



INSTITUTIONEN FÖR PSYKOLOGI

Diskriminering vid rekrytering

***– samspelet mellan företagspolicyn
och sökandegruppens karakteristika***

Matilda Jensen

Hulda-Marie Persson

Kandidatuppsats vt 2007

Handledare: Fredrik Björklund

Martin Bäckström

Diskriminering vid rekrytering – samspelet mellan företagspolicyn och sökandegruppens karakteristika

Matilda Jensen & Hulda-Marie Persson

Abstract

Företagets policy spelar en viktig roll när det gäller instruktioner till rekryteraren. En rättvisepolicy som betonar vikten av att de sökande behandlas på lika villkor kan tänkas leda till mindre diskriminering vid anställningar. En lojalitetspolicy, å andra sidan, som antyder att de nya medarbetarna måste passa in i företaget, kan leda till att sökande av annan etnisk härkomst diskrimineras. En orsak till denna diskriminering kan vara att rekryteraren i en intervjusituation ställer frågor som är relaterade till sociala förmågor istället för kompetensrelaterade frågor, vilket ökar risken för att den sökande bedöms på irrelevanta grunder. Detta undersöktes genom en enkät som delades ut till 120 försökspersoner, som antingen fick ta del av en rättvis- eller en lojalitetspolicy. Häften av försökspersonerna fick också information om att det bland de sökande fanns individer med annan etnisk härkomst. Därefter skattade de ett antal värme- respektive kompetensmätande frågors lämplighet på en femgradig skala. Det visade sig att det fanns en tendens till att försökspersonerna föredrar värmefrågor före kompetensfrågor när de får ta del av en företagspolicy som betonar homogenitet, men inte i kombination med information om sökandegruppens karakteristika ($p=.054$). Detta resultat diskuteras i samband med fenomen som ingrupsfavoritism och modern rasism.

Nyckelord: rekrytering, diskriminering, företagspolicy, stereotyper, ingrupsfavoritism

Denna kandidatuppsats är kopplad till forskning kring diskriminering i rekryteringsammanhang som bedrivs av docent Fredrik Björklund och docent Martin Bäckström på Institutionen för Psykologi vid Lunds Universitet. Vi vill rikta ett varmt tack till Fredrik och Martin som handlett oss under processen. Tack för all hjälp!

Inledning

Efter att ha avverkat två år på programmet för Personal och Arbetsliv vid Lunds Universitet har vi alltefter utbildningens gång kommit mer och mer i kontakt med rekryteringsfrågor och deras komplexitet. Vi har framförallt insett vilka svårigheter man kan stöta på som rekryterare och även vilka misstag som begås i rekryteringsprocesser i dagens företag. Rekrytering och urval handlar vid närmare eftertanke just om att bedriva en form av selektion, att välja en sökande framför en annan och vi ställs automatiskt inför en situation där man måste väga människors för- och nackdelar mot varandra. De som arbetar med rekryteringar och bemanning i organisationer eller företag stöter också på problemet med etnisk diskriminering. Ofta sker det inte som ett led av en direkt diskriminerande policy eller uttalade direktiv uppifrån i organisationen, men resultatet blir dock det samma, att sökande med en annan kulturell bakgrund faller bort i urvalsprocessen då det finns en rädsla för att de inte skall passa in i organisationens kultur eller sympatisera med dess värderingar. En rekryterare måste sträva efter två mål; att identifiera lämplig kandidater till organisationens tjänster och samtidigt skapa en diversifierad arbetsstyrka präglad av mångfald (Ryan & Tippins, 2004). Det är mycket vanligt, särskilt i media, att personer med utländsk bakgrund talar om hur de blivit diskriminerade när de sökt ett arbete. Det leder i sin tur till att dessa personer går arbetslösa eller har arbeten som ligger under deras kvalifikationer. Vi vill gärna tro att Sverige är väl utvecklat i fråga om jämställdhet men debatten kring diskriminering i arbetslivet ger oss en mer komplicerad bild.

De flesta stegen i en rekryteringsprocess är känsliga för rekryterarens värderingar och påverkan. Dagens forskning framhåller systematiska och standardiserade urvalsmetoder som en förutsättning för att alla sökande till en tjänst skall bedömas på lika villkor, och inte utifrån rekryterarens "magkänsla" (Kahlke & Schmidt, 2002). Det är dock ingen lätt uppgift att övertyga personer som jobbar med rekrytering att anamma detta tillvägagångssätt. Det är viktigt att

rekryterare får upp ögonen för hur bra verktyg och rekryteringsmetoder kan påverka arbetsstyrkans mångfald i en positiv riktning (Ryan & Tippins, 2004). En systematisk rekrytering innebär dock ofta fler steg och är både mer kostsam och tidskrävande än flera av de metoder som används idag ute på företagen.

Det är dock inte bara rekryteraren som är ansvarig för att arbetssökande invandrare utsätts för diskriminering. Vi tror att diskriminering beror på ett samspel mellan rekryteraren, arbetsplatsens företagskultur vilken kommuniceras genom en policy och de sökandes karakteristika, ifråga om etnisk härkomst. Brief et al. noterade 1998 att diskriminering gentemot minoriteter ofta är ett oundvikligt resultat i organisationer när ledningen uppmuntrar homogenitet i arbetsgruppen. Det finns i dagens organisationer en uppfattning om att rekrytering av personer som passar in i organisationens demografiska profil leder till ökade vinster och organisatoriska framgångar (Petersen & Dietz, 2005). Genom att se till vad som efterfrågas i en lojalitetsorienterad policy, kan det på ytan se ut som om det bara handlar om att skapa en organisation med starka band och en god sammanhållning bland de anställda. Men på grund av att en sådan policy förespråkar en homogen arbetsstyrka, där de anställda skall passa in i verksamheten och bland dem som redan jobbar på företaget, bidrar den till att individer ur minoritetsgrupper som upplevs som annorlunda diskrimineras. Policyns utformning har stor betydelse med tanke på att forskning har visat att personer som är influerade av de tankesätt som präglar den moderna rasismen och som är fördomsfulla dock inte agerar ut sina känslor om de inte ges ett berättigande att göra så (Brief et al., 1997).

Genom forskning på området har två olika dimensioner definierats på vilka människor tenderar att använda som grund för sina bedömningar av andra. En indelning har gjorts mellan faktorer som är värmerelaterade, såsom empati och tolerans respektive faktorer som är kompetensrelaterade såsom noggrannhet och kreativitet (Judd, James-Hawkins, Kashima & Yzerbyt, 2005). Vid formuleringen av intervjufrågor i vår studie har vi utgått från dessa dimensioner och försökt skapa frågor som implicit ska uppfattas som om de mäter värme eller kompetens hos den sökande. Genom att välja att ställa värmefrågor före kompetensfrågor till en sökande utsätts denne för en slags "värmekontroll", istället för att erbjudas möjligheten att redogöra för sin kompetens. Detta skulle i sin tur påverka urval och rekryteringsförfarandet

negativt ur en rättvisaspekt då de sökande på grund av deras etniska tillhörighet blir bedömda annorlunda än en svensk. Om grupptillhörigheten utgör en bedömningsfaktor för rekryteraren är det vidare tal om ett lagbrott. I tidigare forskning har det bland annat visat sig att företag som betonar vikten av homogenitet i arbetslaget, vilket kan jämföras med lojalitetspolicyn i vår studie, påverkar rekryterarens bedömning av de sökande. Rädslan för att ”köpa grisen i säcken” och uppfattningen om att vissa personer på grund av sin kulturella bakgrund inte passar in i arbetslaget kan leda till diskriminering då den interagerar med rekryterarens egna eventuella fördomar (Brief, Dietz, Cohen, Pugh & Vaslow, 2000, Petersen & Dietz, 2005).

Vi vill undersöka om en rekryterare ställer färre värme frågor när företagspolicyn betonar rättvisa och mångfald än när den betonar lojalitet och gruppgemenskap? Hypotesen är att rekryterare vid företag som betonar rättvisa och mångfald i sin policy framförallt fokuserar på intervjufrågor som har med uppgiftsrelaterad kompetens att göra, så kallade kompetensfrågor och tonar ned den sociala kompetensens betydelse. Samtidigt tror vi att rekryterare som jobbar på företag som betonar lojalitet och gruppgemenskap, lägger större vikt vid den sociala kompetensen och därmed ställer mer värmerelaterade frågor till de sökande i en intervjusituation.

Bakgrund

Modern rasism

I dagens debatt och forskning som berör diskriminering, både i arbetslivet och i stort, återkommer två skalor utarbetade av McConahay (1986) som mäter graden av modern rasism (Akrami, Ekehammar & Araya, 2000). Dessa skalor ligger ofta till grund för de studier som berör ämnet och har bland annat nämnts i forskning som visat att personer som får högt på denna skala i större utsträckning diskriminerar arbetssökande med annan etnisk bakgrund (Petersen & Dietz, 2005). McConahay (1986, i Akrami, 2000) utformade en tanke om att det går att skilja mellan en klassisk och en modern rasism. Den moderna rasismen består av tre komponenter; förnekelse av den faktiska diskrimineringen, motstånd till krav från individer i etniska minoriteter och till sist irritation och upprördhet på grund av fördelar som dessa minoriteter kan tänkas få i samhället. Den klassiska rasismen är även den uppbyggd av tre delar; överdrift av skillnader mellan olika kulturer, försvar av gamla traditioner och förnekelse av positiva känslor gentemot andra kulturer (Akrami et al., 2000). Den klassiska rasismen är mer tydlig och öppen där man klart kan uppfatta

rasistiska antydningar och fördomar gentemot etniska minoriteter. Den moderna rasismen är mer subtil och karakteriseras framförallt av förnekelse. Människor hävdar sin fördomsfrihet och öppenhet mot andra kulturer och etniciteter medan de i själva verket kan ha underliggande rasistiska åsikter som de kan tänkas handla efter under särskilda förhållanden (Petersen & Dietz, 2005), såsom när en rekryterare uppmanas att sträva efter homogenitet på en arbetsplats. Den moderna rasismen tros ha utvecklats efter andra världskriget och resulterat i att dagens samhälle inte accepterar öppen rasism och de flesta känner därför en press att vara politiskt korrekta och anti-rasistiska (Akrami et al., 2000). En bidragande faktor till övergången från den klassiska rasismen till den moderna rasismen är också att det i många länder idag faktiskt är olagligt att diskriminera etniska minoriteter. McConahay, Hardee och Batts (1981) genomförde en studie som visade att försökspersoner som fick höga poäng på ett test som mätte modern rasism valde färre svarta sökande och värderade dem mer negativt än de som fick låga poäng på samma skala, under förutsättning att en person i organisationens ledarskikt uttryckte en preferens för vita sökande. I kontrollbetingelsen, där forskarna uteslöt denna uppmaning att anställa vita sökande, kunde de inte se någon skillnad i deltagarnas preferenser av sökande oavsett om de hade höga eller låga poäng på den skala som mätte grad av modern rasism (Petersen & Dietz, 2005).

