



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi

När kompetensen styr
– en undersökning om stereotypaktivering i urvalssituationer

Daniel Johansson

Kandidatuppsats vårterminen 2008

Handledare: Martin Bäckström och Fredrik Björklund

Abstract

Denna uppsats undersökte stereotypers inverkan på tre steg i en urvalsprocess: utformande av kravprofil, bedömning av sökande utifrån cv och anställningsintervju och slutligt anställningsbeslut. Studien utgick, med stöd av teorier om stereotypkonstruktion och social identitetsteori, ifrån att en kompetent utgruppsmedlem främst diskrimineras med hänvisning till brister i social kompetens. Hypoteserna var för det första att stereotyper om invandrare skulle bidra till högre krav på social kompetens i kravprofilen om gruppen av sökande var etniskt blandad jämfört med om denna bestod av enbart svenskar, och för det andra antogs denna skillnad därefter leda till en stereotyperad bedömning av de sökande och ett diskriminerande anställningsbeslut. Efter pilotstudier lades också hypotesen till att personer som är måna om att inte skatta sökande fördomsfullt ändå skulle tro att andra var benägna att göra det, vilket antogs påverka anställningsbeslutet. Ingen av hypoteserna fick stöd i resultaten. Begränsningar i studien och attitydforskning kring diskriminering diskuteras jämte förslag till fortsatt forskning inom området.

Författaren vill rikta sitt varmaste tack till handledarna Martin Bäckström och Fredrik Björklund för ovärderlig och outtröttlig hjälp med denna uppsats och för stor och värdefull insats för min kunskapsutveckling.

När kompetensen styr

De senaste åren har begreppet utanförskap blivit ett modeord. I den politiska retoriken används det i en mängd sammanhang och representerar därmed vitt skilda fenomen. Det kan avse sjukskrivna, rättslösa, bidragsberoende eller arbetslösa. Som sådan präglas debatten av en strukturell ansats, det handlar ofta om lagstiftning, åtgärds paket eller omdaningar av sociala skyddsnet för att inkludera de som anses vara *utanför* med de som anses vara *innanför*. I denna uppsats avhandlas en av de kategorier som ofta nämns i denna debatt: människor med utländsk bakgrund och deras utanförskap i arbetslivet. Då det handlar om en uppsats i psykologi tar jag dock en annan ingång till problemet, nämligen genom att undersöka några av de underliggande socialpsykologiska faktorer som kan bidra till detsamma.

Uppsatsen avser inte underkänna den samhälleliga eller strukturella ansatsens värde för att komma till rätta med de orättvisor och missförhållanden som drabbar människor med utländsk bakgrund i samhället, men vill undersöka och klarlägga mekanismer som verkar på mer subtila och implicita grunder, och därför också kan tänkas vara motståndskraftiga mot t ex lagstiftning. Jag utgår ifrån frågan hur det kan komma sig att det finns människor invandrade till Sverige som bevisligen fyller alla krav på utbildning och ibland också erfarenhet som ställs för yrken där deras kompetens är högt eftertraktad, står utanför arbetsmarknaden eller så ofta tvingas ta jobb som de är överkvalificerade för? Detta trots att lagar mot etnisk diskriminering i någon form funnits i över trettio år (Gabinus Göransson, Nordlöf, & Garpe, 2007). Man kan tänka sig att det finns en rad bidragande orsaker till detta förhållande på arbetsmarknaden. Jag är dock specifikt intresserad av en avgörande situation i sammanhanget: då ett urval till anställning ska göras.

Jag söker i diskrimineringsfrågan svar i gemensamma psykologiska scheman – stereotyper. Det jag vill undersöka som tänkbar bidragande faktor till diskriminering i anställningssituationer är om ett samspel mellan stereotyper och hur vi uppfattar och kategoriserar information kan göra att vi med hjälp av denna information konstruerar sanktionerade grunder att göra ett visst val, eller mer precist skapar en beslutssituation där det är ”okej” att diskriminera. Detta undersöks genom att se om stereotyper om invandrare bidrar till hur kravprofilen för ett arbete formuleras, och om detta leder till att information om en utländsk sökande uppfattas annorlunda än identisk information om en svensk i en anställningssituation. Mina inledande hypoteser är att då de sökande är av både svensk och utländsk härkomst kommer det för ett jobb att ställas högre krav för egenskaper svenskar

stereotypt uppfattar att invandrare brister i, men inte då alla sökande är svenskar. Detta leder i sin tur till att en utländsk sökande som bekräftar dessa element i stereotypen kommer att ses som mindre lämpad för anställning än en svensk med samma egenskaper. Stereotypens påverkan har därmed skapat en beslutssituation där diskrimineringen utåt kan förklaras med annat än fientliga motiv. Kravprofilen kan ju betraktas som objektiv och saklig, styrd av tjänstens krav. Därmed kan man hävda att ”kompetensen” har varit avgörande.

Det finns forskning där direkta instruktioner att applicera stereotyper undersökts (Lieberman & Förster, 2000), flera studier kring motiverande och begränsande faktorer till fördomsfullt handlande (se t ex Akrami & Ekehammar, 2005; Kawakami, Spears, & Dovidio, 2002) och rikhaltig forskning kring stereotypernas ursprung och sammansättning (se t ex Allport, 1954; Devine, 1989; Fiske, Cuddy, Glick, & Jun, 2002). Denna uppsats hämtar kunskap från en del av dessa studier. Det nyskapande med uppsatsens ansats är dock att denna typ av medierat samband mellan stereotyp och diskriminering, där stereotypning först bidrar till att skapa skilda bedömningsgrunder vilket sedan leder till att diskriminering kan rättfärdigas, enligt mina efterforskningar inte har undersökts tidigare.

Den psykologiska bakgrunden till hypotesen kan alltså förstås utifrån modern forskning kring stereotyper och gruppidentitetskonstruktion. Den kontext i vilken frågan undersöks har valts med utgångspunkt från demografiska och ekonomiska studier.

Inledningsvis kommer bakgrunden till dessa hypoteser att skisseras. Därefter behandlas två pilotstudier som genomfördes innan huvudstudien. Dessa behandlas relativt utförligt för att illustrera den stora betydelse de fick för mitt kunskapsbyggande kring undersökningens utformning och utvecklingen av hypoteserna. Slutligen avhandlas huvudstudiens resultat.

Bakgrund

Utanförskap

Låt oss då först granska några aspekter av relationen mellan svensk arbetsmarknad och människor med utländsk bakgrund. Hur stora är problemen? En svårighet med att på ett bra sätt svara på den frågan utgörs av gränsdragningsproblem vid begreppsdefinitioner. Det är knappast tillräckligt att enbart dela befolkningen i två läger: svenskar och invandrare. En sådan beskrivning ger inte en nyanserad bild av problematiken. Olika grupper utsätts för olika grader av diskriminering, och i olika utsträckning. Svaret beror således delvis på vilken

utgångspunkt man söker det från: gäller det alla med utländsk familjebakgrund, utrikes födda, födda utanför Europa, andra eller tredje generationens invandrare, när i livet invandring skett, och så vidare.

Att problemen även generellt är betydande stöds dock av rikhaltig forskning. Ett exempel på sådan forskning är Magnusson & Andréassons (2005) undersökning av löneskillnader och skillnader i anställningsgrad (hur stor andel i en grupp som har ett arbete) mellan svenskar och utrikes födda. Av intresse för min frågeställning är två slutsatser i denna studie: att både lönenivå och anställningsgrad är signifikant lägre för invandrare än för svenskar och att de största skillnaderna i både anställningsgrad och lön fanns i högutbildade grupper med högst diskrepans för chefer i tekniska arbeten. Svenskfödda med civilingenjörsutbildning hade nio gånger större sannolikhet att ha ett arbete som krävde akademisk utbildning än utrikes födda i samma kategori, och ungefär lika mycket högre sannolikhet att inneha en chefspost. Den genomsnittliga löneskillnaden mellan svenskar och utrikes födda med likvärdig utbildning för alla yrkeskategorier sammantaget var 5000 kronor per månad, varav hälften av variationen kunde förklaras av att invandrare betydligt oftare än svenskar var akademiskt överkvalificerade för sina arbeten. Bland utrikes födda som invandrat efter 14 års ålder var löneskillnaderna ännu högre, närmare 9000 kronor per månad. Med andra ord får invandrare inte tillnärmelsevis lika ofta arbeten som motsvarar deras utbildning, när de får det är lönen oftast lägre och karriärmöjligheterna sämre, och allra svårast har civilingenjörerna (Magnusson & Andréasson, 2005).

En psykologisk studie som knyter an till ovanstående förhållanden har genomförts av Esses, Dietz och Bhardwaj (2006). Författarna visar på att utbildning och yrkeserfarenheter som förvärvats i ett land som uppfattas ha stora kulturskillnader mot hemlandet systematiskt nedvärderas. I studien fick deltagarna värdera en sökandes lämplighet för en anställning beroende på om denne tidigare bott och arbetat i Kanada, Storbritannien eller Indien. Den sökande som fått sin utbildning och tidigare yrkeserfarenhet från Indien värderades signifikant lägre än de båda andra, även om etniciteten hölls konstant (indier i samtliga fall). Denna effekt var mer uttalad för de deltagare som visat höga poäng på ett test av fördomsfullhet, vilket visar att tolkning av formella meriter i sig är föremål för fördomar. Misstänksamhet mot utländskt förvärvade meriter och deras giltighet torde vara en delförklaring till Magnusson & Andréassons (2005) resultat. Medvetenhet kring dessa fenomen har emellertid visat sig i debatten, inte minst angående utländska läkarutbildningar (se t ex Leijonborg & Hägglund, 2007).

I linje med dessa resultat är statistiken över sysselsättningsgrad för olika invandrargrupper. Generellt finns en tendens att sysselsättningsgraden minskar med ökat geografiskt avstånd till invandrargruppens födelseland. Nordiska invandrare har högst sysselsättningsgrad, följt av européer, och afrikaner har de lägsta talen (Statistiska Centralbyrån, [SCB], 2005).

Magnusson & Andreassons (2005) resultat visar dock att även personer som invandrat innan de ens fyllt tre år uppvisar lägre anställningsgrad och väsentligt sämre förutsättningar att få ett arbete som motsvarar utbildningen. Eftersom dessa personer har fått sin utbildning i Sverige kan skillnaderna rimligen inte förklaras av bedömningssvårigheter eller fördomsfull bedömning av kvaliteten på deras meriter, utan förklaringen får sökas på annat håll.

Vi och de

Människor strävar generellt efter sammanhang. Vi söker göra världen och vår existens begriplig och i någon mån förutsägbar. Ett exempel på sådana strävanden är bildandet av gruppidentiteter. Social Identity Theory (för en överblick, se Huddy, 2001) är en av de mest inflytelserika teoribildningarna inom detta fält, och dess huvudtes är att vår självkänsla är beroende av identifieringen med en eller flera grupper. Det kan handla om grupper på makronivå, som nationalitet eller kön, men också på mikronivå, som en by eller ett idrottslag. De grupper vi identifierar oss med benämns ingrupper. Vi strävar efter att upprätthålla en positiv självbild och självkänsla genom att för oss själva eller andra beskriva ingruppen i övervägande positiva ordalag, och försöka skydda de attribut som tillhör en sådan beskrivning från olika angrepp, t ex konkurrens om dem eller nedvärdering från andra grupper (Abrams & Brown, 1989). Dessa andra grupper benämns utgrupper. I syfte att hålla gruppbildningarna intakta och bevara ordning i mellangrupsrelationerna skapas då ofta en kontrasterande bild av utgrupperna. När vi bedömer utgrupper koncentrerar vi därmed vanemässigt på det som skiljer oss åt, det som är annorlunda med utgruppen i förhållande till vår ingrupp. Ju starkare knutet till vår ingrupp vi uppfattar att ett attribut är, desto lägre nivåer bedömer vi att utgrupper visar av detta attribut (Gawronski, Bodenhausen, & Banse, 2005).

