



# **Rekrutting i flerkulturelle samfunn: Innvandrerers selvpresentasjon, verdier og deltakelse i arbeidslivet**

Gro Mjeldheim Sandal  
Hege Høivik Bye  
Fons van de Vijver  
Karine Aasgaard Jansen  
Ingrid Onarheim Spjeldnæs

**Det psykologiske fakultet  
Universitetet i Bergen  
Våren 2009**

<b>TABELLER</b> .....	<b>3</b>
<b>FIGURER</b> .....	<b>3</b>
<b>FORORD</b> .....	<b>4</b>
<b>SAMMENDRAG</b> .....	<b>5</b>
<b>1 INTRODUKSJON</b> .....	<b>6</b>
<b>2 BAKGRUNN – HVEM ER RESPONDENTENE?</b> .....	<b>9</b>
2.1 Arbeidssøkende .....	9
2.1.1 Rekruttering av respondenter .....	9
2.1.2. Etnografisk inndeling .....	11
2.1.3 Demografiske forhold .....	13
2.1.4 Ledighet.....	13
2.2 Ikke-arbeidssøkende.....	14
2.2.1. Rekruttering av deltakere .....	14
2.2.2 Demografiske forhold .....	15
2.2.3 Samsvar mellom kvalifikasjoner og nåværende jobb .....	16
<b>3 METODE</b> .....	<b>18</b>
3.1 Valg av metodisk tilnærming .....	18
3.2 Spørreskjemaet .....	18
3.2.1 Bakgrunnsinformasjon .....	18
3.2.2 Cultural Impression Management Scale (CIM) .....	19
3.2.3 Portrait Values Questionnaire (PVQ).....	19
3.2.4 Akkulturasjonsskala. ....	20
<b>4 INNVANDRERNES STRATEGIER I ARBEIDSSØKER-SITUASJONEN</b>	
<b>SAMMENLIGNET MED ETNISKE NORDMENN</b> .....	<b>21</b>
4.1 Hvordan har vi målt fordelaktig selvpresentasjon?.....	21
4.2 Etniske nordmenn er tilbakeholdne med å nevne ytre problemer under jobbintervjuet	23
4.3 Etniske nordmenn er mindre tilbøyelige med å framstille seg som ”feilfrie” .....	25
4.4 Å gi uttrykk for entusiasme og arbeidsvilje – små kulturforskjeller.....	25
4.5 Yrkesaktive innvandrere er mest i takt med norske normer.....	26
<b>5 MULIGE KONSEKVENSER AV KULTURELLE FORSKJELLER – HVA</b>	
<b>VEKTLEGGER NORSKE LEDERE?</b> .....	<b>27</b>
5.1 Arbeidsgiveres vurderinger .....	27
5.2 Norske lederes vurderinger .....	28
5.2.1 Teamarbeid og solidaritet viktig i norsk sammenheng .....	28
5.2.2 Vilje til å problematisere rundt seg selv .....	28
5.2.3 Søkeren må vise motivasjon og ikke være ”til bry” for arbeidsgiver .....	29
5.2.4. Viktig at arbeidssøker viser proaktivitet i intervjusituasjonen.....	29
5.3 Hvor mye betyr etnisitet for ansettelsesbeslutninger?.....	30
<b>6 PERSONLIGE VERDIER, AKKULTURASJON OG DELTAKELSE I</b>	
<b>ARBEIDSLIVET</b> .....	<b>33</b>
6.1 Individuelle verdiprioriteringer .....	33
6.1.1 Definisjoner av de personlige verdiene .....	34
6.2 Har innvandrere andre personlige verdier enn etniske nordmenn?.....	35
6.3 Akkulturasjonsstrategier.....	37
6.4 De fleste innvandrerne ønsker integrasjon .....	38
<b>7 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON</b> .....	<b>41</b>
<b>8 REFERANSER</b> .....	<b>44</b>

## TABELLER

Tabell 1: Utvalgets fordeling sett i forhold til hvor deltakerne ble rekruttert .....	10
Tabell 2: Arbeidssøkende i utvalget i forhold til opprinnelsesland, kjønn og alder .....	12
Tabell 3: Respondentens gjennomsnittlige antall måneder som arbeidssøkende .....	14
Tabell 4: Kjønn- og aldersfordeling .....	16
Tabell 5: Høyeste oppnådde utdanning angitt i prosent.....	16
Tabell 6: Prosentandel som angir at å presentere seg selv på angitt måte er ”Meget viktig/ Av aller største viktighet” .....	32
Tabell 7: Foretrukket akkulturasjonsstrategi for innvandrere fra de fire største etnografiske regionene og spesifisert for de fem største innvandrergruppene, oppgitt i prosent .....	40

## FIGURER

Figur 1: Innvandrernes oppfatning av samsvaret mellom egne kvalifikasjoner og hvilken type jobb de har .....	17
Figur 2: Etniske nordmenns oppfatning av samsvaret mellom egne kvalifikasjoner og hvilken type jobb de har. ....	17
Figur 3: Gjennomsnittlig vektlegging av selvpresentasjonsstrategier i de største etnografiske regionene og blant norske studenter.....	23
Figur 4: Gjennomsnittlig vektlegging av de 10 personlige verdiene i de fem største etnografiske regionene .....	36
Figur 5: Akkulturasjonsstrategier.....	38

## **FORORD**

Dette prosjektet har vært gjennomført av Society and Workplace Diversity Group (SAW) ved Universitetet i Bergen under ledelse av professor Gro Mjeldheim Sandal. Prosjektet har vært finansiert gjennom forskningsmidler fra FARVE samt fra Norges Forskningsråd (Arbeidslivprogrammet). Vi er takknemlige for det gode samarbeidet som vi har hatt med ulike NAV kontor som har deltatt i undersøkelsen. En spesiell takk til Anne Nora Herlofsen og Tor Solsvik ved NAV Intro og Kvalifisering i Bergen. Vi har også satt stor pris på velvilje og praktisk hjelp til undersøkelsen fra Næringsakademiet i Bergen, Motaksenter for innvandrere og flyktninger (MOKS) i Bergen, Hero Kompetanse, Folkeuniversitetet, Stamina Kurscenter og Reaktorskolen.

Ved siden av forfatterne av rapporten har professor David Lackland Sam, stipendiat Jøri Gytre Horverak, professor Shalom Schwartz og førstekonsulent Trude Remme medvirket i prosjektet. Psykologistudentene Tone Giske, Ida Hanssen og Biliana Zamfirova har arbeidet på prosjektet som forskningsassistenter.

## **SAMMENDRAG**

Dette prosjektet har vært rettet mot å skaffe ny kunnskap om hvordan innvandrere presenterer sin kompetanse under jobbintervju, og hvordan dette påvirker sannsynligheten for å bli ansatt i norske virksomheter. Videre har prosjektet kartlagt sammenhenger mellom innvandreres deltakelse i arbeidsmarkedet, deres verdier og foretrukne akkulturasjon (integrasjon, assimilasjon, separasjon eller marginalisering). Undersøkelsen har foregått ved bruk av spørreskjema og har innbefattet brukere ved NAV, elever ved arbeidsmarkedstiltak, samt innvandrere som har vært kontaktet per brev. Også etniske norske arbeidssøkere, studenter og ledere har deltatt i undersøkelsen. Resultatene peker på flere områder der det foreligger misforhold mellom hva mange innvandrere opplever som god selvpresentasjon under jobbintervju og hva norske arbeidsgivere vurderer som fordelaktig i ansettelsessituasjoner. Arbeidssøkende innvandrere hadde gjennomgående mer urealistiske forventninger enn yrkesaktive. Kulturelle normer om effektiv selvpresentasjon har sammenheng med verdier. Resultatene viser at avstanden i verdier mellom innvanderens opprinnelseskultur og det norske samfunnet er forbundet med avvik i selvpresentasjon i forhold til norske normer. Et overveldende flertall av deltakere i undersøkelsen svarte at de både ønsket å være integrerte, det vil si å både delta i det norske samfunnet, og ta vare på sin opprinnelseskultur.

# 1 INTRODUKSJON

Et økende kulturelt mangfold i samfunnet reiser viktige utfordringer for arbeidslivet. Arbeidsplassene er en viktig arena for integrering. På individnivå har deltakelse i arbeidslivet betydning for den enkeltes selvfølelse og velvære. På samfunnsnivå er det viktig at fellesskapet skal dra nytte av den kompetansen og de ressursene som den enkelte besitter. Innvandrere fra ikke-vestlige land synes å ha særlige utfordringer med å komme inn i arbeidslivet. Høyere arbeidsledighet i disse innvandrergruppene og lavere yrkesdeltaking sammenlignet med gjennomsnittet av befolkningen i Norge og innvandrere fra vestlige land, tilsier at det her foreligger en betydelig arbeidskraftreserve. Nærmere halvparten av arbeidsinnvandrere fra Pakistan, Tyrkia, India og Marokko som kom til Norge i første halvdel av 70-tallet, er i dag uføretrygdet (Fevang & Røed, 2006). Selv om det er store variasjoner mellom innvandrergruppene, er det også en generell trend at de oftere ansettes i midlertidige stillinger, i stillinger som ligger under eller som ikke samsvarer med deres kompetansenivå, og at de har mindre vertikal mobilitet i arbeidslivet. Ettersom denne delen av befolkningen ofte befinner seg i arbeidslivets randsone, rammes de også hardere av konjunktursvingninger.

Mange som arbeider med personalplanlegging har lite erfaring med å vurdere søkere med utradisjonell bakgrunn. Denne usikkerheten kan vises når arbeidssøkere med fremmedartede navn ikke blir innkalt til jobbintervju selv om de formelle kvalifikasjonene er upåklagelige. I prosjektet som beskrives i denne rapporten ligger fokus på hvordan arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn presenterer sin kompetanse og hvilken betydning dette kan ha for deres muligheter for å bli ansatt i norske virksomheter. For innvandrere er det viktig å kunne signalisere sin kompetanse på en måte som blir forstått av potensielle norske arbeidsgivere. Enhver jobbsøknad, personlighetstest eller intervjuatferd vil i større eller mindre grad være påvirket av kandidatens vurdering av hvordan man best mulig markedsfører seg for den aktuelle stillingen, og følgelig vil informasjonen være selektert. En utfordring for den som skal ansette er å skille mellom kulturelle uttrykksformer og kandidatens kompetanse.

Resultater fra en studie gjennomført ved FAFO (Djuve, 2005) antyder at norske ledere opplever ansettelse av en innvandrer som mer risikofyllt enn å velge en norsk kandidat. Slike risikovurderinger kan være knyttet til vansker med å vurdere utdanning og tidligere yrkesforhold, men også dreie seg om tvil rettet mot kandidatens *personlige egnethet* til stillingen. I de siste årene synes personlige egenskaper å bli tillagt større vekt ved ansettelser

enn tidligere, noe som blant annet kan reflekteres i den utstrakte anvendelsen av personlighetstester (G.M. Sandal, 1999). Dette kan ha sammenheng med endringer i arbeidslivet som innebærer økte krav til samarbeids- og kommunikasjonsferdigheter, omstillingsevne og tåleevne for usikkerhet (Sørensen, 2002). Prosjektet har særlig fokusert på jobbintervjuet fordi dette er den vanligste metoden som anvendes ved ansettelser, og fordi inntrykket derfra ofte tillegges vesentlig vekt i beslutningsprosessen. Etter at alle statsbedrifter ble pålagt å innkalle innvandrere til jobbintervju, vil det dessuten være særlig relevant å kartlegge aspekter knyttet til selve intervjusituasjonen som kan bidra til en diskriminerende praksis. Internasjonale studier viser at inntrykket som dannes under jobbintervjuet av personlige egenskaper i stor grad påvirker ansettelsesbeslutninger. Særlig ustrukturerte intervjuer gir stort rom for subjektivitet i vurderingene hos intervjuer. Det ustrukturerte intervjuet har også vist seg å være beheftet med en mengde feilkilder som kan forklare at validiteten i mange studier har vist seg å være lav (Posthuma, Morgeson, & Campion, 2002). En av slagsidene ved intervjuet er at ansettelsesbeslutninger har vist seg å være sterkt påvirket av strategier for inntrykksmanipulering hos kandidatene (Ellies, West, Ryan, & DeShon, 2002). Inntrykksmanipulering er et aspekt ved selvpresentasjon slik det defineres i dette prosjektet.

