

MASTEROPPGAVE

Emnekode: HR301S

Navn: Lisbeth Helgesen

Er anonyme søknader en løsning på
diskriminering i arbeidslivet?

Dato: 06.05.2023

Totalt antall sider: 46

Innhold

Sammen drag	3
Forord.....	4
Kapitel 1 Innledning.....	5
Kapitel 2 Teori	7
Mangfold i arbeidslivet.....	8
Diskriminering	10
Det juridiske aspektet.....	11
Kort om rekruttering	12
Rettferdig seleksjon.....	14
Homosial reproduksjon.....	15
Blind rekruttering/ Anonymisering av søknader	16
Kapitel 3 Metode.....	17
Valg av metode og begrunnelse	17
Kvalitativ forskning versus kvantitativ forskning	18
Litteraturstudie.....	20
Gjennomføring av min datainnsamling	23
Styrker, svakheter og begrensninger.....	25
Kapitel 4 Presentasjon av analysert litteratur	26
Forsøk med anonyme søknader i staten 2019-2020 (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2021).....	26
«Going blind to see more clearly” – BETA Behavioral Economics Team of the Australian Government (Behavioural Economics team of the Australian Government, 2017)	28
«Do anonymous job application procedures level the playing field” (Åslund & Skans, 2012)	29
«Anonymous job applications in Europe” (Krause, Rinne, & Zimmermann, 2012)	31
“A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities” (Department for work and pensions, 2009)	32
Anonymized Recruitment Pilot Project (Public Service commission of Canada, 2018)	33
«Labor market discrimination of minorities? Yes, but not in job offers” (Bøg & Kranendonk, 2011)	34
Anonymous job applications in the Netherlands: A reconsideration of the Hague experiment and a proposal for future experiments (Cuperus, 2017)	36
Kapitel 4 Analyse	37
Det positive med anonyme jobbsøknader.....	38
Det negative med anonyme jobbsøknader:	38
Begrensninger med studiene jeg har lest:	39
Sammenligning av resultater av studiene	41
Kapitel 5 Konklusjon/oppsummering	44
Referanser	50

Sammendrag

Denne oppgaven handler om anonymisering av jobbsøknader og ser på om det kan være en mulig løsning på diskriminering i arbeidslivet. I alle fall innledningsvis. Problemstillingen gjenspeiler nettopp dette:

«Er anonymisering av jobbsøknader en løsning på diskriminering i arbeidslivet?»

Metoden som ble valgt er litteraturstudie, dette fordi det ble ansett som mest hensiktsmessig for å finne svar på det jeg ønsket å undersøke. Jeg har søkt etter allerede publisert litteratur. På bakgrunn av mine søk, fant jeg 7 studier som jeg henviser til og analyserer i min oppgave. Fordi studiene ikke var entydige i sine resultater har jeg ikke kunnet konkludere med verken ja eller nei på problemstillingen. Men jeg har funnet mye interessant informasjon, som sier noe om det som er positivt med anonymiserte jobbsøknader og negative aspekter. I tillegg har jeg reflektert kort om andre mulige løsninger på diskriminering i arbeidslivet.

Forord

Det er godt å endelig kunne avslutte arbeidet med denne oppgaven. Det har vært interessant og spennende, men også hard jobbing og til tider stor frustrasjon.

Problemstillingen jeg valgte meg har gitt meg ny innsikt og kunnskap, som jeg er glad jeg kan ta med meg videre i livet. Jeg har i tillegg lært mye om meg selv gjennom jobbingen med både studiet og den avsluttende masteroppgaven.

Jeg er evig takknemlig for alle som har bidratt til at oppgaven ble gjennomført. Familien min som har latt meg ha fred og ro til å konsentrere meg. Barna mine som har hatt en mentalt fraværende mor i perioder. Mannen min som tålmodig har hjulpet meg med å holde motivasjonen oppe, gitt meg tid og vært en veldig viktig støttespiller i hele prosessen. Og i tillegg lest korrektur og kommet med konstruktive tilbakemeldinger og utfordret meg i forhold til oppgavens innhold. Jeg setter veldig stor pris på dere! Dere er min største inspirasjon i livet.

Til slutt må jeg takke min veileder Anna Adlwarth. Du har bistått med uvurderlig hjelp, enorm kunnskap, konstruktive tilbakemeldinger og gode råd gjennom hele prosessen. Uten deg hadde arbeidet med denne masteroppgaven vært mye tyngre. Jeg ønsker også å takke deg for tålmodigheten i løpet av denne tiden, når den til tider hektiske hverdagen har kommet i veien for veiledning og tilbakemelding.

Verdal 07.05.2023

Kapitel 1 Innledning

Har du hørt om norsken, svensken og iraneren som skulle søke jobb? Bare en av dem kom inn til intervju. Svensken var kvinne og iraneren het Mohamed, norsken fikk jobben for han het Ola Normann... Dette er selvfølgelig satt veldig på spissen.

Det begynte med en tanke. En tanke som vokste etter å ha lært om rekruttering i emnet Human Resource Management og etter å ha lest utallige artikler i aviser og på nettsider om mangfold, diskriminering og likestilling. Vi lærte om begrepet «homososial reproduksjon» og i tillegg begynte det å rulle en kampanje på LinkedIn, hvor kvinner endret navnet sitt til Arne. (Gramnæs, 2022). Kvinner har alltid vært og er fremdeles underrepresentert i lederstillinger i både bedrifter og styrearbeid.

I tillegg leser vi stadig om norske statsborgere som ikke blir innkalt til intervju, selv etter utallige søknader og forsøk. (Rørslett, 2019) Og de opplever heller ikke at de nødvendigvis får en god begrunnelse for hvorfor.

