



INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Kan instruktioner om en rättvis och likabehandlande rekrytering leda till minskad diskriminering?

**Erika Hellman
Ylva Henriksson**

Kandidatuppsats vt 2007

Handledare: Fredrik Björklund
Martin Bäckström

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<i>ABSTRACT</i>	s. 1
<i>INLEDNING</i>	s. 2
<i>Teori</i>	s. 2
<i>Social dominansorientering</i>	s. 9
<i>Tidigare forskning</i>	s. 10
<i>Hypoteser</i>	s. 14
<i>METOD</i>	s. 16
<i>Material</i>	s. 16
<i>Pilotstudie ett</i>	s. 16
<i>Pilotstudie två</i>	s. 17
<i>Undersökningsgrupp huvudstudie</i>	s. 17
<i>Material huvudstudie</i>	s. 18
<i>Procedur huvudstudie</i>	s. 19
<i>RESULTAT</i>	s. 20
<i>DISKUSSION</i>	s. 22
<i>Relation till teori och hypoteser</i>	s. 22
<i>Tolkningar</i>	s. 24
<i>Slutsats</i>	s. 26
<i>Förslag till vidare forskning</i>	s. 26
<i>Förslag till åtgärder och förebyggande</i>	s. 26
<i>REFERENSER</i>	s. 28
<i>APPENDIX</i>	s. 30

ABSTRACT

This study examined if individuals act in a less discriminating way and in a more fair way when they receive instructions about justice and not being discriminating while recruiting. 96 randomly assigned students at the University of Lund participated in this study. The participants were informed that they would act as a recruiter. They would then choose and place three of the best personal record in order of preference. There were three different kinds of company policies/instructions. One of the policies did not contain any manipulation at all. The second policy contained a weak manipulation and the third policy contained a strong manipulation about justice and not acting in a discriminating way while recruiting. Our first hypothesis was that individuals act less discriminating when they receive instructions that emphasize justice and equal treatment while recruiting. Individuals will also act even less discriminating when they receive instructions that emphasize equal distribution among age, sex, ethnic and cultural diversity and justice while recruiting. Individuals who do not receive any instructions that emphasize justice will instead act more discriminating. Our second hypothesis was that individuals with a strong social dominance orientation will act more discriminating and less fair while recruiting. Individuals with a weak social dominance orientation will act less discriminating and more fair while recruiting. Our third hypothesis was that individuals with a strong social dominance orientation who do not receive any instructions will act more discriminating while recruiting. Individuals with a weak social dominanceorientation who receive instructions that contain a weak or strong manipulation will act less discriminating while recruiting. We did not receive any support for our hypotheses. The explanation could be that our hypothesis must be examined in other ways.

Keywords: ethnic discrimination, recruiting, stereotypes, prejudice

The authors would like to thank their instructors Fredrik Björklund och Martin Bäckström for their support and guidance.

INLEDNING

Trots att det i dagens västerländska samhälle finns sociala normer som motarbetar diskriminering av minoriteter så är etnisk diskriminering i samband med anställning ett utbrett och aktuellt fenomen (Frazer & Wiersma, 2001). Följderna av etnisk diskriminering är ett stort mänskligt lidande där människor inte har lika rättigheter på arbetsmarknaden.

I dag lever vi i ett mångkulturellt samhälle där integration och anpassning till en internationell arbetsmarknad är avgörande för framgångsrika organisationer och företag. Utvecklingen sker i allt snabbare takt och det krävs allt mer breddad kunskap och kompetens för att lyckas. Powell (1998) menar att organisationer som värderar mångfald rekryterar människor från samtliga grupper i samhället och att detta breddar deras möjligheter att få den bästa kompetensen hos sina medarbetare. Mångfald hjälper organisationer att bättre känna av och förbereda sig på variationer inom den globala ekonomiska marknaden. Dessa organisationer är flexibla och förändringsbenägna, vilket är ett måste i en ständigt föränderlig omgivning. Mångfald medför också att organisationer är mer kreativa där olikheter kompletterar varandra. Det finns även organisationer som istället för att betona mångfald väljer medarbetare som liknar de övriga medarbetarna och som delar företagets värderingar. Företagsledningen väljer att anställa människor som tillhör deras egen ingrupp istället för utgrupp för att bevara och stärka företagets sammanhållning. Detta leder till att minoritetsgrupper väljs bort.

Eftersom etnisk diskriminering är ett så utbrett fenomen i samhället är det intressant att undersöka om man kan minska denna diskriminering. Syftet med vår studie är därmed att vi vill undersöka om det är möjligt att påverka individer att diskriminera i mindre utsträckning i samband med rekryteringsprocesser. Genom att ge individer olika instruktioner att inte diskriminera och att vara rättvisa vill vi undersöka om individerna väljer fler utländska sökande jämfört med de individer som inte får några instruktioner alls angående diskriminering och rättvisa.

Teori

Under teori vill vi dels ta upp olika aspekter av diskriminering i arbetslivet och om det finns teorier som stödjer att det förekommer på arbetsmarknaden men även allmänt undersöka stereotyper och fördomar vad dessa är, hur dessa aktiveras, hur de definieras, när vi kan påverka dem och när vi påverkas av dem i våra bedömningar av andra människor samt när de uttrycks och vilka faktorer som gör att vi uttrycker samt undertrycker våra fördomar. Vi vill

även beskriva den Social Dominansorienteringsskala (Pratto m fl, 1994) som vi har använt för att undersöka om försökspersonerna är socialt dominanta eller inte och vad det innebär att vara en socialt dominant individ.

Forskning om diskriminering har alltid varit problematiskt. Det kan till exempel vara svårt att bedöma om en individ blivit diskriminerad i samband med rekryteringsprocessen på grund av etnisk bakgrund eller andra orsaker. Personlig lämplighet är också en omdiskuterad faktor som direkt eller indirekt kan leda till att vissa grupper diskrimineras, men det kan även handla om krav som kan vara berättigade för specifika tjänster. Det är svårt att avgöra var gränsen går mellan en rättvis urvalsprocess och en diskriminerande handling (de los Reyes & Wingborg, 2002). Avgörande för att bedöma om diskriminering har skett i rekryteringssammanhang är behandlingen av den arbetssökande och dennes meriter. Det spelar alltså ingen roll enligt diskrimineringslagsstiftningen om rekryteringspersonalen inte haft avsikt att diskriminera (Braaf, 2004). Trots många kunskapsluckor inom forskning och många olika faktorer som spelar in så finns det idag tillräckligt med bevis för att hävda att diskriminering inom arbetslivet av utlandsfödda förekommer (de los Reyes & Wingborg, 2002).

Enligt Neergaard (2006) visar kvalitativa studier att rekryteringspersonal i samband med rekryteringsprocesser ofta undervärderar kvalifikationer hos individer med utländsk bakgrund. Orsaken till detta beror oftast på rekryteringspersonalens föreställningar om att dessa individer har mindre kompetens, till exempel social kompetens. Forskningen visar hur främst omedvetna föreställningar, men även medvetna föreställningar, påverkar rekryteringsprocessen. Detta påverkar och leder ofta till bedömningar där individer med utländsk bakgrund inte riktigt anses att "passa in". Uppgifter i till exempel ett CV kan tolkas utifrån omedvetna föreställningar, vilket kan leda till att den utländska individens egenskaper uppfattas som att de inte passar in i organisationen.

Möjligheterna på arbetsmarknaden skiljer sig mycket mellan individer som är födda i Sverige och individer med annan etnisk bakgrund trots lagstiftning och politiska mål för människors lika möjligheter i samhället. Studier visar att skillnaden mellan invandrares genomsnittliga utbildningsnivå och svenskars utbildningsnivå endast är marginell. Trots detta är arbetslösheten större bland invandrare med hög utbildning jämfört med svenskfödda individer (de los Reyes & Wingborg, 2002). Studier visar att individer med utländsk bakgrund i större

utsträckning är överkvalificerade för de tjänster de är anställda för jämfört med individer med svensk bakgrund (Berggren & Omarsson, 2001). Individer med utländsk bakgrund, som har likvärdiga eller bättre meriter, är arbetslösa i större utsträckning jämfört med individer med svensk bakgrund (Integrationsverket, 2004). Studier visar även att individer med utländsk bakgrund söker arbete i lika stor utsträckning som individer med svensk bakgrund. Dessa studier visar resultat som antyder att det förekommer etnisk diskriminering på arbetsmarknaden (Arai m fl, 1999; Integrationsverket, 2003.).

Etnisk diskriminering i arbetslivet och i samband med rekrytering är inte bara ett vanligt förekommande fenomen i Sverige utan även i övriga delar av världen. Trots ”the Civil Rights Act of 1964” som infördes i USA för att skydda individer mot anställningsdiskriminering på grund av ras, färg, nationellt ursprung, kön eller religion (wikipedia, the free encyclopedia, 2007) så är etnisk diskriminering på arbetsplatser vanligt förekommande. I samband med nyanställning så är etnisk diskriminering tydlig när många av de sökande tillhör olika etniska grupper som konkurrerar om samma tjänst. Många jobbsökningar läggs åt sidan och de sökande kallas aldrig till intervju enbart på grund av hudfärg eller ursprung. Den etniska diskrimineringen i arbetslivet leder ofta till att många individer helt enkelt accepterar sitt öde och därför hellre vänder sig till mindre eftertraktade tjänster där de hoppas bli diskriminerade i mindre utsträckning (Mai Le & Kleiner, 2000).

Etnisk diskriminering förekommer inte bara i rekryteringssammanhang utan även i samband med befordran i olika företag. Denna diskriminering leder till att många anställdas motivation och intresse för sitt arbete minskar. Detta medför i sin tur att anställda blir mindre produktiva. Etnisk diskriminering leder även till en fientlig arbetsmiljö mellan olika etniska grupper. Etnisk diskriminering i arbetslivet kostar mycket i form av mänskligt lidande, påverkar företagets produktivitet negativt samt innebär vinstförluster. I USA kostar även etnisk diskriminering företagen stora summor pengar som de får betala i skadestånd till dem som diskrimineras. Etnisk diskriminering är den mest förekommande typen av diskriminering på amerikanska arbetsplatser. Detta beror främst på att den amerikanska befolkningen består av väldigt många olika etniska grupper (Mai Le & Kleiner, 2000).

Trots svårigheter kring forskning om etnisk diskriminering i arbetslivet så finns det alltså mycket som talar för att etnisk diskriminering är ett internationellt utbrett fenomen.

Diskrimineringen fortsätter trots existerande diskrimineringslagar. Det finns många olika faktorer som ligger till grund för diskriminering, bland annat stereotyper och fördomar. Alla människor bär på fördomar, medvetna eller omedvetna, och dessa bidrar till att hålla kvar orättvisa uppfattningar som människor har om varandra. Diskriminering kan grunda sig på fördomar och stereotyper om olika etniska grupper. Fördomar behöver inte alltid leda till diskriminering. Diskriminering sker endast om en orättvis handling, bemötande och/eller tilltal utförs. Diskriminering kan också grunda sig på olika föreställningar till exempel att svenskar har rätt att gå före i sitt eget land (Abrahamsson m fl, 1999). En allmän definition av diskriminering enligt Nationalencyklopedin lyder "Särbehandling (av individer eller grupper) vilket innebär ett avsteg från principen att lika fall ska behandlas lika" (Nationalencyklopedin, 2006).