Fra arbeidsgivers side er det behov for å utvikle effektive seleksjonsmetoder for å kartlegge kompetanse hos kandidater med ulik kulturell bakgrunn. Nasjonalt og internasjonalt foreligger det lite forskning om kulturforskjeller i selvpresentasjon blant arbeidssøkere. Vi har gjennom dette prosjektet søkt å forstå hvilke forventninger innvandrergupper har til effektiv selvpresentasjon i forbindelse med jobbsøking, og hvordan dette kan påvirke deltakelse i arbeidslivet. En grunnleggende antakelse i prosjektet er at det foreligger kulturelle forskjeller i oppfatningen om hva som definerer fordelaktig atferd i arbeidssøkersituasjoner, og at dette kan bidra til ansettelsesbeslutninger i disfavør av innvandrere fra ikke-vestlige land. Videre forventes det at syn på effektiv selvpresentasjon blant innvandrere delvis avspeiler kulturelt betingede verdier i deres opprinnelsesland og dels deres akkulturasjonsstrategier. Med akkulturasjonsstrategier menes hvordan innvandrere forholder seg til spenningsfeltet mellom å holde på sin kulturelle opprinnelse og deltakelse i vertssamfunnet (Berry, 2006). Ved siden av integrasjon, skilles det mellom assimilasjon, separasjon og marginalisering. Mens assimilasjon innebærer at innvandreren nærmest gir avkall på tankegods og verdier fra sin opprinnelseskultur og går inn for å bli mest mulig norsk, innebærer separasjon og marginalisering at innvandreren foretrekker et liv på utsiden av sitt vertssamfunn. Et viktig

aspekt ved separasjon er at innvandreren holder fast ved verdier fra sin opprinnelseskultur og tar avstand fra verdier som står sentralt i det norske samfunnet. Internasjonale studier der også Norge inngår, har vist at akkulturasjonsstrategier har sammenheng med tilpasning hos norsk innvandrerungdom (D. Lackland Sam, 2006), men vi er ikke kjent med at tilsvarende studier har vært gjort i forhold til deltakelse i arbeidslivet.

Prosjektet har tatt for seg følgende problemstillinger:

- Hvilke strategier anvender innvandrergrupper fra ikke-vestlige opprinnelsesland når de presenterer sin kompetanse i en arbeidssøkerssituasjon sammenlignet med etniske nordmenn?
- Hvilke strategier anvender innvandrergrupper fra ikke-vestlige opprinnelsesland når de presenterer sin kompetanse i en arbeidssøkerssituasjon og hvordan står dette i forhold til hva norske ledere vektlegger i forbindelse med ansettelse?
- Hvordan er sammenhengene mellom innvandreres akkulturasjonsstrategier, deres verdier og deltakelse i arbeidslivet?



## **2 BAKGRUNN – HVEM ER RESPONDENTENE?**

Formålet med dette forskningsprosjektet var å belyse innvandrergruppers møte med det norske arbeidslivet med et særlig fokus på ansettelsessituasjoner. Derfor var det hensiktsmessig å innhente informasjon både fra arbeidssøkende og mennesker i arbeid. Totalt deltok 1393 personer i undersøkelsen, hvorav 1013 var av utenlandsk opprinnelse og 369 var etniske nordmenn (11 hadde ikke angitt bakgrunn). Undersøkelsen har konsentrert seg om førstegenerasjons innvandrere, det vil si innvandrere som er født i et annet land enn Norge av utenlandsfødte foreldre.

### **2.1 Arbeidssøkende**

#### **2.1.1 Rekruttering av respondenter**

Respondentene ble rekruttert blant brukere ved NAV Bergen Sentrum, Årstad og Grünerløkka i Oslo. Undersøkelsen ved NAV i Bergen pågikk fra januar til juni 2008, og i Oslo fra mai til juni i 2008. I tillegg deltok innvandrere fra arbeidsmarkedstiltak i Bergen og Oslo i regi av Næringsakademiet, HERO, Folkeuniversitetet, Stamina kurscenter og Reaktorskolen. Respondenter ble også rekruttert fra introduksjonsprogrammet ved Mottaks- og kompetansesenteret for integrering av innvandrere og flyktninger (MOKS) ved Bergen Kommune. Bare personer som hadde vært bosatt i Norge i mer enn 6 måneder ble forespurt om å delta i undersøkelsen. Som vist i tabell 1 ble totalt 236 personer rekruttert fra NAV-kontorene, mens 430 personer ble rekruttert fra arbeidsmarkedstiltakene.

**Tabell 1: Utvalgets fordeling sett i forhold til hvor deltakerne ble rekruttert**

<b>Rekrutteringsarena</b>	<b>Antall (prosent)</b>
NAV Bergen	141 (21.2 %)
NAV Oslo	95 (14.3%)
MOKS	42 (6.3%)
Næringsakademiet	188 (28.2%)
Folkeuniversitetet	48 (7.2%)
Stamina Kurscenter	19 (2.9%)
Rektorskolen	24 (3.6%)
HERO	30 (4.5%)
Ikke angitt	79 (11.8%)
<b>Totalt</b>	<b>666 (100%)</b>

Undersøkelsen ved NAV-kontorene foregikk ved at forskningsassistenter oppholdt seg i lokalet og henvendte seg direkte til brukerne. Brukerne ble informerte om undersøkelsen, fikk utdelt spørreskjema og kunne eventuelt konsultere forskningsassistentene dersom de hadde spørsmål. Skjemaene ble oftest besvart umiddelbart. Respondentene la selv besvarte spørreskjema i en låst postkasse i NAV-lokalet. Postkassen var merket UIB. I noen tilfeller ble spørreskjemaet delt ut og samlet inn av ansatte ved NAV. Det er vanskelig å beregne svarprosent for dette utvalget da ikke alle brukere ble kontaktet og enkelte avviste kontakt uten at de fikk informasjon om undersøkelsen. På arbeidsmarkedstiltakene foregikk oftest datainnsamlingen ved at lærere eller kursledere satt av tid til at forskningsassistentene fikk informere om undersøkelsen, samt til utfylling av skjema. Ofte oppfordret også lærere/kursledere elevene om å delta i undersøkelsen.

Et viktig anliggende ved datainnsamlingen var at respondentene skulle kunne besvare skjemaet på norsk eller på et annet språk som de behersket godt. Skjemaene forelå på syv ulike språk: norsk, engelsk, fransk, somali, tyrkisk, arabisk, farsi og vietnamesisk. En del respondenter behersket imidlertid ingen av disse språkene godt, men ønsket likevel å delta i undersøkelsen. Manglende språkforståelse og leseferdigheter utgjør en mulig feilkilde ved resultatene.

### **2.1.2. Etnografisk inndeling**

Utvalget består av arbeidssøkere fra 87 land. Det er store variasjoner i hvor mange respondenter som kommer fra de ulike landene. For å ivareta deltakernes anonymitet, samt å muliggjøre statistiske analyser, ble landene delt inn i 13 regioner (se tabell 2). Inndelingen er basert på en kombinasjon av geografisk beliggenhet, kulturelt komparative særtrekk, samt empirisk og antropologisk faglitteratur om eksempelvis språk, økologi, og sosiale og kulturelle institusjoner som slektskap, politikk, økonomi og religion.

Inndelingen vil naturligvis ikke gjenspeile kompleksiteten i den ”virkelige verden”, og den fungerer derfor først og fremst som et analytisk redskap. Siden det ikke finnes noen fastlagte kriterier for å definere en region eller et kulturområde (Howell & Melhuus, 1996) vil dessuten avgrensingene kunne variere med hensyn til grad av generalisering. Eksempelvis vil mange antropologer insistere på å definere middelhavsområdet eller Norden som en egen etnografisk region i Vest-Europa. Med hensyn til vårt datamateriale har spesielt ”kategoriseringen” av Pakistan representert et moment som bør redegjøres ytterligere. Pakistan grenser til Afghanistan og Iran, men også India og Kina. Samtidig er 95% av befolkningen muslimer. Det er likevel vanlig (innenfor antropologisk litteratur) å plassere Pakistan innenfor regionen det Subindiske kontinent som er en del av Sør-Asia og består av India, Pakistan, Bangladesh, Nepal, Bhutan, Sri Lanka og Maldivene.

Som det framgår av tabell 2 kommer de største gruppene i utvalget fra Afrikas Horn, Midtøsten, Vest-Europa med USA og Canada, det Subindiske kontinentet og Sørøst-Asia. Når vi senere i rapporten presenterer resultater for arbeidssøkende innvandrere fra ulike regioner konsentrerer vi oss om disse utvalgene. Totalt 244 arbeidssøkere av etnisk norsk opprinnelse deltok i undersøkelsen.

**Tabell 2: Arbeidssøkende i utvalget i forhold til opprinnelsesland, kjønn og alder**

<i>Etnografisk region</i>	<i>Antall ( prosent)</i>		<i>Andel kvinner %</i>	<i>Alders- gjennomsnitt (SD)</i>		<i>Gjennomsnittlig skolegang etter fylte 4 år (SD)</i>	
Afrikas Horn	81	(12.4)	31.2	34.5	(9.1)	10.0	(5.4)
Midtøsten	71	(10.8)	37.1	35.3	(8.9)	12.4	(4.8)
Vest-Europa, USA og Canada	49	(7.5)	41.3	35.4	(10.1)	15.4	(4.4)
Subindiske kontinent	47	(7.2)	68.1	36.2	(8.8)	12.1	(4.5)
Sørøst-Asia	37	(5.6)	40.5	37.9	(10.0)	11.0	(5.6)
Øst-Europa med Russland og Tsjetsjenia	32	(4.9)	59.4	33.4	(8.8)	15.0	(5.0)
Vest-Afrika	19	(2.9)	52.6	32.6	(8.4)	12.3	(4.2)
Latin-Amerika	18	(2.7)	27.8	37.2	(11.9)	14.5	(4.2)
Kina, Turkistan, Japan, Korea	12	(1.8)	50.0	35.5	(6.1)	13.3	(3.7)
Sentral- og sørlige Afrika	11	(1.7)	40.0	36.6	(6.7)	15.1	(3.0)
Nord-Afrika	11	(1.7)	9.1	42.9	(10.5)	12.2	(5.2)
Øst-Afrika	5	(0.8)	100.0	39.0	(10.0)	15.8	(4.1)
Oseania	2	-*	-*	-*	-*	-*	-*
Norge	244	(37.3)	54.1	37.3	(11.1)	14.9	(3.5)
Ikke angitt region	16	(2.4)	-	-	-	-	-

MERK: SD= standardavvik, \* Data ikke indikert for å ivareta deltakernes anonymitet

### **2.1.3 Demografiske forhold**

Tabell 2 viser utvalgets fordeling i forhold til kjønn og alder. I utvalget som helhet er det noe overvekt av menn (53%). Kjønnssammensetningen varierer imidlertid mellom de ulike regionene. Utvalget som helhet har en gjennomsnittssalder på 36,9 år for menn og 36,1 år for kvinner, og det er små forskjeller mellom utvalgene fra ulike regioner. Gjennomsnittlig har utvalget 13,5 års skolegang etter fylte fire år, men det er variasjoner mellom etnografiske grupper. Respondenter fra Afrikas Horn har kortest skolegang (gjennomsnittlig 10 år).

I gjennomsnitt var arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn 25,5 år (SD=11 år) da de kom til Norge, men det er naturligvis store variasjoner. Ingen var eldre enn 56 år da de kom til Norge. På spørsmål om hvorfor de kom til Norge, oppgav 14.7% arbeid eller studier, 39% at de kom som flyktninger, 33,5% familiegjenforening, 5% at de kom med foreldre, og 7.3% andre årsaker (blant annet adopsjon og ekteskap). Her er det selvsagt betydelig variasjon mellom innvandrere fra ulike etnografiske regioner, noe som gjenspeiler politiske og samfunnsmessige forhold, så vel som hvor lenge de har bodd i Norge. Den største andelen av respondenter fra Afrikas Horn og Midt-Østen kom til Norge som flyktninger. Familiegjenforening var den vanligste årsaken blant respondenter fra Pakistan.

### **2.1.4 Ledighet**

NAV definerer langtidsledighet som seks måneder eller mer uten arbeid. Tabell 3 viser gjennomsnittlig ledighet for deltakere i undersøkelsen sett i forhold til hvilken region de kommer fra. Som det fremgår av tabellen er det stor variasjon mellom innvandrere fra ulike opprinnelsesland. På tidspunktet datainnsamlingen foregikk, var den gjennomsnittlige arbeidsledighetsperioden i Norge på fire måneder.