Den moderna rasismen kan i dagens forskning även gå under beteckningen aversiv rasism. Det går att iaktta tydliga likheter mellan de olika typerna av rasism. Även denna typ av främlingsfientlighet handlar om att människor på grund av samhällets normer inte ger uttryck för sina egentliga fördomar och rasistiska åsikter. Dagens samhälle präglas av normer som förespråkar fördomsfrihet och öppenhet mot nya kulturer. Detta i sin tur leder till att fördomarna uttrycks på ett mer subtilt sätt. Den aversiva rasismen kan förklaras med att människor möter ett dilemma när deras egentliga negativa värderingar mot grupper med annan etnisk härkomst ställs emot normen av att behandla alla lika (Gaertner & Dovidio, 2005).

Kategorisering och stereotyper

Begreppet "stereotyp" som antas ha myntats av Lippman, amerikansk forskare på 1920-talet, utvecklades som en följd av motstånd till att använda intelligenstest för att kategorisera skolbarn. Lippman hävdade att detta skulle ligga till grund för orättvis behandling av barnen och att barnen skulle dömas utefter vilken kategori de hamnat i utifrån testet (Mlekov & Widell, 2003).

Socialpsykologin har rotat i begreppet som förklaring till interkulturella konflikter i samhället och forskningen har även bidragit med fenomen som fördomsfullhet och stereotypifiering (Mlekov & Widell, 2003). Utvecklandet av fördomar, stereotyper och kategoriseringar av oss själva och andra har forskningen förklarat utifrån tre olika teorier. Tidig forskning på området var överrens om att fenomenen berodde på kognitiva tankemönster och människors attityder (Devine, 1989). Detta har sedan utvecklats till en förklaring som påstår att fenomenen uppstår av essentiella, medfödda skäl och att känslor och beteenden kan ligga till grund för deras uppkomst (Mlekov & Widell, 2003). Nutida socialpsykologiska forskning hävdar dock att fördomar, stereotyper och kategoriseringar är beroende av det sociala sammanhanget och kontexten som det verkar i. Forskningen har även kommit fram till att fenomenens uppkomst framförallt beror på de befintliga relationerna som råder mellan olika sociala grupper (Mlekov & Widell, 2003).

Människor har en förmåga att bedöma andra människor utifrån vilken kategori de tillhör snarare än att göra det på individnivå. Detta fenomen, som kallas kategorisering, har studerats och undersökts i många former. Man har kommit fram till att det verkar vara en metod som underlättar för människan i sitt möte med andra. Att tänka stereotypiskt kan förenkla och effektivisera vår vardag. Fiske (1992) talar om att människans sociala perception är pragmatisk och att man hela tiden använder sig av strategier för kognition så att man på enklast möjliga och snabbaste vis kan uppnå sitt mål (Fiske, 1992). Den vardagliga socialiseringen innebär ständiga möten med nya människor och vi får ofta få ledtrådar och lite information om dessa personer. Den begränsade informationen som förmedlas används ofta för att kategorisera in andra personer i fack. Informationen kan handla om vilket personens kön är, deras hudfärg eller ålder. Enkelt uttryckt så kategoriserar individen människor den möter efter deras fysiska egenskaper. Denna information gör det sedan möjligt för individen att dra stereotypa slutsatser om andras personliga egenskaper (Hinton, 2003).

Att dra förhastade slutsatser om människor som individen precis mött baserat på deras fysiska egenskaper kan betecknas som kategorisering men forskningen talar i dessa fall även om stereotyper eller stereotypifiering. Stereotypa föreställningar räknas som kognitiva varseblivningar där man utan att egentligen veta något om individen man möter eller hör talas om gör bedömningar om deras personliga egenskaper (Sawin, 1991). Ett sätt att definiera en stereotyp är

att beskriva det som en uppfattning av att alla människor som kan kategoriseras in i en särskild grupp, på grund av yttre attribut, delar samma personliga egenskaper och kvalitéer (Sawin, 1991). Psykologin verkar överrens om vad en stereotyp innebär men inte alltid varför de finns och hur de uppkommer. Ett annat sätt att definiera begreppet är att dela in stereotypa föreställningar i tre olika komponenter. Den första komponenten berör en identifikationsprocess som skiljer en grupp människor från andra grupper när det gäller en viss egenskap (Hinton, 2003). Det kan till exempel handla om att en åtskillnad görs mellan grupper utifrån deras etniska bakgrund. Genom att exempelvis identifiera ett antal spanjorer utifrån deras yttre attribut är det möjligt för individen att skilja denna grupp från andra nationaliteter. Genom denna åtskillnad placeras till exempel spanjorer i en grupp och norrmän i en grupp, var för sig. Det stereotypa tänkandet fortsätter med att gruppen tillskrivs ytterligare egenskaper, ofta i form av personlighetsdrag men också fysiska egenskaper (Hinton, 2003). Exempel på detta stereotypa förhållningssätt är att italienare över lag betraktas som hetlevrade och att alla kineser tros vara kortväxta. Sådana antaganden kring förväntade kännetecken gör att dessa egenskaper tillskrivs samtliga individer tillhörande den specifika gruppen, och det är detta som är karakteristiskt för bildandet av stereotypa föreställningar (Hinton, 2003).

Ingruppsfavoritism

Begreppet ingruppsfavoritism är ett väldokumenterat fenomen som innebär att medlemmar av den egna gruppen föredras framför individer som antas tillhöra en annan (Lewis & Sherman, 2003). Idén om att en individ känner en stark och betydelsefull tillhörighet till en viss social grupp har bland annat behandlats i Tajfels och Turners (1979) *Social Identity Theory* som argumenterar för att individer tenderar att favorisera de attityder, värderingar och beteenden som de kopplar samman med individer som tillhör den egna sociala gruppen (Dasgupta, 2004). En ingrupp består av de personer som individen känner samhörighet med och som exempelvis har samma kulturella bakgrund eller religion som individen själv. Yttre attribut, såsom utseende och hudfärg kan också påverka bedömningen om vem som tillhör den egna gruppen. Motsatsen till ingruppen utgörs av den så kallade utgruppen. I denna grupp placeras de personer som individen inte känner någon större gemenskap med och därför har svårt att identifiera sig med. Genom att umgås och upprätta kontakter med individer som vi tror liknar oss själva känner vi oss trygga och lever i en föreställning om att det skonar oss från obehagliga överraskningar och gör att vi kan

känna tillit till vår omgivning (Hogg & Vaughan, 2005). Genom att använda sig av perceptuella ledtrådar som kan handla om hur en person klär sig, hur den talar och beter sig och vilka attityder som den uttrycker, kategoriserar individen andra människor i sin omgivning (Hogg & Vaughan, 2005) och utifrån denna värdering kan individen avgöra huruvida dessa personer tillhör in- eller utgruppen.

Genom att använda sig av egna kognitiva bilder och representationer av dem i utgruppen skapas individens uppfattningar om dess medlemmar. Dessa tankemässiga bilder är ofta otydliga och utgörs av olika attribut såsom perceptioner, värderingar, attityder, känslor och beteenden som individen tror är länkade till medlemmarna i den aktuella gruppen (Hogg & Vaughan 2005). Genom att kategorisera på detta sätt skapar individen så kallade prototyper kring en viss grups medlemmar och kan därmed lättare skilja medlemmar av den så kallade utgruppen från den egna ingruppen. När dessa kategoriseringar framträder i form av olika prototyper i individens tankar tenderar den att se på sig själv på ett sätt som kan betecknas som ett depersonaliserat synsätt. Det innebär att individen inte längre upplever sig själv och andra som unika, mångsidiga individer, utan endast som en bekräftelse av denna prototyp (Hogg & Vaughan 2005).

Gaerthner och McLaughlin (1983, i Dasgupta, 2004) genomförde en av de första studierna som behandlade stereotyper och hur de i sin tur leder till ingrupsfavoritism. Studien handlade om hur dåtida stereotyper kring ras eventuellt sammankopplades till en kognitiv perception hos individen, vilken i sin tur konceptualiserades till en mental association mellan en social grupp och vissa karakteristika eller egenskaper. Gaerthner och McLaughlin, 1983, upptäckte genom sin studie att försökspersonerna primärt associerade vissa egenskaper till vita amerikaner och andra till afroamerikaner. Till exempel sammankopplades egenskapen atletisk med afroamerikaner, och ambitiös med vita amerikaner (Dasgupta, 2004).

Gaerthner och McLaughlins (1983) experiment gick ut på att se hur snabbt en försöksperson associerade olika egenskaper och attribut med bilder på vita respektive afroamerikaner. Man visade bilderna var för sig och exponerade samtidigt försökspersonerna för ett antal negativa respektive positiva ord som man visste hörde samman med den dåtida stereotypen för antingen afroamerikaner eller vita amerikaner. Experimentet visade att försökspersonerna i stor

utsträckning associerade positiva ord; som ambitiös och smart till vita betydligt snabbare och mer explicit än till afroamerikaner. Man såg också att dessa fördomar inte visade sig i samma utsträckning när man lät försökspersonerna fylla i sedvanliga frågeformulär med hjälp av papper och penna. Denna upptäckt gav bränsle åt diskussionen och teorin om att fördomar om andra sociala grupper – utgrupper - är implicita och uttrycks kanske främst när vi uppmanas att snabbt göra en bedömning av en individs förmågor och kompetens (Dasgupta, 2004).

Tanken om att fenomenen ingrupp och utgrupp existerar i vår sociala kontext och i människors medvetande kommer ur kollektivistiskt präglade teorier och har sitt ursprung i socialpsykologisk forskning (Dasgupta, 2004). De kollektivistiska teorierna menar att individens beteende inte främst har sin utgångspunkt i personligheten eller de individuella preferenserna. Dessa teorier betonar istället kontextens inverkan på individen och menar att individens beteende är ett resultat av socialt konstruerade gruppnormer som aktiveras i specifika sammanhang. De kollektivistiska teorierna förespråkar alltså ett uppifrån och ner- perspektiv, där det individuellt sociala beteendet förklaras utifrån ingrupsrelationer och sociala krafter (Hogg & Vaughan 2005).

Jost och Banaji (2004) beskriver ingrupsfavoritism utifrån *System Justification Theory* som menar att fenomenet är ett uttryck för vissa individers vilja att legitimera de sociala hierarkierna, även om det för individer ur lågt värderade grupper innebär att det sker på bekostnad av dem själva och den egna gruppen (Jost & Banaji, 2004). Denna teori innebär således att individer som tillhör grupper med hög social status, ständigt belönas genom denna alla gruppers, oavsett status, vilja att behålla strukturerna i samhället (Dasgupta, 2004). Det finns även en dokumenterad benägenhet hos individer att betrakta ingruppen som mer diversifierad och mångsidig än de som tillhör utgruppen. Denna tendens beskrivs i *Complexity-extremity theory* (Linville & Jones 1980). Där beskrivs en kognitiv teori som gör gällande att individen bedömer medlemmar i sin ingrupp mer nyanserat än de individer som tillhör dess utgrupp. Detta attributionsmönster tros bero på att individen har mer kontakt med sina medlemmar i ingruppen än med medlemmarna i utgruppen. När individer i en social grupp har mycket kontakt, bidrar detta till att det generas fler dimensioner som dess medlemmar sedan kan bedömas utefter. Det beror på att när det finns fler dimensioner att grunda sitt omdöme på så blir värderingarna mindre extrema, och det leder till att man får en mer nyanserad bild av personen. Om en individ endast bedöms på ett fåtal

dimensioner blir omdömet automatiskt mer enkelriktat, och onyanserat och personen kategoriseras istället som antingen bra eller dålig i betraktarens ögon (Jussim, Coleman & Lerch 1987). Även andra forskare har diskuterat hur en stark ingrupsidentifikation kan öka risken för att kognitiva fördomar kommer till uttryck hos individen. Ett uttryck för en av dessa fördomar är den så kallade homogenitetseffekten kring utgruppen, som innebär att individer har en tendens att uppfatta medlemmar av den egna sociala gruppen – ingrupsmedlemmarna - som mer föränderliga och fasetterade än medlemmar i andra sociala grupper som individen inte anser sig tillhöra (Rubin & Badea, 2007).