För att kunna skriva om stereotyper och fördomar kan det vara bra att få en uppfattning om var stereotyperna kommer ifrån. Enligt Kunda (2001) är uppfattningen om stereotypers ursprung uppdelat i tre kategorier. Den första kategorin innebär att stereotyper är en produkt av den dominerande kulturen. Barn lär sig dessa genom media och av sina föräldrar. Den andra kategorin innebär att stereotyper är ett resultat av personliga behov. Exempel på dessa är behov av att känna sig överlägsen andra och att höra till sin egen grupp. Detta kan kanske leda till att man diskriminerar individer från andra grupper då man ska rekrytera nya medarbetare till arbetsplatser. Dessa individer kanske föredrar en ny medarbetare som är så lik dem själva som möjligt och då kan det bli svårt att undvika diskriminering vid ett rekryteringsförfarande. Den tredje kategorin innebär att stereotyper har sin grund i kognitiva processer som till exempel kategorisering.

Crandall och Eshleman (2003) definierar fördomar som en negativ utvärdering av en individ och som huvudsakligen baseras på individens gruppmedlemskap eller en negativ utvärdering av en social grupp. I den här definitionen undantas ingen grupp. Fördomar är vanliga över olika språk, nationella gränser och kulturer. Crandall och Eshleman (2003) föreslår också att fördomar är ett affektivt tillstånd och som uttrycks mer eller mindre beroende på vilket känslotillstånd individer befinner sig i. De menar även att fördomar har sin grund i motivationen hos olika individer. Även Devine (1989) tar upp motivation och argumenterar för att fördomar inte behöver vara en konsekvens av vanliga tankeprocesser. Trots att stereotyper existerar och kan framkalla fördomsfullhet hos individer så sker detta både

medvetet och omedvetet hos både mycket och lite fördomsfulla individer. Det finns även individer som blivit motiverade att och medvetet anstränger sig för att agera på icke fördomsfulla sätt och att ta avstånd ifrån negativa stereotyper. Då individer medvetet anstränger sig för att agera på icke fördomsfulla sätt kan detta kanske påverka deras mottaglighet för till exempel instruktioner att agera mindre diskriminerande vid rekryteringsförfaranden. Eventuellt skulle de påverkas mer än öppet fördomsfulla individer av sådana instruktioner då de redan är motiverade att agera rättvist. Även Kunda (2001) anser att individer ibland kan hämma sin aktivering av sina stereotyper, men endast om de är motiverade att göra detta. Ett exempel är om någon är motiverad att tycka bra om en individ så kan det bli så att vi hämmar alla negativa stereotyper för att inte förstöra detta intryck. Kunda (2001) menar dock att även om vi kanske lyckas med att hämma negativa stereotyper så kan det betyda att den hämmade stereotypen istället blir extremt tillgänglig då vi inte längre fokuserar på att hämma den. Detta kan kanske då istället leda till att de negativa stereotyperna uttrycks mer och att diskriminering sker i större utsträckning.

I en studie av Fazio och Dunton (1997) undersöktes vilken påverkan automatiska och kontrollerade processer som är relaterade till rasfördomar och kategoriseringen av individer har. Resultatet av studien antydde att karakteristika hos bedömaren spelar en stor roll för hur stimuli kategoriseras. Data visar på att vid presentation av en svart individ aktiveras attityder mot svarta automatiskt hos vissa deltagare. Resultatet av detta blir att deras uppmärksamhet automatiskt dras till informationen som är kopplad till den etniska tillhörigheten. Detta i sin tur leder till att den etniska tillhörigheten spelar en större roll för vissa deltagare vid bedömningen av individen. Det verkar dock vara så att de deltagare som är motiverade att kontrollera fördomsfulla reaktioner påverkas mindre av den etniska tillhörigheten än de andra deltagarna. De försöker leta efter andra saker att basera sin bedömning på. Detta visar på att etnisk kategorisering påverkas av både kontrollerade och automatiska processer. De automatiska processerna kan vara en anledning till att individer ibland väljer sökanden till olika tjänster i arbetslivet baserat på till exempel namnen på deras CV:n. Detta på grund av att det i ett CV är den enda informationen som är kopplad till den sökandes etniska tillhörighet och att den då skulle dra till sig större uppmärksamhet och således spela en större roll vid urvalet. Fazio och Dunton (1997) menar att dessa forskningsresultat visar hur viktig tillgängligheten till attityder är för uppmärksamhet och kategorisering. Då individer möter andra individer som är kategorisebara på flera sätt är det inte säkert att de ser på individerna på samma sätt. Vad och vem de ser beror i alla fall delvis på deras egna karakteristika.

Även Devine (1989) diskuterar automatiska processer och dess effekter. Devine (1989) menar att både de som är mycket och lite fördomsfulla har kognitiva strukturer, till exempel stereotyper som kan stödja fördomsfulla responser. Även för individer som ärligt säger att de inte har negativa fördomar gentemot, i det här fallet, svarta kan en aktivering av stereotyper få automatiska effekter. Dessa automatiska effekter kan om individer inte är medvetna om dem producera andra effekter som liknar fördomsfulla responser. Ett sätt att då minska dessa automatiska effekter kan vara att göra individer medvetna om att de existerar. Detta skulle kunna göra att individer agerar mindre fördomsfullt. Förändringsprocesser gällande attityder och det man tror på kräver avsikt, uppmärksamhet och tid. Under förändringsprocessen måste individen inte bara hindra automatiskt aktiverad information men även avsiktligt ersätta sådan aktivering med icke fördomsfulla idéer och responser. Ett avsiktligt sätt att ersätta sådan aktivering kan kanske fås genom till exempel instruktioner som uppmanar individen att inte agera på fördomsfulla sätt. Att stereotyper aktiveras då en individ stöter på medlemmar i grupper de har stereotyper om gör att beteendet inte alltid avspeglar den egentliga attityden hos individen.

För att nu gå in på när fördomar undertrycks och vad som gör att individer uttrycker sina fördomar används här Crandall och Eshleman's (2003) justification-suppression modell som de kallar JSM. JSM karakteriserar de processer som leder till upplevelsen av våra egna fördomar och hur dessa uttrycks. Suppression definieras här som ett internt eller externt motiverat försök att minska medvetenheten eller uttryckandet av fördomar. De föreslår att fördomar undertrycks av bland annat trosuppfattningar, sociala normer och värderingar. Instruktioner som instruerar individerna att agera på ett rättvist sätt vid rekryteringsförfaranden hade kanske kunnat undertrycka fördomarna och få individer att agera mer rättvist. Uttryckandet av fördomar, som normalt sett är undertryckta, kan dock öppet uttryckas genom olika sociala och psykologiska processer som rättfärdigar dessa fördomar enligt Crandall och Eshleman (2003). De anser även att sociala normer och värderingar kan göra att människor rättfärdigar uttryckandet av sina fördomar. Detta kan leda till individen accepterar fördomarna och uttrycker dem öppet. Rättfärdigandet gör att fördomarna kan uttryckas utan skam eller skuld. De kanske inte ens betraktas som fördomar längre. Rättfärdigandet både tillåter att fördomar uttrycks och döljer grunden till diskriminering. I vår studie ses detta från ett motsatt perspektiv då den går ut på att undersöka om till exempel instruktioner som handlar om att vara mer rättvis kan göra att individer

diskriminerar mindre vid en rekryteringsprocess. Där finns det istället för ett rättfärdigande en uppmaning om att försökspersonerna inte ska diskriminera utan vara rättvisa vid urvalet. Crandalls och Eshlemans (2003) slutsats angående JSM är att den är en dynamisk modell som behandlar hur det kommer sig att fördomar uttrycks. Många undertryckta fördomar förblir undertryckta medan andra blir uttryckta genom olika rättfärdigande processer. JSM fokuserar på interna processer som skapar varje individs egna regler för uttryckandet. Dessa processer leder också till att individer ser på sig själva som fördomsfulla eller inte fördomsfulla.

Enligt Kunda (2001) kanske vi ofta tror att våra reaktioner gentemot en stereotyp individ är fria från fördomar. Detta på grund av att de snarare baseras på individens egenskaper och beteenden än på själva stereotypen. Vi kanske inte inser att innebörden hos dessa egenskaper och beteenden har påverkats av stereotypen. Kunda (2001) uppger att det finns många undersökningar angående hur stereotyper om olika grupper kan påverka vad individer tycker och tänker om dem samt hur de beter sig mot dessa grupper. Dessa processer är relativt subtila och kan vara förrädiska. Detta kan leda till diskriminering på bland annat arbetsplatser. Kunda (2001) uppger att då det enda vi vet om individen är dess grupptillhörighet tilldelar vi den individen en gruppstereotyp som passar in. Då vi har ytterligare information om individen, till exempel som ett personlighetsdrag eller beteende, tenderar vi att basera våra intryck även på den informationen. Stereotypen ignoreras då mer. Även här finns det dock risk för att stereotypen färgar vårt intryck av individen. Ett möjligt exempel kan vara att vid en rekryteringsprocess där rekryteraren har tagit emot olika CV:n och ska bedöma dessa. En risk i detta sammanhang kan vara att då ett namn är kopplat till en negativ stereotyp för rekryteraren och att han/hon då påverkas mer av detta än av den relevanta informationen och därmed väljer bort den sökande.

Crandall och Eshleman (2003) uppger att många teorier som handlar om rasfördomar kan karakteriseras som två-faktor teorier. Hypotesen i dessa är att individer försöker tillfredsställa två tävlande motivationer samtidigt. Den första baseras på rasfördomar och den andra på motivationen att undertrycka fördomarna. Den här konflikten skapar sedan instabilitet i beteenden och motstridiga känslor. Crandall och Eshleman (2003) anser att strukturen är den samma i en del av dessa teorier. Den går ut på att individer tidigt och bestämt tar till sig fördomar om utgrupper baserade på etnisk tillhörighet. Då individer mognar och då kulturella normer blir mer negativa gentemot uttryckt fördomsfullhet blir individer mer motiverade och bättre på att undertrycka många av sina fördomar. På grund av detta kan det vara intressant att

undersöka om socialt dominanta individer också har diskriminerat mer gentemot utländska sökanden i vår studie. Detta då socialt dominanta individer önskar att dess ingrupp dominerar och är överlägsen olika utgrupper (Pratto m fl, 1994).