**Tabell 3: Respondentens gjennomsnittlige antall måneder som arbeidssøkende**

<b>Etnografisk region</b>	<b>Gjennomsnittlig antall måneder som arbeidssøkende (standardavvik)</b>	
Subindiske kontinent	30.9	(43.3)
Øst-Europa med Russland og Tsjetsjenia	28.5	(34.9)
Nord-Afrika	26.4	(31.8)
Vest-Afrika	21.1	(35.5)
Afrikas Horn	19.0	(20.8)
Kina, Turkistan, Japan, Korea	18.0	(14.6)
Øst-Afrika	17.7	(26.3)
Midtøsten	17.0	(18.4)
Sentral- og sørlige Afrika	14.0	(19.1)
Latin-Amerika	13.3	(20.0)
Oseania	-*	-*
Sørøst-Asia	11.5	(9.9)
Norge	10.9	(15.6)
Vest-Europa, USA og Canada	6.6	(8.2)

MERK: \* Data ikke indikert for å ivareta deltakernes anonymitet

## **2.2 Ikke-arbeidssøkende**

### **2.2.1. Rekruttering av deltakere**

For å komme i kontakt med yrkesaktive innvandrere og etniske nordmenn, fikk vi tilgang til postadresser gjennom Skattedirektoratet for innvandrere som var født i Irak ( $n=500$ ), Somalia ( $n=500$ ), Pakistan ( $n=1500$ ), Tyrkia ( $n=1500$ ) og Vietnam ( $n=1500$ ). Bakgrunnen for å velge ut disse innvandrergroppene<sup>1</sup> er at irakere og somaliere utgjør de største gruppene som har kommet til Norge i de siste årene, mens pakistanere, tyrkere og vietnamesere utgjør de innvandringsgruppene som har vært i Norge over lengst tid og som dertil utgjør de mest tallrike. Alle på adresselistene fikk tilsendt informasjon om undersøkelsen samt spørreskjema på norsk og på hovedspråket i deres opprinnelsesland (det vil si tyrkisk, somali, arabisk, urdu eller vietnamesisk). En frankert svarkonvolutt var vedlagt. Besvarelse kunne enten skje ved

<sup>1</sup> De seks landene i utvalget av arbeidssøkende inngår i fem av de etnografiske regionene (Midtøsten, Subindiske kontinent, Sørøst-Asia, Afrikas Horn) definert for utvalget med arbeidssøkende.

bruk av et av skjemaene eller på internett. Besvarelse på internett kunne imidlertid bare skje på norsk.

Datainnsamlingen ble gjennomført i tidsrommet juni til primo september 2008. Dette var nødvendig på grunn av logistiske og formelle forhold som forsinket den opprinnelige tidsplanen. Tidspunktet for undersøkelsen kan ha bidratt til lav svarprosent. Utsendelsen til respondenter fra Vietnam og Tyrkia skjedde i midten av juni med en svarfrist på to uker. Disse ble imidlertid kontaktet igjen i begynnelsen av august, og fikk da forlenget frist til utgangen av august. Dette medførte en dobling av svarprosenten. Utsendelse til respondenter fra Somalia, Irak og Pakistan skjedde i begynnelsen av august og svarfrist ble satt til slutten av august. Påminnelse om undersøkelsen ble sendt ut to uker før utgangen av fristen. Svarprosenten for samtlige som ble invitert til å delta i undersøkelsen var 11.76%, noe som tilsvarer det som er vanlig for studier gjennomført i innvandrerpopulasjoner.

## **2.2.2 Demografiske forhold**

Utvalget av ikke-arbeidssøkende består av 727 personer (7 har ikke oppgitt landsbakgrunn).

Totalt er andelen kvinner i utvalget 52.1%. Utvalget som helhet har en gjennomsnittsalder på 36 år (SD=9.6) med aldersspredning fra 18 til 57 år. Med tanke på alder er det små forskjeller mellom gruppene fra ulike opprinnelsesland. Antall respondenter, kjønnsbalanse og aldersgjennomsnitt for hvert av opprinnelseslandene er beskrevet i tabell 4. For respondentene med innvandrerbakgrunn var gjennomsnittsalder ved ankomst til Norge 22 år, og her var det som man kunne vente betydelig spredning (SD =10.2). I utvalget som helhet ble familiegjenforening (39.5%) oftest oppgitt som årsak for å komme til Norge, etterfulgt av asyl (24.1%) og arbeid/studier for en selv eller foreldre (9.3%).

**Tabell 4: Kønns- og aldersfordeling**

<i>Opprinnelsesland</i>	<i>Antall (prosent)</i>		<i>Andel kvinner %</i>	<i>Aldersgjennomsnitt (SD)</i>	
Tyrkia	145	(20.1)	47.2	34.6	(8.4)
Vietnam	157	(21.7)	55.1	38.6	(9.6)
Pakistan	168	(23.2)	44.3	35.5	(8.8)
Somalia	51	(7.1)	35.3	34.1	(10.0)
Irak	71	(9.8)	49.3	35.7	(9.5)
Norge	128	(17.7)	75.0	37.4	(10.9)

I tabell 5 er utdanningsnivået blant deltakerne beskrevet, basert på høyeste fullførte utdanning. Gjennomgående har en relativt høy andel av respondentene fra alle de seks opprinnelseslandene høy utdanning. Det er derfor grunn til å anta at de som har valgt å delta i undersøkelsen er selekterte med henblikk på utdanningsnivå. Dette kan skyldes flere forhold, blant annet ordforståelse, akademiske interesser, og lavere terskel for å svare på spørreskjema.

**Tabell 5: Høyeste oppnådde utdanning angitt i prosent**

<i>Opprinnelsesland</i>	<i>Barneskole</i>	<i>Videregående skole</i>	<i>Høyskole/ universitet opp til 4 år</i>	<i>Høyskole/ universitet opp til 6 år</i>	<i>Doktorgrad</i>
Tyrkia	30.3	33.8	23.4	10.3	2.1
Vietnam	22.1	40.9	26.6	10.4	0.0
Pakistan	17.3	22.6	47.0	12.5	0.6
Somalia	29.2	37.5	25.0	6.3	2.1
Irak	12.0	28.0	56.0	4.0	0.0
Norge	4.7	49.6	29.9	15.0	0.8

### **2.2.3 Samsvar mellom kvalifikasjoner og nåværende jobb**

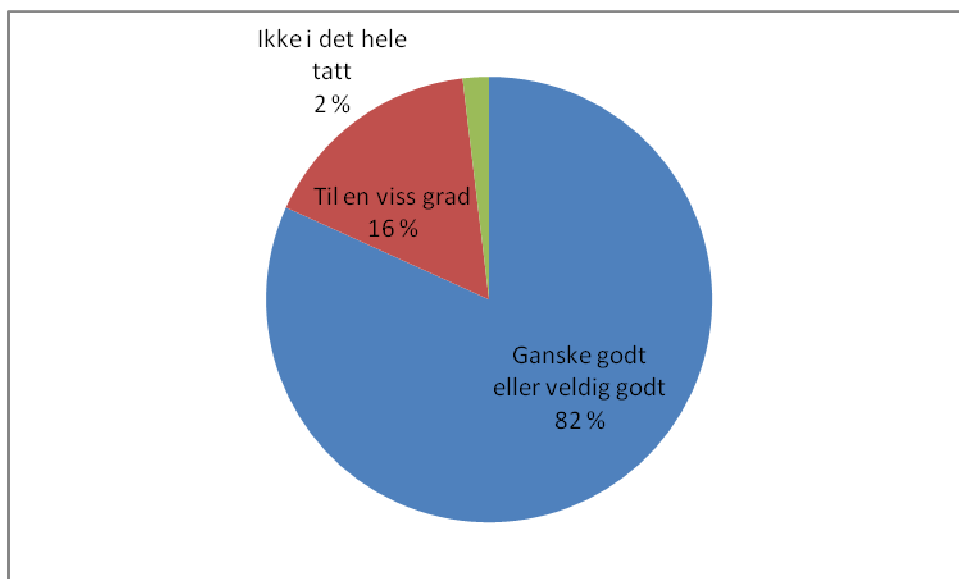
Deltakerne i undersøkelsen som var i lønnet arbeid ble spurt om å angi i hvilken grad de opplevde at jobben stod i samsvar med deres kvalifikasjoner. Figurene 1 og 2 viser hvordan utvalget av innvandrere og de etnisk norske respondentene besvarte dette spørsmålet. Som det



framgår av figurene er det en langt større andel av innvandrerne som opplever at jobben ikke i det hele tatt, eller til en viss grad passer til deres kvalifikasjoner.



**Figur 1: Innvandrernes oppfatning av samsvaret mellom egne kvalifikasjoner og hvilken type jobb de har**



**Figur 2: Etniske nordmenns oppfatning av samsvaret mellom egne kvalifikasjoner og hvilken type jobb de har.**

## **3 METODE**

### ***3.1 Valg av metodisk tilnærming***

Denne undersøkelsen er basert på et spørreskjema med faste svarkategorier. En klar fordel med spørreskjema er at vi har kunnet hente informasjon fra et langt større utvalg enn det som ville vært tilfelle for eksempel ved observasjoner, feltstudier eller intervjuer. Ulempene er at et spørreskjema fordrer språkforståelse og leseferdigheter. Respondentene kan i ulik grad være bekvem med å svare på psykologiske spørreskjema. Vi kan ikke utelukke at dette har bidratt til skjevhet i utvalget. Samtidig har vi lagt vekt på å oversette skjemaene til de største språkgruppene som var representerte i utvalgene. Respondenter som ble rekruttert ved NAV eller arbeidsmarkedstiltakene hadde mulighet til å konsultere en forskningsassistent som befant seg i lokalet dersom det var uklarheter eller spørsmål. Besvarelsene kan ha vært påvirket av hva den enkelte oppfattet som sosialt ønskelig og andre feilkilder. For å motvirke dette ble det lagt vekt på å formidle at besvarelsene var anonyme og at det ikke skulle påføres navn eller annen dokumentasjon.

### ***3.2 Spørreskjemaet***

Spørreskjemaet består av fire hoveddeler. Med unntak av den første delen som inneholder spørsmål om bakgrunnsinformasjon, består skjemaet av standardiserte psykologiske skalaer. Følgende vurderinger er lagt til grunn ved valg av instrumenter og sammensetning av spørreskjemaet:

- Instrumentet var benyttet i tidligere forskning og beskrevet i internasjonal faglitteratur.
- Instrumentet hadde et enkelt språk.
- Spørreskjemaet som helhet måtte ikke bli for omfattende.

Skjemaet som ble sendt ut via post bestod av 102 spørsmål, mens skjemaet som ble benyttet ved NAV og arbeidsmarkedstiltakene bestod av 92 spørsmål.

#### **3.2.1 Bakgrunnsinformasjon**

For å kartlegge respondentenes bakgrunn inngikk spørsmål om kjønn, alder, opprinnelsesland, alder ved ankomst til Norge, sivilstatus, utdanning, årsak til ankomst i Norge, arbeidserfaring, varighet av arbeidsledighet, antall sendte jobbsøknader siste halvår og utdanning. I

undersøkelsen ved NAV og arbeidsmarkedstiltakene ble det også stilt spørsmål om foreldrenes morsmål.

### **3.2.2 Cultural Impression Management Scale (CIM)**

Dette skjemaet er utviklet for å kartlegge hvordan arbeidssøkere fra ulike kulturer ønsker å presentere seg selv under jobbintervju. Forskere fra flere land har bidratt aktivt i utformingen av dette instrumentet for at man skulle kunne fange opp kulturelle særegenheter og nyanser i selvpresentasjon som kan ha vært oversett i den amerikanskdominerte forskningslitteraturen. I en omfattende internasjonal studie hvor studenter fra ti ulike land deltok, fant vi en klar sammenheng mellom dimensjoner i instrumentet og nasjonale mål som bruttonasjonalprodukt, befolkningstetthet, religiøs sammensetning og verdier (G.M. Sandal et al.). Det opprinnelige instrumentet bestod av 61 spørsmål, men dette ble redusert til 29 spørsmål i den foreliggende studien. Det forkortede skjemaet består av de testleddene som skilte best mellom kulturelle grupper i den internasjonale studien og som var mest sentrale i de dimensjonene som instrumentet dekker. Vi har også utviklet en versjon av CIM som brukes for å kartlegge hvordan arbeidsgivere vurderer kandidaters atferd under jobbintervjuet (CIM-L).

### **3.2.3 Portrait Values Questionnaire (PVQ)**

Dette er et skjema som er utviklet av den kjente teoribyggeren Shalom Schwartz (Schwartz, 2003; Schwartz & Rubel, 2005). Skjemaet måler ti ulike individuelle verdipreferanser og motivasjonelle mål. Skjemaet består av 21 beskrivelser av personer. Respondenten blir bedt om å tenke på hvor lik eller ulik hver person er en selv og sette kryss i den ruten som best beskriver ham eller henne (fra "veldig lik meg" til "ikke like meg i det hele tatt"). Eksempler på spørsmål er: "Det er viktig for ham å tenke ut nye ideer og å være kreativ. Han liker å gjøre ting på sin egen måte", "Det er viktig for ham å være rik. Han vil ha mye penger og kostbare ting" og "Han synes det er viktig at alle mennesker i verden behandles likt. Han mener alle bør ha like muligheter i livet". PVQ foreligger på en rekke språk. Omfattende internasjonale studier gjennomført av Schwartz og hans kolleger har vist at PVQ fanger opp dimensjoner som er viktige blant annet i forståelsen av arbeidets betydning for den enkelte arbeidstaker, kilder til motivasjon og oppfatninger av effektiv ledelse.