Värme och kompetens

Den psykologiska attributionsforskningen har fokuserat en del på hur vi genom social perception skapar vårt första intryck av personer vi möter i vår vardag. Denna forskning bygger på en teori om impressionism eller impressionsformation där man identifierat *två* huvuddimensioner som vi människor verkar ta hjälp av när en bedömning av andra ska göras. De två dimensionerna ligger till grund för individers bedömning av personlighetsdrag, grupper, kulturer och folk i allmänhet (Judd et al., 2005). Det finns flera åtskilda definitioner av de två dimensionerna men forskningen är trots allt överrens om att den ena refererar till attribut såsom kompetens, individualism och handlingskraftighet och den andra till attribut som har att göra med värme, kollektivism och gemenskap att göra (Judd et al., 2005). Det återstår dock oklarhet i relationen mellan dimensionerna. Bedömningar på individnivå och bedömningar gällande personlighetsdrag är ofta positivt relaterade till varandra medan grupp- och kulturbedömningar verkar ha en negativ relationstendens (Judd et al., 2005). En uppdelning har gjorts i ett patriarkaliskt stereotyp tänkande och ett avundsam stereotyp tänkande. De personer eller grupper som individen bedömer som varma värderas samtidigt som mindre kompetenta, vilket är ett uttryck för ett patriarkaliskt stereotyp tänkande. Ett stereotyp tänkande som å andra sidan karakteriseras av avund får individen att betrakta kompetenta personer eller grupper som mindre varma. De två dimensionerna har uppmärksammats i studier kring hur människan skapar stereotyper för bedömningar av utgrupper. Det råder delade meningar om hur man ska benämna dessa dimensioner men ett i forskningen dokumenterat sätt att göra det är att dela in dem i *värme* och *kompetens* (Fiske et al., 2002). Det finns en utbredd uppfattning om asiater som flitiga och kompetenta, men forskning som gjorts tyder på att individer som bedöms som högpresterande

samtidigt inte uppfattas som särskilt ”varma”. När utgruppen verkar utmanande och konkurrerande finns det en tendens att bedöma individer ut denna som mindre varma för att jämna ut bedömningen så att ingruppen inte behöver känna sig hotad (Fiske et al., 2002).

Ett flertal egenskaper bilda dessa två dimensioner och har använts vid studier där försökspersoner har blivit ombudade att skatta olika grupper. Grupperna har bestått av personer med olika etnisk härkomst, ålder, kön eller klasstillhörighet och funktionshinder. Egenskaper som identifierats tillhöra värmefaktorn är bland andra; fridfull, hederlig, behärskad, artig, empatisk, generös, lojal, vänlig och respektfull. Kompetensfaktorn består istället av egenskaper som effektiv, intelligent, företagsam, ambitiös, systematisk, ansvarsfull, förständig och flitig (Fiske et al., 2002).

Policyns inverkan på individen

Redan 1938 skrev Chester I. Bernard i *The Functions of the Executive* om hur den ”informella exekutiva organisationen” kommunicerar ”obestämda fakta”, värderingar, handlingsplaner som inte kan föras fram genom organisationens formella kanaler. För att dessa organisationer skall fungera enligt dessa krav menade Bernard att de väljer ut och befordrar personer till ledande positioner som liknar de personer som redan sitter på dessa poster. Bernard menade vidare att detta förhållningssätt leder till att vissa personer, på grund av exempelvis kön eller etnicitet, inte anställs eller befordras eftersom de inte ”passar in” i organisationens dolda mall, även om det inte finns något tvivel om deras formella kompetens (Brief, Buttram, Reizenstein, Pugh et al, 1997).

Även om debatten och medvetenheten idag är betydligt mer närvarande kring diskriminering i arbetslivet kan företagsledningar och personer på chefsposter i ett företag mer eller mindre ofrivilligt bidra till att olika uttryck för den moderna, subtila rasismen får utrymme. Ofta argumenterar personer i ledande positioner för att de eftersträvar homogenitet i arbetsgruppen eftersom de anser att det är gynnsamt för företagets arbetsklimat och framgång (Brief et al., 1997). Det är kring diskussionen om ledarens och ledningens ansvar för att minska diskriminering på arbetsplatsen som företagets policy kring organisationens demografiska karakteristika kommer in. I den engelskspråkliga litteraturen på området benämns denna policy eller uppmaning som ”the business justification”, när den förespråkar en homogen personalgrupp. Vidare diskuteras de risker som sådana riktlinjer utgör, då de tros bidra till att negativa attityder

kopplat till personer med annan etnisk härkomst får friare spelrum, vilket i sin tur leder till diskriminering. När dessa attityder dessutom återfinns i närheten av, eller kommuniceras från, organisationens topp förvärras också dess skadliga effekter (Brief et al., 1997). Tidigare forskning har också visat att medlemmar i en organisation tenderar att följa det som kommuniceras ovanifrån i organisationen, även om det betyder att dessa handlingar kommer i konflikt med deras personliga värderingar, orsakar obekväma känslor, och innebär att de handlar på ett sätt som de annars skulle betrakta som omoraliskt, illegalt eller otänkbart (Kelman & Hamilton, 1989). Samtidigt kan individer som har personliga negativa attityder kring invandrare, med stöd av en diskriminerande policy, agera i linje med denna uppmaning utan att känna dåligt samvete eftersom de "bara följer order" och därför känner sig fria att agera utifrån dessa normer (Brief et al., 1997).

Petersen och Dietz (2005) utförde en undersökning i Tyskland där man undersökte försökspersoner som fick agera som beslutsfattare i en rekrytering på ett fiktivt företag. En del av försökspersonerna uppmanades att bibehålla en homogen arbetsgrupp (endast tyskar) och man undersökte huruvida man följde denna uppmaning och om de därmed valde färre utländska sökande än infödda tyskar till anställningsintervju i jämförelse med den grupp av försökspersoner som inte fick ta del av en sådan uppmaning. Forskarna fann stöd för denna hypotes och vidare uppmärksammades även en interaktionseffekt som innebar att de deltagare som visade sig vara mer fördomsfulla än andra, enligt ett standardiserat fördomstest, i betydligt större utsträckning agerade i linje med uppmaningen att bevara en homogen arbetsgrupp än de deltagare som enligt detta test inte kunde betraktas som fördomsfulla (Petersen & Dietz, 2005).

Hypotes

Vår hypotes är att en policy, i form av ett direktiv eller en uppmaning uppifrån, påverkar vilken typ av intervjufrågor (värme- eller kompetensrelaterade) som rekryteraren föredrar att ställa till den sökande och att detta i sin tur påverkas av informationen om sökandegruppens karakteristika i fråga om etnicitet. Ett signifikant resultat skulle i så fall indikera en interaktion som visar att typ av policy och typ av information påverkar rekryterarens preferens för värmerelaterade intervjufrågor.

Metod

Pilotundersökning

Vi genomförde en pilotundersökning på 8 försökspersoner, vilka utgjordes av studenter vid Institutionen för Psykologi på Lunds Universitet. Dessa personer valdes ut slumpmässigt under förutsättning att de var villiga att besvara vår enkät. Syftet med pilotstudien var att testa designen och få synpunkter framförallt på intervjufrågorna men också på upplägget i sin helhet. Då det var så pass få deltagare i vår pilotundersökning lades ingen större vikt vid om det fanns ett signifikant resultat ifråga om en interaktion mellan typ av policy, typ av information (information eller ingen information om att det fanns sökande av annan etnisk härkomst) och frågepreferens. Det viktigaste var istället att kontrollera att alla frågorna inte skattades genomgående högt på vår Likertskala med svarsalternativ från 1-5, eftersom det hade bidragit till att vi inte hade fått någon variation i skattningarna mellan våra försökspersoner i de olika betingelserna. Om det nu visade sig att intervjufrågorna i enkäten inte skattades beroende på dess värme- eller kompetensmätande egenskaper, utan istället efter om de var relevanta intervjufrågor eller inte hade detta utgjort ett hot mot studiens validitet.

Bland pilotstudiens 8 försökspersoner var fördelningen fem män och tre kvinnor, med en medelålder på 27,88 år och en standardavvikelse på 9,64 år. Då huvudstudien skulle komma att bestå av fyra skilda betingelser; 1) lojalitetsorienterad policy - ingen information om sökandegruppens karakteristika, 2) lojalitetsorienterad policy - information om att sökande troligen är av annan etnisk härkomst, 3) rättviseorienterad policy - ingen information om sökandegruppens karakteristika, 4) rättviseorienterad policy - information om att sökande troligen är av annan etnisk härkomst), placerade vi pilotundersökningens försökspersoner i fyra olika grupper, men två personer i respektive betingelse (se Appendix).

Vi genomförde korta intervjuer med varje försöksperson efter att den hade fyllt i enkäten för att få värdefulla synpunkter och konstruktiv kritik kring materialet. Pilotundersökningen resulterade i att en majoritet av frågorna omformulerades, eftersom för stort antal upplevdes som alltför ledande av försökspersonerna och därför skattades lågt. Vi uppmärksammade även, med hjälp av samtliga gruppers medelvärden, att grupperna i alla betingelser skattade de flesta frågorna högt. Detta gällde oavsett om det rörde sig om värme- ($N=8$, $M=3.86$, $SD=.61$) eller

kompetensrelaterade intervjufrågor ($N=8$, $M=3.72$, $SD=.55$). Detta utgör också ett hot mot studiens validitet. Vi fick också indikationer på att frågorna upplevdes som alltför allmänna och vi ansåg därför att de saknade nödvändig kriterievaliditet. Vi ville minimera risken för att det var andra faktorer än det faktum att de var baserade på två dimensioner (värme respektive kompetens) som avgjorde försökspersonernas skattningar. Med hjälp av tidigare forskning som gjorts på värme- respektive kompetensrelaterade ord (Fiske et al, 2002) omformulerade vi således frågorna för att förstärka dess karakteristika och göra dem till mer renodlade värme- eller kompetensfrågor. Vi ville också minimera risken att några frågor skulle skattas lågt på grund av att de inte upplevdes som relevanta för själva tjänsten som kriminalvårdare, och strävade därför efter att göra dem än mer anknutna till det aktuella arbetet.

Vi bestämde oss för att lägga till ytterligare ett moment till huvudstudiens enkät. Momentet innebar att försökspersonerna, efter att ha tagit del av alla frågorna, skulle ombes att ringa in de fem frågor som de ansåg vara mest lämpliga. Detta infördes för att öka möjligheten att undersöka huruvida det fanns stöd för vår forskningshypotes.