Mitt hjertesukk er at vi må åpne øynene og se at vi lever i en moderne tid! Vi lever i et internasjonalisert samfunn hvor det er fokus på at vi alle skal få være den vi er, og at det skal respekteres. Vi har et samfunn med mangfoldighet og hvor forskjeller mellom mennesker skaper merverdi. Og jeg mener at det fremdeles er et stort potensial for å etterleve det mangfoldige samfunnet i arbeidslivet. Men det er dessverre ikke status slik det er nå, derfor ønsker jeg å undersøke hvilke grep man kan ta i forbindelse med rekruttering for å endre på dette.

Norge har en lovgivning som forbyr diskriminering, også i arbeidslivet (Lovdata, u.d.). Men denne har ikke alltid den effekten man ønsker. Jeg blir nysgjerrig på om man kan påvirke dette i rekrutteringsprosesser. Hvorfor skal kjønn, navn, etnisitet eller alder ha noe å si når man ønsker seg inn i arbeidslivet? Er det slike ting som gjør at enkelte jobbsøkere ikke blir bedt inn til intervju, selv om det ofte pekes på manglende kvalifikasjoner?

Før jeg startet på dette studiet hadde jeg aldri hørt om «blind rekruttering» eller «anonymisering av jobbsøknader», men det slo meg fort at begge disse momentene hadde paralleller til eksamenssituasjoner. Når vi leverer en eksamen har vi ikke lengre et navn, eller et kjønn eller alder. Vi får tildelt et kandidatnummer, og karakterene får vi basert på prestasjon og oppgaveforståelse. Kan ikke en jobbsøknad fungere på samme måte? Er det ikke utdanning, erfaring, kompetanse og kvalifikasjoner som betyr noe, når en oppgave skal løses? Selvfølgelig har personlig egnethet noe å si, når man skal jobbe med og for mennesker, men kanskje kan anonymisering innledningsvis sørge for en mer rettferdig sortering og dermed sørge for at personlighet blir vektlagt senere? (Rørslett, 2019).

Hvis man benytter seg av prinsippene ved anonymisering av jobbsøknader og blind rekruttering på riktig måte og tilpasset situasjonen, vil man muligens kunne gi en god og mer korrekt begrunnelse til søkere uten etterspurte kvalifikasjoner, og unngå at for eksempel diskriminerende holdninger påvirker begrunnelsen. De som kan føle seg urettferdig behandlet i rekrutteringsprosesser, og oppleve at beslutninger baserer på andre ting enn kvalifikasjonskravene vil da ikke ha noen grunn til å betvile om beslutningen skyldes eksempelvis kjønn eller etnisitet (Rørslett, 2019). Og aller helst kan man da kanskje dokumentere nettopp dette og vise at man holder seg innenfor diskrimineringsloverket? I tillegg virker anonyme jobbsøknader hensiktsmessig innledningsvis i rekrutteringsprosessen, siden det ikke innebærer noen personlig kontakt, noe som gjør det enklere å fjerne informasjon som kan være påvirket av stereotypier, fordommer eller forutinntatte holdninger.

Alle disse problemstillingene synes jeg virket veldig interessant, og gjorde at jeg bestemte meg for at dette måtte jeg undersøke mer om i min masteroppgave. Jeg har valgt å fordype meg med disse problemstillingene som bakteppe. Jeg måtte starte med å se på om det var et fenomen som allerede var tatt i bruk. (Det var det selvfølgelig, jeg revolusjonerte ikke rekrutteringsprosessen med min tanke, gitt). Jeg har søkt etter allerede publisert materiale. Jeg har lest artikler, forsknings- og prosjektrapporter om «blind rekruttering» og «anonymiserte jobbsøknader». Jeg har lest om mangfold, diskriminering og rekruttering.

Gjennom jobbingen min med masteren ønsket jeg å finne svar på følgende:

«Er anonyme søknader en løsning på diskriminering i arbeidslivet?»

Jeg har valgt å lete etter svaret på dette i allerede publisert materiale, altså gjennomføre en litteraturstudie. Ved å finne studier på gjennomførte forsøk med anonyme jobbsøknader, leter jeg etter noe som kan bekrefte at dette fungerer, eller i motsatt fall; at det ikke fungerer. Og det er dette jeg presenterer i denne oppgaven.

I begynnelsen av oppgaven vil jeg redegjøre for teori rundt begrep og terminologi. I kapittel 3 kommer det en beskrivelse av metoden jeg har valgt for å utrede hvilke effekter man kan oppnå i rekrutteringssituasjoner, samt at jeg forklarer litt kort om validitet, reliabilitet og etikk. Jeg beskriver også hvordan jeg har gått frem for å finne relevant informasjon og hvordan jeg har anvendt og benyttet meg av denne. I kapittel 4 gjengir jeg artiklene og rapportene med de funn jeg anser som interessante og relevante for problemstillingen. Til sist kommer selve analysen. Her vil jeg oppsummere resultatene av analysearbeidet, komme med betraktninger rundt hva som taler for og mot «blind rekruttering» og om det fungerer i praksis. Avslutningsvis kommer jeg med en oppsummering og sier noe om videre arbeid/forskning.

Arbeidet med oppgaven har gitt meg mye innsikt i både blind rekruttering, og hvordan det fungerer. Men også innsikt i rekrutteringsprosesser og utvelgelsespsykologi. I tillegg har jeg blitt bevisst omfanget av diskriminering og ikke minst behovet for mangfold, også på arbeidsplasser.

Kapitel 2 Teori

«gode ideer til forskning oppstår gjerne ut fra et konkret problem, spørsmål eller fenomen man blir nysgjerrig på. Ofte er det først gjennom et teoretisk perspektiv at fenomenet blir interessant som forskningstema» (Tjora, 2021)

I dette kapitlet skal jeg konkretisere og forklare kort om teoretiske begrep og terminologi som er relevant for å forstå forskning rundt «blind rekruttering» og således sette det i kontekst til HRM.