### **3.2.4 Akkulturasjonsskala.**

I dette skjemaet kartlegges det hvordan personer med innvandrerbakgrunn forholder seg til sin opprinnelseskultur og sin nye vertskultur, det vil si det norske samfunnet. Det skilles mellom akkulturasjonsstrategiene assimilering, integrasjon, separasjon og marginalisering. Akkulturasjonsskalaen inngikk ikke i skjemaet som ble brukt blant de etnisk norske respondentene i utvalget. De 16 leddene i skalaen omhandler tema som hvorvidt man ønsker å vedlikeholde kulturtradisjoner fra opprinnelseslandet og/eller ta del i de norske, om man ønsker sosiale relasjoner med mennesker fra opprinnelseslandet og/eller norske, og hvilket språk man ønsker å bruke eller tilegne seg. For hvert ledd blir respondenten bedt om å angi grad av enighet på en fempunktsskala. På bakgrunn av besvarelsen regnes det ut en skåre på hver av de fire akkulturasjonsstrategiene. Skalaen med den høyeste skåren blir brukt for å angi personens foretrukne strategi.

## 4 INNVANDRERNES STRATEGIER I ARBEIDSSØKER-SITUASJONEN SAMMENLIGNET MED ETNISKE NORDMENN

Dette kapitlet tar for seg hvilke strategier innvandrergupper fra ikke-vestlige opprinnelsesland anvender når de presenterer sin kompetanse i en arbeidssøkersituasjon sammenlignet med etniske nordmenn. Uttrykket etnisk nordmann er omdiskutert og vanskelig. I denne sammenhengen henviser det til mennesker som er født og oppvokst i Norge og som beskriver sin nasjonalitet som ”norsk”. Både undersøkelsen ved NAV, arbeidsmarkedstiltakene og postundersøkelsen har både inkludert innvandrere og etniske nordmenn. Vi har også samlet inn data fra studenter ved Universitetet i Bergen (UIB). Denne populasjonen ble vurdert som relevant fordi studenter er i en situasjon der mange snart skal ut på arbeidsmarkedet for å søke jobb. Studenter er samtidig representative for den kommende generasjonen av arbeidstakere innefor yrker som krever akademisk utdanning.

### ***4.1 Hvordan har vi målt fordelaktig selvpresentasjon?***

Selvpresentasjon ble målt ved spørreskjemaet Cultural Impression Management Scale (CIM). Deltakerne fikk følgende instruksjon: ”Se for deg at du søker på en attraktiv stilling og blir innkalt til intervju. Ta stilling til hvor viktig det vil være for deg å opptre slik som det er beskrevet i leddene under. Kryss av i den boksen som passer best for deg, fra ”svært lite viktig eller helt uten betydning” til ”av aller største viktighet”. Videre fulgte en rekke atferdsbeskrivelser som respondenten ble bedt om å ta stilling til (se eksempler i tabell 6)

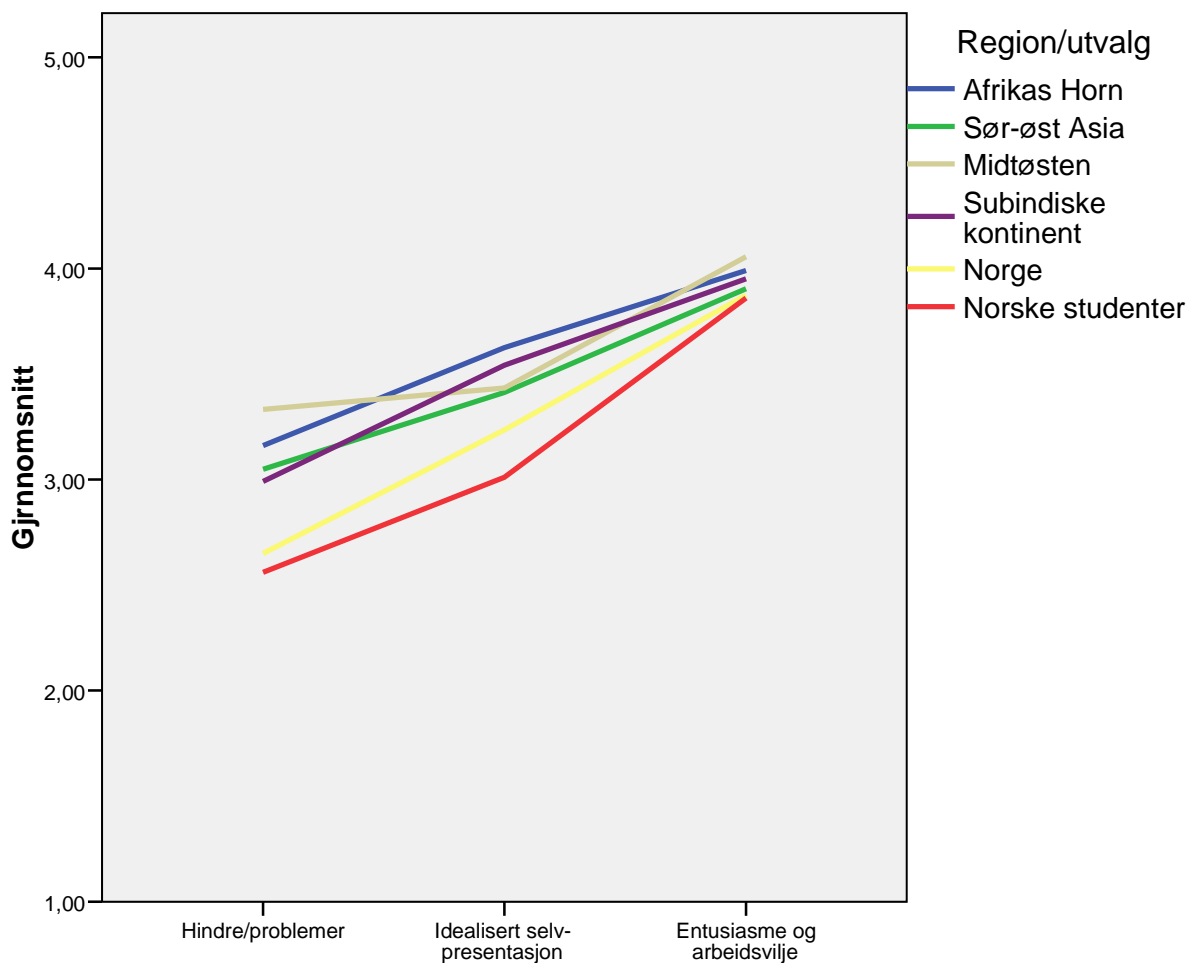
Faktoranalyser har vist at spørsmålene i CIM grupperer seg i tre kategorier på tvers av de etniske gruppene av respondenter. Disse kategoriene kan beskrives som følger:

- **Å peke på hindringer og problemer:** I denne kategorien inngår spørsmål der kandidaten gjør intervjuer oppmerksom på ytre forhold som kan ha negativ innvirkning på arbeidsforholdet. Dette kan være å nevne at karriere ikke skal gå foran familieliv, eller å prøve å få intervjueren til å forstå at personlige forhold, som dårlig helse eller transportproblemer, kan bli et problem i forhold til å utføre arbeidet. Å påpeke hindringer kan også referere til å ta opp eventuelle misforhold mellom stillingsbeskrivelsen og personlige og formelle kvalifikasjoner. Når arbeidssøkere er opptatt av å fremheve problemer med å innfri arbeidsgiverens forventninger, er det nærliggende å knytte dette opp til en livssituasjon preget av manglende opplevelse av

forutsigbarhet. Tvil om egne mestringsferdigheter kan både handle om liten opplevelse av kontroll, men også av usikkerhet rundt forventninger hos arbeidsgiver.

- **Idealisert selvpresentasjon:** Spørsmålene som faller inn i denne kategorien handler om å gi et perfektjonistisk bilde av seg selv, blant annet ved å fremheve at man er best i alt man foretar seg, og bare fremheve positive personlige egenskaper. Det kan med andre ord være snakk om å gi en overdrevet positiv selvbeskrivelse. Man uttrykker vilje til å strekke seg langt i arbeidet, for eksempel ved overtid- og helgejobbing, eller å påta seg oppgaver utenfor eget interesse- eller fagområde. Man understreker vilje til å ta sjanser og at man er selvstendig, men samtidig at man er positiv i forhold til å motta ordrer fra overordnede.
- **Entusiasme og arbeidsvilje:** Disse spørsmålene handler om å presentere seg som formelt og sosialt kompetent. Man understreker viktigheten av samarbeid med andre, samt at man ønsker å lære og å utvikle seg. Interesse og entusiasme for arbeidet utover karrieremulighet eller lønn fremheves, og man vektlegger sans for punktlighet når det gjelder tidsskjema.

Hver enkelt arbeidssøker kan ha sin egen unike måte å fremstille seg selv på, og ha hovedvekten på en eller flere av formene for selvpresentasjon. Figur 3 viser hvordan innvandrere fra de største etnografiske regionene vektlegger de tre aspektene i selvpresentasjon sammenholdt med etnisk norske arbeidssøkere og studenter. Resultatene viser at mens forskjellene er små når det gjelder å vektlegge entusiasme og arbeidsvilje, finner vi moderate til sterke forskjeller på de to andre områdene.



**Figur 3: Gjennomsnittlig vektlegging av selvpresentasjonsstrategier i de største etnografiske regionene og blant norske studenter.**

#### **4.2 Etniske nordmenn er tilbakeholdne med å nevne ytre problemer under jobbintervjuet**

Blant de tre kategoriene av spørsmål er det størst variasjon innenfor kategorien ”å peke på hindringer og problemer” for jobbutførelse. Her er det i stor grad snakk om å nevne ytre forhold som kan vanskeliggjøre utøvelsen av arbeidet. Gruppen med etniske nordmenn har et signifikant lavere gjennomsnittsnivå enn de fire innvandregruppene. Å framheve ytre årsaksforklaringer kan reflektere frykt for ”å miste ansikt” dersom man ikke lykkes i den aktuelle jobben. Vi tror imidlertid at forskjellen mellom den norske majoritetsbefolkningen og minoritetsbefolkningen ligger i at innvandrere opplever en rekke avmaktssituasjoner som kommer i tillegg til dem som majoritetsbefolkningen møter – nettopp fordi de har

minoritetsbakgrunn. Eksempler på hindringer som kan gjennomsyre hverdagen kan være svak økonomi, begrenset sosialt nettverk, eller vanskelige og uavklarte boforhold. Mange opplever etnisk diskriminering i forhold til jobb og bolig. Noen mangler muligheten til å uttrykke sine behov på norsk og/eller mangler kjennskap til hvordan tjenester er organisert, og finner derfor ikke fram til nødvendige tjenester. En del innvandrere har også flere institusjoner de må forholde seg til i kraft av at de ikke er født i Norge, som utlendingsmyndigheter, slik at risikoen for å bli en kasteball i systemet øker. Generelt er skåre på ”å peke på hindringer og problemer” for jobbutførelse negativt relatert til:

- Antall år med skolegang/utdanning (etter fylte 4 år)
- Antall år i Norge
- Hvor gammel man var da man kom til Norge. Jo eldre innvandrerens var ved ankomst til Norge, jo større tendens til å framheve problemer under jobbintervjuet
- Bruttonasjonalprodukt (GDP) i opprinnelsesland

Vi ser altså at innvandrere som har minst fotfeste i det norske samfunnet, og som har minst ressurser i kraft av utdanning, er mest opptatt av å ta opp problemer med potensielle arbeidsgivere. Mange av disse innvandrerne kan ha med seg mange avmaktsopplevelser i bagasjen. Både i den store internasjonale studien (G.M. Sandal et al., submitted) og det foreliggende prosjektet har vi sett at arbeidssøkere fra fattige land særlig ser det som viktig å fremheve hindringer og problemer under jobbintervjuet. Det er rimelig å anta at dette har sammenheng med manglende forutsigbarhet og opplevelse av kontroll over forhold som kan påvirke utøvelsen av arbeidet. Våre resultater tyder på at denne avmaktsopplevelsen vedvarer etter at de kommer til Norge. Innenfor de etnografiske inndelingene var det særlig respondenter med opprinnelse fra Midtøsten og det Sub-Sahariske kontinentet (det store flertallet var somaliere) som var mest opptatt av å fremheve for fremtidige arbeidsgivere at de kunne ha problemer med å innfri krav og forventninger. En mulig årsak til dette kan være migrasjonstidspunkt – og årsak (se kapittel 2). Mennesker med opprinnelse fra Midtøsten og Somalia har ofte ankommet Norge som flyktninger eller for å forenes med sin familie. Ofte er det vanskelige sosiale og politiske forhold som er bakenforliggende årsaker til migrasjonen. Det at innvandrere som kommer fra disse opprinnelseslandene er relativt nyankomne til Norge, kan innebære at de opplever større praktiske og sosiale utfordringer, samt at de kan streve med å forstå hvilke forventninger som stilles i det norske arbeidslivet.