Forskningsdesignen var en två gånger två faktoriell design med två oberoende variabler: 1) Typ av policy (lojalitet eller rättvisa) och 2) Typ av information om sökandegruppens karakteristika (ingen info eller info om att det fanns personer av annan etnisk härkomst i sökandegruppen). Den beroende variabeln var i vilken utsträckning som försökspersonernas skattade värmefrågor högre än kompetensfrågor och antalet valda värmefrågor.

Deltagare

Studien omfattades av 120 försökspersoner som utgjordes av studenter vid Lunds universitet. Av undersökningens 120 deltagare var 62 kvinnor och 58 män. Medelåldern för deltagarna var 25.4 år med en standardavvikelse på 5.7 år. Den äldsta deltagaren i studien var 50 år och den yngsta 19 år. Försökspersonerna rekryterades från diverse institutioner vid Lunds universitet och kontaktades av oss under föreläsningstillfällen då de också fick ta del av materialet för studien. Vi gjorde strategiska val av kurser där vi delade ut vår enkät, med en förhoppning att testa de studenter som eventuellt kan komma att arbeta med urval och rekrytering i någon form i sitt framtida yrkesliv. Våra försökspersoner utgjordes av studenter på Juridisk översiktscurs,

Arbetsrätt, Ledarskap & Organisationsutveckling och Utvecklingspsykologi. Vid analysen av våra data beslutade vi dock att utesluta de försökspersoner som hade gissat rätt på vår forskningshypotes, vilket vi informerades om genom de frågor som fanns i enkätens manipulationskontroll. Dessa personer plockades bort eftersom vi främst ville titta på hur en person agerar på ett mer omedvetet plan, när den får en uppmaning om att antingen vara rättvis eller lojal i kombination med information om de sökandes karakteristika. Analysen gjordes dels på dessa 110 försökspersoner, vilka alla skattat frågorna i enkäten. Vidare gjorde vi analyser på de 87 försökspersoner som deltagit i inringningsmomentet, och som inte gissat rätt på vår forskningshypotes. De 110 personerna som analyserades var grupperade i betingelserna; lojalitetspolicy/ingen information om sökandegruppens karakteristika ($N=30$), lojalitetspolicy/information om sökandes karakteristika ($N=26$), rättvisepolicy/ingen information om sökandes karakteristika ($N=28$) och rättvisepolicy/information om sökandes karakteristika ($N=26$). De 87 personerna som analyserades var grupperade i betingelserna; lojalitetspolicy/ingen information om sökandegruppens karakteristika ($N=25$), lojalitetspolicy/information om sökandes karakteristika ($N=22$), rättvisepolicy/ingen information om sökandes karakteristika ($N=19$) och rättvisepolicy/information om sökandes karakteristika ($N=21$).

Material

Materialet bestod av en enkät med sex A4 sidor och inleddes med en presentation av oss och information om att studien skulle ligga till grund för en kandidatuppsats i psykologi. Här angavs även att studien var kopplat till ett större forskningsprojekt som bedrivs av docent Fredrik Björklund och docent Martin Bäckström vid institutionen för psykologi, vilket skulle bidra till att studenterna skulle bli mer motiverade att delta. Vi valde att enbart presentera oss kort vid de föreläsningstillfällena då enkäten delades ut och informerade också om att vi läste Personal och Arbetslivsprogrammet och att vår undersökning handlade om rekrytering. Deltagarnas eventuella frågor kring oklarheter besvarades innan de började fylla i enkäten. Efter inledningstexten fortsätter enkäten med en instruktion till deltagarna. Här förklarade vi att det handlar om en rekryteringssituation och att deras uppgift var att anställa en ny medarbetare till Lundbergsanstalten hos Kriminalvården Region Syd. Instruktionen anvisade att deltagarna skulle få ta del av en aktuell platsannons för tjänsten som kriminalvårdare och sedan en lista med ett antal frågor. Här informerades vi även om att frågorna var sådana som skulle kunna användas vid en anställningsintervju för tjänsten.

Deltagarna uppmanades att skatta frågorna efter hur värdefulla de ansåg att de var i en rekryteringssituation för tjänsten som kriminalvårdare. Vi angav även skalan i instruktionsanvisningen. Skalan utgjordes av; 1) inte alls lämplig, 2) mindre lämplig, 3) varken eller, 4) ganska lämplig eller 5) mycket lämplig. Efter instruktionerna kom en kort text med information kring de sökande till tjänsten. Det fanns två versioner av informationen om sökandegruppens karakteristika i enkäterna. Cirka hälften av enkäterna (61 st, 50.8%) bestod av information om att erfarenheten talar för att det är många som söker Kriminalvårdens utannonserade tjänster och att bland dessa är det vanligtvis många med utländsk härkomst och annan kulturell bakgrund. Återstoden av enkäterna (59 st: 49.2%) fick bara information om att det vanligtvis är många som söker Kriminalvårdens tjänster. Nästa sida av enkäten inleds med en annonstext där den största delen av texten bestod av en beskrivning av Kriminalvårdens policy. Även här fanns två versioner. Cirka hälften av enkäterna (61 st, 50.8%) var utformade med en lojalitetspolicy där Kriminalvården framstår som en organisation med stark syn på sammanhållning och samarbete och där trivsel, team, lagarbete och samsyn betonades och där värderingar och normer beskrevs som viktiga. Den andra hälften av enkäterna (59 st, 49.2%) beskrev Kriminalvården utifrån en rättvisepolicy. I denna text beskrevs Kriminalvården som en arbetsplats där man bedömer alla sökande efter fasta och tydliga kriterier och att det framförallt är arbetsprestationerna som räknas. Annonstexten för rättvisepolicyn avslutas med en förstärkande mening om att alla sökande behandlas lika efter uppsatta kriterier och att alla sökande välkomnas.

Annonstexten följs av en upprepad uppmaning att skatta frågorna utifrån deras lämplighet och användbarhet och att uppdraget handlar om att välja en ny medarbetare till Kriminalvården region Syd. I enkäterna med information om att de sökande vanligtvis är av annan utländsk härkomst och annan kulturell bakgrund i kombination med lojalitetspolicyn kom också en kort understruken upplysande text där vi påminde om att det var viktigt att den nya medarbetaren skulle passa in i verksamheten och bli en del av arbetsteamet. I rättvisepolicyn fick försökspersonerna istället ta del av en understruken text där de blev påmindas om att många av de sökande vanligtvis är av utländsk härkomst men att alla sökande skall bemötas lika och bedömas efter samma kriterier. Understrykningarna gjordes för att verkligen poängtera företagets policy och för att minska risken för att den glömts bort eller ignorerades. Syftet med instruktionen och

annonstexten var att deltagarna skulle uppleva det hela mindre fiktivt och få en känsla att de agerade i en verklig och reell situation.

Frågorna i enkäten utformades på två sätt. Av de 31 frågorna i enkäten mätte 15 frågor värme och 14 frågor kompetens. I enkäten fanns även två så kallade "fillers", frågor som var mer neutrala och som inte relaterades till de aktuella värme- eller kompetensfaktorerna. Frågorna formulerades utifrån tidigare forskning kring värme och kompetens som två dimensioner på vilka människor bedömer andra i sin närhet. Tidigare forskning på området har genererat ett antal egenskaper som antingen mäter värme eller kompetens (Fiske et al., 2002). Efter skattningarna av frågorna ombads deltagarna även att ringa in de fem frågor som de ansåg vara mest lämpliga att ställa i en intervju. Enkätens sista sida bestod av tre frågor som utgjorde den manipulationskontroll som skulle hjälpa oss att identifiera de försökspersoner som genomskådat vår forskningshypotes och vårt syfte och som eventuellt skattade frågorna efter social önskvärdhet.

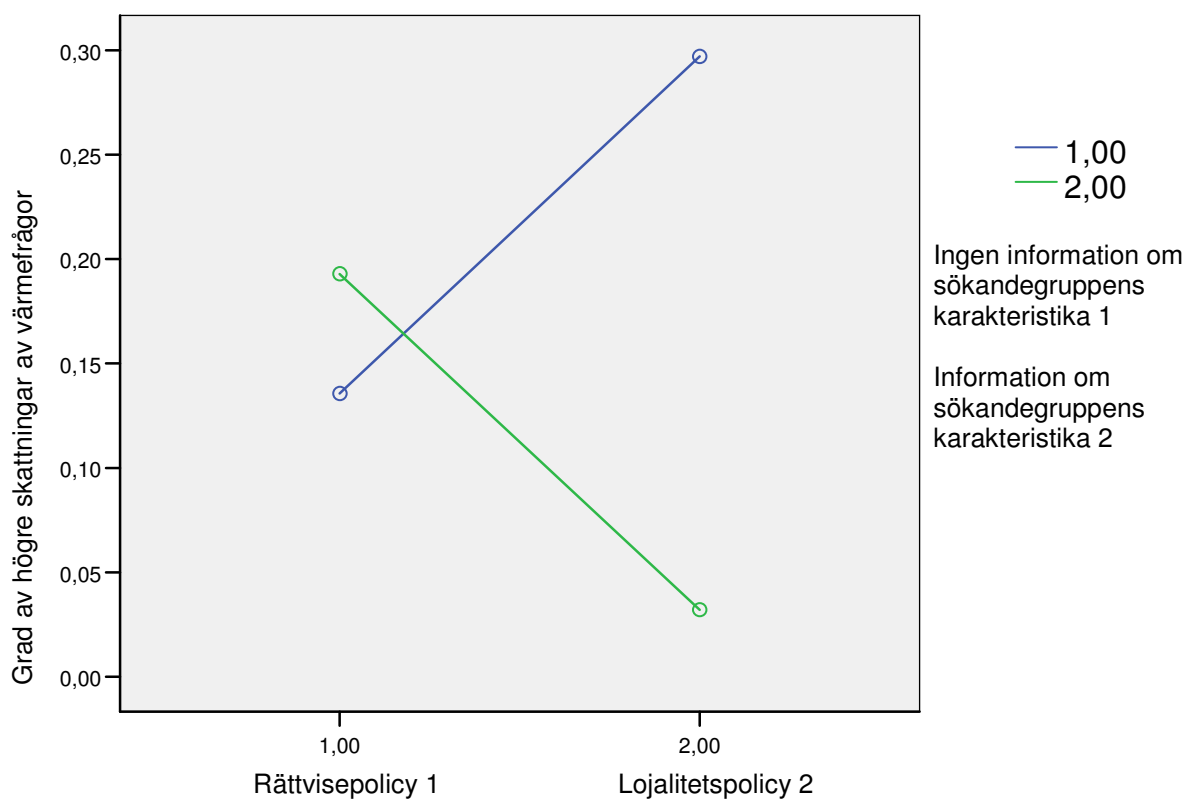
Resultat

Hypotes – Policyns och informationens påverkan på försökspersonernas skattningar av intervjufrågor

I studien undersöks interaktionseffekten mellan typ av policy och typ av information och deras eventuella påverkan på dels skattningarna av värmefrågor och dels valet av värmefrågor i inringningsmomentet. Vår forskningsdesign delar in försökspersonerna i fyra betingelser. Försökspersonerna fick antingen ta del av en rättvisepolicy eller en lojalitetspolicy i kombination med, ingen information om sökandegruppens karakteristika/ information om sökandegruppens karakteristika.

