



Staten som forbilde? Om rekruttering og fargeblindhet i statlige virksomheter

Mathilde Bjørnset, Erika Braanen Sterri og Jon Rogstad
Fafo-frokost 23. januar 2018

Problemstillinger

- Hva er rekrutteringspraksis blant virksomhetene i det statlige mangfoldsnettverket?
- Kan det identifiseres gode praksiser som kan overføres til andre deler av arbeidslivet?

Analytisk utgangspunkt

- Mangfold = anerkjennelse av forskjell knyttet til personer og posisjoner
- Sjanselighet vs. Resultatlighet

Rekrutteringsmekanismer

Rekruttering er en prosess i mange faser. Målet er å finne kandidat som både passer *til* en jobb og *inn* i en virksomhet

1. Vurderingsmekanismer
 - Hva slags informasjon brukes
2. Reguleringsmekanismer
 - Ordninger som sikrer mangfold
3. Legitimeringsmekanismer
 - Hvordan beslutninger begrunnes

Data

- Kvantitativt datamateriale – avsluttede rekrutteringsprosesser
 - 6 virksomheter
 - 58 ansettelsesprosesser
 - 1378 søkere
- Observasjonsstudie – fulgt ansettelsesprosesser
 - 5 ansettelsesprosesser

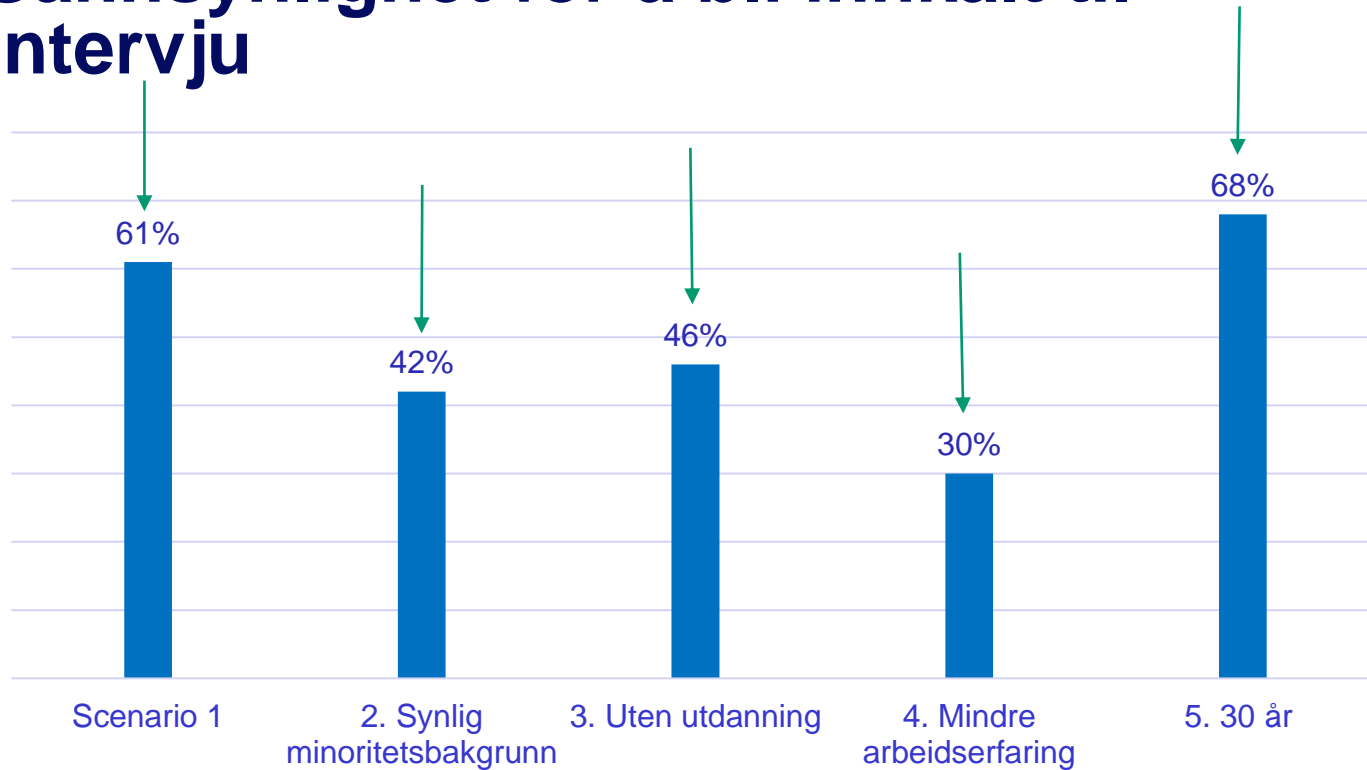


Funn

Sannsynlighet for å bli innkalt til intervju

- Mannlig kandidat uten synlig minoritetsbakgrunn, med relevant utdanning og relevant arbeidserfaring, med en alder på 40 år
 - 61 % predikert sannsynlighet for å bli innkalt til intervju