Dessa gruppbildningar är en av orsaksfaktorerna till diskriminering på kollektiv basis. Diskriminering i lagens mening är baserad på just grupper, eller mer precist etiketter som definierar grupper, t ex ett visst kön, funktionshinder eller en viss etnicitet (Gabinus Göransson et al., 2007). Diskriminering innebär att göra åtskillnad just beroende på dessa gruppbildningar. Många av Social Identity Theorys förespråkare menar också att då vi vill

beskriva vår ingrupp positivt blir den kontrasterande beskrivningen av andra grupper ofta negativ, och att ju starkare identifikationen med ingruppen är, desto starkare är antipatierna mot utgrupper (Huddy, 2004). Stödet för den tesen har dock ifrågasatts av flera forskare (Gibson, 2006). Favoriserandet av den egna gruppen och efterföljande aversioner mot utgrupper verkar åtminstone ha flera modererande variabler, t ex stöd i regelverk eller hos auktoriteter, den egna ingruppens sociala status, sociala normer och upplevd konkurrens (Brief et al, 2000; Lewis & Sherman, 2003; Sidanius, Haley, Molina, & Pratto, 2007), eller bero på just hur en viss utgrupp beskrivs i förhållande till den egna (Fiske, Cuddy, Glick, & Jun, 2002). Låt oss titta närmare på dessa faktorer.

Konstruktionen av stereotyper

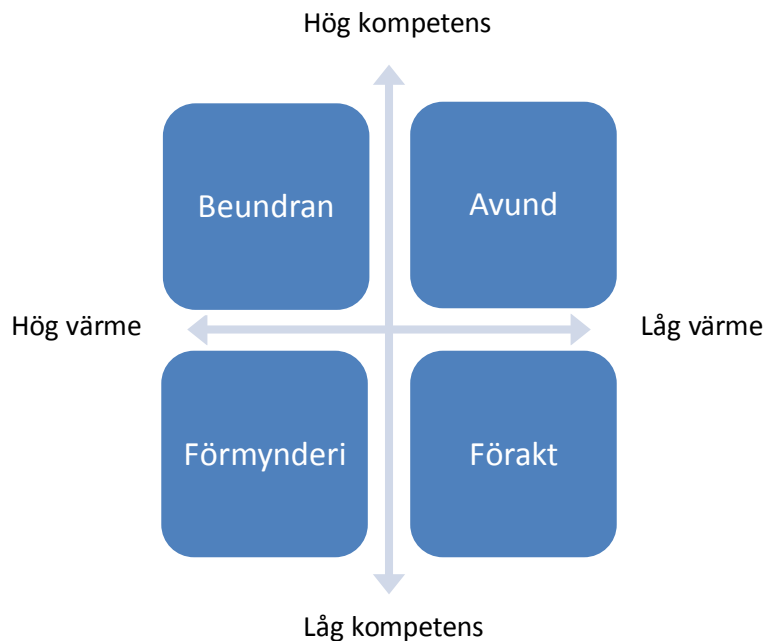
Stereotyper kan definieras som en kombination av föreställningar om personliga attribut hos en grupp av individer (Biernat, 2005, s. 75), och utgör därmed en slags standardbeskrivning av de ovan avhandlade gruppbildningarna. Hur en stereotyp ser ut för en viss grupp kan variera i sammansättning, omfång och över tid. Skiljelinjen mellan stereotyper och fördomar är inte glasklar. I viss litteratur behandlas begreppen som helt synonyma, medan de i andra forskares ögon skiljs åt genom sammansättningen och konsekvenserna av den kategorisering som de utgör (se t ex Fiske et al, 2002; Godfrey, Richman, & Withers, 2000). Fördomar representerar i den senare tolkningen negativa stigmatiserande attityder mot en grupp, eller en stereotyp där föreställningarna övervägande är negativa. Medan stereotyper finns för alla de kategorier vi skapar av individer i vår omvärld, inklusive de vi räknar som vår egen ingrupp, gäller fördomarna utgruppskategorierna. I denna studie följer definitionen av stereotyper respektive fördomar denna tolkning av begreppen.

Gordon W. Allport (1954) författade *The Nature of Prejudice*, som blivit en klassiker inom forskningen kring stereotyper och fördomar. Allport menade att fördomar utgjordes av "an antipathy based on a faulty and inflexible generalization" (s 13). Det kontroversiella med hans teorier vid tiden var att han menade att det inte var personligheten som orsakade fördomsfullhet eller fördomsfullt agerande, som förts fram av samtida auktoriteter som t ex Theodor Adorno (refererad i Martin, 2001), utan att detta skapas i ett sociokulturellt sammanhang med individualpsykologiska faktorer som en av komponenterna. Modern forskning har i hög grad anammat Allports syn på skapandet av stereotyper och fördomar och stark kritik har framförts mot den personlighetsbaserade modellen (Martin, 2001), men många håller inte nödvändigtvis med om att fördomar enbart utgörs av antipatier och negativa beskrivningar.

Stereotype Content Model

Fiske et al. (2002) menar att mycket tidigare forskning sett konstruktionen av stereotyper som en systematisk process men med godtyckligt innehåll i själva stereotypens karaktär. Antipatimodeller har hävdade att stereotyper i hög grad byggs genom att kombinera högt värderade egenskaper med andra högt värderade, respektive lågt värderade med lågt värderade. Fördomar uppstår mot de kategorier som attribuerats lågt värderade egenskaper. I Fiske et als Stereotype Content Model antas dock även stereotypernas innehåll följa en systematik. Författarna lägger fram två huvudkomponenter i stereotyper: kompetens och mänsklig värme. Då vi kategoriserar andra människor gör vi det utifrån en intentionalitetsprincip, där vi söker svar på två frågor: vilka syften söker en individ och dennas grupp uppnå, och hur troligt är det att hon lyckas i det uppsåtet? Syftena kan påverka mig och min ingrupp positivt eller negativt. I det fall vi uppfattar intentionen som negativ (att jag eller ingruppen tar skada om syftet uppnås) leder det till att utgruppen uppfattas som icke-varm, och i det fall vi uppfattar att utgruppen har de medel som krävs för att nå syftet ses den som kompetent. Motsatsen gäller naturligtvis för motsatta fall. I sina studier av stereotypkonstruktion urskiljer författarna fyra huvudgrupper av stereotyper, vilka illustreras i figur 1.

Figur 1. Kategorier av stereotyper. Fritt enligt Fiske et al (2002).



Kategoriernas namn indikerar de känslor som är knutna till föreställningen om respektive grupp. Tidigare modeller har alltså i hög grad fokuserat på kategorierna Beundran, som till

största delen ansetts knuten till ingruppen, och Förakt, knutet till sådana stigmatiserade utgrupper som ofta uppfattas som lata och parasiterande. Vad Stereotype Content Model för fram är att de två ”blandade” kategorierna Avund och Förmynderi är minst lika vanliga, och särskilt för bilden av olika invandrargrupper (Lee & Fiske, 2006). I de här fallen kan en utgrupp samtidigt uppfattas som varm men inte kompetent (Förmynderi) eller kompetent men inte varm (Avund). De som passar in på Förmynderistereotypen utgör inget hot mot ingruppen genom sin låga kompetens och väcker ofta medkänsla genom sin samtidigt upplevda värme. För Avundsstereotypen rättfärdigas en aversion mot påstått låg värme genom att erkänna utgruppens kompetens.

Fiske et al (2002) menar också att stereotyperna utöver den praktiska kategoriseringen av omvärlden även tjänar syftet att upprätthålla status quo i mellangrupsrelationerna. Den socialt dominanta ingruppens kategorisering av en utgrupp är knuten till dennas sociala status, och reproducerar också det förhållandet, så att t ex fördelning av samhällsliga resurser inte sällan sker enligt ett stereotypt mönster. Grupper med låg kompetens förtjänar mer hjälp och resurser från den socialt dominanta gruppen – förutsatt att deras syften inte hotar strukturen, d v s att de också uppfattas som varma. Grupper med stereotypt hög kompetens som konkurrerar med ingruppen uppfattas alltså samtidigt, eller av den anledningen, som kalla och förtjänar inga särskilda resurser och tjänster med hänsyn till deras kompetens.

Jag menar i likhet med Fiske att det är i avundskategorin stereotypen för den högkompetente invandraren många gånger faller, och att det leder till diskriminering.

Att döma efter stereotypen

Stereotyper kan aktiveras, alltså användas som grund för en bedömning, enbart genom mötet med en representant för en utgrupp och senare styra tolkningarna av beteenden som individen uppvisar (Devine, 1989). När vi tolkar ett beteende från en individ i utgruppen är benägenheten större att förklara det som beroende av individens grupptillhörighet än den är för bedömningar av individer i vår ingrupp (Biernat & Ma, 2005). Även om vi också har en stereotyp uppfattning om vår ingrupp tenderar vi att inte bedöma individer i denna efter stereotypen i första hand. Detta beror på att vi förväntar oss större individuella skillnader i denna grupp som inte förklaras av just grupptillhörigheten och att vi tar större hänsyn till situationen som beteendet uppkommit i. Beteenden som stämmer överens med vår stereotyp av utgruppen bekräftar stereotypen och ger oss signalen att den är användbar för att tolka beteendet (Biernat & Ma 2005). På så sätt kan våra gruppkonstruktioner och kategoriseringar

hållas intakta, en strävan vi har bl a i syfte att försöka förutsäga senare beteenden (Biernat, 2005). Detta gör att vi har lägre beviskrav för att bekräfta och högre beviskrav för att dementera en stereotyp när den väl aktiverats i en bedömning, vilket leder till att identisk information, som ett beteende eller ett uttalande, kan tolkas helt olika beroende på om det kommer från en ingrups- eller en utgruppsmedlem (Biernat & Ma, 2005).

I denna studie antas detta förhållande bidra till att en invandrare som först aktiverar en avundsstereotyp enligt tidigare resonemang, och sedan också uppvisar lägre grad av värme bedöms annorlunda än en motsvarande svensk. I svenskens fall är bedömningen inte i samma utsträckning ett resultat av stereotypaktivering och därmed kan informationen attribueras till annat än personlighet och gruppstillhörighet, som t ex ett resultat av hur frågeställningarna sett ut i intervjun, eller i lägre grad ses som tillräckliga bevis för låg värme.

Rasism och berättigandet av fördomsfullt handlande

I forskningslitteraturen kring attityder finns det generellt en enighet kring att dessa kan delas upp i kontrollerade (*explicita*) och automatiska (*implicita*), vilket har kallats *dual process-teorin* (Ranganath, Tucker Smith, & Nosek, 2008). Implicita attityder är ett resultat av sådana psykologiska scheman jag hittills avhandlat och sker, som uttrycket avslöjar, utan kognitiv ansträngning. De explicita attityderna är de vi visar när våra automatiska reaktioner ”filtrerats” genom några av de filter jag tidigare nämnt, som sociala normer och min personliga motivation att underkasta mig dessa normer (Akrami & Ekehammar, 2005). De automatiska attityderna finns alltid där, som t ex stereotyper. Min vilja eller möjlighet att agera ut eller uttrycka dessa är alltså däremot villkorade. Vad betyder det för min studie?