Vi vill undersöka hur försökspersonerna, som inte gissade rätt på vår forskningshypotes ($N=110$), skattade värmefrågorna i jämförelse med kompetensfrågorna. De försökspersoner som gissat rätt på vår forskningshypotes uteslöts från analysen, eftersom det fanns en risk för att de skattat frågorna efter social önskvärdhet då de möjligtvis förstått att det handlar om diskriminering. Den beroende variabeln är skattningar av värmefrågor minus skattningarna av kompetensfrågorna. Höga värden innebär att man föredrog värmefrågor. Genom en tvåvägs

ANOVA ville vi undersöka om det fanns några signifikanta effekter för de två oberoende variablerna typ av policy, med två nivåer (rättvisa och lojalitet) och typ av information, med två nivåer (information om sökandegruppen och ingen information om sökandegruppen). Vare sig huvudeffekten av policy eller huvudeffekten av information om sökandegruppen var signifikanta ($F < 1$). Resultatet av analysen beträffande interaktionseffekten visade en tendens till signifikanta resultat, $F(1,106) = 2.80$, $p = .097$. Detta resultat visar alltså att typ av policy och typ av information om de sökandes karakteristika inte signifikant påverkade skattningarna av värmefrågorna beroende på om försökspersonen får information om de sökandes karakteristika eller inte. Tendensen kan ändå vara av intresse. I betingelserna lojalitetspolicy och ingen information om sökandegruppens karakteristika var $M = .30$ ($SD = .56$), i betingelsen lojalitetspolicy och information om sökandes karakteristika var $M = .05$ ($SD = .33$), i betingelsen rättvisepolicy och ingen information om sökandes karakteristika $M = .13$ ($SD = .59$) samt rättvisepolicy och information om sökandes karakteristika $M = .20$ ($SD = .50$). Den största skillnaden fanns för policyn lojalitet och policyn rättvisa i betingelsen ingen information ($t(54) = 1.97$; $p = .054$). Det indikerar att när försökspersonerna *inte* får information om sökandegruppens karakteristika tenderar de att skatta värmefrågor högre än kompetensfrågorna i lojalitetsbetingelsen i jämförelse med rättvisebetingelsen.

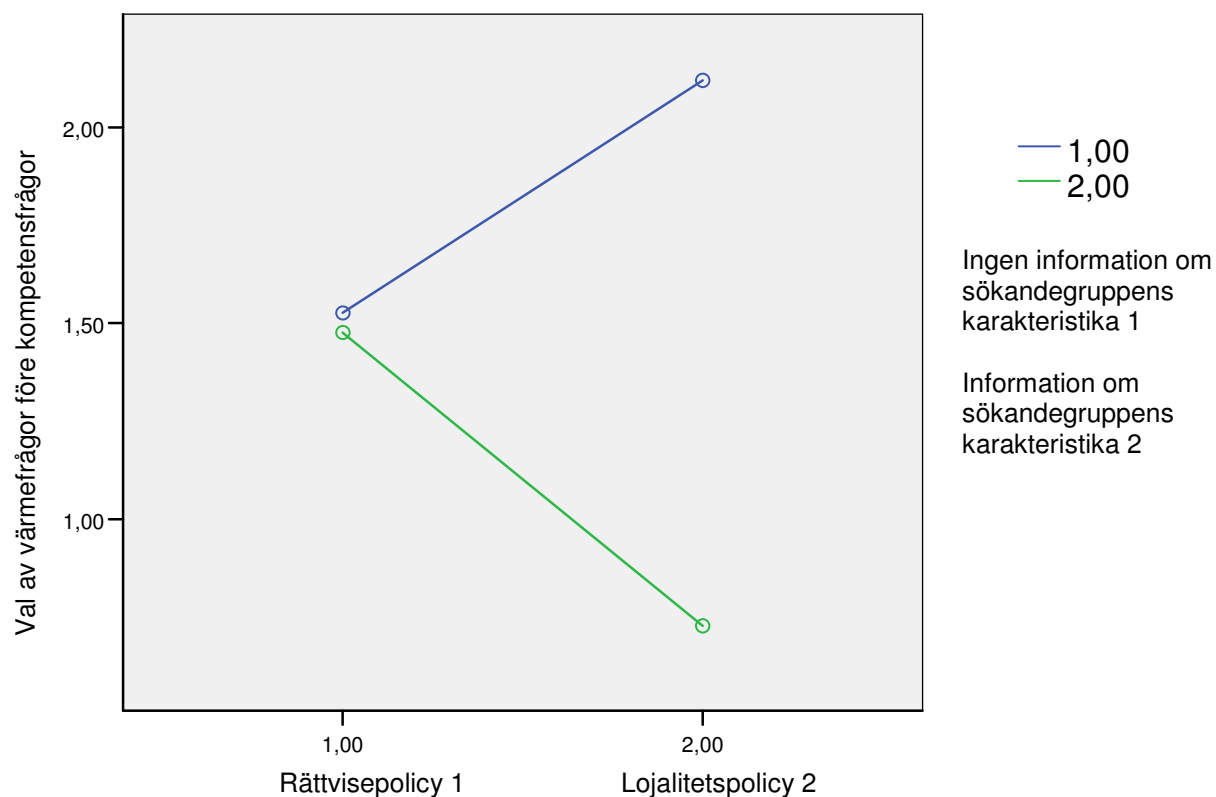


Figur 1. De olika gruppernas benägenhet att skatta värmefrågor högre i jämförelse med kompetensfrågor.

Hypotes – Policyns och informationens påverkan på försökspersonernas preferens av värmefrågor

Vi ville undersöka hur försökspersonerna som deltog i inringningsmomentet och som inte gissade rätt på vår forskningshypotes ($N = 87$) och deras val av värmefrågorna före kompetensfrågorna. Den beroende variabeln är försökspersonernas val av värmefrågorna före kompetensfrågorna. Höga värden innebär att man föredrog värmefrågor. Höga värden innebär att man valde fler värmefrågor än kompetensfrågor i inringningsmomentet. Genom en tvåvägs ANOVA testades skillnaden i medelvärde mellan försökspersonernas val av värmefrågor före kompetensfrågor för att se om det fanns en eventuell tvåvägsinteraktion. Syftet var att undersöka om det fanns några

signifikanta effekter för de två oberoende variablerna typ av policy, med två nivåer (rättvisa och lojalitet) och typ av information, med två nivåer (information om sökandegruppen och ingen information om sökandegruppen). Huvudeffekten av policy och huvudeffekten av information om sökande gruppen gav inga signifikanta resultat ($F < 1$) Resultatet av analysen av interaktionseffekten visade inga signifikanta resultat, $F(1,83)=2.36$, $p=.13$. Detta resultat visar alltså att typ av policy och typ av information om de sökandes karakteristika inte signifikant påverkade valet av värmefrågorna före kompetensfrågorna beroende på om försökspersonen får information om de sökandes karakteristika eller inte. I betingelserna lojalitetspolicy och ingen information om sökandegruppens karakteristika var $M=2.12$ ($SD=2.05$), i betingelsen lojalitetspolicy och information om sökandes karakteristika var $M=0.73$ ($SD=1.93$), i betingelsen rättvisepolicy och ingen information om sökandes karakteristika $M=1.53$ ($SD=2.12$) samt rättvisepolicy och information om sökandes karakteristika $M=1.48$ ($SD=2.02$). Detta resultat ger indikationer på att typ av policy och typ av information om de sökandes karakteristika, inte påverkar valet av värmefrågor före kompetensfrågor beroende på om försökspersonen får information om de sökandes karakteristika eller inte.



Figur 2. De olika gruppernas val av värme frågor före kompetensfrågor.

Diskussion

Genom att testa interaktionseffekten mellan typ av policy och typ av information och deras påverkan på försökspersonernas benägenhet att skatta värme frågorna högre än kompetensfrågorna såg vi att det fanns en tendens till att dessa variabler påverkar skattningarna ($p=.097$). Det är svårt att veta vilka oberoende variabler som påverkar resultatet men ett resonemang kan föras kring att direktiv som kommuniceras ovanifrån, i form av en policy, kan få rekryteraren att välja intervjufrågor som egentligen inte är relevanta för att predicera goda arbetsprestationer. Man kan här tänka sig att policyn har en större inverkan på rekryteraren om den är lojalitetsbetonad och förmedlas uppifrån och att denna i sin tur kan vara svår för rekryteraren att gå emot. Psykologiskt kan en policy som förmedlas ovanifrån som en bidragande faktor till att

modern rasism kommer till uttryck i form ett diskriminerande beteende (Brief et al, 2000). Studien utgick från en tes om att de försökspersonerna som fick information om att det bland de sökande fanns personer med annan kulturell bakgrund och etnisk härkomst skulle skatta och välja intervjufrågor utifrån eventuella fördomar och stereotyper kring de individer som uppfattas som utgruppsmedlemmar. Det skulle i sådana fall kunna härledas till Tajfels och Turners (1979, i Dasgupta, 2004) sociala identitetsteori som argumenterar för att individer tenderar att favorisera de attityder, värderingar och beteenden som de kopplar samman med individer som tillhör den egna sociala gruppen (Dasgupta, 2004). Trots att undersökningen inte kunde styrka denna hypotes åskådliggjordes resultat som indikerade på att typ av information interagerade med typ av policy och därmed påverkade skattningarna av värmefrågorna. Om forskningshypotesen hade styrkts hade det kanske berott på informationen om att det fanns potentiella utgruppsmedlemmar bland de sökande i kombination med en lojalitetspolicy, aktiverade en tanke om att dessa personer behövdes utsättas för en slags kontroll av deras sociala kompetens, och att försökspersonerna därför valde värmefrågor till förmån för de kompetensrelaterade frågorna. Trots att människor uppfattar sig själva som fördomsfria och toleranta gentemot andra kulturer kan underliggande främlingsfientliga värderingar aktiveras när de uppmanas att bibehålla en homogen grupp och därmed visa lojalitet mot sin ingrupp (Petersen & Dietz, 2005).

För att få reda på i vilken eller vilka betingelser det fanns en observerbar interaktionseffekt genomfördes ett t-test. Testet visade att det var de försökspersonerna som fått ta del av en lojalitetspolicy men som inte fått information om sökandegruppens karakteristika tenderade att skatta värmefrågorna högre i jämförelse med kompetensfrågorna. Det kan bekräfta teorin om att när en individ uppmanas genom direktiv ovanifrån om att de skall upprätthålla en homogen arbetsgrupp där alla fungerar och trivs tillsammans, vill den kontrollera den sökandes sociala kompetens genom att ställa värmerelaterade intervjufrågor. Egenskaper som identifierats tillhöra värmedimensionen är bland andra tolerans, ärlighet, generositet och att vara moralisk, osjälvisk och ödmjuk (Fiske et al., 2002), vilka alla är kvaliteter som generellt anses viktiga för att en individ skall kunna vara en del av och bidra till ett arbetslag. Att det inte fanns någon skillnad när försökspersonerna var informerade om sökandegruppen kan ha berott på att det aktiverats ett slags "rättvisetänk" hos de försökspersoner som fick information om att det i sökandegruppen fanns personer med annan etnisk bakgrund. Det kan vara så att individens medvetenhet om

potentiella fördomar, i kombination med deras motivation och möjlighet att kontrollera sitt agerande i linje med dessa fördomar bestämmer om dessa fördomar sedan kommer att manifesteras i en handling eller inte (Dasgupta, 2004).