Sannsynlighet for å bli innkalt til intervju



Alle søkere

	I søkermassen		Innkalt til intervju		Innstilt på 1.plass	
Utdanning	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja
Sum	368 (27 %)	977 (73 %)	37 (13 %)	245 (87 %)	4 (6,5 %)	58 (93,5%)

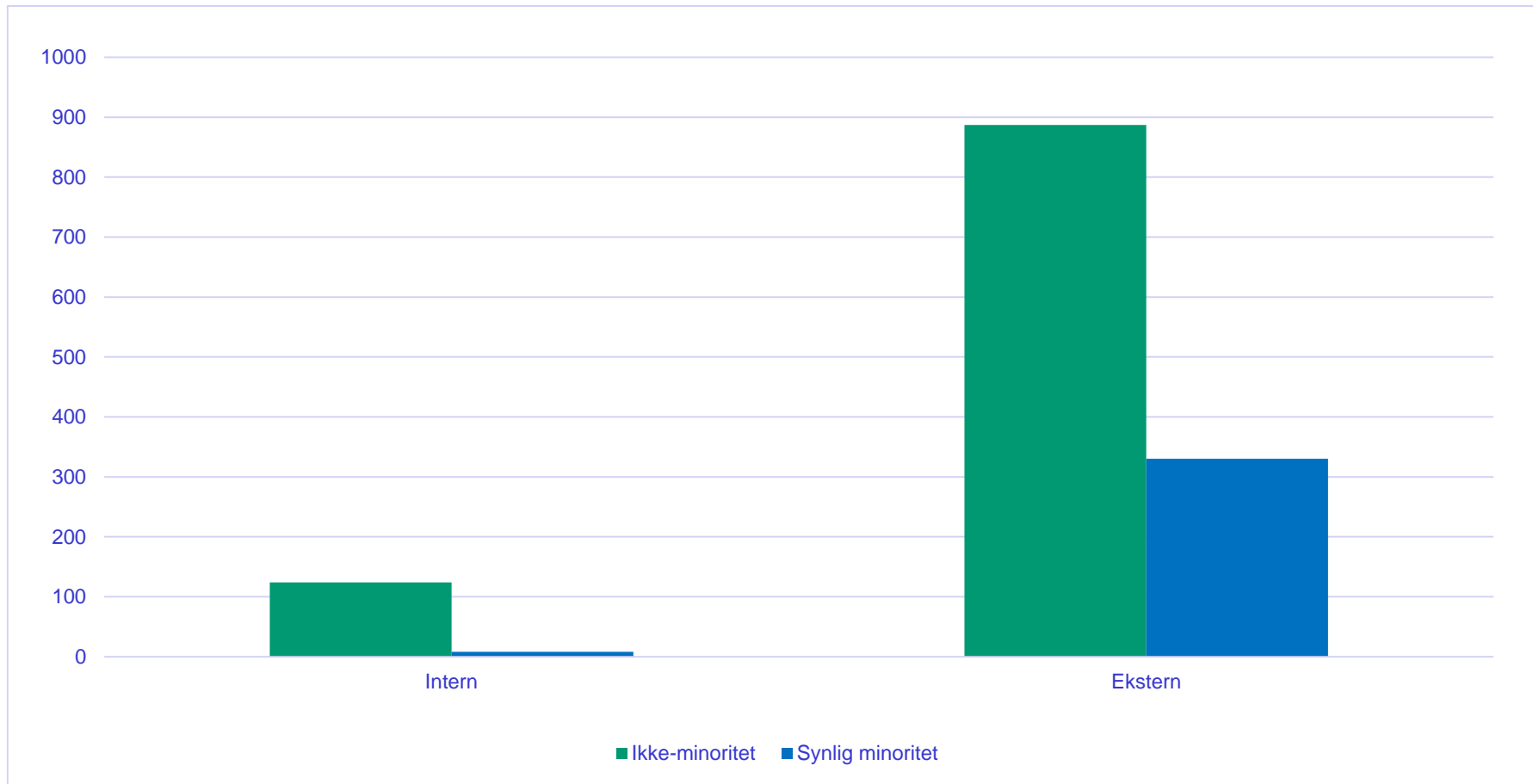
Etniske minoriteter

	I søkermassen		Innkalt til intervju		Innstilt på 1.plass	
Utdanning	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja
Sum	104 (28 %)	232 (24 %)	5 (14 %)	31 (13 %)	0 (0 %)	5 (9 %)

