

MASTEROPPGAVE

Den onde sirkelen av sirkler

En kvalitativ studie av forholdet mellom etnisitet og karriereutvikling i Norge

Hamza El Mekki Gartit

Mai 2021

Masterstudium i organisasjon og ledelse
Avdeling for økonomi, språk og samfunnsfag



FORORD

Denne masteroppgaven hadde ikke blitt til uten solid veiledning fra min veileder Dag Yngve Dahle ved Høgskolen i Østfold og min tålmodige familie.

Veiledningen har fungert som et lys og peilepinne, når man gikk seg vill i masteravhandlingens skoger av muligheter. Takk for at du ikke lot meg gå meg vill der inne.

Jeg vil også rette en spesiell stor takk til min kone Hanane som har stått ved min side og støttet meg gjennom fire år med deltidsstudium. Og ikke minst en like stor takk til mine barn som har sett sin far være dypt konsentrert foran datamaskinen mange kvelder av deres barndom. Nå får de endelig pappa tilbake.

Så vil jeg rette også en stor takk til alle medstudenter som har delt av sin erfaring som ledere og bydd til faglige og gode diskusjoner.

Til slutt vil jeg takke alle de flinke lærerne jeg har hatt på Høgskolen i Østfold og gjesteforelesere som har krydret de ulike emnene og gitt innsyn i en ny verden. Spesielt en stor takk går til førsteamanuensis Jan Moren som sammen med min veileder som tok en grundig gjennomgang av før innlevering av denne avhandlingen.

Det har sannelig meg vært en maraton og det er deilig å endelig komme i mål.

Sarpsborg, mai 2021

Hamza El Mekki Gartit

SAMMENDRAG

Barrierer med det å komme inn i arbeidslivet har hatt mye fokus de siste årene, men ikke like mye på karriereutvikling. Forskningen på barrierene i norsk arbeidsliv peker på at de med etnisk bakgrunn fra Afrika og Asia, har størst mulighet for å bli diskriminert i arbeidslivet. Spesielt hvis man har utenlandsklingende navn eller et navn som kan assosieres med muslimsk tilhørighet. Rogstad og Midtbøens undersøkelse i 2012, viste at menn hadde mindre sjansen for å bli kalt inn til intervju enn kvinner med samme bakgrunn. Studien har derfor tatt utgangspunkt i menn med etnisk bakgrunn fra Afrika og Asia, hvor formålet har vært å se på hvilken innvirkning deres etniske bakgrunn har hatt for deres karriereutvikling etter at de kom inn i arbeidslivet. Studien har hatt som formål å besvare følgende problemstilling:

«For menn i ledende posisjoner og etnisitet fra Afrika eller Asia, i hvilken grad har bakgrunnen hatt innvirkning på deres karriereutvikling i Norge?»

Studien er kvalitativt og det ble gjennomført 11 semistrukturerte dybdeintervjuer fordelt på to utvalg høsten 2020 og starten av 2021. Det ene utvalget utgjorde 7 mannlige ledere med etnisitet fra Afrika og Asia som innehar personalsvar. Det andre utvalget utgjorde 4 menn som har et karrieremål om å bli leder. De også med etnisitet fra Afrika og Asia.

Funnene forstås i lys av prosessene tilknyttet Subtyping og mestringstro. Studien viser at det å ha en etnisk bakgrunn fra Afrika eller Asia har innvirkning på ens karriereutvikling. Men det avhenger av bransje og hvorvidt man er norskfødt eller oppvokst i Norge, eller om man kom til Norge i ungdomsalder eller voksen alder. Ens sosiale kapital spiller en rolle, da spesielt sosial kapital man oppnår ved sosiale arrangementer som involverer alkohol. Men også språk og skolebakgrunn spiller sin rolle her. Der man finner barrierer, finner man også barrieretrytere. Her trekkes frem rekrutteringsbyråer, vikariat, hard jobbing og snevert fagfelt som barrieretrytere. Ut fra empirien har teorien om den onde sirkelen av sirkler tatt form. Denne viser hvordan negative enaktive oppnåelser og negative verbale overtalelser fører til enten passivitet eller motstand, og subtypingens rolle i det hele.

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	ii
SAMMENDRAG	iii
INNHALDSFORTEGNELSE	iv
1. INTRODUKSJON	1
1.1 Bakgrunn.....	1
1.2 Tema	4
1.3 Avklaringer og avgrensninger	6
1.4 Problemstilling og forskningsspørsmål	7
1.5 Oppgavens oppbygning	9
2. TEORETISK GRUNNLAG	10
2.1 Tidligere relevant forskning – noen refleksjoner.....	10
2.1.1 Mangfold i arbeidslivet	11
2.1.2 Forskning på ansettelsesprosesser og mangfold	12
2.2 Self-efficacy – Mestringstro	14
2.3 Subtyping	18
2.3.1 Subtyping – negativt eller positivt?	20
2.3.2 Subtyping og subgruppering	23
2.3.3 Subtyping – det norske arbeidsmarkedet	24
2.4 Mine teoretiske forventninger til data	27
3. METODEVALG OG FORSKNINGSDESIGN	29
3.1 Vurderinger og bakgrunn gjort i forbindelse med valg av metode	29
3.2 Utvalget av respondenter og rekrutteringen av dem	30
3.3 Utarbeidelse av intervjuguider	34
3.4 Gjennomføringen av semistrukturerte dybdeintervjuer	35
3.5 Bearbeidelse og analyse av innsamlet data	37
3.6 Min for forståelse av temaet	39
3.7 Etske vurderinger	40
3.8 Validitet, relabilitet og generalisering	42
4. RESULTATER	45
4.1 Sosial kapital	45

4.1.1 Alkohol.....	45
4.1.2 Språk	48
4.1.3 Skolebakgrunn	50
4.1.4 Sosial kapital: noen sentrale funn	52
4.2 Barrierer	53
4.2.1 Ulemper ved etnisitet	53
4.2.2 Fordeler ved etnisitet.....	55
4.2.3 Barrierer: noen sentrale funn.....	58
4.5 Barrierebrytere	58
4.5.1 Snevert fagfelt	58
4.5.2 Rekrutteringsbyråer og vikariater	59
4.5.3 Hard jobbing	60
4.5.4 Frivillig arbeid.....	61
4.5.5 Barrierebrytere: noen sentrale funn.....	61
4.3 Mestringstro.....	62
4.3.1 Enaktive oppnåelse (Egne opplevelser)	62
4.3.2 Stedfortredende opplevelser. (Andres opplevelser)	64
4.3.3 Verbal overtalelse	65
4.3.4 Fysiologisk tilstand	66
4.3.5 Mestringstro: noen sentrale funn.....	66
4.4 Subtyping	67
4.4.1 Holdningsendring.....	67
4.4.2 Karriereutvikling	69
4.4.3 Subtyping: noen sentrale funn.....	71
5. DRØFTING	72
5.1 Hvilken betydning har etnisk bakgrunn fra Asia og Afrika i ansettelsesprosessen av ledere?	72
5.1.1 Barrierer	73
5.1.2 Sosial kapitalens triangel	75
5.1.3 Holdningsendring og ansettelsesprosesser	80
5.1.4 Oppsummering.....	84

5.2 I hvilken grad har kandidater med etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika latt være å søke på stillinger på grunn av tidligere negative erfaringer med å søke på stillinger?.....	86
5.2.1 Mestringstroen i arbeidslivet.....	86
6. KONKLUSJON	91
6.1 På hvilke måter har karriereveien til norske ledere med etnisk tilhørighet fra Afrika eller Asia blitt påvirket av deres etniske bakgrunn?.....	91
6.2 Begrensninger.....	97
6.3 Videre forskning.....	97
7. LITTERATURLISTE.....	99
8. FIGUROVERSIKT.....	104
9. TABELLOVERSIKT.....	104
10. VEDLEGG.....	104
Vedlegg A – Intervjuguide «utvalg 1»	104
Vedlegg B – Intervjuguide «utvalg 2»	106
Vedlegg C – Samtykkebrev	108

1. INTRODUKSJON

I dette kapittelet går jeg gjennom bakgrunnen og motivasjonen for studien, presenterer temaet problemstillingen og forskningsspørsmålene, samt hvilke avgrensinger studien har. Oppgavens oppbygning blir presentert til slutt.

1.1 Bakgrunn

Bakgrunnen for at jeg har valgt dette temaet er fordi jeg har sett at i det siste har det vært mer fokus på innvandring og sysselsetting i samfunnsdebattene, samt at det hintes fra flere hold om at det eksisterer en strukturell rasisme i arbeidslivet som forhindrer karriereutviklingen til de med innvandrerbakgrunn. Det har ikke tidligere vært fokus på mangfold blant ledelsen, da de med innvandrerbakgrunn, slet i hovedsak med å komme seg inn i arbeidslivet generelt. Men når en del har blitt sysselsatt, spør man seg om de har noen lettere muligheter for karriereutvikling eller er den veien like hard som det å komme inn i arbeidsmarkedet. Jeg er selv født og oppvokst i Norge, men med en far og mor opprinnelig fra Marokko. Jeg går derfor under det SSBs statistikk kaller «norskfødte med innvandrerforeldre». Min far kom til Norge i første omgang i 1964 og igjen i 1968 før han bestemte seg for å bli permanent. I ettertid giftet han seg med min mor i 1986 og hun kom til Norge i 1987. Min karriere har vært og er i offentlig sektor hvor det har vært fokus på å aktivt jobbe for likestilling, både i forhold til kjønn, nedsatt funksjonshemming og innvandrerbakgrunn. Dette temaet interesserer meg derfor også på et personlig plan og er derfor genuint interessert i å vite om virkeligheten er slik den fremstilles i debattene. Jeg er av den oppfatning at min egen etniske bakgrunn har gitt meg et unikt innpass hos utvalget av respondentene i studien. Dette fordi de kan relatere seg til min bakgrunn på samme måte som jeg kan gjøre med dem og deres bakgrunn og dermed kan jeg belyse dette tema bedre.

Vi har kommet langt siden 1970 tallet, når de fleste arbeidsinnvandrere kom for første gang til Norge, men det er fortsatt et stykke å gå før alle får like muligheter og at samfunnet får brukt alle tilgjengelige ressurser. Det er et stort samfunnsproblem at ikke alle har de samme mulighetene i arbeidsmarkedet eller stiller på samme vilkår, slik det hintes om i debattene. Midtbøen og Rogstad

skriver at det utfordrer de grunnleggende likhetsidealer i det norske samfunnet, når «barrierene minoritetskandidatene møter ikke kan forklares med henvisning til ellers relevante faktorer som språk, utenlandsk utdannelse eller svakere arbeidserfaring.» (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 11). Selv om diskriminering er straffbart ved lov, finner vi fortsatt tilfeller av dette i arbeidsmarkedet. Det handler gjerne om den type diskriminering som er mer vanskelig å oppdage eller etterprøve og det er gjerne i selve ansettelsesprosessen at den har størst spillerom (Petersen & Saporta, 2004, s. 862), da spesielt i privat sektor. Dette støttes også av annen forskning som har vist at 90% av diskrimineringen foregår i initialfasen av en ansettelsesprosess, nemlig i CV- og søknadsstadiet, hvor etnisitet slår ut som en årsak til diskriminering (Riach & Rich, 2002, s. 494).

I offentlig sektor gjelder i tillegg kvalifikasjonsprinsippet, som handler om at den best kvalifiserte søker til en stilling skal ansettes. Med det menes at kvalifikasjonsvurderingen må ta «utgangspunkt i de kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningsteksten. For øvrig vil sentrale momenter være utdanning, praksis og personlig skikkethet.» (Det Kongelige Moderniseringsdepartementet, 2005, s. 30). Dette er selvfølgelig med på å redusere spillerommet for diskriminering i ansettelsesprosessen, selv om kravet om «personlig skikkethet» kan gi et slikt spillerom. I 2016 behandlet ombudsmannen flere tilsettingssaker som omhandlet nettopp personlig skikkethet. Og i mange saker som ombudsmannen undersøker og ber om svar på fra arbeidsgiver, er svaret som oftest at den personen de valgte å ansette var den som var best i forhold til personlig egnethet. Selv om det var andre søkere som er relativt likt faglig kvalifisert (Annicken Elisabeth Sogn & Aronsen, 2017). «Den feilen som ofte går igjen, og som ombudsmannen derfor har påpekt i mange uttalelser, og bedt arbeidsgiver å rette opp for fremtidige tilsettinger, er at personlig egnethet tillegges for stor vekt ved avgjørelsen av hvilken søker som skal anses «best kvalifisert».»(Annicken Elisabeth Sogn & Aronsen, 2017).

Midtbøen skriver, at etter tiår med diskrimineringsstudier i en norsk kontekst er på tide å konkludere med at etnisk diskriminering utgjør et hinder for etniske minoriteters tilgang til det norske arbeidsmarkedet (Midtbøen, 2015, s. 17) og om ikke videre karriereutvikling. Samfunnet er ikke tjent med at en gruppe med dets medlemmer holdes utenfor og samtidig blir anklaget for å ikke ønske å bidra til samfunnet på lik linje med majoriteten. Her kan man gå glipp av mye ubrukt

potensial, kompetanse og gode ledere. Ikke minst kan det tenkes at behovet for mangfolds kompetanse vil bli større blant ledelsen, i en verden som stadig blir mer globalisert.

Det har vært flere som har reagert på det manglende mangfoldet blant ledere og har tatt til mediene for å belyse dette. I 2018 uttalte kulturminister Abid Raja i Dagens Næringsliv seg følgende: «Snart forsvinner den eneste sjefen med ikke-vestlig navn fra selskapene der staten er eier. – Det er blendahvitt blant toppledere i Norge» (Zangani, 2018). Linda Noor, leder av Minotenk, har også tatt opp dette flere ganger i sine leserinnlegg i Dagsavisen. I 2018 skrev hun et innlegg som hun ga tittelen «Det usynlige glasstaket» hvor hun problematiserte det samme som Abid Raja hadde uttalt seg om i forbindelse med at det var kun én leder i de statseide bedriftene som har ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, og det var daglig leder for dansekompaniet Carte Blanche: Hooman Sharifi. Dette i en åremålsstilling (Noor, 2018). I 2020 skrev hun et nytt innlegg hvor hun blant annet skrev, at til tross for at over 18 prosent av den norske befolkningen har innvandrerbakgrunn, så gjenspeiles ikke dette i norske ledergrupper og styreverv (Noor, 2020). «De siste måneders debatt om rasisme og diskriminering har også kastet lys over det faktum at det er svært lite mangfold blant ledere i omtrent alle områder av det norske samfunnet. Dette gjør seg gjeldende i alt fra idrett, kultur, media- og kommunikasjonsbransjen, næringsliv og offentlig sektor.» (Noor, 2020). Det stilles spørsmål i disse uttalelsene om hvorfor man ikke ser flere med asiatisk og afrikansk bakgrunn i de øverste lederstillingene. Hvorvidt det finnes et glasstak eller ikke for de med nevnte etnisitet vet vi ikke sikkert, men det viser at det stilles spørsmål i samfunnet ved hvorfor det ikke er flere i toppleder stillinger med bakgrunn fra Afrika og Asia. Det er derfor ønskelig å se hvilke innvirkninger etnisk bakgrunn har for karriereutviklingen til mannlige ledere med asiatisk og afrikansk bakgrunn. For noen hindringer har de jo passert under sin karriereutvikling for å komme i den posisjonen de er i dag og hva har det hatt å si? Dette til tross for at de hadde 25% mindre sjansen for å i det hele tatt bli kalt inn til et intervju i Rogstad og Midtbøens undersøkelse (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 79). Ingen av stillingene som det ble søkt på i denne undersøkelsen var lederstillinger, men det forteller oss litt om hvilke barrierer som er der ute for de med minoritetsbakgrunn som ønsker en lederstilling. Oftest er veien til en lederstilling gjennom flere ansettelser og opprykk.

1.2 Tema

For å få en dypere forståelse av problemstillingen i denne studien, er det viktig at man ser den i sammenheng med norsk historie om arbeidsinnvandring. Dagens samfunn i Norge består av mange forskjellige mennesker med ulik kultur og etnisitet. Vi lever med andre ord i et flerkulturelt samfunn og i tråd med dette har også mange organisasjoner over tid blitt flerkulturelle ved å ansette mennesker med flerkulturell bakgrunn. Dette begynte allerede omkring 1960 når behovet for arbeidskraft ble større enn det man hadde av tilgang til i Norge. Det var derfor behov for arbeidskraft utenfra og siden store deler av Europa var i samme situasjonen ble løsningen på manglende arbeidskraft å hente dette utenfor Europa. Men Norge hadde før den tid hatt lenge praksis med åpne grenser og liberal politikk i forhold til arbeidsinnvandring. Faktisk helt siden 1950 årene, hvor de som innvandret i hovedsak var fra de nordiske landene (Brochmann & Kjeldstadli, 2008, s. 69). Men dette var ikke nok til å dekke det behovet som Norge hadde for arbeidskraft. I 1969 kom stortingsmelding nummer 45 som omhandlet arbeidsmarkedet i Norge og hvordan man den gang så på arbeidskraftsbehovet i Europa generelt og hva det ville bety for Norge. Man hadde allerede da erkjent at selv etter at man fikk flere kvinner i arbeid, fortsatt manglet arbeidskraft for å få landet til å gå rundt. Det hadde flere ganger kommet forslag fra ulike aktører om å se på muligheter for å få til en organisert import av utenlandsk arbeidskraft for å dekke behovet landet hadde. På den ene siden bidro man til å gi folk arbeid som ikke fant arbeid i eget land, samtidig kunne disse ta med seg midler hjem og få i gang økonomien der. Man foretok i forkant av denne stortingsmeldingen også et studiereise til andre europeiske land som hadde hatt en organisert import av utenlandsk arbeidskraft, for å se fordeler og ulemper ved en slik løsning, men tok ikke noe standpunkt i den aktuelle stortingsmeldingen for hva Norge burde gjøre i dette tilfelle (Kommunal- og arbeidsdepartementet, 1969, s. 60). Det skrives derimot videre at «Vi må regne med at flere utlendinger vil ønske å bo og arbeide utenlands. Denne utvikling må betraktes som naturlig og ønskelig, og det bør fra myndighetenes side legges minst mulig hindringer i vegen for den» (Kommunal- og arbeidsdepartementet, 1969, s. 64). For Norge sin del kom løsningen på manglende arbeidskraft etterhvert i form av unge menn fra

Vest-Asia og Nord-Afrika, som migrerte i slutten av 1960-tallet for å få jobb i Norge. I hovedsak fra Marokko, Tyrkia og Pakistan med den største andelen (Brochmann & Kjeldstadli, 2008, s. 192). De unge mennene fra Vest-Asia og Nord-Afrika påtok seg dårlig betalte og lite attraktive jobber og fylte dermed hull i økonomien som dermed bidro til den økonomiske oppgangen de første 1970 årene og igjen høyere levestandard i Norge (Brochmann & Kjeldstadli, 2008, s. 202; Eriksen, 2001, s. 111). Disse unge mennene som var gift eller giftet seg etter hvert, ble deretter gjenforent med sin bedre halvdel. Noen fikk barn, mens andre ble gjenforent med sine små og ga dem oppvekst i Norge. Mens noen fant kjærligheten i Norge. Under nedgangstiden i Norge senere i 1970 tallet, havnet disse unge mennene bakerst i rekken når det kom til å få jobb. Og det var heller ikke laget noen plan for at arbeiderne kanskje skulle bli igjen, selv når det ikke var jobb å få til tross for stortingsmelding nr. 45. Dette ble startskuddet for innvandringsdebatten som har påvirket norsk politikk helt til i dag og pågår fortsatt. Og i dag er debattklimaet preget av påstander om at flerkulturelle menn og kvinner ikke vil integrere seg og ikke delta i arbeidslivet. Men forskning viser at det ikke er snakk om å ikke ville jobbe, men det handler mer om at man ikke får samme mulighetene (Midtbøen, 2015, s. 24). Man har gjerne skyldt på at grunnen til at flerkulturelle personer fra ikke-vestlige land ikke får en jobb, er at de ikke behersker språk eller har den rette kompetansen. Det var kanskje sant for de første som kom til Norge i 1960-tallet. Men den gang var det behov for å få folk inn til å begynne å jobbe, da ble ikke språk og kompetanse sett på eller så ble man skolert av bedriften man skulle jobbe i. Det var snakk om å få folk inn i industrien for å produsere. Men i 2021 har det nå vært flere etterkommer av disse arbeidsinnvanderne fra 1960- og 1970-tallet. Det er snakk om både barn, barnebarn og tippoldebarn som har levd hele sitt liv i Norge og fått sin fulle utdanning i nettopp Norge. De blir fortsatt definert som innvandrere, selv om de aldri har innvandret på noen måte. Når det kommer til å definere noen som innvandrer eller etterkommer av en innvandrer, vil det påpekes at det er viktig å måle situasjonen til de ulike gruppene i samfunnet. Slik at man ser hvor «skoen trykker» og kanskje kunne sette inn nødvendige tiltak for å eventuelt utjevne sosiale forskjeller. Men mange ønsker ikke å bli definert som en innvandrer, enten det er første eller tredje generasjon. For mange har det blitt stilt spørsmål om når er det de blir norske nok og at dette er med på å skape avstand og fremmedgjøring

av dem. Når de både er født, oppvokst og utdannet i Norge og føler en sterk tilhørighet til Norge, mer enn noe annet land (Aslam, 2010; Bredeveien, 2008). Samtidig ser man at de samme individene fortsatt stiller dårligere når det gjelder å få en jobb som de er kvalifisert for enn i forhold til en fra majoritetsbefolkningen (Midtbøen, 2015, s. 13). Mange blir valgt bort allerede i CV- og søknadsprosessen og blir aldri kalt inn til intervju (Midtbøen & Rogstad, 2012). Mens andre som blir kalt inn, må se at jobben går til en som kanskje er mindre kvalifisert enn dem. Midtbøen skriver i sin artikkel «Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet» at det med i bakgrunn av to tiår med diskrimineringsstudier i en norsk kontekst er det på tide å konkludere med at etnisk diskriminering utgjør et hinder for etniske minoriteters tilgang til det norske arbeidsmarkedet (Midtbøen, 2015, s. 17). Et lite lyspunkt er at forskning viser at de har større sjanse for å lykkes i offentlig sektor fremfor privat sektor (Tronstad, 2010, s. 45). Til tross for at det er en del barriere for minoriteter med ikke-vestlig innvandrerbakgrunn, finner man de som har klart å bryte gjennom disse barrierene og klatre opp karrierestiger og blitt ledere. For det er slik Midtbøen skriver «at selv om minoriteter opplagt møter barrierer, er arbeidslivet på ingen måte stengt» (Midtbøen, 2015, s. 22).

1.3 Avklaringer og avgrensninger

Før vi går videre er det noen avklaringer og avgrensninger som må på plass. Tidligere ble det nevnt at ikke alle som er etterkommere av arbeidsinnvandrene fra 1960 og 1970 tallet liker å bli kalt innvandrere eller ikke-vestlige. For mange oppleves dette som en fremmedgjøring av deres identitet. Noen føler seg mer norske enn de er fra deres forfedres hjemland og enkelte har ingen relasjon eller noen gang vært i det såkalte hjemlandet. Men allikevel defineres de som ikke-vestlige. SSB gikk i 2008 bort fra denne definisjonen (Pham, 2008) og valgte da heller å definere etter landgrupper. For en del er dette også problematisk, men man har ikke funnet noe bedre definisjon enda og dette er til stadig oppe til debatt. Jeg selv har brukt ordene om hverandre, men vil avklare at problemstillingen min tar utgangspunkt i menn som både har innvandret i voksen og ungdoms alder, men også født og vokst opp i Norge, eller har hatt sin fulle barndom i Norge. Samt at de har bakgrunn fra Asia eller Afrika.

Menn med bakgrunn fra Asia og Afrika er valgt spesifikt til dette fordi kjønn har over tid blitt viet mye mer oppmerksomhet som diskrimineringsgrunnlag enn andre grunnlag (Annfelt & Gullikstad, 2013, s. 13-14). Dette har gjort at menn fra denne spesifikke sosiale gruppen har blitt glemt, men også blitt stigmatisert som «trygdemisbruker, kriminell og overgriper» i innvandringsdebatten og «I dagens mediebilde fremstilles gjerne ‘innvandrerkvinnen’ som offer, og ‘innvandrer mannen’ som overgriper (Gullestad, 2002, s. 31). Noe som kan ha gjort det å få jobb enda vanskeligere for spesifikt denne sosiale gruppen. Dette kommer mer klart frem i forskningen til Rogstad og Midtbøen fra 2012 hvor man ser at «mens det å ha et utenlandsk klingende navn reduserer sannsynligheten for å bli kalt inn til et jobbintervju med 16 prosent for kvinner, er den tilsvarende reduksjonen på 37,4 prosent for menn. Etnisk bakgrunn har med andre ord en stor betydning for begge kjønn, men effekten synes å være langt større for menn enn for kvinner» (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 81). Det er heller ikke et mål å gå inn på innvandringsdebatten eller integreringspolitikken i Norge, men ha fokus på et fenomen som berører begge. Det er flere minoritetsgrupper i samfunnet som opplever hindringer i arbeidslivet. Ikke bare på bakgrunn av etnisitet, men også legning, religiøs tilhørighet og funksjonshemming. Det er her av hensyn til tid og rådighet i studien, blitt valgt bort, men er absolutt noen som bør ses på i fremtidig forskning.

1.4 Problemstilling og forskningsspørsmål

Det er av interesse i dette prosjektet å vite hvilken rolle etnisk bakgrunn har hatt å si for ledere med etnisitet fra Asia og Afrika og deres karriereutvikling. Man ønsker en dypere forståelse av hva slags form for barriere, om noen, lederne har møtt på under sin karriereutvikling. Jeg har derfor valgt følgende problemstilling for studien:

«På hvilke måter har karriereveien til norske ledere med etnisk tilhørighet fra Afrika eller Asia blitt påvirket av deres etniske bakgrunn?»

Grunnen til at ledere er viet fokus er fordi det er indikasjoner på at ledere med innvandrerbakgrunn har mindre sjanse for å bli ledere og at de som har klart det, har ikke nødvendigvis hatt en enkel vei dit. I 2010 ble det gjennomført en todelt

landsdekkende arbeidsmarkedsundersøkelse av Respons Analyse for bemannings- og rekrutteringsselskapet Proffice, nå kjent som Randstad. I undersøkelsen deltok 983 ledere og 1231 arbeidstakere uten lederstilling. Resultatet av denne undersøkelsen indikerte at det er vanskeligere å få en lederstilling, hvis man har innvandrerbakgrunn. «Hele én av tre ledere sier de er likegyldige til om vi burde ha flere innvandrere med lederstilling i Norge. Et flertall tror at årsaken til at få innvandrere hevder seg i lederposisjoner skyldes språkproblemer, mens halvparten tror det skyldes at norske ledere helst rekrutterer andre norske ledere. Kun 14 prosent mener det skyldes for dårlig faglig kompetanse.» (Tveita, 2010). Undersøkelsen viste også at 93% av de spurte lederne mente at somaliere var de som er dårligst til å integrere seg i norsk arbeidsliv, etterfulgt av irakere og pakistanere. Mens svenskene var ansett som best til integrering. Dette synet hadde også de spurte arbeidstakerne. At svenskene anses som best på integrering gjenspeilte seg også i undersøkelsen hvor de utgjorde store deler av alle lederne med innvandrerbakgrunn. Totalt rapporterte bare 3% av arbeidstakerne at de hadde en leder med innvandrerbakgrunn, hvor 29% av disse 3% var svensker (Tveita, 2010). For å kunne belyse ulike sider av problemstillingen er det derfor to forskningsspørsmål som blir aktuelle. Den ene handler om det å ha etnisk bakgrunn fra Asia og Afrika, faktisk har noe å si i dagens samfunn for om man får en jobb som leder eller ikke. Forskningsspørsmålet er derfor som følger:

«Hvilken betydning har etnisk bakgrunn fra Asia og Afrika i ansettelsesprosessen av ledere?»

Mens det andre forskningsspørsmålet går mer ut på å utforske mørketall som kan gjemme seg i statistikken. Noen kan mene at en forklaring på hvorfor det ikke er flere ledere i høyere stillinger med etnisitet fra Asia og Afrika, kan skyldes at det ikke søkes fra den gruppen, enten fordi man ikke er interessert eller kvalifisert. Meningen med dette forskningsspørsmålet er å se om noen faktisk lar være å søke på lederstillinger høyere i hierarkiet, fordi man har opplevd å bli urettferdig behandlet eller at man har hørt at andre har blitt det. Forskningsspørsmålet er derfor som følger:

«I hvilken grad har kandidater med etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika latt være å søke på stillinger på grunn av tidligere negative erfaringer med å søke på stillinger?»

1.5 Oppgavens oppbygning

Oppgaven er bygd opp med seks hovedkapitler med tilhørende underkapitler, før oversikt over referanser, figurer og tabeller blir presentert. Helt til slutt er det vedlagt tre vedlegg som viser intervjuguiden for de to ulike utvalgene i studien, samt samtykkebrevet respondentene fikk tilsendt.

I kapittel 1 går jeg gjennom bakgrunnen for temaet og hvorfor temaet er viktig, før jeg presenterer hvilken problemstilling studien har, samt forskningsspørsmål tilknyttet den. Kapittel 2 er studiens teoretiske rammeverk. Her presenteres teori og begreper som brukes for å forstå funnene i studien. Teoriene Subtyping og Self-efficacy er de mest sentrale teoriene i studien, men tidligere relevant forskning som berører studiens problemstilling og forskningsspørsmål er også tatt med.

I kapittel 3 redegjøres det for hvilke vurderinger som ligger til grunn for det empiriske grunnlaget studien baserer seg på. Herunder etiske, så vel som metodiske, hvem informasjonskildene er og hvordan de ble rekruttert, samt selve datainnsamlingen og hvordan den innsamlede dataen har blitt bearbeidet og analysert. Min for forståelse av temaet avklares også i dette kapittelet. Kapittel 4 presenteres funn fra den bearbeide og analyserte dataen. Her fremkommer det fem hovedkategorier, med tilhørende underkategorier, som senere blir drøftet i neste kapittel med relevant teori fra det teoretiske rammeverket.

I kapittel 5 drøftes og diskuteres studiens empiriske datagrunnlag opp mot studiens teoretiske rammeverk og med det besvarer forskningsspørsmålene i studien. Kapittel 6 er hvor selve problemstillingen besvares med bakgrunn i svarene tilknyttet forskningsspørsmålene og hvor mitt teoretiske bidrag «den onde sirkelen av sirkler» blir presentert og forklart. Dette kapittelet tar også for seg begrensningene ved studien og anbefalinger til videre forskning.

2.TEORETISK GRUNNLAG

I dette kapittelet tar jeg for meg studiens teoretiske rammeverk. Formålet med problemstillingen og forskningsspørsmålene er å finne ut om respondentene mener at deres etniske bakgrunn har noe innvirkning for karriereutviklingen og hvis det er tilfelle, på hvilken måte? I forskningsspørsmålene søkes det blant annet å få svar på hvilken betydning det har hatt å være en mann med afrikansk eller asiatisk bakgrunn når man søker til en lederstilling. Samt om tilfellet av negative situasjoner i ansettelsesprosessen som man enten selv har erfart eller hørt om at andre har erfart, fører til at potensielle søkere fra disse etniske gruppene lar være å søke fremtidige utlyste lederstillinger. Jeg har derfor tatt utgangspunkt i to teorier som har rot i psykologien, «Subtyping» og «Self-efficacy», for å forstå funn i innsamlet data. Subtyping kan oversettes til det norske ordet «underkategorisering», hvor man underkategoriserer medlemmer fra en sosial gruppe. «Subtyping» er i dette tilfelle noe som er tett tilknyttet teorien om stereotypi og må forstås i den sammenheng. «Self-efficacy» er oversatt til norsk, mestringstro. Det handler om ens egen tro på å gjennomføre en spesifikk oppgave, herunder å få en lederjobb. «Subtyping» knyttes til forskningsspørsmålet om etnisitetens innvirkning i ansettelsesprosessen av en leder, mens «Self-efficacy» knyttes til forskningsspørsmålet rundt om hvorvidt noen har latt være å søke på stillinger på grunn av negative erfaringer. Ved å besvare forskningsspørsmålene, besvares også problemstillingen. Jeg har også valgt i dette kapittelet å ta med tidligere relevant forskning som berører selve problemstillingen og noen refleksjoner rundt det.

2.1 Tidligere relevant forskning – noen refleksjoner

Det er per dags dato lite mangfold blant toppledere i norsk arbeidsliv. Tar man utgangspunkt i landets 100 største selskaper, er det ingen mannlig leder med afrikansk eller asiatisk bakgrunn (Grundekjøn, 2020). Noe av forklaringene som har versert på at det er få toppledere med minoritetsbakgrunn, er at det er for få søkere med den bakgrunnen. Andre har ment at de blir filtrert ut før de kommer noe særlig lengre eller at de som ansetter foretrekker de som er seg like (Grundekjøn, 2020).