Mangfold i arbeidslivet

Mangfold omfatter en hel rekke synlig og usynlige forskjeller hos mennesker, eller menneskelig variasjon som kjønn, alder, etnisitet, nedsatt funksjonsevne, seksuell legning, verdier, interesser, kultur og religion (Bjørnset, Rogstad, & Braanen Sterri, 2018). Bjørnset, Braanen Sterri og Rogstad hevder at mangfold utspiller seg i arbeidslivet på to måter: ulikhet mellom individer, og ulike måter å utføre oppgaver på. På en måte gir mangfold utslag i sammensetning av en heterogen arbeidsstokk, og den andre måten gir seg utslag i hvordan oppgavene løses på basert på sammensetningen av arbeidstakere. Man kan derfor si at mangfold ikke handler om en bestemt forskjell, men om menneskelig variasjon og samfunnets behov for å reflektere denne variasjonen.

Det er i de siste årene blitt stadig større fokus på mangfold i arbeidslivet. Og det er det mange grunner til. Økt mangfold i samfunnet, både på grunn av flyktninger, asylsøkere og innvandrere, men også fordi vi har blitt mer internasjonalsert og benytter oss av mulighetene til å jobbe og bo der vi vil (Molstad & Aspeli, 2020). Og arbeidsplassene bør gjenspeile samfunnet for øvrig. Ved å øke mangfoldet på arbeidsplassen, får man en blanding av ulike individer, kulturer og måter å løse arbeidsoppgavene på som med høy sannsynlighet hadde hatt en positiv effekt på det norske arbeidslivet. Erfaring viser at grupper er mer innovative der man har en større blanding av kultur, religioner, livserfaring og sosial bakgrunn (Egerdal, 2019). Det forutsetter at man klarer å utnytte de forskjellige ressursene positivt, for å få til god utvikling og innovasjon. Dette kan man gjøre gjennom å utfordre eksisterende perspektiver og ved å se temaer fra ulike synsvinkler. Ser man på menneskers forskjellighet som et potensial i stedet for et problem, vil dette trolig bli en av virksomhetens styrker.

At mangfold i arbeidslivet er verdifullt, kan begrunnes ut fra både et samfunnsperspektiv og et nytteperspektiv. Ut fra nytteperspektivet kan økt mangfold føre til bedre resultater på bunnlinjen, ved at utfordringer løses på nye måter, man får tilgang til nye markeder, eller man får utviklet bedre produkter. Dette perspektivet er ofte den største motivasjonsfaktoren når virksomheter setter mangfold på dagsordenen (Egerdal, 2019). I tillegg har man et annet viktig perspektiv, nemlig samfunnsperspektivet. Aktivt mangfoldsarbeid fremmer likestilling og hindrer diskriminering. I tillegg bidrar det til å

reduere unødvendig utenforskap og øker sysselsetting blant befolkningen. Utenforskap og arbeidsledighet koster samfunnet mye og alle tjener på at arbeidsføre borgere står i arbeid. Man vet at det finnes mange i samfunnet som har både kompetanse og arbeidslyst nok til å være en ressurs for samfunnet. (SSB, 2023)

Norge har høy sysselsetting og relativt høy deltagelse i arbeidslivet, men lave fødselstall og en stadig eldre befolkning, gjør at man vil oppleve større konkurranse om arbeidskraften i fremtiden. Norge vil være avhengig av at alle mulige arbeidstakere blir vurdert ut fra kompetanse og kvalifikasjoner. Ved å ekskludere personer med for eksempel flerkulturell bakgrunn, høy alder eller kjønn, går man glipp av talenter og mulige drivere for utvikling. Bedrifter som ekskluderer på bakgrunn av dette, vil være mindre hardføre og ikke spesielt ettertraktede i årene som kommer, mens de som jobber aktivt for å inkludere vil ha stor tilgang på arbeidskraft. Arbeidssøkere på sin side tiltrekkes av arbeidsgivere der de opplever en form for gjenkjenning og attraktivitet. Det vil bli vanskelig for en arbeidsgiver med kun mannlige ansatte å tiltrekke seg de beste kvinnelige lederne, på samme måte vil yngre kandidater kunne oppleve arbeidsplasser med lite mangfold som umoderne fordi de har vokst opp i et moderne samfunn.

Selv om mangfold stadig oftere blir nevnt i arbeidssammenheng, er det fortsatt stor forskjell på hvilke grupper som blir involvert, og ikke minst hvordan de blir inkludert. I Norge er kvinner og menn tilnærmet likt representert i arbeidslivet (Institutt for samfunnsforskning, 2023), og det er nærliggende å tro at det norske arbeidsmarkedet er åpent og inkluderende. Men det er fortsatt store forskjeller, både når det gjelder sektor, bransje og i stillingshierarkiet. Det er langt flere menn i ledende toppstillinger, på samme måte som kvinner er sterk representert i deltidsstillinger (Institutt for samfunnsforskning, 2023). I tillegg er det et stadig tilbakevendende tema i media, at mennesker med innvandrerbakgrunn sliter med å bli inkludert i arbeidsmarkedet. Personer med nedsatt funksjonsevne og eldre arbeidstakere opplever også å ikke ha de samme mulighetene.

Hva er det som gjør at noen havner utenfor arbeidslivet? Har det med kvalifikasjoner å gjøre, er det manglende kompetanse eller utdanning? Handler det om språk? Eller mangler de bare å få en sjanse til å vise hva slags arbeidstaker de er? Hva er det som gjør at noen har det vanskeligere med å finne arbeid og hvordan kan man løse dette?