I tråd med resultatene fra den internasjonale datainnsamlingen, var mannlige respondenter mest opptatt av å fremheve mulige problemer under jobbintervjuet. Dette kan synes overraskende gitt at mange innvandrere kommer fra opprinnelseskulturer med et tradisjonelt kjønnsrollemønster. Kanskje ville man derfor forvente at kvinner lettere ville oppleve grenseoppgangen mellom jobb og familie som mer problematisk. Dette er imidlertid bare et av områdene som tas opp i kategorien av ytre hindringer og problemer.

### ***4.3 Etniske nordmenn er mindre tilbøyelige med å framstille seg som "feilfrie"***

Gjennomsnittlig skåret gruppen med de etnisk norske respondentene lavere på skalaen "idealisert selvpresentasjon" enn innvandrergруппene. I norsk sammenheng har det ofte vært snakket om at nordmenn er beskjedne på grunn av konformitetspress eller den såkalte Janteloven som sier at man ikke skal framstå som bedre enn andre. Tendensen som vi finner i våre resultater kan imidlertid like mye avspeile vektlegging av "autentisitet" i selvpresentasjon. I den internasjonale studien var dette et kjennetegn ved vestlige, individualistiske kulturer. Samfunn som vektlegger likhet, harmoni og intellektuell frihet gir større rom for individuelle særpreg og uttrykksformer. Dette står i skarp kontrast til verdier og uttrykksformer som kjennetegner de kollektivistiske samfunnene som mange av innvandrerne kommer fra. Dette er samfunn der tette bånd mellom mennesker, sosial orden og hierarki og respekt for tradisjoner bidrar til å nedtone enkeltindividene (Schwartz, 2006). Ser vi på hele datamaterialet under ett, skiller innvandrere fra Latin-Amerika, Sub-Sahara (hovedsaklig somaliere) og det Subindiske kontinentet (hovedsaklig pakistanere) seg mest fra de norske respondentene. Vi skal ikke utelukke at ønsket om å gi en idealisert selvpresentasjon også kan bunne i at mange innvandrere forventer å bli vurdert strengere eller annerledes enn etniske nordmenn.

### ***4.4 Å gi uttrykk for entusiasme og arbeidsvilje – små kulturforskjeller***

Både i den store internasjonale studien og studien blant innvandrere i Norge, ser vi at det synes å være enighet på tvers av kulturer om hvordan en arbeidssøker bør framstå for å gjøre et fordelaktig inntrykk når det gjelder atferd som faller inn i kategorien "å uttrykke

entusiasme og arbeidsvilje”. Generelt vurderte det store flertallet i alle grupper at det var viktig å legge vekt på atferd som blant annet innbefattet:

- Å skaffe informasjon om stillingen og arbeidsplassen.
- Å uttrykke entusiasme for jobben utover lønns- og karrieremuligheter.
- Å uttrykke ønske om å lære.
- Å uttrykke vilje til å ta på deg arbeidsoppgaver selv om du mangler opplæring eller interesse.
- Å fremheve at du tenker selvstendig.
- Å vektlegge at man er en person som følger tidsskjema og overholder tidsfrister.
- Vise vilje til personlige forsakelser til fordel for bedriften.

Kanskje er det ikke overraskende at arbeidssøkere har en felles oppfatning om at det er viktig å formidle at de er hardt-arbeidende, selvdisciplinerte og velorganiserte. Dette er trekk som ofte går under benevnelsen ”samvittighetsfullhet” innenfor personlighetspsykologien. Metastudier viser at denne dimensjonen er en meget god prediktor for senere jobbytelse på tvers av organisasjoner, stillingsnivå og nasjoner.

#### ***4.5 Yrkesaktive innvandrere er mest i takt med norske normer***

I de foregående avsnittene har vi pekt på at mange innvandrere i langt større grad enn etnisk norske arbeidssøkere ønsker å ta opp mulige ytre problemer eller hindringer med potensielle arbeidsgivere, men på den andre side kan overdrive positive personlige egenskaper. Som vi har vært inne på er det samtidig forskjeller mellom innvandrergrupper. Dette gjelder også når vi skiller mellom arbeidssøkende og yrkesaktive innvandrere. Yrkesaktive innvandreres forventninger til jobbintervjuet sammenfaller i større grad med det vi finner blant etniske norske grupper - både studenter og arbeidssøkere. Arbeidsplassen er en viktig arena for integrering og sosialisering i det norske samfunnet. Kontakt med arbeidskolleger og andre gir muligheter for å forstå hvordan etnisk norske personer tenker og fatter beslutninger. Kanskje innebærer dette også større muligheter for å lykkes ved eventuelt senere jobbsøking. Samtidig er det vanskelig, på grunnlag av resultatene, å skille ut effekten av yrkesaktiviteter fra betydningen av hvor lenge innvandreren har bodd i Norge og utdanningsnivå, siden dette er forhold som i stor grad faller sammen.

## **5 MULIGE KONSEKVENSER AV KULTURELLE FORSKJELLER – HVA VEKTLIGGER NORSKE LEDERE?**

### ***5.1 Arbeidsgiveres vurderinger***

Uavhengig av hva som ligger bak de kulturelle forskjellene vi observerer er det viktig å danne seg et bilde av hvilke implikasjoner disse forskjellene har for å bli ansatt i norske organisasjoner. For å komme inn og bli etablert i arbeidsmarkedet må arbeidssøker ha kompetanse som gjør det mulig å finne fram til aktuelle jobber og presentere seg på en måte som gir et positivt inntrykk hos potensielle arbeidsgivere. Internasjonale studier viser at inntrykket som arbeidsgiver eller rekrutterer danner seg av kandidaten under intervjuet ofte er avgjørende for deres vurderinger av kandidatens egnethet (Higgins & Judge, 2004; Stevens & Kristof, 1995). Innenfor moderne arbeidsliv kan vurderinger av egnethet gå langt utover hvorvidt kandidaten har de faglige eller tekniske ferdighetene, eller den formelle utdanningen som er nødvendig i jobben. Om kandidaten oppleves å passe inn i det sosiale miljøet på arbeidsplassen, og har de verdiene og holdningene som virksomheten verdsetter, har vist seg å ha stor betydning for arbeidsgiveres vurdering av egnethet i videre forstand (Cable & Judge, 1996).

Et viktig formål med dette prosjektet har vært å få mer kunnskap om innvandreneres ”mentale bilder” av hvordan man presenterer sin kompetanse i jobbintervjuet samsvarer med de vurderingene som arbeidsgiver legger til grunn ved ansettelser. I forbindelse med prosjektet ble det derfor gjennomført en undersøkelse blant norske ledere. Totalt 437 ledere deltok, hvorav 272 var kvinner. De fleste var ansatt innenfor offentlig sektor i to byer og de arbeidet på ulike nivåer og i forskjellige lederfunksjoner. I gjennomsnitt hadde deltakerne 10.28 års (SD=5.40) ledererfaring. Så å si alle hadde gjennomført intervjuer med arbeidssøkere (gjennomsnitt 4.2 ganger, SD=1.11). Undersøkelsen ble besvart på internett og foregikk anonymt. Den bestod av to deler. Lederne besvarte først et skjema om hvordan de vurderte atferd hos arbeidssøkere under intervjuet. Den andre delen var en eksperimentell studie som vi snart skal komme tilbake til i avsnitt 5.3.

## **5.2 Norske lederes vurderinger**

Lederne besvarte først skjema Cultural Impression Management –Leader Form (CIM-L) som var utviklet for å kartlegge hvordan arbeidsgiver vurderer arbeidssøkeres atferd under intervju. De fikk følgende instruksjon: ”Se for deg at du skal ansette en søker til en stilling i din enhet og at du har innkalt søkeren til intervju. Ta stilling til hvor viktig/fordelaktig det vil være for deg at søkeren opptrer slik som det er beskrevet i leddene under. Kryss av i den boksen som passer best for deg, fra ”svært lite viktig” til ”av aller største viktighet”.

Lederne tok deretter stilling til de samme atferdsbeskrivelsene som aktuelle arbeidssøkere. Tabell 6 viser hvilken atferd de norske lederne vurderte som mest fordelaktig og ufordelaktig. Tabellen viser også hvilken betydning innvandrergruppene tilla denne atferden i sin selvpresentasjon under jobbintervju. Resultatene viser en betydelig grad av konsensus blant lederne om hvilken atferd som er fordelaktig. Særlig gjelder dette atferd som vi tidligere har beskrevet under kategorien ”å gi uttrykk for entusiasme og arbeidsvilje” (se 4.4.).

### **5.2.1 Teamarbeid og solidaritet viktig i norsk sammenheng**

Noen av de viktigste ”kravene” fra arbeidsgiver synes å være om arbeidssøker oppleves som en ”teamarbeider” (for eksempel ledd 1 og 6 i tabell 6). Dette harmonerer godt med den kollektive og solidariske orienteringen i norsk arbeidsliv der det legges stor vekt på det psykososiale arbeidsmiljøet. Samtidig blir arbeidslivet i økende grad organisert i team og der den enkelte ansatte må kunne gå inn og ut av skiftende samarbeidsrelasjoner. Et sterkt ansettelsesvern i norsk arbeidsliv bidrar også til at det kan være vanskelig for arbeidsgiver å ”kvitte seg med brysomme medarbeidere” som av ulike grunner ikke oppleves å passe inn.

### **5.2.2 Vilje til å problematisere rundt seg selv**

I likhet med utvalgene av etniske nordmenn, vurderte lederne det som svært ufordelaktig om kandidaten sier at han/hun er best i alt han/hun gjør, eller utelukkende snakker om styrker og positive sider. Vilje og evne til å problematisere rundt egen kompetanse og atferd synes generelt å bli vektlagt positivt i norsk sammenheng, og vil trolig fortolkes som modenhet. Vi har tidligere pekt på at dette kan ha sammenheng med de vestlige verdiene knyttet til autenticitet. Amerikanske studier viser at dette henger sammen med evne til å nyttiggjøre seg av nye erfaringer og opplæring. Høy grad av sosial ønskerdighet i selvpresentasjon har også vært knyttet til psykologisk forsvar i vestlige studier. Resultatene tyder på at mange

innvandrere kan være uforberedt på disse aspektene ved jobbintervjuet. Særlig gjelder dette arbeidssøkere fra Latin-Amerika, Somalia og Øst-Asia. Samtidig kan evne til å problematisere rundt seg selv fordre betydelig fleksibilitet i språk og verbale ferdigheter. Metastudier som er gjennomført i USA har vist at etniske minoriteter kommer dårligere ut når det benyttes ustrukturerte intervjuer (A. I. Huffcutt & Roth, 1998). Typisk for slike intervjuer er at det blir fokusert på kandidaters evne til selvrefleksjon.

### **5.2.3 Søkeren må vise motivasjon og ikke være "til bry" for arbeidsgiver**

Norske ledere legger stor vekt på at kandidaten uttrykker entusiasme, motivasjon, og er til å stole på, blant annet ved å overholde tidsfrister. Typisk for norsk arbeidsliv er at lederen i liten grad får legitimitet i kraft av sin formelle posisjon, og at autoritær eller dirigerende ledelse ikke blir sett på som ønskelig (G.M. Sandal, 2000). Dermed blir ansattes indre motivasjon av stor betydning i arbeidet. De fleste innvandrerne legger også vekt på dette i sin selvpresentasjon. Det at cirka én av fire ikke tillegger dette særlig betydning kan trolig forklares ved at arbeidssøkeren primært kan være opptatt av å ha en økonomisk inntjening. Et flertall av lederne opplever det som svært ufordelaktig om arbeidssøkere under intervjuet går inn på private forhold som kan komme i veien for arbeidet. Dette bidrar til usikkerhet om kandidaten er i stand til, eller er motivert for, å gjennomføre jobben tilfredsstillende. Avhengig av antall søkere er det grunn til å anta at lederen vil "velge bort" kandidater som åpent gir uttrykk for at det kan komme hindringer i veien for jobbutførelse. Som vi tidligere har vært inne på, kan det være ulike årsaker og motiver til at arbeidssøkere tar dette opp under intervjuet.

### **5.2.4. Viktig at arbeidssøker viser proaktivitet i intervjusituasjonen**

Mange arbeidssøkere fra ikke-vestlige land kommer fra hierarkiske kulturer der det er sterke normer for å vise underdanighet og ydmykhet i samspill med mennesker som blir tilskrevet en høyere sosial status enn en selv. Både i den internasjonale studien og i innvandrerstudien ser vi at denne holdningen synes å komme til uttrykk ved overdreven "høflighet" i intervjusituasjonen, blant annet ved at man ikke selv tar initiativ med bare svarer på spørsmål, unngår blikkontakt (særlig der intervjuer og arbeidssøker har motsatt kjønn). Å opptre "smigrende" overfor intervjuer er et annet aspekt ved dette. Denne atferden synes å stå i motsetning til de norske normene for "autentisitet" og likhet, og blir gjennomgående vurdert som mindre fordelaktig blant norske ledere.