2.1.1 Mangfold i arbeidslivet

I perioden november 2018 og frem til januar 2020 ble det på vegne av Bufdir gjennomført et kvantitativt prosjekt med hensikt på å analysere holdninger, erfaringer og praksis når det gjelder etniske og religiøse minoriteter. Til sammen deltok flere enn 9000 ledere og ansatte fra fem deler av det norske arbeidslivet: ledere i offentlig og privat sektor og ledere og ansatte på skoler, i barnehager og i barnevernet (Brekke, Fladmoe, Lidén & Orupabo, 2020, s. 5). Prosjektet «omfatter urfolk (samer), nasjonale minoriteter (skogfinner, kvener/norskfinner, rom (sigøynere), romani/tatere, jøder) og innvandrere og deres etterkommere. Det er en nasjonal målsetting at disse skal kunne delta i samfunnet på lik linje med alle andre. Disse gruppene skal ikke møte hindringer i sin livsutfoldelse, på arbeidsmarkedet eller som brukere av offentlige tjenester.» (Brekke et al., 2020, s. 5). Jeg har valgt å fokusere på holdningene, erfaringene og praksis tilknyttet ledere i privat og offentlig sektor som fremkommer i dette prosjektet, og da på den delen som omfatter innvandrere med afrikansk og asiatisk bakgrunn. Siden det er de som er relevant for problemstillingen og forskningsspørsmålene. Av respondentene utgjør ledere fra offentlig og privat sektor totalt 3831 personer, hvorav 3133 av dem er ledere i privat sektor og de resterende 698 er ledere i offentlig sektor. (Brekke et al., 2020, s. 27). Majoriteten av lederne er fra Oslo og Østlandet, og det er få med minoritetsbakgrunn blant dem (Brekke et al., 2020, s. 28). Resultatene som fremkommer i prosjektet «anses å være representative først og fremst for ledere og for ansatte med relativt høye posisjoner i virksomhetene de jobber i.» (Brekke et al., 2020, s. 7). Resultatet av spørreundersøkelsen viser at ledere i offentlig og privat sektor er positive til både etnisk og religiøs mangfold i arbeidslivet, men de i offentlig sektor er mer positive enn sine kollegaer i privat sektor. Lederne fra begge sektorene er mer positive enn befolkningen for øvrig. De er gjennomgående mest negativ i privat sektor, til det å både ha kollegaer med innvandrerbakgrunn eller ha dem i en lederstilling. På påstanden om at «alle større virksomheter bør ha en målsetting om å rekruttere minoriteter til ledende stillinger» (Brekke et al., 2020, s. 43) er lederne mindre enig i denne påstanden. «Det er særlig mange som velger det nøytrale svaralternativet «verken enig eller uenig». En tolkning av dette kan være at de mener at minoritetsbakgrunn ikke skal spille noen rolle ved ansettelser, og at dette også skal gjelde ledere. Men det kan

også være at de føler at det er bekvemt å stille seg nøytral til påstanden hvis de ikke har gjort seg opp en klar mening om dette.» (Brekke et al., 2020, s. 43-44). På spørsmål om lederne har behov for mer kunnskap om mangfold i arbeidslivet, var svaret lavest blant lederne i privat sektor. Spørsmålet ble etterfulgt av to kunnskapsspørsmål som omhandlet minoriteters rett til fri i forbindelse med religiøse høytider og retten til å ikke bli diskriminert. Hvorpå lederne i privat sektor var de som hadde størst feilprosent når det kom til disse kunnskapsspørsmålene. Lederne i privat sektor skiller seg derfor ut fra lederne i offentlig sektor, hvor de private er mer mest negative til innvandring, samt har minst kompetanse om mangfold i arbeidslivet, samtidig som de mener at de ikke har behov for mer kompetanse (Brekke et al., 2020, s. 53). Lederne ble også spurt om i hvilken grad de tror at diskriminering av ansatte med innvandrerbakgrunn fra Asia og Afrika forekommer i arbeidslivet. Her mente flertallet av lederne i begge sektorer at slik diskriminering forekommer. Høyest var andelen blant ledere i offentlig sektor hvor tre av fire mente at diskriminering forekom av ansatte i arbeidslivet. (Brekke et al., 2020, s. 90). Det må presiseres at respondentene svarte på et generelt spørsmål om arbeidslivet og ikke ens egen arbeidsplass og om de som allerede har kommet inn i arbeidslivet. Flertallet av lederne mener at fordommer hos arbeidsgiver kan være en viktig årsak til at de med innvandrerbakgrunn ikke får jobb på bakgrunn av sine kvalifikasjoner. Ledere i privat sektor har igjen her også mindre tro på at det er fordommer hos arbeidsgivere enn sine kollegaer i offentlig sektor (Brekke et al., 2020, s. 98). Lederne er ikke særlige positive til at man benytter seg av «moderat kvotering» (Brekke et al., 2020, s. 100). Lederne i offentlig sektor er riktignok mer positive til dette enn de i privat sektor. Men ingen av de to lederutvalgene er på noen måte for en positiv særbehandling av innvandrere når det kommer til ansettelsesprosesser. Man ser også at det i praksis legges lite positiv vekt på at man har innvandrerbakgrunn under ansettelsesprosessen (Brekke et al., 2020, s. 100).

2.1.2 Forskning på ansettelsesprosesser og mangfold

Forskning peker på at hvis man har afrikansk eller asiatisk bakgrunn, så er sjansen for at man får en jobb mindre. Dette er basert på hva som har kommet frem i blant

annet Midtbøen og Rogstad sin forskning i 2012. Men det er fullt mulig å forebygge dette ved valg av metoder i ansettelsesprosessen som har høyest prediktiv validitet. På den måten vinner både arbeidsgiver og beste kandidat. Man får da rett person på rett plass. Frode Haaland skriver i sin bok at de mest populære metodene i Norge er dessverre ikke de med høyest prediktive validitet (Haaland, 2019, s. 251). Sett opp mot Midtbøens gjennomgang av to tiår med forskning på diskriminering i det norske arbeidsmarkedet, så konkluderer Midtbøen med at diskriminering i det norske arbeidsmarkedet finnes (Midtbøen, 2015, s. 17). Hvorvidt det avtar, når man kommer høyere og videre i karrieren er ikke helt kartlagt. Mangelen på ledere på øverste nivåer med etnisk bakgrunn fra Afrika og Asia kan indikere at det er noen barrierer som må passeres, da befolkningen i samfunnet ikke gjenspeiles på disse nivåene. I SSB sin rapport fra 2019 som tar for seg personer med innvandrerbakgrunn i arbeid og utdanning i 2018, legges det til grunn at kvalifiserte kandidater med innvandrerbakgrunn til lederstillingene enten er for unge eller er fortsatt under utdanning. Der heter det at det er lite utbredelse innenfor lederyrker når det kommer til norskfødte med innvandrerforeldre mellom 20 og 39 år. Men at dette naturlig nok henger sammen med den unge alderspopulasjonen man tar utgangspunkt i og at dette også gjenspeiler seg i alle de tre befolkningsgruppene som det tas utgangspunkt i, dette inkluderer også norskfødte uten innvandrerbakgrunn (Olsen, 2019, s. 43). Det kan også legges til at snittalder i 2016 blant ledere i Norge lå på 45 år (Futsæther, 2016). Rapporten fra SSB viser oss derfor ikke hele bildet og faller litt utenfor. Det den derimot viser er at det finnes ledere med den bakgrunnen vi er ute etter i studien, om ikke mange, men noen også i aldersgruppen 20-39 år. Basert på rapporten til SSB ser man at norskfødte med innvandrerbakgrunn i alderen 20-39 år er i noen yrker høyere representert som ledere enn majoriteten for øvrig.

Tabell 1: Tabell A40 hentet fra SSB sin rapport om yrkesaktive innvandrere

Tabell A 40 Lønnstakere 20-39 år ikke under utdanning etter yrkesområde og innvandrerbakgrunn¹. Absolutte tall og i prosent. 4. kvartal 2018

	Uten innvandrer- bakgrunn	Norskfødte m. innvandrer- foreldre	Inn- innvandrer- vandrere	Uten innvandrer- bakgrunn	Norskfødte m. innvandrer- foreldre	Inn- vandrere
	Prosent			Prosent		
I alt	669 145	14 650	87 207	100,0	100,0	100,0
Ledere	35 924	687	2 596	5,4	4,7	3,0
Akademiske yrker	186 217	3 254	13 063	27,8	22,2	15,0
Høyskole- og militære yrker	120 844	2 931	9 650	18,1	20,0	11,1
Kontoryrker	41 747	1 449	5 793	6,2	9,9	6,6
Salgs- og serviceyrker	141 451	4 554	31 644	21,1	31,1	36,3
Bønder, fiskere mv.	5 584	5	415	0,8	0,0	0,5
Håndverkere	71 502	667	4 357	10,7	4,6	5,0
Prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere mv.	41 502	621	6 546	6,2	4,2	7,5
Renholdere, hjelpearbeidere mv.	20 794	418	12 204	3,1	2,9	14,0
Ukjent	3 510	64	939	0,5	0,4	1,1

¹Med bakgrunn fra Øst-Europa utenom EU, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand

(Olsen, 2019, s. 84)

Tabell 2: Tabell A42 hentet fra SSB sin rapport om yrkesaktive innvandrere**Tabell A 42** Lønnstakere 20-39 år ikke under utdanning etter yrkesgruppe og innvandrerbakgrunn. Absolutte tall og i prosent. 4. kvartal 2018

	Uten innvandrer- bakgrunn	Norskfødte m. innvandrer- foreldre ¹	Innvandrere ¹	Uten innvandrer- bakgrunn	Norskfødte m. innvandrer- foreldre ¹	Inn- vandrer ¹
I alt	669 145	14 650	87 207	100,0	100,0	100,0
01 Offiserer fra fennik og høyere grad	3 628	21	19	0,5	0,1	0,0
02 Befal med sersjant grad	1 120	8	5	0,2	0,1	0,0
03 Menige	5 789	95	112	0,9	0,6	0,1
11 Politikere og toppledere	5 684	140	584	0,8	1,0	0,7
12 Administrative og merkantile ledere	8 186	127	407	1,2	0,9	0,5
13 Ledere av enheter for vareproduksjon og tjenesteyting	11 041	127	557	1,7	0,9	0,6
14 Ledere i hotell, restaurant, varehandel mv,	11 013	293	1 048	1,6	2,0	1,2
21 Realister, sivilingeniører mv,	20 738	209	2 043	3,1	1,4	2,3
22 Medisinske yrker	49 485	1 109	3 509	7,4	7,6	4,0
23 Undervisningsyrker	47 166	569	2 459	7,0	3,9	2,8
24 Rådgivere innen økonomi, administrasjon og salg	37 326	785	2 176	5,6	5,4	2,5
25 IKT-rådgivere	15 024	346	2 090	2,2	2,4	2,4
26 Juridiske, samfunnsvitenskapelige og humanistiske yrker	16 478	236	786	2,5	1,6	0,9
31 Ingeniører mv,	33 164	336	2 572	5,0	2,3	2,9
32 Helserelaterte yrker	11 356	564	1 756	1,7	3,8	2,0
33 Medarbeidere innen økonomi, administrasjon og salg	46 066	1 420	3 372	6,9	9,7	3,9
34 Yrker innen kultur, idrett mv,	11 868	243	963	1,8	1,7	1,1
35 IKT-teknikere	7 853	244	851	1,2	1,7	1,0
41 Kontorarbeidere	13 921	417	1 358	2,1	2,8	1,6
42 Kundeserviceyrker	9 133	367	1 308	1,4	2,5	1,5
43 Økonomi- og logistikkmedarbeidere	17 604	638	3 014	2,6	4,4	3,5
44 Postbud, arkiv- og personalkontorarbeidere	1 089	27	113	0,2	0,2	0,1
51 Yrker innen personlig tjenesteyting	21 417	611	6 074	3,2	4,2	7,0
52 Salgsyrker	52 847	2 192	9 785	7,9	15,0	11,2
53 Pleie- og omsorgsarbeidere	59 995	1 389	14 965	9,0	9,5	17,2
54 Sikkerhetsarbeidere	7 192	362	820	1,1	2,5	0,9
61 Jordbrukere	2 923	4	331	0,4	0,0	0,4
62 Skogbrukere, fiskere mv,	2 671	1	84	0,4	0,0	0,1
71 Byggarbeidere	28 136	238	2 043	4,2	1,6	2,3
72 Metall- og maskinarbeidere	21 371	197	1 270	3,2	1,3	1,5
73 Presisjonsarbeidere, kunsthåndverkere, grafiske arbeidere mv,	965	7	92	0,1	0,0	0,1
74 Elektrikere, elektronikere mv,	18 202	208	656	2,7	1,4	0,8
75 Andre håndverkspregede yrker	2 828	17	296	0,4	0,1	0,3
81 Prosess- og maskinoperatører	18 564	191	3 112	2,8	1,3	3,6
82 Monterer	1 359	6	106	0,2	0,0	0,1
83 Transportarbeidere og operatører av mobile maskiner mv,	21 639	424	3 328	3,2	2,9	3,8
91 Renholdere mv,	4 620	129	7 825	0,7	0,9	9,0
92 Hjelpearbeidere i jordbruk, skogbruk og fiske	548	2	47	0,1	0,0	0,1
93 Hjelpearbeidere i bergverk, industri, bygg og anlegg og transport	10 429	116	1 314	1,6	0,8	1,5
94 Kjøkkenassistenter	2 462	122	2 541	0,4	0,8	2,9
95 Reklamedistributører mv,	51	-	3	0,0	-	0,0
96 Renovasjons- og gjenvinningsarbeidere mv,	2 684	49	474	0,4	0,3	0,5

¹ Med bakgrunn fra Øst-Europa utenom EU, Asia (inkl. Tyrkia), Afrika, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia

(Olsen, 2019, s. 86)

2.2 Self-efficacy – Mestringstro

Self-efficacy teorien ble introdusert av Albert Bandura i 1977. Teorien har også gått under navnene «social cognitive theory» og «social learning theory» (Lunenburg, 2011, s. 1). Oversatt til norsk blir Self-efficacy, mestringstro og det er ordet jeg heretter kommer til å bruke. Mestringstro handler om ens egen personlige bedømming av hvor godt man kan utføre en rekke handlinger som kreves for å håndtere potensielle situasjoner. Dette må ikke forveksles med selvtillit som handler om hvordan man ser på seg selv og ens egenverdi. Mestringstro tar for seg hvor stor tro man har på å løse nettopp en spesifikk oppgave eller nå et spesifikt mål. Mestringstro kan derfor appellere til flere fagfelt og situasjoner, men stikkordet er her «spesifikk». Man kan ha høy selvtillit og samtidig ha lav mestringstro på at man klarer en spesifikk oppgave, eller motsatt.

Har man lav mestringsstro ser man gjerne på en oppgave som umulig å gjennomføre og man velger derfor ikke å gjøre et forsøk. Man kommer da med negative selvoppfyllende profetier. Har man ikke troen på at man kommer til å lykkes med å lære seg et nytt program på en datamaskin, så gjør man heller ikke forsøket. For hva er vitsen, når man vet at resultatet blir negativt? Man begrunner det gjerne med at programvaren er for avansert for en selv til å lære. Man ender da opp med opplært hjelpeløshet (Seifert & Sutton, 2011, s. 119) og med det utgangspunktet så tar man seg heller ikke bryet med å forsøke. En med høy mestringsstro, vil heller angripe oppgaven med å lære seg den nye programvaren med en innstilling om at hvis andre har klart det, så skal vedkommende også klare det. Man legger da gjerne en plan for hvordan man skal nå dette målet.

Det går an selvfølgelig å ha for høy mestringsstro, som at hvis man aldri har trent i sitt liv, så bestemmer man seg for at man skal ta OL-gull i det man har så vidt begynt å småjogge til jobb. Resultatet av dette vil selvfølgelig påvirke fremtidig mestringsstro når man skal tilnærme seg samme situasjon.

Bandura identifiserte fire faktorer som påvirker ens mestringsstro. De fire faktorene er enaktive oppnåelser (enactive attainments), stedfortredende opplevelse (vicarious experience), verbal overtalelse (verbal persuasion) og fysiologisk tilstand (physiological state) (Bandura, 1982, s. 126)

Bandura mener at disse fire faktorene vil være med på å påvirke ens mestringsstro enten til å bli høyere eller lavere uavhengig om informasjonen er presis eller feil. De enaktive oppnåelsene handler om ens egen erfaring tilknyttet den gitte situasjonen. Her har personen det gjelder vært direkte involvert i den spesifikke situasjonen som påvirker mestringsstroen. Hvis man har lyktes med noe tilknyttet den spesifikke situasjonen, så vil dette føre til en høyere mestringsstro. Men har man feilet gjentatte ganger, vil det føre til en lavere mestringsstro etterhvert.

Bandura mener at den enaktive oppnåelsen er den viktigste kilden til mestringsstroen, men den er ikke alene med på å forhøye eller senke mestringsstroen. Den henger gjerne tett sammen den andre faktoren, altså stedfortredende opplevelse. Dette handler om andres erfaringer tilknyttet samme gitte situasjon. Da spesifikt gjerne andre som man sammenligner seg med. Deres suksess eller feiling i den gitte situasjonen er med på å indirekte påvirke ens egen mestringsstro. Så hvis man selv ikke har lyktes å løse en spesifikk oppgave, og ser at andre som man anser lik som seg selv eller bedre heller ikke klarer det. Ender

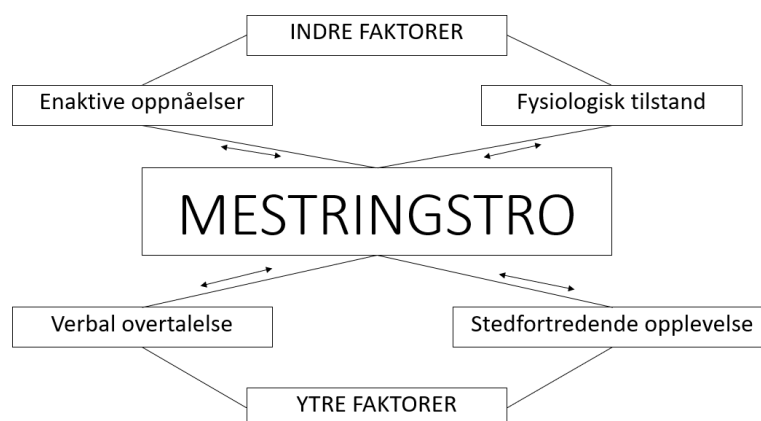
det opp med at man får lavere mestringstro i forhold til å løse den spesifikke oppgaven. Gjerne også hvis det er flere som ikke klarer det vil den stedfortredende opplevelsen påvirke mestringstroen. Dette går igjen begge veier og kan føre til både høyere eller lavere mestringstro (Bandura, 1982, s. 127).

Verbal overtalelse handler mer om det sosiale rundt en. Hvis folk forteller den det gjelder at den spesifikke oppgaven eller målet er mulig for vedkommende å få til, vil dette være med på å snakke opp personens mestringstro. Derimot hvis man blir fortalt at det er en umulig oppgave og at det ikke er noe vits å prøve, vil man oppnå en lavere mestringstro. Det kan enkelt tenkes at de som representerer den stedfortredende opplevelsen kan også være de som har den verbale overtalelsen, da gjerne basert på deres egne erfaringer, altså den enaktive oppnåelsen.

Den fjerde faktoren som påvirker mestringstroen omhandler den fysiologiske tilstanden. Er man stresset eller har sommerfugler i magen, kan en med høy mestringstro tolke dette som en normal fysiologisk tilstand like før en tidligere erfart oppgave, for eksempel hvis man skal holde en tale for mange ukjente mennesker. På den andre siden kan den fysiologiske tilstanden tolkes som fysisk ineffektivitet. Man tolker da seg selv til å ikke være egnet til å gjennomføre den spesifikke oppgaven, noe som igjen fører til lavere mestringstro.

Jeg har valgt å dele de fire faktorene inn i to kategorier: Indre faktorer og ytre faktorer. De indre faktorene kommer fra en selv, uten at noen andre påvirker dem. Altså egne opplevde erfaringer, enaktive oppnåelser, og fysiologisk tilstand.

De ytre faktorene blir da verbal overtalelse og stedfortredende opplevelse som også er sosiale faktorer, som indikerer man må ha sosial omgang på en eller annen måte for at de skal slå inn. Jeg har valgt å illustrere de fire faktorene til Bandura i figur 2, hvor resultatet av faktorene påvirker mestringstroen, men også at mestringstroen påvirker faktorene. For eksempel hvis man allerede har lav mestringstro, vil dette igjen påvirke resultatet av hvordan man handler i en spesifikk situasjon. Resultatet av dette danner grunnlaget for den enaktive oppnåelsen, som igjen vil påvirke fremtidig mestringstro når det kommer til den spesifikke situasjonen. Så påvirkningen går begge veier.



Figur 2: Faktorer som påvirker mestringstroen og hvordan mestringstroen påvirker dem.

Hvis vi ser dette opp mot forskningsspørsmålet «I hvilken grad har kandidater med etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika latt være å søke på stillinger på grunn av tidligere negative erfaringer med å søke på stillinger?», så kan teorien om mestringstro være en forklaring på dette.

Da tar vi utgangspunktet i de tidligere nevnte fire faktorene som Bandura mener påvirker ens mestringstro. Hvis det er slik at en leder med bakgrunn fra Asia eller Afrika gjentatte ganger har søkt på en høyere stilling, men fått avslag. Dette til tross for alt ellers er på plass i forhold til kvalifikasjoner og erfaring. Kan denne lederen etter hvert begynne å få lavere mestringstro tilknyttet dette og tenke at den jobben er umulig for vedkommende å få. Denne følelsen vil selvfølgelig forsterkes hvis ingen som ham befinner seg på det ledernivået vedkommende ønsker å søke seg til, eller at flere har forsøkt, men ikke lyktes. Kanskje kan man også til og med bli frarådet å søke eller at man blir fortalt at man skal være fornøyd med det man har oppnådd. Eller blir fortalt at det er en umulig jobb å få og at det er kun de innenfor et visst nettverk som får jobb på det nivået.

Fysiologisk tilstand kan også spille en rolle her. Ta til eksempel at man blir uvel av å fortsette å søke eller at man blir sint fordi man får avslag. For å unngå disse følelsene slutter man da med å søke og på den måten blir en del av mørketallene. Ens egen erfaring man da deler med andre, vil muligens føre til at de heller ikke søker når fremtidige stillinger utlyses.

2.3 Subtyping

Vi mennesker har alle en kognitiv begrensning når det gjelder hvordan vi oppfatter verden og hvordan den faktisk er. Derfor må vi belage oss på heuristikker for å hjelpe oss i hverdagen med å løse komplekse situasjoner. Ingenting er mer uoversiktlig enn det man ikke kjenner til fra før, spesielt når vi samhandler med andre mennesker vi ikke kjenner eller har noen form for relasjon til. Det gjør det også kanskje vanskeligere hvis de andre menneskene ikke ser ut som en selv og har kanskje et annet språk enn det man selv har som morsmål. Man ender ofte opp med å dele mennesker inn i grupper, for eksempel i «oss» og «dem». Dette er da et strukturert sett med antagelser om en sosial gruppe hvor man tillegger dem visse verdier som gruppe (Hewstone, 1994, s. 69). Altså stereotypier. Stereotypier gir oss antagelser om hvordan en person fra en sosial gruppe kommer til å handle. En person fra samme sosiale gruppe som en selv vil man kanskje stole mer på, da vedkommende er en del av «oss» og tillegge vedkommende flere positive antagelser, men en fra en annen sosial gruppe vil være noen man er mer skeptisk til. En stereotypi er individets sett med tro på egenskapene eller egenskapene til en gruppe (Judd & Park, 1993, s. 110), og den trenger ikke alltid å være negativ. Hvorvidt egenskapene er positive eller negative, avhenger av inntrykk man har dannet seg over tid. Disse inntrykkene kan formes enten av andre eller av en selv. Når det kommer til forming av inntrykk fra andre, så kan det være så enkelt som negative oppslag i media om en viss sosial gruppe eller hvordan ens eget sosiale nettverk er sammensatt og hvordan det snakkes om «de andre». På den måten danner en seg et inntrykk for hvordan et medlem fra den samme sosiale gruppen vil handle i en gitt situasjon, hvilke verdier vedkommende besitter og om medlemmer fra den sosiale gruppen er til å stole på eller ikke. For å bruke det velkjente ordtaket «å skjære alle over en kam» med stereotypi. Det kan hende at for å endre synet man har på en sosialgruppe, kreves det at man får inn avkreftende informasjon. Hvis man har trodd at en sosial gruppe ikke lar sine kvinner jobbe, og man møter da på en kvinne fra den samme sosiale gruppen i en situasjon hvor kvinnen jobber, vil dette være en avkreftende opplevelse. Men det er på hvilken måte man tar dette inn over seg som er interessant. Er denne kvinnen et unntak fra regelen eller er det en ens egen antagelse som var feil i utgangspunktet? Er det i så fall kun de positive

tingene man skal prøve å tillegge de andre sosiale gruppene eller også de negative, og hvor mange tilfeller kreves det for at det skal være avkreftende nok til at man endrer syn? Subtyping-modellen kan være en forklaring på hvordan vi mennesker håndterer denne type avkreftende informasjonen. Den har gått under mange forskjellige navn som «compartmentalization» av Freud, 1961, «refencing» av Allport 1954/1979 og «differentiation» av Abelson, 1959 (Hewstone, 1994, s. 91). Subtyping handler i hovedsak om at istedenfor å tillegge en sosial gruppe fordelene med den avkreftende informasjonen, så lager vi heller underkategorier av denne informasjonen som vi da tillegger disse individene som avkrefter stereotypien. Man kategoriserer enten personen i forhold til personens yrke eller at vedkommende er et positivt avvik fra sin sosiale gruppe, men at det kan ikke være gjeldende for resten av den sosiale gruppen.

Sosiale grupper kan være så mangt, og man kan være medlemmer av flere ulike sosiale grupper. Enten det er yrkesmessig, etnisk eller religiøs. I dette tilfellet er det fokus på etnisitet og da spesielt afrikansk og asiatisk.

Hvis vi skal plassere skillet mellom stereotypier og subtyper, må man se det i en hierarkisk organisering, hvor stereotypi ligger øverst i hierarkiet og subtyper kommer under (Hewstone, 1994, s. 98). Det fører oss til hvordan subtyping kan utvikle seg. For at subtyping skal utvikle seg er det fem nødvendige betingelser som må være på plass ifølge Weber -Kollman (Hewstone, 1994, s. 92):

Betingelse 1: Den som oppfatter må ha en etablert gruppestereotypi.

Betingelse 2: Denne stereotypien må brukes til å kode og behandle informasjon.

Betingelse 3: Informasjon må kodes og lagres av enkeltpersoner (Hvis denne betingelsen ikke blir møtt, ville det ha vært umulig å oppdage systematisk forskjell fra hvilke subtyper som utvikles)

Betingelse 4: Det må være en undergruppe av gruppemedlemmer som viser et unikt mønster av korrelerte funksjoner som blir sett på som forskjellige fra gruppens stereotypi.

Betingelse 5: Den som oppfatter må kunne knytte sammen medlemmer som stiller ut unikt mønster av funksjoner slik at fellestrekkene deres kan abstraheres for å danne en subtype. (Hewstone, 1994, s. 92)

De to første betingelsene er en logisk nødvendighet for at subtyping i det hele tatt skal få utvikle seg. Den bunner ut i at man rett og slett har en stereotypi man

forventer den personen man ser skal tilhøre og oppføre seg etter. Men det er når dette ikke passer inn med stereotypien at man begynner å utvikle en subtype. Hvis man tar utgangspunkt i betingelse 3 og 5, så antydes det til at hvis informasjonen som tilegnes ikke kodes og lagres av enkeltpersoner, så utelukkes subtyping. Det samme skjer selv om betingelse 3 skulle være oppfylt, hvis betingelse 5 ikke er det, har man ikke lykket med å knytte informasjonen man har tidligere kodet og lagret til den personen man eventuelt skulle subtype.

2.3.1 Subtyping – negativt eller positivt?

Et sentralt spørsmål rundt subtyping-prosessen er om det er en negativ eller positiv prosess. Akkurat her er det flere ulike meninger. Det finnes både de som argumenter for at dette er positivt og de som argumenter for at det er negativt. Hvis vi tar først for oss de som ser på det som noe positivt, så finner vi Pettigrew, Rothbart & John som argumenterer for at det er en positiv prosess. De mener at en kontinuerlig prosess med subtyping burde svekke og til slutt oppløse en stereotypi (Hewstone, 1994, s. 99). La oss ta for oss et eksempel på at medlemmer fra en viss sosial gruppe er forbundet med en stereotypi om at de aldri jobber og ikke ønsker å bidra til samfunnet. Men at man til stadighet finner medlemmer fra denne sosiale gruppen i arbeid og bidrar på arenaer for samfunnet, som da er avkreftende informasjon opp mot stereotypien. Man vil i starten begynne med å subtype de medlemmene man møter og andre flere møter. Det skal da ikke ha noe effekt på stereotypien som er etablert om den sosiale gruppen. Fra det positive standpunktet argumenteres det for at før eller siden vil folk få den stereotypien de har om den sosiale gruppen oppløst. Da det har dannet seg så mange tilfeller av en subtype. Pettigrew foreslår minst tre mulige mål som kan være med på å endre negative stereotypier. Tre av dem er at man eliminerer gruppestereotypier helt, erstatter negative stereotypier med positive og erstatter globale uddifferensierte gruppestereotypier med subtyper.

Pettigrew ser derfor på subtyper som en positiv prosess som kan være med på å avvikle negative stereotypier og erstatte det med en positiv en. Tar vi utgangspunkt i vårt eksempel om den tidligere nevnte sosiale gruppen som hadde en negativ stereotypi. Så betyr dette fra et positivt ståsted at bare det er nok

tilfeller av subtyper fra den sosiale gruppen, så vil det endre gruppens stereotypi til at de er kjent for å alltid ønske å jobbe og bidra til samfunnet.

Fra det negative ståstedet finner vi Shelley E. Taylor (Hewstone, 1994, s. 100) som mener at subtyping faktisk er en negativ prosess da den heller kan styrke den generelle stereotypien, ettersom antallet subtyper øker og at den gir rom for at stereotyper får lov å eksistere, uten at den avkreftende informasjonen får noe effekt. Dette da man til stadighet oppretter nye subtyper. Forskning utført på arbeidsgivere av Kirschenman og Neckermans viser at selv ved robuste og negative stereotyper hos enkelte, så var det en mulighet for å se forskjeller innenfor den sosiale gruppen. Dette som en respons for å imøtekomme den avkreftende informasjonen som man blir møtt med. Det trekkes frem et eksempel om at arbeidsgivere i Chicago-området i USA hadde subtyper om afroamerikanere basert på hvor de bodde. De ble delt inn i «West Side blacks» og «South Side blacks». Kom du fra vest siden var det ansett som positivt og kom du fra sør siden, var det negativt. Sjansen for å få jobb hvis du kom fra sørsiden var derfor mindre. Selv om dette var folk fra samme overordnede sosiale gruppe. De oppdaget også at mens det ble laget subtyper basert på hvor afroamerikanere bodde, så var det ingen tilsvarende eller liknende forskjeller for hvite og latin-amerikanske personer blant de aktuelle arbeidsgiverne. Hewstone skriver at basert på eksistensen av denne subtypen, så er det lite som tyder på at de positive attributtene tilknyttet afroamerikanske arbeidere ville bli generalisert og komme hele den sosiale gruppe til gode (Hewstone, 1994, s. 101). Forskningen til Kirschenman og Neckerman taler for at subtype er en negativ prosess og går imot det Pettigrew med flere mener er en positiv. I eksemplet over blir det rett og slett laget en subtype for å skille afroamerikanere som skiller seg positivt ut, hvor man har assosiert bosted som en direkte årsak til at vedkommende skiller seg positivt ut. På den måten bestemt at man ønsker kun medlemmer fra vest siden, da dette er den positive delen av afroamerikanere. Slik utelukkes da ytterligere muligheter for de fra sørsiden til å møte arbeidsgiverne med avkreftende informasjon, da de ikke blir ansatt. En mulig forklaring på hvorfor det kan være slik finner vi i hos Lingle, Altom og Medin, som forklarer dette fra et kognitivt perspektiv, hvor de forklarer hvorfor det er vanskelig å endre sosiale kategorier (Hewstone, 1994, s. 103). Folk ser rett og slett ut til å stole mer på allerede konkluderte attributter enn det de oppfatter av gitt informasjon. Eventuelle bevis på avvik øker muligheten for at

man oppretter en annen sosial gruppe som da blir en rivaliserende kategori til den etablerte stereotypien, en subtype. Medlemmene som da overlapper begge kategorier blir ikke sett på som medlem av bare den ene opprinnelige sosiale gruppen. Men at de også er et avvik som gjør dem til noe annet. Sett fra et sosialt perspektiv er også samfunnets mekanismer som sosiale normer, maktforhold og medieoppslag om spesifikke sosiale grupper, også med på å holde liv i stereotypier (Hewstone, 1994, s. 103). Både det kognitive og sosiale perspektivet taler for at det er vanskelig å endre stereotypier og at vi mennesker oftest søker å få bekreftet det vi har som en etablert sannhet. Og at det som taler imot heller anses som avvik enn den nye normen som burde etableres. Hvorvidt subtyping er en positiv eller negativ prosess er heller ikke helt fastslått (Hewstone, 1994, s. 101), men mye tider på at det er en negativ prosess som gir rom for at stereotypier kan leve videre. Fremfor at den avkreftende informasjonen gradvis hadde blitt brukt til å endre en etablert overordnet negativ stereotypi. I 1994 skrev Hewstone at det å eliminere stereotypier helt er nå kjent som urealistisk og at det å erstatte negative stereotypier med positive stereotypier er noe som også er kjent for å være veldig vanskelig (Hewstone, 1994, s. 99), og at deres inntrykk er at subtyping befinner seg nok på et noe nivå mellom det å være en positiv og negativ prosess (Hewstone, 1994, s. 100). Subtyping gir en effekt av å begrense generaliseringen fra eksempler til den sosiale gruppen, men at den utelukker ikke generalisering totalt (Hewstone, 1994, s. 100).

I 2001 foretok Richards og Hewstone en litteraturgjennomgang av forskning på subtyping og konkluderte med at subtyping er en negativ prosess som på ingen måte gir den positive effekten Pettigrew med flere mente det gir. For subtyping fører dette til at de ubekreftede subtypene blir skilt i en tydelig kategori som isolerer dem fra den overordnede sosiale gruppen og dermed blir subtypene isolert vekk fra stereotypien, noe som forhindrer endring av den. På den måten havner medlemmer fra den sosiale gruppen som avkrefter stereotypien inn i en egen subtype (Richards & Hewstone, 2001, s. 70). I ettertid gjennomførte Deutsch og Fazio to eksperimenter på laboratoriene sine for å undersøke forholdet mellom avkreftende stereotypi og oppmerksomhetsprosesser. Resultatet av de to eksperimentene viste blant annet at subtyping ikke bare er med på å opprettholde den opprinnelige stereotypien, men den kan ha potensial til å redusere bruken av den opprinnelige kategorien knyttet til stereotypien. De mente at resultatet av

eksperimentene deres bekrefter ytterligere det Richards og Hewstone mener. At subtyping er en negativ prosess. Deutsch og Fazio mener at subtyping reduserer oppmerksomheten mot stereotypi-relaterte dimensjoner og øker oppmerksomheten mot andre dimensjoner, og det kan derfor redusere bruken av den opprinnelige stereotypiske kategorien (Deutsch & Fazio, 2008, s. 1033). Det må legges til at de som avviker fra stereotypien ikke nødvendigvis alltid blir sett på som et positivt avvik. For eksempel kan kvinner i et mannsdominert yrke bli sett på som et negativt avvik fordi hun ikke er feminin nok og ikke forholder seg til de etablerte kjønnsrollene i den organisasjonen. Kvinner som har blitt ledere, måtte ikke være for maskuline og ikke for feminine i sin rolle som leder. De måtte på en måte gjøre det som ikke var forventet av dem å gjøre, samtidig som de gjorde det som var forventet at en kvinne skulle gjøre for å bli akseptert (Morrison, White, Van Velsor & Center for Creative, 1992, s. 55).