Esses, Dietz och Bhardwaj (2006) visade utöver de ovan nämnda resultaten också att det inte fanns någon skillnad mellan högt fördomsfulla och lågt fördomsfulla deltagare i värderingen av sökande från Kanada och Storbritannien medan det fanns det i värderingen av sökanden från Indien. Detta resultat tyder på att *utagerandet* av fördomar, att göra den implicita attityden explicit, beror på om det finns en socialt acceptabel ursäkt till detta, i det här fallet konventionen att det är svårt att validera utländskt förvärvade meriter. Andra studier pekar i samma riktning (Crosby, Bromley, & Saxe, 1980; Brief, Dietz & Reizenstein, 2000; Kawakami, Spears & Dovidio 2002). Vi kan eftersom författarna höll de sökandes utländska etnicitet konstant över betingelserna inte veta hur meriterna skulle värderats i förhållande till en kanadensisk sökande, men Magnusson & Andreassons (2005) resultat angående löne- och anställningsgrad för invandrare talar för att fördomar spelar en roll oavsett meriterna. Det faktum att även invandrare utbildade i Sverige diskrimineras

antyder att socialt acceptabla anledningar att agera fördomsfullt kan vara mycket mindre ”uppenbara” än utländsk utbildning.

Dovidio och Gaertner (2005) menar att man kan skilja på två typer av rasism: öppen (eng. *blatant*) och aversiv. Den förra är en ohämmad form av rasism där öppet fientliga uppfattningar ventileras och utageras med små eller inga begränsningar. Den senare representerar en förment fördomsfri inställning, men där de implicita attityderna kvarstår och fördomsfullt agerande får andra mer subtila former. I takt med samhällsutvecklingen, t ex ökad invandring i många västländer och den snabba globaliseringen, har standarden för vilka fördomar det är accepterat att uttrycka mot utgrupper förändrats. Medan toleransen mot öppen rasism tidigare varit större börjar de sociala normerna allt mer stramas åt mot sådana öppet fientliga attityder, och utrymmet lämnas istället åt den aversiva formen av rasism (Dovidio & Gaertner, 2005). Akrami, Ekehammar och Araya (2000) har undersökt dessa attitydförskjutningar i Sverige och funnit liknande resultat. Då öppna fördömanden av invandrare inte är accepterade är de föremål för social önskvärdhet i självrapporteringsstudier, medan det finns andra former av diskriminerande attityder som är mer acceptabla. Exempel på sådana är att uppge att diskriminering inte längre utgör ett problem och att särskilda arbetsmarknadsåtgärder eller andra särskilda resurstilldelningar för invandrare inte är önskvärda. Med andra ord har motivationen att kontrollera implicita attityder ökat, och attitydernas uttryck får ta nya vägar.

Teoriernas implikationer för den aktuella studien

Vad dessa studier sammanfattningsvis visar är att vi generellt kvalitativt vill skilja vår grupp från andra, att vi inte behöver göra det genom att i alla avseenden bedöma utgruppen nedvärderande, att de allra flesta behöver en gångbar ursäkt för att diskriminera och att mycket av dessa bedömningar görs mer eller mindre omedvetet.

Jag har argumenterat för att stereotyper kan aktiveras på subtila grunder och sedan styra bedömningen av annan information, t ex hur en persons beteenden tolkas. I det här fallet menar jag att det också kan gälla i en bedömning av vilka egenskaper som är viktiga för ett arbete. Arbetsanalysen är ofta den svaga länken i en urvalsprocess, och kan särskilt om den är summarisk och osystematisk påverkas av förutfattade meningar och traditioner (Kahlke & Schmidt, 2002). Mabon (2005) menar att sådana osystematiska och godtyckliga analysmetoder är relativt vanliga på arbetsmarknaden idag. Mot denna bakgrund ser jag stereotyper som en form av potentiell påverkan redan i inledningsskedet av urvalsprocessen.

I nästa led, om stereotypen fått påverka kravprofil och bedömningen av sökande till ett arbete, menar jag att resultatet av dessa värderingar *i sig* kan tänkas tjäna som en socialt acceptabel anledning att diskriminera. Den som fattar beslut om en anställning vill rimligen vara trogen sin arbetsanalys och bedömning av de sökande och fatta beslut på basis av dessa, vilket bör gälla oavsett om de sökande är svenskar, invandrare eller både och. Den skillnad jag vill visa på är alltså den omedvetna stereotypa bedömning som aktiveras i det fall sökandegruppen är etniskt olika men inte i en ”helsvensk” grupp, och den skillnad i argumenten för anställningsbeslutet jag antar att detta skapar.

Jag har också argumenterat för att en utländsk sökandes formella kompetens inte behöver nedvärderas, i alla fall inte om den i väsentliga avseenden är direkt jämförbar med en svensk sökandes. Däremot kan denna kompetens tjäna som ett incitament för att nedvärdera den *sociala* kompetensen hos den utländske sökande. I det fall det bara är svenska sökande uppkommer inte denna effekt på samma sätt då det inte föreligger en ingrups-utgruppskonkurrens.

Studiens kontext

Mot bakgrund av att Magnusson och Andréasson (2005) visat att de största skillnaderna mellan svenskar och invandrare på arbetsmarknaden finns i ingenjörsyrken har jag valt ett tekniskt arbete i byggbranschen som ram för min studie. Jag tar också fasta på de skillnader i löne- och anställningsgrad, och därmed grad av diskriminering, som följer av kulturellt avstånd. En invandrargrupp till vilken det avståndet är problematiskt, och troligen har ökat sedan händelserna den 11/9 2001 och dess efterbörd, är invandrare från mellanöstern. I Lee och Fiskes (2006) studier av stereotypsammansättning för olika invandrargrupper, genomförda i USA, placerar sig invandrare från mellanöstern i Avundskategorin. Då inga svenska direkta motsvarigheter till deras studier finns kan man inte med säkerhet generalisera dessa resultat till våra förhållanden, men det finns inget som tyder på att detta skulle vara direkt orimligt. Ur ett faktiskt perspektiv skiljer sig svenskföddas genomsnittliga formella utbildningsnivå mycket lite från de som de senaste tre åren invandrat från mellanöstern. 30 % av de svenskfödda har någon form av eftergymnasial utbildning, medan 28 % av mellanösterninvandrarna har det (Statistiska Centralbyrån, 2008). Det kan därför hävdas att den form av resurskonkurrens som Fiske et al (2002) hävdar leder till en avundsstereotypering skulle kunna råda mellan dessa grupper. Därför har jag inledningsvis valt att jämföra en svensk och en iransk sökande. För att inte förväxla etnisk diskriminering med eventuell könsdiskriminering är alla arbetssökande som deltagarna ska bedöma män.

Pilotstudier

Pilot 1

För att testa de instrument som avsågs användas i experimentet genomfördes pilottest. Dessa prövades i en mellangrupsdesign med en oberoende variabel i två nivåer: endast etniskt svenska sökande till jobbet eller en svensk och en utländsk sökande. I fortsättningen hänvisas till den etniskt olika gruppen som heterogen grupp och den etniskt lika som homogen grupp. Första formuläret bestod av följande delar¹:

1. En beskrivning av ett fingerat företag i byggbranschen jämte en kort arbetsbeskrivning och rekryteringspolicy för en traineetjänst inom företaget.
2. 2 CV:n som separat förtestats för likvärdighet. Ett av dem hade ett svenskt namn i den homogena gruppen och ett iranskt namn i den heterogena gruppen.
3. Ett skattningsformulär där deltagaren formade en kravprofil för jobbet genom att ange hur nödvändiga 31 olika egenskaper ansågs vara för jobbet. Egenskaperna bildade två skalor som hädanefter benämns *kompetensdimensionen* respektive *värmedimensionen*. Egenskaperna var separat förtestade för reliabilitet och laddning på respektive dimension.
4. Två sammanfattningar av anställningsintervjuer av de två sökande som presenterats. I den utländske sökandes fall lades i syfte att förtydliga manipulationen också till att han talade persiska. Sammanfattningarna beskrev en individ med hög social kompetens, i det följande hänvisad till som *varm individ*, respektive en person med lägre social kompetens, hänvisad till som *kall individ*. I ett separat avidentifierat förtest visade de sökande signifikanta skillnader i skattningar av dessa egenskaper. I den heterogena gruppen var den kalla individen alltid invandraren, eftersom hypotesen var att en invandrare som uppvisar sådana egenskaper döms hårdare än motsvarande svensk. Efter varje intervju följde 11 frågor som avsåg mäta hur kompetent respektive varm personen uppfattades vara och hur man trodde de skulle lyckas i arbetet. Slutligen ställdes en fråga om vem av de två man skulle anställa, där deltagaren fick kryssa i en ruta för den person han/hon valt.
5. En sida där deltagaren fick fylla i ålder, vilken utbildning man gick, vad man trodde att min hypotes var samt hur motiverande man tyckte det var att göra undersökningen.

¹ All information i formuläret var identisk för båda grupperna om ej annat anges

Syftet med pilotstudien var dels att pröva om det fanns tendenser i hypotesernas riktning och dels att se om den kalla respektive varma individen systematiskt skilde sig åt i just uppfattad social kompetens och yrkeskompetens. Idén var att de skulle visa sig göra det på det förstnämnda men inte på det sistnämnda, då incitamentet att välja en viss anställd främst skulle utgöras av skillnader i den sociala kompetensen.

12 personer deltog i pilotstudien, varav ingen gissade rätt på hypotesen. De önskade skillnaderna mellan individerna som jag redogjort för ovan fick stöd. Som väntat anställdes också den varma individen i betydligt högre grad (tio av tolv fall) än den kalla. Det fanns ingen signifikant skillnad i vilka egenskaper man bedömde som viktiga för arbetet, men det fanns en tendens i hypotesens riktning, så att värmedimensionen bedömdes viktigare i den heterogena gruppen. För att visa att högre krav på social kompetens också ger lägre skattningar av en kall individ korrelerades skattningen på kravprofilens värmedimension med skattningen av de sökandes sociala kompetens. Det fanns inget signifikant samband mellan variablerna, och tendensen var i motsatt riktning mot hypotesen.

Av särskilt intresse var att alla skattningar av de sökande uppvisade högre poäng i den heterogena gruppen än i den homogena, varav skillnaden dessutom var signifikant för skattningen av hur kompetenta individerna var. Både invandraren och svensken i den heterogena gruppen ansågs mer kompetenta och ha bättre förutsättningar att lyckas än sina motsvarigheter i den homogena gruppen. Invandraren uppfattades också som varmare än sin identiske svenske motpart, och valdes för anställning vid två tillfällen jämfört med noll för den senare. Positivt var resultatet att individerna generellt skilde sig åt i uppfattad social kompetens, men förutom skattningen på kravprofilens värmedimension pekade alltså alla övriga resultat i motsatt riktning från hypotesen! Även om samplet var litet talade detta för att formuläret behövde ses över.

Slutsatser

Tolkningen av resultaten gjordes mot bakgrund av teorier kring *kontrasteffekter* vid bedömning av andra, samt *shifting standards*. Det finns i ljuset av hur verkligheten ser ut i bedömningen av invandrare på arbetsmarknaden och ovanstående undersöknings upplägg inget fog för att tänka sig att det verkligen skulle ses som en fördel i sig att ha en utländsk bakgrund, d v s att en motsatt hypotes skulle vara mer giltig. Resultaten kan bero på kontrasteffekter. Kontrasteffekt är en motreaktion som leder till att den som aktiverar en stereotyp hos en bedömare ges en beskrivning som kontrasterar mot stereotypen (Biernat, 2005). Generellt är grunden för en sådan ”överkorrektion” en vilja att framstå som fördomsfri

och tolerant, vilket kan ha såväl individualpsykologiska som socialpsykologiska förklaringar. Individualpsykologiskt som funktioner av personlighetsdrag och personlig motivation att undertrycka stereotyp beteende (Paulhus & John, 1998) och socialpsykologiskt som beroende av samhälleliga och sociala normer och tillåtelse att agera fördomsfullt (Akrami, Ekehammar, & Araya, 2000, Twenge & Im, 2007), men också som följer av utformningen av stimuli i en undersökning (Biernat, 2005). Det kan som tidigare sagts vara förenat med sociala kostnader att agera fördomsfullt och kontrasteffekterna kan utgöra ett sätt att ”köpa sig fri” från dessa.