### **5.3 Hvor mye betyr etnisitet for ansettelsesbeslutninger?**

Resultatene som er beskrevet over antyder at mange innvandrere kan ha med seg forventninger til jobbintervjuet som ikke passer til norske forhold. I den første delen av undersøkelsen tok ikke lederne stilling til hvordan de vurderte atferden hos kandidater med ulik etnisitet. Flere studier har vist at ledere opplever særlig usikkerhet i forhold til kandidater med synlig minoritetsbakgrunn. Er det slik at innvandrere fra ikke-vestlige land møter andre forventninger, eller blir vurdert på en annen måte enn etniske nordmenn når de kommer til intervju? Dette var utgangspunktet for den eksperimentelle delen av undersøkelsen blant lederne (Horverak, Sandal, Pallesen, & Timmerman).

Lederne ble inndelt i tre grupper og alle ble presentert for tre hypotetiske arbeidssøkere. To av arbeidssøkerne ble presentert fullstendig likt for alle lederne. Også informasjonen om den tredje søkeren var den samme, med unntak av hans opprinnelsesland og tilpasning til det norske samfunnet. Den ene gruppen av ledere ble informert om at søkeren var en innvandrer av tyrkisk opprinnelse med tradisjonell tyrkisk klesdrakt og som i hovedsak omgikk nordmenn. Den andre gruppen ledere fikk også vite at søkeren var en tyrkisk innvandrer, men at han gikk i vestlige klær og omgikk nordmenn. Den tredje gruppen ledere fikk vite at søkeren var en etnisk nordmann. Et siktemål med studien var å undersøke om ledere rangerte den tredje arbeidssøkeren ulikt. Resultatene viste at sannsynligheten for å bli anbefalt til stillingen ikke var forskjellig for den ”vestlige”, tyrkiske kandidaten og den etniske nordmannen. Når arbeidssøkeren ble presentert som en innvandrer som hadde beholdt livsstil fra sin opprinnelsesland, var sannsynligheten for å bli anbefalt på førsteplass nærmest halvert.

Ofte blir diskriminerende ansettelsesbeslutninger forklart på grunnlag av stereotyper eller fordommer, det vil si feilaktige og oftest negative oppfatninger om medlemmer av en gruppe. På grunn av kognitive feilslutninger har arbeidsgivere tendens til å foretrekke kandidater som ligner på dem selv, og det skjer derfor en etnisk reproduksjon i arbeidslivet. Vi kan ikke uten videre trekke slike slutninger her. Usikkerhet om hvordan kandidaten passer inn i arbeidsmiljøet, og eventuelt hensyn til kunder eller samarbeidspartnere kan forklare ledernes skepsis. Larsen (1995) har pekt på at ledere kan begrunne ansettelsesbeslutninger ved at kunder kan reagere negativt på fremmedartet utseende og fremmedartet religiøs og kulturell tilknytning. I de foreløpige analysene har vi ikke undersøkt hvilken betydning arbeidets art kan ha hatt for ledernes anbefalinger. Kanskje er det også slik at ledere forventer at kandidater med ikke-vestlig utseende har vanskeligere for å tilpasse seg bedriftens kultur og dermed

oppleves som mer risikofylt. Man kan alltid reise spørsmål om resultater fra eksperimentelle studier lar seg overføre til det virkelige liv. Derfor skal vi i senere studier gjennomføre feltstudier i faktiske ansettelsessituasjoner.

**Tabell 6: Prosentandel som angir at å presentere seg selv på angitt måte er ”Meget viktig/ Av aller største viktighet”**

	<i>Norske ledere</i>	<i>Norske studenter</i>	<i>Norske arbeidssøkere</i>	<i>Vest-Europa, USA, Canada og Oseania</i>	<i>Øst-Europa (inkludert Russland og Tsjetsjenia)</i>	<i>Latin-Amerika</i>	<i>Afrika sør for Sahara</i>	<i>Øst-Asia</i>	<i>Midtøsten og Nord-Afrika</i>	<i>Subindiske kontinent</i>
Kandidaten uttrykker entusiasme for jobben utover lønns- og karrieremuligheter	95.9	78.4	77.8	87.8	67.9	75.0	70.5	69.5	68.8	70.6
Kandidaten uttrykker at kolleger og arbeidsgrupper har vært viktige for tidligere arbeidsresultater	95.9	49.0	62.2	59.2	67.9	85.7	66.9	65.0	67.4	64.1
Kandidaten informerer deg om at alvorlige personlige forhold kan påvirke hans/hennes arbeidsutførelse (for eksempel dårlig helse, at han/hun føler seg utslitt, transportproblemer)	21.2	7.4	15.2	14.0	34.5	35.7	47.1	34.8	48.3	31.6
Kandidaten snakker utelukkende om sine sterke og positive sider	5.3	9.9	18.6	28.0	37.0	53.8	58.3	43.1	38.1	47.4
Kandidaten uttrykker at han/hun er best i alt han/hun gjør	1.6	6.5	8.1	19.1	52.0	69.2	61.7	47.8	45.7	50.0

MERK: De norske lederne har rangerte atferden som ”noe fordelaktig/svært fordelaktig”.



## **6 PERSONLIGE VERDIER, AKKULTURASJON OG DELTAKELSE I ARBEIDSLIVET**

Et flerkulturelt arbeidsliv er en møteplass mellom mennesker med ulike verdier. Gjennom å analysere ulikheter i verdier kan vi få et bilde av hvilke tema som kan danne grunnlag for motsetninger og konflikter. I denne undersøkelsen brukes verdier om ” motivasjonelle mål som går ut over spesifikke situasjoner, som danner kriterier for våre vurderinger og som er organiserte i hierarki” (Schwartz, 2003). Innvandrere som kommer til Norge vil ha med seg normer fra sine opprinnelsesland. En underliggende antakelse i mye krysskulturell forskning har vært at faren for misforståelser og konflikter øker med kulturell avstand i verdier. Samtidig kan man anta at også innvandreres utfordringer med å tilpasse seg det norske samfunnet påvirkes av kulturell avstand. Dette gir selvsagt et forenklet bilde, og kan modereres av individuelle og kollektive ressurser, samt hvordan det norske samfunnet kommer innvandrere i møte. En utfordring for alle som bosetter seg i et nytt land er hvordan man ønsker å tilpasse seg sitt nye vertssamfunn og i hvilken grad man vil holde fast ved tradisjoner og leveste fra sin opprinnelseskultur. Dette kalles for *akkulturasjon* og er et av temaene som tas opp i dette kapitlet.

Omfattende krysskulturelle studier viser at ulikheter i verdier grovt sett kan beskrives ut i fra dimensjoner. Basert på en studie av ansatte i teknologiselskapet IBM, utviklet den nederlandske sosialantropologen Geert Hofstede (Hofstede, 1980) en modell med fem kulturelle verdidimensjoner. Hver dimensjon ble utformet som en skala mellom to ytterpunkter (dikotomi), for eksempel individualistisk versus kollektivistisk. Hofstede har gjennom sine undersøkelser plassert mange av de ulike kulturene i verden på de ulike dimensjonene. I denne undersøkelsen har vi tatt utgangspunkt i Shalom Schwartz sin verdimodell (Schwartz & Bilsky, 1990) som trolig er det mest anerkjente perspektivet i den moderne forskningslitteraturen på dette feltet.

### **6.1 Individuelle verdiprioriteringer**

I denne studien har vi brukt skjemaet Portrait Values Questionnaire (Schwartz, 2003) for å måle individuelle verdiprioriteringer. Individuelle verdiprioriteringer gjenspeiler både kulturelle og personlige erfaringer. Et samfunns kulturverdier bidrar til å skape rammer for menneskenes hverdagsliv. Følgelig har medlemmene av hver enkelt kulturelle gruppe mange felles verdirelevante erfaringer, og er sosialiserte til å akseptere de gjeldende kulturverdiene, men som følge av ulike individers unike erfaringer og personlighetstrekk er det selvsagt

også individuelle variasjoner i verdiprioriteringer innenfor hver enkelt kulturelle gruppe. Gjennomsnittsprioriteringene som medlemmene av samfunnet tilskriver forskjellige verdier, gjenspeiler imidlertid en felles erfaringsbakgrunn i samme kultur. Derfor gir gjennomsnittsprioriteringene en pekepinn på de underliggende kulturverdiene.

### 6.1.1 Definisjoner av de personlige verdiene

I punktene under har vi definert de ti personlige verdiene som måles ved hjelp av PVQ. Eksempler på konkrete spørsmål er gitt i parenteser:

- **Makt:** Sosial status og prestisje, kontroll eller dominans over andre mennesker og ressurser. (Det er viktig for henne å være rik. Hun vil ha mye penger og kostbare ting).
- **Prestasjon:** Personlig suksess gjennom å vise kompetanse i forhold til sosial standard. (Det er viktig for henne å vise sine evner. Hun vil at andre skal beundre henne).
- **Hedonisme:** Egen materiell/sanselig glede og nytelse. (Det er viktig for henne å ha det moro. Hun liker å skjemme seg bort).
- **Stimulans:** Spenning og nye utfordringer i livet. (Hun er på utkikk etter eventyr og liker å ta sjanser. Hun vil gjerne ha et spennende liv).
- **Selvstendighet:** Selvstendig i tanke og handling. Skapende og utforskende. (Det er viktig for henne å tenke ut nye ideer og å være kreativ. Hun liker å gjøre ting på sin egen måte).
- **Universalisme:** Forståelse, verdsetting, toleranse og beskyttelse av naturen og alle menneskers velvære. (Hun mener det viktig at alle mennesker i verden behandles likt. Hun mener alle burde ha like muligheter i livet).
- **Medmenneskelighet:** Ivaretakelse og forbedring av velværet til mennesker man står nær. (Det er veldig viktig for henne å hjelpe mennesker rundt seg. Hun ønsker å bry seg om deres velvære).
- **Tradisjon:** Respekt, forpliktelse og aksept av skikker og ideer fra kulturelt opphav eller religion. (Det er viktig for henne å være ydmyk og beskjeden. Hun prøver ikke å tiltrekke seg oppmerksomhet).
- **Konformitet:** Tilbakeholdelse av handling og impulser som kan virke skadende eller støtende på andre og som går imot sosiale forventninger eller normer. (Det er viktig

for henne å alltid oppføre seg ordentlig. Hun vil unngå å gjøre noe som folk vil si er galt).

- **Trygghet:** Trygghet, harmoni og stabilitet i samfunnet, i menneskelige relasjoner og i seg selv. (Det er viktig for henne å bo i trygge omgivelser. Hun unngår alt som kan redusere hennes trygghet).

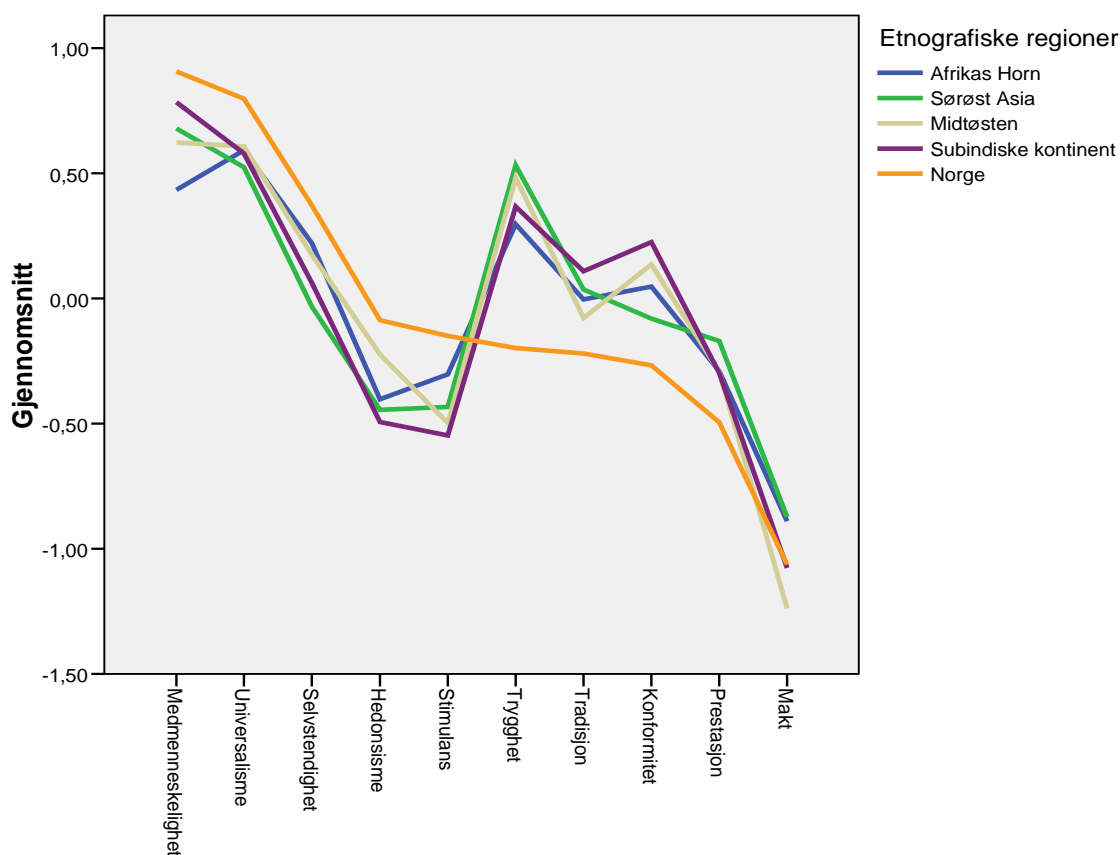
## **6.2 Har innvandrere andre personlige verdier enn etniske nordmenn?**

Figur 3 viser gjennomsnittskårene på de ti verdiene angitt i avsnitt 6.1.1 for de fire største innvandrergруппene i utvalget og etniske nordmenn. Verdiene for etniske nordmenn er hentet fra European Social Survey (<http://www.europeansocialsurvey.org>) og er basert på besvarelser fra 4944 personer. Gjennomgående viser resultatene på tvers av utvalgene store likheter i hvordan verdiene rangeres, blant annet tillegges medmenneskelighet og universalisme langt større betydning enn makt og personlig suksess. Som det fremgår av figuren viser resultatene også store likheter mellom innvandrergруппene i skårer på verdiene. Utvalget av etniske nordmenn skiller seg statistisk signifikant fra innvandrerne med relativt større vekt på hedonisme, og mindre vektlegging av trygghet, tradisjoner og konformitet.