Fördomsfullhet som sådan uttrycks ofta inte direkt utan anpassas av individen så att den passar ihop med personliga och sociala mål. Det finns en skillnad mellan individers verkliga fördomar och de oäkta fördomarna de uttrycker som sina egna. Detta leder till att teorier som baseras på beteenden som individer erkänner endast mäter uttryckta fördomar, inte de ”riktiga” fördomarna menar Crandall och Eshleman (2003). Då fördomar inte undertrycks är överensstämmelsen mellan mätta och äkta fördomar hög. Det finns faktorer som minskar den utsträckning i vilken individer undertrycker fördomar. Exempel på dessa är anonymitet, känslomässig och fysisk trötthet och svaga sociala normer. Då försökspersoner i en studie får information om och känner att de är anonyma så kan detta betyda att deras svar i större utsträckning representerar deras egentliga fördomar. Detta kan betyda att om försökspersonerna får instruktioner om att agera mer rättvist och om de också gör detta så kan man eventuellt se att instruktioner påverkar hur individer väljer kandidater i en urvalssituation. Crandall och Eshleman (2003) anser att då fördomar undertrycks mycket och de inte blir rättfärdigade kan överensstämmelsen mellan mätta och äkta fördomar vara ganska låg.

Det finns forskning idag som fokuserar på hur rättfärdigande processer gör att vi uttrycker våra fördomar mer, på att fördomar är både medvetna och omedvetna och att vi själva till viss del styr i vilken utsträckning vi uttrycker våra fördomar. Alla dessa saker har betydelse vid anställningsförfaranden. Inte minst vid den första gallringsprocessen då informationen om de sökande är begränsad och det finns större utrymme för fördomarna att påverka besluten som fattas. Har en individ till exempel fördomar om muslimer kanske han/hon låter ett arabiskt namn på CV:t påverka sin bedömning av den sökande mer än den övriga informationen i CV:t. Detta kan kanske då leda till diskriminering vid rekryteringsprocesser.

Social dominansorientering

Social dominansorientering (SDO) betecknar i vilken utsträckning en individ önskar att dess ingrupp dominerar och är överlägsen olika utgrupper. Pratto m fl (1994) anser att SDO är en generell attitydoriering för relationer mellan olika grupper. SDO visar om en individ generellt föredrar att sådana relationer är lika eller hierarkiska. SDO är enligt Pratto m fl

(1994) den centrala individuella skillnad mellan människor som förutsäger hur en individ förhåller sig till olika ideologier och politiska riktningar. Höga poäng på skalan innebär att individen önskar att dess ingrupp dominerar och är överlägsen olika utgrupper. Ju lägre poäng på SDO-skalan desto mer rättvis och egalitär är individen i detta avseende.

Pratto m fl (1994) uppger att med social dominansorientering som grund har det visat sig att män är mer socialt dominansorienterade än kvinnor. Det har även visat sig att låga SDO individer söker professionella roller där hierarkin inte är framträdande och höga SDO individer söker sig till professionella roller som framhåller hierarki. Resultatet av Pratto m fl (1994) studie visade att SDO var mest relaterad till ideologier som handlade om gruppfördomar mot andra nationer, etniska grupper och kvinnor. SDO skalans inre reliabilitet har också visat sig vara god.

Ideologier som upprätthåller eller är för olikhet mellan grupper är de verktyg som legitimerar diskriminering. Dessa ideologier benämns av Pratto m fl (1994) som hierarki-legitimerande myter. För att bli en naturlig del av ett samhälle och accepteras av detta måste dessa ideologier framstå som uppenbara sanningar. Pratto m fl (1994) menar att det verkar som om andra former av etnisk rasism än rasism mot svarta skulle vara relaterade till SDO i andra kulturella kontext. Bäckström och Björklund (2007) uppger i en studie att SDO även är relaterad till fördomar i Sverige. Pratto m fl (1994) uppger även att deras fokus på SDO inte är avsett att antyda att alla fenomen som är relaterade till gruppkonflikter och fördomar endast kan förklaras genom individuella skillnader. Social dominansteorin antyder att SDO och andra individuella variabler måste ses i sin sociala kontext. SDO och ett antal sociala faktorer inklusive brist på gemensam identitet, hög social roll och gruppstatus bidrar till förtrycket av sociala grupper. Social dominanst teori säger också att SDO borde kunna förutsäga diskriminering och fördomar gentemot utgrupper. Detta kan bland annat vara intressant i dagens rekryteringssammanhang där diskriminering är ett aktuellt problem.

Tidigare forskning

Vi vill under tidigare forskning ta upp olika aspekter av etnisk diskriminering i arbetslivet och om det finns tidigare forskning som stödjer att det förekommer på arbetsmarknaden idag.

Förekomst av etnisk diskriminering i samband med rekryteringsprocessens inledande skede har studerats på olika sätt (SOU, 2005). En internationell metod kallad ”situation testing”

bygger på att individer med olika etniska egenskaper, det vill säga en individ som tillhör majoritetsbefolkningen och en annan individ som tillhör minoritetsbefolkningen, med likvärdiga meriter, klädstil och uppträdande söker samma tjänst. Undersökningen sker i tre olika faser där den första fasen handlar om jobbansökan och hur de sökande får besked om jobbet. Fas två handlar om det blir aktuellt att bli kallad till intervju samt intervjusituationen. Den tredje och sista fasen handlar om det leder till anställning. Enligt Integrationsverket (2006) förekommer diskriminering vanligtvis redan i fas ett, alltså redan innan rekryteraren ens träffat den sökande. En individ kan alltså redan i fas ett diskrimineras exempelvis på grund av sitt utländska namn. När en individ väl har kommit så långt som till ett möte är förekomsten av diskriminering betydligt mindre.

Studier har utförts i Sverige av bland annat Dan-Olof Rooth och Magnus Carlsson vid Kalmars högskola (Rooth & Carlsson, 2006). De skickade påhittade ansökningar med varierande svenska och utländska namn. Samtliga ansökningar uppfyllde arbetsgivarens krav på önskade kvalifikationer för tjänsten. Under nio månader mellan 2005 och 2006 skickades 1624 ansökningar till olika jobb i Stockholms- och Göteborgsområdena. Minst 527 stycken av de påhittade ansökningarna kallades till intervju. Av de som kallades till intervju blev nästan 30 procent av ansökningarna med arabiska namn diskriminerade. Diskrimineringens utsträckning varierar förstås, men det förekommer inom alla yrken. Det finns en omfattande uppfattning bland såväl individer med svensk som utländsk bakgrund att individer med utländsk bakgrund riskerar att diskrimineras i samband med personalrekrytering (SOU, 2005), där bland annat utländska namn utgör motiv till diskriminering.

Som tidigare nämnts så är etnisk diskriminering i arbetslivet ett globalt problem och det finns även internationella undersökningar som tar upp detta problem. En av dessa undersökningar är Petersen och Dietz (2005) studie angående diskriminering i samband med anställning. De undersökte effekterna av individers subtila och uppenbara fördomar i samband med att ledningen försökte upprätthålla en homogen arbetskraft. Deras hypotes var att de tyska deltagare som fick instruktioner att behålla en homogen arbetsstyrka skulle välja ut färre utländska arbetssökande till intervju jämfört med deltagare som inte fick dessa instruktioner. Studien visade att de deltagare som hade subtila fördomar tog till sig de instruktioner de fått angående vikten av att behålla en homogen arbetsstyrka i större utsträckning jämfört med de deltagare som var uppenbart fördomsfulla och de som inte alls var fördomsfulla. Om ledningen på en arbetsplats instruerar sina medarbetare att behålla en homogen arbetsstyrka

kan detta leda till att subtilt fördomsfulla individer agerar diskriminerande genom att välja bort minoritetsgrupper. En möjlig förklaring till att subtilt fördomsfulla individer tar till sig instruktioner som antyder att man ska behålla en homogen arbetsstyrka kan bero på att de då upplever att deras agerande rättfärdigas. De upplever inte att de diskriminerar någon utan att de endast gör som de blivit tillsagda. En annan möjlig förklaring kan också vara att subtilt fördomsfulla individer kanske är mer lättpåverkade än andra och i större utsträckning vill vara andra människor till lags eftersom de inte öppet uttrycker sin fördomsfullhet. Detta kan då innebära att det finns en möjlighet att subtilt fördomsfulla individer kanske även tar till sig instruktioner som antyder att inte diskriminera. Om ledningen instruerar medarbetare att inte diskriminera i samband med anställning kanske subtilt fördomsfulla individer även tar till sig dessa instruktioner. Detta kan då innebära att subtilt fördomsfulla individer på en arbetsplats då skulle diskriminera i mindre utsträckning. Kanske är det dock svårt att övertyga öppet fördomsfulla individer genom instruktioner att vara mindre diskriminerande eftersom att det finns en risk att de agerar diskriminerande ändå.

Även Brief m fl (2000) menar att subtila fördomar spelar en stor roll i samband med anställningsdiskriminering. Forskning visar att subtilt fördomsfulla individer i större utsträckning rättar sig efter företagsledningens rättfärdigande för uteslutning av minoriteter jämfört med vad icke-fördomsfulla individer gör. Både Brief m fl (2000) och Petersen och Dietz (2005) visar att subtilt fördomsfulla individer och öppet fördomsfulla individer skiljer sig åt. Enligt Petersen och Dietz (2005) så väljer öppet fördomsfulla individer färre utländska arbetssökande oberoende av om företagsledningen rättfärdigade diskriminering. Däremot väljer subtilt fördomsfulla individer endast färre utländska arbetssökande när företagsledningen rättfärdigade detta beteende. Vid de tillfällen som företagsledningen inte rättfärdigar någon form av diskriminering av de arbetssökande så agerar inte heller de subtilt fördomsfulla individerna diskriminerande. Det finns alltså inte längre något som kan rättfärdiga deras fördomsfulla beteende. Studierna av Brief m fl (2000) och Petersen och Dietz (2005) visar att subtila fördomar hos anställda i organisationer tillsammans med en organisation, som betonar homogenitet för organisationens effektivitet, kan leda till diskriminering där minoriteter utesluts från organisationer och därmed från stora delar av arbetsmarknaden. Subtila fördomar kan vara en förklaring och bidragande orsak till den omfattande anställningsdiskrimineringen i det västerländska samhället, trots existerande normer som förespråkar anti-diskriminering. Brief m fl (2000) och Petersen och Dietz (2005)

visar att endast en enkel uppmaning till anställda om att matcha arbetssökande på grund av etnicitet leder till diskriminering av minoriteter.