En ytterligare tänkbar tolkning är att de sökande inte direkt har jämförts med varandra i bedömningen, utan med sin respektive ingrupp. Collins, Crandall och Biernat (2006) har visat att i princip alla omdömen i jämförelser av individer och grupper är beroende av en jämförelsestandard. En kvinna kan bedömas som lång i förhållande till andra kvinnor, men som medellång i förhållande till människor i stort. Vilken bedömning som görs är alltså beroende av i vilket sammanhang frågan ställs. Detta kallar författarna *shifting standards*. För negativt kategoriserade utgrupper leder detta fenomen till lägre förväntningar för stereotyperade drag och beteenden (Biernat, 2003). Mot bakgrund av den stereotyp jag antar aktiveras i vårt fall skulle det innebära att förväntningarna på mänsklig värme hos invandraren är lägre än för svensken. Det är tänkbart att den utländske sökande därför har bedömts som en mycket god representant för sin stereotyperade utgrupp, då man kan tänka sig ”värre exempel”. Svensken kan å sin sida ses som en mindre bra representant för en ingrupp med förväntat hög standard.

Man kan se det som en viss framgång att kontrasteffekterna uppstått, då det i sig visar att bedömningsgrunderna skiljer sig åt för de båda grupperna och att stereotypen troligen aktiverats hos deltagarna i den heterogena gruppen. För min undersökning var det dock av vikt att söka minska kontrast- och shifting standards-effekter.

Pilot 2

Till den andra pilottestningen ändrades därför instrumentet så att skattningen av de sökande gjordes på ett samlat formulär där de ställdes mot varandra i varje fråga. Svar avgavs, istället för den tidigare Likertskala som använts, genom att sätta ett kryss på en linje där de sökande fanns namngivna i var sin ände. Ju längre åt den ena änden krysset sattes, desto mer vägde svaret över till denne sökandes del. En sådan skala reducerar Likertskalans subjektiva karaktär och tvingar deltagaren använda en och samma standard för jämförelse i både heterogen och homogen grupp, nämligen den varma individen från den ”svenska ingruppen” (Biernat, 2003).

I ett försök att minska kontrasteffekterna för de skattningar som var av intresse i studien, social kompetens och anställbarhet, lades fyra frågor som avsåg mäta formella och yrkesknutna kompetenser först i skattningen som ”fillers”. Tidigare forskning har visat att om en bedömare tvingas att utöva självkontroll över sin fördomsfullhet och därmed kontrastera mot stereotypen i en bedömning kan motivationen att göra detta i en annan bedömning minska, och ett ”återfall” mot stereotypen äga rum. Detta benämns *stereotype rebound effect* (Lieberman & Förster, 2000). Därefter följde fem frågor avsedda att mäta social kompetens och två frågor om vem som rekommenderades för anställning. Idén var att behovet att kontrastera på frågorna av intresse skulle ha minskat genom möjligheten att göra det på inledande fillers. Dessutom gjordes frågorna mer specifika än tidigare och inrymda i en situation. Bedömningen utgick därmed från ett beteende snarare än personlighetsdrag, vilket antogs göra det mindre känsligt att skatta någon negativt då det innebar en mindre global bedömning av personen. Detta i kombination med den ökade benägenheten att attribuera beteenden till personlighetsdrag hos utgruppsmedlemmar (Biernat & Ma, 2005) antogs kunna minska viljan till korrektion med bibehållen stereotypaktivering.

20 personer deltog i pilotstudie 2, enligt samma procedur som för pilot 1. Ordningen i vilken kall och varm individ presenterades var dessutom balanserad i båda grupperna för att skilja ut kontrasteffekter beroende på denna. 3 personer gissade tillräckligt nära på hypotesen för att uteslutas från dataanalysen. Resultaten visade i huvudsak samma problematik som i pilotstudie 1, d v s att kontrasteffekterna av stereotypaktivering kvarstod. Detta innebar i praktiken för jämförelsen mellan de sökande att man i den heterogena gruppen var mindre benägen att med stor säkerhet välja till fördel för den varma individen. Det fanns återigen inget samband mellan utformandet av kravprofil och skattning av de sökande. Det fanns i heterogen grupp en signifikant effekt av presentationsordningen, så att den varma individen skattades betydligt högre om han presenterades sist. Ingen sådan effekt fanns i heterogen grupp.

Slutsatser

Eftersom effekterna av ordningen bara var jämförbar mellan grupperna om den varma individen presenterades först beslutades att hålla ordningen konstant så att detta inte utgjorde en confounder i huvudstudien. För att få ett samband mellan kravprofilen och senare skattningar kortades detta formulär från 31 items till 12. Jag misstänkte att det stora antalet items gjorde profilen för svår att ha i minnet och att den därför inte togs med i den senare bedömningen. Reliabiliteten hade visat sig vara mycket god ($\alpha=.94$) varför det antogs att ett

noggrant genomfört kortande av skalan ändå skulle resultera i en tillräckligt tillförlitlig skala. Detta gjordes genom att ta bort items som visade låg varians och låg item-total-korrelation (Howitt & Cramer, 2005). Avseende kontrasteffekterna gjordes tre större förändringar: byte av etnicitet i manipulationen, införande av ett ytterligare skattningsmoment och införande av projektiva frågor.

Forskning kring priming har visat att ju mer extrem en prime är, desto större är risken att försökspersoner kontrasterar mot den tänkta effekten (Biernat, 2005). I denna studie utgörs primen av de sökandes namn, och extremitet kan översättas som den upplevda sociala känsligheten i att uppträda fördomsfullt mot en viss etnicitet. Som konstaterats tidigare kan mångas relation till människor från mellanöstern ha blivit snårig och skapa såväl stort utrymme för öppet fördomsfullt agerande som de medföljande uppmaningarna att förhindra detta. Deltagarnas benägenhet att kontrastera kan mycket väl underblåsas av att den iranska identiteten upplevs som för känslig. Därför beslutades att använda en förmodat mindre känslig – men stereotyperad – etnicitet: litauisk.

Det nya skattningsmomentet bestod av att bedöma hur väl de två sökande fyllde den utformade kravprofilen genom att skatta dem på just dessa 12 items. På så sätt hölls kravprofilen i minnet och det bedömdes också finnas en ökad chans att få en stereotype rebound-effekt till den jämförande skattningen av de sökande då deltagarna potentiellt skulle behöva utöva självkontroll under längre tid.

Supphellen, Kvitastein & Johansen Tvedt (1997) har visat att bedömare skattar mer i enlighet med stereotyper när de får svara på hur andra skulle bedömt en person, benämnt *projektiv* bedömning, jämfört med när de själva står för samma bedömning. Denna tendens uppstår även när den givne andre är en för bedömaren okänd person eller kategori av personer. Författarna menar med stöd av andra studier (t ex Lewis, Bates & Lawrence, 1994) att bedömaren projicerar egna värderingar och stereotyper på den tänkte andre bedömaren och att de därmed hittar en acceptabel kanalisering för dessa. De kunde också visa att ju större anledningarna att korrigera sina egna bedömningar var, desto större diskrepans fanns det mellan egen bedömning och projektiv bedömning. Med andra ord, finns det en anledning att själv framstå som tolerant och fördomsfri låter man istället andra framstå som fördomsfulla.

Om detta resultat skulle replikeras i föreliggande studie skulle kontrasteffekternas påverkan kunna minskas. Dessutom finns det ur validitetssynpunkt anledning att tänka sig att projektiva frågeställningar är intressanta. Ett anställningsbeslut fattas inte i ett vakuum, och i de allra flesta fall får det konsekvenser för fler än den som fattar det formella beslutet. Det är på så sätt beroende av ett socialt sammanhang där både verkliga

men även tänkta andra bedömare påverkar beslutet. För att en enskild eller en grupp rekryterare ska bedöma hur väl en sökande kan tänkas passa in i företaget eller en viss arbetsgrupp behöver de göra sig till tolk för hur andra som inte finns närvarande skulle bedöma personen. I denna situation kan det i ljuset av Supphellen, Kvitastein och Johansen Tvedts forskning finnas en källa till diskriminering.

Hypoteserna

Dessa slutsatser leder in på huvudstudien. De inledande hypoteserna i denna uppsats var alltså:

1. Då man är medveten om att de sökande till ett arbete har både svensk och utländsk bakgrund kommer den utformade kravprofilen för ett arbete att ställa högre krav på social kompetens för en sådan sökandegrupp jämfört med om alla sökande är svenskar.
2. En invandrare som uppvisar lägre grad av social kompetens kommer därför att dömas hårdare och ses som relativt mindre anställbar än motsvarande svensk.

I enlighet med resultaten i pilotstudierna lades ytterligare en hypotes till, nämligen:

3. Även om man personligen skattar den kalla individen positivt kommer man att i högre grad än för en motsvarande svensk att tro att andra avviker från den bedömningen om den kalla individen är invandrare, vilket leder till lägre anställbarhet för honom.

Metod

Deltagare

81 personer deltog i studien (55 män, 26 kvinnor; ålder: $M=23$, $Min=19$, $Max=39$, $SD=2,9$). Samtliga utom en var studerande vid Lunds Tekniska Högskola. Syftet med valet av teknologstuderande var att öka den ekologiska validiteten, då urvalskontexten avsåg ett yrke i en teknisk bransch. Kön- och åldersfördelningen i samplet motsvarar någorlunda fördelningen för studenter på tekniska utbildningar i Sverige (Statistiska Centralbyrån, 2006). Då inga skillnader beroende på dessa bakgrundsvariabler påvisades i resultaten utelämnas de från vidare diskussion. Deltagarna kom från 10 olika ingenjörutbildningar och alla årsklasser (första t o m fjärde året) fanns representerade.

Instrument

Testning skedde på ett formulär (Appendix A) som inleddes med en beskrivning av ett fingerat företag i byggbranschen jämte en kort arbetsbeskrivning och rekryteringspolicy för en traineetjänst inom företaget. Deltagaren informerades om att han/hon arbetade som projektledare på företaget och nu skulle fatta beslut om anställning av en trainee som han/hon skulle arbeta nära. Därefter följde två CV:n, med de två svenska namnen Anders Strömblad och Erik Lindgren i den homogena gruppen, och i heterogen grupp ersattes Erik med det litauiska namnet Tomasz Zemeckis. Härfter följde de beroende variablerna:

1. **Kravprofilen**, ett skattningsformulär med 6 items ($\alpha=.71$ i aktuellt sampel) för kompetensdimensionen (t ex skicklig, ambitiös, intelligent) och 6 items ($\alpha=.69$) för värmedimensionen (t ex lyhörd, social, ödmjuk) där deltagaren formade en kravprofil för jobbet genom att ange hur nödvändiga de olika egenskaperna ansågs vara för jobbet. Svar avgavs på en sjugradig Likert-skala med ändpunkterna *inte nödvändigt alls* och *absolut nödvändigt*.

Sedan följde en sida med en instruktion om nästa del, där deltagaren påmindes om att kravprofilen utgjorde en del av beslutsunderlaget.

