Gå mer spesifikt inn på *hvilken informasjon* lederne vektlegger hos kandidaten, og hvordan denne informasjonen påvirker ansettelsesbeslutninger

Society and workplace diversity research group
Faculty of Psychology, University of Bergen



For mer informasjon om vår forskningsgruppe,
pågående forskningsprosjekter, publikasjoner, m.m.:

Besøk vår hjemmeside:

<http://www.uib.no/psyfa/isp/diversity/>

Takk for oppmerksomheten!

Society and workplace diversity research group
Faculty of Psychology, University of Bergen