Även Stewart och Perlows studie (2001) stödjer uppfattningen att det finns ett samband mellan rasistiska fördomar och anställningsbeslut. Studien visade att individer med rasistiska fördomar tenderar i större utsträckning, jämfört med mindre fördomsfulla individer, att använda sig av irrelevanta kriterier angående etnicitet och arbete i samband med anställningsbeslut. Studien visade även att individer som hyser negativa attityder gentemot svarta upplever större självtillit angående beslutet att anställa en svart sökande istället för en vit sökande till ett låg status arbete, jämfört med självtilliten hos en individ som hyser mer positiva attityder gentemot svarta. Ett stort problem inom arbetslivet i dag är alltså att vissa företagsledningar tenderar att uppmuntra till diskriminering. Enligt Powell (1998) försöker ofta ledningen i samband med rekrytering av nyanställda upprätthålla en homogen arbetskraft med argumentet att det stärker företagets grundläggande värderingar och leder till framgång. Rekrytering som utgår från principen av matchning, det vill säga att de anställda ska matcha organisationens demografiska profil, för att gynna företagets framgång gör att diskriminering av minoriteter blir oundviklig. Individer får alltså möjlighet att ge uttryck för sina fördomar om någon annan kan hållas ansvarig för det fördomsfulla uttrycket. I en studie visade det sig att när studenter blev informerade om att deras överordnade inte ville anställa minoriteter, resulterade detta i att studenterna kallade färre antal av de svarta kvalificerade sökande till en uppföljande intervju (Brief m fl, 1995).

Även forskning som utförts i laboratoriemiljö visar att i homogena sammanhang, där deltagare får instruktioner att använda sig av matchningsprincipen, så väljer de i större utsträckning matchande kandidater som inte tillhör minoriteter. Petersen och Dietz (2000) studie handlar om diskriminering vid urval av personal. De ville bland annat se om deltagarna skulle agera diskriminerande mot utgruppsmedlemmar om de blev instruerade att göra detta av en auktoritetsfigur. De menar att i en organisation är det så att auktoritära underordnade är mer benägna att ta till sig instruktioner från sina chefer än de som är mindre auktoritära. I deras studie skulle detta betyda att auktoritära underordnade skulle ta till sig mest av instruktionerna och därför diskriminera mer än de mindre auktoritära. Resultatet av studien visade att när överordnade framhöll fördelarna med att bibehålla en homogen arbetskraft så tenderade västyskar att i mindre utsträckning välja östtyskar i samband med anställningar. Eftersom de auktoritära underordnade tenderar att ta till sig instruktioner av en

auktoritetsfigur kan detta innebära att auktoritära underordnade även skulle diskriminera i mindre utsträckning om de fick sådana instruktioner av en auktoritetsfigur.

Brief m fl (2000) hävdar i sin amerikanska studie att underordnade med rasistiska attityder betar sig diskriminerande gentemot svarta arbetssökande om deras överordnade ger dem möjlighet att rättfärdiga deras beteende till exempel genom instruktioner att anställa ”den rätta typen av person” (till exempel vit). Effekten av instruktionerna är större om den överordnade anses som legitim. Uttalanden som till exempel att homogena grupper är mer harmoniska än rasblandade grupper eller att kunder föredrar att göra affärer med företagsrepresentanter av deras egen ras avslöjar uttryck som i grunden handlar om etnisk diskriminering. Dessa typer av uttalanden har en lång tradition i USA och är en förklaring till fortsatt diskriminering av svarta i USA. Studien av Brief m fl (2000) visar att företagsledningens rättfärdigande av diskriminering leder till att de individer som har rasistiska attityder tillåts att handla utifrån sina fördomar mot svarta arbetssökande. Detta kan innebära att individer tidigt plockas bort ur rekryteringsprocessen exempelvis på grund av deras namn som ibland kan avslöja deras etnicitet.

Det finns alltså en del studier som visar att instruktioner spelar en stor roll i samband med anställning. Det krävs inte några större uppmaningar för att få subtilt fördomsfulla individer att agera diskriminerande. Däremot påverkas inte öppet fördomsfulla individer nämnvärt av instruktioner eller uppmaningar, utan är lika fördomsfulla ändå. I vår studie ville vi istället undersöka om individer blir mindre diskriminerande om de får instruktioner som betonar detta. Det kan ju vara så att subtilt fördomsfulla individer istället blir mindre fördomsfulla om de får instruktioner att inte vara diskriminerande. Däremot kanske öppet fördomsfulla individer är diskriminerande oavsett instruktioner.

Hypoteser

Trots lagstiftning mot etnisk diskriminering är diskriminering i arbetslivet ett vanligt fenomen. Kanske är en bidragande faktor till att etnisk diskriminering i arbetslivet är vanligt förekommande just att det är förhållandevis enkelt att diskriminera. Enligt Brief m fl (2000) räcker det endast med att ledningen gör uttalanden som uppfattas som rätt oskyldiga. Dessa uttalanden avslöjar ofta uppfattningar som i grunden handlar om etnisk diskriminering och leder till att minoritetsgrupper väljs bort. Företagsledningen kan alltså ge instruktioner som rättfärdigar medarbetarna att diskriminera. I vår studie vill vi istället undersöka om individer

agerar mindre diskriminerande om de får instruktioner som betonar att inte diskriminera samt att vara rättvis. Vår huvudhypotes är därför att:

(1) Individer agerar mindre diskriminerande när de får instruktioner som betonar en strävan efter rättvis och lika behandling i samband med rekrytering. Vi menar även att individer agerar ännu mindre diskriminerande när de får instruktioner som betonar jämn ålders- och könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald och rättvisa i samband med rekrytering. Individer tillåter däremot sig själva att i större utsträckning agera diskriminerande om de inte får några instruktioner som uppmanar dem att vara rättvisa i samband med rekrytering.

Enligt Powell (1998) så tenderar företag som betonar vikten av samhörighet, som grundläggande för företagets framgång, att i större utsträckning välja medarbetare från ingruppen än från utgruppen. Enligt Pratto m fl (1994) betecknar social dominansorientering i vilken utsträckning en individ önskar att dess ingrupp dominerar och är överlägsen olika utgrupper. Social dominanssteori menar att det bör finnas ett samband mellan social dominansorientering och diskriminering samt fördomar gentemot utgrupper. Individer med en relativt stark social dominansorientering tenderar att ha svårigheter att vara rättvisa i samband med anställning av medarbetare på grund av sin negativa inställning till utgrupper. Detta leder till den andra av våra hypoteser där vi menar att:

(2) Individer med en relativt stark social dominansorientering även diskriminerar i större utsträckning och är mindre rättvisa. Individer med en relativt svag social dominansorientering är däremot mer rättvisa och mindre diskriminerande.

Vi har även en annan hypotes som formulerats på samma teoretiska grund som hypotes ett och två. Vår tredje hypotes är:

(3) Individer med en relativt stark social dominansorientering som inte får några instruktioner som de ska ta hänsyn till i samband med rekrytering agerar diskriminerande. Individer med en relativt svag social dominansorientering som får instruktioner som betonar rättvisa och lika behandling (eller jämn ålders- och könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald) i samband med rekrytering agerar mindre diskriminerande.

METOD

Material

Vi inledde vårt arbete med att göra åtta CV:n som vi ville skulle vara så lika varandra som möjligt utan att vara likadana. Skälet till detta var att vi ville att namnen på våra CV skulle vara avgörande för vilka CV:n våra försökspersoner skulle välja ut i huvudstudien. Varje CV innehöll namn, adress och telefonnummer. Samtliga hade gymnasial samhällsekonomisk utbildning eller motsvarande, relevant arbetslivserfarenhet, grundläggande datakunskaper, B körkort, kunde tala svenska och engelska flytande i tal och skrift, angav att referenser kunde lämnas på begäran och en kortare personlig presentation. Den kortare personliga presentationen innehöll en personlighetsegenskap som var önskad i kravprofilen för ekonomiassistenttjänsten som vi gjort. Hälften av dem tilldelades sedan svenska kvinnliga namn och hälften utländska kvinnliga namn av olika nationaliteter.

Pilotstudie ett

Syftet med pilotstudie ett var att kontrollera just att alla CV:n var så lika varandra som möjligt utan att vara likadana. Försökspersonerna i pilotstudie ett var 12 samhällsvetarstudenter vid Lunds universitet. Materialet i pilotstudie ett bestod av kravprofilen vi skapat för ekonomiassistenttjänsten, åtta CV utan namn samt två Likertskalor med intervallet 1-10. Försökspersonerna fick muntliga instruktioner att läsa kravprofilen och sedan skatta varje CV utifrån kompetens för ekonomiassistenttjänsten och lämplighet som person för ekonomiassistenttjänsten på Likertskalorna. Vid det här tillfället var inga namn med på våra CV:n. Som framgår av Tabell 1 skattades de olika CV:na mycket lika.

Tabell 1. Resultat Pilotstudie ett

	Lämplighet		Kompetens	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
CV A	7.17	1.34	7.17	1.11
CV B	6.75	1.92	6.67	1.93
CV C	5.96	1.66	5.88	1.98
CV D	6.33	1.50	6.75	1.22
CV E	6.17	1.91	5.92	1.98
CV F	5.42	2.07	5.96	1.60
CV G	6.83	2.21	6.42	1.73
CV H	6.04	1.51	6.71	1.71

Pilotstudie två

Syftet med pilotstudie två var att se hur lång tid det tog för försökspersonerna att lösa hela uppgiften så som vi ville använda den i huvudstudien. Detta så att vi skulle kunna sätta tidspress på försökspersonerna i huvudstudien då människors fördomsfullhet visar sig mer under tidspress (Kunda, 2001). Försökspersonerna i pilotstudie två var åtta samhällsvetarstudenter vid Lunds universitet. Den här gången fick de åtta försökspersonerna skriftliga instruktioner, kontrollgruppens företagspresentation som inte innehöll någon manipulation, kravprofilen samt åtta CV:n med namn. De fick även muntliga instruktioner som uppmanade dem att lösa själva uppgiften så fort som möjligt. Uppgiften var att välja ut tre CV:n och rangordna dem. Tiden togs från det att de började titta på sina CV:n. Resultatet blev ett medelvärde på 12 minuter och därför valde vi att ha 10 minuter som tidsgräns i vår huvudstudie.

Undersökningsgrupp huvudstudie

Testet delades ut till 96 slumpmässigt utvalda försökspersoner. Av de 96 försökspersonerna svarade 89 stycken på allt i huvudundersökningen och ingick senare i analysen av denna. Av dessa var 43 män och 46 kvinnor. Försökspersonernas ålder var mellan 19 och 47 ($M = 23.12$;

$SD = 4.28$). Försökspersonerna bestod av teknolog-, humanist-, samt sjukgymnaststudenter vid Lunds universitet från årskurs 2 och uppåt.

Material huvudstudie

I studien användes ett häfte. Häftet bestod av en sida som innehöll en presentation av studien samt de ansvariga för studien samt instruktioner i två steg angående försökspersonens uppgift (*Appendix A*). I steg ett så informerades försökspersonen om att han/hon skulle inta rollen som rekryterare med uppgiften att finna en ekonomiassistent till ett företag. Rekryterarens uppgift var att välja ut och rangordna de tre kandidater som var bäst lämpade för tjänsten av de åtta kandidaterna. Försökspersonen informerades om att han/hon hade 10 minuter på sig att utföra uppgiften. I steg två informerades försökspersonen om att han/hon efter de 10 minuterna skulle få en enkät att fylla i. Efter detta följde en kort presentation av företaget. Tre olika versioner av företagets presentation fanns. Den ena presentationen (*betingelse A/kontrollgrupp, Appendix B*) innehöll en ”neutral” beskrivning av företagets policy som innebar kvalitet och service. Ingen manipulation förekom i denna presentation. Den andra företagspresentationen (*betingelse B, Appendix C*) innehöll en svag manipulation där företagets policy beskrevs som strävan efter rättvisa och lika behandling i samband med rekrytering av ny personal. Den tredje företagspresentationen (*betingelse C, Appendix D*) innehöll en stark manipulation där företagets policy beskrevs som strävan efter jämn ålders- och könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald i samband med rekrytering av ny personal. Företaget strävade även efter att vara rättvist.