Vi är medvetna om att valet av att iscensätta en rekrytering av just en kriminalvårdare kan ha försvagat vår manipulation eftersom det kanske bidrog till att våra försökspersoner i sina skattningar av frågorna utgick från de stereotyper och förutfattade meningar som de har om själva jobbet i sig. Detta kan ha påverkat undersökningens reliabilitet, eftersom det kan ha lett till att försökspersonerna skattade många av de egenskaper som bildade värmefaktorn högt beroende på arbetets vårdande karaktär. I sådana fall utgör det ett skäl till att kompetensfrågorna eventuellt hade fått stå tillbaka för värmefrågorna i alla betingelser. I motsats till detta resonemang finns det dock en risk att undersökningen hade upplevts som mindre autentisk om vi inte skapat detta villkor för vår undersökning.

För att få en uppfattning om hur våra försökspersoner uppfattat den policy de tilldelats gjordes en bedömning av svaret på den debriefingfråga som behandlade policyn. Syftet var att få reda på i vilken utsträckning våra försökspersoners svar på denna fråga motsvarade den förmedlade policyn. Vi gjorde individuella skattningar av alla svar, för att sedan diskutera kriterierna för vad som kunde tyda på att en försöksperson verkligen hade uppfattat policyn, och huruvida den varit så tydlig för individen att den kunde ha haft en påverkan vid besvarandet av enkäten. Kriterierna för att vi skulle bedöma att en försöksperson hade uppfattat policyn var olika beroende på om de fått ta del av en rättvis- eller lojalitetspräglad policy. I betingelsen som presenterade en rättvisepolicy letade vi i svaren från våra försökspersoner efter uttryck som; ”alla skall behandlas lika”, ”alla är lika mycket värda”, ”ingen skall behandlas orättvist”, ”arbetsprestationerna är det viktigaste”, ”alla skall bedömas efter samma kriterier”. I lojalitetsbetingelsen sökte vi efter uttrycken; ”samarbetet är viktigast”, ”alla skall tänka likadant”, ”det skall finnas en samsyn i arbetslaget”, ”alla måste kunna samarbeta”, ”att gruppen fungerar är det viktigaste”, ”prestationer är inte lika viktiga som personlighet och värderingar”, ”det viktigaste är att alla passar in”.

I de fall där försökspersonerna hade uppfattat sökandegruppens karaktäristiska (ingen information om sökandegruppens karaktäristika, eller betoning på att många av de sökande är av utländsk

bakgrund), men sedan bara besvarat frågorna, utan att läsa igenom annonsen för den fiktiva tjänsten där policyn finns med, kan vi bara dra slutsatsen att de agerat utifrån sin egen uppfattning utan inverkan från den angivna policyn. Det kan också vara så att även om försökspersonen inte kan återge eller minnas policyns budskap efter besvarandet av frågorna, behöver det inte betyda att han eller hon inte påverkats av vår tänkta manipulation. En instruktion som ges i samband med ett experiment påverkar inte alltid på ett direkt medvetet plan. En kognitiv process kan ha aktiverats och påverkat individen utan att den har uppfattat och registrerat händelseförloppet. En annan möjlig orsak till obesvarade debriefingfrågor kan vara att försökspersonerna kände sig stressade eller omotiverade. Det kan finnas en eventuell koppling mellan obesvarade debriefingfrågor, på grund av ointresse eller tidsbrist, främst den som kontrollerade om forskningshypotesen hade uppfattats och undersökningens resultat. Kanske var det så att en del av de försökspersonerna som ingick i den grupp som analyserades, faktiskt hade förstått vad vår forskningshypotes innebar utan att ha angett detta. Detta kan ha resulterat i att de skattade frågorna medvetna om att vår studie handlade om diskriminering och inte efter sin omedelbara perception.

De flesta av stegen i en rekryteringsprocess riskerar att färgas av rekryterarens stereotyper och fördomar. Denna risk är som störst när man bortser från att arbeta strukturerat genom hela rekryteringsprocessen. Rekryteraren kan i brist på tid och pengar se förbi andra viktiga bedömningsfaktorer hos sökande och istället förlita sig till ett stereotypiskt tänkande för att kunna göra snabba anställningsbeslut. Detta kan leda till att man i rekryteringsförfarandet diskriminerar en sökande som har goda kvalifikationer och som hade presterat bättre i jobbet än den som faktiskt fick tjänsten (DO, 2007). Man kan minska eventuellt inflytande av stereotyper och fördomar genom att genomföra varje steg i rekryteringsprocessen systematiskt med standardiserade metoder (Cook, 2004). Målet är att kunna övertyga personer som arbetar med rekrytering att det finns en risk för diskriminering på grund av deras egna stereotyper och fördomar men att det finns en möjlighet att minska denna brist. Målet nås genom att skaffa mer djupgående kunskap om processerna som inverkar vid diskriminering i anställningssituationer och sedan sprida dessa. Den nu befintliga forskningen på området har enbart fokuserat på att fastställa fenomenens förekomst i hopp om att detta skulle öka medvetenheten kring problemet.

Men detta verkar vara otillräckligt och ytterligare forskning krävs för att kunna utveckla hållbara direktiv och verksamma åtgärder mot diskriminering för rekryterare på dagens arbetsmarknad.

Vi gör ett naturligt antagande att rekryteraren ser det som sin främsta uppgift att anställa den mest lämpade kandidaten till tjänsten. Anställningsbeslutet är kanske inte alltid så enkelt då även andra intressenters preferenser spelar en avgörande roll för valet. Det kan råda delade meningar i företaget eller organisationen kring vilka egenskaper som är att föredra hos de sökande vilket i förlängningen påverkar valet av lämpliga intervjufrågor. Ofta kan det finnas åsiktsskiljaktigheter mellan chefer och medarbetare kring vilka egenskaper som den sökande bör besitta. Chefens främsta prioritet är säkerligen produktivitet och effektivitet medan de övriga anställda kanske värderar individens sociala kompetens och förmåga att passa in i arbetslaget högre. Rekryteraren kan här stöta på ett dilemma som baseras på kravet att dels vara lojal mot chefen men också att tillfredställa sina kollegor på arbetsplatsen. Dessa påtryckningar leder i sin tur till att rekryteraren kanske tvingas välja mellan att ställa intervjufrågor som mäter kompetens eller sådana som mäter sociala förmågor. Förutom kraven från chefen och personalen på företaget måste rekryteraren ta ställning till samhällets krav på rättvisa bedömningar och jämlika arbetsplatser. Ett tillägg till detta är också den aktuella lagstiftning som förbjuder diskriminering i arbetslivet på grund av bland annat etnicitet. Vi tror att det är en ständig kamp för rekryteraren att upprätthålla en balans mellan lojalitet och rättvisa i intervjusituationen och att de rekryteringsansvariga spelar en viktig roll i målet att hålla rekryteringsprocessen fri från diskriminering. Diskriminering i arbetslivet på grund av annan etnisk härkomst bör ses som en biverkning av samspelet mellan den rekryteringsansvariga, företaget och de sökande.

Reliabilitet och validitet

Eftersom vår undersökning inte gav några signifikanta resultat som bekräftar vår forskningshypotes är det av intresse att diskutera de eventuella fel och brister i undersökningens design som kan ha påverkat studiens resultat. På grund av vår studie i många avseenden påverkades av betydande begränsningar såsom tids- och resursbrist och det faktum att vi inte fick möjligheten att undersöka "riktiga" yrkesverksamma rekryterare, gör att det är svårt att avgöra huruvida vår hypotes helt sonika bör förkastas eller om resultatet istället beror på bristande reliabilitet och validitet. Det är viktigt att vara medveten om att de försökspersoner som deltog i

studien, till skillnad mot dem som i ett företag sysslar med rekrytering och urval, inte verkade utifrån en reell kontext och en yrkesroll. Kanske är det så att de mekanismer och preferenser som eventuellt aktiveras hos en rekryterare i ett urval inte kan påvisas genom en sådan här enkät. En förutsättning för att hypotesen skall kunna testas på ett tillfredställande sätt är ju som sagt att de som deltar i studien på ett mätbart sätt är påverkade av en företagskultur eller en policy. Om individen inte känner en sådan yttre påverkan är det inte speciellt troligt att han eller hon känner sig motiverad att agera i linje med en nämnd policy och i och med det förlorar studien validitet.

En verksam rekryterare kanske hade relaterat enkätens innehåll mer till sina befintliga arbetsuppgifter och då svarat på ett sätt som hade stämt överens mer med hur han/hon hade agerat i en verklig urvalssituation. Det finns dock en risk med att låta yrkesverksamma rekryterare delta i en sådan här studie. Om de istället hade fått utgöra våra försökspersoner hade det kanske inte spelat någon roll i vilken betingelse de placerats. Det är nästan mer troligt att de hade skattat och valt intervjufrågor på ett sätt som är representativt för vilka intervjufrågor de vanligtvis ställer och som är i linje med den organisationens mål och kultur som de i verkligheten agerar i. Forskare som gjort liknande studier har uppmärksammat att valet av försökspersoner kan påverka resultatet. Lee & Fiske (2006) genomförde en studie kring stereotyper kring invandrare och använde sig då endast av collegestudenter som försökspersoner. De hänvisar då i sin artikel till Sears's (1986) råd om att man i framtida studier bör ha ett mer blandat stickprov, med varierande åldrar, socioekonomisk status, politisk orientering bland försökspersonerna. Detta bör göras i syfte att upptäcka flera olika stereotyper kring invandrargrupper. I samband med diskussionen kring Sears's resonemang uttrycker de också en misstanke om att de collegestudenter som deltog i deras studie inte var tillräckligt representativa eftersom de kanske, till skillnad från andra, blivit exponerade till mindre extrema stereotyper och att de därför är mer välvilligt inställda till invandrare än genomsnittet (Lee & Fiske, 2006). Detta resonemang kan även vi koppla till vår studie, då våra försökspersoner endast utgjordes av studenter med en relativt låg medelålder och en från en begränsad social bakgrund. Dessa individer tror vi inte direkt kan likställas med alla dem som arbetar med och som påverkar de urvalsprocesser som sker i dagens arbetsliv. Resonemanget grundar sig i en tanke om att samhället idag är mer mångkulturellt än för bara ett par decennier sedan och att detta kan leda till mindre fördomar och främlingsfientlighet hos studenter än hos dagens rekryterare, som vi antar tillhöra en något äldre generation. För att göra

en mer nyanserad studie på kring stereotyper och dess inverkan på diskriminerande beteende hade det varit intressant att använda sig av en mer diversifierad försöksgrupp.