Diskriminering

Det norske akademis ordboks definisjon på diskriminering er;

«Å behandle (noen) urettferdig på grunn av tilhørighet til en bestemt gruppe, især med hensyn til rettigheter i samfunnet.» (Det norske akademis ordbok, 2023)

Flere undersøkelser viser at rekrutteringsprosesser er en arena for å diskriminere (Midtøen & Rogstad, 2012). Selv om dette er ulovlig i henhold til diskrimineringslovgivningen vi har i Norge, viser det seg at personer med mørkere hudfarge, utenlandsk navn eller som har en synlig funksjonsnedsettelse, oftere blir urettmessig behandlet i rekrutteringsprosesser. Det kan være at disse ikke blir kalt inn til intervju, eller ikke blir vurdert som interessante videre i prosessen. Eller det kan være at menn heller blir valgt som ledere enn kvinner (Institutt for samfunnsforskning, 2023). Disse «fellene» er det svært viktig å være bevisst, slik at man heller har fokus på kompetanse, erfaring og andre relevante egenskaper.

Det er gjort undersøkelser både i Norge (Midtøen & Rogstad, 2012) og i Sverige (Bursell, 2007), hvor det er sendt ut fiktive søknader, der det kun er navnet som er endret. To like søknader ble sendt ut, hvor en hadde norsk/svensk-klingende navn og den andre hadde utenlandsk-klingende navn. Og resultatene var oppsiktsvekkende. I undersøkelsen fra Sverige måtte personen med utenlands-klingende navn søke 21 ganger før de ble kontaktet, i motsetning til personen med svensklingende navn, som måtte søke på 10 jobber. I Norge reduserte det utenlandsklingende navnet sjansen for å bli kontaktet med 25 prosent.

Midtbøen og Rogstad avdekker også at effekten for diskriminering i norsk arbeidsliv var større for kvinner med utenlands klingende navn, enn for menn med utenlandsklingende navn. De avdekker også at diskrimineringsraten er større i privat sektor, enn offentlig sektor.

Diskriminering i arbeidslivet er ikke tillatt etter norsk lov, men ifølge undersøkelsen til Midtbøen og Rogstad, hindrer ikke lovverket at det skjer. Vi skal uansett se litt på lovverket som er relevant.

Det juridiske aspektet

Norge har flere lover som skal regulere og redusere diskriminering i arbeidslivet. Alle arbeidsgivere har en plikt om å aktivt jobbe målrettet for å hindre diskriminering, samtidig som de skal jobbe for økt likestilling (Altinn.no, u.d.)

Arbeidsmiljølovens kapittel 13 (Lovdata, u.d.) verner arbeidstakere mot diskriminering av politisk syn, medlemskap i arbeidstakerorganisasjoner og alder. Det er imidlertid åpning for å kunne forskjellsbehandle hvis det ligger et saklig formål til grunn. Dette kan være hvis dette er nødvendig for utøvelse av jobben, og hvis ulempen med forskjellsbehandling er mindre enn fordelene arbeidsgiver har ved å forskjellsbehandle. For eksempel ved ansettelse av en partipolitisk rådgiver. I slike tilfeller kan man vektlegge søkerens politiske syn. Nedre aldersgrense for å kunne arbeide med alkoholserving omfattes heller ikke av diskrimineringsforbudet. Arbeidsmiljølovens §13-a (Lovdata, u.d.) sier at arbeidsgivere også er bundet av andre lovhjemler som også er til for å regulere diskriminering;

- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven skal regulere diskriminering av personer med nedsatt funksjonsevne.
- Likestillingsloven har som formål å fremme likestilling mellom kjønnene i alle deler av samfunnet og loven forbyr diskriminering på grunnlag av kjønn.
- Diskrimineringsloven om etnisitet forbyr direkte og indirekte diskriminering på grunn av etnisitet (nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge, språk), religion og livssyn.
- Diskrimineringsloven om seksuell orientering forbyr diskriminering på grunn av seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

(Pileberg, 2021)

Hvis en person føler seg diskriminert i en ansettelsesprosess, må de i første omgang kontakte den arbeidsgiveren de føler seg diskriminert av. Det holder at man har «grunn til å tro» at man er diskriminert. Hvis arbeidsgiver ikke følger opp saken eller man er uenig i redegjørelsen deres, kan man kontakte Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO). De vurderer om saken bør klages inn til Diskrimineringsnemda (Frifagsbevegelse, 2021). LDO gir råd og veiledning, mens Diskrimineringsnemda er et nøytralt avgjørelsesorgan som ved lovbrudd kan gjøre et rettslig bindende vedtak. Når en eventuell klagesak er ferdigbehandlet,

får begge parter avgjørelsen. En egen offentlig versjon publiseres på lovdata.no og sendes til Likestillings- og diskrimineringsombudet. Hvis den som føler seg diskriminert får medhold i nemda, får den ikke nødvendigvis tilbud om stillingen de søkte på. Det må de gjøres en egen vurdering på. I visse tilfeller kan man få erstatning. I slike tilfeller, setter nemda en frist for utbetaling av denne. Hvis fristen ikke oppfylles, kan nemda fatte vedtak om tvangsmulkt og videre bøter. I offentlig sektor har man også muligheten til å klage det inn til Sivilombudsmannen. Sivilombudsmannen er oppnevnt av Stortinget for å ivareta den enkeltes rettigheter overfor forvaltningen, og skal påse at regelverk følges (Frifagsbevegelse, 2021).

I tillegg har man sett en del som velger media som «klagenemd». I noen tilfeller, hvor arbeidsgiver blir navngitt, vil dette kunne være negativt for virksomhetens omdømme. Jeg tror at dette kan være minst like skadelig for virksomheten, som en å bli felt i en klagesak. Som jeg har nevnt flere ganger, ønsker ingen virksomheter, verken private eller offentlige, å bli identifisert med diskriminering.