Efter presentationen av företaget, med de olika manipulationstyperna, följde kravprofilen för tjänsten som ekonomiassistent (*Appendix E*). Efter kravprofilen följde information om att uppgiften snart skulle börja samt en påminnelse om att försökspersonen skulle ta hänsyn till både kravprofil samt företagets policy vid utförandet av uppgiften. Försökspersonerna fick inte vända blad och påbörja uppgiften förrän de fick klartecken från försöksledarna (*Appendix E*).

Den andra delen av häftet bestod av åtta olika CV:n (*Appendix F-M*). Dessa olika CV:n förekom alltid i samma ordning för samtliga försökspersoner, men namnen varierade. Namnen bestod av fyra svenska kvinnliga namn och fyra utländska kvinnliga namn, varav ett namn var danskt, arabiskt, turkiskt samt polskt.

För motbalansering användes metoden Latin Square. CV:na delades upp i åtta grupper med tolv försökspersoner i varje grupp. På det här sättet förekom varje namn på varje CV lika många gånger. Alla försökspersoner i de tre betingelserna fick i huvudsak samma material. Det enda som skiljde materialet åt var företagspresentationen där manipulationen fanns (*Appendix B-D*).

Efter åtta sidor med CV:n följde en sida där försökspersonerna skulle ange vilka tre CV:n som de valt ut som de bästa och hur de rangordnat dessa. De fick ange detta genom att sätta en etta för det CV de uppfattade som det bästa, en tvåa för det CV som var näst bäst och en trea för det CV som var sämst. Efter detta följde en fråga om försökspersonerna kunde gissa vilken undersökningens hypotes var. Försökspersonen tillfrågades även om han/hon uppfattat företagets policy. Efter detta följde en Likert-skala med intervallet 1 till 10 där försökspersonerna fick ange hur mycket tidspress de upplevde när de utförde uppgiften (1 = ”ingen tidspress alls” och 10 = ”extremt stor tidspress”) (*Appendix N*).

Del tre bestod av en Social Dominansorienteringsskala (SDO) med 16 olika påståenden (Pratto m fl, 1994). Försökspersonerna fick här ange på en skala mellan 1 och 7 hur de kände inför påståendena (1 = ”mycket negativt” och 7 = ”mycket positivt”) Med hjälp av SDO-skalan ville vi undersöka rättviseaspekten. Höga poäng på skalan innebär att individen önskar att dess ingrupp dominerar och är överlägsen olika utgrupper. Ju lägre poäng på SDO-skalan desto mer rättvis, egalitär är personen i detta avseende. Skalan har visat sig ha god intern reliabilitet i tidigare undersökningar (Pratto m fl, 1994), så också i denna då $\alpha = 0,87$.

Procedur huvudstudie

Försöksledarna kontaktade personligen utvalda lärare för olika kurser och tid bokades för genomförande av undersökningen i anslutning till föreläsning. Undersökningen utfördes vid fyra olika tillfällen och skedde gruppvis i föreläsningssalar. Två försöksledare utförde undersökningen och båda var närvarande vid samtliga tillfällen.

Undersökningen inleddes med muntliga instruktioner där försöksledarna kort presenterade sig och att studien handlade om rekryteringsprocesser. Försökspersonerna informerades om att undersökningen var frivillig, att de var anonyma samt att uppgiften skulle lösas individuellt. De informerades även om att de skulle läsa igenom de två första sidorna och sedan vänta tills de fick vidare instruktioner om att vända blad och att påbörja uppgiften. De hade då tio

minuter på sig att lösa uppgiften. De informerades när fem minuter av försökstiden var kvar. Försökspersonerna fick ställa frågor under undersökningen om det var något i uppgiften de inte förstod.

Försökspersonerna fick även muntlig information angående möjligheten att få vidare information om studiens syfte efter att undersökningen var genomförd. De hade även möjlighet att skriva ned sin mailadress på ett separat papper för att senare få återkoppling av studiens resultat. Efter de muntliga instruktionerna så delades häftena ut av båda försöksledarna. Häftena hade tidigare delats upp så att häftena låg i sådan ordning att betingelserna blev jämnt fördelade över de olika undersökningsgrupperna. Häfte A följdes alltså åt av häfte B och sedan häfte C och sedan började ordningen om igen.

RESULTAT

Vår huvudhypotes var att människor skulle agera mindre diskriminerande när de fick instruktioner som betonade en strävan efter rättvis och lika behandling i samband med rekrytering (svag manipulation). Vi menade även att människor skulle agera ännu mindre diskriminerande när de fick instruktioner som betonade jämn ålders- och könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald och rättvisa i samband med rekrytering (stark manipulation). Resultatet av en one-way ANOVA visade ingen signifikant effekt för detta $F(2,86) = 0.62$ $p = .54$. Medelvärdet och standardavvikelsen för antalet valda utländska kandidater i kontrollgruppen var ($M = .61$; $SD = .22$), i den svaga manipulationsgruppen ($M = .55$; $SD = .21$) och i den starka manipulationsgruppen ($M = .56$; $SD = .23$).

Vi ville efter detta analysera om försökspersonerna varit mindre diskriminerande gentemot kandidater med muslimska namn men inte heller här visade resultatet av one-way ANOVA:n någon signifikant effekt då $F(2,86) = 1.02$; $p = .37$. Medelvärdet och standardavvikelsen för antalet valda muslimska kandidater i kontrollgruppen var ($M = .32$; $SD = .23$), i den svaga manipulationsgruppen ($M = .32$; $SD = .26$) och i den starka manipulationsgruppen ($M = .25$; $SD = .19$).

Hypotesen om att människor i den svaga och starka manipulationsgruppen skulle agera mindre diskriminerande ju starkare manipulationen var ledde även till följande analys. Vi gjorde en analys av hur många försökspersoner i den svaga och starka manipulationsgruppen

som egentligen uppfattat policyn/instruktionerna, det vill säga om de återgett policyn på ett korrekt sätt, och om de skiljde sig åt angående antalet muslimer som de valde ut. Av försökspersonerna i de två manipulationsgrupperna var det 12 stycken som hade uppfattat policyn och 47 stycken som inte hade uppfattat policyn. Det fanns ingen signifikant skillnad mellan de försökspersoner som uppfattat policyn ($M = .19$; $SD = .17$) och de som inte uppfattat policyn ($M = .31$; $SD = .24$) angående antalet muslimer som valdes ut ($t = -1.50$; $df = 57$; two-tailed $p = .14$). En analys gjordes även för att undersöka om det fanns någon skillnad mellan kontrollgruppen samt den svaga och starka manipulationsgruppen angående hur väl de uppfattat företagets policy. Resultatet från en one-way ANOVA visade ingen signifikant skillnad mellan de tre olika undersökningsgrupperna angående hur väl de uppfattat policyn $F(2,85) = 2.29$; $p = .11$. Värdena för kontrollgruppen var ($M = 1.59$; $SD = .50$), för den svaga manipulationsgruppen ($M = 1.82$; $SD = .39$) och för den starka manipulationsgruppen ($M = 1.77$; $SD = .43$).

Den andra av våra hypoteser var att personer med en relativt stark social dominansorientering även diskriminerade i större utsträckning och var mindre rättvisa. Däremot menade vi att personer med en relativt svag social dominansorientering var mer rättvisa och mindre diskriminerande. Det fanns ingen signifikant korrelation mellan social dominansorientering och val av utländska namn $r = -.17$; $p = .14$. Resultat visade dock en signifikant korrelation mellan social dominans orientering och val av muslimska namn $r = -.27$; $p = .02$. Alltså att personer med en relativt stark social dominansorientering valde muslimer i mindre utsträckning.

Den tredje av våra hypoteser var att individer med en relativt stark social dominansorientering som inte får några instruktioner som de ska ta hänsyn till i samband med rekrytering agerar diskriminerande. Individer med en relativt svag social dominansorientering som får instruktioner som betonar rättvisa och lika behandling (eller jämn ålders- och könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald) i samband med rekrytering agerar däremot mindre diskriminerande. En analys gjordes där vi undersökte diskriminering av muslimer i förhållande till betingelse samt social dominansorientering. Resultatet från en two-way ANOVA visade ingen signifikant huvudeffekt för social dominansorientering $F(1,77) = 3.51$; $p = .07$. Det fanns ingen signifikant huvudeffekt för betingelser $F(2,77) = 1.14$; $p = .32$. Det fanns inte heller någon signifikant interaktionseffekt för social dominansorientering och betingelser $F(2,77) = .76$; $p = .47$.

Vi analyserade även diskriminering av samtliga utländska personer i förhållande till betingelse och social dominansorientering. Resultatet från en two-way ANOVA visade ingen signifikant huvudeffekt för social dominansorientering $F(1,77) = .22; p = .64$. Det fanns ingen signifikant huvudeffekt för betingelser $F(2,77) = .54; p = .59$. Det fanns ingen signifikant interaktionseffekt för social dominansorientering och betingelser $F(2,77) = .19; p = .83$.

DISKUSSION

Relation till teori och hypoteser

Den första hypotesen i denna undersökning var att individer agerar mindre diskriminerande när de får instruktioner som uppmanar dem att följa företagets policy, vilken betonar en strävan efter rättvis och lika behandling i samband med rekrytering. Vi menade även att individer agerar ännu mindre diskriminerande när de får instruktioner att följa en policy som betonar jämn ålders- och könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald och rättvisa i samband med rekrytering. Individer tillåter däremot sig själva att i större utsträckning agera diskriminerande om de inte får några instruktioner som uppmanar dem att vara rättvisa i samband med rekrytering. Undersökningen visade inga signifikanta resultat och vi erhöll inget stöd för vår hypotes. En möjlig förklaring till detta kan vara att eftersom en stor del av försökspersonerna inte uppfattade policyn/instruktionerna så kan vi inte vara säkra på utifrån vilka kriterier de har valt sina CV:n. Vi vet inte om de överhuvudtaget har reflekterat över de utländska och svenska namnen eller om de har fastnat för något annat när de gjort sina urval. Fazio och Dunton (1997) menar att det är egenskaperna hos en individ som avgör hur stimuli uppfattas och bedöms. Hos en del individer spelar exempelvis etnisk tillhörighet större roll än för andra individer. Det finns individer med vissa egenskaper som gör att deras attityder gentemot exempelvis svarta människor automatiskt aktiveras i samband med att de i olika former kommer i kontakt med svarta. En del individer kan kontrollera dessa attityder, andra kan inte. Detta kan vara en förklaring till att vi inte vet om försökspersonerna har valt utifrån instruktionerna eller har påverkats av aktivering av automatiska attityder när de kommit i kontakt med till exempel ett utländskt namn på ett CV.