2.3.2 Subtyping og subgruppering

I motsetning til subtyping som peker mot at det er en negativ prosess, i hovedsak fordi den isolerer enkelt individer som avviker fra stereotypien i en egen subtype, og dermed forhindrer endring av eksisterende stereotyper, er subgruppering en prosess som har potensial til å endre stereotyper (Richards & Hewstone, 2001, s. 70). Det er en del forskning som peker mot at når ulike etniske grupper bor med hverandre eller omgås hverandre, så endres holdninger mot dem i en positiv retning (Brekke et al., 2020, s. 94). For at en subgruppe skal ha effekt så må to ulike sosiale grupper være en del av en subgruppe og de må samhandle og gjerne om et felles mål og interesse (Patitsas, 2013). Man deler gjerne de sosiale gruppene inn i inn-gruppen (oss) og ut-gruppen (dem). Hvem som er en inn-gruppe og ut-gruppe avhenger av hvem man er. Som regel observerer man fra ens eget ståsted alt som ikke har med en selv å gjøre som en ut-gruppe. Og til vanlig ser man ut-gruppen som en homogen gruppe. Hvis man tar for eksempel utgangspunkt i muslimer, så er en del av den generelle oppfatningen om muslimer at de tilber samme Gud og forholder seg til samme regler, spiser ikke gris eller drikker alkohol, går i moskeen og snakker arabisk. Slik vil en ut-gruppe fremstå for en som ikke er muslim. Men for en muslim vil det å være en muslim å være en del av en inn-gruppe. I inn-gruppen vet man at sammensetningen er mer

heterogen og at det kan være flere grupper innad i gruppen. Hvor ikke alle nødvendigvis kan snakke arabisk eller har røtter ifra Midtøsten. Man vet også at det finnes fire ulike lovskoler som følges av sunni-muslimer, så har man en annen gruppe som er shia-muslimer og under hver av de to hovedlinjene, sunni og shia, er det igjen undergrupper av trosretninger i Islam. Ikke alle praktiserer religionen likt, noe er mer preget av kulturen fra hjemlandet, andre har en liberal tilnærming, andre igjen er uenig på enkelte teologiske ståsteder, for eksempel hvorvidt det er lov å spise skalldyr. Her ble en ut-gruppe som i hovedsak fremsto homogen i utgangspunktet veldig heterogen. Ved at medlemmer fra en ut-gruppe og medlemmer fra en inn-gruppe samhandler, for eksempel ved å utgjøre et fotballag, vil de danne en subgruppe hvor de har felles mål og interesse. I fotballaget kan det være flere med en muslimsk bakgrunn, ved at de er i samme lag, så ender de opp med å sosialisere med hverandre og får dermed flere inntrykk fra den samme ut-gruppen. I en og samme subgruppe kan det være både individer fra inn-gruppa og ut-gruppe som både avkrefter og bekrefter stereotypier. Men samhandlingen mellom dem, vil føre til et mer nyansert og heterogent bilde av hverandre. En positiv effekt ut av subgruppering krever også at de som utgjør subgrupperingen ikke har overlappende stereotypier av den sosiale gruppen de samhandler med (Richards & Hewstone, 2001, s. 63). Selv om mye peker mot at subgruppering kan endre stereotypier og oppløse dem helt er det mye man ikke vet om mekanismene som virker inn når det skjer (Richards & Hewstone, 2001, s. 64). Men hovedforskjellen mellom subtyping og subgruppering er at i subtyping skiller man det avkreftende fra det bekræftende om en stereotypi. Mens i en subgruppering er det rom for flere varierte kognitive representasjoner av gruppemedlemmer fra en sosial gruppe (Richards & Hewstone, 2001, s. 57).

2.3.3 Subtyping – det norske arbeidsmarkedet

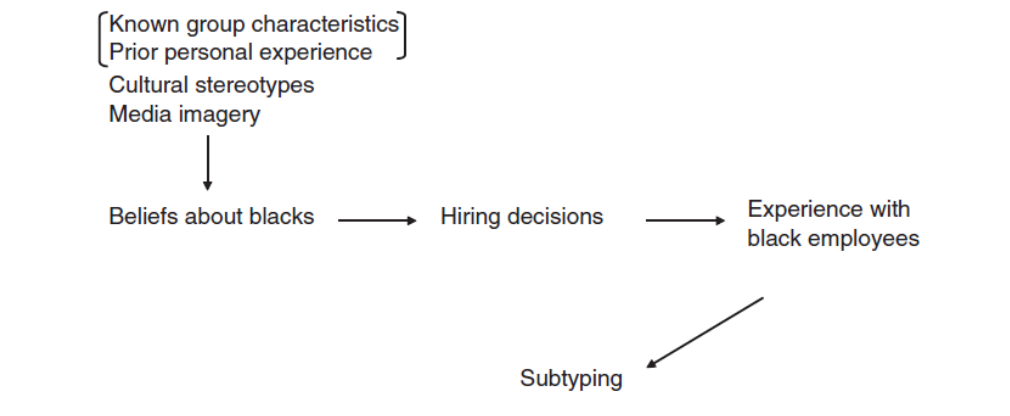
Ut ifra det som hittil har kommet fram, så virker det som at i det norske arbeidsmarkedet, kan det å ha en afrikansk eller asiatisk bakgrunn derfor være noe negativt i ansettelsesprosessen. Dette avhenger av stereotypien som eksisterer rundt disse gruppene. Det kan virke som at subtyping-modellen taler for at de lederne som eventuelt kommer forbi barrierene, ikke nødvendigvis gjør det lettere for de som kommer etter dem. For at det skal ha noe effekt må det være mange

nok av dem på samme tidspunkt, for eksempel at de utgjør et antall i en ledergruppe. Da kan mekanismene innen subgruppering slå inn. Men per dags dato er det få eller ingen ledere med afrikansk eller asiatisk bakgrunn i ledergruppene. Som regel kan man telle antallet på en hånd, dermed får subtyping-mekanismene et spillerom. Norske arbeidsgivere kan se på ledere med afrikansk eller asiatisk bakgrunn som positive avvik fra sine sosiale grupper, fremfor at deres positive egenskaper tilegnes deres sosiale gruppe. Arbeidsgiveren kan derfor finne en forklaring for den avkreftende informasjonen i andre faktorer. Kanskje kan rett og slett fødsels- og oppvekststed være det som blir forklaringen for den avkreftende informasjonen. Hvis man da tar eksempel i at det å være født og oppvokst i Bærum er noe som man ser på som noe positivt hvis man har en etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika. Mens hvis man derimot er født og oppvokst i Groruddalen i Oslo, anses det som noe negativt. Arbeidsgivere kan derfor ved å finne forklaring i at de fra Bærum er de beste, begynne å favorisere de fra Bærum, og dermed danne en subtype av asiater og afrikanere fra Bærum og tillegge dem de positive attributtene. Mens den overordnede negative stereotypien om asiater og afrikanere opprettholdes. Skulle derimot et medlem fra den sosiale gruppen tilknyttet Groruddalen flyttet til Bærum, for så å søke arbeid, er det fullt mulig at arbeidsgiveren da tror at vedkommende som søker tilhører subtypen «Bærum-asiatene/afrikanerne». Skulle vedkommende da få jobb og på et senere tidspunkt vise seg å være fra Groruddalen ovenfor arbeidsgiveren, er det mulig at arbeidsgiveren møter også denne avkreftende informasjonen med enda en subtype. Og kanskje knytte det til at så lenge de fra Groruddalen evner å flytte til Bærum, så blir det «bra folk av dem» eller at man rett og slett ser på vedkommende som et avvik fra de øvrige fra Groruddalen. Dermed vil det å være «Groruddal- asiater/afrikanere» fortsatt være en negativ ting og det samme med å være afrikaner eller asiat. Groruddalen og Bærum blir brukt som et eksempel, da disse to stedene har overvekt av to forskjellige oppslag i de norske mediene. Groruddalen omtales ofte i negative ordlag og da gjerne tilknyttet innvandrere, da det er høyere innvandrertetthet i Groruddalen enn i øvrige deler av landet og Oslo. Mens Bærum er det lite eller ingen negative oppslag om i de norske mediene, og Bærum er også kjent for å ha mange rike innbyggere, inkludert kjendiser.

De gjentagende negative oppslagene om Groruddalen vil fort føre til at man assosierer de som bor eller kommer derfra med de negative oppslagene. Denne type assosiasjon og at mange av innbyggerne skiller seg ut fra den sosiale normen, da de gjerne har en annen religiøs tro enn majoriteten i landet, er med på å fremmedgjøre medlemmer fra denne sosiale gruppen. Videre har også personlige erfaringer med medlemmer fra den sosiale gruppen eller rettere sagt manglende erfaringer, en innvirkning på hvordan stereotypien opprettholdes. Alle disse tingene vil før eller siden slå inn i ansettelsesprosessen når et medlem fra denne sosiale gruppen søker en jobb.

Arbeidsgivers samhandling med minoriteter har også noe å si for hvordan stereotypien endrer seg. Vi ser gjerne at mange ressurssterke medlemmer fra majoritetsbefolkningen flytter fra områder hvor det er en høyere innvandreretetthet. Mange av disse er gjerne ledere eller har stillinger i høye posisjoner. Et godt eksempel på det er Oslo Øst og Oslo Vest, hvor man ikke bare ser forskjellene i sosiale klasser, men også etnisitet. Samhandling på tvers av sosiale grupper blir derfor mindre og subgrupperingsmekanismene blir i hovedsak overlatt til arenaer hvor de sosiale gruppene må omgås hverandre. Det er som regel på blant annet skoler og barnehager, sportsarenaer, samt offentlige tjenester og arbeidsplassen. På arbeidsplassen har man som regel lite tid for sosialisering, da man skal i hovedsak jobbe. Man blir derfor kjent med sin kollega på kun en profesjonell måte, med mindre det er andre sosiale arrangementer som fremmer kontakt. Som regel er disse arrangementene forbundet med alkohol og enkelte sosiale grupper ekskluderer derfor seg fra slike arrangementer.

Figur 1 er en illustrasjon av hvordan stereotypiens motstandskraft fungerer i forhold til at arbeidsgivere som da eventuelt får personer som avviker fra stereotypien tilknyttet den sosiale gruppen de tilhører, i sin arbeidsstab og hvordan det har innvirkning for fremtidige ansettelser av medlemmer fra samme sosiale gruppe.



Figur 1: Illustrasjon av hvordan stereotypiens motstandskraft fungerer
(Pager & Karafin, 2009, s. 90)

Det er ikke slik at arbeidsgivere bevisst ønsker å diskriminere visse grupper av samfunnet, selv om det finnes slike arbeidsgivere også. Men vi ser allikevel at det skjer, gjerne mer i privat sektor enn offentlig sektor. Da mange lener seg på stereotypi når de ikke har noe mer informasjon å belage seg på en den. Da er det ikke nødvendigvis det å se annerledes ut en konkurransefordel i norsk arbeidssammenheng. Ubevisst vil man da diskriminere og det er i ansettelsesprosessen en slik diskriminering har størst spillerom. Det er rom for at en mer rettferdig ansettelsesprosess kan gjennomføres, hvor man begrenser stereotypiens rolle og innvirkning. Det handler da om hvilke metoder man da velger for å gjennomføre ansettelsesprosessen og hvor høy prediktiv validitet metodene har. Av de metodene som vi kjenner til som har høyest prediktiv validitet er det arbeidsprøver, evnetester og strukturert intervju (Haaland, 2019, s. 250). Men dessverre ser vi at de mest populære metodene i det norske arbeidsmarkedet er av den mindre prediktive typen, altså søknad og CV, ustrukturert intervju og referanser (Haaland, 2019, s. 251) og det fører gjerne til at stereotypien får et ubevisst spillerom blant arbeidsgiverne.

2.4 Mine teoretiske forventninger til data

Hvis ledere med innvandrerbakgrunn gjør den jobben godt, skulle man tro at det skulle gjøre det lettere for arbeidsgiveren å ansette noe med samme sosiale bakgrunn. Men det er ikke nødvendigvis slik. Det er ikke sikkert nåværende lederes positive innsats, kommer deres etterkommere til gode. For subtyping

handler nettopp om at hvis man har skilt seg positivt ut og ikke levd opp til stereotypien om ens egen sosiale gruppe, så ender man heller opp med å bli subtypet. Altså at man blir sett på som et positivt avvik fra ens sosiale gruppe. Dermed kommer ikke det man gjør av godt arbeid og barrierebrudd til nytte for andre i samme sosiale gruppe. Stereotypien virker til å få lov til å leve videre og dette igjen kan ha innvirkning på fremtidige ansettelser av medlemmer fra den samme sosiale gruppen. Negative oppslag i media om innvandrere hjelper heller ikke gruppen med å bryte ut av stereotyper. Så subtyping kan muligens være det som slår inn for at det blir vanskelig for de med afrikansk eller asiatisk bakgrunn, når det kommer til karriereutvikling. De må gjennom de samme barrierene, til tross for at andre før dem har klart det. Der subtyping peker i negativ retning, peker subgruppering i en positiv retning. Det kan tenkes at arbeidsgivere som benytter metoder med høy prediktiv validitet, etter hvert får flere med afrikansk og asiatisk bakgrunn i sin arbeidsstab, og at det til slutt endrer arbeidsgiverens stereotypi om den sosiale gruppen og at subtyping etter hvert opphører, men denne effekten er vanskelig å oppnå, da forskning peker på at subtyping mulig forsinker denne prosessen. Så å få en subgruppe effekt over tid, vil ikke nødvendigvis skje, da subtyping og subgruppering fungerer på to forskjellige måter. Subtyping forventes derfor å være et hinder for endring av en stereotypi. Som igjen kan skape problemer for fremtidige søkere. Gjentatte forsøk og avslag og følelsen av å bli urettferdig behandlet, vil også slå inn på søkeren selv. Dette i form av lavere mestringstro. Dette kan da føre til at fremtidige søkere med samme sosiale bakgrunn, ikke søker seg til liknende stillinger og da uteblir endringen man har håpet på. Medieoppslag om urettferdig behandling kan også være med på å påvirke en og at man kanskje frarådes å søke på stillinger av andre, blir enda et forsterkende ledd i veien mot en lavere mestringstro. Vi vet at norske ledere i både offentlig og privat sektor er mer positive til å mangfold enn befolkningen for øvrig. Men allikevel mener de samme lederne at de tror grunnen til at innvandrere ikke får jobb etter kvalifikasjon skyldes diskriminering hos arbeidsgiver. Spesielt mener de at de fra Asia, Afrika og Øst-Europa er de mest utsatte gruppene for diskriminering. Ser man på religiøs tilhørighet, så er det muslimer som topper listen. Få ville for eksempel ha en muslimsk kvinne med hijab på arbeidsplassen, og mest skeptisk var de offentlige lederne. Dette var riktignok knyttet til religiøse plagg på arbeidsplassen (Brekke et al., 2020, s. 83).

3. METODEVALG OG FORSKNINGSDSIGN

Dette kapittelet omhandler hvilke vitenskapelige metoder som ligger til grunn for studien. «Hensikten med forskning er å frambringe gyldig og troverdig kunnskap om virkeligheten» (Jacobsen, 2015, s. 15) gjennom å gå «systematisk til verks» (Jacobsen, 2015, s. 16). Studien baserer seg på datainnsamling gjennomført i form av 11 semistrukturerte dybdeintervjuer foretatt i perioden høsten 2020 fram til nyåret 2021.

3.1 Vurderinger og bakgrunn gjort i forbindelse med valg av metode

Forskning på barrierer i arbeidslivet kan man nærme seg på flere måter. Det er formålet og hvilken problemstilling man jobber ut ifra som blir det avgjørende valget. Både en kvalitativ og en kvantitativ tilnærming har vært vurdert. Valget mellom de to metodene handler om man ønsker å gå i dybden (samle data) på et fenomen eller om man ønsker å gå i bredden (samle tallbaserte data). En miks av begge metodene er også mulig. En slik fremgangsmåte ville kreve mer tid og ressurser enn det jeg hadde til rådighet i studien. Derfor falt jeg ned på at jeg ikke ville gå for en mikset metodebruk, men holde meg kun til en metode. I dette tilfelle falt valget på en kvalitativ tilnærming, da jeg mener at det er mest hensiktsmessig i forhold til å besvare problemstillingen. Grunnen til at jeg mener det er fordi den kvalitative metoden «kan bidra til å presentere mangfold, nyanser og subjektive erfaringer» (Malterud, 2017, s. 30). Det er et mål i studien å forstå hvordan respondentene tolker deres erfaringer, konstruerer sin verden, samt hvilken mening de tillegger sine erfaringer (Merriam & Tisdell, 2016, s. 6). Spesielt kommer viktigheten av den subjektive delen frem i forskningsspørsmålet, som omfatter respondentenes egne erfaringer med ansettelsesprosesser. Møte med barrierer på grunn av etnisitet kan være et smertefullt og ømtålig tema, og da er det intervjuer som duger for å få folk til å snakke om det. Jeg kunne ha supplert dette med å intervju informanter, altså de som vet en del om gruppen eller fenomenet jeg forsker på (Jacobsen, 2015, s. 178), men her ville jeg ikke nødvendigvis fått informasjonen som besvarer problemstillingen. Jeg har derfor valgt å legge til grunn tidligere forskning på barrierer i arbeidslivet som sammenligningsgrunnlag.

I problemstillingen ønsker jeg å se hvilken innvirkning det å ha afrikansk og asiatisk bakgrunn har å si for karriereutviklingen til de mannlige respondentene som har blitt intervjuet. Det er respondentene som sitter på dataene jeg ønsket å samle inn. Jeg er interessert i hvordan de fortolker og legger mening i et spesielt fenomen (Jacobsen, 2015, s. 146). Ved å ha en kvalitativ tilnærming i form av semistrukturerte dybdeintervjuer, ga det meg enn bedre mulighet til å gå dypere inn i aktuelle temaer og et spillerom til å utforske nye ting som dukket opp underveis. Studien har med bakgrunn i denne valgte metoden derfor i hovedsak en induktiv tilnærming, med enkelte deduktive innslag. Selv om denne oppgaven kan minne om at man prøver å finne et makstak for hvor høyt en leder med innvandrerbakgrunn kan komme, er det ikke noe mål eller et ønske om å si noe om det finnes et slikt makstak eller glasstak. I stedet ser jeg på hvilke mekanismer som spiller inn i det norske arbeidsmarkedet og hvordan dette fortolkes og forstås av de som inngår i studien.

Innen kvalitativ metode har man også mulighet til å bruke observasjon for innsamling av data. Her kunne det tenkes at man kunne ha observert jobbintervjuer til lederstillinger og sett hva som kom frem der. Men observasjon som metode har tre svakheter som gjør det uegnet for å besvare studiens problemstilling. Den ene er tiden det tar å gjennomføre en observasjon, den andre er at det forutsetter at man får tilgang til slike situasjoner, samt at de man ønsker å observere faktisk er innkalt til intervjuet. Den tredje svakheten er at når noen vet at de blir observert, kan dette påvirke hvordan de oppfører seg og dermed gi lavere reliabilitet ved datainnsamlingen (Jacobsen, 2015, s. 152).

3.2 Utvalget av respondenter og rekrutteringen av dem

Problemstillingen legger grunnlaget for hvem som skal utgjøre utvalget. «Utvalget i kvalitativ metode er formålsstyrt» (Jacobsen, 2015, s. 180). Når jeg skulle velge hvem som skulle utgjøre utvalget, så jeg etter de som var tette på fenomenet jeg forsket på og dermed har «informasjonsstyrke» vært et kriterium for utvalget (Malterud, 2017, s. 58). «Data fra et utvalg med god informasjonsstyrke øker mulighetene for tvil og ettertanke og gir anledning til vurdering av resultatenes feilmarginer» (Malterud, 2017, s. 60). Utvalget i dette tilfelle består av to grupper. Det ene utvalget, heretter kalt «utvalg 1», består av

menn som i dag er ansatt i lederstillinger med personalansvar. Hvilket ledernivå de er på har ikke hatt noe å si. Men det at de har personalansvar og ikke kun fagansvar har vært viktig. Det andre utvalget består av menn som ikke har fått lederstilling, men som ønsker å bli leder i løpet av sin karriere. De har jeg valgt å kalle «utvalg 2». Felles for de to gruppene er at de har landbakgrunn fra kontinentene Asia eller Afrika. Det er også viktig å spesifisere at størsteparten av dem fra Asia i utvalgene ikke har bakgrunn fra Sørøst-Asia, men fra Vest- og Sør-Asia. I utgangspunktet skulle utvalget kun inkludere respondenter som er norskfødte eller har tilbragt sin fulle barndom i Norge, noe som betyr at store deler av deres utdanning er norsk og at de også behersker det norske språket, samt har kulturelle likhetstrekk med majoriteten. Dette for å minimere forskjellene mellom majoriteten og dem. Under prosessen med å finne respondenter til prosjektet, så jeg at det å utelukke også de som kom til Norge i tenårene eller i voksen alder, ville gjøre at man ikke fikk belyst problemstillingen like godt og på den måten utelukke en gruppe som også er tett på fenomenet som forskes på. Det å kunne endre ting underveis er en av styrkene ved den kvalitative metoden, den gjorde det mulig å tilpasse og foreta endringer under datainnsamlingen. Valget om at det skal begrenses kun til de med etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika ligger i at de som har denne bakgrunnen, både ser annerledes ut enn majoriteten og har navn som ikke nødvendigvis er norskklingende. I tillegg har mange gjerne en annen religiøs tilhørighet enn majoriteten, noe som fører til at kanskje noen avstår fra å delta i sosiale aktiviteter på arbeidsplassen som involverer alkohol eller mat, som religiøst er forbudt, når det ikke eksisterer alternativer. Derfor inkluderer ikke utvalget de med landbakgrunn fra blant annet Sør- og Mellom-Amerika, da medlemmer fra denne gruppen ikke nødvendigvis skiller seg ut ved sosial omgang eller religiøs tilhørighet. Det at det er kun menn som jeg ønsker å se på i denne sammenheng, skyldes at jeg ønsker å utelukke kjønn som en faktor for diskrimineringsgrunnlag, da dette har blitt viet mye forskning fra før (Annfelt & Gullikstad, 2013, s. 13-14). I 2012 fant Midtbøen og Rogstad at menn med ikke norskklingende navn oftest hadde lavere sjanse for å bli kalt til intervju enn kvinner med samme utgangspunkt (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 81). Videre har menn med innvandrerbakgrunn blitt stigmatisert som «trygdemisbruker, kriminell og overgriper» i innvandringsdebatten og «i dagens mediebilde fremstilles gjerne ‘innvandrerkvinnen’ som offer, og

‘innvandrer mannen’ som over griper (Gullestad, 2002, s. 31). Man vil gjerne hjelpe «offeret», mens «over griperen» vil man straffe eller ikke ha noe med å gjøre.

Det ble ikke foretatt noen filtrering etter alder for utvalgene. Dette for å ikke utelukke noen. Med bakgrunn i at snittalder i 2016 blant ledere i Norge lå på 45 år (Futsæther, 2016), kunne jeg kanskje allikevel ha gjort det. Men min oppfatning her er at filtrering opp mot alder ville skje av seg selv, med tanke på at pensjonsalder, studietid og jobberfaring for å kvalifisere seg til en lederstilling vil ha innvirkning på hvem som blir ledere og hvem som forblir det.

«Utvalg 1» (Ledere med personalansvar) utgjør syv respondenter og «utvalg 2» (De som ønsker å bli leder) utgjør fire respondenter. Bakgrunnen for to utvalg er også for å se nærmere på mestringstroen mellom de som har blitt ledere og de som kunne tenkt seg å bli ledere. Totalt ble det intervjuet 11 respondenter fordelt på de to utvalgene. Den etniske fordelingen på «utvalg 1» utgjorde fire med asiatisk bakgrunn og tre med afrikansk bakgrunn. Og i «utvalg 2» var fordelingen to med asiatisk bakgrunn og to med afrikansk bakgrunn. Samtlige respondenter har en høyere utdanning på bachelornivå eller masternivå, utenom en respondent. Under følger tabeller som viser den demografiske fordelingen blant respondentene og som viser bredden og variasjonen mellom respondentene:

Tabell 3: Oversikt over aldersspenn mellom de ulike respondentene.

Snittalder er oppsummert til fulle hele tall:

	Aldersspenn:	Snittalder:
Alle:	25-57 år	38 år
Utvalg 1:	30-57 år	42 år
Utvalg 2:	25-38 år	30 år

Tabell 4: Oversikt over hvilken sektor de ulike respondentene jobber i:

	Offentlig	Privat
Alle:	6	5
Utvalg 1:	4	3
Utvalg 2:	2	2

Tabell 5: Oversikt over religiøs tilhørighet de ulike respondentene har. Under ingen er to markert med parentes Islam. Dette er respondenter som har en muslimsk bakgrunn, men anser seg som uten noen religiøs overbevisning:

	Islam	Buddhismen	Kristendommen	Ingen
Alle:	7	1	1	2 (Islam)
Utvalg 1:	4	1	1	1
Utvalg 2:	3	0	0	1

Tabell 6: Oversikt over tiden respondentene har hatt i Norge:

	Født i Norge:	Oppvokst i Norge:	Kom til Norge som ungdom eller voksen:
Alle:	3	3	5
Utvalg 1:	2	2	3
Utvalg 2:	1	1	2

Tabell 7: Oversikt over etnisitet respondentene har:

	Afrika:	Asia:
Alle:	5	6
Utvalg 1:	3	4
Utvalg 2:	2	2

Som tabellene viser, så utgjør respondentene en heterogen gruppe og har ulike landbakgrunn. Dette er en fordel da man da får fram en variasjon i erfaringer og opplevelser, men samtidig kan man se om det er noen fellestrekk i innsamlede data fra de ulike respondentene. «En slik sammensetning vil få fram en mengde ulike synspunkter og kan i mange tilfeller føre til meget fruktbare konfrontasjoner mellom helt ulike oppfatninger av en og samme situasjon.» (Jacobsen, 2015, s. 185). Variasjonen blant respondentene gjelder både i alder, sektor de jobber i, samt deres tid i Norge.

For å rekruttere respondentene var det i utgangspunktet tiltenkt å bruke snøballmetoden. Denne metoden går på at man finner noen nøkkelrespondenter til studien. Når intervjuet med nøkkelrespondenten er foretatt, spørres de om de kan

anbefale andre til å være respondenter til studien (Merriam & Tisdell, 2016, s. 98). For å finne nøkkelrespondenten må man legge kriteriene for utvalget til grunn og bruke det man har av nettverk og offentlige databaser. Det å finne ledere med personalansvar var ikke noe problem, da de som regel var synlige og offentlige, enten på organisasjonens nettsider eller nettsider som LinkedIn. Mitt eget nettverk ble også benyttet for å finne respondenter til «utvalg 1». Men det skulle vise seg at få av mine respondenter i «utvalg 1» kjente til noen som de kunne anbefale til studien, bortsett fra i to tilfeller hvor respondenter i to forskjellige utvalg som ga meg informasjonen om noen andre aktuelle respondenter. Men da var jeg kommet så langt i datainnsamlingen at jeg ikke trengte flere med den etniske bakgrunnen jeg fikk opplyst til de to utvalgene. Å rekruttere respondenter med bakgrunn fra Asia var mye lettere enn det de med bakgrunn fra Afrika. Bakgrunnen for dette er usikkert, men det kan tenkes at det er færre med afrikansk bakgrunn i Norge enn det er med asiatisk bakgrunn. Jeg innså at snøballmetoden ikke fungerte i dette tilfelle for min rekruttering av respondenter, så jeg endret strategi og brukte aktivt mitt nettverk og andre måter for å finne dem. Det å finne og rekruttere respondenter viste seg å bli vanskeligst når det kom til «utvalg 2». De som ikke var så synlige utad, men hadde et ønske om å bli leder i løpet av karrieren sin. Her ble jeg nødt til å henvende meg til ulike organisasjoner som på vegne av meg sendte ut informasjon og inviterte dem til studien. Jeg valgte organisasjoner som i hovedsak opererte i Oslo og Viken, da de disse fylkene har den høyeste innvandrerettheten i landet. Fagforeninger ble også vurdert kontaktet med tanke på at de kunne ha medlemmer som ville stille til intervju. Organisasjonene viste liten interesse og jeg hørte knapt noe fra noen. Det var en stund jeg lurte på om jeg i det hele tatt kom til å finne noen respondenter til «utvalg 2». Noen få hadde meldt sin interesse, men så trukket seg før et intervju ble avtalt. Til slutt fikk jeg rekruttert de gjenværende respondentene jeg trengte og studien kunne endelig fortsette.

3.3 Utarbeidelse av intervjuguider

I forbindelse med at det skulle gjennomføres dybdeintervjuer av respondentene var det behov for å utarbeide intervjuguider. Det ble utarbeidet to intervjuguider, et til hvert utvalg i studien (se vedlegg A og B). Temaene i intervjuguidene ble

utarbeidet med bakgrunn i problemstillingen, litteratur (Haaland, 2019) og mitt teoretiske rammeverk. Intervjuguidens hensikt var å sørge for at relevante temaer ble belyst i lys av problemstillingen for studien, men også for å danne et sammenligningsgrunnlag. Jeg valgte også skrive formålet med temaene i intervjuguiden som en påminnelse for meg selv om det overordnede målet med det enkelte temaet. Grunnen til at det ble utarbeidet forskjellige intervjuguider til hvert utvalg skyldtes at noen av spørsmålene i guiden appellerte kun til de som hadde personalansvar og var blitt ledere. Mens for det andre utvalget så ønsket jeg å blant annet se nærmere på motivasjonen for at de ønsket å bli ledere. Temaet tidligere karrierevei var et tema begge utvalg startet med, noe som ga respondentene mulighet til å snakke om seg selv og hvordan de kom til den stillingen de innehar. Dette ga meg en oversikt over deres karriere, som jeg senere i intervjuet kunne spørre mer om og komme tilbake til, jeg ba dem gjerne begynne fra videregående skole eller tidligere hvis de ønsket det. Intervjuguiden la derfor opp til en narrativ form (Flick, 2015, s. 143). Intervjuguiden har en del spørsmål under hvert tema. Men ikke alle spørsmål ble stilt eller var tiltenkt stilt. De fungerte bare som en påminnelse og veiledning til ting man ønsket å belyse i temaet. Noen av spørsmålene ble som regel besvart før de ble stilt, mens andre måtte omformuleres i forhold til respondentens tidligere svar. Spørsmålene kom spesielt godt til nytte blant respondenter som var ordknappe. Intervjuguidens hensikt skulle minne meg på temaer jeg ønsket data om, men skulle ikke følges slavisk. Intervjuguiden ble også revidert underveis i datainnsamlingen (Malterud, 2017, s. 133-134). I enkelte tilfeller forsto ikke respondenten hva jeg spurte om, noe som gjorde at jeg måtte omformulere hvordan jeg stilte spørsmål ovenfor respondenten, samtidig som jeg var bevisst på å ikke stille ledende eller lukkede spørsmål.

3.4 Gjennomføringen av semistrukturerte dybdeintervjuer

Metoden som ble benyttet for å samle inn data var individuelle semistrukturerte intervjuer på 1,5 – 2 timer. Fokusgrupper ble vurdert, men valgt bort til fordel for individuelle intervjuer, da det anses mest hensiktsmessig å få mest sensitive detaljer fra respondentene på denne måten, da dette kan være temaer som for noen er vanskelig å snakke om ovenfor andre respondenter. Samt at noen av

respondentene kan ha profesjonell tilknytning til hverandre, og derfor kan bli vanskelig å åpne seg, når de andre er tilstede.

Intervjuene ble gjennomført digitalt og en lydopptaker ble brukt. Lydopptaket ble brukt for transkribering i ettertid. Samtidig muliggjorde lydopptaket at jeg under intervjuet kunne fokusere på å lytte til det respondenten hadde å si og samtidig ta notater. Dette gjorde kommunikasjonen bedre mellom intervjuer og respondent, som igjen ga meg mulighet for bedre sondering rundt de ulike temaer som var i intervjuguiden og jeg kunne utforske ting de tok opp ytterligere med oppfølgingsspørsmål. I forkant av hvert intervju spurte jeg respondenten om det var noe mer de lurte på rundt studien. Jeg presenterte meg selv og viste dem lydopptakeren jeg hadde tenkt å bruke, videre gjorde jeg dem kjent med bakgrunnen for at jeg tok lydopptak og hvem som kom til å se rådatamaterialet og hva som skjer med det etter studien. Dette var også informasjon de hadde fått i forkant i samtykkebrevet (se vedlegg C). Etter hvert tema oppsummerte jeg hva respondentene hadde sagt og de ble spurt om det var noe mer de ville tilføye eller legge til som de ikke har fått gjort tidligere i intervjuet. Dette gjentok jeg også i slutten av intervjuet også når alle temaer var blitt gjennomgått, slik at hvis de kom på noe mer, kunne de tilføye det før vi avsluttet. Intervjuene ble gjennomført som videosamtaler over Skype og Teams. Metoden ble valgt ut fra hensyn til tid, smittevern og ressursbruk. Dette fordi fysiske ansikt-til-ansikt-intervjuer også krevde at man organiserte hvor intervjuet skal foregå og at det passet for respondenten. Jeg ønsket også helst et nøytralt intervjusted og ikke nødvendigvis på respondentens arbeidsplass. I en hektisk hverdag kan det være vanskelig å få ting til å klaffe, i tillegg kan det være geografiske utfordringer med å gjennomføre et fysisk ansikt-til-ansikt-intervju. Videre var det slik at ved datainnsamlingens start var verden rammet av Covid-19-pandemien, noe som gjorde at videosamtaler var det aller beste alternativet når det kom til smittevern.

Individuelle intervjuer som metode og gjennomført over videosamtaler har sine fordeler med at de er tidseffektive. På den annen side kan det være forstyrrende elementer hos respondenten, som gjør at intervjuet blir forstyrret og at respondenten ikke er like åpen som ved et ansikt-til-ansikt-intervju. Tilliten og åpenhet oppnås kanskje ikke på samme måte med en videosamtale, enn med et ansikt-til-ansikt-intervju. Men i et ansikt-til-ansikt-intervju er også intervjuereffekten (Jacobsen, 2015, s. 242) potensielt sterkere, hvor jeg kan

påvirke respondenten ved min tilstedeværelse og kroppsspråk. Mens dette reduseres noe ved en videosamtale (Jacobsen, 2015, s. 149). Jeg brukte allikevel kroppsspråket mitt under videosamtalen for å vise at jeg lyttet og var interessert i det respondentene fortalte. Dette gjorde jeg blant annet ved å nikke og smile. Hadde det vært snakk om rene telefonintervjuer, så kunne dette være med å gjøre at jeg som intervjuer mistet kontroll over intervjusituasjonen, men dette minskes ved en videosamtale (Jacobsen, 2015, s. 148), derfor ble videosamtale den foretrukne metoden for intervju, da med lydopptak. Respondentene fikk på forhånd vite hvor lenge intervjuet var estimert til å vare og ble bedt om å finne et sted hvor man ikke kommer til å bli forstyrret eller avbrutt den tiden intervjuet skal gjennomføres. Respondentene fikk selv velge hvilke av de to nevnte plattformene videosamtalen skulle gjennomføres på. I tillegg sendte jeg en link til respondentene på forhånd, slik at de kom til intervjuet med noen få tastetrykk.