[Kort om rekruttering](#)

Alle bedrifter kommer til et punkt hvor det er nødvendig og viktig å finne nye ressurser og ny arbeidskraft. Dette kan være for å erstatte tidligere arbeidskraft eller det kan være for å forbedre og utvikle virksomheten videre (Egerdal, 2019). I Norge opplever vi nå historisk høy sysselsetting og rekordlav ledighet (SSB, 2023). Dette betyr at det kan være utfordrende å finne den beste arbeidskraften, og ikke minst riktig person til jobben. Å ansette feil person kan koste virksomheten dyrt, både i tid og kroner. Det er derfor svært viktig å gjøre en god og grundig jobb, både før og underveis i prosessen.

Før man starter rekrutteringsprosessen må man kartlegge hvilket behov man har. Hva slags arbeidsoppgaver skal vedkommende utføre. Når vi vet hvilke oppgaver man skal rekruttere til, kan man se på hvilken kompetanse som kreves for å utføre disse arbeidsoppgavene. Det er viktig å kunne forutse hvordan virksomheten skal utvikle seg fremover og derfor også kunne si hvordan en kandidat vil kunne tilfredsstille både nåværende og fremtidige mål og oppgaver. Dess grundigere man er i denne prosessen, dess større sjanse er det for å lykkes

med ansettelsen. Det viktigste for arbeidsgiver vil være å finne riktig person, med de kvalifikasjoner som kreves for å gi bedriften størst mulig verdiskapning. Alle arbeidsgivere bør ha fokus på å forbedre sine rekrutteringsprosesser, slik at sannsynligheten for å finne den beste kandidaten øker. Jeg tror mange arbeidsgivere vil tjene på å være mer bevisst i forkant av, og dermed gjøre rekrutteringsprosessen bedre for alle parter.

Det finnes mange måter å rekruttere på, når man først har funnet ut av hvilket behov man har. Noen velger å benytte seg av profesjonelle rekrutteringsbyråer, andre velger å annonsere på egenhånd. I tillegg kan man benytte seg av en headhunter. Store organisasjoner har ofte trainee-stillinger, deltidsstillinger for studenter eller man kan velge å benytte seg av vikarbyråer. Det fins mange måter å finne kompetanse og ressurser på.

Er man ute etter en ny fast ansatt er det viktig å lage en god stillingsannonse man kan publisere, slik at man fanger aktuelle kandidaters oppmerksomhet (Egerdal, 2019). Det finnes ulike måter å utforme en stillingsannonse på, men det er viktig at den er informativ, interessant og selgende. Man bør sørge for at stillingsannonsen inneholder en kort presentasjon av virksomheten, hva stillingen innebærer av arbeidsoppgaver og ansvarsområder og ønskelige kvalifikasjoner og egenskaper. Det er også hensiktsmessig å tenke gjennom hvor man velger å publisere stillingsannonsen. Mange benytter finn.no, men i tillegg ser man at det oftere dukker opp ledig stillinger som reklame på nettsider, på LinkedIn og andre sosiale medier.

Når man har mottatt søknader, er det viktig å vurdere søknadene som kommer inn og deretter sortere ut hvilke kandidater som kan være aktuelle, basert på informasjonen i søknaden. Man må ha kompetansebehovet langt fram i pannen ved slike vurderinger, slik at man tar avgjørelser basert på riktige forutsetninger og det som er relevant for behovet man har. Videre inviterer man gjerne en eller flere av de mulige kandidatene til et intervju eller en samtale, slik at man får hilse på og møte vedkommende og bli bedre kjent (Egerdal, 2019). Større virksomheter har ofte flere intervjurunder og mange benytter seg ofte av ulike tester for å finne den kandidaten som passer best. Har man gjennomført en god rekrutteringsprosess, ender man forhåpentligvis med en god kandidat til slutt og kan se tilbake på en suksessfull ansettelse.

At mangfold er på agendaen til mange arbeidsgivere er det liten tvil om. Et kjapt søk på finn.no med søkeordet «mangfold» gir et resultat på 5 717 stillinger av 2 954 annonser (Finn.no, 2023). Spørsmålet er bare om det kun brukes i annonsene fordi det er «trendy», eller om virksomhetene faktisk ønsker en mer mangfoldig arbeidsstokk også i praksis.

Rettferdig seleksjon

I en god seleksjonsprosess vurderes kandidatene ut fra kvaliteter og egenskaper som omhandler jobbprestasjon, og alle kriterier som ikke omhandler dette, ekskluderes fra beslutningsprosessen (Skorstad, 2017). Og det er dette som er kjernen i rettferdig seleksjon; kandidaten velges ut fra de kvalifikasjonene som kreves for å gjennomføre jobben, uten å diskriminere enkelte grupper. Fagpersoner unngår å spørre om ting som ikke berører jobben, slik at beslutningen ikke blir tatt basert på irrelevant informasjon. Det er, og vil trolig bli mangel på arbeidskraft i fremtiden og det er ofte stor konkurranse om arbeidssøkerne. Virksomhetene må derfor bli mer fleksible når det kommer til hvem de ansetter, og dermed unnlate å urettmessig velge bort kandidater basert på alder, kjønn, legning, etnisitet, etc. Det er vanskelig og nærmest umulig å sørge for 100% rettferdighet i en rekrutteringsprosess, men ved å ha klare retningslinjer og samme prosedyre kontinuerlig gjennom hele prosessen, samt fokus på relevante kriterier, kommer man langt.