Vi förväntade oss att kontrollgruppen i vår studie skulle välja färre utländska namn jämfört med den svaga respektive starka manipulationsgruppen. Resultatet var, som tidigare nämnt, inte signifikant och vi erhöll inte stöd för vår hypotes. Enligt Devine (1989) finns det

individer som är motiverade att och medvetet anstränger sig för att agera på icke fördomsfulla sätt och att ta avstånd ifrån negativa stereotyper. Då individer medvetet anstränger sig för att agera på icke fördomsfulla sätt kan detta kanske påverka deras mottaglighet för till exempel instruktioner att agera mindre diskriminerande som i vår undersökning. Fazio och Dunton (1997) menar också att det finns individer som är mer motiverade att kontrollera fördomsfulla reaktioner och därmed påverkas i mindre utsträckning av den etniska tillhörigheten än de individer som inte är motiverade att kontrollera sina fördomar. Om vår undersökningsgrupp bestod av individer som ansträngde sig för att agera på icke fördomsfulla sätt kan detta vara en förklaring till varför vi inte fick några signifikanta resultat.

Vår andra hypotes var att individer med en relativt stark social dominansorientering (SDO) även diskriminerar i större utsträckning och är mindre rättvisa. Individer med en relativt svag social dominansorientering är däremot mer rättvisa och mindre diskriminerande. Detta finner vi stöd för i Pratto m fl (1994) artikel där de skriver att SDO betecknar i vilken utsträckning en individ önskar att dess ingrupp dominerar och är överlägsen olika utgrupper. SDO visar om en individ generellt föredrar att relationer mellan olika grupper är lika eller hierarkiska. Höga poäng på SDO-skalan innebär alltså att individen önskar att dess ingrupp dominerar och är överlägsen olika utgrupper. Ju lägre poäng på SDO-skalan desto mer rättvis och egalitär är individen i detta avseende. Även i vår studie visade att individer med en relativt stark social dominansorientering valde muslimer i mindre utsträckning än individer med en relativt svag social dominansorientering och därmed diskriminerade mer.

Social dominanst teori säger också att SDO borde kunna förutsäga diskriminering och fördomar gentemot utgrupper (Pratto m fl, 1994) och utifrån detta vill vi undersöka innehållet i vår tredje hypotes vilken är att individer med en relativt stark social dominansorientering som inte får några instruktioner som de ska ta hänsyn till i samband med rekrytering agerar diskriminerande. Individer med en relativt svag social dominansorientering som får instruktioner som betonar rättvisa och lika behandling (eller jämn ålders- och könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald) i samband med rekrytering agerar mindre diskriminerande. Vår studie visade ingen signifikant interaktionseffekt av detta. Angående vilka orsaker som kan ligga bakom dessa resultat hänvisar vi till vad vi tidigare nämnt i diskussionen samt de orsaker som följer nedan.

Tolkningar

Undersökningen visade inga signifikanta resultat och vi erhöll inget stöd för vår hypotes att personer diskriminerar i mindre utsträckning på grund av de instruktioner de får. En möjlig orsak till att resultaten inte var signifikanta kan vara att en del av försökspersonerna inte tog undersökningen på allvar. Trots att vi betonade att uppgiften skulle utföras enskilt så fanns det försökspersoner som pratade med varandra när de löste uppgiften. En lösning på detta hade kunnat vara att sprida ut försökspersonerna ytterligare i föreläsningssalen så att de inte satt alltför nära varandra. Detta var dock inte alltid möjligt på grund av tids- och utrymmesskäl. En annan möjlig förklaring till att försökspersonerna inte utförde uppgiften på ett seriöst sätt kan bero på att det var för mycket information att ta in på kort tid. Detta kan ha orsakat bristande motivation och medfört att försökspersonerna varken tänkte eller kände efter ordentligt vid utförandet av uppgiften. På grund av detta kan svaren ha blivit slumpmässiga och resultaten intetsägande. Genom att utföra undersökningen under lektionstid trodde vi att försökspersonerna skulle vara mer motiverade eftersom vi inte använde oss av deras fritid. Detta stämde tydligen inte. Att uppgiften var krävande och att det var många sidor att läsa igenom känns oundvikligt att komma ifrån. För att få en ökad motivation och ett ökat intresse hos våra försökspersoner kanske undersökningen istället skulle ha gjorts med studenter som antingen studerar kurser inom rekrytering eller med arbetstagare som arbetar inom rekrytering. Detta skulle dock innebära en risk för att försökspersonerna skulle avslöja hypotesen i större utsträckning jämfört med försökspersoner som inte studerar eller arbetar inom detta område. En annan lösning för att höja motivationen hos försökspersonerna kan till exempel vara att locka med biobiljett eller annan form av belöning. Det är dock tänkbart att belöningar istället kan ge motsatt effekt då det kan leda till att försökspersonernas intresse främst fokuseras på belöningen istället för på undersökningen.

Vår huvudhypotes handlar om att policyn/instruktionerna ska påverka försökspersonerna att diskriminera i mindre utsträckning samt att vara mer rättvisa. Resultatet visade att det nästan var fyra gånger så många som inte uppfattat policyn/instruktionerna av försökspersonerna, som antingen ingick i den svaga eller starka manipulationsgruppen, jämfört med de som hade uppfattat den. Försökspersonerna utgick förmodligen inte då heller från policyn när de valde ut och rangordnade CV:na. Vi frågar oss om de över huvudtaget har reflekterat över namnen eller om det är andra saker i CV:na som har avgjort vilka kandidater de har valt ut. Tar inte försökspersonerna till sig manipulationen så kan de heller inte påverkas av den. Givetvis kan försökspersonerna ha tagit till sig policyn på ett omedvetet plan och sedan agerat utifrån detta,

men det är tyvärr inget vi har haft möjlighet att kontrollera. Även i det här fallet är en möjlig förklaring bristande motivation men även att policyn var inlagd bland mycket annan information och på så sätt inte utmärkte sig. Vi ville att policyn skulle vara tydlig, men samtidigt upplevas som en naturlig del av företagets information för att inte försökspersonerna skulle avslöja hypotesen. Vi upplevde att vi försökte vara så tydliga som möjligt och påminde försökspersonerna om policyn återigen innan uppgiften skulle börja. Det är en svår balansgång att försöka vara så tydlig som möjligt men samtidigt inte alltför tydlig så att det finns risk för att hypotesen avslöjas. En annan tänkbar anledning till att försökspersonerna inte hade uppfattat policyn kan vara att trots våra tydliga instruktioner så förstod inte alla försökspersonerna att de fick gå tillbaka i instruktionerna även efter de 10 minuterna var slut. En eventuell lösning på detta hade kunnat vara att presentera företagets policy fristående från beskrivningen av företaget. Detta hade kanske kunnat leda till att fler försökspersoner hade lagt märke till policyn och påverkats av denna då de skulle genomföra urvalet.

En annan förklaring till varför vi inte fick några signifikanta resultat i vår studie anser vi kan vara karakteristika hos undersökningsgruppen. Om undersökningsgruppen var alltför homogen, politiskt korrekt och egalitär redan från början kan detta ha medfört att de därför agerade på ett rättvist sätt fastän de inte alltid blev uppmanade att göra detta. Det kan också vara så att försökspersonerna i undersökningsgruppen hade egenskaper som innebar att de ansträngde sig för att agera på ett icke-fördomsfullt sätt. En möjlig lösning på detta hade kanske kunnat vara att försökspersonerna innan de klassas som sådana får göra ett test som visar hur rättvisa de är, till exempel en SDO skala, och att man sedan utifrån detta väljer de som man vill ska ingå i studien. Detta kan kanske leda till att man på ett bättre sätt kan få en effekt av manipulationen i undersökningen. Ett uppenbart problem med detta är att urvalet då inte blir slumpmässigt men istället kanske det hade kunnat leda till att man får ett signifikant resultat av undersökningen. Det här förslaget innebär även en risk att försökspersonerna kan gissa hypotesen i studien eftersom SDO skalan möjligtvis hade gett ledtrådar om vad undersökningen handlade om. För att lösa detta hade man till exempel kunnat låta det gå lång tid mellan SDO tillfället och undersökningstillfället. I vår studie hade detta dock inte varit möjligt på grund av den begränsade tiden.

Slutsats

Vi vet att det förekommer diskriminering i arbetslivet. Vi vet också att det finns människor som diskriminerar så fort tillfälle ges, så fort deras beteende kan rättfärdigas. Genom bland annat instruktioner så rättfärdigar människor sina beteenden att diskriminera. Vi ville däremot undersöka om människor kan påverkas att diskriminera mindre genom att få olika instruktioner. Vi har inte kunnat påvisa detta i vår studie. Det finns som tidigare nämnt olika anledningar till detta. Kanske är inte hypoteserna felaktiga utan det kan vara så att våra hypoteser måste undersökas på andra sätt. En möjlighet kan vara att utveckla vår studie och utföra undersökningen i arbetslivet där försökspersonerna består av rekryterare istället för studenter. Kanske är det så att våra hypoteser helt enkelt stämmer under de rätta omständigheterna.

Förslag till vidare forskning

Vi tycker att man i en annan studie hade kunnat använda mycket av materialet i vår studie, men modifierat proceduren på de sätt som vi tidigare tagit upp i diskussionen. Vi anser även att det finns skäl till att fortsätta forska i om instruktioner kan påverka individer att diskriminera mindre vid rekryteringsprocesser då det är ett aktuellt problem i dagens samhälle.

Förslag till åtgärder och förebyggande

Trots att vi inte har fått stöd för våra hypoteser i vår undersökning så tror vi att instruktioner kan påverka människor att agera på olika sätt i samband med rekryteringsprocesser. Det är möjligt att det finns många olika faktorer som påverkar hur mottaglig människan är för instruktioner och under vilka omständigheter dessa instruktioner ges. Resultaten från vår undersökning antyder att det är viktigt att man är mycket noggrann med hur man utformar instruktionerna för att de ska ha någon effekt. Som vi tidigare nämnt så finns det många studier som visar att olika instruktioner kan leda till diskriminering. Under de rätta omständigheterna borde även instruktioner kunna användas för att förebygga diskriminering i arbetslivet. Genom att uppmana företag och organisationer att uppmärksamma och instruera medarbetare att inte diskriminera i samband med rekryteringsprocesser borde diskriminering kunna åtgärdas och förebyggas. Enligt Braaf (2004) är det viktigt att ledningen i organisationer pratar om etnisk mångfald. Om organisationen inte uppmärksammar mångfald är inte detta en fråga som prioriteras inom verksamheten och diskriminering kan då få större utrymme. Om inte ledningen öppet och aktiv tar ansvaret för mångfaldsfrågan försvårar detta

för personal som arbetar med rekrytering att ta ansvar för att uppfylla diskrimineringslagstiftningen. Det är därför av stor vikt att organisationer har en plan för mångfaldsarbete på samtliga nivåer inom organisationen. Det är viktigt att uttala att till exempel etnisk diskriminering inte är tillåtet. Det är även av stor vikt att utarbeta rutiner och handlingsprogram för att kunna hantera uppkomna situationer (Braaf, 2004).