3.5 Bearbeidelse og analyse av innsamlet data

Etter at datainnsamling var foretatt ble intervjuene transkribert nøyaktig slik de kom frem i lydopptaket og i hvilken kontekst de kom frem i, herunder også spørsmålene som ble stilt og hvordan de ble stilt av intervjuer. Transkriberingen ble også sjekket opp mot notater som ble gjort under intervjuet. Samtlige respondenter fikk tilsendt en kopi av den transkriberte versjonen av deres intervju og fikk dermed mulighet til å kontrollere hva som ble transskribert. Det transkriberte datamaterialet utgjør studiens empiriske grunnlag og gjør analysen lettere enn om man skulle bare ha basert seg på lydopptakene og notatene. Transkriberingen i seg selv gjorde at jeg allerede under prosessen begynte å danne meg et overblikk over hvilket datamateriale jeg satt på. Jeg foretok derfor ytterligere notater under transkriberingen som jeg senere skulle komme tilbake til under selve dataanalysen. Når transkriberingen var ferdig utgjorde dette for begge utvalg 211 sider.

Jeg valgte å benytte meg av innholdsanalyse som metode for datanalysen. «Innholdsanalyse er basert på en antakelse om at det en person sier i et intervju, eller det mennesker gjør når man observerer dem, kan reduseres til et sett færre, men mer overordnende og meningsfylte kategorier» (Jacobsen, 2015, s. 207). For å kategorisere måtte jeg kode datamaterialet jeg hadde transkribert. For å lette

arbeidet for meg selv med å kunne innhente sitater og legge til notater, samt holde systematikk, valgte jeg å laste opp samtlige intervjuer inn i dataprogrammet «QDA Miner Lite» og foreta analysen der. Når jeg gikk gjennom materialet hadde jeg ikke noen forhåndsdefinerte koder, men gjennomførte en åpen koding av materialet. Åpen koding er «den prosessen der man bryter ned, undersøker, sammenligner, konseptualiserer og kategoriserer data» (Kvale, Brinkmann, Anderssen & Rygge, 2015, s. 226). Jeg kunne ha opprettet noen forhåndskategorier til å begynne med, med utgangspunkt i temaene som står i intervjuguiden. Men jeg fryktet da for å låse meg til en forhåndsdefinert kategorisering hvor analysen hadde tatt en mer deduktiv form fremfor en induktiv form, hvor jeg da hadde gått glipp av ting som kommer frem i datamaterialet. En kvalitativ tilnærming forutsetter at «metoden skal i hovedsak være induktiv» (Jacobsen, 2015, s. 207) noe som tilsier at kategoriseringen skal være fundert i datamaterialet jeg har samlet inn i form av intervjuer (Jacobsen, 2015, s. 207). Det er altså empirien som danner grunnlaget for teorien og ikke motsatt. Den åpne kodingen hjalp meg med å redusere datamaterialet til noe håndterbart og oversiktlig. Etter den åpne kodingen gjennomførte jeg aksial koding (Saldaña, 2013, s. 218). Her så jeg etter likhetstrekk til beskrivelser og setninger respondentene oppga og som jeg hadde kodet under den åpne kodingen. Jeg prøvde å se etter hvilke data som dominerte og hvilke som virket som mindre viktige. Dataene som fremsto som dominerende ble tatt med videre og samlet under hovedkategorier og underkategorier (Saldaña, 2013, s. 218). Målet med den aksiale kodingen var å oppnå en metning, hvor ikke noe ny informasjon dukket opp (Saldaña, 2013, s. 222). Jeg gikk derfor flere ganger gjennom datamaterialet for å se om det kom noe mer og reflekterte også over det jeg hadde funnet og om det var riktig kategorisert. Da jeg gikk gjennom materialet de siste gangene og kategoriserte, var jeg også til stadighet innom problemstillingen, forskningsspørsmålene og det teoretiske rammeverket, noe som førte også til at noe av kategoriseringen også ble deduktiv, med bakgrunn i det teoretiske rammeverket for studien. Med bakgrunn i analysen og det teoretiske rammeverket ble overskriftene i resultatkapittelet formet.

3.6 Min forforståelse av temaet

Med min bakgrunn kunne jeg fint ha vært en av respondentene i «utvalg 2» da jeg faller under utvalgskriteriene som er lagt til grunn. Min egen bakgrunn er at jeg er norskfødt med foreldre fra Marokko. Mitt navn i seg selv er heller ikke særlig norskklingende og jeg er muslim. Men jeg er ikke leder med personalansvar. Min holdning opp mot problemstillingen er at barrierer finnes i det norske arbeidsmarkedet, dette baserer jeg på tidligere forskning og det jeg har sett av debatter og innlegg i mediene. Jeg har ingen formening om det er lettere eller vanskeligere for noen med liknende bakgrunn som meg å få en lederjobb og det å bygge seg karrieremessige videre opp som leder. Men basert på de siste debattene og oppslagene i media spurte jeg meg selv: Er det virkelig slik at det finnes flere barrierer man må passere, selv etter at man har kommet inn i arbeidslivet? Og har dette virkelig noe med ens egen etnisitet å gjøre? Jeg har aldri selv søkt lederstillinger og bakgrunnen for det har vært at jeg ønsket å være kvalifisert til rollen før jeg søkte. Jeg ser at folk med asiatisk og afrikansk bakgrunn blir ledere. De er ikke mange, men årsakene for det kan være mange. Blant annet er det slik at ikke alle ønsker å bli ledere. En lederstilling fører med seg mer ansvar og mer arbeidsoppgaver. Jeg kjenner mange som ikke ønsker dette. Mitt inntrykk er at det er flest ledere med innvandrerbakgrunn innenfor offentlig sektor. Det kan ha noe med at jeg selv jobber innenfor offentlig sektor og får dermed et annet innblikk der, enn det jeg ville hatt i privat sektor. Når det gjelder respondentene og mitt møte med dem, så kan det å åpne seg for en person man kanskje aldri har møtt før og kun møter over en videosamtale føre til at de blir skeptiske og holder tilbake informasjon (Malterud, 2017, s. 211-212). Det kan også være grunnen til at enkelte respondenter trakk seg. Men jeg er av den oppfatning at min egen etniske bakgrunn har gitt meg et unikt innpass hos utvalget av respondentene. Dette fordi de kan relatere seg til min bakgrunn på samme måte som jeg kan gjøre med dem og deres bakgrunn. Det var derfor viktig at jeg var bevisst på å være objektiv når det kom til forskningsspørsmålene og problemstillingen. Jeg søkte å få belyst dette så godt som mulig, fremfor å gå i bekreftelsesfeller, ved å kun legge vekt på informasjon som støtter det jeg tror og ignorere det som taler imot. Ved å være bevisst på dette, samt ha et åpent sinn om at resultatet ikke nødvendigvis blir slik jeg tror det er, mener jeg har vært med på å redusere risikoen for det. Grunnlaget

for det ble lagt allerede i intervjuguiden, men det var også viktig å være bevisst på det under selve sonderingen ved ulike temaer under selve intervjuet. Det er «forskerens ansvar å forvalte dette på en nøktern måte som kan lede til pålitelig og gyldig kunnskap» (Malterud, 2017, s. 212).

Som tidligere nevnt, så jobber jeg innenfor offentlig sektor, der jeg i skrivende stund jobber som etterforsker, noe jeg har gjort i mange år. Min jobb involverer blant annet avhør. Avhør er som intervjuer og under etterforskning av en sak, søker man å belyse det som taler for og imot og unngå bekreftelsesfeller. Derfor går man også her metodisk til verks for å forebygge det. Blant annet har jeg også tenkt at min holdning til barrierer i arbeidslivet er feil eller at forklaringen ligger i noe annet enn det jeg tror og dermed prøvd å nullstille min oppfatning av dette. «Som forsker må jeg være innstilt på muligheten av at jeg må forkaste resultater og konklusjoner som jeg trodde jeg hadde» (Malterud, 2017, s. 19). Min innvandrerbakgrunn kan også være med på å gi studien ytterligere legitimitet (Album, Hansen & Widerberg, 2010, s. 289).

Jeg vil si at med min bakgrunn og erfaring har jeg gått metodisk til verks for å minske min påvirkning på respondentene og de svar de har gitt, samt videre i arbeidet med å håndtere den innsamlede dataen. Dette ved være bevisst på min rolle og hvordan jeg stilte spørsmål og ba dem om å fortelle, men også prøve å utforske alle sider ved temaene og informasjonen jeg samlet inn.

3.7 Ethiske vurderinger

En forutsetning for sikre validitet og reliabilitet i kvalitativ forskning forutsetter at den er gjennomført på en etisk måte (Merriam & Tisdell, 2016, s. 237). Ethiske vurderinger har preget studien fra studiens start til studiens ferdigstillelse. I kvalitativ forskning går man dypt inn i den enkeltes respondents privatliv for så legge dette ut i all offentlighet. Dette reiser en del etiske problemstillinger (Kvale et al., 2015, s. 97). «Forskeren vil at intervjuet skal være så dypt og inntrengende som mulig, noe som innebærer en fare for at intervjupersonen krenkes, men forskeren ønsker samtidig å være så respektfull mot intervjupersonen som mulig, med fare for å få et empirisk materiale som bare skrapet på overflaten» (Kvale et al., 2015, s. 96).

I denne studien er det derfor lagt til grunn Høgskolen i Østfolds forskningsetiske retningslinjer for forskere, samt fempunktslisten som er utarbeidet av Den nasjonale forskningsetiske komité for naturvitenskap og teknologi (NENT). Respondentene har på forhånd fått informasjon om studien og at det er frivillig å delta. Samtykket de har gitt, kan de til enhver tid trekke tilbake uten at det har noen form for konsekvenser. Samtlige respondenter fikk tilsendt et samtykkebrev (Se vedlegg C) som de skulle lese gjennom og ta stilling til om de ønsket å delta, slik at de kunne foreta et informert samtykke. I samtykkebrevet fremkom formålet med studien, herunder også problemstillingene og forskningsspørsmålene, samt hvordan datainnsamlingen skal foregå og hva som skjer med dataen i ettertid. Jeg forsikret meg i forkant av hvert intervju at respondentene hadde lest og forstått hva de hadde samtykket til. Det ble iverksatt tiltak, slik at personvernet blir ivarettatt best mulig, under alle stadier av studien. Personopplysninger har så godt det lot seg gjøre blitt utelukket helt fra den endelige utgaven av studien, så lenge dette kunne knytte person til innhold. Derfor har informasjon som stedsnavn, organisasjonsnavn og annen gjenkjennbar informasjon blitt anonymisert i resultatkapittelet. Respondentene blir ikke nevnt ved navn eller annen informasjon som identifiserer dem til den data de har oppgitt. Det er kun de som jobbet med studien som vet hvem de ulike respondentene er, herunder meg selv og veileder. Dette for å sikre konfidensialitet. Rådata ble ikke lagret lenger enn nødvendig. Etter det ikke lenger var behov for det, ble det destruert. Innsamlet data og informasjon som kunne knytte respondentene til dataen, ble holdt separat og lagret på ulike steder, hvor uvedkommende ikke har hatt tilgang. Dataene ble også elektronisk kryptert for sikkerhetsskyld. Lydopptak som ble benyttet under datainnsamlingen ble slettet fra lydopptakeren før den ble returnert til Høgskolen i Østfold. For å sikre meg at lydopptakene ikke kunne gjenopprettes av uvedkommende, sørget jeg for å ikke bare slette opptakene, men også overskrive dem flere ganger. Slik at data fra opptakene ikke var gjenopprettbar. Respondentene fikk en kopi av den transkriberte versjonen av dybdeintervjuet de selv deltok på, dette ga dem muligheten for å kontrollere hva som ble transkribert og hadde dermed en mulighet til å avgi en kommentar på det som fremkom i transkriberingen, eller om det har oppstått en misforståelse. Jeg hørte ikke noe fra respondentene, bortsett fra at noen av dem ikke hadde noen innvendinger på den transkriberte versjonen de mottok.

Det var viktig å bevare dataintegriteten under alle stadiene i studien fra datainnsamling, til analyse, konklusjon og til publisering. Det at respondenten har delt så mye personlig informasjon med meg, viser at de har gitt meg en tillit jeg med ypperste respekt må vise meg verdig. Da strengt vurdere om det er fare for om noe av det de har delt med meg kan skade dem hvis det skulle komme ut i offentligheten. Noe som skaper etiske dilemmaer i det tilfelle er hvis den informasjonen som potensielt kan skade dem også er av stor samfunnsmessig interesse eller veldig viktig for studiens ferdigstilling. Jeg har heldigvis under denne studien ikke kommet ovenfor slike dilemmaer. Det er ingenting som tilsier at det er fare for at noen kom til å ta skade av denne studien. Hadde det oppstått forskningsetiske betenkeligheter ved prosjektet, vil dette ha blitt vurdert sammen med veileder. Respondentene i utvalgene hadde ikke noe avhengighetsforhold til meg som kan ha påvirket deres samtykke eller informasjon de har gitt meg. Ingen av lederne i «utvalg 1» var min leder og jeg innehar ingen leder eller personalansvar, som skulle tilsi at et slik forhold kunne oppstått underveis i forbindelse med «utvalg 1» eller «utvalg 2». Respondentene fikk selv velge hvor de ville være når intervjuet skulle gjennomføres og til hvilken tid. Noen valgte å ta det hjemme, mens andre valgte å ta det på arbeidsplassen på sine egne kontorer eller andre egnede lokaler. Jeg var bevisst på min rolle i prosjektet og så godt det lot seg gjøre, hatt minst mulig påvirkning på respondentene. Jeg søkte data som bekrefter eller avkrefter det jeg trodde er virkeligheten. Derfor måtte jeg være bevisst på både meg selv, hvordan jeg snakket og reagerte på svar de ga, samt mitt kroppsspråk, slik at intervjuereffekten ble redusert mest mulig. Denne bevisstheten tok jeg med også når jeg skulle gjøre andre oppgaver etter datainnsamling, som transkribering, analyse og konklusjon. I forkant av datainnsamlingen ble studien meldt inn til NSD – Norsk senter for forskningsdata AS og de vurderte at behandlingen av personopplysninger i denne studien var i samsvar med personvernregelverket.

3.8 Validitet, relabilitet og generalisering

Når en kvalitativ studie skal vurderes i forhold til både dets gyldighetsområder og dets troverdighet, er det tre ting som blir vurdert. Det er validitet, relabilitet og generalisering. Validitet handler om gyldigheten ved studien, altså om det er

samsvar mellom virkeligheten og forskerens beskrivelse av virkeligheten (Jacobsen, 2015, s. 228). Det handler rett og slett om man har spurt de riktige personene for å besvare problemstillingen, hvorvidt de har vært ærlige og at man har stilt dem de riktige spørsmålene. Reliabilitet handler om påliteligheten ved det vi har målt. Her har det veldig mye å si om hvordan man har foretatt datainnsamlingen, i hvilken kontekst og hvilken påvirkning forskeren har hatt på den, dette gjelder også hvordan dataen har i ettertid blitt bearbeidet og analysert (Jacobsen, 2015, s. 241). Generalisering handler om overførbarheten av det vi har funnet, altså den eksterne gyldigheten. I kvalitativ metode er generell generalisering lite mulig da med tanke på at populasjonen utvalget utgjør er for lite, noe som også er en kritikk mot kvalitativ metode (Kvale et al., 2015, s. 289). Men «kvalitative metoders styrke er teoretisk generalisering, det vil si avdekke fenomener, etablere kausalmekanismer og avdekke spesielle forutsetninger for at noe skal ha en effekt» (Jacobsen, 2015, s. 237)

Det er tidligere redegjort i dette kapittelet for hvordan jeg i forkant av studien dannet grunnlaget for utvalgene av respondenter, hvordan jeg informerte respondentene, hvordan datainnsamlingen er blitt foretatt på og hvordan den har blitt bearbeidet og analysert, samt min for forståelse. Studiens verktøy for datainnsamling har vært de semistrukturerte individuelle dybdeintervjuene. Respondentene i intervjuene fikk ikke vite på forhånd hvilke temaer som skulle gjennomgå. Det eneste de ble informert om var tittel på studien, problemstillingen og forskningsspørsmål og øvrig informasjon som fremkommer i samtykkebrevet. Temaene i intervjuguiden ble gradvis introdusert mens intervjuet foregikk. Valget om å ikke informere respondentene om hvilke temaer man skulle gjennom skyldes at man ikke ønsket innøvde og forberedte svar med fare for at respondentene skulle gi «informasjon ut fra hvordan de ønsker å framstå i andres øyne, ikke ut fra hvordan de egentlig er» (Jacobsen, 2015, s. 231). Det var bakgrunnen også for at første tema tok en narrativ form. Dette skulle videre danne grunnlag for oppfølgingsspørsmål senere i intervjuet og gjerne under andre temaer der det kom naturlig å gjøre det. Konteksten for hvordan datainnsamlingen ble foretatt på og hvilke overveielser som ble gjort med tanke på intervjuereffekten er tidligere redegjort for. Respondentene er først og fremst førstehåndskilder og det er deres egne opplevelser jeg har hatt fokus på. Men de ble også spurt om de

kjente til andre som hadde opplevd noe tilsvarende som dem eller det motsatte, noe som gjorde dem til også andrehåndskilder når de avga svar i forhold til de spørsmålene (Jacobsen, 2015, s. 230), men dette utgjorde en liten andel av den totale innsamlede dataen. Studien består derfor av primærdata fra førstehåndskilder. Respondentene i studien utgjør en heterogen gruppe, har ulik landbakgrunn og intervjuer av dem ble foretatt individuelt. Snøballmetoden var tiltenkt brukt for å rekruttere respondenter, men dette førte ikke frem. Så samtlige respondenter som er rekruttert til studien er uavhengig av hverandre. Med bakgrunn i dette vil jeg si at studien har fått en større gyldighet (Jacobsen, 2015, s. 230). Når respondentene er utgangspunktet for datainnsamlingen og det er de som gir innsikt i deres virkelighet, er det derfor viktig at de selv kjenner seg igjen i beskrivelsen av virkeligheten. Noe som ble gjort gjennom at den transkriberte versjonen av deres intervju, ble tilgjengeliggjort for dem, for at de kunne selv kontrollere innholdet i den. Siden studien har kun menn i utvalgene av respondenter vil overførbarheten begrenses ytterligere og kun gjelde for nettopp menn med innvandrerbakgrunn og da i hovedsak de som har deltatt i studien. Det betyr ikke at studien er bortkastet. Tvert imot, dens verdi er at det kan tilføre den pågående debatten om mangfold blant ledere i Norge et innblikk i hvordan det er å være en leder med innvandrerbakgrunn og hvordan det er å ikke være det mens man ønsker det når datainnsamlingen ble foretatt. Dette innblikket kan gi utgangspunkt for ytterligere forskning som kan bli generaliserbar.

Resultatet av en kvalitativ studie vil alltid være avhengig av hvem som samler inn dataen, hvordan den blir samlet inn og hvordan den i ettertid blir analysert og forstått. Det er ikke gitt at man får samme resultat hvis en annen foretar datainnsamlingen med samme utgangspunkt. Det kan skyldes flere faktorer, både hos forskeren selv og respondentene som deltar, herunder tillitten ovenfor den som gjennomfører intervjuet. Selv om respondentene kan mene noe når et intervju blir foretatt, kan det hende de mener noe annet hvis man skulle gjenta det samme intervjuet lenger frem i tid. Med bakgrunn i ovennevnte informasjon og tidligere redegjørelser i kapitlet mener jeg å ha prøvd etter beste evne å oppnå høyest mulig validitet og reliabilitet for studien. Dette ved å vise hvordan respondentene ble rekruttert, hvem de er, hvordan de ble intervjuet, hvordan dataen i ettertid ble bearbeidet og analysert, samt min forforståelse.

4. RESULTATER

I dette kapittelet vil resultater av analysen bli presentert. Resultatene kommer fra de 11 semistrukturerte dybdeintervjuene som ble foretatt i forbindelse med datainnsamlingen til denne studien. Det er som tidligere nevnt to utvalg i studien. Syv intervjuer er samlet inn fra «utvalg 1» som er ledere med personalansvar. Og fire intervjuer er fra «utvalg 2» som er respondenter som ikke er ledere, men ønsker å bli det i løpet av karrieren sin. Respondentene i begge utvalg har landbakgrunn fra Asia eller Afrika. Resultatet av analysen ga til slutt fem hovedkategorier med tilhørende underkategorier: *Sosial kapital, barrierer, barrierebrytere, mestringstro og subtyping*. I sitatene som blir presentert har jeg valgt å erstatte informasjon som kan føre til identifisering av respondenter eller dem de snakker om, med klammeparentes og hva de nevner. Dette for å anonymisere respondentene og dem de snakker om.

4.1 Sosial kapital

Samtlige respondenter er bevisst på at nettverk gagnar en karrieremessig. Men ikke alle er like flinke på nettverksbygging og flere har ytret at de mener at de kunne ha vært bedre på dette. Andre respondenter har heller fokusert på andre deler ved seg selv for å komme videre karrieremessig. Det er likevel ting ved den sosiale kapitalen som både kan være et hinder eller fordel for respondentene. Spesielt har alkohol, språk og skolebakgrunn vist seg som faktorer som kan påvirke ens sosiale kapital.

4.1.1 Alkohol

Alkoholbruk i forbindelse med sosiale arrangementer tilknyttet jobben kan både være en fordel og et hinder for respondentenes sosiale kapital. Hvorvidt man drikker alkohol henger sammen med ens religiøse overbevisning, men også ens standpunkt rundt alkoholkonsum. Som regel er den religiøse overbevisningen tett tilknyttet til ens landbakgrunn. I dette tilfelle har majoriteten av respondentene en landbakgrunn fra et muslimsk land. Flere av respondentene trekker frem at selv om man ikke nødvendigvis drikker alkohol er det viktig at man må i det minste delta sosialt, selv under arrangementer med alkohol, ellers vil det bli en hindring

og et skille mellom dem og sine kollegaer. Det finnes derimot en grense for hvor mye de kan delta på av slike arrangementer, men deltagelse på sosiale arrangementer er en viktig del av å «bli akseptert som en del av gruppa» (R7U1 – Afrika). Respondent R2U1 mener at hvis man ikke deltar på noen av de sosiale arrangementene som også involverer alkohol så risikerer man å ekskludere seg selv også karrieremessig:

«Det blir en hindring tenker jeg. Samme som tenker når det gjelder det sosiale, så være med sosialt. Det er greit selv om det er noe alkohol servering og ditt. Også hvis du er aldri med på det, så er det jo ingen tvil, det blir, det kan jo bli en hindring. Et skille eller hva vi skal kalle det. Så en del ting som må man være med for å få innpass også når det gjelder etnisitet.» (R2U1-Afrika)

Men en deltagelse i sosiale arrangementer som også involverer alkohol er ikke nok. Flere respondenter mener at det er selve drikkingen som er den viktige delen ved det sosiale arrangementet og som gjør at de ikke får det samme utbytte som sine kollegaer som drikker. Det er en forventning om at man deltar og drikker sammen med sine kollegaer for å få en fellesskapsfølelse, gjør man ikke det har man på en måte ekskludert seg selv. Dette skaper et tydeligere skille mellom respondentene og deres kollegaer. Det viser at respondentene er ikke noe annerledes enn sine kollegaer. De oppnår dermed ikke den samme sosiale kapitalen som en som drikker alkohol. Blant respondentene med muslimsk bakgrunn er det også noen som drikker alkohol. Respondent R5U1 som er en av de som drikker alkohol, mener at alkoholkonsum med kollegaer har gagnet han både sosialt og karrieremessig og at det fører til at potensielle arbeidsgivere i fremtiden vil være mer positivt innstilt til han enn en som ikke drikker alkohol. Her vil den sosiale kapitalen han har tilegnet seg ved å drikke alkohol med kollegaer bære frukter og at han på den måten har oppnådd en «good will» (R5U1) hos de han har sosialisert med under slike forhold. For å få innpass til denne sosiale arenaen må man drikke alkohol:

«det er litt sånn klikken jeg tenker på at, de kontaktene som 10, 15 år frem i tid da, som ender opp med å bli ledere eller, har sånn type rolle i ulike bedrifter. De kontaktene blir ofte dannet i dag. Og den, i dag er jo litt avhengig av at du dukker opp på disse sosiale tingene og er med på festene og på fylla og litt

sånn. Så det som jeg tenker, mente med at man kan da gå glipp av en del muligheter lenger ned langs veien.» (R5U1-Asia)

De sosiale arenaene R5U1 har tilgang til, har ikke de andre respondentene som ikke drikker. Respondent R7U1 som er en av de som ikke drikker alkohol, sitter med samme oppfatning som R5U1 har. Til tross for at han deltar sosialt, føler han at han havner automatisk utenfor på grunn av hans manglende interesse i å bli når det eneste som gjenstår er å drikke alkohol med kollegaer:

«Så vanligvis så er jeg med på den første delen hvor det er middag, også drar jeg rett etter det. Mens de blir igjen og det er da de prater masse og liksom blir kjempegode venner og sånne ting da. Så da havner man litt utenfor automatisk på grunn av det.» (R7U1 – Afrika)

Dette med å ikke drikke alkohol, gjør at man går glipp av noen mellommenneskelige relasjoner som bygges når man drikker sammen, som igjen fører til sosiale muligheter:

«når du tar bort det fra ligningen, så tar du også bort mye relasjoner og sosiale, sosiale muligheter da. Ja, også, også de åpner jo litt, de åpner, man åpner jo veldig opp når man er i sosiale setting og det drikkes mye alkohol. Så åpnes man opp og snakker mye å. Plutselig så har man veldig dype samtaler. Og der er ikke jeg i det hele tatt.» (R7U1-Afrika)

Respondentene som ikke drikker alkohol blir både ekskludert fra de sosiale gruppene under slike arrangementer, men samtidig ekskluderer de seg selv, da de har ingen interesse i å delta i slike arrangementer. Så for dem er det å bli igjen for å se kollegaene drikke ikke noe som gagnar dem, enten de blir der eller ikke. Og har man prøvd før å føre en samtale med en beruset person, mens man selv er edru, vet man at den ikke nødvendigvis er alltid så givende. Det som gjør det problematisk er at de fleste sosiale arrangementer på jobb ofte settes rundt alkoholkonsum, noe som forsterker enkeltes følelser om ekskludering. Alkoholkonsum kommer også i konflikt med respondentenes egne verdier og normer, dette blir da et hinder for respondentene, når det ikke er andre arenaer å sosialisere seg på:

«for en med etnisk bakgrunn som ikke drikker alkohol, så er det til en viss grad ekskluderende for meg på de settingene der. For jeg får ikke vært med på den, de samme sosiale arrangementene, hvor det faktisk knyttes sånne bånd da. Og

man skaper tillit til hverandre gjennom en øl for eksempel. Det blir jeg ikke med på. Så det, så sånn sosialt sett, så er det ekskluderende og alle arrangementer de gjør har jo alkohol i seg.» (R7U1-Afrika)

«man kjenner til den dere kulturen, å drikke, drikkekulturen. Så det får meg til å distansere meg selv, selv om jeg har sagt ifra til arbeidsgiver og man har tatt til høyde for det» (R4U2-Afrika)

Terskelen for å delta blir enda høyere når det sosiale arrangementet ikke er i regi av jobben, men da gjennom kollegaer. Dette vil som regel være en fin arena å knytte bånd med sine kollegaer på, i en mer uformell setting, men her er ikke alle nødvendigvis invitert og en ser kanskje ikke heller meningen med å invitere kollegaer som ikke drikker til slike arrangementer hvis det er hovedaktiviteten. De som ikke drikker alkohol ser samtidig heller ikke meningen med å delta på noe som for dem fremstår meningsløst og er i strid med deres religiøse overbevisning. Men den religiøse grunnen er ikke alltid eneste årsak til at respondentene ekskluderer seg selv. Her svarer både de med muslimsk bakgrunn og de uten, at tid med familien og ens egne private venner er like viktig årsak for at de unngår å delta på arrangementer som omhandler i hovedsak alkoholkonsum. Respondent R4U1 som også ikke drikker alkohol, er av den oppfatning at sosiale bånd også knyttes under uformelle sosiale arrangementer, men der har han ikke interesse av å være fordi hovedaktiviteten er rett og slett alkoholkonsum:

«jeg har aldri deltatt på for eksempel på noe dansketur hvor, hvor det er en tur i danskebåten og hovedsakelig så dreier det seg om, ja mye sosialt, men mye alkohol og det har jo jeg tatt et standpunkt til hvor jeg ikke har vært med på.» (R4U1- Asia)

4.1.2 Språk

Språk er noe respondentene fremhever som det viktigste for å kunne få jobb, det overgår til og med ens personlige egenskaper. Har man ikke språket på plass får man heller ikke kommunisert med potensielle arbeidsgivere eller samfunnet forøvrig. Samtlige respondenter som ikke er født eller oppvokst i Norge har opplevd at deres akilleshæl i karrieren har vært språkkunnskapene deres. Ikke at de ikke kunne lese, skrive og snakke norsk, men det at de kunne uttale ord feil eller gebrokkent. Dette følte de gjorde at de ble automatisk mindre kvalifisert,

uavhengig av deres øvrige kvalifikasjoner. Språk hadde størst tyngde og var det første hinderet i karrieren. De som er født og oppvokst i Norge, har ikke opplevd språkkunnskapene sine som noe dårligere enn majoriteten og heller ikke at det har vært et hinder for dem. Men de er også av den samme oppfatning, at språk er det som veier tyngst i en ansettelsesprosess. Samtlige respondenter er også enige om at språk har mye å si for karrieremulighetene frem i tid. Dette knyttes spesielt opp til den delen vår man får sosialisert seg og bygget nettverk. Er språkkunnskapene manglende vil heller ikke nettverksbyggingen bli like effektiv, noe som igjen fører til lavere sosial kapital. Respondent R4U2 poengterer språkets viktighet på denne måten:

«Og det er nesten så språk går foran personlig egenskap. Altså det er så alfa omega. Det har jeg merket og erfart. At språk er noe av det viktigste og ofte mye skriftlig. Særlig skriftlig, spørers hvilken jobb man søker. Men språk er så viktig» (R4U2 – Afrika)

En ting er å kunne språket godt, men en annen ting er når det automatisk blir knyttet til ens sosiale gruppe. Her har enkelte respondenter som er født eller oppvokst i Norge opplevd at deres norskferdigheter har blitt trukket i tvil på grunn av deres etnisitet. Dette til tross for at deres norskkunnskaper er på nivå eller bedre enn mange fra majoritetsbefolkningen. Det har ikke vært nok at man kan vise at man skriver godt, man må ytterligere overbevise at man faktisk står bak det man har skrevet og at skriveferdighetene gjenspeiler også deres muntlige språkferdigheter. Dette kommer klart frem i respondent R5U1 sin erfaring:

«til tross for at jeg var redaktør for den rapporten og den var skrevet på norsk og i starten, så er det forord om min personlige sånn bakgrunn erfaring og litt sånn. Så ringte de sjefen min og spurte om jeg kunne norsk» (R5U1 – Asia)

En del av respondentene mener at selv om norskkunnskapene ikke er så gode som de skulle ha ønsket, har de en annen språkstyrke få arbeidstakere blant majoritetsbefolkningen har og det er flerspråkligheten deres. Her har respondenter opplevd at det har vært en styrke når man skulle kommunisere med kunder som har en flerspråklig bakgrunn. Det å kunne ytre seg på det språket man behersker best og bli forstått med det gjør at misforståelser minskes og budskapet styrkes. I organisasjoner hvor denne språkkunnskapen er ettertraktet har respondenter opplevd at den delen ved dem har vært en styrke, spesielt når de først har kommet inn i jobber som har et behov for disse språkferdighetene. Flere respondenter har

også bevisst brukt dette som et konkurransefortrinn ved den interne karriereutviklingen. Tett knyttet til språk er også kulturforståelse, respondent R2U1 er overbevist om at hans flerspråklighet har vært et fortrinn for han når han søkte jobb og videre i karrieren:

«Jeg snakker fire forskjellige språk som sikkert gir deg jobber som jeg har begynt med, som har vært en, også ikke minst kjennskap til, ja. Kultur. Kultur, forskjellige kulturer, både arabisk og muslimsk kultur og, og det tror jeg det er derfor jeg fikk jobben i [arbeidssted] også, jeg tror det er det, fått jobben i alle fall som saksbehandler i [arbeidssted] Også etter at du har fått innpass, da blir du jo, viser du deg enda mer og da blir det. Da konkurrerer jeg mer på den.»
(R2U1 – Afrika)

4.1.3 Skolebakgrunn

Hvilken skole du tar utdanningen din på vil ha noe å si for om du får en relevant jobb eller ikke ifølge flere respondenter. Selv om ens organisasjon er bevisst på å rekruttere bredt og at man har sett endring i organisasjonens mangfoldighet fra da man startet til nå, så er det likevel et etterslep i forhold til mangfoldet fra skolene de rekrutterer fra. Utenlandske skoler havner gjerne på bunn av de arbeidsgivere foretrekker. Det er de norske skolene som veier tyngst og alle bransjer har sine foretrukne skoler. Når det er utgangspunktet betyr det at man som regel ved å komme til Norge i voksen alder vil føre til at ens utdanning blir trukket i tvil, eller ugyldiggjort og med det ens egne kvalifikasjoner. For å få innpass må man skaffe seg en norsk utdanning, eller konvertere utdanningen sin til en norsk standard. Det er ikke nok at NOKUT (Nasjonalt organ for kvalitet i utdanningen) godkjenner den utenlandske utdanningen. Man må ha riktig navn på skolen og det er også et hierarkisk system blant de norske skolene hos norske arbeidsgivere. R3U1 illustrerer dette ganske godt med sin kommentar:

«du skal ha et riktig navn på skolen din. Det tror jeg det var en veldig viktig for da hørte jeg det, snakket om det. Ja han er fra NTNU, han er fra NHH, han er fra BI. Universitetet i Oslo kanskje kom lenger ned på listen også kom de andre også lenger ned. Men de må ha riktig navn på skolen, hvis jeg skrev et universitet fra [utland], så, så ville en ikke kommet noe høyt på liste. Da ville vært langt langt nede, eller ikke at man så på det i det hele tatt.» (R3U1 – Asia)

Hvem skolene rekrutterer til sine studier og hvem som får plass har også innvirkning på hvem organisasjonene ansetter. Kreves det veldig gode karakterer mener R5U1 det da kan hende at de med etnisk bakgrunn fra Afrika eller Asia velger mer tradisjonelle studier som medisin eller juss fremfor andre yrker. Mens de som ikke har like gode karakterer søker seg litt mer bredt og ikke alltid kommer inn på det studiet de ønsker eller den skolen de hadde som første valget. Respondent R5U1 mener at både organisasjonene og skolene må bli flinkere på å rekruttere bredere:

«Hos oss så har vi jo i hovedsak vært basert på skoler. Det har vært en viktig identifikator for oss. At vi har en tendens til å rekruttere veldig smalt på skoler. Men hvis de skolene da også har en skjevfordeling i hvilke typer studenter de får inn. Så vil jo vi også ha, holdt på å si, vi arver det problemet vi også. Så det er en veldig sann, det er jo en historisk bakover skuende måte å rekruttere på egentlig. Og det tror jeg nok vi også ender opp med å feile på. Selv om vi, som prosessen er strukturert sann. Men i det tidspunktet selve beslutningen skal tas, så utvalget vårt er kanskje godt. Men når vi tar beslutningen så har vi en tendens til å fortsette å gjøre samme feilen som vi har gjort tidligere for du kortsletter på en måte prosessen din da. Kan du si.» (R5U1 – Asia)

Skolebakgrunn er viktig, men ikke nok for å få en relevant jobb. Respondent R7U1 som har gått på en skole som anses som en av de beste for hans bransje forteller at det var mange med minoritetsbakgrunn som studerte det samme som han på skolen, men at bransjen hans bærer preg av en «stor skjevhet». I hans egen organisasjon ser han at det er kun «en type kandidat som dukker opp» på intervjuer, og som utgjør sammensetningen i hans organisasjon:

«hvis du kjører ut en statistikk på hvor mange som utdannes fra [skole] som [yrkestittel] også kjører en statistikk på hvor mange som faktisk jobber med [yrke] i Norge, så vil du nok finne en ganske stor skjevhet. Så det er mange kompetente med en annen bakgrunn enn etnisk norsk der ute, som ikke får jobb.» (R7U1 – Afrika).