2. **Sökandeskattningar**. Två sammanfattningar av anställningsintervjuer av de två sökande presenterades. I Tomasz sammanfattning lades till att han talade litauiska. I homogen grupp var Erik alltid kall individ och i heterogen grupp alltid Tomasz. Efter varje intervju fick deltagarna svara på frågan ”hur bra motsvarar Anders/Erik/Tomasz din profil för egenskaperna?” genom att skatta detta på kravprofilens items ($\alpha=.80$ för båda dimensionerna). Likertskalans ändpunkter var *inte alls* respektive *i hög grad*.
3. **Slutskattningar**, bestående av en sida där de två sökande ställdes mot varandra i varje fråga. Fyra items ($\alpha=.69$) frågade efter deltagarnas personliga uppfattningar om de sökande i situationer där sociala förmågor kan antas vara viktiga (personliga frågor), och fyra items ($\alpha=.69$) om hur andra personer på arbetsplatsen troligen skulle uppfatta de sökande i sådana situationer (projektiva frågor). Slutligen ställdes frågan ”vem ska anställas hos dig?”. Svar på samtliga frågor lämnades genom att markera med ett kryss på en linje där de båda sökandes namn stod i respektive ände. Instruktionen löd: ”Markera ditt svar med ett kryss på linjen. Ju längre mot linjens ändar, desto starkare är ditt val i den personens riktning”. Ett exempel visade på hur det fungerade. Linjen var 105 mm lång, och tolkning av poäng på skalan gjordes genom att mäta kryssets

position på linjen med en linjal. Ett värde på 1 mm representerade helt ett val av den kalla individen och ett värde på 105 mm representerade helt den varma. Sist på sidan fick deltagaren kort motivera bakgrunden till sitt val av anställd. Tanken med motiveringen var att deltagaren skulle känna större ansvar för sitt beslut, och att den skulle vara ett incitament att väga in de skattningar han/hon gjort i beslutet.

Sist kom en sida där deltagaren fick fylla i ålder, kön, vilken utbildning man gick, vad man trodde att min hypotes var samt om man hade några kommentarer till undersökningen.

Formuläret omfattade totalt 15 sidor och tog i genomsnitt 15 minuter att genomföra.

Procedur

Deltagarna rekryterades antingen genom att försöksledaren presenterade sig och projektet på en ordinarie föreläsning eller genom att försöksledaren sökte upp deltagare personligen på raster eller självstudier. Endast en försöksledare (författaren) användes. Presentationen omfattade att försöksledaren sade att han studerade arbetslivsforskning vid samhällsvetenskapliga fakulteten och rekryterade deltagare till en C-uppsats som undersökte beslutsfattande i anställningssituationer och att undersökningen beräknades ta ca 10-15 minuter. För frågor kring studiens ämne eller motsvarande hänvisades till efter genomförandet. Syftet med restriktiviteten kring information var att i så liten utsträckning som möjligt ge fingervisningar om hypoteser och forskningsämne.

Deltagarna tilldelades blockrandomiserat en av de två betingelserna, på så sätt att vartannat formulär som delades ut var homogent och vartannat heterogent. Formuläret ifylldes enskilt och på för tillfället tillgänglig plats. Efter genomförandet fick deltagaren möjlighet att skriva upp sin mailadress på ett särskilt papper om man var intresserad av information om studien och att läsa slutresultatet.

Resultat

Deskriptiv statistik och analysmetoder²

41 personer lämnade in formulär för homogen grupp och 40 för heterogen. Av dessa gissade fem rätt på hypotesen. Analys har gjorts både med och utan de med hypoteskännedom utan att resultaten skilde sig åt, därför har samtliga inkluderats i den redovisade analysen. Med hänsyn

² Då data för vissa variabler inte klarade tester för normalfördelning (Kolmogorov-Smirnovs test) gjordes samtliga analyser även med icke-parametriska tester. Då resultaten inte i något väsentligt avseende skilde sig från parametriska test redovisas resultaten från dessa.

till att godtagbara reliabilitetsvärden för skattningarna uppnåtts användes medelvärdena för respektive skala, vilka anges i tabell 1.

Tabell 1. **Medelvärden och standardavvikelser för alla skattningar.**

Skattning	Homogen grupp		Heterogen grupp	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
<i>Kravprofil</i>				
Kompetens	5,27	0,63	5,42	0,60
Värme	5,52	0,70	5,62	0,58
<i>Sökandeskattning kompetens</i>				
Varm individ	5,28	0,61	5,29	0,66
Kall individ	5,92	0,62	5,89	0,64
<i>Sökandeskattning värme</i>				
Varm individ	5,59	0,71	5,63	0,73
Kall individ	4,09	0,94	4,07	0,80
<i>Slutskattning*</i>				
Personliga frågor	66,51	15,89	65,70	16,20
Projektiva frågor	60,26	14,65	62,92	16,31
Anställbarhet	77,93	27,89	70,40	28,98

*: Medelvärden över 52,50 väger över till ”varm individs” fördel.

Kravprofilen

Hypotesen var att värmedimensionen skulle skattas som viktigare i en heterogen sökandegrupp. T-test för oberoende medelvärden visade ingen skillnad mellan grupperna på kompetensdimensionen, $t=-1,14$; $p=.258$ n.s., och inte heller på värmedimensionen, $t=-.707$; $p=.482$ n.s. Hypotesen fick alltså inte stöd.

Sökandeskattningar

Hypotesen var att invandraren skulle dömas hårdare med hänsyn till kravprofilen och därmed ses som mindre varm relativt sin svenske motsvarighet. En repeated measures-ANOVA med mellangrupsvariabeln homogen/heterogen grupp visade en signifikant effekt av individ, $F(1,79)=58,424$, $p<.001$, $\eta^2=.425$, så att den kalla individen bedömdes som mer kompetent än den varma i både heterogen och homogen grupp. Det fanns ingen interaktionseffekt mellan

grupp och individ, $F(1,79)=.042$, $p=.839$ n.s. För värmedimensionen fanns en signifikant effekt av individ, $F(1,79)=184,542$, $p<.001$, $\eta^2=.70$, så att den varma individen också uppfattades som mer varm. Det fanns ingen interaktionseffekt mellan grupp och individ, $F(1,79)=.060$, $p=.807$ n.s. Resultaten ger alltså inte heller här stöd för hypotesen. Det fanns ingen huvudeffekt av grupp för någon av dimensionerna, $F(1,79)=.016$, $p=.899$ respektive $F(1,79)=.004$, $p=.949$, vilket visar att kontrasteffekterna inte på samma sätt som i piloterna påverkat huvudstudien.

Slutskattning: personliga och projektiva frågor

Hypotesen var att det skulle finnas större skillnader mellan personliga och projektiva skattningar i heterogen grupp än i homogen grupp, så att de projektiva skattningarna var mer positiva mot den varma individen än de personliga. En repeated measures-ANOVA med mellangrupsvariabeln homogen/heterogen grupp visade en signifikant huvudeffekt av frågeform, $F(1,79)=5,911$, $p=.017$, $\eta^2=.070$, så att deltagarna generellt bedömde att deras personliga uppfattningar mer vägde över till den varma individens fördel än vad man trodde andras gjorde. Detta gällde oavsett grupp, då interaktionseffekten mellan frågeform och grupp var icke signifikant, $F(1,79)=.878$, $p=.352$ n.s. Hypotesen fick alltså inte stöd.

För att se hur de två frågeformerna samvarierade korrelerades (Spearman's rho) personligt ställda och projektivt ställda frågor. Sambandet var i homogen grupp $r=.487$, $p=.001$, medan det i heterogen grupp var ickesignifikanta $r=.190$, $p=.241$, vilket ger att 24 % av variansen i projektiva frågor kan förklaras av personliga bedömningar i homogen grupp medan den förklarade variansen i heterogen grupp bara är 3,6 %. Supphellen, Kvitastein, & Johansen Tvedt, (1997) framför att det kan invändas mot projektiva frågor att då man inte *vet* vad andra skulle tycka kan deltagaren i syfte att ändå agera tillmötesgående svara med ”övergeneraliseringar”. Detta kan göras genom att deltagaren kryssar på ungefär samma ställe på linjen för alla frågor. Författarna menar att ett sätt att kontrollera för detta är att analysera gruppernas varians i svaren på respektive frågeform. Om variansen för projektiva frågor varit signifikant lägre än variansen för personliga hade det tytt på att sådana övergeneraliseringar som nu beskrivits varit vanliga. Därför genomfördes en sådan variansanalys, vilken visade ickesignifikanta $F(1,79)=1,002$, $p=.320$ för variansskillnad beroende på frågeform och $F(1,79)=.024$, $p=.878$ n.s. för interaktionen mellan varians och grupp. Detta innebär att övergeneraliseringar inte kunde påvisas.

Slutskattning: anställbarhet

T-test för oberoende medelvärden visade ingen signifikant skillnad i skattningen av anställbarhet mellan grupperna, $t=1,359$, $p=.178$ n.s. Som framgår av medelvärdet i tabell 1 är tendensen i motsatt riktning till hypotesen, d v s att invandraren skattades som marginellt mer anställbar relativt sin svenske motsvarighet.

För att utröna vilka skattningar som visade samband med det slutliga avgörandet av anställbarhet genomfördes en stegvis regressionsanalys med alla skattningar (medelvärden för värme/kompetensdimensionerna i kravprofilen, skattningarna av de sökande samt personliga och projektiva frågor) mot beroende variabeln anställbarhet. För den homogena gruppen blev utfallet en prediktionsmodell bestående av enbart de projektiva frågorna ($R^2_{just}=.411$, $p<.001$), och för den heterogena gruppen tillförde även de personliga frågorna en signifikant ökning av den förklarade variansen utöver de projektiva, $R^2_{just}=.556$ mot $R^2_{just}=.422$. Alla övriga skattningar bidrog inte signifikant till prediktionen av anställbarhet. Detta visar också att hypotesen om ett samband mellan kravprofil och anställbarhet inte kunde styrkas.

Diskussion

Sammanfattning av hypoteserna kontra resultaten

Mina hypoteser var att kravprofilerna skulle formuleras olika beroende på sökandegrupp, att stereotyper om invandrare skulle inverka på bedömningen av egenskaper kopplade till social kompetens och att detta kombinerat skulle leda till att invandraren diskriminerades i en anställningssituation. Det skulle, om sökandegruppen var etniskt heterogen, också finnas större skillnader mellan hur man själv uppfattade två sökande och hur man trodde andra personer på arbetsplatsen skulle göra det. För den sistnämnda hypotesen antogs riktningen vara att andra skulle värdera invandraren som sämre än man själv hade gjort. Ingen av hypoteserna fick säkerställt stöd i resultaten.

I denna studie har invandraren alltså inte diskriminerats jämfört med sin svenske motsvarighet, och den tendens som finns är faktiskt i motsatt riktning. Varför har resultatet blivit så? I inledningen till uppsatsen målas ju ett betydligt mörkare scenario upp i ljuset av både tidigare laboratoriestudier och data från verkliga förhållanden. Inledningsvis kan sägas att den första hypotesen, att kravprofilen skulle vara olika, delvis utgjorde ett villkor för de andra två i min studie. Min utgångspunkt var ju att denna skulle kunna utgöra en

ursäkt i sig att diskriminera. Då denna hypotes inte fick stöd skapades inte de tänkta förutsättningarna. En stereotyppåverkad kravprofil kan alltså alltså alltså leda till diskriminering, då denna studies resultat varken kan stödja eller förkasta den idén i sig. Den optimistiska tolkningen av studien är att nollhypotesen verkligen är sann även i verkligheten, det vill säga att man i en urvalssituation inte påverkas av den sökandes etnicitet, utan fattar beslut på sakliga och icke-stereotypa grunder. Jag avser dock att mot bakgrund av tidigare nämnd forskning anlägga en mer kritisk, och om man så vill pessimistisk, tolkning i min diskussion kring varför forskningshypoteserna inte fått stöd.

Begränsningar i studiens genomförande

Först något om brister i studien som kan ha påverkat resultatet. Formuläret var relativt långt och kunde uppfattas som ”mastigt” att genomföra. Det kan ha skapat svårigheter att komma ihåg alla moment, vilket kan förklara att bara slutskattningen signifikant predicerade anställningsbeslutet. Rekryteringsmetoden för deltagare och miljön i vilken formulären fylldes i kan också vara en problemkälla. Det kan inte uteslutas att deltagare påverkat varandra då inte alla kunde övervakas konstant av försöksledaren, och att deltagare som tidigare genomfört studien diskuterat den med tillkommande deltagare. Den statistiska effekten av dessa felkällor bör dock vara försumbar, eftersom de största problemen uppstått om sådan påverkan lett till kännedom om studiens syfte och hypoteser. Detta visade sig ju inte vara fallet i frågan om hypoteskännedom.