Eventuellt kan försökspersoner i viss mån ha skattat frågornas kvalitet på grundval av hur de var formulerade och inte utifrån om de var värme- eller kompetensrelaterade. Detta skulle i så fall ha påverkat studiens validitet i negativ riktning. För att undvika ett sådant eventuellt hot mot studiens validitet kunde en ännu tydligare instruktion till försökspersonerna ha förmedlats kring vilket kriterium frågorna skulle skattas i enkäten. Ett beslut togs om att sträva efter att göra frågor som formulerings- och relevansmässigt låg på en jämförbar nivå. Det var dock mycket svårt att avgöra huruvida frågorna uppfattades som lämpliga utifrån hur realistiskt de var att de kunde dyka upp i en reell intervjusituation, eller om de bedömdes utifrån hur lämpliga de var att ställa till en sökande beroende på dennes etnicitet och företagets uttryckta policy. Vissa av försökspersonerna har gett signaler om att de fokuserat mer på hur frågorna är formulerade än på dess innehåll. Det har delgivits oss genom att försökspersonen har skrivit kommentarer i marginalen kring att vissa av frågorna upplevs som alltför ledande och självklara. Följden av att en fråga upplevdes som alltför ledande blev att den skattades som ”inte alls lämplig”, ”mindre lämplig”, eller ”varken eller”. Denna bedömning var då snarare gjord utifrån hur frågan var formulerad än utifrån dess lämplighet grundat på en uppmaning att vara lojal eller rättvis. Denna oönskade effekt kan alltså ha bidragit till att vår underökning fick en försämrad validitet.

Vissa av enkätens värmerelaterade frågor var mer tillspetsade än andra, och då framförallt i jämförelse med de kompetensrelaterade frågorna. De ledde eventuellt till att våra försökspersoner drog öronen åt sig och skattade dem som mer eller mindre olämpliga på grund av att de upplevdes som extrema. Som exempel kan vi nämna frågan; ”Tror du att det finns ett samband mellan att begå brott och en vilja att göra andra illa?”. Den skattades genomgående som ”inte alls lämplig” alternativt ”mindre lämplig” i alla betingelserna och det tror vi har att göra med att den uppfattades som orealistisk att överhuvudtaget ställa till en arbetssökande. I verkliga rekryteringssituationer möter rekryteraren ett ansikte, ett namn och ett språk som aktiverar hans eller hennes kognitiva mönster och eventuella stereotypa uppfattningar. Det är mycket svårt att återskapa denna reaktion, som innebär att skapa en situation där individen reagerar mer utifrån en direkt impuls och perception. Det faktum att en uppmaning om att vara lojal respektive rättvis i

en enkät aldrig kan motsvara en reell företagspolicys effekt på individen, påverkar i allra högsta grad vår undersöknings reliabilitet och validitet.

Framtida studier på området kommer förhoppningsvis att närma sig svaret ytterligare på om det finns en tendens att rekryterare ställer värmerelaterade frågor till invandrare och att "svenskar" i högre grad får redogöra för sin kompetens under en anställningsintervju. Denna undersökning räcker inte som underlag för att svara på denna frågeställning, men kanske har de tendenser som framkom i vår analys av våra data fört oss lite närmare sanningen. Vår hypotes grundar sig i en tanke om att den moderna rasismen, vilken innebär en subtil och implicit rädsla för det okända, och som definierades av McConahay (1986, i Akrami, 2000) kan ligga till grund för diskriminering vid rekrytering. Vi tror följaktligen att eventuella framtida studier kan visa att denna misstänksamhet resulterar i att valet av intervjufrågor till sökande av annan etnisk härkomst fokuseras mer på värmemätande faktorer. Denna effekt skulle i sin tur öka i fall där företagskulturen förespråkar homogenitet och samsyn förmedlat genom en lojalitetspolicy. Vi tror således att den moderna rasismen förblir implicit och inte kommer till uttryck hos rekryterare i företagskulturer som betonar att alla skall behandlas lika och alla är välkomna in i företaget oavsett individuella skillnader. I de fall där försökspersonerna fick ta del av en rättvisepolicy kan det istället ha lett till att de skattat kompetensfrågorna som mer lämpliga på grund av att policyn uppmanade dem att bedöma de sökande utifrån tydliga och relevanta kriterier för arbetets krav.

Referenser

- 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.
- Brief, A.P., Buttram, R.T.; Reizenstein, R.M.; Pugh, S.D., et al. (1997). Beyond good intentions: The next steps toward racial equality in the American workplace. *Magazine: Academy of Management Executive*, 11, 59-72.
- Brief, A., Dietz, J., Cohen, R., Pugh, D., & Vaslow, J. (2000) Modern racism and obedience to authority as explanations for employment discrimination. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 81, 72-97.
- Cook, M. (1998) *Personnel Selection – adding value through people*, 3rd ed, Chichester, England,: John Wiley & Sons Ltd.
- Dasgupta, N. (2004). Implicit ingroup favoritism, outgroup favoritism, and their behavioral manifestations. *Social Justice Research*, 17, 143-169.
- Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: their automatic and controlled components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 5-18.
- Diskrimineringsombudsmannen (2004) *Råd till arbetsgivare: att främja lika rättigheter och lika möjligheter oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning*. Stockholm, Diskrimineringsombudsmannen. Hämtat 2007-05-10 från http://www.do.se/upload/do/broschyror/rad_ag/04.pdf
- Fiske, S. T. (1992). Thinking is for doing: portraits of social cognition from daguerreotype to laserphoto. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 877-889.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (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, 878-902.
- Gaertner, S. L., & Dovidio, J. F. (2005). Understanding and addressing contemporary racism: from aversive racism to the common ingroup identity model. *Journal of Social Issues*, 61, 615-639.
- Hinton, P. R. (2003). *Stereotyper, kognition och kultur*, Lund:, Studentlitteratur.
- Hogg, M. A., & Vaughan, G. M. (2005). *Social Psychology*. 3rd ed. Essex, England: Pearson Prentice Hall.
- Jost, J. T., Banaji, M. R., & Nosek, B. A. (2004). A decade of system justification theory: accumulated evidence of conscious and unconscious bolstering of the status quo. *Political Psychology*, 25, 881-919.
- Judd, C. M., James-Hawkins, L., Kashima, Y., & Yzerbyt, V. (2005). Fundamental dimensions of social judgment: understanding the relations between judgments of competence and warmth. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89, 899-913.
- Jussim, L., Coleman, L. M., & Lerch, L. (1987). The nature of stereotypes: a comparison and integration of three theories. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 536-546.
- Kahlke, E., & Schmidt, V., (2002). *Arbetsanalys och personbedömning – att öka träffsäkerheten vid urval och rekrytering*. Lund:, Studentlitteratur.
- Kelman, K.C., & Hamilton, V.L. (1989). *Crimes of obedience: toward a social psychology of authority and responsibility*. New Haven, CT: Yale University Press.
- 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, 751-768.
- 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, 262-276.
- Linville, P. W., & Jones, E. E. (1980). Polarized appraisals of out-group members. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38, 689-703.
- McConahay, J.B., Hardee, B.B., & Batts, V. (1981). Has racism declined? It depends upon who's asking and what is asked. *Journal of Conflict Resolution*, 25, 563-579.
- McConahay, J.B. (1986). Modern racism, ambivalence, and the Modern Racism Scale. In J.F. Dovidio & S.L. Gaertner (Eds.), *Prejudice, discrimination and racism* (pp. 91-125). New York: Academic Press.
- Mlekov, K., & Widell, G. (2003). *Hur möter vi mångfalden på arbetsplatsen?* Lund:, Studentlitteratur.
- Petersen, L-E, & Dietz, J. (2005). Prejudice and enforcement of workforce homogeneity as explanations for employment discrimination. *Journal of Applied Social Psychology*. 35, 144-159.
- Rubin, M., & Badaea, C. (2007). Why do people perceive ingroup homogeneity on ingroup traits and outgroup homogeneity on outgroup traits? *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33, 31-42.
- Ryan, A.M., & Tippins, N.T. (2004). Attracting and selecting: What psychological research tells us. *Human Resource Management*, 43, 305-318.
- Sawin, G. (1991). How stereotypes influence opinions about individuals. *ETC: A Review of General Semantics*, 48, 210-213.
- Sears, D. O., (1986). College sophomores in the laboratory: Influences of a narrow data base on social psychology's view of human nature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 515-530.
- Tajfel, H., & Turner, J.C (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In Worchel, S., and Austin, W.G. (eds.), *The Psychology of Intergroup Relations*, Chicago, Nelson Hall, 7-24.

Appendix



Instruktion till deltagare i forskningsstudie Lunds Universitet, Institutionen för Psykologi

Som andraårsstudenter på Personal och Arbetslivsprogrammet med inriktning mot psykologi ska vi nu skriva vår kandidatuppsats. Vi inriktar oss på en frågeställning som rör rekrytering och urval och vi är väldigt glada för att du ställer upp och deltar i den undersökning som kommer att ligga till grund för uppsatsen.

Uppsatsen ingår i ett större forskningsprojekt som leds av docent Fredrik Björklund och docent Martin Bäckström vid Institutionen för Psykologi.

Tänk dig nu att du har fått ansvaret för rekrytera och anställa en ny medarbetare till anstalten Lundaberg inom Kriminalvården Region Syd.

Du kommer först att få ta del av den aktuella platsannonsen för tjänsten som kriminalvårdare, och sedan en lista med ett antal frågor, vilka skulle kunna ligga till grund för en anställningsintervju.

Din uppgift blir nu att skatta dessa frågor som du skulle kunna ställa till de sökande i en framtida intervjusituation. Frågorna skattas efter hur värdefulla de är i rekryteringen av en kriminalvårdare på anstalten Lundaberg. Detta görs på skalan 1) inte alls lämplig, 2) mindre lämplig, 3) varken eller, 4) ganska lämplig, 5) mycket lämplig.

Vi vet av erfarenhet att det är många som söker de utannonserade tjänsterna och bland de sökande finns vanligtvis många med utländsk härkomst och annan kulturell bakgrund.

Kriminalvårdare Anstalten Lundaberg; Kriminalvården; Region Syd 070419

Kriminalvården, Region Syd söker en kriminalvårdare.

Kriminalvården vill vara en attraktiv arbetsgivare åt en bred grupp som har den kompetens vi behöver idag och imorgon. Vid all rekrytering inom Kriminalvården följs samma rekryteringsprocess. Alla sökande får samma bemötande och bedöms utifrån öppna och tydliga kriterier som är relevanta för arbetets krav. Vi lägger stor vikt vid att det är prestationerna som räknas och i vår verksamhet är alla lika mycket värda.

På Kriminalvården ser vi det som en tillgång att ha en välbalanserad personalstyrka, och vi lägger stor vikt vid en rekryteringsprocess som behandlar alla sökande lika efter våra uppsatta kriterier. Vi välkomnar alla sökande!

Skatta frågorna spontant utifrån deras lämplighet och användbarhet. Ditt uppdrag är som sagt att välja en ny medarbetare till Kriminalvården Region Syd. Tänk på att många av de sökande till denna tjänst är av utländsk härkomst och annan kulturell bakgrund, men att alla sökande skall bemötas lika och bedömas efter samma kriterier.