Problemet ifølge R7U1 ligger ikke i bare skolebakgrunn, men også organisasjonens ønske om å rekruttere mangfoldig. R2U1 nevnte under intervjuet at mange tror at de med minoritetsbakgrunn har gjerne kommet inn på kvoter forbeholdt dem. Noe som kan sette spørsmål ved om man faktisk er så godt

kvalifisert som skolebakgrunnen deres prøver å gi inntrykk for. Denne usikkerheten fører gjerne til at organisasjonene heller velger de man kjenner best og som man har lyktes med før:

«Det er ofte en type, en type kandidat som dukker opp og det er lite mangfold i de vi intervjuer. Det er min oppriktige mening.» (R7U1 – Afrika)

Andre respondenter kjenner til folk som har studert ved skoler som har høy anseelse i bransjen de har utdannet seg til, men at de etter endt utdanning ikke har lyktes å få en relevant jobb. De måtte derfor ta til takke med helt andre yrker for å kunne forsørge seg selv etter endt utdanning, og jo lengre tid det går fra da man ble ferdigutdannet og man ikke har fått en relevant jobb, jo mindre blir sjansene for å få en relevant jobb:

«Jeg har jo en venn som, som ble ferdig med bachelorgrad, nei mastergrad som [yrkestittel] i bygg fra [skole] i 2014. Var det 2014, 2013 og hvis jeg ikke tar feil, så hadde han B i snitt. Han har jo navnet [utenlandsklingende navn] som ikke er det mest populære navnet å ha i disse dager. Og han har enda ikke fått jobb som [yrkestittel].» (R4U2 – Afrika)

4.1.4 Sosial kapital: noen sentrale funn

Den sosiale kapitalen til respondentene påvirkes av i hvilken grad de drikker alkohol eller ikke, hvilken skole de gikk på og hvor gode de er på det norske språket. Drikker man ikke alkohol, så kommer man ikke inn på den sosiale arenaen alkoholen gir, selv om man er fysisk tilstede. Men man må også til tross for dette, delta på sosiale arrangementer i regi av jobben for å få noe innpass, ellers risikerer man å ekskludere seg selv helt, noe som har en negativ innvirkning på karriereutviklingen. Denne situasjonen skaper en ekskludering av respondentene, men på samme tidspunkt ekskluderer de seg selv på grunn av religiøse årsaker eller familiære grunner. Både de som drikker alkohol og de som ikke gjør det, mener at ved å ikke drikke alkohol, går man glipp av sosiale muligheter. Språk er viktig i alle sammenhenger, men den er kanskje viktigst hvis man vil inn i arbeidsmarkedet. For de som kom til Norge i voksen alder eller i ungdomsalderen, har dette vært det største hinderet deres, men de som er oppvokst i Norge har også opplevd at språk og etnisitet knyttes til hverandre. Det virker som om at det eksisterer et bilde om at de med etnisk bakgrunn fra for eksempel Asia og Afrika er dårlig i norsk inntil det motsatte er bevisst. Språk er

både en svakhet og en styrke for respondentene. Der norskkunnskapene ikke er så gode, eller antagelsen om det er en svakhet i karriereutviklingen, kan flerspråkligheten være en styrke. Spesielt hos organisasjoner som har kontakt med mange fra minoritetsmiljøene. Språk og alkoholdriking alene påvirker ikke respondentenes karriereutvikling, riktig skolebakgrunn har også veldig mye å si. Har man utdanningen sin fra utlandet havner man ganske langt ned på listen, selv om skolen skulle være bedre enn alle de norske skolene. Norske skoler er det som har høyest anseelse blant de norske organisasjonene. Dette betyr at de som kommer med en utenlandsk utdanning må i visse bransjer belage seg på å sette seg på skolebenken igjen for å få en norsk utdanning, før de får lov å komme inn, men det alene er ikke alltid nok. Noen får aldri en relevant jobb til tross for riktig navn på skole og gode karakterer.

4.2 Barrierer

Flere respondenter trekker frem etnisitet som en indirekte årsak til at man ikke får jobb i utgangspunktet. Det blir sett på som et hinder fremfor et fortrinn. Ikke alle respondentene har opplevd hinderet direkte, spesielt skiller de norskfødte og de som er oppvokst i Norge seg noe ut her blant respondentene. Etnisitet trekkes frem som både noe positivt og negativt i forbindelse med karriereutviklingen.

4.2.1 Ulemper ved etnisitet

Det at man ser annerledes ut og har en annen etnisk bakgrunn enn majoriteten oppleves for flere respondenter som et hinder fremfor et fortrinn. De fleste respondenter har alle hatt et ublidt møte med dette i løpet av karriereutviklingen. Noen har fått en konstant påminnelse om at de er annerledes og blitt bedt om å holde seg i bakgrunnen (R1U1), mens andre har opplevd at deres kvalifikasjoner og erfaring overskygges av at de tilhører en etnisk gruppe og at det blir det som blir avgjørende for om man får jobb (R3U1). Stereotypien om ens egne sosiale grupper får gjerne dominere under ansettelsesprosesser er R4U2 sin erfaring. Selv om ikke alle respondenter som er norskfødte eller har oppvokst i Norge ikke har opplevd direkte ulemper ved sin etnisitet, er de allikevel av den oppfatningen at etnisiteten deres er en ulempe for deres karriereutvikling. Respondent R6U1 opplevde at hans nærmeste leder ikke ville jobbe med han, dette til tross for at han

utkonkurrerte andre søkere til samme stilling gjennom caser og flere intervjuer. Hva grunnen til det var, fikk han aldri svar på fra den det gjaldt, men det eneste som gjensto når han hadde gått gjennom hva som hadde skjedd, var hans egen etnisitet:

«Da jeg begynte å jobbe der, da sjefen min som var en norsk dame, jeg vet ikke, fra første dag hun likte ikke meg. Så det var sånn, da, men hun som var HR direktøren hun, jeg fikk et møte med henne og hun sa til meg. Det var som vi måtte ha en samtale også sa hun til meg. Oh jeg så at ting går ikke bra. Også tenkte jeg hva mener du ting går ikke så bra? Hun sa okey, sjefen din har sendt en epost til, hva heter det, CEOen, at hun, hun klarer ikke å jobbe med deg. Og jeg sa, kan jeg få en grunn til hvorfor, jeg vil bare vite hvorfor hun ikke klarer å jobbe med meg. Hun sa, hun vet ikke. Hun bare sendte en epost, og jeg spurte har jeg gjort noe feil? Hun sa nei. Hun bare sa, hun klarer ikke å jobbe.»
(R6U1 – Afrika)

At etnisitet anses som et hinder i karriereutviklingen er de fleste respondenter enige om, men respondent R2U1 påpeker at hinderet tilknyttet ens egen etnisitet kan også skapes av en selv ved for eksempel å kreve en del urimelige tilpasninger, tilpasninger arbeidsgiver kan finne vanskelig å legge til rette for og som kollegaer kan se på som en særbehandling. Det er ikke slik at mange med etnisk bakgrunn ber om slike tilpasninger, men det er nok at noen få gjør det, så skapes det en stereotypi om at alle fra den samme sosiale gruppen kommer til å be om samme tilpasning:

«Ingen tvil at det kan bli et hinder hvis du bruker det på en litt annen måte. At dette her, sånn har vi det, sånn skal det være og sånn. Det, da blir det oppfattet og det er vi som kanskje er få antall med minoritetsbakgrunn, som gjør det sånn at det medfører at, det blir, da, da blir det en hindring faktisk, rett og slett.»
(R2U1 -Afrika)

For at etnisitet ikke skal ha noe særlig negativ innvirkning på karriereutviklingen, så må man også være best i det man gjør, det holder ikke at man er gjennomsnittlig god mener R5U1:

«Men jeg tror nok sånn har du gjennomsnittlig bakgrunn eller litt under snitt eller under snitt, eller gjennomsnitt. Også kommer det et utenlandsk navn, da tror jeg det kan være utslagsgivende» (R5U1 – Asia)

Flere av respondentene mener at det kan bli problematisk med den etnisiteten de har hvis de ser for seg å komme inn i det som anses som elite jobber, blant disse jobbene er det å bli toppleder eller leder på høyt nivå, ansett som en elite jobb. Her vil deres etnisitet ha mest negativ innvirkning. R3U2 mener det henger tett opp til stereotypien om ens egen sosiale gruppe:

«men om du skal ta en høyere utdanning som elite jobber da. Ja. Da kan det være veldig utfordrende og spesielt hvis man har den bakgrunnen jeg har. Og gjerne ikke så veldig gode rykter om det i samfunnet. Det kan være ekstra tøft.»
(R3U2 – Afrika)

4.2.2 Fordeler ved etnisitet

Det å ha en etnisk landbakgrunn fra Afrika eller Asia er ikke nødvendigvis noe som er kun assosiert med ulemper i ansettelsesprosesser. Spesielt kan det bli en fordel når man først har kommet inn i arbeidsmarkedet, men det kan også føre til at man kommer til et intervju. I offentlig sektor har det vært slike tiltak i noen år, mens enkelte private organisasjoner har også fulgt etter. Respondentene i «utvalg 1» deltar også i ansettelsesprosessene og har delt hvilke vurderinger de og andre som deltar i ansettelsesprosessen gjør når det er kandidater med minoritetsbakgrunn i prosessen. I offentlig sektor er det noen krav om at hvis kandidaten er kvalifisert til stillingen og har minoritetsbakgrunn, så bør man kalle inn vedkommende til intervju. Skulle vedkommende være likt kvalifisert i enden av ansettelsesprosessen, med en fra majoritetsbefolkningen, skal man da velge den med minoritetsbakgrunn, dette gjelder også kjønn og funksjonshemming. Formålet med dette virker å være å øke mangfoldet blant arbeidstakerne, hvor offentlig sektor går frem som et godt eksempel i samfunnet:

«er det etnisk minoritet eller noe som, så skal du ta med. Og samme når det gjelder funksjonshemming. Det er noe som vi, det står jo klart og tydelig i regelverk, så skal, når det er helt likt, så skal du innkalle, faktisk en med minoritetsbakgrunn.» (R2U1- Afrika)

«Når to er lik kvalifisert og vedkommende er utlending, så tar du med en, ikke utlending utlending. Men med minoritetsbakgrunn. Så tar du vedkommende.»
(R2U1- Afrika)

Også i privat sektor vil etnisitet kunne ha en positiv innvirkning i ansettelsesprosesser for organisasjoner som ønsker å vise at de er mangfoldige eller demme opp for kritikk for mangelen på mangfoldighet. Men det virker som at det må være en kandidat som har gode karakterer og har gjerne fått et kvalitetsmerke fra andre anerkjente organisasjoner. På den måten minskes risikoen for organisasjonen å ansette en med minoritetsbakgrunn, samtidig får de et mangfolds alibi som forvarer dem mot en fremtidig kritikk. I slike tilfeller vil etnisitet være det som sikrer en jobb, hvis motkandidaten er en likt kvalifisert med majoritetsbakgrunn:

«Jeg vil si for meg personlig, så er det en fordel. Alt i alt, netto, en fordel. For jeg tror jeg i noen sammenhenger fort kan bli litt sånn alibiet for en del selskaper i den forstand at, å ja, her kommer det en kar med, gode karakterer, i hvert fall på det nivået jeg er nå da, der hvor karakterer og sånt har noe å si. Ja at der kommer det en kar med bra grad fra en bra skole, med gode karakterer. Og han kommer fra et selskap som er anerkjent internasjonal, så han gjør det bra på papiret og i tillegg så får vi da, kan vi skryte av at ja nå har vi økt andelen ikke-vestlige ansatte.» (R5U1 – Asia)

I «utvalg 2» opplever ikke nødvendigvis alle at kravet om å kalle en med innvandrerbakgrunn til intervju som en fordel. Det tolkes nærmere som en formalitet, kun for å at de som står for ansettelsesprosessen kan si at de har hatt en med innvandrerbakgrunn inne til intervju. Dette gjelder spesielt i offentlig sektor hvor slike krav eksisterer. Her kan kandidaten bli diskvalifisert på det noe diffuse ordet «personlig egnethet». R2U2 og R3U2 har begge erfart at dette er mer et mangfolds alibi i ansettelsesprosessen enn en reel mulighet, når de har søkt jobber i det offentlige:

«Det, for min del, så har det bare, bare virka sånn at det er bare sånn formaliteten. Det er greit, vi må kalle noen inn, også, også ta bare et intervju, for dokumentasjonsdel, også er det, er det på en måte gjort.» (R2U2 – Asia)

«Du får litt håp om at når du blir innkalt til intervju, men merker fort at dem er ikke så veldig interesserte og enten det ene eller andre grunnen» (R3U2 – Afrika)

Andre fordeler med det å ha en annen etnisk bakgrunn enn majoriteten for øvrig er at man har en fot i begge kulturer, hvor man kan ta til seg det beste fra begge

sider. Dette ser flere av respondentene som en fordel ved å være flerkulturell og at det kan gjøre dem bedre kvalifisert i enkelte bransjer. Som leder bør man også ha mangfolds kompetanse for å kunne lede en mangfoldig organisasjon. Ved å promotere denne kompetansen, har man da noe de fra majoritetsbefolkningen ikke har. Denne fordelene drar respondentene mest nytte av i organisasjoner som har jevnlig møter med minoritetsbefolkningen. Som regel er dette organisasjoner i offentlig sektor, men også i privat sektor. Mangfolds kompetanse skaper effektivitet, tillit og i noen tilfeller reduserer det organisasjonens utgifter i forhold til for eksempel tolketjenester. Med denne type kompetanse ser man gjerne også andre type løsninger på problemer og hvilke behov som kan oppstå:

«jeg har jo hele tiden valgt å fokusere på min kompetanse som jeg har innenfor mangfold. Ikke nødvendigvis på min etnisitet men på grunn av min etnisitet, så har jo jeg også behersket språk. Jeg har vært flink til å selge inn det jeg har hatt som en kompetanse som ikke andre har. Så jeg har spilt på det. Og lagt det til frem slik at det skulle være en fordel for min del og noen ganger har jeg opplevd det kan det være fordel» (R4U1 – Asia)

«Hvis jeg velger å bli i [organisasjon], så blir vel tanken å da prøve å satse på partnerløpet. Bli partner. Og der vil jo tro at jeg har den bakgrunnen jeg har kan nesten være litt positiv aspekt fordi, litt sånn balanse i partnerskapet, er noe som har kommet høyere på agenda. Blant disse selskapene. At det er veldig blendahvitt og mann 50 pluss, Oslo vest eller Bærum.» (R5U1 – Asia).

«jeg tenker at, det at jeg har den bakgrunnen og har den posisjonen jeg har i dag, har fått meg til å være en av de få som kan forstå løsningene og ser behovet som er i det [etnisk bakgrunn] miljøet. Og det er noe av det jeg prøver å ta tak i, ikke sant nå. Så jeg ser ikke på det som et hinder.» (R4U2 – Asia)

Etnisitet blir først en fordel når man har kommet inn i arbeidsmarkedet og man kan vise til erfaring og at andre organisasjoner går god for en. Før det er etnisitet et hinder:

«Så før jobb, ganske slitsomt å ha den bakgrunnen eller etnisiteten man har.» (R3U2 – Afrika)

4.2.3 Barrierer: noen sentrale funn

Det å ha etnisitet fra Afrika eller Asia har både sine fordeler og ulemper. I noen tilfeller sørger det for at man får kommet til intervju og at man blir valgt til en stilling, i andre tilfeller er det bare en formalitet å bli kalt inn. Har man gode karakterer og andre organisasjoner som går god for deg, vil man kunne ha etnisitet som trumfkort i ansettelsesprosessen. Men dette kortet kan kun brukes hos de organisasjonene som ønsker mangfold, uten å ta en risiko med å ansette en gjennomsnittlig god kandidat med etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika. Dette gir organisasjonene et mangfolds alibi. Fordelene med etnisitet blir gjeldende først når man har fått en jobb, men er en ulempe så lenge man ikke har kommet inn i arbeidsmarkedet. Størst utbytte fra denne kompetanse kommer i organisasjoner som har kontakt med minoritetsbefolkningen, som regel er dette i offentlig sektor og i noe mindre grad i privat sektor. Mangfolds kompetanse er også nyttig i lederstillinger, men det er ikke alltid de som ansetter ser det som en fordel, selv om respondentene mener at mangfold i ledelsen vil være en styrke fremfor en svekkelse.

4.5 Barrierebrytere

Under de ulike ansettelsesprosessene respondentene har vært gjennom i sin karriere, er det flere ting i prosessen som har ført til at de fikk landet jobben de ville ha. De har fungert som en form for barrierebrytere, hvor det har ført til at de fikk en jobb, de kanskje ikke hadde fått hvis ikke det var for dette.

4.5.1 Snevert fagfelt

Det å ha spisskompetanse innen noe og spesielt innenfor et fagfelt hvor det er mangel på kompetanse gir de med etnisk bakgrunn fra Afrika og Asia et konkurransefortrinn. Konkurransen er gjerne mindre når det er få som kan faget, noe som øker mulighetene ytterligere for respondentene. Men det har også en bakside ved å bli for spisset, for jo mer snevert fagfelt man har, jo mer minsker andre muligheter. I følge R1U1 er det å ha et snevert fagfelt noe som gjør en mer synlig ovenfor andre i arbeidslivet, noe som kan være positivt for å få en jobb og får lykkes i karriereutviklingen:

«jeg tror det er mye enklere når man er i et, et sært og snevert fagfelt. Og da er det din kompetanse, din personlighet kommer mye mer frem. Også tror jeg kanskje overalt. Men er du, nå tror jeg bare, spekulerer jeg, men at man er man, ser man litt annerledes ut og konkurrerer i et stort fagfelt hvor flere å velge mellom, så tror jeg du blir fort usynlig i mengden.» (R1U1 – Asia)

4.5.2 Rekrutteringsbyråer og vikariater

Rekrutteringsbyråer og vikariater har vist seg å være inngangsbilletten til arbeidslivet for mange av respondentene. Dette både i forbindelse med å komme inn til første jobb, men også til å klatre videre i karrierestigen når man forlater egen organisasjon. Risikoen mange organisasjoner tror de tar ved å ansette en fra Afrika eller Asia, minskes når de får sett at vedkommende kan gjøre en god jobb. Den første jobben R2U1 fikk i sin nåværende organisasjon var en vikarstilling og i dag er han blitt leder for den samme avdelingen som han begynte å jobbe for. For R6U1 ble inngangsbilletten til hans nåværende organisasjon et rekrutteringsbyrå som leide han ut til organisasjonen. Organisasjonen han var utleid til hadde i hovedsak ansettelsesstopp, men da de så hvordan han presterte i jobben fikk de opprettet en stilling for å få ansatt han fast:

«De sa jeg tror jeg var den første etter de fikk den etter ansettelsesstopp. Jeg var den første, en av eller en av de første som har kommet inn. Og jeg tror ikke at det har skjedd etter meg» (R6U1 – Afrika)

Rekrutteringsbyråer er ikke alltid barrierebrytere for å få noen inn i arbeidslivet, men også for å gi muligheter på tvers av organisasjoner. Her kan man bli direkte «headhuntet» til en spesifikk stilling. For R7U1 har dette vært en av måtene han har klart å få karriereutvikling på tvers av organisasjoner:

«de andre stillingene, den til [organisasjon] og den til [organisasjon], der ble jeg også headhuntet.» (R7U1 – Afrika)

At vikariater og rekrutteringsbyråer kan være barrierebrytere for å komme inn i det norske arbeidsmarkedet, er det noe flere respondenter i «utvalg 2» også har fått erfart. Risikoen er noe mindre for en organisasjon når det er innleid arbeidskraft, fremfor ansatt arbeidskraft. R2U2 hadde flere ganger prøvd å få seg en fabrikkjobb, men hadde fått gjentatte ganger avslag, men så registrerte han seg hos et «vikarbyrå» og det førte til at han fikk jobbe for fabrikk til slutt:

«sleit jeg skikkelig å få jobb. Selv om det var fabrikk. Å komme inn i en fabrikktype jobb da. Så prøvde jeg, eller fikk, jeg kom til slutt innom vikarbyrå.» (R2U2 – Asia)

4.5.3 Hard jobbing

Det å jobbe over gjennomsnittet hardt er noe som går igjen blant respondentene som noe karrierefremmende, men enkelte føler at de må jobbe hardere enn de med majoritetsbakgrunn for å få samme resultat. Det er ikke snakk om å bare jobbe hardt i arbeidstiden, men også vise at man er villig til å ofre fritiden i tillegg slik R3U1 har måttet gjøre. Han har i noen tilfeller ønsket at døgnet hadde mer enn 24 timer i seg for at han skulle rekke å gjøre alt han påtok seg å gjøre. R2U1 mener at det holder ikke med å bare jobbe hardt man må vise frem den harde jobbingen og vise at man er svært dyktig i den, noe som også får støtte av R6U1. Det hjelper ikke å jobbe hardt, hvis ingen legger merke til det. Så ved å jobbe hardere enn de med majoritetsbakgrunn, være villig til å ofre fritiden sin, så vil man med etnisk bakgrunn fra Afrika eller Asia ha større suksess for en intern karriereutvikling. Den harde jobbingen må vises frem på nytt hvis man bytter organisasjon, for da begynner man gjerne med blanke ark. Så den harde jobbingen er god for interne opprykk, men ikke like mye overførbart til andre organisasjoner. Det å jobbe hardere enn de med majoritetsbakgrunn er noe respondenter i begge utvalg mener er en suksessfaktor for å lykkes i karriereutviklingen:

«jeg må jobbe dobbelt så hardt, den mentaliteten jeg hadde. Ikke sant. At hvis en med etnisk norsk person jobber 10, så må jeg jobbe 20, for å få den jobben, ikke sant.» (R4U2 – Afrika)

«når du kommer inn, du må vise frem at du kan, du må jobbe ekstra enn de norske eller de andre.» (R6U1 – Afrika)

Selv om de norskfødte og de som har oppvokst i Norge har hatt en lettere karriereutvikling enn resterende respondenter, har det på ingen måte vært noe som de fikk kastet etter seg eller at mulighetene bare dukket ut av det blå. De har måtte kjempe for stillingene de også, og har måttet vise at de kan gjøre jobbene de er satt til å gjøre svært godt. R7U1 har kommet mye lengre enn det han opprinnelig så for seg at han skulle gjøre, men det har ikke vært ufortjent:

«Det er fortjent. Så selv om jeg sier at jeg er overrasket, så betyr ikke det at jeg har ligget på latsiden og har fått stillinger kastet etter meg. Det er, det er en tøff stilling å være i, den jeg er i nå. Men også den karrieren jeg har hatt, for de stillingene jeg har hatt har vært krevende. Så jeg har virkelig gjort en innsats for å komme dit jeg er i dag.» (R7U1 – Afrika)

4.5.4 Frivillig arbeid

Frivillig arbeid har vært for noen respondenter en mulighet til å bygge sosial kapital, men også for å komme i arbeid på et senere tidspunkt. Det frivillige arbeidet har ført til at de fikk innpass i et nytt arbeidsmarked som kun er tilgjengelig for de som bedriver frivillige arbeid:

«man må ha vært en stund i frivilligheten for å vite om disse jobbene» (R4U2 – Afrika)

4.5.5 Barrierebrytere: noen sentrale funn

Det finnes to forskjellige typer barrierebrytere, de som gagnar respondentene internt og de som gagnar dem eksternt. Av de som gagnar en internt er «snevert fagfelt» og «hard jobbing» det som er mest utslagsgivende. Ved å ha en spisskompetanse ingen andre har i en organisasjon, blir det vanskelig å ikke legge merke til en ansatt som er dyktig på det han gjør, konkurransen er også mindre innenfor disse snevre fagfeltene. Dermed spiller etnisitet en mindre rolle og spisskompetansen får større rom i ansettelsesprosessen. Når det kommer til «hard jobbing», mener flere respondenter at de må jobbe hardere enn sine kollegaer med majoritetsbakgrunn for å bli lagt merke til, de må også tydeligere vise seg og være villig til å ofre fritiden sin for å komme i havn. Barrierebryterne «snevert fagfelt» og «hard jobbing» er ikke direkte overførbare til andre organisasjoner, da man gjerne viser disse ferdighetene internt, mens det er vanskeligere å vise dem eksternt.

Blant de eksterne barrierebryterne finner vi «rekrutteringsbyråer og vikariater» og «frivillig arbeid». Det disse barrierebryterne har til felles er at en potensiell arbeidsgiver får muligheten til å teste ut respondentene uten å at det er noe direkte risiko involvert hvis de ikke fungerer. Når respondentene får komme inn og får mulighet til å vise seg, så vil de interne barrierebryterne som verktøy bli

tilgjengeliggjort for respondentene for den tidsperioden de er der, og da er det da de kan sikre seg en fast jobb. Rekrutteringsbyråer fungerer også i noen tilfeller som interne barrierebrytere når de rekrutterer kandidater til spesifikke høyere stillinger. Da bygges det en bro mellom de interne og eksterne barrierebryterne, slik at de interne barrierebryterne i noe grad blir overførbare til en ny organisasjon. Frivillig arbeid på den annen side gir tilgang til et arbeidsmarked som kun er tilgjengelig gjennom frivillig arbeid. Det å jobbe frivillig krever ikke noe ansettelsesprosess, men ved å bruke den interne barrierebryteren som «hard jobbing» i sitt frivillige arbeid, så vil dette kunne åpne opp muligheten for en betalt jobb senere.

4.3 Mestringstro

Mestringstro handler om hvorvidt man tror at man lykkes med en spesifikk oppgave eller ikke. I dette tilfelle respondentenes tro på det å bli leder eller klatre opp til et høyere ledernivå. Det er som nevnt i teorikapittelet fire faktorer som påvirker ens mestringstro. Det var derfor naturlig å ha dem som underkategorier for hovedkategorien her.

4.3.1 Enaktive oppnåelse (Egne opplevelser)

Enkelte respondenter har opplevd at det å få seg en jobb ikke alltid er lett og noen har opplevd at de fra majoritetsbefolkningen har hatt et fortrinn foran dem (R1U2). Noe som har gjort at de har vært tilbakeholdne med å søke på lederstillinger de kunne tenkt seg. R1U1 har basert på sine egne opplevelser inntatt en mer passiv tilnærming til karriereutviklingen hvor han heller har ventet til han ble anbefalt til å søke en jobb, fremfor å aktivt søke seg til stillinger han kunne tenkt seg. R6U1 hadde en negativ opplevelse med sin tidligere leder som ikke klarte å jobbe med han. Dette tok hun ikke opp med han direkte, men sendte heller en epost til ledelsen. Noe forklaring på hvorfor hun ikke klarte å jobbe med han fikk han aldri, men dette førte til at han valgte å slutte i stillingen. Motivasjonen for å få seg en ny jobb etter det ble også mindre, fordi han fryktet at det som hadde skjedd han, skulle skje igjen. Han hadde derfor en periode hvor han ikke søkte jobber i det hele tatt. R2U2 opplevde at det var en

uoverensstemmelse mellom det at han ble fortalt at hans etniske bakgrunn var en fordel og det han fikk erfare i ansettelsesprosesser:

«Motiverende når folk sa til meg, at du er jo en mann i det yrke, også spesielt når du har utenlandsk bakgrunn. Det er en stor fordel. Jeg opplevde det ikke sånn, når jeg først begynte å søke jobber.» (R2U2 – Asia)

Enaktive oppnåelser handler ikke bare om negative erfaringer, men også om positive erfaringer. Noe respondent R5U1 mener å ha hatt når en har møtt en arbeidsgiver som setter pris på mangfold i organisasjonen:

«tilfelle hvor jeg stiller likt med, holdt på si, at det er en annen ressurs som meg som de står mellom og vi stiller likt. Så tror jeg det kommer til å dra i positiv retning for meg, at jeg har en annen etnisk bakgrunn, gitt at den andre var etnisk norsk da, kan du si.» (R5U1 – Asia)

Det som er likt mellom alle respondentene i både «utvalg 1» og «utvalg 2» er at til tross for gjentakende negative opplevelser i ansettelsesprosesser, så har de hatt en viljestyrke om å ikke gi opp. Selv om det kan ha tatt noe lengre tid enn enkelte respondenter har ønsket og de måtte ta noen omveier for å komme i det de ønsket, har deres motstand og viljestyrke til slutt ført dem i mål. R2U2 og R1U1 mener at deres stahet har vært det som fikk dem til å lande jobbene de ønsket seg til slutt. For R6U1 har det å ha et åpent sinn og det å anerkjenne at det vil komme til å ta tid å få en jobb, vært noe som fikk han til å fortsette å søke. Han hadde allerede en forventning om å få en del negative svar, men at det i enden ville ende godt. Det å ha utholdenhet har vært bærebjelken i karrieren til R3U1, samt det å anerkjenne ovenfor seg selv at problemet er ikke han, men de som har problemer med hans etniske bakgrunn:

«utholdenhet har vært en, en, en solid bærebjelke i min karriere. At jeg klarte å tåle ganske mye og tenke litt, tenke på det store bildet og ikke henge meg opp i de små tingene. Også tenker jeg alltid at, vet du hva, synes synd på de menneskene som har det som en, som ser på dette som en utfordring, at jeg kommer fra et annet land. Det er ikke jeg som har problemet, det er de som har en utfordring.» (R3U1 – Asia)

4.3.2 Stedfortredende opplevelser. (Andres opplevelser)

Det å høre om andre fra samme sosiale gruppe som enten har lyktes eller ikke lyktes med å nå et mål, er også en faktor som påvirker ens mestringstro. At man aldri ser noen fra ens egen sosiale gruppe i for eksempel elite jobber, skaper også et bilde ovenfor den sosiale gruppen at de ikke er velkomne eller at den type jobber ikke er for dem. Det å høre at andre har forsøkt å få seg den type jobber, men ikke lyktes forsterker bare ytterligere denne opplevelsen. Den sosiale gruppen risikerer dermed å få en kollektiv lav selvtillit når det kommer til å få seg for eksempel en lederjobb. Dette kan føre til at enkelte sosiale grupper søker seg til andre deler av arbeidsmarkedet hvor de føler seg mer velkomne. R4U2 forteller om hvordan det å høre om at andre som han har mislyktes har påvirket han:

«hadde hørt veldig mange skrekkehistorier om folk som hadde tatt høyere utdanning i Norge, og som jobber som taxisjåfører, jobber i sporveien osv. Så, så det satte litt spor i meg og jeg tenkte at jeg kommer ikke til å få jobbe med, med engang. Det kommer til å ta tid» (R4U2 – Afrika)

De fleste respondentene i «utvalg 1» har også fokus på å gi andre med minoritetsbakgrunn en mestringstro på at de kan ha karriere de også. Dette gjør de ved selv å være de som kommer i posisjon. Ved å være tilstede i en lederjobb viser de både utad og innad i organisasjonen at det går an å ha en etnisk bakgrunn fra Afrika eller Asia og lykkes med å bli/være en leder. Dette vil påvirke mestringstroen til både kollegaer med samme bakgrunn, men også de som står utenfor. Alle respondentene mente at navnet deres var en del av deres identitet og ikke noe de kom til å bytte til fordel for en jobbmulighet. Spesielt var man opptatt av at utenlandsklingendenavn også kan assosieres med en leder i en norsk organisasjon. R7U1 får en ekstra motivasjon til å vise at han kan være like god eller bedre, selv om han har et annet navn og en annen bakgrunn enn majoritetsbefolkningen. R3U1 mener ledere med minoritetsbakgrunn blir å regne som forbilder for de med samme bakgrunn:

«Og det å bruke det mangfoldige, mens også ikke minst også bruke en forbilder til å løfte mange som synes det er vanskelig å få jobb. Så, så bruker noen forbilder.» (R3U1 – Afrika)

«Det er litt sånn også, litt sånn et lite hint der av at jeg ønsker å vise at det er mulig å få det til da. Og spesielt siden jeg også heter [utenlandsklingende navn], så får jeg litt sånn ekstra motivasjon av å, jeg er den eneste som heter [utenlandsklingende navn]. Jeg er den eneste med ikke-vestlig bakgrunn i selskapet. Eneste. Og da blir jeg litt sånn ekstra gira på vise dem at en [utenlandsklingende navn] kan gjøre jobben vel så bra, og kanskje bedre, så jeg har en litt sånn indre motivasjon noen ganger.» (R7U1 – Afrika)

4.3.3 Verbal overtalelse

Den tredje faktoren i mestringstro er hvorvidt de rundt deg snakker deg oppover eller nedover. Her vil miljøet man er en del av påvirke også ens mestringstro. Noen av respondenten har opplevd at miljøet rundt dem ikke alltid har hatt tro på at folk med deres bakgrunn kan lykkes i en karriere som høyt utdannet eller å bli leder. De har derfor enten slå seg til ro med det eller valgt å gjøre alt de kan for å lykkes. Hvis en til stadighet får høre om at noen har blitt diskriminert og den som har blitt diskriminert tilhører ens egen sosiale gruppe, blir forventningene deretter. R4U2 hadde over tid hørt både direkte fra folk han kjenner og gjennom media om hvilke erfaringer de som han har hatt i møte med norsk arbeidsliv når de har for eksempel prøvd å bli ledere eller få en relevant stilling til utdanningen de hadde tatt. Han begynte derfor å undervurdere sin kompetanse og troen på å lykkes:

«når jeg så disse ledelsesstillingene, så scrolllet jeg rett ned (...) Jeg er ikke denne typen og jeg føler det kan hende at det er veldig mange som undervurderer seg selv i arbeidslivet.» (R4U2 – Afrika)

«Men at med engang så har man, den dårlige selvtilliten. Jeg kan si at jeg hadde veldig lav selvtillit veldig lenge. Og det fikk meg til å scrolle forbi disse stillingene.» (R4U2 – Afrika)

For R5U1 kom den verbale overtalelsen fra hans egne foreldre i form av et problem og en løsning på problemet. De gjorde han oppmerksom på at hans etnisitet kunne være en ulempe i det norske arbeidsmarkedet, men at det er fullt er mulig å passere hindringene ved at man blir så flink at arbeidsgiver ikke har råd til å overse han.