I følge Riach og Rich (2002) foregår hele 90% av diskrimineringen før jobbintervjuet, altså under behandling av søknad og CV. Det antas at dette er litt feilrapportert, men antallet er uansett høyt. Som nevnt innledningsvis opplever flere at kjønn, navn eller alder hindrer dem fra å komme videre i rekrutteringsprosesser (Institutt for samfunnsforskning, 2023). Selv om søknadsbrev og CV inneholder personlig informasjon, som ikke er relevant for utførelse av den aktuelle jobben, er det viktig at man vurderer kandidatene ut fra kvalifikasjoner, kompetanse og erfaring virksomheten trenger i den stillingen som det skal rekrutteres i. Klarer man dette, vil man være tryggere på at det er de riktige kandidatene man møter til intervju og får bli kjent med.

Intervjuet er som oftest virksomhetens og kandidatens første møte, og er også den mest brukte metoden ved seleksjon i rekrutteringsprosessen (Skorstad, 2017). Selv om intervju

ikke gir oss evnen til å si noe om kandidatens framtidige jobbprestasjon, er det her vi får muligheten til å kontrollere, avkrefte eller bekrefte det inntrykket vi har av kandidaten. På samme måte gir det også kandidaten muligheten til å bli bedre kjent med virksomheten og få utdypende informasjon om arbeidsoppgavene og ansvaret som følger med jobben.

Intervjuet har dessverre sine fallgruver (Skorstad, 2017). Og det er derfor viktig at det blir gjennomført på en strukturert måte. Kandidatene må bli stilt samme spørsmål og disse må alle omhandle den aktuelle jobben og ha relevans for den. Det er viktig at de som er rekrutteringsansvarlig er forsiktig med å basere sine inntrykk på stereotypi og fordommer, i stedet for å legge vekt på objektive kriterier. Det kan også være hensiktsmessig at virksomheten stiller med flere ressurser i intervjuet og etterpå diskuterer hvordan kandidaten ble oppfattet og om de kan være riktig valg (Egerdal, 2019).

Det er enkelt å argumentere for en mest mulig rettferdig seleksjonsprosess; man får de beste kandidatene, mangfoldet på arbeidsplassen øker, man overholder regler og lover og man forbedrer selskapets omdømme og rennomme utad.

Homososial reproduksjon

Det finnes mange fallgruver i en rekrutteringsprosess. Men den som nok er mangfoldets store utfordrer er «likhetseffekten», eller som sosiologen Rosabeth M. Kanter omtalte som «homososial reproduksjon» (Skorstad, 2017). Homososial reproduksjon er fenomenet om å velge de som er mest like oss selv, ofte uavhengig av kvalifikasjoner. Forskere har identifisert at vi foretrekker kandidater som er mest like oss selv, ut fra variabler som kjønn, alder, hudfarge, sosial klasse eller utdanning. Kanter beskriver dette fenomenet som et av de sterkeste kulturbærende elementene i en organisasjon. Den som står for ansettelsen, vil gjenskape den stil og sosiale attributter som han eller hun kjennetegnes av. Derfor er homososial reproduksjon til stort hinder for fornyelse og økning av mangfold. Og dette kan føre til diskriminering. I stedet for å gå etter kriterier og kvalifikasjoner som er nødvendige for å gjøre akkurat den jobben på best mulig måte, velger vi mennesker som ligner oss selv eller som «passer best inn i kulturen».

Blind rekruttering/ Anonymisering av søknader

Blind rekruttering eller anonymisering av søknader er altså en annen måte å rekruttere på enn den tradisjonelle metoden. Vi er godt kjent med å sende inn en CV med fullt navn, kjønn, alder og så videre. Mange legger også med et bilde av seg selv. I tillegg legger vi med et søkerbrev, som forklarer enda dypere om hvem vi er, hva vi liker å bruke fritiden på, og annen personlig informasjon. Både CV og søknadsbrev er ofte fullspekket med «unødvendig» informasjon, informasjon som ikke sier noe om hvor kompetent vi er til å løse jobben vi søker på.

Anonyme søknader vil, så godt det lar seg gjøre, være helt uten informasjon vi kan identifiseres på. Navn, kjønn, alder, etnisitet, og lignende, vil ikke være en del av søknaden. Og man vil bli identifisert med et nummer. Eller som hos selskapet Netlife, der søkerne blir identifisert med en farge og et dyr. Man kan for eksempel bli grønn ku eller rosa sjiraff (Fylling, 2021). Blind rekruttering i praksis gjøres på forskjellige måter. Noen velger blant annet å sladde ut identifiserbar informasjon og noen har valgt standardiserte søknadsskjema. Det er også i noen tilfeller der søkere har blitt bedt om å utelate personlig informasjon fra søknaden sin. Ofte går HR-avdelingen eller lignende gjennom søknadsbunken, for å forsikre seg om at den er godt nok anonymisert, før den som skal gjennomføre rekrutteringsprosessen mottar søknadene for utvelgelse.

Utfordringer med en slik rekrutteringsprosess er at det er mer tid- og resurskrevende. Det krever at noen går gjennom søknadene for å kvalitetssikre at de er anonymiserte. I tillegg kan man oppleve at informasjon som har betydning for kvalifikasjons- og kompetansekravene også blir anonymisert. En tredje utfordring kan være at virksomheter mister muligheten til å fordelsbehandle minoriteter i rekrutteringsprosessen, der hvor virksomheter har fokus på å øke mangfoldet.

Det må sies at anonyme jobbsøknader er egnet for bruk kun innledningsvis i utvelgelsesprosessen, før intervjustadiet. Jeg vil tro det kan være teknisk og praktisk mulig å gjennomføre intervjuer anonymt, men dog noe utfordrende. Med anonyme intervju ser jeg for meg et intervju hvor kandidat måtte kunne forblitt så anonym at man ikke kan gjenkjenne noe som kan virke inn negativt på prosessen. Med teknologi, kan jeg se for meg

det er mulig både uten bilde og med eventuell stemmeforvring. Ingen av prosjektene jeg har funnet og som jeg presenterer i oppgaven, har valgt å gjennomføre anonyme intervjuer. Det er derfor viktig å presisere at jeg i min fordypning av temaet kun har sett på blind rekruttering i fasen før intervju og derfor ikke kan si noe om hvordan eller hvilke resultater det kan gi.