Interne søkere

	I søkermassen		Innkalt til intervju		Innstilt på 1.plass	
Utdanning	Nei	Ja	Nei	Ja	Nei	Ja
Sum	12 (3 %)	120 (12 %)	7 (19 %)	80 (33 %)	0 (0 %)	30 (52 %)

Kjennetegn ved søkermassen





Vurderingsmekanismer

Om å unngå feilansettelser

- Redusere risiko for feilansettelser – lite egnet for å fremme mangfold
- Mangfold innebærer nødvendigvis at man er villig til å velge kandidater som oppfattes å være litt på siden av det man allerede har i arbeidsstyrken

Om å unngå feilansettelser

Sitat fra forskernes intervju med arbeidsgivere:

«En person som går inn her og tror at han er noe, vil veldig fort bli satt på plass. Så der vil kulturen spise opp en slik person relativt fort. Men det om han har skjønt at han må lytte mer enn han snakker, det skal vi selvfølgelig sjekke ut. Og det er jo litt sånn obs til hun som kommer nå etterpå – vil hun overleve i en sånn kultur? Det er en greie som vi må ha litt attention på. Er du faglig dyktig så får du selvfølgelig respekt. Og er du ydmyk i tillegg så får du enda mer respekt. Er du bulldoser så blir du plassert skikkelig.»

Uklar plan for hvordan ulike typer av informasjon skal vektes

- Mange synes det var viktig med en standardisering i hva de skulle spørre om (til tross for at planen sjelden ble fulgt), var det ikke like stor oppslutning om en predefinert plan for hvordan forholdet mellom ulike typer av kvalifikasjoner burde vektlegges

Flytende kriterier

- Et sentralt funn i denne studien er at kriteriene søkere må møte for å være kvalifisert for en stilling ikke står fast, men endres gjennom ansettelsesprosessen



Reguleringsmekanismer

Manglende bevissthet

- Lite kjennskap til det statlige mangfoldsnettverket
- Aktivitets- og rapporteringsplikten ble stående ukommentert, og ble ikke trukket inn og gjort gjeldende i vurderingene som ble gjort

Mange med ansvar – ingen ansvarlige

- Uavklarte roller - pulveriserer ansvar og eierskap
- Kvalifikasjonsprinsippet – kalle inn kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn

Mange med ansvar – ingen ansvarlige

Sitat fra forskernes intervju med arbeidsgiver og tillitsvalgt:

Forsker: Hva med søkere med minoritetsbakgrunn?

Arbeidsgiver: Ja... det var jo noen av dem også, men ikke blant de som var best kvalifisert.

Tillitsvalgt: Men var de kvalifisert?

Arbeidsgiver: Ja

Forsker: Men er det ikke da slik at dere skulle ha kalt dem inn som en del av aktivitets- og rapporteringsplikten?

Tillitsvalgt: Jo

Arbeidsgiver: Skal man det? Jeg har diskutert dette med HR

Tillitsvalgt: Det er hvis det er kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn så skal du kalle inn minst 1 til intervju

Arbeidsgiver: Ok. Da får vi se på det på nytt da. Det tenkte jeg var litt av HRs funksjon. Nå husker jeg ikke helt, men det var flere med ikke-vestlig bakgrunn blant de 52



Legitimeringsmekanismer

Erfaring som strekkbar størrelse

- Arbeidserfaring trekkes inn, men på ulike måter. Et gode, men ikke nødvendigvis

Sitat fra forskernes intervju med arbeidsgiver og medarbeider:

Forsker: For dere synes ikke det er noe problem når han sier at han ikke har noe erfaring?

Arbeidsgiver: Nei, så lenge han har jobbet innen domenet. Så er det veldig enkelt og greit. Han har grunnmuren.

Medarbeider: Ja, det er jeg enig i. Og det er det jeg kjenner på at her har vi en person som ikke er helt sånn i starten. Han har jobbet en del og har en interessant bakgrunn [...]. Det kan være veldig uløst potensiale, når han kommer i den settingen så kan det blomstre. Jeg kjenner jo ofte på den. Og syns at vi oftere skal ta den sjansen. Jeg føler at vi kanskje risikerer å tape noe på det der.

Selektiv bruk av testresultater

- Testene gjøres relevante i den grad de underbygger oppfatninger de har fått gjennom søknad og i møter ansikt til ansikt

Sitat fra forskernes intervju med arbeidsgiver:

Forsker: Hvordan vekter dere forholdet mellom å passe til og å passe inn?

Arbeidsgiver: Jeg synes det har mye å si å passe inn. Vi er en veldig liten enhet. Vi er som et lite team [4 stk]. Så de har veldig mye å si hva slags person som kommer inn. Personligheten er avgjørende.