4.3.4 Fysiologisk tilstand

Den fjerde faktoren som påvirker ens mestringstro er den fysiologiske tilstanden. Får man avslag på søknader og intervjuer, så gjør det noe med en. Man kan bli uvel eller føle et ubehag ved å søke. Man frykter da ha å den samme følelsen igjen og knytter dette opp mot at man ikke kommer til å lykkes. Dette kan føre til lavere mestringstro. For både R3U2 og R1U2 er ansettelsesprosesser ganske slitsomme og de tærer på ens egne følelser som igjen fører til at man blir både usikker på seg selv, men også at man kvier seg med å søke, fordi man tror svaret vil bli negativt uansett. Når man først har fått sikret seg en jobb, er man litt redd for å søke etter nye på grunn av de ubehagelighetene det fører med seg:

«Men kanskje for våres side vi tenker okay nå har jeg fått en jobb. Jeg vil ikke gå prøve andre ting. Det er vanskelig å søke jobb også gå gjennom hele prosessen igjen» (R6U1 – Afrika)

Ansettelsesprosesser internt eller innenfor en viss sektor føles noe mer tryggere og behageligere, enn det å søke i andre sektorer. Man havner da utenfor en komfortsone og kan også være en årsak til at man ikke forlater sin egen organisasjon, når man først har etablert seg i den. R2U1 vurderte å søke seg utenfor egen organisasjon, men falt tilbake på at han heller blir der han er, selv om han så at muligheten for å få jobben fortsatt var mulig:

«Det er jo stort sett, eller det har stort jeg har bare jobbet i [organisasjon]. Det, altså, ja. Det er fullt mulig og det er litt skummelt gå utenfor komfortsonen, det ikke en, kan være det. Jeg har faktisk ikke mer enn, for noen dager siden, så tatt og vurdert å søke [annen organisasjon]. Men det tror jeg ikke det blir noe av. Men det så faktisk, da var det en direktør stilling eller underdirektør eller noe sånt. Så jeg tittet på det. Så, så, ja døra er ikke helt lukket» (R2U1 – Afrika)

4.3.5 Mestringstro: noen sentrale funn

Alle respondentene har erfart til en viss grad hvor vanskelig det er å komme inn i arbeidsmarkedet eller hørt om andre som ikke har klart det. Dette har ført til at enkelte ikke vurderte tanken på en karriere hvor de kunne bli ledere. Bare det å få en jobb var en stor suksess i seg selv. Det var rett og slett urealistisk å tenke seg en lederstilling, mens enkelte har heller valgt en mer passiv tilnærming til

karrieren sin, hvor de heller har ventet på at noen skulle løfte dem opp eller gi beskjed for når de var akseptert høyere opp i systemet. Det har også vært tilknyttet negative følelser i det å gjentatte ganger søke på jobber, hvor man til stadighet fikk avslag. Selv om enkelte var til tider på vei til å gi opp med å få seg en jobb, så ga de allikevel ikke opp. Det begrunner de med at de innerst inne er stae og har en utholdenhet. Samtlige respondenter har tro på at de vil nå målene sine i karrieren, men at det ikke vil bli lett. Dette gjelder begge utvalg. Det å bli leder med en synlig minoritetsbakgrunn er noe respondentene gjør også for å vise andre som dem, at det er mulig å bli det. De ønsker ikke at andre skal føle det slik de har hatt det. De ønsker å være en synlig motstemme for de som mener at de med minoritetsbakgrunn ikke kan bli ledere. Både mot de som ikke ønsker dem i en slik stilling, men også de som ikke tror at man kan få en slik stilling.

4.4 Subtyping

Subtyping handler om at avkreftende informasjon om en sosialgruppe ikke nødvendigvis tillegges den sosiale gruppen. Medlemmet fra den sosiale gruppen som avkrefter stereotypien av ens gruppe, blir heller lagt til en egen undergruppe. Altså de ses på som en subtype av en stereotypi. Hvorvidt subtyping er en positiv ting eller negativ ting er tidligere diskutert i teorikapittelet. Det tales både for at subtyping kan være med å endre ens holdninger til en sosial gruppe, bare man blir eksponert nok for det. Men kritikken er også at subtyping opprettholder stereotypien da man anser de som avkrefter en stereotypi som et avvik fra normen. I hvert fall hvis den går en i positiv retning.

4.4.1 Holdningsendring

Noen av respondentene tror på at deres tilstedeværelse i en lederrolle vil skape en holdningsendring hos arbeidsgivere og at det kan føre til ytterligere rekruttering av folk med minoritetsbakgrunn. Enkelte forventer ikke at det skjer av at de er ledere bare, men at man må også ty til spesifikke tiltak for at det skal skje endringer innen rekruttering. Spesielt mener respondent R2U1 at tiltak som har ført til at man har fått flere kvinnelige ledere også kan brukes for å få flere med minoritetsbakgrunn, altså en moderat kvotering. Men med det følger det også en merkelapp om at man er ikke så god som man skal ha det til, man er bare kvotert

inn til fordel for en annen. Det blir å velge mellom to onder, risikere å ikke få jobben på grunn av etnisitet eller få jobben på grunn av etnisitet. R2U1 mener at man ved å få inn flere med minoritetsbakgrunn i organisasjonene over tid vil føre til at majoritetsbefolkningen får et annet inntrykk, og at etter hvert vil det ikke være behov for moderat kvotering av denne gruppen, da stereotypien om dem har blitt endret i de organisasjonene det gjelder. Hvis man skal bare vente på at endringene kommer av seg selv, vil de nok ikke skje. Her trekker R2U1 paralleller til kvinners kamp i arbeidslivet:

«Hvis du skal sammenligne med kjønn og kvinner, så kommer det til å ta evighet før du får flere ledere med minoritetsbakgrunn i [yrke] Der må en, om det er verve kampanje eller om noe, det må noe tiltak for at vi skal få flere ledere med minoritetsbakgrunn. Tror ikke det er noe som kan komme av seg selv.» (R2U1 -Afrika)

Flere respondenter har også prøvd å få til en økning i mangfoldet ved å ta dette opp med både sine overordnede ledere, men også beslutningstakere innen ansettelsesprosesser. Blant annet har R7U1 og R4U1 sett at det har vært lite mangfold blant kandidatene de tar inn, samtidig er de de eneste med sin etniske bakgrunn som er ledere i egen organisasjon. R7U1 nekter å tro at han er den eneste som er god nok med en etnisk bakgrunn fra Afrika, spesielt når han har sett at de som har blitt rekruttert tidligere fra majoritetsbefolkningen på ingen måte har holdt det nivå de skulle ha hatt. I de tilfellene har HR foretatt den første filtreringen. Han tror det er noe strukturelt som henger igjen og som må utfordres i organisasjonen hvis skal få til en endring:

«så ser jeg i min posisjon fordelene av at dette kan jeg pushe videre på og gjøre noe med. Så det, så jeg har jo prøvd selvfølgelig å påvirke, vært både snakket med representanter fra ansettelsesrådet, pratet med min seksjonsleder, så får vi se.» (R4U1 – Asia)

«jeg nekter å tro at det er kun jeg som er god nok for det selskapet. For det er ganske mye som, mange som har blitt ansatt som har vist seg å ikke holde høy nok nivå, høyt nok nivå. Så det er noe strukturelt her som jeg mener er verdt å, som må utfordres da, som henger igjen fra gammelt av.» (R7U1 – Afrika)

Til tross for at respondentene i «utvalg 1» tror at det kan skje en holdningsendring ved at de er ledere og ved å kanskje få flere ledere med minoritetsbakgrunn i samme posisjon, så er det ikke alle respondenter som har sett noe særlig endringer den perioden de har vært ledere. Ingen av respondentene i «utvalg 1», utenom R5U1, kjenner til noen andre ledere med minoritetsbakgrunn som innehar personalansvar i sin organisasjon. R5U1 har sett en økning i mangfoldet blant ledere fordi organisasjonen selv har ønsket dette. Her har HR-avdelingene også bevisst ønsket å øke mangfoldet i organisasjonen etter signaler fra toppledelsen om at det var den utviklingen de ønsket. Mens de samme signalene har trolig ikke blitt gitt i de andre organisasjonene de andre respondentene tilhører. Så selv om R7U1 og R4U1 ønsker å påvirke og øke mangfoldet, har de ikke noe innflytelse på HR sin første filtrering av kandidater som blir valgt ut til intervju. Da sitter de igjen med de samme type kandidatene som tidligere og må velge blant dem. For R4U1 og R7U1 er dette selvfølgelig en skuffelse, når de har prøvd å snakke med de som faktisk kan påvirke HR for å få et mer mangfoldig utvalg:

«Jeg kan ikke se sånn kjempe tydelig at vi er på bedringens vei. Men generelt så synes jeg det er egentlig trist at vi ikke har kommet lenger i 2020. Det gjør jeg. Det er nok av dyktige folk der ute som man kunne ha brukt.» (R7U1 – Afrika)

«Altså det er som jeg sa tidligere den er underrepresentert. Så det, jeg har jo jobbet nesten, jeg har jobbet siden 2002, så 18, snart 19 år og som stort sett, så har jeg vært den eneste med minoritetsbakgrunn i [organisasjon].» (R4U1 – Asia)

4.4.2 Karriereutvikling

De fleste respondenter som har blitt ledere har som regel holdt seg til den organisasjonen de fikk jobb i og har ikke søkt seg til andre organisasjoner. Dette skyldes at mulighetene har vært flere og til en viss grad enklere. R1U1 har ved å holde seg til en og samme organisasjon blitt anbefalt å søke, da arbeidet han har gjort har vært synlig ovenfor ledelsen, og ledelsen har pekt ut karriereveien for han. På den måten visste de hva de fikk, før han inntok stillingen. R6U1 opplevde

at når han først kom inn i en organisasjon som ønsket han, så var han blitt en av dem, da var det å søke jobber internt veldig lett, og jobbene fikk han som regel:

«Du har kompetanse, du kan levere, du kan sånn. Allerede der har du, også blir du anbefalt å søke.» (R1U1 – Asia)

«Men med engang du kommer inn det er mange muligheter for deg. De bare ser bort ifra alt, du er en av oss, så (...) du søker jobb internt, da går det lett. (R6U1 – Afrika)

Det å holde seg til egen organisasjon for å få en karriereutvikling har vært suksessfaktoren for de fleste i «utvalg 1». De som har forsøkt å forlate egen organisasjon fant fort ut at de var ikke like attraktive eksternt som de var internt. Man skulle tro at kvalifikasjonene de innehar, skulle være like attraktive for hvilken som helst tilsvarende organisasjon, men slik var det ikke. Noe både R3U1 og R1U1 fikk erfare:

«Med engang man søker utenom bekjente eller om noen du vet, så er du plutselig ikke kvalifisert. Så med den type bakgrunn.» (R1U1 – Asia)

«Så begynner du å søke. Da møter også en del av virkeligheten. På stillinger som du mener og andre mener at du er topp kvalifisert til det, hvor du ikke blir innkalt til intervju, for eksempel. Hvor du mener dette her er litt sånn, dette kunne jeg gjort sånn, med en hånd.» (R3U1 – Asia)

Selv om karriereutviklingen kan være mer fruktbar og raskere når man holder seg til en og samme organisasjon, er det på ingen måte helt utelukket å kunne bytte organisasjoner og få en like suksessfull karriereutvikling. For å kunne lykkes her bør organisasjonen man kommer fra være en av de mer anerkjente i bransjen. Dette kan gi muligheter når man søker seg til tilsvarende anerkjente eller mindre anerkjente organisasjoner. R7U1 mener at man får et kvalitetsstempel over seg ved å ha vært god nok for en stor anerkjent aktør:

«For da var jeg en med erfaring. Jeg var en som jobber i [organisasjon] og da tenker alle at. Ja men hvis han er god for [organisasjon], så er han god for oss også.» (R7U1 – Afrika)

4.4.3 Subtyping: noen sentrale funn

Respondentene prøver å skape en holdningsendring ved å være selv i en ledelsesposisjon. Men ingen har troen på at holdningsendringene vil komme av at de bare innehar en stilling og den bakgrunnen de har. De har derfor prøvd å skape holdningsendring ved å både ta dette opp med sine ledere, samt prøvd å gå som gode ambassadører for sine sosiale grupper. Til tross for dette har de ikke sett særlige endringer i mangfoldet. R2U1 mener at moderat kvotering er kanskje tiltak som må på plass for å få til denne holdningsendringen, men har også sine negative sider. Det trekkes paralleller til kvinnekampen i arbeidslivet og at tiltak som har fungert i den sammenheng, bør forsøkes også i denne sammenheng. En flaskehals i rekrutteringen av de med etnisk bakgrunn fra Afrika og Asia virker å være HR og toppledelsen. I organisasjonen til R5U1 har toppledelsen og HR ønsket mer mangfold og det har ført til at det har blitt en mer mangfoldig organisasjon. R7U1 og R4U1 har opplevd at HR og toppledelsen ikke ser på det manglende mangfoldet som et problem, selv om de har problematisert det. Resultatet av det er at HR fortsatt filtrer bort en del kandidater i forkant, de som kommer gjennom den første filtreringen og til intervju er som regel den samme typen som har kommet alle årene de har vært i organisasjonen. Noen holdningsendring har ikke skjedd mens de har vært der.

Ved å holde seg til en organisasjon lyktes respondentene å få en raskere og bedre karriereutvikling, enn om de prøvde å bytte organisasjoner. Av de få som lyktes med å ha en karriereutvikling på tvers av organisasjoner, så var det avgjørende at de kom fra en anerkjent organisasjon som ga dem en form for kvalitetsstempel. Dette gjorde det tryggere for andre organisasjoner i tilsvarende bransje å ansette dem.

5. DRØFTING

I dette kapittelet tar jeg for meg hvert enkelt forskningsspørsmål og ser det opp mot mine funn i resultatkapittelet. Jeg går gjennom mine funn og setter dem opp mot tidligere forskning, før jeg til slutt diskuterer dem opp mot teorien. I første forskningsspørsmål prøver jeg å forstå og se funnene i lys av Subtyping teorien. Mens i siste forskningsspørsmål prøver jeg å forstå og se funnene i lys av mestringstro teorien. Kapittelet er derfor strukturert slik at drøftingen tar for seg hvert enkelt forskningsspørsmål i egne delkapitler, før problemstillingen blir besvart i kapittel 6.

5.1 Hvilken betydning har etnisk bakgrunn fra Asia og Afrika i ansettelsesprosessen av ledere?

Studiens røde tråd har hele tiden vært å se på om det finnes barrierer i arbeidslivet etter man har passert den første barrieren, som er nemlig å komme seg inn i arbeidslivet. Forskning på den første barrieren er det mye av (Midtbøen, 2015; Midtbøen & Rogstad, 2012), men jeg har ikke funnet noe særlig forskning på hvordan det er å klatre karrieremessig i Norge når man er mann og har en bakgrunn fra Asia og Afrika. Og ikke minst hvordan de som har den bakgrunnen selv har opplevd å komme i en lederstilling. I samfunnsdebatten påpekes det at det er få med minoritetsbakgrunn i topplederstillinger og det stilles spørsmål ved hvorfor det ikke er større mangfold blant toppledere. Noen mener at det er et glasstak som kan være årsaken (Noor, 2018), mens andre mener at svarene ikke ligger i organisasjonen, men hos søkerne. Det kan være til eksempel at det ikke finnes noen kvalifiserte søkere med den aktuelle bakgrunnen eller at de ikke søker i det hele tatt. Et annet argument er at mulige kvalifiserte søkere til lederstillingene rett og slett ikke har blitt gamle nok. Dette når man ser det i sammenheng med SSB sin rapport som tar for seg personer med innvandrerbakgrunn i arbeid og utdanning i 2018 (Olsen, 2019). Her ser vi også at enkelte yrker har en høyere andel ledere med minoritetsbakgrunn enn en andre. Men om dette er positivt eller negativt gjenstår å se. Det kan hende at der de er representert høyest kan skyldes at de ikke kommer noe høyere opp eller at dette er lavtlønnsyrker hvor forskning har visst at arbeidsgivere foretrekker innvandrere fremfor de med majoritetsbakgrunn (Brekke et al., 2020, s. 19). Det er vanskelig å

si noe om dette stemmer, basert på en populasjon som stopper ved alder 39 år. På den annen side vet vi at det finnes norskfødte med innvandrerforeldre som er eldre enn 39 år og er yrkesaktive. Videre tar tabellen for seg ikke isolert den etniske gruppen vi ser på her, som er da de fra Asia og Afrika, men også Øst-Europa utenom EU, Sør- og Mellom-Amerika og Oseania utenom Australia og New Zealand. 60 prosent av de norskfødte med innvandrerforeldre har en alder mellom 16 og 24 år, hvor totalt 70 prosent av befolkningsgruppen utgjør familiebakgrunn fra Asia. Rapporten er derfor ikke representativ for hele innvandrerbefolkningen i Norge og tar i liten grad for seg de med afrikansk bakgrunn. Kvinner er også i et mindretall i topplederstillinger. Det er heller ingen mann å se i topplederstilling med afrikansk eller asiatisk bakgrunn i blant Norges 100 største virksomheter (Grundekjøn, 2020). Er det virkelig slik at disse virksomhetene ikke klarer å finne noen kvalifiserte søkere med asiatisk eller afrikansk bakgrunn, til tross for at de både rekrutterer nasjonalt og internasjonalt?

5.1.1 Barrierer

Respondenten i denne studien har alle møtt på barriere eller hørt om andre som har møtt på dem. Det går et skille mellom de norskfødte og de som er oppvokst i Norge, og de som kom til Norge i ungdommen eller voksen alder. De som er norskfødte eller oppvokst i Norge har ikke opplevd like store problemer med å komme inn i arbeidslivet som de som kom til Norge i ungdom eller voksen alder. Videre er det også et unntak fra regelen blant respondentene. En av dem kom til Norge i voksen alder, men gjennom sitt nettverk med majoritetsbefolkningen ble han raskt tilbudt jobb, før han fortsatte å ta sin høyere utdanning i Norge. Han sørget derfor for å få seg rett skolebakgrunn og språket kom med på kjøpet gjennom nettverket sitt. Noen mine funn indikerer at det kan hjelpe de med etnisk bakgrunn fra Afrika eller Asia å få seg jobb. Det som respondentene opplever som barrierer knyttes til deres etnisitet. Enten ved at de måtte jobbe hardere enn de med majoritetsbakgrunn for å komme inn i arbeidsmarkedet, eller at de til stadighet får en indirekte påminnelse om at de er noe annerledes enn de andre i organisasjonen. Enkelte har opplevd at kvalifikasjonene for en stilling endret seg i ansettelsesprosessen, hvor det gikk fra at vedkommende var kvalifisert til å ikke være det allikevel. Andre har opplevd at det å få en jobb tok lengre tid enn for

deres medstudenter med majoritetsbakgrunn. Andre har valgt bevisst et snevert fagfelt eller valgt å bli best i det de gjør for å få den stillingen de ville ha, fordi konkurransen med de fra majoriteten var mindre. Respondentene mener at etnisiteten deres kan både være en fordel og en ulempe. Den er mulig en ulempe i det å få seg en jobb, men at den kan bli en styrke når man har fått jobben. I hovedsak dreier det seg da om at de bruker sin etniske bakgrunn og mangfoldets kompetanse i arbeidet de har fått. Men at det er en fordel i enkelte yrker, trenger ikke være det i alle yrker. På den annen side kan man stille spørsmål ved om respondentene virkelig har hatt sin etnisitet som en ulempe og ikke noe de kanskje har misforstått, hvor det at de ikke fikk en stilling skyldtes ikke deres etnisitet, men heller deres kvalifikasjoner. Det er mulighet for at man kan overvurdere ens egne egenskaper og når det ikke stemmer med virkeligheten, kan man tolke det som diskriminering. Det må allikevel legges til at respondentene er veldig forsiktig med å anklage noen for diskriminering og de har gjennom hele intervjuet, påpekt at det var deres subjektive opplevelse og ikke noe annet enn det. Men at så mange ulike respondenter forteller om det samme, indikerer noe i arbeidslivet. Ser man det opp mot tidligere forskning (Midtbøen, 2015; Midtbøen & Rogstad, 2012) begynner man å se et mønster. For å motvirke dette har man gjerne en form for moderat kvotering i offentlig sektor, hvor statlige virksomheter skal vise at de aktivt jobber for likestilling. Da er det å kalle inn de med innvandrerbakgrunn til intervju et av tiltakene. En av respondentene som jobber i offentlig sektor forteller at hvis valget sto mellom en jobbsøker med majoritetsbakgrunn og en med minoritetsbakgrunn, så ville vedkommende med minoritetsbakgrunn få jobben. Det er mulig intensjonen med moderat kvotering skal fungere som en motvekt mot diskriminering, og for å øke både kvinneandelen og andelen med minoritetsbakgrunn i offentlig sektor. Men det vil nok avhenge av hvem som foretar ansettelsesprosessen. Forskning viser at kvinner og folk som har mye kontakt med innvandrere er som regel mer positiv til de med innvandrerbakgrunn enn de som ikke har det (Brekke et al., 2020, s. 29). Samt at offentlige ledere er mer positive til innvandring enn sine kollegaer i privatsektor (Brekke et al., 2020, s. 32, 110). En respondent i «utvalg 1» mener moderat kvotering er dessverre et nødvendig onde, når valget står mellom å bli diskriminert eller kvotert inn. Den samme respondenten trekker paralleller til kvinnekampen i arbeidslivet. Han har lagt merke til at det har blitt snakket mye

om å øke kvinneandelen blant ledere over lengre tid, men det har skjedd lite i praksis. Moderat kvotering er noe ledere i hovedsak er skeptiske til, både i offentlig og privat sektor (Brekke et al., 2020, s. 100, 103) og det at moderat kvotering brukes i ansettelsesprosesser er heller unntaket enn regelen (Brekke et al., 2020, s. 100). Det er også noe respondenter i «utvalg 2» opplevde. Til tross for at de søkte på jobber i en bransje som krevde høyere utdanning og signaliserte at menn og de med etnisitet fra Asia eller Afrika var mangelvare i yrket. Så ble inntrykket deres at det å kalle dem inn til intervju, en formalitet fremfor en reel mulighet til å få en jobb. Det er absolutt fordeler med det å ha etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika i arbeidslivet, men det mine funn peker på er at det får først effekt når man er ansatt i en stilling som krever den kompetansen som følger med. Men for opprykk eksternt eller for å få jobb, så virker det som mer et hinder framfor en fordel.

5.1.2 Sosial kapitalens triangel

Noe av påstandene som eksisterer der ute som en forklaring på at vi ikke ser flere med etnisk bakgrunn fra Afrika eller Asia i høyere lederstillingen skyldes mangelen på den sosiale kapitalen. Funnene i mine data indikerer at det er en faktor som kan forklare dette og det er alkoholen. Språk og skolebakgrunn har mye å si for når man skal få seg en jobb, men får en mindre rolle når det er snakk om karriereutvikling. Majoriteten av alle sosiale sammenkomster i Norge, enten det er formelle eller uformelle inneholder et element av alkoholdriking.

Majoriteten av respondentene som er med i studien har en landbakgrunn fra et muslimsk land, noe som betyr at de har et restriktivt forhold til alkohol. Både respondenter som drikker og de som ikke drikker alkohol mener alkoholen har en sentral rolle når det kommer til å bygge seg opp sosial kapital i Norge.

Sosial kapital har mye å si for om man får lederstilling eller ikke, og personer med høy sosial kapital er som regel de som foretrekkes i høyere lederstillinger (Erickson, 2001, s. 128). Sosial kapital er ifølge Pierre Bourdieu en «samling av de faktiske eller potensielle ressursene som er knyttet til besittelse av et varig nettverk av mer eller mindre institusjonaliserte forhold med gjensidig bekjentskap og anerkjennelse» (Bourdieu, 1986, s. 21). Sosial kapital strekker seg lengre enn det Bourdieu har i denne definisjonen, samt at det er andre bidragsytere til sosial

kapital teorien, uten at jeg skal begi meg inn på alle. Men noen av bidragsyterne som kan nevnes er blant annet Robert Putnam. Bourdieus definisjon legger til grunn at sosial kapital er noe man oppnår som individ og gagnar kun individet som innehar det, mens Robert Putnam mener at den sosiale kapitalen også er overførbar til den gruppen det individet er medlem av eller samfunnet for den saks skyld (Wollebæk & Selle, 2005, s. 221). Sosial kapital er ikke bare noe et menneske kan oppnå, men også organisasjoner og til og med stater, men det handler til syvende og sist om menneskene i dem.

Selv om mine funn peker på at alkohol har en sentral rolle i karriereutviklingen, skal man ikke utelukke språkets viktighet i denne sammenheng. Språk er det viktigste hvis man skal lykkes med å få sin første jobb eller ved at man søker seg ut av en organisasjon og satser på en ekstern karriere. Språk handler jo om å kommunisere med andre og det å forstå og bli forstått, samt skaper det relasjoner. Språk har derfor absolutt mye å si for om en blir ansatt eller ikke. I CV og søknadsprosessen blir man ikke bare vurdert på hva man har av kvalifikasjoner, men også hvordan man ordlegger seg og fremhever egne egenskaper opp mot det stillingsannonsen beskriver. Det er en form for test eller prøve av ens norskferdigheter allerede der. Er man så heldig og får komme til intervju, så blir man testet muntlig. Samtlige respondenter i studien er enige om at språk er veldig viktig og enkelte hadde ønsket at språkferdighetene deres var bedre enn de er nå, selv om jeg ikke har noe å utsette på måten de ordlegger seg på. Noen har også opplevd at til tross for at språkferdighetene deres er gode, så har noen trukket dette i tvil. Det skal nå sies at språk ikke nødvendigvis spiller en like stor rolle i lavtlønnsyrker. Her ser vi at de med innvandrerbakgrunn som regel er mer foretrukket enn de med majoritetsbakgrunn (Brekke et al., 2020, s. 3). Men her søker jeg å finne ut om i hvilken grad etnisk bakgrunn har noe innvirkning på ansettelsen av en leder. Da peker mine funn på at språk er viktig da det som tidligere nevnt knyttes til ens etnisitet. Det å bygge mellommenneskelige relasjoner handler om nettopp å kunne kommunisere med hverandre. Det å ikke kunne språket godt nok, skaper rom for misforståelser på begge sider. En positiv kommentar kan oppfattes som negativt, en beskjed kan bli til noe annet, en oppgave som skulle ha blitt utført på en måte, blir kanskje utført på en annen måte. Disse tingene kan bli irritasjonsmomenter, men kan også svekke

effektiviteten i en organisasjon. Det at ens språkferdigheter blir trukket i tvil er ikke bare en fare for at man ikke får jobb, men kan også føre til at man blir sosialt isolert, da ingen ønsker å ta kontakt med en på grunn av språkbarrierene, da hjelper det ikke at man drikker alkohol. Språk er en av årsakene til at høyt utdannede innvandrere som bransjen har behov for, ikke får jobb. Mange arbeidsgivere tviler på språkferdighetene til en søker med innvandrerbakgrunn, til tross for at det står i deres CV at de behersker språket de skal jobbe med godt, så velger heller arbeidsgiveren noen andre (Risberg & Romani, 2021, s. 12). Det kan derfor tenkes at søker man utenfor ens egen organisasjon hvor man ikke allerede er kjent med kollegaer og ledelsen, så kan språkkunnskapene spille en større rolle enn alkoholen. Men de fleste respondentene har hatt størst suksess gjennom en intern karriere. Det forutsetter at man bygger relasjoner innad i organisasjonen og disse relasjonene bygges som regel rundt sosial aktivitet med alkoholkonsum som hovedaktivitet. Dette for noen arenaer de ikke har tilgang til eller kan delta på, på grunn av deres religiøse tilhørighet som igjen er tett tilknyttet deres etnisitet. Alkoholdriking er ifølge respondentene noe som skaper mellommenneskelig relasjoner man ellers ikke får ved å ikke drikke alkohol. Og at denne relasjonen i fremtiden kan bli nyttig i en ansettelsesprosess. Flere mener at det kan til og med ha betydning også eksternt, ved at kollegaer man får et godt forhold tidlig i karrieren, kan gi en karrieremuligheter senere ved at de selv blir ledere i andre organisasjoner. Det kan derfor tenkes at alkoholdriking også kan gagne en eksternt også, men at den har en akselererende effekt av den interne karriereutviklingen. En undersøkelse gjort av FHI i 2016 viser at respondentene ikke er alene om å mene at alkoholdriking er viktig for nettverksbygging. Der fremkom det at mange flere opplever å få et bedre forhold til kollega ved alkoholbruk (Moan & Halkjelsvik, 2016, s. 35) og at 29% delvis eller helt enig mente at «alkohol spiller en viktig rolle for nettverksbygging i arbeidslivet» (Moan & Halkjelsvik, 2016, s. 36). Dette var riktig nok i hovedsak de fra privat sektor som avga dette svaret i denne undersøkelsen. Men det ser faktisk ut til å være en forskjell mellom privat og offentlig sektor når det kommer til alkoholkonsum, hvor de i privat sektor konsumerer mer alkohol med kollegaer enn de offentlige (Moan & Halkjelsvik, 2019, s. 25). I og med at alkohol ikke er like mye tilstede i offentlig sektor, kan man derfor tenke seg at alkoholkonsum kanskje ikke spiller noe positiv eller negativ rolle her. Noe av grunnen til at

alkohol er mindre utbredt blant de i offentlig sektor, kan være at alkohol som regel ikke finansieres av arbeidsgiver og man har en strengere tilnærming til alkoholbruk og jobb. Men under arrangementer som julebord er det selvfølgelig alkohol involvert, og i andre tilfeller alkohol serveres med maten.

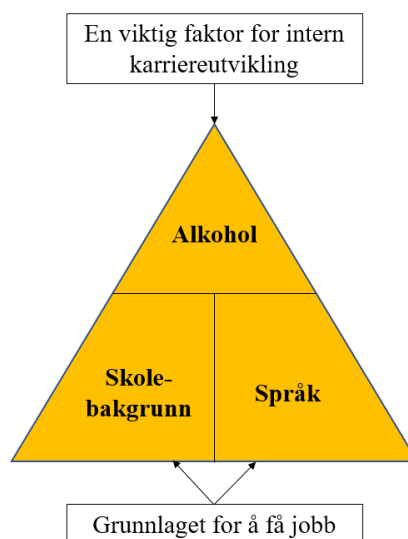
Men når det kommer til alkoholkonsum som er i regi av de ansatte, så ser man at tendensen er motsatt, hvor lønningspils er mye vanligere blant offentlig ansatte enn private (Moan & Halkjelsvik, 2019, s. 41). Flere respondenter i både «utvalg 1» og «utvalg 2» mener den uformelle arenaen er også viktig for den mellommenneskelige relasjonen som den formelle. Men å få tilgang til disse arenaene er vanskeligere, da de som regel foregår i private hjem eller på fritiden. Og drikker man ikke, så blir man som regel heller ikke invitert. På den annen side, er det ikke sikkert man hadde kommet hvis man ikke drikker. Både respondentene som drikker og ikke drikker ønsker heller i hovedsak å bruke fritiden med familien enn å drikke med kollegaer. De synes tiden de ellers bruker med kollegaer gjennom arbeidsuken er mer enn nok. Alkoholdrikkingen fører ikke bare til at respondentene som ikke drikker ekskluderer seg selv fra slike aktiviteter, men mange føler seg også ekskludert fordi det er den eneste aktiviteten arbeidsgiver har lagt opp til for å bygge relasjoner. Det at enkelte respondenter føler seg ekskludert når det er alkohol involvert på sosiale arrangementer, er noe de ikke er alene om når man ser på rapporten fra FHI om alkohol og arbeidsliv fra 2019. Her svarte 11% av de som deltok i undersøkelse «at de hadde uteblitt fra sosiale arrangement på jobb» eller at de «hadde følt seg sosialt ekskludert på slike arrangement på grunn av alkoholbruk» (Moan & Halkjelsvik, 2019, s. 50). Man skulle tro at alkoholbruk og drikkepress hang gjerne sammen, og at drikkepress på arbeidsplassen var høyest blant de private. Men et slik statistisk skille kom ikke frem i undersøkelsen. 12% av arbeidstakerne som deltok i undersøkelsen svarte at «de hadde opplevd drikkepress på sosiale arrangement i jobbsammenheng» (Moan & Halkjelsvik, 2019, s. 50), og disse arbeidstakerne tilhørte både offentlig sektor og privat sektor. Hvor både arbeidstakere tilhørende blant annet politi, barnevern, hotell og reiseliv, rapporterte om en høyere grad av drikkepress (Moan & Halkjelsvik, 2019, s. 50). Alkoholkonsum med kollegaer trenger ikke nødvendigvis å bare være karrierefremmende, det kan også være skadelig for nettverksbyggingen. Spesielt hvis man ikke klarer å beherske drikkingen eller at man ikke har kontroll på seg selv når man først er beruset. Her har nok noen gått

på en smell og andre kommer til å fortsette å gjøre det. Men så lenge man klarer å holde seg på et noenlunde bevisst nivå og er ansvarlig, så er for eksempel et par øl med en kollega ikke nødvendigvis skadelig for ens relasjon, men det utelukker da de som ikke drikker alkohol. Hvis alkoholkonsum er karrierefremmende, vil det i så fall tyde på at det har mer å si i privat sektor fremfor offentlig sektor.

Relasjoner dannes ikke bare når man først har kommet inn i arbeidslivet, men gjennom hele livet. Det å gå på skole gir en mulighet til å bygge nettverk med fremtidige kollegaer og arbeidsgivere, og studentfester er ikke utenkelig kan føre til sterke relasjoner. Flere respondenter mener at riktig skolebakgrunn har også mye å si for om man får en jobb. For det virker som at enkelte skoler er mer foretrukket blant enkelte organisasjoner enn andre. For å komme inn på den «riktige» skolen, så stilles det gjerne noen kvalifikasjoner man må oppfylle, det være seg karakterer, men også at man har tatt de rette fagene for å komme inn. Hvorvidt man kommer inn avhenger av hvem og hvor mange som søker. Men det er forutsatt at man kan søke på den «riktige» skolen. Befinner man seg i utlandet og tar utdanningen sin der, så er det ikke sikkert det gagnar en karrieremessig i Norge. Selv om skolen de har sin utdanning fra er bedre rangert enn alle de som måtte være i Norge. Det virker som at det å komme fra den «riktige» skolen er også en form for et kvalitetsstempel. R5U1 trakk frem at skolens karaktersetning kunne si noe om en skole ble ansett som god eller ikke. Hvis skolen er kjent for å gi gode karakterer til sine studenter, så ville man stilt spørsmål rundt kvaliteten på studiet skolen tilbyr. Det respondenten uttrykte er han ikke alene om. I en kvalitativ undersøkelse foretatt av Annette Risberg og Laurence Romani i 2021 som involverte arbeidsgivere i Sverige, kom det frem at arbeidsgiverne ikke stoler på kompetansen til innvandrere med høy utdanning. Grunnen til det skyldes rett og slett at de mener at kvaliteten på utdanningen er dårligere og at det derfor utgjør en risiko å ansette dem (Risberg & Romani, 2021, s. 12).