I deler av teorien jeg har funnet, som har vært publisert på engelsk, forkortes anonyme jobbsøknader til AAP (Anonymous job applications). Jeg varierer bruken av begrepene blind rekruttering, anonyme jobbsøknader og AAP noe gjennom oppgaven. Men alle representerer rekrutteringsprosesser der søkerne er anonyme.

Kapitel 3 Metode

Valg av metode og begrunnelse

«En viktig målsetting med kvalitative tilnærminger er å oppnå en forståelse av sosiale fenomener. Fortolkning har derfor særlig stor betydning i kvalitativ forskning. Viktige metodiske utfordringer er knyttet til hvordan forskeren analyserer og fortolker de sosiale fenomenene som studeres» (Thagaard, 2019).

Metodevalg i en forskningsoppgave, avgjøres på grunnlag av problemstillingen man har valgt. Hva ønsker man å finne ut av, eller se nærmere på? Metodevalget skal hjelpe til med å komme nærmere svaret og det sier noe om hvordan man ønsker å komme dit. Avgjørelsen tas med utgangspunkt i fenomenet man ønsker å undersøke, og det må gjøres på bakgrunn av en god faglig vurdering (Thagaard, 2019).

Jeg har valgt å gjennomføre min oppgave som en kvalitativ forskningsoppgave, nærmere bestemt en litteraturstudie. Dette gjør jeg ved å bruke allerede publiserte artikler, rapporter og annet interessant materiale som har dukket opp når jeg har gjort mine søk, for deretter å analysere dette. Formålet med en litteraturstudie er å belyse litteratur som kan være relevant for min problemstilling, hvordan en anonym søknadsprosess kan fungere, hvorfor det oppleves som viktig og hvor man ligger på forskningsstadiet her. Mitt valg av metode

tillater meg å sammenfatte det som allerede er skrevet om blind rekruttering, samt undersøke dette fenomenet i dybden (Thagaard, 2019).

Jeg velger å gjennomføre min oppgave på denne måten, for å avgrense tidsperspektivet med oppgaven, samtidig som det er interessant å lese om ulike prosjekter og forskning som allerede er gjennomført. På den måten ønsker jeg å se om jeg kan finne ut om en slik rekrutteringsprosess kan være hensiktsmessig og gi ønsket resultat, i form av større mangfold i arbeidslivet, samtidig som jeg får sett på hvilke begrensninger som finnes og de ulike tilnærmingene til det.

Videre i dette kapitlet går jeg litt grundigere inn på metodevalget mitt, sier litt om validitet, reliabilitet og generaliserbarhet. I tillegg går jeg litt nærmere inn på hvordan jeg har valgt å begrense min oppgave, søkene mine og hvordan jeg har valgt ut litteraturen jeg benytter i min oppgave.

Kvalitativ forskning versus kvantitativ forskning

Kvalitativ og kvantitativ metode er to forskjellige retninger innenfor forskning. Tjora (2021) forklarer forskjellene på følgende måte; «Kvalitative metoder framhever innsikt, mens de kvantitative fremhever oversikt, eller at kvalitativ forskning søker forståelse, mens kvantitativ søker forklaring» (Tjora, 2021). De kvalitative og kvantitative tilnærmingene innebærer vesentlige ulikheter i hvordan forskningen legges opp og de data undersøkelser fører til.

Kvantitativ forskning har som mål å gjøre abstrakte fenomener til noe målbart og gjenkjennes ofte ved bruk av et stort datautvalg. Ofte tar forskningen utgangspunkt i hypoteser og man leter etter sammenhenger. Funnene presenteres ofte i form av tallmaterialer og statistikk. En karakteristikk med kvantitativ forskning er distanse mellom forskeren og objektene, noe som ofte betegnes som positivt for forskerens objektivitet. I motsetning til kvalitative studier hvor det er rom for fleksibilitet og muligheter for endringer underveis, er kvantitative studier i stor grad preget av sterk struktur (Skog, 2017).

Jeg valgte kvalitativ studie fordi det passet best til min problemstilling. Siden jeg har noe konkret jeg ønsket å finne ut av, ville ikke en kvantitativ studie gitt meg de svarene jeg ønsket å finne. Ved en litteraturstudie, får jeg muligheten til å finne, lese og sammenligne forskning som allerede er gjennomført og publisert. Her er en systematisk litteraturstudie, i motsetning til en tradisjonell litteraturstudie, best egnet, ettersom det gjelder et relativt nytt tema og ettersom jeg ville gå i dybden av min problemstilling.

For å sikre god kvalitet på forskningsarbeidet man jobber med, må man vurdere og belyse viktigheten av reliabilitet, validitet og generaliserbarhet (Tjora, 2021). Alle disse punktene er med på å underbygge at arbeidet man har gjort og funnene man kommer frem til er utarbeidet på en etisk riktig måte og tolket i beste hensikt.