Noen av disse forskjellene kan avspeile ulikheter mellom majoritetsbefolkningen og minoriteter i samfunnet. På gruppenivå har innvandrere fra ikke-vestlige land lavere sosioøkonomisk status enn etniske nordmenn. De vil ha mindre anledning til å dyrke individuelle interesser og behov. Mange, ikke minst de som nylig har kommet til landet som flyktninger, vil naturlig være opptatt av trygghet og å ta vare på sine familier. Som beskrevet tidligere, kom de fleste av innvandrerne i undersøkelsen til Norge som flyktninger, asylsøkere, eller for å forenes med sin familie. Slike forhold kan forklare at utvalget av etniske nordmenn skårer høyere på hedonisme og lavere på sikkerhet enn innvandrergруппene.

De forskjellene som vi finner i undersøkelsen samsvarer imidlertid med det man kan forvente ut i fra krysskulturelle studier av framtreddende verdier i ulike samfunn. Innvandrerne som utgjør de største utvalgene i denne studien kommer fra kulturer som legger vekt på tilhørighet, der individet ses som forankret i det kollektive. Livet blir meningsfullt først og fremst gjennom sosiale forhold, gruppetilhørighet og en livsstil som er felles for gruppen, og

gjennom å arbeide mot felles mål. Det legges vekt på betydningen av å oppfylle ens forpliktelser innenfor et hierarkisk system gjennom å leve opp til forventninger fra personer som innehar roller med høyere status eller autoritet, og som forventer ydmykhet og lydighet fra personer med lavere status (Schwartz, in press). Tilhørighetskulturer søker å opprettholde status quo og begrense handlinger som kan ha en negativ innvirkning på gruppesolidariteten eller den tradisjonelle samfunnsstrukturen. Viktige verdier i slike kulturer er samfunnsordenen, respekt for tradisjoner, trygghet, og lydighet slik det også fremgår av resultatene i undersøkelsen. Til sammenligning vil mer individualistiske som det å verdsette verdier som nytelse, og å ha et spennende og variert liv.



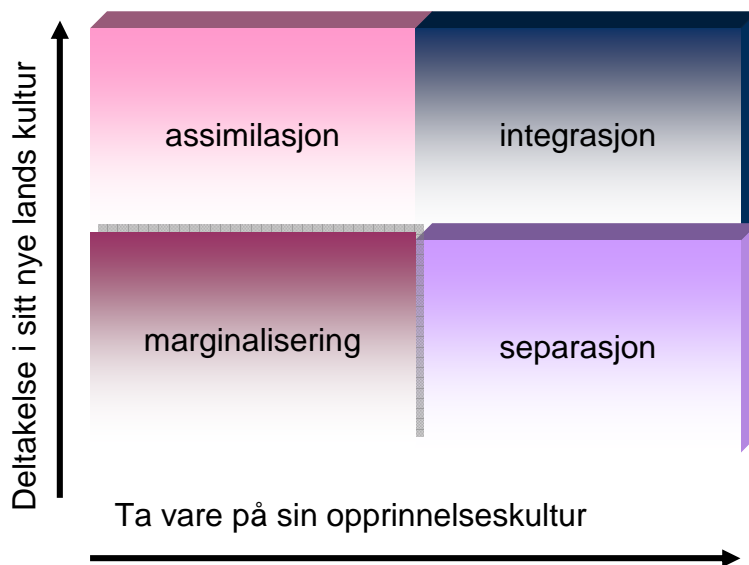
**Figur 4: Gjennomsnittlig vektlegging av de 10 personlige verdiene i de fem største etnografiske regionene**

### **6.3 Akkulturasjonsstrategier**

Innenfor den psykologiske litteraturen brukes begrepet akkulturasjon til å beskrive de endringene en innvandrer sannsynligvis må gå gjennom når han eller hun flytter fra én kultur til en annen. En vid definisjon av begrepet omfatter alle forandringene som oppstår når individer og grupper med forskjellig kulturbakgrunn kommer i kontakt med hverandre (D. Lackland Sam, 2006). Akkulturasjon er et begrep som beskriver både en dynamisk prosess og et relativt stabilt resultat. Mens prosessen dreier seg om hva som skjer med individet, handler resultatet om hvor funksjonell og vellykket personens tilpasning til de endrede forholdene er. Fordi kulturell tilpasning er en prosess, kan resultatet komme til å endres over tid og påvirkes av ytre faktorer som fordommer og diskriminering individet eller gruppen kan bli utsatt for.

Ifølge Berry (Berry, 2006) foregår den kulturelle tilpasningsprosessen i takt med individets grad av deltakelse i det nye samfunnets kultur, og ivaretagelse av egen opprinnelig kulturell identitet. Den samtidige deltakelsen i, og opprettholdelsen av, to kulturer (det vil si den opphavelige og den nye kulturen) kan resultere i fire forskjellige strategier, som Berry kaller assimilering, integrering, separasjon og marginalisering. Valg av strategi avhenger av i hvilken grad individet greier å finne en balanse mellom å ta vare på sin egen kultur og ta del i den nye.

*Assimilering* er en strategi som brukes når individet ikke ønsker å beholde sin opprinnelige kulturelle identitet og søker nær samhandling med andre kulturer, eller retttere sagt, adopterer det nye samfunnets kulturverdier, normer og tradisjoner. Dersom en person legger vekt på å beholde sin opprinnelige kultur, og samtidig unngår å samhandle med medlemmer av det nye samfunnet, snakker vi om *separasjon*. Når en er interessert i både å opprettholde egen kultur og ha daglig omgang med andre grupperinger, dreier det seg om *integrering*. I dette tilfellet ivaretas en viss grad av kulturell identitet, samtidig som at vedkommende, som medlem av en etnokulturell gruppe, søker å bli et integrert element i det større sosiale nettverket. *Marginalisering* oppstår når det foreligger få muligheter eller liten interesse for å opprettholde egen kultur (ofte som følge av et påført tap av kulturell identitet), og liten interesse for å pleie omgang med andre (ofte som følge av utestengning eller diskriminering) (D. Lackland Sam, in press). Strategiene er illustrert i Figur 5.



*Figur 5: Akkulturasjonsstrategier*

#### **6.4 De fleste innvandrerne ønsker integrasjon**

I våre analyser av resultatene undersøkte vi først hvilken av de fire akkulturasjonsstrategiene innvandrerne foretrakk, det vil si på hvilken av de fire skalaene respondentene hadde den høyeste skåren. Langt de fleste av respondentene skåret høyest på integrasjon (se tabell 7). Dette gjaldt både arbeidssøkende og yrkesaktive innvandrere, og for alle etniske grupper i utvalget og uavhengig av årsaken til at de kom til Norge (flukt, arbeidsinnvandring, studie, familiegenforening). Det er viktig å peke på at det ikke nødvendigvis er sammenfall mellom ønske (som ble målt i studien) og faktisk atferd. De holdningene medlemmer av storsamfunnet har til innvandrere, og/eller storsamfunnets politikk, kan virke inn på mulighetene for faktisk integrering. I følge Lackland Sam (in press) kan integrering bare velges fritt og lykkes for en ikke-dominerende gruppe dersom det dominerende samfunnet er åpent og inkluderende i sitt syn på kulturelt mangfold.

Når det store flertallet av innvandrere som deltok i denne studien svarte at de foretrakk integrasjon, kan vi ikke utelukke at mange har svart slik som de mente var sosialt ønskelig.

Selv om besvarelsene var anonyme, kan det tenkes at mange var opptatt av å ikke stigmatisere egen gruppe. Vi tror ikke at dette er den viktigste forklaringen. Flere utenlandske studier har vist at integrering er den mest foretrukne strategien når innvandrere kan velge fritt (Kosic, Mannetti, & Lacland Sam, 2005; Van Oudenhoven, Prins, & Buunk, 1998) og den mest adaptive (Berry, 2006). Medlemmer av vertssamfunnet oppfatter det imidlertid ofte dit hen at innvandrere foretrekker andre strategier, fortrinnsvis separasjon og marginalisering (Van Oudenhoven, Prins, & Buunk, 1998).

I analysene av dataene tok vi også utgangspunkt i preferanser for de ulike akkulturasjonsstrategiene målt hver for seg, altså at hver respondent fikk en skåre på hver av strategiene. Denne tilnærmingen viste signifikante forskjeller mellom arbeidssøkende og yrkesaktive innvandrere når det gjaldt ønske om integrasjon og marginalisering. Forskjellene gjaldt imidlertid bare for mannlige respondenter. Dette kan skyldes at mange innvandrerkvinner kan oppleve mindre valgfrihet når det gjelder yrkesaktivitet enn menn. Dette kan både skyldes tradisjonelle kjønnsrollemønstre i mange innvandrerfamilier som begrenser kvinnens mulighet for å delta i arbeidslivet, men det er også mulig at innvandrerkvinner fra ikke-vestlige land møter flere fordommer enn menn. Blant de mannlige respondentene skåret yrkesaktive signifikant høyere på ønske om integrasjon, mens arbeidssøkende skåret høyere på marginalisering. Selv om andelen er liten, viser tallene at somaliske innvandrere oftere enn andre oppgav marginalisering. Dette må fortolkes som opplevelse av fremmedgjøring i samfunnet og mangel på tilhørighet. Tidligere studier har vist at marginalisering ofte er forbundet med psykiske vansker og mistilpasning. For eksempel viste Lackland Sam (in press) at mental helse blant unge tyrkiske innvandrere i Sverige og Norge var forbundet med å føle en tyrkisk identitet og å oppleve at man var integrert i samfunnet.

Gruppene av arbeidssøkende og yrkesaktive innvandrere skilte seg også ut i forhold til verdier. De arbeidssøkende innvandrerne lå signifikant lavere både når gjaldt vekt på tradisjoner, konformitet og sikkerhet og lavere på stimulans og hedonisme. Disse ulikhetene var tydeligst blant mannlige respondenter. Forskjellene kunne ikke forklares av hvor lenge innvandrerne hadde bodd i Norge eller etnisitet. Kanskje kunne vi også på dette området ha forventet at arbeidssøkende ville være mest forskjellige fra etniske nordmenn. Deltakelse i arbeidslivet blir ansett som en viktig indikator på integrering. Våre resultater kan tyde på at innvandrere som har funnet en plass i samfunnet føler seg tryggere på sin identitet og tar vare

på verdier fra sin opprinnelseskultur. Dette synes imidlertid ikke å innebære at de tar avstand fra det norske samfunnet ettersom et overveldende flertall svarer at de ønsker å være integrerte.

**Tabell 7: Foretrukket akkulturasjonsstrategi for innvandrere fra de fire største etnografiske regionene og spesifisert for de fem største innvandrergroppene, oppgitt i prosent**

<i>Region/land</i>	<i>Separasjon</i>	<i>Marginalisering</i>	<i>Integrasjon</i>	<i>Assimilasjon</i>
Sørøst Asia	2.0	5.9	87.1	5.0
Vietnam	2.5	6.2	86.4	4.9
Midtøsten	3.4	4.1	85.6	6.8
Tyrkia	3.4	6.2	88.1	3.4
Irak	5.9	2.9	76.5	14.7
Afrikas Horn	1.8	8.8	84.2	5.3
Somalia	-	12.5	81.4	6.3
Subindiske Kontinent	6.7	1.1	89.9	2.2
Pakistan	8.3	1.7	88.3	1.7

MERK: Prosent oppgitt i gyldig prosent. De fire største etnografiske regionene gjelder hele utvalget i undersøkelsen. De fem største groppene er basert på utvalget trukket fra skattelistingene.