Med bakgrunn i mine data kan jeg si at godt norskspråk og riktig skolebakgrunn er grunnfundamentet for få i det hele tatt bli vurdert til en stilling og skulle man få jobb, så vil alkoholdrikking med kollegaer være viktig for den interne karriereutviklingen, i hvert fall i privat sektor. Sammen utgjør disse tre nevnte faktorene sosial kapitalens triangel, som jeg har illustrert i figur 3. Uten å ha kommet inn i jobb med skolebakgrunn og språk, vil alkoholen ikke ha noe rolle å spille. Men når man først har kommet inn, vil den spille en større rolle for ens

interne karriereutvikling i organisasjonen. Disse tre faktorene virker å påvirke den sosiale kapitalen til de med etnisk bakgrunn fra Asia og Afrika.



Figur 3: Sosial kapitalen triangel.

5.1.3 Holdningsendring og ansettelsesprosesser

Flere av respondentene i «utvalg 1» mener at de kan skape en holdningsendring ved å være i den lederposisjonen de befinner seg i. Dette ved å prestere og vise frem sine egenskaper innad i organisasjonen, slik at man viser at de med etnisitet fra Afrika og Asia også kan være gode ledere. Dette er et signal da både for de som skal rekruttere og ansette, men også til de fra samme sosiale gruppe som kunne tenkt seg en tilsvarende stilling. Til tross for at flere av respondentene har vært ledere i flere år i samme organisasjon og forsøkt å få til en utvikling, har de sett lite til den. Er det subtypingens mekanismer vi ser i handling?

I teori kapitlet blir det gått gjennom hvorvidt subtyping er en positiv eller negativ prosess. Fra det positive standpunktet tales det for at subtyping fører til at stereotypier over tid endres. Dette ved at det bare blir nok mange tilfeller av den avkreftende informasjonene, så vil det til oppløse den negative stereotypien, og erstatte det med den positive (Hewstone, 1994, s. 99). Men fra det negative standpunktet tales det for at subtyping opprettholder den negative stereotypien om en sosial gruppe, ved at den avkreftende informasjonen havner stadig i egne subtyper. De positive tilfellene blir bare sett på som enda flere avvik (Hewstone, 1994, s. 100). Men det er en annen prosess som får støtte for at det kan endre en

stereotypi over tid. Dette er subgruppering, men det forutsetter at inn-gruppe og ut-gruppe samhandler mot et felles mål, det vil være lite relevant i en ansettelsesprosess hvor man stort sett er alene eller i en organisasjon som i hovedsak er homogen, hvor det til eksempel er kun et medlem av ut-gruppen. Slik flere av respondentene melder at deres organisasjoner er. Subgruppering er derfor ikke gjeldende før man får en større demografisk endring i organisasjoner, men selv da er det ikke sikkert det har noe effekt, hvis for eksempel gruppene innad i organisasjonene har forskjellige mål og interesser. I en organisasjon vil nok subgruppering kanskje ikke ha samme effekt som i andre sosiale sammenhenger, da man i hovedsak kommer for å jobbe og alt har et profesjonelt preg ved seg. Noens mål kan være å tjene penger, mens andres er karriereutvikling og noen ånder rett og slett for jobben. Her kan alle tilhøre en og samme avsnitt, men ikke utgjøre en subgruppe i den forstand, da interessene og målene er så forskjellige (Patitsas, 2013). Metoder som har høy prediktiv validitet (Haaland, 2019, s. 250) brukes i variert grad blant de ulike respondentene i ansettelsesprosessen. Men samtlige av lederne informerte også om at HR avdelingen foretok gjerne den første filtreringen, før de fikk en liste over aktuelle søkere. Flere av respondentene i «utvalg 1» synes at mange av kandidatene HR tok med videre i ansettelsesprosessen utgjorde stort sett en homogen gruppe. Det manglende mangfoldet blant de som blir ansatt, har noen av respondentene prøvd å gjøre noe med ved blant annet å snakke med sine overordnede og uttrykt for at rekrutteringen bærer preg av lite mangfold. Men noen endring har ikke skjedd. Til tross for at medlemmer fra disse sosiale gruppene lykkes med å bli ledere og gjøre en karriere, er det ikke sikkert dette kommer de etter dem til gode. De må fortsatt kjempe seg gjennom de samme barrierene for å komme til samme sted som de før dem. Det er fullt mulig at gjentagende negative medieoppslag om deres sosiale gruppe er med på nettopp å forhindre at stereotypien endres. At vi til stadighet får et mer polariserende politisk debattmiljø, gjør heller ikke situasjonen noe bedre. Selv om barrieren ble brutt av respondentene i «utvalg 1», er det fort mulig at den ble tettet igjen av negative oppslag om deres sosiale grupper. En respondent opplevde at alle barrierer forsvant i det han kom inn i organisasjonen, han var dermed en av dem og interne stillinger var nå tilgjengelige for han. Men de var ikke det for de som ikke var kommet inn og han har heller ikke sett at det har blitt flere med minoritetsbakgrunn i ledelsen eller i

han avdeling for den saks skyld. Noe av forklaringen kan skyldes lite utskifting for at det skal være en mulighet. Men basert på alle årene han har sittet som leder, har han ikke sett noen med hans bakgrunn eller med annen minoritetsbakgrunn for den saks skyld, i lederposisjon eller i hans avdeling. Og det var ingen før han der heller. Hverken over han eller under han. Det er også mulig at han ses på som et avvik fra sin sosiale gruppe og at mulighetene derfor er større for han enn de er for andre med samme bakgrunn. Da de ikke har klart eller fått muligheten til å skille seg ut på samme måte, eller avkrefte stereotypien om dem. Men dette gjelder nok så lenge han holder seg til egen organisasjon. En fellesnevner for lederne i «utvalg 1» har vært at de har gjort store deler av sin karriere ved å holde seg til en enkelt organisasjon og søke seg så oppover internt i den. Der virker det som at barrierene er mindre når man først er inne, fordi respondentene er ikke som «de andre» fra samme sosiale gruppe, som står utenfor.

De er anerkjent internt i egen organisasjonen, men den subtypen de har blitt i egen organisasjon får de ikke nødvendigvis overført til andre organisasjoner. Det kan virke som de fort havner tilbake i den overordnede stereotypien om deres sosiale gruppe i det de trår utenfor egen organisasjon. Noe to av respondentene i «utvalg 1» også fikk erfare når de søkte utenfor egen organisasjon. Med mindre organisasjonen de tilhører er en stor og anerkjent en, som på en måte gir dem et kvalitetsstempel eller at de innehar «riktig» skolebakgrunn. På den annen side kjenner respondentene til flere som har «riktig» skolebakgrunn innad i bransjen, men har ikke fått en relevant jobb etter endt utdanning. Det virker som hvis organisasjonen får prøvd ut kandidaten i forkant gjennom et vikariat eller rekrutteringsbyrå, så øker mulighetene for å få jobb eksternt. Dette kan ha vært med på å vise at respondentene ikke i det hele tatt lever opp til stereotypien om deres sosiale gruppe og dermed fått avkreftet den for egen del, men som da mulig har ført til at de ble subtype på nytt. De fleste respondentene fikk sin jobb, enten gjennom vikariater via rekrutteringsbyråer, eller at man har blitt «headhuntet» og fått kvalitetsmerket av de som rekrutterer.

En respondent i «utvalg 1» forteller at i og med at han jobbet i en anerkjent organisasjon og den som skulle ansette han kjente til organisasjonen han hadde jobbet for, så fikk han jobben. Det kan ikke utelukkes at dette er den sosiale kapitalen til den spesifikke organisasjonen som spiller inn her. Er du god nok for A, så er du i hvert fall god nok for B. Det samme gjelder skolebakgrunn. Men det

forutsetter uansett at man kommer inn i en slik organisasjon eller innehar den «riktige» skolebakgrunnen.

Dette med at man har vært hos en anerkjent organisasjon kan telle positivt i ansettelsesprosessen, er også en annen respondent bekrefter som arbeidsgiver. Ham mener at de under ansettelsesprosessen også vurderer tidligere arbeidsgiver. Har man jobbet for en stor aktør i bransjen, er det mer verdt enn om man har jobbet for en mindre og kanskje ukjent en. En annen mulighet for at man fortsatt kan komme seg videre uten å bli subtypet, kan være at den som skal beslutte ansettelsen, er en leder med samme sosiale bakgrunn, med nettverk eller ved at lederen har sosialt samhandlet med andre sosiale grupper og har kanskje en venn eller flere som har en annen bakgrunn enn selv. Det igjen skaper et annet spørsmål tilknyttet den som ansetter. Vil da vedkommende heller favorisere de som har for eksempel afrikansk bakgrunn, fordi beslutningstaker selv har den bakgrunnen eller har erfaring kun med den bakgrunnen? Da vil det å ha en afrikansk bakgrunn i en slik kontekst være positivt, men dette er egentlig ikke positivt fordi de samme mekanismene stenger da ute andre sosiale grupper igjen. I utvalgene er de fleste respondenter tilknyttet religionen Islam og en del av de med etnisk bakgrunn fra Asia og Afrika i Norge, har en muslimsk bakgrunn. Vi vet at Islam til stadighet får negative medieoppslag og at det kan ha en påvirkning på arbeidsgiverne. Til eksempel er de fleste ledere i offentlig og privat sektor skeptiske til at hijab brukes på arbeidsplassen (Brekke et al., 2020, s. 83), samtidig som samfunnet ønsker flere kvinner fra den sosiale gruppen sysselsatt. Videre har tidligere undersøkelser pekt på at befolkningen har særlig negative holdninger til muslimer (Barstad & Molstad, 2020, s. 21; Moe & senteret, 2012, s. 31) Og de stadige negative medieoppslagene om Islam og muslimer, fører gjerne til at de negative holdningene fortsetter å påvirke de med et muslimsk navn. Noe som kan slå ut negativt i en ansettelsesprosess. Innvandrere med høy utdanning og de med en muslimsk bakgrunn melder om mer utbredt diskriminering og forskjellsbehandling i ansettelsesprosesser, enn det er for de med ikke-muslimsk bakgrunn (Barstad & Molstad, 2020, s. 50). Vi vet ut ifra de fleste ledere både i offentlig og privat sektor er imot moderat kvotering (Brekke et al., 2020, s. 100, 103). Samtidig mener de samme lederne at de tror at de med afrikansk eller asiatisk bakgrunn blir utsatt for diskriminering i arbeidslivet (Brekke et al., 2020,

s. 90). Men de har heller ingen ønsker om å sette inn mål om å rekruttere flere med minoritetsbakgrunn til lederstillinger (Brekke et al., 2020, s. 43).

På den annen side kan mangelen på mangfoldet skyldes passivitet fra søkerne selv. At de med etnisk bakgrunn fra Afrika og Asia ikke søker slike stillinger.

Blant annet mente en respondent at de med best karakterer kanskje valgte heller mer tradisjonelle studier for dere etniske grupper, som det å studere medisin eller juss. Og at det kan være en forklaring på at man ikke ser hans etniske gruppe mer representert i hans bransje. Eller at man ikke tror man kan få jobb i en slik organisasjonen og tar seg derfor ikke bryet med å søke eller se på stillingsannonser, slik en respondent i «utvalg 2» sa at han gjorde.

En ting er å ta seg bryet med å søke seg til stillinger, en annen ting er å være kvalifisert. At noen ikke får en jobb er ikke direkte knyttet til diskriminering. Man må ikke glemme at arbeidsgiver ønsker å ansette rett person til stillingen. Da må man være kvalifisert. Selv om man kan mene at man selv er kvalifisert og det kan stemme det, så må man også se på hvem som eventuelt får jobben. Det kan være bedre kvalifiserte kandidater i ansettelsesprosessen. Men det er som respondent R7U1 sa *«jeg nekter å tro at det er kun jeg som er god nok for det selskapet. For det er ganske mye som, mange som har blitt ansatt som har vist seg å ikke holde høy nok nivå, høyt nok nivå. Så det er noe strukturelt her som jeg mener er verdt å, som må utfordres da, som henger igjen fra gammelt av.»* Dette vitner om at feilansettelser forekommer og spørsmålet er på hvem sin bekostning? Svaret på det er at det er på både organisasjonen og den som var best kvalifisert for jobben, men som ikke fikk den sin bekostning. For feilansettelser koster organisasjoner mye. Ut ifra mine data er subtyping en negativ prosess, og gir på den måten støtte til at subtyping handler i hovedsak om at en stereotypi får fortsette å eksistere og at de som kommer med avkreftende informasjon tilknyttet stereotypien havner i en subtype, hvor det positive avviket blir, nettopp sett på som et avvik fra normen av stereotypien (Hewstone, 1994, s. 101, 103).

5.1.4 Oppsummering

Det å inneha sosial kapital ganger en karrieremessig, men ved å ikke beherske språk, ha feil skolebakgrunn eller ikke drikke alkohol, kan det føre til at man får

mindre sosial kapital. Vi vet at de med høy sosial kapital er de som regel foretrekkes i høyere stillinger (Erickson, 2001, s. 128)

Det at respondentene med personalansvar opplever over tid å være så og si alene med sin etniske bakgrunn i lederposisjon og i ledernivåene i organisasjonen. Er en indikasjon på at subtyping kan ha forekommet. Flere respondenter har gitt uttrykk for at sjefen deres har kalt dem deres mangfolds alibi, dette var nok ment som spøk fra lederen til respondentene, men det kan ikke utelukkes at det ligger litt sannhet i det. Har man ansatt en med synlig minoritetsbakgrunn, så kan man ikke lenger klandres for å ikke ha gjort det. Men ser man på topplederstillingene, så forblir de mannetunge og homogene. Lojalitet til egen organisasjon eller kvalitetsstempelen de har fått fra skolen de kom fra eller tidligere organisasjon virker til å ha hjulpet respondentene karrieremessig.

Men det at arbeidsgivere også har fått prøvd dem ut og sett at de jobber hardt og kanskje presterer bedre enn sine kollegaer med majoritetsbakgrunn, har redusert risikoen for arbeidsgiver å ansette dem. Vikariater og rekrutteringsbyråer har vært derfor karrierefremmende for enkelte, men det er ikke uten risiko for arbeidstakeren. Det er fullt mulig at arbeidsgivere heller ønsker arbeidskraften midlertidig og for perioder. Det kan føre til at rekrutteringsbyråer og vikariater heller blir en barriere for fast ansettelse fremfor enn barrierebryter til en høyere stilling. Lederstillinger utlyses som regel ikke som vikariater, men rekrutteringsbyråer kan brukes i det formål å rekruttere en leder. Det er da gjerne rekrutteringsbyrået som da setter sitt kvalitetsstempel på kandidaten.

Ut ifra ovennevnte kan vi si at det å ha en etnisk bakgrunn fra Afrika eller Asia har en betydning under ansettelsesprosessen av en leder. Men det vil være avhengig av hvem som deltar i ansettelsesprosessen og hvilken bransje man søker i. Samt om man er en ekstern eller internsøker og ens sosiale kapital innad i organisasjonen. Når det kommer til ens sosiale kapital og muligheten for interne opprykk, så henger dette sammen med hvorvidt man blant annet drikker alkohol. Dette har spesielt noe å si i privat sektor, hvor jobb og alkohol henger mye sammen. Mens for begge sektorer må man nok jobbe hardt og kanskje prestere bedre enn de rundt seg eller inneha spisskompetanse innenfor et felt. Men det å ha spisskompetanse innen et felt, gjør også at man blir diskvalifisert for andre stillinger. Rett og slett på grunn av ens spesialisering som blir for spiss. De som

spesialiserer seg på et felt er dermed med på å diskvalifisere seg til andre stillinger i fremtiden.

Mine data indikerer at de med etnisk bakgrunn fra Asia og Afrika bruker noe lengre tid på karriereutviklingen enn sine kollegaer fra majoritetsbefolkningen. Blant annet meldte en respondent i «utvalg 1» at han har brukt 22 år på å bli seksjonsleder siden han begynte karrieren sin. Men andre respondenter født i Norge eller oppvokst i Norge har derimot kommet raskere i lederstillinger enn denne respondenten. Forklaring på at respondenten har brukt 22 år, kan skyldes at han har vært for passiv og ventet for lenge med å søke selv, men heller ventet på anbefalinger. Noe annet som kan påvirke ens alder og stillingsposisjon er tiden man har vært i Norge. Kommer man til Norge i voksen alder, ligger man da allerede langt bak de som har hatt karriereutviklingen sin i Norge. Her er det selvfølgelig behov for mer forskning før man kan si noe om nevnte påstand. Men det kan tenkes at møter med barrierer i arbeidslivet absolutt forsinker en i karriereutviklingen. For videre forskning så bør man derfor se nærmere på sammenhengen med ledernivå, etnisk bakgrunn og alder, for å få et helhetlig bilde.

5.2 I hvilken grad har kandidater med etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika latt være å søke på stillinger på grunn av tidligere negative erfaringer med å søke på stillinger?

Det å oppleve noe negativt kan sette spor i en og man ønsker ikke å oppleve det igjen. Alle respondentene melder om å ha opplevd selv eller hørt om andre som har hatt negative erfaringer med å søke på stillinger. I dette underkapittelet tar jeg utgangspunkt i mine funn og teorien om mestringstro for å besvare forskningsspørsmålet.

5.2.1 Mestringstroen i arbeidslivet

Samtlige respondenter i «utvalg 2» melder om at det har tatt dem tid å få en jobb etter endt utdanning. Mye lengre enn de hadde trodd i noen tilfeller. Enkelte respondenter fra «utvalg 1» har også opplevd at de ikke fikk jobben til tross for at de mente de var kvalifiserte. Disse erfaringene er med på å påvirke respondentenes mestringstro.

Mestringstroen er med oss i alle deler av livet vårt, også inn i arbeidslivet. Den avgjør om hvilke stillinger man velger å søke på og hvilke jobber man tror man kan gjennomføre. Mestringstroen kan økes ved ros og positive opplevelser, men kan også svekkes ved feil eller kjeft. Den kan derfor både styrkes og svekkes (Bandura, 1982, s. 127). Mestringstro må ikke forveksles med selvtillit. Enkelte respondenter som kom i voksen eller ungdomsalder til Norge, føler at hvis det er en med majoritetsbakgrunn i konkurranse med dem, så går stillingen som regel til motparten. Denne enaktive oppnåelsene påvirker respondentene i en negativ retning uavhengig av om det de opplever er presist eller feil. For det er deres egne opplevelser som avgjør dette. På en annen side kan mestringstroen gå i positiv retning også, i det tilfelle som respondentene som er norskfødte og de som har oppvokst i Norge erfarer selv. Her er erfaringen deres at minoritetsbakgrunn kan være en styrke i ansettelsesprosessen og opplever det som et fortrinn, når de og en annen med majoritetsbakgrunn kvalifiserer likt. Dette er forutsatt at organisasjonen man søker seg til ønsker mangfold, eller at man er en intern søker, hvor mangfoldskompetansen er viktig for organisasjonen. For en med etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika, vil det også ha noe å si om han eller hun ser andre med samme bakgrunn i høye posisjoner. Det handler om å se at det faktisk er mulig å nå de posisjonene i arbeidslivet. Som da Kamala Harris ble valgt som den første afroamerikanske og kvinnelige visepresidenten i USA eller da Sadiq Khan ble Londons første borgermester med muslimsk og minoritetsbakgrunn. Det har i ettertid banet vei for andre som dem og vist at det går an å bli det og mest sannsynlig påvirket deres mestringstro i en positiv retning. Det å se andre man sammenligner seg med klare det, knyttes til faktoren om stedfordrende opplevelser. Det å ikke se noen med samme bakgrunn i lederposisjoner i enkelte organisasjoner kan gi potensielle søkere til en stilling hos dem, lavere mestringstro og man får da kanskje en mer passiv tilnærming til disse organisasjonene fra denne sosiale gruppen dette gjelder. Til eksempel er mangel på representasjon av de med afrikansk og asiatisk bakgrunn blant toppledere et slikt eksempel. Men representasjon alene er ikke nok, også hvordan organisasjonen signaliserer seg utad. Ytrer de et ønske om mangfold i egen organisasjon eller er det lite fokus på dette? Det vil også være noen som gir totalinntrykk på en med for eksempel asiatisk eller afrikansk bakgrunn føler seg velkommen. Flere av respondentene i «utvalg 1» ønsker å fremstå som forbilder

både ovenfor organisasjonen internt, men også eksternt. Dette i håp om å bane vei for nye ledere med bakgrunn som dem, men også vise organisasjonen at de har gjort et riktig valg å ansette en leder med afrikansk eller asiatisk bakgrunn. Respondentene får derfor en dobbelt rolle, hvor de sender signaler innad og utad. Det kan hende det er andre som dem allerede i organisasjonen, som da får en høyere mestringstro til å søke en lederstilling, ved at respondentene blir en stedfortrendene opplevelse. Men selv om man ser noen med etnisk bakgrunn fra Afrika eller Asia i lederposisjoner, så er det ikke alene med på å påvirke mestringstroen til noe positivt. Det kan også trekke i negativ retning ved at man til stadighet får vite om at diskriminering forekommer i arbeidslivet. Medieoppslag og forskning som peker på at diskriminering forekommer i arbeidslivet kan ha en negativ effekt på mestringstroen til de som blir omhandlet. Med mindre man ser at omtalen fører til endringer i arbeidslivet, så vil forskningen og medieoppslag bare være en gjentagende bekreftelse på det man har trodd selv. Det igjen kan føre til passivitet fra søkere med bakgrunn fra Afrika og Asia. Flere respondenter både i «utvalg 1» og «utvalg 2» hadde hørt eller visste om personer med samme etnisitet, som aldri fikk relevante jobber til tross for riktig skole, gode karakterer og gode språkferdigheter. I noen tilfeller fikk de dette fortalt direkte fra dem som hadde hatt den negative enaktive opplevelsen. De personene hadde havnet da i stillinger de egentlig var overkvalifisert for eller ikke var relevante for utdanningen, som å være bussjåfør eller drosjesjåfør. Dette var med på å påvirke flere av respondentenes mestringstro på å få en jobb og noen av dem tenkte ikke tanken om at de kunne bli leder en dag. En av respondentene i «utvalg 2» forteller om at han gjennom å ha hørt om de nevnte tilfellene bare «scrollet» forbi lederstillinger, da han tenkte rett og slett at de stillingene kunne han ikke få, dette til tross for at han har bedrevet med ledelse gjennom sitt frivillige arbeid. Så han tok seg ikke bryet med å sjekke kravene til stillingene engang. Dette er et godt eksempel på hvordan verbal overtalelse fungerer i praksis og fører til lavere mestringstro. Verbal overtalelse trenger ikke å komme bare fra ens egen sosiale gruppe, den kan så vel komme fra ens egne ledere. Enten det er positivt eller negativt. En av respondentene i «utvalg 1» valgte en passiv tilnærming til sin karriere på grunn av negativ enaktiv oppnåelse, og hadde lav mestringstro til det å avansere. Men når ledelsen først anbefalte han å søke, fikk han gjennom den verbale overtalelsen til ledelsen en høyere mestringstro og søkte

da en høyere stilling. Dette kan ha ført til at han knyttet passiviteten til en positiv enaktiv oppnåelse. At bare ved at han fortsatte å jobbe hard, så ville hans tid for avansement komme i form av at ledelsen anbefalte han å søke. Erfaringen med søke før en anbefaling hadde jo ikke ført frem tidligere. Rekrutteringsbyråer som «headhunter» kandidater til lederjobber, gir også de som får vite at de er ønsket, en høyere mestringstro. Ledelsen i en organisasjon er ikke bare kilder til høyere mestringstro. En annen respondent i «utvalg 1» hadde i forbindelse med et vikariat møtt på en leder som rett og slett ikke ville jobbe med ham, og prøvde å bli kvitt han. Dette til tross for at han både var blitt ansatt gjennom en omfattende ansettelsesprosess og konkurrerte med andre som han utkonkurrerte. Så likte ikke hans nærmeste leder han, noe som førte til at han valgte å fratre stillingen sin før tiden frivillig. Dette førte til at han knyttet negative følelser til det å bli ansatt. Han fryktet at det som skjedde med den nevnte lederen skulle skje igjen. Han fikk da lavere mestringstro av dette. Her ser vi at lederens handling fører til at respondenten får en negativ enaktiv oppnåelse og knytter sin negative fysiologiske tilstand til det å søke jobb. Han valgte i en periode å slutte å søke jobber, for han fryktet at det som hadde skjedd han skulle skje igjen. Lite ros fra ledelsen eller ingen tilbakemeldinger kan også påvirke mestringstroen til de ansatte. Flere respondenter synes at gjentagende ansettelsesprosesser er slitsomme også følelsesmessig, fordi man utsetter seg for negative opplevelser flere ganger. Og jo lengre tid det går, jo verre blir det. Får man en stilling ved første forsøk, så går selvfølgelig mestringstroen opp, og man kan kanskje glede seg til neste ansettelsesprosess. Hvorvidt det respondentene har opplevd samsvarer med virkeligheten eller ikke spiller ingen rolle for hvordan deres mestringstro påvirkes.

Mine data viser at mestringstroen kan gjøre en passiv, men også føre til at man står opp og gjør motstand eller i hvert fall ikke gir opp. Noen respondenter har hatt utholdenhet som sin bærebjelke i karrieren, mens andre aksepterte at veien til deres mål ville bli vanskelig, men at det ikke skulle stoppe dem. For til slutt ville det ende godt. Alle disse ulike tilnærmingene til barrierer i arbeidslivet har ført til at respondentene aldri ga opp og valgte å fortsette. Noe som har ført til at de til slutt fikk en jobb og de i «utvalg 1» fikk en lederstilling. Noen har riktignok hatt det enklere enn andre, hvor mestringstroen deres ikke nødvendigvis har vært i negativ retning. Dette blant annet på grunn av nettverk eller at de var best i det de

gjør, men ikke alle har hatt det like lett. Respondentene som inngår i studien har alle hørt om andre fra deres sosiale gruppe som ikke får jobb. Dette kommer frem både i media, men også gjennom folk de selv kjenner, og de hører og leser om strukturell rasisme. Til tross for de negative medieoppslagene både om deres sosiale grupper, om diskriminering, eller at de ikke har sett noen før dem i en tilsvarende posisjon som de i «utvalg 1» har i dag. Har de nektet å være dem som ikke fikk jobben, de nektet å gi opp, og noen har faktisk kommet mye lengre enn de hadde forestilt seg. Noe som vitner om at mestringstroen deres på å komme så langt som de har gjort har vært lav. Men deres stahet og utholdenhet har vært fruktbar.

6. KONKLUSJON

I forrige kapittel var jeg innom forskningsspørsmålene, hvor de ble sett opp mot eksisterende forskning og teori, samt min egen analyse av det empiriske grunnlaget for studien. I dette kapitlet kommer jeg til å bruke det forestående kapitlet til å besvare selve problemstillingen, samt presentere og forklare mitt teoretiske bidrag «den onde sirkelen av sirkler», som har sitt utspring i mine data og det teoretiske rammeverket. Til slutt tar jeg for meg begrensinger ved studien og spørsmål som trenger videre forskning.

6.1 På hvilke måter har karriereveien til norske ledere med etnisk tilhørighet fra Afrika eller Asia blitt påvirket av deres etniske bakgrunn?

Ut ifra de to forskningsspørsmålene i studien kan det se ut som at en ond sirkel av sirkler teoretisk kan ta form. Jeg vil her forklare mer om mitt teoretiske bidrag «den onde sirkelen av sirkler» med utgangspunkt i tidligere kapittel. Figur 4 er en modell jeg har laget for å illustrere «den onde sirkelen av sirkler».

Hvis de med afrikansk eller asiatisk bakgrunn blir diskriminert når de søker lederstillinger, eller får til stadighet høre at de mangler ledererfaring, når de søker seg til førstelinjelederstillinger, vil dette etter hvert ha den effekt at det fører til lav mestringstro. Det kommer av at stillingen de trenger for å få den erfaring som er nødvendig, krever selv erfaringen de kun kan få ved å ha den stillingen.

Det kan tenkes at den ønskede erfaringen kan man få gjennom å bli fungerende leder. Det innebærer at en arbeidstaker får vikariere for ens nærmeste leder. Dette gjerne ved ordinære ferieavviklinger eller i korte perioder, hvor en slik stilling som regel ikke utlyses, men fordeles midlertidig internt. Men det forutsetter at man blir valgt av den som besitter stillingen eller ledelsen. Utnevnelse av fungerende ledere går som regel ikke gjennom en ansettelsesprosess, da den er for en svært kort periode, så beste kandidat blir ikke nødvendigvis valgt til det formålet. For å bli fungerende leder forutsettes det at du har blitt lagt merke til av den som innehar stillingen eller de andre i ledelsen, på en positiv måte. Her kan den sosiale kapitalen slå inn, og kanskje alkoholens rolle i en slik setting har noen fordel over andre. Men også hvis man jobber hardere enn de andre kollegaene. Det er derfor lett å tenke seg at rollen som fungerende leder er noe en med etnisk

bakgrunn fra Afrika eller Asia i mindre grad får mulighet til å inneha. Ikke på grunn av at de ikke jobber hardt, men fordi de må jobbe hardere enn en med majoritetsbakgrunn, for å bli lagt merke til, samt at de som regel har lavere sosial kapital, da på grunn av religiøse og kulturelle forskjeller. Og på den måten får de ikke den erfaringen som etterlyses til førstelinjelederstillinger, og vil dermed komme bakerst i en ansettelsesprosess.

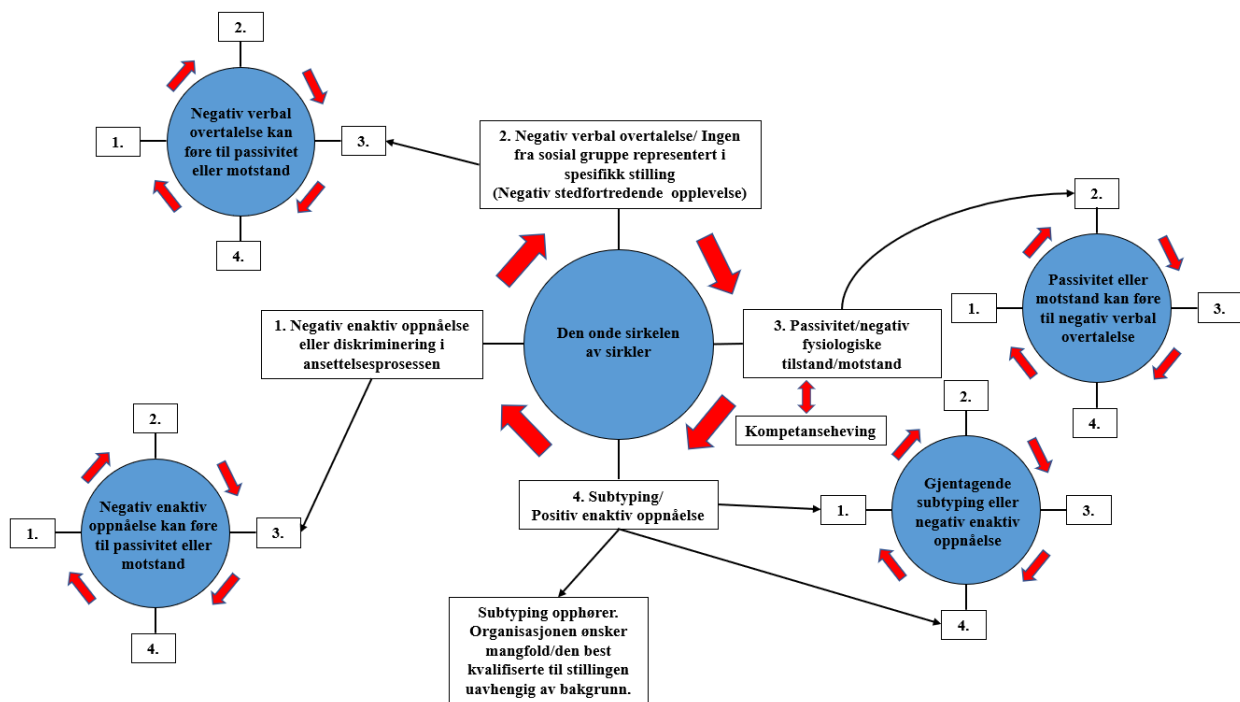
Erfaringene til de som ikke kom med videre, kan igjen gi andre lav mestringstro til å få slike stillinger, ved for eksempel negativ verbal overtalelse. Men også ved at det kanskje ikke er noen fra den sosiale gruppen representert i en lederstilling. Medieoppslag om diskriminering, strukturell rasisme eller negativ omtale av en sosial gruppe vil også få samme effekt. Det fører kanskje da til en form for passivitet til å søke lederstillinger. Hvor søkere med bakgrunn fra Afrika og Asia rett og slett slutter å søke den type stillinger, fordi de ikke tror at de kan få den type stillinger. Dermed vil det fremstå for de som utlyser lederstillinger, at det ikke er noen interesse for disse stillingene fra disse sosiale gruppene, og at det er derfor ikke et problem sånn sett. For man kan ikke tvinge folk inn i stillinger de ikke vil ha. Av de få som fortsetter å søke og ikke gir opp, vil det være så få av dem, at det ikke har noe effekt for hverken mestringstroen til de som tilhører den sosiale gruppen eller forbedring av karrieremulighetene deres. Da de som eventuelt får jobben som regel blir sett på som et avvik fra stereotypien. Med det er den onde sirkelen av sirkler komplett. Helt frem til noen klarer å bryte den. For å bryte den, må den brytes opp fra innsiden, nettopp av organisasjonene selv. Organisasjonene må enten oppriktig ønske mangfold i organisasjonen og ikke bare ha et mangfolds alibi ved at noen blir subtypet, eller at de faktisk ønsker den best kvalifiserte kandidaten uavhengig av bakgrunnen vedkommende måtte ha. Det er ikke slik at alle organisasjonene bevisst velger bort den best kvalifiserte til stillingen fordi vedkommende har en annen bakgrunn eller at det alltid er den med etnisk bakgrunn som er best kvalifisert, men diskriminering kan skje ubevisst. Den onde sirkelen av sirkler forsterkes for hver gang negative oppslag i mediene bekrefter stereotypier eller at diskriminering i arbeidslivet blir mer utbredt og akseptert. Det kan tenkes at organisasjonene til slutt vil bli ugjennomtrengelig fra utsiden og de på innsiden lever etter hvert i en annen virkelighet enn den som befinner seg på utsiden.