En mer betydande påverkan har troligen intervjusammanfattningarna haft. Biernat (2005) fortsätter i sin tidigare nämnda genomgång av kontrast- och assimilationseffekter (assimilation = bedömning i enlighet med primingen) i primingforskning med att konstatera att ju mer godtycklig och tolkningsbar information är, desto större är sannolikheten att man bedömer i enlighet med en prime. Resultatet i min studie visar tendens till kontrasteffekter i anställningsbeslutet, där invandraren bedömdes som något mer anställningsbar relativt sin svenske motsvarighet, och i sökandeskattningen visade sig ingen effekt av den tänkta stereotypen. Den styrning det innebar att de sökande markant skilde sig åt i uppfattad värme kan ha utgjort en priming i sig självt, och tagit överhanden över stereotypen. Slutresultatet blir en bedömning av en *known other* (Lewis, Bates, & Lawrence, 1994) snarare än en stereotyperad bedömning. En *known other* i bedömningssammanhang uppstår då beskrivningen av en individ ger så tydliga ledtrådar om vad som är en rimlig bedömning att det egna omdömet blir underordnat. En mer öppen och godtycklig beskrivning av två sökande hade kanske ökat assimilation mot stereotypen, då de ledtrådar som då finns

tillgängliga i huvudsak är de deltagaren skapar själv. Mot detta kan förstås anföras att det också riskerar att öka utrymmet för kontrasteffekter, då deltagaren är medveten om att det finns risk för att hans/hennes bedömning är färgad av stereotyper, vilket kan vara socialt känsligt. Skillnaden mellan föreliggande studie och primingforskning är ju att priming förutsätts bygga på omedvetna processer och att primingen i sig inte är kognitivt tillgänglig (Biernat, 2005). Här finns primen invandrarsökande med i medvetandet i hela processen.

Samma fördelar och nackdelar hade funnits med ytterligare en förändring. Den relativt svaga manipulation som invandrarnamnet innebar hade kunnat bli starkare och ge en mer realistisk situation om intervjusammanfattningarna ersatts med inspelade intervjuer. Detta alternativ valdes bort främst med hänsyn till tidsfaktorn. Efter förändringen av den sökandes etnicitet finns en möjlighet att han uppfattats som ”för svensk” för att aktivera en utgruppsstereotyp, vilket också kan förklara att kontrasteffekterna minskat. Biernat (2003) menar dock att även ett sådant ”nollresultat” som studien visar, d v s då ingen skillnad alls i bedömningen kan observeras, kan vara påverkat av kontrasteffekter som orsakar denna jämvikt. Det finns ju dock fortfarande en tendens till kontrasteffekt i själva anställningsbeslutet, vilket kanske är den mest känsliga av skattningarna eftersom den diskriminerar i en absolut mening. Det, och de skillnader i slutskattningen som jag kommer till, talar för att deltagarna trots allt bedömt med medvetenhet om etniciteten.

Svårigheten att mäta känsliga attityder

Man kan hävda att denna studie i någon mån är både en beteendeorienterad och en attitydorienterad studie, då den undersöker deltagarnas attityder genom skattningarna av kravprofilen och de sökande men också hur detta sedan knyter an till beteendet att fatta ett visst beslut. I huvudsak måste man dock säga att det är en attitydstudie. Den absoluta lejonparten av formuläret bestod av skattningar av olika slag och den slutliga beteendevariabeln saknar egentlig konsekvens för deltagaren. På så sätt kan deltagaren se det så att mitt svar på vem som ska anställas under deltagarens fingerade projektledarskap också är ett svar på attityden till frågan, snarare än hur man faktiskt skulle betett sig – valt – i en verklig situation.

Det finns generella svårigheter med att dra slutsatser för beteenden med ledning av mätningar av attityder med direkta mått, inte minst när det finns anledningar att censurera ens implicita attityder i dess omvandling till explicita attityder (Ranganath, Tucker Smith, & Nosek, 2008). Primingstudier eller sk responslatensmått är exempel på indirekta mätmetoder, där även själva mätningen så att säga befinner sig på en implicit nivå. Dessa beskär

möjligheterna att censurera de implicita attityderna genom att deltagaren är omedveten om vad han egentligen svarar på eller för att man helt enkelt mäter i vilken utsträckning censurering sker. De direkta bedömningar av de sökande som använts i denna studie kan ha lämnat för stort utrymme för att skilja de implicita attityderna från de explicita. Detta är kända problem, inte bara inom så potentiellt känsliga områden som diskrimineringsstudier, utan även inom t ex marknadsundersökningsfältet (McFadden, et al, 2005).

Även om indirekta mått möjligen hade kunnat ge stöd för mina hypoteser – ett i sig hypotetiskt resonemang – så ser jag i sammanhanget ett validitetsmässigt frågetecken för dessa metoder. De bedömningar som i en verklig situation ligger till grund för ett urval antar ju förstås förr eller senare en ”explicit” natur då en rekryterare åtminstone för sig själv, och i de flesta fall även för andra, förväntas kunna motivera sitt beslut. Det finns rimliga skäl att anta att denna situation motiverar till censur, om än i varierande grad i olika sammanhang och för olika personer. Ändå visar alltså statistiken att diskriminering sker. Min idé var att en omedvetet stereotyperad kravprofil skulle utgöra ett tillräckligt incitament att minska på censuren då man kunde hänvisa till förment sakliga grunder till sina attityder.

Projektiva frågeställningar och urvalsbedömning

Den varma individen bedömdes alltså lägre i de projektiva frågorna än i de personliga. Detta kan delvis bero på att frågorna kvalitativt skilt sig åt så att de projektiva frågorna uppfattas ha bäring mot andra egenskaper hos de sökande än de personliga. Även om hypotesen att fördomsfullheten skulle ”tas ut på andra” genom svaren på de projektiva frågeställningarna inte fick stöd är det intressant att konstatera att de i den heterogena gruppen med hänsyn till det lägre sambandet verkar mäta något mer skilt från de personliga värderingarna än i den homogena gruppen. Detta har troligen bidragit till den ökade prediktionsförmåga de personliga skattningarna hade för anställbarhetsbedömningen i den heterogena gruppen. När två svenskar bedöms kan det vara tillräckligt att konstatera att mina arbetskamrater troligen skulle trivas med den jag väljer, medan det har större betydelse vad jag själv tycker om det också finns invandrare bland de sökande.

Resultatet indikerar alltså att man i större utsträckning tror att ens personliga uppfattning skulle skilja sig från andras när en invandrare bedöms mot en svensk, även om man oftast inte tror att andra skulle tycka sämre om invandraren än jag själv, som min hypotes antog. Det går inte att med ledning av denna studie spekulera i vad detta får för konsekvenser, men några tankar kring framtida forskning diskuteras längre fram. Det kan i alla fall konstateras att projektiva frågor kan vara ett intressant ämne för forskning i urvalssituationer

både genom potentialen att spåra skillnader i implicita och explicita attityder och genom sin relevans för området. Som tidigare sagts är det troligen en viktig komponent att förstå hur människor resonerar kring och föreställer sig andras bedömningar för att helt förstå deras personliga beslutsfattande i en anställningssituation.

Implikationer för framtida forskning inom området

Sammanfattningsvis ger studien vid handen att diskriminering är ett svårt forskningsområde med många fallgropar. Det är i ljuset av dual process-teorin tveksamt om våra attityder i socialt känsliga ämnen någonsin är oförvrängda eller ocensurerade i det sociala sammanhang där de får sin mening och sina konsekvenser. Olika sammanhang ger dock mer eller mindre möjlighet eller motivation att förvränga och censurera. Framtida forskning bör vara mycket uppmärksam på dessa faktorer och genomföras i en sådan kontext. Det innebär troligen att diskrimineringsforskning i större utsträckning bör vara beteendeorienterad.

Jag tror som jag tidigare sagt också att projektiva frågeställningar har en potential att fungera som ett komplement i studier kring beslutsfattande, inte minst i diskrimineringssituationer. Omfattningen av denna frågeform i min undersökning var liten, och det hade varit intressant att genomföra min studie i en 2 x 2 design med ytterligare två grupper som fått svara på frågorna genom en ”generaliserad andres” ögon. Att enbart konstatera skillnader mellan personliga och projektiva skattningar är enligt min mening dock inte det mest intressanta, utan att se hur projektiva frågor eller tankar kring andras bedömningar påverkar individens *slutliga beslut*. Angående just denna skillnad i samband mellan personliga och projektiva skattningar beroende på om de sökande var svenskar eller av olika etnicitet träder två frågor fram som intressanta: Kan det vara så att denna diskrepans är ett uttryck för större osäkerhet och som gör att bedömningen är mer påverkbar för invändningar? Vad påverkar mig i valet mellan om jag ska lägga störst vikt vid min personliga bedömning eller min idé om andras, och skiljer det sig beroende på karaktäristika hos de sökande?

Avslutningsvis återstår att hoppas att den optimistiska tolkningen av resultaten, att nollhypotesen är sann även i verkligheten, är den riktiga!

Referenser

- Abrams, D., & Brown, R. (1989). Self-Consciousness and social identity: Self-regulation as a group member. *Social Psychology Quarterly*, 52, (4) , 311-318.
- Akrami, N., & Ekehammar, B. (2005). The association between implicit and explicit prejudice: The moderating role of motivation to control prejudiced reactions. *Scandinavian Journal of Psychology*, 46 , 361-366.
- Akrami, N., Ekehammar, B., & Araya, T. (2000). Classical and modern racial prejudice: A study of attitudes toward immigrants in Sweden. *European Journal of Social Psychology*, 30 , 521-532.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge: Addison-Wesley Publishing.
- Biernat, M. (2005). *Standards and expectancies - contrast and assimilation in judgments of self and others*. New York, NY: Psychology Press.
- Biernat, M. (2003). Toward a broader view of social stereotyping. *American Psychologist*, 58(12) , 1019-1027.
- Biernat, M., & Ma, J. E. (2005). Stereotypes and the confirmability of trait concepts. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(4) , 483-495.
- Brief, A. P., Dietz, J., Cohen, R. R., Pugh, S. D., & Vaslow, J. B. (2000). Just doing business: Modern racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81(1) , 72-97.
- Collins, E. C., Crandall, C. S., & Biernat, M. (2006). Stereotypes and implicit social comparison: Shifts in comparison-group focus. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42(4) , 452-459.
- Crosby, F., Bromley, S., & Saxe, L. (1980). Recent unobtrusive studies of black and white discrimination and prejudice. *Psychological Bulletin* , 546-563.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(1) , 5-18.
- Dovidio, J. F., & Gaertner, S. (2005). Understanding and addressing contemporary racism: From aversive racism to the common ingroup identity model. *Journal of Social Issues*, 61(3) , 615-639.
- Esses, V., Dietz, J., & Bhardwaj, A. (2006). The role of prejudice in the discounting of immigrant skills. i R. Mahalingham (Ed), *Cultural Psychology of Immigrants* (ss. 77-89). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Jun, X. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6) , 878-902.

Gabinus Göransson, H., Nordlöf, C., & Garpe, B. (2007). *Arbetslagstiftning. Lagar och andra författningar som de lyder 1 juli 2007*. Stockholm: Norstedts juridik.

Gawronski, B., Bodenhausen, G. V., & Banse, R. (2005). We are, therefore they aren't: Ingroup construal as a standard of comparison for outgroup judgments. *Journal of Experimental Social Psychology, 41(5)* , 515-526.