## 7 OPPSUMMERING OG KONKLUSJON

Arbeidsledigheten i Norge forventes å stige de neste årene, og dette vil kunne ramme ikke-vestlige innvandrere særlig hardt. Arbeidstakerne må i økende grad konkurrere om ledige jobber og arbeidsgivere vil kunne få større valgfrihet ved ansettelser ettersom det vil være flere søkere. I dette bildet kan den enkelte arbeidssøkers evne til å markedsføre seg selv og sin kompetanse på en overbevisende måte være viktigere enn disse egenskapene har vært de siste årene. Resultatene fra denne undersøkelsen viser at mange innvandrere bærer med seg forestillinger om hvordan man best presenterer seg som arbeidssøker som ikke sammenfaller med norske normer eller hva arbeidsgiver legger vekt på. Særlig for arbeidssøkende innvandrere som er lite integrerte i det norske samfunnet, synes slike forestillinger i stor grad å avspeile verdier og samfunnsforhold i deres opprinnelseskultur. I hvilken grad man aktivt fremhever ytre forklaringer for at man eventuelt ikke innfrir jobbstandarder er et område der en del innvandrere skiller seg fra norske normer. Gjennom arbeidsgivers øyne er dette ikke fordelaktig. Mange innvandrere kan også være uforberedte på norske arbeidsgiveres forventninger om at søkeren må kunne problematisere rundt seg selv og sin kompetanse.

En målsetning ved dette prosjektet har vært å skaffe til veie kunnskap som kan ha praktisk nytteverdi for arbeidsgivere og andre som er involvert i rekruttering til flerkulturelle arbeidsplasser så vel som for arbeidssøkerne. Misforståelser på grunn av ulikheter i kulturelle koder kan også reduseres ved tilrettelegging av intervjusituasjonen. Etniske forskjeller i selvpresentasjon vil komme tydeligere fram i situasjonelle intervjuer som fokuserer på hvordan kandidaten ville forholde seg til hypotetiske situasjoner, enn når det fokuseres på tidligere erfaringer (A. I. Huffcutt, & Roth, P. L. , 1998). For det første fordrer situasjonelle intervjuer bedre språkferdigheter, og for det andre kan mange arbeidssøkere fra ikke-vestlige land være lite komfortable med selvrefleksjon under intervjuet. Både for arbeidsgiver og arbeidssøkere vil det være fordelaktig å tilstrebe stor grad av struktur i intervjuet. Med dette menes det at spørsmålene er bestemt i forkant. Dermed blir det også lettere for intervjuer å forberede seg på hvordan kulturforskjeller kan komme til uttrykk. Det kan være fordelaktig å gjennomføre panelintervju der en av intervjuerne tilhører den samme kulturelle gruppen som kandidaten slik at potensielle misforståelser og feiltolkninger lettere kan oppklares.

Deltakelse i arbeids- og samfunnsliv gir innvandrere og etniske nordmenn bedre muligheter for å skape gode relasjoner og gjensidig forståelse. Resultatene viser at innvandrere som har vært lenge i Norge, og som har hatt utviklingsmuligheter i form av utdanning og arbeid, har de mest realistiske oppfatningene av hvilke forventninger som stilles fra arbeidsgivers side. Noen av resultatene fra denne undersøkelsen kan trolig brukes for å tilføre kunnskaper og gi økt mestringsopplevelse for innvandrere i en tidlig fase. Eden og Aviram (1993) har vist hvordan arbeidsledige kan øke sine muligheter i jobbmarkedet ved å gi dem undervisning i å fremstille seg som gode arbeidssøkere, det vil si å gi dem opplæring i å presentere seg selv overbevisende under jobbintervjuet med hensyn til egne ferdigheter. Det ble særlig lagt vekt på å vise videoer av "mestrende" modeller og å drive med rollespill der man trente på intervjuet. Forskerne fant at gruppen som fikk opplæring klarte seg betydelig bedre enn en gruppe som ikke fikk denne typen opplæring. De hadde blitt mer aktive og fått økt mestringsforventning. I alt 63% hadde klart å skaffe seg jobb etter programmet, sammenlignet med 23% i kontrollgruppen. Fra en praktisk synsvinkel viser dette studiet at det er fornuftig å benytte konkrete trinn og systematiske treningsprosedyrer som er basert på faktisk kunnskap om hvilke strategier som er virksomme.

Et viktig spørsmål som må stilles er hvorvidt resultatene i denne studien er representative for en bredere populasjon av ikke-vestlige innvandrere. Den relativt lave svarprosenten blant innvandrerne som ble kontaktet gjennom brev gir god grunn til å anta at deltakerne har vært selekterte både med henblikk på utdanning, motivasjon og tilpasning til det norske samfunnet. I og med at deltakelse fordrer lese- og skriveferdigheter, har vi ikke hatt mulighet for å inkludere analfabeter. Utvalget består dermed sannsynligvis av innvandrere som er relativt ressurssterke. Trolig ville resultatene ha vært enda klarere om undersøkelsen hadde vært foretatt i en bredere og mer heterogen populasjon av innvandrere. Det er også viktig å reise spørsmål om det etniske norske utvalget arbeidssøkere er representativt for hvordan mennesker som er født og oppvokst i Norge tenker i forhold til ansettelsessituasjoner. Undersøkelsen ble foretatt på et tidspunkt da arbeidsledigheten i Norge var på bunnivå, og da det var stor konkurranse om arbeidskraften. En stor del av personene som i denne perioden var arbeidsledige kan ha vært lite representative for den etniske norske befolkningen. I forståelsen av resultatene er det også viktig å ta i betraktning at en del respondenter kan ha hatt språkvansker. Et stort antall opprinnelsesland og språkgrupper var representerte blant deltakerne i studien som ble rekruttert fra NAV eller arbeidsmarkedstiltakene, og det var ikke mulig å tilby alle deltakerne å besvare spørreskjemaet på sitt morsmål. Spørreskjemaet var

imidlertid oversatt til de største språkgruppene slik at flest mulig skulle ha muligheten til å bruke en språkversjon som de behersket tilfredsstillende.

Etter hvert som arbeidslivet i Norge i økende grad blir flerkulturelt, blir det stadig viktigere å få innsikt i de kulturelle kildene til forskjeller mellom arbeidstakerne. Arbeidstakere fra ulike opprinnelsesland er sosialiserte til å ha forskjellig syn på blant annet sosiale relasjoner, initiativ og selvhevdelse. Dette stiller krav til ledere og ansatte. Slike forskjeller kommer til uttrykk i ansettelsessituasjoner. Et overveldende flertall av deltakerne i denne undersøkelsen ga uttrykk for at de ønsket å være integrerte i det norske samfunnet, samtidig som at mange synes å ha beholdt verdier fra sin opprinnelseskultur. Det er ikke nødvendigvis et motsetningsforhold i dette. Snarere vet vi at sunn tilpasning blant innvandrere er forbundet med vilje til å delta i det norske samfunnet men at man ikke opplever å gi avkall på sin identitet.

Denne undersøkelsen har tatt sikte på å forklare noen av de mekanismene som gjør det vanskelig for ikke-vestlige innvandrere å komme inn på det norske arbeidsmarkedet og få arbeid som samsvarer med deres kvalifikasjoner. Arbeidsgiveres økende fokus på personlige egenskaper innebærer at det ofte er subjektive og diffuse kriterier som legges til grunn ved ansettelser. Mange innvandrere deler ikke de samme oppfatningene som flertallet i den etniske norske befolkningen om hvordan man presenterer seg som en god arbeidstaker. Fra tidligere forskning vet vi at arbeidsgiver trekker klare slutninger om personlighetstrekk basert på observasjoner under jobbintervju. Opplevelse av usikkerhet eller risiko om kandidaten har de riktige personlige egenskapene vil dermed lettere oppstå når kandidaten både har et utseende og en atferd som skiller seg fra det som kjennetegner etniske nordmenn, og vil lett legitimere ansettelsesbeslutninger. Trolig er dette mekanismer som det er vanskelig å håndtere gjennom formelle reguleringer, men som fordrer kompetanse og bevisstgjøring av holdninger.

## 8 REFERANSER

- Berry, J. W. (2006). Contexts of acculturation. In D. L. Sam & J. W. Berry (Eds.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 27-42). Cambridge: Cambridge University Press.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Personal-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67, 293-311.
- Djuve, A. B. (2005). Hvem inkluderer invandrerer? In H. Torp (Ed.), *Nytt arbeidsliv. medvirkning, inkludering og belønning* (pp. 172-191). Trondheim: Gyldendal Akademisk.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves *Journal of Applied Psychology*, 78(3), 353-360.
- Ellies, A. P. J., West, B. J., Ryan, A. M., & DeShon, R. P. (2002). The Use of Impression Management Tactics in Structured Interviews: A Function of Question Type? *Journal of applied psychology*, 87(6), 1200-1208.
- Fevang, E., & Røed, K. (2006). *Veien til uføretrygd i Norge* (No. 10/2006). Oslo: Stiftelsen Frischsenteret for samfunnsøkonomisk forskning.
- Higgins, C. A., & Judge, T. A. (2004). The Effect of Applicant Influence Tactics on Recruiter Perceptions of Fit and Hiring Recommendations A Field Study. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 622-632.
- Hofstede, G. (1980). *Cultures consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills: Sage.
- Horverak, J., Sandal, G. M., Pallesen, S., & Timmerman, M. Employment Decision: Immigrant applicants' acculturation strategies and personality traits in managers. *submittet*.
- Howell, S., & Melhuus, M. (1996). *Fjern og Nær. Sosialantropologiske Perspektiver på Verdens Samfunn og Kulturer*. (2nd ed.): Ad Notam Gyldendal.
- Huffcutt, A. I., & Roth, P. L. . (1998). Racial group differences in employment interview evaluations. . *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 179-189.
- Huffcutt, A. I., & Roth, P. L. (1998). Racial group differences in employment interview evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 179-189.
- Kosic, A., Mannetti, L., & Lacland Sam, D. (2005). Self-monitoring: a moderating role between acculturation strategies and adaptation of immigrants. . *International Journal of Intercultural Research*, 30, 141-157.
- Lackland Sam, D. (2006). Acculturation of immigrant children and women. In D. L. S. J. W. Berry (Ed.), *The Cambridge handbook of acculturation psychology* (pp. 403 - 417). Cambridge: Cambridge University Press.
- Lackland Sam, D. (in press). Akkulturasjon i flerkulturelle arbeidsmiljø  
In G. M. Sandal (Ed.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Utfordringer og virkemidler*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Posthuma, R. A., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, 55.
- Sandal, G. M. (1999). Personlighetstester som rekrutteringsmetode i norsk næringsliv. *Tidsskrift for Norsk psykologforening*, 36, 764-771.
- Sandal, G. M. (2000). Personlighetstester og utvelgelse av ledere. In S. Einarsen & A. Skogstad (Eds.), *Det gode arbeidsmiljø. Krav og utfordringer*. Bergen: Kunnskapsforlaget.

- Sandal, G. M., Van de Vijver, F. J. R., Bye, H. H., Lackland Sam, D., Amponsah, B., Cakar, N., et al. (submitted). Intended Self-Presentation Tactics in Job Interviews: A 10-Country Study.
- Sandal, G. M., van de Vijver, F. J. R., Bye, H. H., Lackland Sam, D., Amponsah, B., Cakar, N., et al. Intended Self-Presentation Tactics in Job Interviews: A 10-Country Study.
- Schwartz, S. (2003). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 519-542.
- Schwartz, S. (in press). Kulturelle verdier i et flerkulturelt arbeidsliv. In G. M. Sandal (Ed.), *Kulturelt mangfold i arbeidsliv. Virkemidler og utfordringer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Schwartz, S., & Bilsky, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extensions and cross cultural replications. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.
- Schwartz, S., & Rubel, T. (2005). Sex Differences in Value Priorities: Cross-Cultural and Multimethod Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 1010-1028.
- Stevens, C. K., & Kristof, A. L. (1995). Making the right impression: A field study of applicant impression management during job interviews. *Journal of Applied Psychology*, 80, 587-606.
- Sørensen, B. Å. (2002). *Det grådige arbeidslivet*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Van Oudenhoven, J. P., Prins, K. S., & Buunk, P. B. (1998). Attitudes of minority and majority members towards adaptation of immigrants. *European journal of social psychology*, 26, 649 - 661.
- Van Oudenhoven, J. P., Prins, K. S., & Buunk, B. (1998). Attitudes of minority and majority members towards adaptation of immigrants. *European Journal of Social Psychology*, 28, 995-1013.