REFERENSER

- Abrahamsson, K., Bjärvall, K., & Furth, T. (1999). *Olika som bär. Om etnisk diskriminering och mångfald i arbetslivet*. Stockholm: Rådet för arbetslivsforskning och institutet för framtidsstudier.
- Arai, M., Regnér, H., & Schröder, L. (1999). *Är arbetsmarknaden öppen för alla? Bilaga 6, Långtidsutredningen 2000*. Stockholm: Fritzes.
- Berggren, K., & Omarsson, A. (2001). Rätt man på fel plats: en studie av arbetsmarkanden för utlandsfödda akademiker som invandrat under 1900-talet. Stockholm: AMS Utredningsenhet.
- Braaf, L. (2004). *Rekrytering och mångfald*. Stockholm: Försäkringskassan.
- Brief, A.P., Buttram, R.T., Elliott, J.D., Reizenstein, R.M., & McCline, R.L. (1995). Releasing the beast: a study of compliance with orders to use race as a selection criterion. *Journal of Social Issues, 51(3)*, 177-193.
- Brief, A.P., Dietz, J., Cohen, R.R., Pugh, & 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.
- Bäckström, M & Björklund, F (2007). Structural Modeling of Generalized Prejudice. *Journal of Individual Differences, 28(1)*, 10-17.
- Crandall, C.S., & Eshleman, A. (2003). A justification-suppression model of the expression and experience of prejudice. *Psychological Bulletin, 129(3)*, 414-446.
- de los Reyes, P., & Wingborg, M. (2002). *Vardagsdiskriminering och rasism i Sverige. En kunskapsöversikt*. Norrköping: Integrationsverket.
- Devine, P.G. (1989). Stereotypes and prejudice: their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology, 56(1)*, 5-18.
- Fazio, R.H., & Dunton, B.C. (1997). Categorization by race: the impact of automatic and controlled components of racial prejudice. *Journal of Experimental Social Psychology, 33*, 451-470.
- Frazer, R.A., & Wiersma, U.J. (2001). Prejudice versus discrimination in the employment interview: we may hire equally, but our memories harbour prejudice. *Human Relations, 54(2)*, 173-191.
- Integrationsverket. (2003). *Rapport Integration 2002*. Norrköping: Integrationsverket.
- Integrationsverket. (2004). *Rapport Integration 2003*. Norrköping: Integrationsverket.

- Integrationsverket. (2006). Hämtat 2007-05-02 från <http://www.integrationsverket.se>
- Kunda, Z. (2001). *Social cognition: making sense of people*. Cambridge: Massachusetts Institute of Technology.
- Mai Le, P., & Kleiner, B.H. (2000). A review of current empirical research concerning race discrimination at work. *Equal Opportunities International*, 19, 98-100.
- Nationalencyklopedin (2006). Hämtat 2007-05-03 från <http://www.ne.se>
- Neergaard, A. (2006). Rasifierad rekrytering i storstadskommunen: Mellan exkluderad och inkluderad underordning. I Gunnarsson, E., Neergaard, A., & Nilsson, A., *Kors & tvärs: Intersektionalitet och makt i storstadens arbetsliv* (pp. 164-184). Stockholm: Normal förlag.
- Petersen, L-E., & Dietz, J. (2000). Social discrimination in a personnel selection context: the effects of an authority's instruction to discriminate and followers' authoritarianism. *Journal of Applied Psychology*, 30(1), 206-220.
- Petersen, L-E., & Dietz, J. (2005). Prejudice and enforcement of workforce homogeneity as explanations for employment discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(1), 144-159.
- Powell, G.N. (1998). Reinforcing and extending today's organizations: the simultaneous pursuit of person-organization fit and diversity. *Organizational Dynamic*, 50-61.
- Pratto, F., Sidanius, J., Stallworth, L.M., & Bertram M.F. (1994). Social dominance orientation: a personality variable predicting social and political attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 741-763.
- Rooth, D-O., & Carlsson, M. (2006). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *IZA Discussion Paper*, 2281, 1-26.
- Statens offentliga utredningar. (2005:115). *Aidentifiera jobbsökningar – en metod för mångfald*. Stockholm: Betänkande av Anonymitetsutredningen.
- Stewart, L.D., & Perlow, R. (2001). Applicant race, jobstatus, and racial attitudes as predictors of employment discrimination. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 259-275.
- Wikipedia, the free encyclopedia (2007). Hämtat 2007-05-03 från http://en.wikipedia.org/wiki/Civil_Rights_Act_of_1964

Appendix A



Projekt Rekrytering

En studie i vilka påverkningsfaktorer som är viktiga i urvalet av lämpliga kandidater i rekryteringsprocessen.

Vi läser Personal- och Arbetslivsprogrammet vid Lunds universitet med ämnesfördjupning inom psykologi. Vårt examensarbete handlar om rekryteringsprocessen och dess olika steg. Uppsatsen ingår som en del i ett större forskningsprojekt vid psykologiska institutionen som bedrivs av docent Martin Bäckström och fil.dr. Fredrik Björklund. Undersökningen består av två delsteg.

För att det ska fungera så kan vi inte ge mer information om vad vår frågeställning går ut på, men du kommer att få mer information om vårt projekt samt frågeställning efteråt.

Du kommer att vara anonym och dina svar kommer hanteras konfidentiellt, och du kan när som helst hoppa av studien.

Tack för att du ställer upp och hjälper oss!

/Ylva och Erika

Instruktioner

Steg 1.

Du arbetar som rekryterare och har blivit anlitad av det svenska familjeföretaget HEBER för att finna en ekonomiassistent till dem. Du kommer att få en beskrivning av företaget, en kravprofil för den sökta tjänsten samt åtta CV:n. Efter en första grovgallring har dessa CV:n sållats ut som de åtta bästa. Som rekryterare är din uppgift att välja ut de tre kandidater som du anser är bäst lämpade för tjänsten och rangordna dem. Dessa tre kommer sedan att få gå vidare till en intervju. Du väljer alltså ut tre personer och rangordnar dem utifrån kompetens och lämplighet. När du blir instruerad att börja titta på studiens åtta CV så har du **10** minuter på dig att lösa uppgiften. Vilka CV du väljer och hur du rangordnat dem anger du på sidan efter samtliga CV:n.

Steg 2.

Därefter kommer du att få en enkät som vi vill att du fyller i.

Appendix B

Kort presentation av företaget

HEBER är ett svenskt familjeföretag som etablerades 1915 med policyn att tillhandahålla "kvalitet och service". Detta är fortfarande HEBERS kännetecken. Under åren har HEBER anpassat både innehållet och innebörden i sin verksamhet för att kunna möta de ständigt föränderliga kraven från marknaden. HEBER verkar inom flera olika strategiska segment. Dessa omfattar sjöfartsfärg, rostskyddsbeläggningar, containerbeläggningar, dekorativ färg till fritidsbåtar och yachts. Vi är familjeföretaget som har målet att alltid finnas nära till hands för att kunna garantera snabb leverans, hög kvalitet och HEBERs erkända service. Företaget ska nu expandera och söker därför en ekonomiassistent.

Appendix C

Kort presentation av företaget

HEBER är ett svenskt familjeföretag som etablerades 1915 med mottot att tillhandahålla "kvalitet och service". Detta är fortfarande HEBER kännetecken. Under åren har HEBER anpassat både innehållet och innebörden i sin verksamhet för att kunna möta de ständigt föränderliga kraven från marknaden. HEBER verkar inom flera olika strategiska segment. Dessa omfattar sjöfartsfärg, rostskyddsbeläggningar, containerbeläggningar, dekorativ färg till fritidsbåtar och yachts. Vi är familjeföretaget som har målet att alltid finnas nära till hands för att kunna garantera snabb leverans, hög kvalitet och HEBERs erkända service. Företaget ska nu expandera och söker därför en ekonomiassistent. Företagets policy är att sträva efter rättvisa och lika behandling i samband med rekrytering av ny personal.

Appendix D

Kort presentation av företaget

HEBER är ett svenskt familjeföretag som etablerades 1915 med mottot att tillhandahålla "kvalitet och service". Detta är fortfarande HEBER kännetecken. Under åren har HEBER anpassat både innehållet och innebörden i sin verksamhet för att kunna möta de ständigt föränderliga kraven från marknaden. HEBER verkar inom flera olika strategiska segment. Dessa omfattar sjöfartsfärg, rostskyddsbeläggningar, containerbeläggningar, dekorativ färg till fritidsbåtar och yachts. Vi är familjeföretaget som har målet att alltid finnas nära till hands för att kunna garantera snabb leverans, hög kvalitet och HEBERs erkända service. Företaget ska nu expandera och söker därför en ekonomiassistent. I samband med rekrytering av ny personal är vår policy att sträva efter jämn ålders- och könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald. Vi strävar även efter att vara så rättvisa som möjligt och söker efter personal som matchar kravprofilen.

Appendix E

Kravprofil ekonomiassistent

Vi söker nu en ekonomiassistent till vår verksamhet på 100%.

ARBETSUPPGIFTER

Du kommer främst att arbeta med:

- Leverantörsfakturor.
- Kundfakturor.
- Utlandsfakturor.
- Huvudbokstransaktioner.
- Diverse bokslutsposter (upplupna /förutbetalda kostnader och intäkter).
- Kassahantering (inkluderar förskott i utländsk och svensk valuta).
- Bank och postärenden.
- Mervärdesskatt.
- Arbetsgivareavgifter.

Beroende på din tidigare erfarenhet och önskemål kan du också komma att arbeta med kontoavstämningar och vara delaktig i månadsbokslut.

UTBILDNING/ERFARENHET

Du är gymnasieekonom eller motsvarande och har minst ett till två års relevant erfarenhet.

Du har normalgod till goda kunskaper i Excel och i engelska.

Som person är du positiv, självgående, noggrann, uthållig och ansvarstagande. Du har lätt för att samarbeta och har siffersinne samt är serviceminded.

Ansök så snart som möjligt då vi löpande gör ett urval för intervjuer.

Tillgång till bil är en fördel men inget krav.

Nu är det snart dags för dig att välja ut dina tre CV och rangordna dem. Vi vill därför påminna dig om att ta hänsyn till både kravprofilen och företagets policy!

OBS! Vänd inte sida förrän du blir instruerad av testledaren att göra det. När du har gjort det har du tio minuter på dig att utföra uppgiften.