Gibson, J. L. (2006). Do strong group identities fuel intolerance? Evidence from the South African case. *Political Psychology, 27(5)* , 665-705.

Godfrey, S., Richman, C. L., & Withers, T. N. (2000). Reliability and validity of a new scale to measure prejudice: The GRISMS. *Current Psychology, 19(1)* , 3-21.

Howitt, D., & Cramer, D. (2005). *Introduction to Research Methods in Psychology*. Harlow: Pearson Education.

Huddy, L. (2004). Contrasting theoretical approaches to intergroup relations. *Political Psychology, 25(6)* , 947-967.

Huddy, L. (2001). Symposium on social identity from social to political identity: A critical examination of social identity theory. *Political Psychology, 22(1)* , 127-156.

Kahlke, E., & Schmidt, V. (2002). *Arbetsanalys och personbedömning - att öka träffsäkerheten vid urval och rekrytering*. Lund: Studentlitteratur.

Kawakami, K., Spears, R., & Dovidio, J. F. (2002). Disinhibition of stereotyping: Context, prejudice, and target characteristics. *European Journal of Social Psychology, 32(4)* , 517-530.

Lee, T. L., & Fiske, S. T. (2006). Not an outgroup, not yet an ingroup: Immigrants in the stereotype content model. *International Journal of Intercultural Relations, 30(6)* , 751-768.

Leijonborg, L., & Hägglund, G. (den 13 September 2007). www.unt.se. Hämtat från Uppsala Nya Tidning: http://www2.unt.se/avd/1,1786,MC%3D2-AV_ID%3D651777,00.html den 7 April 2008

Lewis, A. C., & Sherman, S. J. (2003). Hiring you makes me look bad: Social identity-based reversal of the ingroup favoritism effect. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 90(2)* , 262-276.

Lewis, J. R., Bates, B. C., & Lawrence, S. (1994). Empirical studies of projection: A critical review. *Human Relations, 47(11)* , 1295-1318.

Liberman, N., & Förster, J. (2000). Expression after suppression: A motivational explanation of postsuppressional rebound. *Journal of Personality and Social Psychology, 79(2)* , 190-203.

Mabon, H. (2005). *Arbetspsykologisk testning. Om urvalsmetoder i arbetslivet*. Stockholm: Psykologiförlaget.

Magnusson, K., & Andréasson, U. (2005). *Sist i kön Farida*. Stockholm: TCO.

Martin, J. L. (2001). The authoritarian personality 50 years later - What questions are there for political psychology? *Political Psychology*, 22(1) , 1-26.

McFadden, D. L., Bemmaor, A. C., Caro, F. G., Dominitz, J., Byung-Hill, J., Lewbel, A., o.a. (2005). Statistical analysis of choice experiments and surveys. *Marketing Letters*, 16(3) , 183-196.

Paulhus, D. L., & John, O. P. (1998). Egoistic and moralistic biases in self-perception: The interplay of self-deceptive styles with basic traits and motives. *Journal of Personality*, 66(6) , 1025-1060.

Ranganath, K. A., Tucker Smith, C., & Nosek, B. A. (2008). Distinguishing automatic and controlled components of attitudes from direct and indirect measurement methods. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44 , 386-396.

Sidanius, J., Haley, H., Molina, L., & Pratto, F. (2007). Vladimir's choice and the distribution of social resources: A group dominance perspective. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(2) , 257-265.

Statistiska Centralbyrån. (den 21 Mars 2005). *Befolkningen (RAMS) i riket efter sysselsättning, födelseland, antal år i Sverige, ålder och kön. År 1993-2003*. Hämtat från Statistiska Centralbyråns statistikdatabas:

<http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/maintable.asp?omradekod=AM&omradetext=Arbetsmarknad&lang=1&langdb=1&xu=C9233001&yp=tanss> den 8 April 2008

Statistiska Centralbyrån. (den 28 April 2008). *Invandrare 16-74 år efter nationell bakgrund, utbildningsnivå, utflyttningsland och tid*. Hämtat från Statistiska Centralbyråns statistikdatabas:

<http://www.ssd.scb.se/databaser/makro/Visavar.asp?yp=tanss&xu=C9233001&omradekod=UF&huvudtabell=UtbMigInvLand&omradetext=Utbildning%20och%20forskning&tabelltext=Invandrare+16%2D74+%E5r+efter+k%F6n%2C+nationell+bakgrund%2C+utbildningsniv% E5%2C+utbildnings> den 6 Maj 2008

Statistiska Centralbyrån. (2006). *Registrerade studenter - Statistik från SCB*. Hämtat från Statistiska Centralbyråns hemsida: http://www.scb.se/templates/subHeading____76736.asp den 16 April 2008

Supphellen, M., Kvitastein, O. A., & Johansen Tvedt, S. (1997). Projective questioning and ethnic discrimination: A procedure for measuring employer bias. *Public Opinion Quarterly*, 61(1) , 208-224.

Twenge, J. M., & Im, C. (2007). Changes in the need for social approval 1958-2001. *Journal of Research in Personality*, 41(1) , 171-189.

Appendix A. Frågeformulär³

Denna undersökning syftar till att undersöka beslutsfattande i anställningssituationer och utgör underlag för en C-uppsats vid Samhällsvetenskapliga fakulteten. Var vänlig och följ alla instruktioner noggrant. Stort tack för din medverkan!

LAB är ett företag inom byggbranschen med 50 000 anställda i 25 länder, fördelade i Europa, Nord- och Sydamerika samt Asien. Företaget är mycket välkänt i Sverige där det är en av de största aktörerna på byggmarknaden. LAB rekryterar årligen 20 personer till ett traineeprogram, där de som anställs genomgår två års internutbildning på företaget. Det första året är lika för alla och består av praktik på företagets olika områden. Andra året är individuellt anpassat och tar hänsyn till den enskilde anställdes tidigare utbildning och önskemål om i vilket område han/hon tänkt arbeta inom i framtiden. Efter genomgången program förväntas den anställda arbeta i en mellancheftjänst inom LAB. Traineeprogrammet är populärt och har ett stort antal sökande varje år.

Från tidigare program vet man att den bästa utbildningsbakgrunden generellt är teknisk eller ekonomisk. Erfarenhet från byggbranschen är inte nödvändig, utan LAB ser tvärtom ett värde i att andra yrkeserfarenheter kan komma företaget till godo. En sökande kan vara nyutexaminerad eller ha högst fem års relevant arbetslivserfarenhet och gärna någon erfarenhet från föreningsliv, idrott eller förtroendeuppdrag.

LAB:s ledord som företag är professionalism, pålitlighet och teamwork. I traineeprogrammet är målet att anta de sökande som bäst passar in på dessa ledord. En bra trainee har lätt för att ta ansvar och hanterar nya utmaningar med mod och kreativitet, är nyfiken på livet och på nya sammanhang och vågar ifrågasätta men är samtidigt en lagspelare.

Du arbetar som projektledare för en av LAB:s större byggplatser i Sverige för närvarande: ombyggnationen av det s k Dalénumområdet i Stockholm. Den som anställs till den aktuella tjänsten kommer inledningsvis att få sin placering i ditt projekt. Då du ska arbeta nära denna trainee ingår du i gruppen som ska fatta beslut om anställning till traineeprogrammet. Information om de sökande har inhämtats av en rekryteringsfirma och Du ska nu ta ställning till den informationen. För att sammanställa underlag för det slutliga beslutet ska du bidra på två sätt:

- 1. Värdera ett antal egenskapers betydelse för framgång i traineebefattningen***
- 2. Utifrån dessa bedöma information om två sökande och fatta beslut om vem du rekommenderar för anställning.***

De sökande presenteras på de nästföljande sidorna med sina cv:n. Titta igenom dessa och bilda dig en uppfattning om de sökande.

³ Heterogen version. Den homogena är identisk förutom namnet Tomasz Zemeckis, vilket ersatts med Erik Lindgren.

Anders Strömblad

Lektorsgatan 34 C

105 19 STOCKHOLM

Personnr: 820606-0231

E-mail: anders.strömblad@sthlm.se

Tfn: 08-445 788 023

Utbildningar

<u>Benämning/Skola</u>	<u>Examensår</u>
Civilingenjörexamen Kungliga Tekniska Högskolan <i>Civilingenjör Samhällsbyggnad (180p) 2003-2007</i>	2007-06
Idéhistoria Stockholms Universitet <i>Idehistoria I (20p) Ht 2002</i>	2003-01
Gruppchefsutbildning Livgardet Stockholm <i>Värnpliktt Stadsskyttekompani 2001-2002</i>	2002-04
Naturvetenskapsprogrammet Naturvetargymnasiet <i>Södertälje</i>	2001-06

Arbetslivserfarenhet

<u>Arbetsgivare och anställning</u>	<u>Tid</u>
Stadsbyggnadskontoret Stockholms Stad <i>Plan & Exploateringsingenjör</i>	2006-06 – Nuvarande
Hertz Biluthyrning AB <i>Bilvård & Uthyrare</i>	2002-06 – 2006-05
ON OFF Södertälje <i>Kassaarbete och allt-i-allo. Feriearbete.</i>	2000-06 – 2001-06

Övriga meriter

<u>Verksamhet</u>	<u>Tid</u>
Riksförbundet för Rörelsehindrade Barn och Ungdomar (RBU) <i>Styrelseledamot Södertäljeföreningen</i>	2003-04 – Nuvarande

Tomasz Zemeckis

Holmgången 44 A

110 15 STOCKHOLM

Personnr: 811012-9313

E-mail: tomas.zemeckis@ncc.se

Tfn: 08-844 665 420

Utbildningar

<u>Benämning/Skola</u>	<u>Examensår</u>
Civilingenjörsexamen Luleå Tekniska Universitet <i>Civilingenjör Väg- och vattenbyggnad (180p) 2003-2007</i>	2007-06
Ekonomisk historia 1-20p Stockholms Universitet <i>Ht 2002</i>	2003-01
Naturvetenskapsprogrammet Bromangymnasiet Hudiksvall <i>Teknisk inriktning</i>	2001-06

Arbetslivserfarenhet

<u>Arbetsgivare och anställning</u>	<u>Tid</u>
NCC Roads AB <i>Biträdande Projektledare Beläggningsarbeten</i>	2007-10 – Nuvarande
Lulebo AB <i>Fastighetsskötare</i>	2004-09 – 2006-05
Restaurang Huddig Matsal Hudiksvall AB <i>Diskare och bartender. Feriearbete.</i>	1999-06 – 2001-06

Övriga meriter

<u>Verksamhet</u>	<u>Tid</u>
Svenska FN-förbundet <i>Olika ideella uppdrag i förbundet samt ungdomssekreterare 2004-2005</i>	1998 – Nuvarande

Baserat på den information om traineetjänsten och de sökande som du fått på föregående sidor, hur nödvändigt tycker du det är att den sökande har följande egenskaper för att nå framgång i arbetet:

(RINGA IN DINA SVAR. ENDAST ETT SVARSALTERNATIV PER FRÅGA)

1. KOMMUNIKATIV

Inte nödvändigt alls					Absolut nödvändigt	
1	2	3	4	5	6	7

2. SKICKLIG

Inte nödvändigt alls					Absolut nödvändigt	
1	2	3	4	5	6	7

3. AMBITIÖS

Inte nödvändigt alls					Absolut nödvändigt	
1	2	3	4	5	6	7

4. STRESSTÅLIG

Inte nödvändigt alls					Absolut nödvändigt	
1	2	3	4	5	6	7

5. ÖDMJUK

Inte nödvändigt alls					Absolut nödvändigt	
1	2	3	4	5	6	7

6. SOCIAL

Inte nödvändigt alls					Absolut nödvändigt	
1	2	3	4	5	6	7

7. HJÄLPSAM

Inte alls nödvändigt					Absolut nödvändigt	
1	2	3	4	5	6	7

8. TILLMÖTESGÅENDE

Inte alls nödvändigt					Absolut nödvändigt	
1	2	3	4	5	6	7

9. MÅLMEDVETEN

Inte alls nödvändigt

Absolut nödvändigt

1 2 3 4 5 6 7

10. INTELLIGENT

Inte alls nödvändigt

Absolut nödvändigt

1 2 3 4 5 6 7

11. SAMARBETSVILLIG

Inte alls nödvändigt

Absolut nödvändigt

1 2 3 4 5 6 7

12. STRUKTURERAD

Inte alls nödvändigt

Absolut nödvändigt

1 2 3 4 5 6 7

Vid rekryteringen samarbetar LAB med rekryteringsfirman G2 Urval, ett välrenommerat företag i branschen. G2 Urval har genomfört en panelintervju med varje sökande, och författat sammanfattningar av intrycken under intervjuerna.