Instruktion till deltagare i forskningsstudie

Lunds Universitet, Institutionen för Psykologi

Som andraårsstudenter på Personal och Arbetslivsprogrammet med inriktning mot psykologi ska vi nu skriva vår kandidatuppsats. Vi inriktar oss på en frågeställning som rör rekrytering och urval och vi är väldigt glada för att du ställer upp och deltar i den undersökning som kommer att ligga till grund för uppsatsen.

Uppsatsen ingår i ett större forskningsprojekt som leds av docent Fredrik Björklund och docent Martin Bäckström vid Institutionen för Psykologi.

Tänk dig nu att du har fått ansvaret för rekrytera och anställa en ny medarbetare till anstalten Lundaberg inom Kriminalvården Region Syd.

Du kommer först att få ta del av den aktuella platsannonsen för tjänsten som kriminalvårdare, och sedan en lista med ett antal frågor, vilka skulle kunna ligga till grund för en anställningsintervju.

Din uppgift blir nu att skatta dessa frågor som du skulle kunna ställa till de sökande i en framtida intervjusituation. Frågorna skattas efter hur värdefulla de är i rekryteringen av en kriminalvårdare på anstalten Lundaberg. Detta görs på skalan 1) inte alls lämplig, 2) mindre lämplig, 3) varken eller, 4) ganska lämplig, 5) mycket lämplig.

Vi vet av erfarenhet att det är många som söker våra utannonserade tjänster.

Kriminalvårdare Anstalten Lundaberg; Kriminalvården; Region Syd 070419

Kriminalvården, Region Syd söker en kriminalvårdare.

Kriminalvården vill vara en attraktiv arbetsgivare åt en bred grupp som har den kompetens vi behöver idag och imorgon. Vid all rekrytering inom Kriminalvården följs samma rekryteringsprocess. Alla sökande får samma bemötande och bedöms utifrån öppna och tydliga kriterier som är relevanta för arbetets krav. Vi lägger stor vikt vid att det är prestationerna som räknas och i vår verksamhet är alla lika mycket värda.

På Kriminalvården ser vi det som en tillgång att ha en välbalanserad personalstyrka och vi lägger stor vikt vid en rekryteringsprocess som behandlar alla sökande lika efter våra uppsatta kriterier. Vi välkomnar alla sökande!

Skatta frågorna spontant utifrån deras lämplighet och användbarhet. Ditt uppdrag är som sagt att välja en ny medarbetare till Kriminalvården Region Syd. Tänk på att det är många sökande och att alla skall bemötas lika och bedömas efter samma kriterier.



Instruktion till deltagare i forskningsstudie Lunds Universitet, Institutionen för Psykologi

Som andraårsstudenter på Personal och Arbetslivsprogrammet med inriktning mot psykologi ska vi nu skriva vår kandidatuppsats. Vi inriktar oss på en frågeställning som rör rekrytering och urval och vi är väldigt glada för att du ställer upp och deltar i den undersökning som kommer att ligga till grund för uppsatsen.

Uppsatsen ingår i ett större forskningsprojekt som leds av docent Fredrik Björklund och docent Martin Bäckström vid Institutionen för Psykologi.

Tänk dig nu att du har fått ansvaret för rekrytera och anställa en ny medarbetare till anstalten Lundaberg inom Kriminalvården Region Syd.

Du kommer först att få ta del av den aktuella platsannonsen för tjänsten som kriminalvårdare, och sedan en lista med ett antal frågor, vilka skulle kunna ligga till grund för en anställningsintervju.

Din uppgift blir nu att skatta dessa frågor som du skulle kunna ställa till de sökande i en framtida intervjusituation. Frågorna skattas efter hur värdefulla de är i rekryteringen av en kriminalvårdare på anstalten Lundaberg. Detta görs på skalan 1) inte alls lämplig, 2) mindre lämplig, 3) varken eller, 4) ganska lämplig, 5) mycket lämplig.

Vi vet av erfarenhet att det är många som söker de utannonserade tjänsterna och bland de sökande finns vanligtvis många med utländsk härkomst och annan kulturell bakgrund.

Kriminalvårdare Anstalten Lundaberg; Kriminalvården; Region Syd 070419

Kriminalvården, Region Syd söker en Kriminalvårdare.

Inom Kriminalvården är det viktigt att arbetsteamet fungerar väl tillsammans och att alla följer de rutiner och regler som finns. Vi vet av erfarenhet att en stark sammanhållning och samsyn är viktigt för trivseln, säkerheten och effektiviteten i verksamheten. Det är ytterst viktigt att du delar de värderingar och normer som finns i vår verksamhet. Vi söker dig som vill bli en av oss – en del av vårt team, och som ser en framtid i Kriminalvården.

På Kriminalvården ser vi det som en tillgång att man snabbt kan bli en del av lagarbetet så att alla jobbar åt samma håll, vi välkomnar dig att söka!

Skatta frågorna spontant utifrån deras lämplighet och användbarhet. Ditt uppdrag är som sagt att välja en ny medarbetare till Kriminalvården Region Syd som passar in i verksamheten och motsvarar de krav ställs utlysningstexten ovan. Det är många sökande med utländsk härkomst och annan kulturell bakgrund och det viktigaste är att den nya medarbetaren verkligen blir en del av arbetsteamet och passar in i verksamheten.



Instruktion till deltagare i forskningsstudie

Lunds Universitet, Institutionen för Psykologi

Som andraårsstudenter på Personal och Arbetslivsprogrammet med inriktning mot psykologi ska vi nu skriva vår kandidatuppsats. Vi inriktar oss på en frågeställning som rör rekrytering och urval och vi är väldigt glada för att du ställer upp och deltar i den undersökning som kommer att ligga till grund för uppsatsen.

Uppsatsen ingår i ett större forskningsprojekt som leds av docent Fredrik Björklund och docent Martin Bäckström vid Institutionen för Psykologi.

Tänk dig nu att du har fått ansvaret för rekrytera och anställa en ny medarbetare till anstalten Lundaberg inom Kriminalvården Region Syd.

Du kommer först att få ta del av den aktuella platsannonsen för tjänsten som kriminalvårdare, och sedan en lista med ett antal frågor, vilka skulle kunna ligga till grund för en anställningsintervju.

Din uppgift blir nu att skatta dessa frågor som du skulle kunna ställa till de sökande i en framtida intervjusituation. Frågorna skattas efter hur värdefulla de är i rekryteringen av en kriminalvårdare på anstalten Lundaberg. Detta görs på skalan 1) inte alls lämplig, 2) mindre lämplig, 3) varken eller, 4) ganska lämplig, 5) mycket lämplig.

Vi vet av erfarenhet att det är många som söker våra utannonserade tjänster.

Kriminalvårdare Anstalten Lundaberg; Kriminalvården; Region Syd 070419

Kriminalvården, Region Syd söker en Kriminalvårdare.

Inom Kriminalvården är det viktigt att arbetsteamet fungerar väl tillsammans och att alla följer de rutiner och regler som finns. Vi vet av erfarenhet att en stark sammanhållning och samsyn är viktigt för trivselen, säkerheten och effektiviteten i verksamheten. Det är ytterst viktigt att du delar de värderingar och normer som finns i vår verksamhet. Vi söker dig som vill bli en av oss – en del av vårt team, och som ser en framtid i Kriminalvården.

På Kriminalvården ser vi det som en tillgång att man snabbt kan bli en del av lagarbetet så att alla jobbar åt samma håll, vi välkomnar dig att söka!

Skatta frågorna spontant utifrån deras lämplighet och användbarhet. Ditt uppdrag är som sagt att välja en ny medarbetare till Kriminalvården Region Syd som passar in i verksamheten och motsvarar de krav ställs utlysningstexten ovan. Det är många sökande och det viktigaste är att den nya medarbetaren verkligen blir en del av arbetsteamet och passar in i verksamheten.

1. Brukar du stötta och trösta personer du möter i ditt arbete som har det svårt?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

2. Brukar du ha mycket egna kreativa idéer och tankar att tillföra i diskussioner på din arbetsplats?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

3. Varför tror du att det är viktigt att vara tolerant och ödmjuk i jobbet som kriminalvårdare?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

4. Är du bra på att ta kreativa beslut i ditt arbete som leder till utveckling och förbättring?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

5. Brukar du vara den som tar tag i och löser problem som uppkommer på ditt arbete?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

6. Tror du att man genom omsorg och stöd kan få brottslingar att återgå till ett normalt liv?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

7. Har du lätt för att tappa humöret?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

8. Är du effektiv och noggrann i ditt arbete?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

9. Kan du förklara vikten av att internerna på anstalten bemöts med empati av dig som kriminalvårdare?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

10. Hur skulle du reagera om internerna blir hotfulla eller våldsamma?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

11. Är du speciellt kunnig inom ett visst område som du tror du kan ha användning av i denna tjänst?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

12. Vilka kunskaper från ditt tidigare arbetsliv tror du att du kommer att ha nytta av i denna tjänst?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

13. Tror du att det finns ett samband mellan att begå brott och en vilja att göra andra illa?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

14. Hur kan man ha användning för ett bra ordningssinne och en noggrannhet i jobbet som kriminalvårdare?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

15. Visar du mycket omsorg och får folk att trivas på ditt arbete?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

16. Vad är viktigt att tänka på i kontakten med en intern i jobbet som kriminalvårdare?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

17. När har du svårt för att lära dig nya arbetsuppgifter?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

18. Är du duktig på krävande arbetsuppgifter där det fordras noggrannhet?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

19. Hur kan medkänsla och förståelse för andra människor vara en tillgång i arbetet som kriminalvårdare?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

20. Har du svårt för att acceptera åsikter som strider mot dina egna?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

21. Tycker du att hög moral och följandet av regler är viktigt i ditt arbete?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

22. Tycker du att de interner som inte sköter sig är värda en andra chans?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

23. Känner du att du har tillräckligt med kunskaper för att avgöra hur du skall handla i krävande arbetssituationer?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

24. Brukar du hitta på egna lösningar på problem du stöter på i ditt arbete?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

25. Vilka egenskaper har du som gör dig till en bra kriminalvårdare?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

26. Är du vanligtvis en person som är behärskad och lugn i konfliktsituationer som dyker upp i ditt arbete?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

27. Är du organiserad och metodisk när du hanterar stora mängder information?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

28. Sysslar du med någon typ av stimulerande och utvecklande verksamhet på din fritid som du tror kan gynna dig som kriminalvårdare?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

29. Tänker du på att bemöta människor med olika ursprung lika i ditt arbete?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

30. Är du positivt inställd och tolerant mot andra kulturer och religioner än din egen?

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

31. Har du någon specialistkunskap på något område som rör kriminalvård??

inte alls lämplig mindre lämplig varken eller ganska lämplig mycket lämplig

Slutligen vill vi be Dig att ringa in de fem frågor du helst skulle vilja ställa till de sökande om du var tvungen att välja.

Observera att det finns fler frågor på nästa blad.

1. Minns du (utan att gå tillbaka och se efter) vad Kriminalvårdens hade för policy i fråga om rekrytering? Försök återge policyn med egna ord.

2. Vad tror du vårt syfte är med den här undersökningen?

3. Har du någon idé eller tanke om vilken vår forskningshypotes var, och i så fall vad?

Kvinna

Man

Ålder: _____

**Vi tackar så mycket för din medverkan!
Vänliga hälsningar,
Matilda Jensen & Hulda-Marie Persson**