Appendix F

CV A

Yasemin Öztek
Bokbindaregatan 16
211 31 Malmö
Tfn: 040-121213
Mobil:0701-332244

UTBILDNING

1995-98 Samhällsekonomiska programmet, Latinskolan Malmö

ARBETSLIVSERFARENHET

2004-07 Ekonomiassistent, Anderssons Glastjänst
Arbetsuppgifterna består främst av löneadministration, fakturering samt kassahantering.

2000 – 04 Försäljning av försäkringar, Trygg Hansa
Försäljning av bilförsäkringar via telefon.

1998 – 00 Kioskbiträde, Fritz Gatukök
Arbetade som kioskbiträde. Arbetsuppgifterna innebar försäljning över disk, påfyllning av varor, kontroll av leveranser och städning.

YTTERLIGARE KUNSKAPER

Datorkunskap: Grundläggande datorkunskaper
Körkort: B-körkort, 1999
Språk: Svenska, flytande i tal och skrift
Engelska, flytande i tal och skrift
Referenser: Lämnas på begäran

PERSONLIGHETSPROFIL

Som person är jag noggrann, lugn och organiserad. På min fritid tränar jag boxning fem gånger i veckan. Jag har även ett stort musikintresse och spelar trummor i ett band. Jag tycker om att gå på konserter och besöka olika storstäder. Jag bor med min sambo och hund nära havet. Jag anser att min erfarenhet som ekonomiassistent samt min personlighet gör mig lämplig för tjänsten hos Er. Jag ser framemot att höra ifrån Er!

Appendix G

CV B

Anna Ekberg
Postvägen 32
321 11 Malmö
Tfn: 040 – 112267
Mobil: 0708-125566

Utbildning

1993 – 96 Samhällsekoniskt program,
- Katedralskolan Lund

Arbetslivserfarenhet

2003 – 07 Ekonomiassistent: fakturering, diverse bokslutsposter, kassahantering
- Hotell Continental, Lund

1998 – 03 Receptionist: kundservice, rumsbokningar
- Hotell Continental, Lund

1996 – 98 Kassabiträde
- Konsum, Lund

Språkkunskaper

Svenska, flytande i tal och skrift
Engelska, flytande i tal och skrift

Övrigt

Grundläggande datorkunskaper
Körkort B

Referenser

Lämnas på begäran

Personlighetsprofil

Jag är en utåtriktad och positiv person som har lätt för att få kontakt med andra människor. Jag tycker att tjänsten som ekonomiassistent verkar mycket passande för mig då den innebär intressanta och varierande arbetsuppgifter. På min fritid spelar jag teater och sjunger i kör. Jag tycker även mycket om att resa, upptäcka nya kulturer och möta nya människor.

Appendix H

CV C

CV

Helle Pedersen
Bragegatan 6a
23539 Malmö
Mob: 0703-221019

Utbildning

1998-2001: Samhällsekonomisk gymnasieutbildning

Arbetslivserfarenhet

2001-2003: Brevbärare på Posten

Mina huvudsakliga arbetsuppgifter var att arbeta med posthantering och att lasta större paket.

2003-2005: Väktare på Falck

Mina huvudsakliga arbetsuppgifter var att bevaka grindarna till ett industriområde.

2005-2007: Ekonomiassistent på Optimera

Mina huvudsakliga arbetsuppgifter är löneadministrativa uppgifter, löpande redovisning, leverantörsreskontra mm.

Språkkunskaper

Svenska Flytande i tal och skrift

Engelska Flytande i tal och skrift

Övrigt

Körkort B

Grundläggande datakunskaper

Referenser

Referenser lämnas på begäran

Personlig presentation

Jag söker det här jobbet eftersom det verkar både spännande och utvecklande och detta är något som är viktigt för mig. Ni ska välja just mig främst på grund av min erfarenhet. Lite kort om mig själv. Jag bor med min sambo och våra två barn i en lägenhet. Jag är en positiv, ambitiös och utåtriktad person. Jag tycker om att göra saker med min familj och mina vänner när jag är ledig. Jag tränar också en del för att hålla mig i form.

Appendix I

CV D

CV

Sandra Olsson
Pilvägen 5b
26487 Lund
Mob: 0746-221976

Utbildning

1997-2000: Fordonsteknisk gymnasial utbildning

2005-2006: Ekonomiutbildning på komvux

Arbetslivserfarenhet

2000-2004: Kassabiträde på ICA

Mina huvudsakliga arbetsuppgifter var att sitta i butikens kassor samt att plocka upp varor.

2004-2006: Lagerpersonal på Invima

Mina huvudsakliga arbetsuppgifter är att lasta på och av lastbilar enligt orderbeskrivning.

2006-2007: Ekonomiassistent på Meca

Mina huvudsakliga arbetsuppgifter var att göra avstämningar av olika konton, löneadministration, redovisning samt att vara backup i telefonväxel och reception.

Språkkunskaper

Svenska Flytande i tal och skrift

Engelska Flytande i tal och skrift

Övrigt

Körkort B

Grundläggande datakunskaper

Referenser

Referenser lämnas på begäran

Kort presentation

Jag är en noggrann, effektiv och glad tjej som alltid är i tid. På min fritid tycker jag om att läsa och umgås med familj och vänner. Jag tycker att ni ska anställa mig då jag har många av de egenskaper som passar till den här tjänsten. Ser fram emot att höra från Er!

Appendix J

CV E

Curriculum Vitae

Renata Kwiatkowska
Storgatan 55
223 48 Lund
e-post: abirached@hotmail.com
Tel: 0730-1112223

Utbildning

2000 Samhällsekonomiska programmet. Katedralskolan

Arbetslivserfarenhet

2005- **Ekonomiassistent, McDonalds, Lund**
Ansvar för faktur, transaktioner samt löneadministration.

2002-2005 **Kassabitråde. McDonalds, Lund**
Alla förekommande uppgifter

1999-2002 **Cafébiträde Café Koppen, Lund**
Cafébiträde med beställningsansvar och schemaläggning.

2005 **Projektledare för arbetsmarknadsdag- Arbetsförmedlingen, Landskrona**

Språk

Svenska – flytande i tal och skrift

Engelska – flytande i tal och skrift

Övrigt

B-körkort

Goda kunskaper i Excel och Office

Intresseprofil

Jag är en glad och framåt tjej som är van vid att ta ansvar. Jag är född och uppväxt i Lund med ett brinnande intresse för fotboll. Fotbollen är en stor del av mitt liv då jag både är aktiv spelare i Bollens b-lag och i föreningen. Sporten har utvecklat min samarbetsförmåga och känsla för laganda. Detta ser jag som mina starkaste egenskaper samtidigt som jag är serviceminded efter mina många år inom cafébranschen.

Referens lämnas gärna på begäran!

Appendix K

CV F

CV

Fatimah Sajadpour
Västergatan1, 332 51 Malmö
Tel: 040-111222

Utbildning

1997 Samhällsvetenskapligt program ekonomisk inriktning, Slottshöjdens gymnasium

Arbetslivserfarenhet

2005- Ekonomiassistent – Blommans Vårdhem
2003-2005 Kassörska/Dagsansvarig – IKEA Malmö
2001-2003 Vårdbiträde – Malmös hemtjänstcentral
1999-2001 Receptionist, Hotell Lyckan
1997-1999 Kassörska, Konsum

Övrig viktig fakta

Grundläggande datautbildning med goda kunskaper i Office
B-körkort

Språkkunskaper

Svenska: flytande i tal och skrift
Engelska: flytande i tal och skrift

Personligt

Jag är en tjej med stort intresse av att resa och uppleva nya äventyr. Mina främsta fritidsintressen är dykning, fallskärmschoppning samt mountainbike i svår terräng.

I övrigt så har jag ett rikt socialt liv med familjen som mittpunkt. Jag trivs med att arbeta i grupp samt är ansvarsfull och noggrann.

Jag anser att jag har passande egenskap för den utlysta tjänsten och ser fram emot att få höra från er.

Referenser lämnas på begäran.

Appendix L

CV G

CV

Ella Lindblom
Kastanjev 2
233 77 Helsingborg
0709-341279

UTBILDNING

Samhälle-ekonomiskt program, Rönnowska gymnasiet **1998**

ARBETSLIVERFARENHET

Casino Cosmopol AB **2005-**
Kassa- och redovisningsansvarig. Har även ansvar för löpande fakturering.

Hamnpaviljongen AB **2002-2005**
Servitris med kassa- och beställningsansvar.

Andersons krog AB **1998-2002**
Bartender och servitris

SPRÅKKUNSKAPER

Svenska Flytande i tal och skrift

Engelska Flytande i tal och skrift

DATAKUNSKAPER/ÖVRIGT

Officepaketet Goda kunskaper

SPCS, bokföringsprogram Goda kunskaper

B-körkort

PERSONLIGHETSPROFIL

Jag är en trevlig, framåt och noggrann tjej med stor vana av service och möte med andra människor.

Jag anser mig lämpad för den här tjänsten då jag har ett genuint intresse för ekonomi och redovisning. Min ambition är att utvecklas inom det ekonomiska området och jag ser en tjänst som ekonomiassistent som ett bra steg på vägen.

På min fritid så tycker jag om att simma och att vara ute i naturen. Jag spenderar även mycket tid med mina vänner och min pojkvän. Har även ett utpräglat intresse för konst och poesi.

Referenser lämnas gärna på begäran.

Appendix M

CV H

CV

Petra Svensson
Ulrikedalsvägen 6
22458 Lund
0730-4445556

Utbildning

1999 Samhällsekonisktprogram. Spyken Lund

Arbetslivserfarenhet

2006 Ekonomiassistent, Ericsson, vikariat
Löpande bokföring.

2000-2006 Säljare, The Phonehouse
Kassa expediering, dagsavslut, komplettering av varor.

1999-2000 Parkförvaltningen
Alla förekommande arbetsuppgifter.

Språk

Svenska - flytande i tal och skrift
Engelska – flytande i tal och skrift

Övrigt

Goda IT-kunskaper i Office paketet
B-körkort
A-körkort

Personligt

Mina anställningar har lärt mig att arbeta på ett målinriktat och kundcentrerat sätt något som jag tror är en stor merit. Jag ser mig som en glad och öppen person.

På min fritid har jag ett stort engagemang i Malmös Kennelklubb och jag spenderar mycket av min lediga tid med min hund. Resa är ett annat stort intresse och detta gör jag helst på min MC.

Jag ser fram emot att höra från Er!
Referens lämnas på begäran!

Appendix N

**Ange nedan vilka tre CV:n du har valt ut som de bästa och hur du har rangordnat dem.
1=bäst 2=näst bäst 3=sämst**

CV A: _____

CV B: _____

CV C: _____

CV D: _____

CV E: _____

CV F: _____

CV G: _____

CV H: _____

Vad tror du är hypotesen i den här undersökningen?

Hur såg HEBERS företagspolicy ut?

Hur mycket tidspress upplevde du när du valde ut och rangordnade dina CV:n?

Ingen tidspress alls

Extremt stor tidspress

1

2

3

4

5

6

7

8

9

10