Selv om dette eksempelet tar for seg førstelinjelederstillinger, tar den onde sirkelen av sirkler form i alle stillingsnivåer. Den kalles for den onde sirkelen av sirkler, for den dukker opp i flere stadier av karriereutviklingen og danner gjerne flere sirkler. Både når man skal komme seg inn i arbeidslivet, men også for hvert opprykk man ønsker å oppnå i karriereutviklingen, vil det være fare for at en ond sirkel av sirkler starter. Den onde sirkelen av sirkler springer ut fra at mekanismene knyttet til den negative mestringstroen og subtyping-prosessen får fritt spillerom og utvikling. Da på grunn av de negative ringvirkningene den skaper, ved å demotivere andre, men samtidig forhindre flere avkrefteende tilfeller av en stereotypi. Men som jeg har vært inne på tidligere, kan mestringstroen også føre til motstand fra de som nekter å gi opp. De vil da bli fanget opp av sirkelens siste fase, nemlig subtyping, det er mulig, de fra innsiden kan bryte den opp. Men som vi har sett tidligere er det svært vanskelig å endre en stereotypi og flere av respondentene har heller ikke sett noe særlig endringer de årene de har selv vært ledere. Blir de ikke subtypet så begynner sirkelvirkningen på nytt og her er det fare for at det som var motstand blir til passivitet. En respondent i «utvalg 1» sa at hans bærebjelke i karrieren har vært utholdenhet og det har nok ført til at han fortsatte å yte motstand, men ikke alle er som denne respondenten. Før eller siden vil flere falle fra og slå seg til ro med det de har, slik en annen respondent i «utvalg 2» hadde så mange ganger tidligere hørt i sitt sosiale miljø. Det fullt mulig å tenke seg at alkoholens rolle kan spille en positiv rolle når man blir subtypet slik flere respondenter har vært inne på.

De ulike fasene i den onde sirkelen av sirkler kan vare over tid. At man har en negativ enaktiv oppnåelse, fører ikke til at man går over til negativ verbal overtalelse, fordi man ikke fikk jobben. Det kan ta tid før kandidaten begynner å tenke at det ikke har noe med hans eller hennes kvalifikasjoner, men faktisk deres egen etniske bakgrunn. Når de først begynner å tenke slik, er det størst sannsynlighet for at de da går over i neste fase, hvor de da begynner med den negative verbale overtalelsen, noe som også kan forsterkes ved at man ikke ser noen med samme bakgrunn representert i høyere stillinger, altså den stedfortredende opplevelsen. Hvis kandidater blir utsatt for den negative verbale overtalelsen enten gjennom folk de kjenner eller gjennom medieoppslag, vil det før eller siden føre til enten passivitet, hvor man ikke ser noe meningen i å søke, fordi jobben får de ikke uansett hvor godt kvalifisert de er, slik en respondent i

«utvalg 2» har tidligere fortalt, hvor han bare scrollet forbi stillinger, fordi han ikke trodde han kunne få dem. Eller så gjør man motstand ved å fortsette å søke og gjøre seg så godt kvalifisert at arbeidsgiver ikke har råd til å ikke ansette kandidaten slik en annen respondent i «utvalg 1» ble fortalt at han måtte gjøre av sine foreldre tidlig i livet. I denne fasen kan det veksles på passivitet og motstand, og noen kommer seg kanskje aldri ut av denne fasen på grunn av passivitet eller på grunn av at de frykter de fysiologiske tilstandene, som kan være negative følelser tilknyttet ansettelsesprosesser. En følelse som flere respondenter hadde opplevd i ansettelsesprosessene og i arbeidslivet. Det førte til noen av dem ble da passiv, sa opp jobben og lot være å søke jobber i en periode. Hvilken fase de kommer inn i først i den onde sirkelen kan variere. Man trenger ikke å ha hatt en negativ enaktiv opplevelse for å bli passiv. Det holder at man hører at andre har hatt det eller at de ikke ser noen med samme bakgrunn representert i den type stillinger man kunne tenke seg. Det alene kan føre til passivitet. Noe annet som kan føre til passivitet eller motstand er negativ enaktiv oppnåelse. Herifra kan det igjen føre til negativ verbal overtalelse. De som omsider kommer til subtype fasen, som betyr at de lykkes med å bryte barrieren vil selvfølgelig da få en positiv enaktiv oppnåelse av det og fortsette å ha den så lenge de blir subtypet. Men den kan også være kortvarig hvis de ønsker å søke seg ut av organisasjonen de kom inn i, til fordel for en annen organisasjonen, slik flere av respondentene fikk erfare. Den onde sirkelen av sirkler tar form i ulike faser og kan gå begge retninger i noen tilfeller, noe som igjen skaper flere sirkler. Den onde sirkelen av sirkler har størst grobunn når man ønsker å forlate egen organisasjon til fordel for en annen. Det er i vakuumet mellom stillinger at de onde sirklene har sine beste vekstvilkår. For det å være en arbeidssøker er en kald og ensom prosess.

Figur 3 illustrerer det som er tidligere er nevnt ovenfor, hvor man ser at man fra en fase kan gå over inn i en annen, eller forbli på den samme over tid. Veien ut av den onde sirkelen av sirkler er at subtypingen opphører enten ved at organisasjonen ønsker mangfold i ledelsen eller at man ønsker den best kvalifiserte til stillingen uavhengig av bakgrunn.



Figur 4: Den onde sirkelen av sirkler.

Det er mye forskning som viser at etnisitet har noe å si i ansettelsesprosesser i Norge. Midtbøen skriver for eksempel at, basert på flere tiår med forskning, at man trygt kan si at diskriminering i norsk arbeidsliv eksisterer (Midtbøen, 2015). Men mye av forskningen har basert seg på om hvorvidt minoriteter kommer inn i arbeidslivet eller ikke. Jeg har ikke lyktes med å finne så mye forskning på om hva etnisitet har å si for det å avansere og bli leder i norsk sammenheng. Men det foreligger forskning som sier at innvandrere oftest er i stillinger de egentlig er overkvalifiserte til og det skyldes i grunn at arbeidsgivere ikke stoler på den utdanningen de har og tror at språkkunnskapene deres er betydelige dårligere enn de faktisk er. De ser på dem som en trussel mot organisasjonens normer og praksis (Risberg & Romani, 2021).

Basert på det som har fremkommet i det empiriske datagrunnlaget, samt den kvantitative studien gjennomført av Bufdir og det øvrige teoretiske rammeverket, kan man si at det å være mann og ha en etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika virker å ha en innvirkning på ens karriereutvikling i Norge.

Hvor mye det har å si etter at man har fått sin første jobb skiller seg også blant respondentene. De som er norskfødt eller oppvokst i Norge rapporterer om ingen egenopplevde tilfeller, bortsett fra ett. Mens blant de som kom til Norge i ungdomsalder eller voksen alder, er det langt flere som har opplevd hindringer

også etter at de har fått sin første jobb. Denne forskjellen ser man også forekomme i rapporten fra SSB som tar for seg sysselsettingen blant majoritetsbefolkningen og de med innvandrerbakgrunn. Her ser man at de med innvandrerbakgrunn som er født i Norge eller kom til Norge før skolepliktig alder ligger nærmere i aktivitet i arbeidsmarkedet sammenlignet med ungdom fra majoritetsbefolkningen enn innvandrere generelt (Olsen, 2019, s. 4).

Barrierene slutter ikke å dukke opp, bare ved at man har fått sin første jobb. De kommer opp hver gang man ønsker å avansere. Det betyr at karrieremulighetene ikke er like for alle og at de med etnisk bakgrunn fra Afrika og Asia må prestere mer for å vise at de er like gode som deres kollegaer fra majoritetsbefolkningen. Ikke alle bransjer er like åpne for å ha ledere med etnisk bakgrunn fra Afrika eller Asia. Offentlig sektor er nok mer åpen for dette enn privat sektor. Men blant respondentene fremkom det ingen klare forskjeller.

For å komme forbi barrierene som dukker opp, viser det seg at vikariater og rekrutteringsbyråer kan hjelpe, men også ens nettverk og lojalitet til egen organisasjon, samt den sosiale kapitalen. Men her viser det seg at det er forskjell på de som blant annet drikker alkohol og ikke drikker. Ved å ikke drikke alkohol føler enkelte respondenter seg ekskludert fra arenaer som kan øke den sosiale kapitalen. Flere respondenter er overbevist om at dette kan spille inn senere i karrieren. Personer med høy sosial kapital er som regel de som foretrekkes i høyere lederstillinger (Erickson, 2001, s. 128).

Nevnte barrierebrytere gir de som skal ansette en mulighet til å få sine fordommer satt på prøve. De får sett eller bekreftet at kandidaten de observerer og som har etnisk bakgrunn fra Afrika eller Asia ikke på noen måte passer inn i stereotypien. Vedkommende blir da trolig sett på som et positivt avvik og ser ut til å bli subtypet. Det kan være en forklaring på hvorfor menn med etnisk bakgrunn fra Asia og Afrika fortsatt møter på hindringer i karriereutviklingen og at flere ikke er representert i de høyeste lederstillingene.

I de fleste tilfeller virker det som at bakgrunnen til menn i ledende posisjoner med etnisitet fra Afrika eller Asia har hatt en negativ innvirkning på deres karriereutvikling i Norge. Men det er unntak for de norskfødte som inngår i studien. Den negative innvirkningen virker å ligge i manglende deltagelse i sosiale arrangementer som involverer alkohol, språkferdigheter og skolebakgrunn. Videre er skepsis til de med afrikansk eller asiatisk bakgrunn også noe som

fortsetter å påvirke karriereutviklingen. Spesielt når man ønsker ekstern karriereutvikling. Det at mange av de med etnisk bakgrunn fra Afrika og Asia, som regel har en tilknytning til et muslimsk land og har et muslimsk navn, vil også ha en innvirkning på karriereutviklingen.

6.2 Begrensninger

At studien har en kvalitativ tilnærming setter sine begrensninger. Denne studien vil for eksempel ikke være representativt for alle med afrikansk eller asiatisk bakgrunn. Den tar for eksempel ikke for seg de som kan ha gitt opp karriereutviklingen, hvis de hadde slike karrieremål og hva som førte til at de ga opp. Det er også ytterligere en begrensning i at utvalgene består av kun menn. Det tar derfor ikke hensyn til at kjønn også kan utgjøre et diskrimineringsgrunnlag. Det samme kan legning og funksjonshemming utgjøre. Andre som også kan oppleve barrierer i karriereutvikling på grunn av deres etnisitet, er de med sør- og mellom-amerikansk bakgrunn og østeuropeisk bakgrunn. Men det at de er utelatt i denne studien betyr ikke at de ikke er viktig å forske på.

Ansettelsesprosesser oppfattes subjektivt og flere kan ha ulik opplevelse av en og samme situasjon. Der noen føler seg diskriminert kan andre føle seg rettferdig behandlet. Det handler om hva man fokuserer på og hvordan man tolker ulike inntrykk. I denne studien kommer respondentens subjektive opplevelser, og man får innblikk i hvordan de forstår og legger mening i det de har opplevd.

Dette innblikket gir oss en dypere forståelse for hva som ligger til grunn for nettopp det de har opplevd. Denne studien kan derfor danne grunnlaget for en kvantitativ studie med høyere grad av representativitet. Men svarene til respondentene kan også være preget av debattmiljøet og at de er mer var på dette med diskriminering enn de har vært tidligere. Min bakgrunn og forforståelse kan også ha ubevisst satt sitt preg på hva som har blitt vektlagt og ikke i denne studien. Jeg har derfor prøvd å belyse så godt jeg kan det jeg har gjort, slik at det er etterprøvbart.

6.3 Videre forskning

Studien har tatt for seg respondenter som i hovedsak er menn med afrikansk og asiatisk bakgrunn i ledende posisjoner, men også de som ønsker å bli ledere.

For å gi denne studien mer tyngde, bør ledere i både offentlig og privat sektor med bakgrunn fra majoritetsbefolkningen, også intervjues kvalitativt. Her bør de inviteres til å snakke om det å ansette ledere med minoritetsbakgrunn, med fokus på afrikansk eller asiatisk bakgrunn, og hva de tror grunnen til at det ikke er flere med den type bakgrunn representert i lederstillinger i Norge. Her tar man høyde for å gå i dybden og finne ut hvorfor de mener at det er slik, samt utforske deres holdninger. Dette kan danne ytterligere sammenligningsgrunnlag opp mot det som har fremkommet i denne studien.

Studien tar for seg noen få respondenter og som en kvalitativ studie, kan resultatene ikke generaliseres. Man bør vurdere å gjennomføre en kvantitativ studie for å kunne si om det som har fremkommet her er representativt for ledere med afrikansk og asiatisk bakgrunn.

Studien tar for seg veldig spesifikt kun menn med afrikansk og asiatisk bakgrunn i ledende posisjoner. Men barrierene eksisterer ikke bare for menn, men også kvinner. Spesielt er ledere flest skeptisk til hijabbruk på arbeidsplassen. Det at det er negative holdninger der ute om hijabbruken på arbeidsplasser, tilsier at diskrimineringens omfang er større når det kommer til disse kvinnene. De møter derfor ikke bare barrierer i kraft av sin etnisitet, men også i kraft av sin religiøse tilhørighet. Barrierer er nødvendig å se nærmere på også når det gjelder nasjonale minoriteter som samer, skogfinner, med mer, men også når det gjelder legning og funksjonshemming.

Mine data viser at det er lettere å få en karriere når man har etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika, ved å holde seg til en organisasjon, mens det å bytte organisasjoner gjør det vanskeligere å få til den samme karriereutviklingen. Her trengs det mer forskning på om det faktisk er slik og hvorfor det er slik.

Denne studien har vært gjennomført under Covid-19 pandemien. Det er absolutt viktig å se hvordan ettervirkningene av pandemien har påvirket mangfoldet i organisasjonene. Vi kjenner til at en del selskaper måtte gi tapt under pandemien eller måtte kutte ned på personell. Det er interessant å se hvem som har blitt mest påvirket av dette i etterkant.

7. LITTERATURLISTE

- Album, D., Hansen, M. N. & Widerberg, K. (2010). *Metodene våre : eksempler fra samfunnsvitenskapelig forskning*. Oslo: Universitetsforl.
- Annfelt, T. & Gullikstad, B. (2013). Kjønnslikestilling i inkluderingens tjeneste?
- Annicken Elisabeth Sogn & Aronsen, K. H. (2017, 21. april 2017). Tilsetting – krav til saksbehandlingen ved vurdering av personlig egnethet. Hentet 02. juni 2019 fra <https://www.sivilombudsmannen.no/aktuelt/tilsetting-krav-til-saksbehandlingen-ved-vurdering-av-personlig-egnethet/>
- Aslam, H. (2010, 06.07.10). Hvorfor kalle meg innvandrere? Hentet 16.03.20 fra <https://www.utrop.no/nyheter/nytt/18751/>
- Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Barstad, A. & Molstad, C. S. (2020). Integrering av innvandrere i Norge. Begreper, indikatorer og variasjoner mellom grupper. I: Statistisk sentralbyrå.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. I Richardson, J., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (s. 241–258). Westport, CT: Greenwood:
- Bredeveien, J. M. E., Fatima. (2008, 29.11.16). Når blir man norsk? Hentet 16.03.20 fra <https://www.dagsavisen.no/nyheter/innenriks/nar-blir-man-norsk-1.848178>
- Brekke, J.-P., Fladmoe, A., Lidén, H. & Orupabo, J. (2020). Etnisk og religiøs mangfold i arbeidslivet: Holdninger, erfaringer, diskriminering og praksis. I: Institutt for samfunnsforskning.
- Brochmann, G. & Kjeldstadli, K. (2008). *A history of immigration : the case of Norway 900-2000*. Oslo: Universitetsforl.
- Det Kongelige Moderniseringsdepartementet. (2005). *Om lov om statens embets- og tjenestemenn* (Ot.prp. nr. 67 (2004-2005)). Hentet fra <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/otprp-nr-67-2004-2005-/id398675/sec7>

- Deutsch, R. & Fazio, R. H. (2008). How subtyping shapes perception: Predictable exceptions to the rule reduce attention to stereotype-associated dimensions. *Journal of experimental social psychology*, 44(4), 1020-1034. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2008.03.001>
- Erickson, B. H. (2001). Good Networks and Good Jobs: The Value of Social Capital to Employers and Employees. I(1 utg., s. 127-158): CRC Press.
- Eriksen, T. H. (2001). *Flerkulturell forståelse* (2. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Flick, U. (2015). *Introducing research methodology : a beginner's guide to doing a research project* (2nd ed. utg.). Los Angeles, Calif: SAGE.
- Futsæther, K. A. (2016, 06.12.16). 11 fakta om hvem norske ledere er - og 7 interessante poenger om mediebruken deres. Hentet 20.05.20 fra <https://www.medier24.no/artikler/11-fakta-om-hvem-norske-ledere-er-og-7-interessante-poenger-om-mediebruken-deres/365865>
- Grundekjøn, C. (2020, 18.07.20). Norges 100 største selskaper: – Mangfoldet blant topplederne er for lite. Hentet 02.04.21 fra <https://e24.no/naeringsliv/i/4qy3G9/norges-100-stoerste-selskaper-mangfoldet-blant-topplederne-er-for-lite>
- Gullestad, M. (2002). *Det norske sett med nye øyne : kritisk analyse av norsk innvandringsdebatt*. Oslo: Universitetsforl.
- Hewstone, M. (1994). Revision and Change of Stereotypic Beliefs: In Search of the Elusive Subtyping Model. *European Review of Social Psychology*: *European Review of Social Psychology*, 5(1), 69-109. <https://doi.org/10.1080/14792779543000020>
- Haaland, F. H. (2019). *Å knytte bånd : rekruttering, utvelgelse og innfasing av nyansatte* (1. utgave. utg.). Oslo: Gyldendal.
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Judd, C. M. & Park, B. (1993). Definition and Assessment of Accuracy in Social Stereotypes. *Psychol Rev*, 100(1), 109-128. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.100.1.109>
- Kommunal- og arbeidsdepartementet. (1969). *Stortingsmelding Nr. 45 OM ARBEIDSMARKEDSPOLITIKKEN*. Kommunal- og arbeidsdepartementet.

- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M. & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lunenburg, F. C. (2011). Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of management, business, and administration*, 14(1).
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg. utg.). Oslo: Universitetsforl.
- Merriam, S. B. & Tisdell, E. J. (2016). *Qualitative research : a guide to design and implementation* (4th ed. utg.). San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- Midtbøen, A. H. (2015). Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 55(01), 4-30.
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. C. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker : Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*.
- Moan, I. S. & Halkjelsvik, T. (2016). *Alkohol og arbeidsliv : en undersøkelse blant norske arbeidstakere*. Oslo: Folkehelseinstituttet.
- Moan, I. S. & Halkjelsvik, T. (2019). Alkohol og arbeidsliv II. Bruk, konsekvenser og retningslinjer ved ulike typer arbeidsplasser i Norge. I: Folkehelseinstituttet.
- Moe, V. & senteret, H. L. (2012). *Antisemittisme i Norge? : den norske befolkningens holdninger til jøder og andre minoriteter*. Oslo: HL-senteret.
- Morrison, A. M., White, R. P., Van Velsor, E. & Center for Creative, L. (1992). *Breaking the glass ceiling : can women reach the top of America's largest corporations?* (Updated ed. utg.). Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Noor, L. (2018, 03.07.19). Det usynlige glasstaket. Hentet 17.11.19 fra <https://www.dagsavisen.no/debatt/det-usynlige-glasstaket-1.1174688>
- Noor, L. (2020, 12.08.20). Mangfold er avgjørende. Hentet 02.05.21 fra <https://www.dagsavisen.no/debatt/kommentar/2020/08/12/mangfold-er-avgjorende/>
- Olsen, B. (2019). *Personer 16-39 år med innvandrerbakgrunn i arbeid og utdanning, 2018*.
- Pager, D. & Karafin, D. (2009). Bayesian Bigot? Statistical Discrimination, Stereotypes, and Employer Decision Making. *The ANNALS of the*

- American Academy of Political and Social Science*, 621(1), 70-93.
<https://doi.org/10.1177/0002716208324628>
- Patitsas, E. (2013, 09.11.13). Subtyping, Subgrouping, and Stereotype Change. Hentet 05.04.21 fra <https://patitsas.github.io/2013/11/09/Subtyping-Subgrouping-and-Stereotype-Change/>
- Petersen, T. & Saporta, I. (2004). The Opportunity Structure for Discrimination1. *The American Journal of Sociology*, 109(4), 852-901.
<https://doi.org/10.1086/378536>
- Pham, H. (2008, 14.10.08). Fjerner "innvandrere-befolkningen". Hentet 10.03.20 fra <https://forskning.no/sprak-statistisk-sentralbyra-partner/fjerner-innvandrere-befolkningen/956065>
- Riach, P. A. & Rich, J. (2002). Field Experiments of Discrimination in the Market Place*. *Economic Journal*, 112(483), F480-F518.
<https://doi.org/10.1111/1468-0297.00080>
- Richards, Z. & Hewstone, M. (2001). Subtyping and Subgrouping: Processes for the Prevention and Promotion of Stereotype Change. *Personality and social psychology review*, 5(1), 52-73.
https://doi.org/10.1207/S15327957PSPR0501_4
- Risberg, A. & Romani, L. (2021). Underemploying highly skilled migrants: An organizational logic protecting corporate 'normality'. *Human relations (New York)*, 1872672199285. <https://doi.org/10.1177/0018726721992854>
- Saldaña, J. (2013). *The coding manual for qualitative researchers* (2. ed. utg.). Los Angeles, Calif. [u.a.]: Los Angeles, Calif. [u.a.]: SAGE Publ.
- Seifert, K. & Sutton, R. (2011). *Educational Psychology* (3. utg.).
- Tronstad, K. R. (2010). *Mangfold og likestilling i arbeidslivet : holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*. Oslo: Fafo.
- Tveita, J. (2010, 08.12.10). Innvandrere blir ikke ledere. Hentet 28.05.20 fra <https://hmsmagasinet.no/2010-arkiv-desember-2010/innvandrere-blir-ikke-ledere/210660>
- Wollebæk, D. & Selle, P. (2005). Hvorfor studere sosial kapital i Norge? *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 46(2), 221-235.
- Zangani, E. (2018, 05.07.18). Staten er eier i over 70 selskaper – kun ett av dem har sjef med ikke-vestlig bakgrunn. Hentet 17. nov 2019 fra <https://www.dn.no/arbeidsliv/likestilling/integrering/hooman->

sharifi/staten-er-eier-i-over-70-selskaper-kun-ett-av-dem-har-sjef-med-
ikke-vestlig-bakgrunn/2-1-372129

8. FIGUROVERSIKT

Figur 1 – Illustrasjon av hvordan stereotypiens motstandskraft fungerer.

Figur 2 – Faktorer som påvirker mestringstroen og hvordan mestringstroen påvirker dem.

Figur 3 – Sosial kapitalens triangel.

Figur 4 – Den onde sirkelen av sirkler.

9. TABELLOVERSIKT

Tabell 1 – Tabell A40 hentet fra SSB sin rapport om yrkesaktive innvandrere.

Tabell 2 – Tabell A42 hentet fra SSB sin rapport om yrkesaktive innvandrere.

Tabell 3 – Oversikt over aldersspenn mellom de ulike respondentene.

Tabell 4 – Oversikt over hvilken sektor de ulike respondentene jobber i.

Tabell 5 – Oversikt over religiøs tilhørighet de ulike respondentene har.

Tabell 6 – Oversikt over tiden respondentene har hatt i Norge.

Tabell 7 – Oversikt over etnisitet respondentene har.

10. VEDLEGG

Vedlegg A – Intervjuguide «utvalg 1»

Tidligere karrierevei
Det er ønskelig å vite om hvordan respondenten kom seg til den nåværende stillingen og om det har vært noen barrierer vedkommende måtte passere for å komme dit eller om det har gått slik respondenten tenkte. Samt se om man har tatt en omvei eller endret planer for å komme dit man er i dag.
• Fortell om din karriereutvikling til den stillingen du innehar i dag. • Kan du si noe om hvordan du begynte i akkurat den stillingen du innehar i dag? • Vurderte du andre stillinger? • Hva var det som spesielt trakk deg spesielt til den stillingen du har i dag? • Har det vært den karriereutviklingen du så for deg da du begynte i arbeidslivet? • Hvordan vil du beskrive din karriereutvikling i forhold til anstrengelse og din egeninnsats?
Ansettelsesprosesser
Her er formålet å gå inn i dybden på ansettelsesprosesser som respondenten har vært i gjennom og kartlegge dette. Samt få respondentens egen vurdering i forhold til hva de ser på som positive og negative trekk ved en jobbsøker.
• Fortell om din erfaring med ansettelsesprosesser som arbeidssøker? • Fortell om din erfaring med ansettelsesprosesser som arbeidsgiver?

• Har du fått svar på alle søknader du har sendt inn, enten negativt eller positivt? • Hvilke typer svar har du fått mest av når det kommer til søknader? • Av de jobbintervjuene du har vært på, hva var arbeidsgiver mest interessert i å vite om deg? • Har arbeidsgiver brukt andre metoder i ansettelsesprosessen enn søknad og intervju? • Hvis du skulle ansette noen i din organisasjon, hvilke kvalifikasjoner hadde du vektlagt? • Er det ting ved jobbsøker som du vil se på som diskvalifiserende til en stilling? • Hva erfarer du at arbeidsgivere vektlegger mest i en ansettelsesprosess?
Fremtidig karriereutvikling
Formålet her er å se hvordan respondenten ser på fremtiden og respondentens tro på egen karriereutvikling.
• Fortell om din fremtidige karriereutvikling? • Hvor ser du deg selv om 5 år? • Hvor ser du deg selv om 10 år? • Hva er grunnen til at du har valgt den karriereutviklingen? • Hva er ditt mål med karrieren? • Har du en plan for hvordan du skal komme dit og når? • Hva er grunnen til at du ikke sikter høyere? • Ser du for deg noen hindringer som kan sette en stopper for din karriereutvikling?
Det norske arbeidsmarkedet
Det er ønskelig å vite mer om hvordan respondenten ser det norske arbeidsmarkedet.
• Kan du beskrive det norske arbeidsmarkedet? • Hvordan er det å komme inn i det norske arbeidsmarkedet? (02.11.20)
Etnisitet
Det er ønskelig å vite hvordan respondenten ser på egen etnisitet i forbindelse med egen karriereutvikling.
• Ser du på din etniske bakgrunn som en fordel eller et hinder i din karriereutvikling? • Hvordan ser du på ditt navn i forhold til din karriereutvikling? • Har du opplevd noen gang at din etnisitet har vært et hinder? • Har du opplevd noen gang at din etnisitet har vært et fortrinn? • Har du hørt om andre som har hatt etnisitet som et hinder? • Har du hørt om andre som har hatt etnisitet som et fortrinn? • Hva fikk deg til å tenke om det? • Har du noen gang gjort noe for å bedre dine muligheter i forbindelse med en jobbsøknad? (Hvis ja, i så fall hva?)
Sosialt
Formålet her er å kartlegge den sosiale omgangen respondenten har med andre kollegaer og nettverksbygging.
• Deltar du på sosiale arrangementer i forbindelse med jobben? • Er det noen sosiale arrangementer du ikke deltar på i forbindelse med jobben? • Hvor mye kontakt har du med andre kollegaer utenom arbeidstid? • Hva er grunnen til det?
Ledere
Formålet er å kartlegge det etniske mangfoldet blant lederne til respondentens organisasjon og hva respondenten tenker om det.
• Hvilken etnisk bakgrunn har topplederen i din organisasjon? • Av alle ledernivåene over deg, hvilken etnisk bakgrunn finner man?

• Hvilke etniske bakgrunner befinner seg i ditt ledernivå? • Hvilke etniske bakgrunner finner man i de ulike ledernivåene under deg? • Hvordan er den etniske sammensetningen i din organisasjon? • Hva tenker du om dette?
Demografi
• Alder • Morsmål • Etnisitet • Religiøs tilhørighet • Utdanning • Stilling • Hvilke arbeidsoppgaver har du?

Vedlegg B – Intervjuguide «utvalg 2»

Tidligere karrierevei
Det er ønskelig å vite om hvordan respondenten kom seg til den nåværende stillingen og om det har vært noen barrierer vedkommende måtte passere for å komme dit eller om det har gått slik respondenten tenkte. Samt se om man har tatt en omvei eller endret planer for å komme dit man er i dag.
• Fortell om din karriereutvikling til den stillingen du innehar i dag. • Kan du si noe om hvordan du begynte i akkurat den stillingen du innehar i dag? • Vurderte du andre stillinger? • Hva var det som spesielt trakk deg spesielt til den stillingen du har i dag? • Har det vært den karriereutviklingen du så for deg da du begynte i arbeidslivet? • Hvordan vil du beskrive din karriereutvikling i forhold til anstrengelse og din egeninnsats?
Lederstilling
Formålet her er å kartlegge hvor lenge respondenten har ønsket å bli leder og motivasjonen for å bli leder, samt selvinnsikten rundt det.
• Hvor lenge har du ønsket å bli leder? • Hva er grunnen til at du ønsker å bli leder? • Når var første gangen du søkte på en stilling som leder? • Hva er grunnen til at du ikke har blitt leder? • I hvilken grad tror du at du ikke har lyktes fordi du ikke anses som ledermateriale?
Ansettelsesprosesser
Her er formålet å gå inn i dybden på ansettelsesprosesser som respondenten har vært i gjennom og kartlegge dette.
• Fortell om din erfaring med ansettelsesprosesser som arbeidssøker? • Har du fått svar på alle søknader du har sendt inn, enten negativt eller positivt? • Hvilke typer svar har du fått mest av når det kommer til søknader? • Av de jobbintervjuene du har vært på, hva var arbeidsgiver mest interessert i å vite om deg? • Har arbeidsgiver brukt andre metoder i ansettelsesprosessen enn søknad og intervju? • Hva erfarer du at arbeidsgivere vektlegger mest i en ansettelsesprosess?
Fremtidig karriereutvikling
Formålet her er å se hvordan respondenten ser på fremtiden og respondentens tro på egen karriereutvikling.

• Fortell om din fremtidige karriereutvikling? • Hvor ser du deg selv om 5 år? • Hvor ser du deg selv om 10 år? • Hva er grunnen til at du har valgt den karriereutviklingen? • Hva er ditt mål med karrieren? • Har du en plan for hvordan du skal komme dit og når? • Hva er grunnen til at du ikke sikter høyere? • Ser du for deg noen hindringer som kan sette en stopper for din karriereutvikling?
Det norske arbeidsmarkedet
Det er ønskelig å vite mer om hvordan respondenten ser det norske arbeidsmarkedet.
• Kan du beskrive det norske arbeidsmarkedet? • Hvordan er det å komme inn i det norske arbeidsmarkedet? (02.11.20)
Etnisitet
Det er ønskelig å vite hvordan respondenten ser på egen etnisitet i forbindelse med egen karriereutvikling.
• Ser du på din etniske bakgrunn som en fordel eller et hinder i din karriereutvikling? • Hvordan ser du på ditt navn i forhold til din karriereutvikling? • Har du opplevd noen gang at din etnisitet har vært et hinder? • Har du opplevd noen gang at din etnisitet har vært et fortrinn? • Har du hørt om andre som har hatt etnisitet som et hinder? • Har du hørt om andre som har hatt etnisitet som et fortrinn? • Hva fikk deg til å tenke om det? • Har du noen gang gjort noe for å bedre dine muligheter i forbindelse med en jobbsøknad? (Hvis ja, i så fall hva?)
Sosialt
Formålet her er å kartlegge den sosiale omgangen respondenten har med andre kollegaer og nettverksbygging.
• Deltar du på sosiale arrangementer i forbindelse med jobben? • Er det noen sosiale arrangementer du ikke deltar på i forbindelse med jobben? • Hvor mye kontakt har du med andre kollegaer utenom arbeidstid? • Hva er grunnen til det?
Ledere
Formålet er å kartlegge det etniske mangfoldet blant lederne til respondentens organisasjon og hva respondenten tenker om det.
• Hvilken etnisk bakgrunn har topplederen i din organisasjon? • Av alle ledernivåene over deg, hvilken etnisk bakgrunn finner man? • Hvilke etniske bakgrunner befinner seg i ditt ledernivå? • Hvilke etniske bakgrunner finner man i de ulike ledernivåene under deg? • Hvordan er den etniske sammensetningen i din organisasjon? • Hva tenker du om dette?
Demografi
• Alder • Morsmål • Etnisitet • Religiøs tilhørighet • Utdanning • Stilling

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Hvilke arbeidsoppgaver har du? |
|--|

Vedlegg C – Samtykkebrev

Vil du delta i forskningsprosjektet ”Etnisitet og karriereutvikling”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å se nærmere på etnisitet og karriereutvikling i Norge. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å se nærmere på hvordan etnisitet slår ut i forbindelse med karriereutvikling blant norskfødte innvandrere med Afrikansk eller Asiatisk bakgrunn i Norge.

Prosjektets problemstilling er «I hvilken grad har bakgrunnen til menn i ledende posisjoner med etnisitet fra Afrika eller Asia, hatt innvirkning på deres karriereutvikling i Norge?» Underbygget av forskningsspørsmålene «Hvilken betydning har etnisk bakgrunn fra Asia og Afrika i ansettelsesprosessen av en leder?» og «I hvilken grad har noen med etnisk bakgrunn fra Asia eller Afrika latt være å søke på stillinger pga tidligere negative erfaringer med å søke på stillinger?» Forskningsprosjektet er en del av en masteroppgave i organisasjon og ledelse ved Høgskolen i Østfold. Det ferdige prosjektet vil bli presentert ovenfor sensor og eventuelt andre mastergradsstudenter.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Høgskolen i Østfold er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du er blitt spurt om å delta da du faller inn under utvalgskriteriene. Det er tiltenkt å velge ut totalt 8 personer til å delta i prosjektet. Kontaktopplysningene har jeg innhentet etter at du oppfylte utvalgskriteriene gjennom snøballmetoden. Noe som innebærer at du er blitt anbefalt av andre til å delta i prosjektet.

Hva innebærer det for deg å delta?

For deg innebærer det at det blir gjennomført et intervju i utvalgte temaer for prosjektet. Intervjuet foregår over videosamtale og et lydopptak (ikke videoopptak) blir tatt, samt notater underveis i intervjuet.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

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

Kun undertegnede og min veileder, som er høghskolelektor Dag Yngve Dahle ved Høghskolen i Østfold vil ha tilgang til datamateriale. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data. Disse vil altså bli lagret adskilt fra selve datamaterialet. Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i forskningsmessige publikasjoner om studien.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når oppgaven er godkjent, noe som etter planen er våren 2021. Data vil bli lagret i anonymisert form på Høghskolen i Østfolds sikre servere i denne perioden, men med tanke på oppfølging av studien kan dataene bli lagret på servere til andre vitenskapelige institusjoner etter den tid - også her i anonymisert form.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Høghskolen i Østfold ved Hamza El Mekki Gartit på 93879807 eller hegartit@hiof.no. Eventuelt veileder Dag Yngve Dahle på 92081587 eller dag.y.dahle@hiof.no
- Vårt personvernombud: Martin Gautestad Jakobsen på 928 65 818 eller martin.g.jakobsen@hiof.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

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

Med vennlig hilsen

Dag Yngve Dahle
(Høghskolelektor/veileder)

Hamza El Mekki Gartit
(Mastergradsstudent)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Etnisitet og karriereutvikling*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til å delta i intervju.

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)