Du ska nu svara på din personliga uppfattning om hur bra de två sökande som presenterats för dig fyller kraven och ditt beslut om vem av dem du skulle anställa. Ditt beslutsunderlag utgörs av

1. Den värdering av viktiga egenskaper du precis gjort
2. Den information som finns i de sökandes cv:n
3. Intervjusammanfattningarna på de följande sidorna

Läs sammanfattningen på nästa sida och svara på frågorna för den sökanden. Fortsätt därefter med nästa.

Sammanfattning av intervju med Tomasz Zemeckis

Tomasz uppträdde under intervjun självsäkert och vältaligt. Han var bestämd i sina svar. Tomasz har goda studieresultat under sin universitetsutbildning och framstod som målmedveten. Han uppgav att han talar och skriver engelska och litauiska obehindrat, talar och skriver franska bra, samt talar lite ryska. Han ansåg sig ha mycket goda datakunskaper och har bl a arbetat med CAD-program och QS9000 kvalitetssystem.

Tomasz målsättning efter sin traineetid är en karriär inom LAB, där han på sikt vill utvecklas mot koncernledningsuppgifter. Han motiveras av stort personligt ansvar och vill, som han uttryckte det, alltid ha en ledande position.

Tomasz framhöll sina erfarenheter från byggbranschen, och tyckte att han lärt sig mycket på det arbete han har idag. Han tyckte att det var viktigt att traineetiden gav möjlighet för honom att visa sina styrkor och att han får utveckla det han kan. De viktigaste erfarenheterna som Tomasz ansåg sig kunna bidra med är kunskaper kring kvalitetsarbete, arbetsledning och processplanering.

Tomasz ansåg att hans främsta styrkor är att han är snabb att agera, arbetar effektivt, är lättlärd och får saker gjorda. Detta är egenskaper som han trodde skulle var mycket nyttiga i tjänsten. Andra egenskaper han ansåg värdefulla var att vara hårdhudad och ha förmåga att skilja huvudsak från bisak. Det mest motiverande om han skulle få tjänsten tyckte han skulle bli att sättas på prov, få leda folk och utveckla sina affärskunskaper.

Tomasz tyckte att han trivs bäst i ett snabbt arbetstempo tillsammans med människor som får arbetet gjort – har det ”rätta drivet” – och att det som fått honom att söka tjänsten var att han tyckte att byggbranschen är en intressant bransch med många möjligheter och att han såg det som viktigt att arbeta för ett respekterat företag som LAB.

Tomasz beskrev sig själv som mycket tävlingsinriktad. Han framhöll ofta betydelsen av att arbeta med duktiga kollegor och hade svårt att svara på frågor om hur han skulle göra om han som chef hade underställda som inte nådde upp till hans krav. Han gav uttryck för en relativt auktoritär syn på chefsrollen, och menade att det är viktigt att trivas på jobbet men att chefens ansvar i första hand är att skapa resultat. På en fråga uttryckte Tomasz tveksamhet till om en ”alltför demokratisk ledarstil verkligen funkar i byggbranschen”.

På fritiden är bilar Tomasz stora intresse, och han spenderar mest tid med sina två bröder, med vilka han också driver en internetsida i mindre skala där kunder kan få sina bilar värderade inför försäljning.

Hur bra motsvarar Tomasz din profil för egenskaperna?

(RINGA IN DINA SVAR. ENDAST ETT SVARSALTERNATIV PER FRÅGA)

1. KOMMUNIKATIV

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

2. SKICKLIG

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

3. AMBITIÖS

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

4. STRESSTÅLIG

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

5. ÖDMJUK

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

6. SOCIAL

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

7. HJÄLPSAM

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

8. TILLMÖTESGÅENDE

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

9. MÅLMEDVETEN

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

10. INTELLIGENT

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

11. SAMARBETSVILLIG

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

12. STRUKTURERAD

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

Sammanfattning av intervju med Anders Strömblad

Anders uppträdde under intervjun korrekt, lyssnande och tillmötesgående. Han var värtalig och utförlig i sina svar. Anders kunde visa på goda studieresultat under sin universitetsutbildning och framstod som ambitiös och seriös. Han uppgav att han talar och skriver engelska obehindrat och talar och skriver tyska bra. Han ansåg sig ha mycket goda datakunskaper och har bl a arbetat med CAD-program och Microsoft Project.

På frågan om vilken målsättning Anders hade i företaget efter sin traineetid svarade han att han var intresserad av en karriär inom LAB, att han på sikt ville ha en högre chefspost och att det viktigaste för honom var att han hade en ständig utveckling i sitt arbete och att han fick göra saker han trivs med.

Anders såg det som mycket viktigt att få utbyta erfarenheter med andra under traineetjänsten, både andra traineer och anställda på alla nivåer i företaget. Han tyckte att han själv hade värdefulla personliga erfarenheter att bidra med, och att han lärt sig mycket på de arbeten han haft. Bland dessa tyckte han att de viktigaste var hans kunskaper om hur man skapar en positiv arbetsmiljö, får individer att prestera i gruppen och specifika erfarenheter om t ex tillståndsprovningar, projektering och kostnadsanalyser från sin nuvarande tjänst.

Anders ansåg att hans främsta styrkor är att skapa och vårda relationer, både affärsmässiga och kollegiala, en stark handlingskraft, förmåga att avsluta det han påbörjat och en förmåga att se helheten. Anders trodde att viktiga egenskaper för att lyckas i traineetjänsten är ödmjukhet, vilja att lära och ambition. Han såg mest fram emot att träffa nya arbetskamrater, lära sig mer om byggbranschen och att se hur hans erfarenheter kan bidra till företagets framgång.

Han uppgav att han trivs bäst i miljöer där lagarbete är nödvändigt för att lyckas och att det som fått honom att söka tjänsten var att han såg det som en spännande möjlighet att få arbeta med en mix av teknik och människor.

Anders uttryckte sig ibland vagt på frågor om hur hans kunskaper och idéer bidragit till ökad effektivitet och produktivitet på hans nuvarande arbetsplats. Han upplevdes i vissa fall som något svepande i sina formuleringar och verkade ibland "tagen av stundens allvar" i intervjun.

På fritiden umgås Anders mycket med sin familj. Genom sin syster som är handikappad blev Anders engagerad i en förening för rörelsehindrade barn, där han innehar ett styrelseuppdrag. Han är även fotbollsdomare.

Hur bra motsvarar Anders din profil för egenskaperna?

(RINGA IN DINA SVAR. ENDAST ETT SVARSALTERNATIV PER FRÅGA)

1. KOMMUNIKATIV

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

2. SKICKLIG

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

3. AMBITIÖS

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

4. STRESSTÅLIG

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

5. ÖDMJUK

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

6. SOCIAL

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

7. HJÄLPSAM

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

8. TILLMÖTESGÅENDE

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

9. MÅLMEDVETEN

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

10. INTELLIGENT

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

11. SAMARBETSVILLIG

Inte alls I hög grad

1 2 3 4 5 6 7

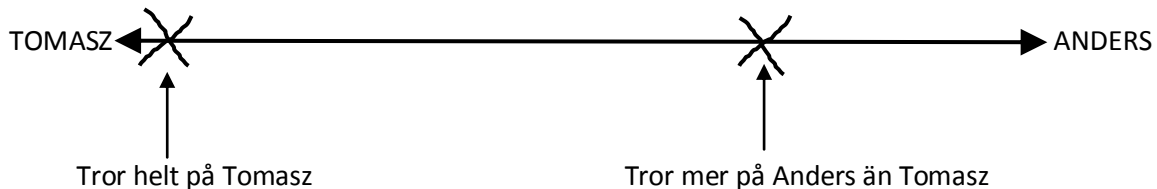
12. STRUKTURERAD

Inte alls I hög grad

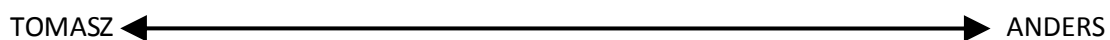
1 2 3 4 5 6 7

Den som anställs kommer alltså inledningsvis att ha sin placering som delprojektledare inom ditt projekt på Dalenumområdet i Stockholm. Du har med dig frågor som dina medarbetare tycker är viktiga angående den nya traineen. Ta ställning till dessa nedan.

MARKERA DITT SVAR MED ETT KRYSS PÅ LINJEN. JU LÄNGRE MOT LINJENS ÄNDAR, DESTO STARKARE ÄR DITT VAL I DEN PERSONENS RIKTNING. EXEMPEL:



1. Vem tror du att du skulle ha lättast att vara chef för?



2. Det är god stämning på ditt jobb och ni gör ofta kul saker tillsammans. Vem tror du hade passat bäst in i det sociala livet på arbetsplatsen?



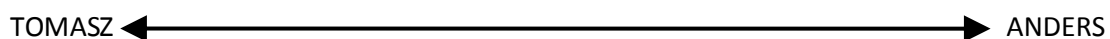
3. Om det uppstår en konflikt mellan medarbetarna i traineens projektgrupp, vem tror du är bäst på att lösa denna?



4. Byggtiden är knapp och det har ofta varit stressigt på din arbetsplats. Det är viktigt att man klarar av att hålla en lugn och kommunikativ ton även i sådana situationer. Vem tror du har **svårast** att göra det?



5. Du har hittills haft goda relationer till den fackliga representanten Bengt Eriksson. Facket är en stark aktör på arbetsplatsen och du bedömer det som helt avgörande att relationen till Bengt fortsätter vara bra. Vem tror du Bengt hade haft lättast att skapa och bibehålla en sån relation med?



6. Den anställde får ofta växla miljö och måste både kunna t ex leda arbetare på byggplatsen och ge bra presentationer för dina högre chefer. Vem tror du hade uppskattats mest av både chefer och byggnadsarbetare?



7. Att byggarbetarna har förtroende för delprojektledaren är centralt för att bygget ska bli bra utfört och klart i tid. Vem tror du byggarbetarna skulle ha **svårast** att känna ett sådant förtroende för?



8. I den projektgrupp där den anställde kommer att arbeta finns flera äldre kollegor. Vem tror du att de hade haft lättast att känna respekt inför?

TOMASZ ←————→ ANDERS

9. Vem vill du se som anställd hos dig?

TOMASZ ←————→ ANDERS

Skriv din motivering till varför du valt som du gjort på fråga 9!

VAR SNÄLL OCH GLÖM INTE ATT OCKSÅ FYLLA I NÄSTA SIDA!

JAG ÄR _____ ÅR GAMMAL OCH ÄR _____ MAN _____ KVINNA

JAG LÄSER FÖLJANDE PROGRAM/KURS _____

VAD TROR DU ÄR HYPOTESEN I MIN UNDERSÖKNING – VAD VILL JAG TA REDA PÅ?

EVENTUELLA KOMMENTARER:

ETT STORT TACK FÖR DIN HJÄLP MED MIN UPPSATS!