- Reliabilitet handler om at undersøkelsen er troverdig og pålitelig som vekker tillit (Jacobsen, 2015) Innen kvalitativ forskning er det forventet at forskeren er nøytral, men det er ifølge Tjora (2017) umulig å kreve og det viktigste er at man er åpen om sin egen forutforståelse, og er forberedt på å justere den underveis. Begrepet blir ofte knyttet til muligheten en annen forsker har til å gjennomføre samme forskning med likt resultat. Selv om teorien er et mål for forskning, er det i praksis umulig for en annen forsker å få likt resultat i kvalitative undersøkelser, fordi ingen andre vil tolke datamaterialet likt. Derimot kan pålitelighet til studien styrkes gjennom å nøye beskrive fremgangsmåte og utvalgsstrategier. Siden jeg har en litteraturstudie, har det først og fremst vært viktig for meg å finne litteratur som jeg føler har en profesjonell og faglig tyngde. Det føler jeg at jeg har klart. Jeg var i utgangspunktet innstilt på at anonymisering av jobbsøknader var en god løsning, og forventet å finne litteratur som kunne underbygge dette. Men utfallet var ikke slik. Hadde jeg valgt å kun velge litteratur som underbygget det jeg trodde, ville ikke min oppgave ha den nødvendige påliteligheten som den bør ha. Jeg har tatt med studier som har ulike resultater for å kunne si at jeg bevarer kriteriet om reliabilitet.
- Validitet handler om gyldigheten som er den logiske sammenhengen mellom hvordan oppgaven er utformet og funnene, og spørsmålene man ønsker svar på (Tjora 2017). Det innebærer derfor at man har en oppfatning av fenomenet, og kan identifisere hvilke personer som er påvirket av fenomenet (Skorstad 2015). Det

handler om hvorvidt empirien samlet inn faktisk er relevant for problemstillingen. Dette punktet er viktig i min oppgave i den grad at jeg har funnet teori, som faktisk besvarer det jeg ønsker å finne svar på. Jeg har lett etter studier, rapporter og artikler som sier noe om anonymisering av jobbsøknader kan hindre diskriminering i arbeidslivet. Studiene jeg har funnet har litt forskjellig utforming. Noen forsker konkret på om anonymisering faktisk fungerer eller ikke. Mens andre studier jeg har funnet har studert mer på om diskriminering faktisk foregår i rekrutteringsprosessen. Jeg vil tro validiteten i min oppgave hadde vært bedre om alle studiene jeg referer til hadde hatt som formål å se på om anonymisering fungerer mot diskriminering.

- Generaliserbarhet handler om forskningens relevans utover de enheter som faktisk er undersøkt (Tjora, 2021). Det vil si om det som gjelder på ett sted eller en tid, også vil gjelde et annet sted eller til en annen tid. Generalisering i kvalitativ forskning har vært hyppig diskutert, hvorvidt det er mulig og i så fall hvordan det skal gjøres (Tjora). I kvalitativ forskning er generaliserbarhet knyttet til om man kan kjenne igjen meningen, og om denne meningen gir innsikt av betydning (Drageset & Ellingsen, 2011). Jeg har kun et få utvalg av studier i min oppgave, i tillegg er alle studiene fra offentlig sektor. Derfor kan det antas at min studie ikke har stort nok utvalg til at det kan generaliseres. Man kan kanskje også anta at siden studiene alle kommer fra offentlig sektor, ikke kan generaliseres videre til privat sektor.

Litteraturstudie

Hart (Hart, 1998) definerte litteraturstudie som «seleksjonen av tilgjengelige dokumenter (både publiserte og upubliserte) på et emne, som inneholder informasjon, ideer, data og bevis skrevet fra et bestemt ståsted for å innfri bestemte mål eller uttrykke bestemte syn på naturen til emnet og hvordan de burde undersøkes, og den effektive evalueringen av disse dokumentene i relasjon til forskningen som foreslås». Jeg skal altså finne, velge, vurdere, sammenfatte og rapportere forskning på de problemstillingene jeg har valgt meg. Dette gjør at jeg kan undersøke min problemstilling i dybden.

En systematisk litteraturstudie er en metode som anvendes i litteraturbaserte oppgaver, det vil si hvor oppgavens problemstilling prøver å besvares ved hjelp av eksisterende litteratur. «en systematisk litteraturstudie besvarer en identifisert faglig problemstilling, gjennom en systematisk metode, hvor relevante forskningsresultater identifiseres, utvelges, vurderes og analyseres» (Møller, 2019). Det er viktig å både utforske og begrense problemstilling man vil jobbe med. Det er i den innledende fasen man blir oppmerksom på om det finnes tilstrekkelig informasjon om det valgte emnet/problemstillingen. Videre argumentere man for relevansen av det valgte emnet/problemstillingen.

Målet med en litteraturstudie er for det første å bygge på, samt lære fra tidligere forskning om blind rekruttering, slik at arbeidet jeg gjør har nytteverdi og kan være meningsfullt for andre. For det andre skal en litteraturstudie komme frem til ny kunnskap, eller identifisere manglende kunnskap i eksisterende forskning, sånn at studien skiller seg ut fra det som allerede eksisterer (Hart, 1998). I og med at blind rekruttering ikke er et etablert konsept, håper jeg å kunne belyse faktorer med denne typen rekruttering, slik at man ser hensikten og nytten av det.

Jeg har valgt en systematisk litteraturstudie. Jeg har funnet relevant litteratur og ønsker å fremstille den så oversiktlig som mulig, slik at jeg enkelt kan vurdere og oppsummere disse, samtidig som jeg gjør mine egne drøftinger basert på de funnene som er gjort. En systematisk litteraturstudie kjennetegnes ved følgende punkter: (Reinar & Jamtvedt, 2010)

Kjennetegn (Reinar & Jamtvedt, 2010)	Min studie
<ul style="list-style-type: none"> De har en klar tittel og et klart formål 	<ul style="list-style-type: none"> Er blind rekruttering løsningen på diskriminering og mangfold i arbeidslivet? Finne ut om blind rekruttering fungerer i praksis og om det har den løsningen at det øker mangfoldet og hindrer diskriminering i rekrutteringsprosessen
<ul style="list-style-type: none"> De har en omfattende og referert søkestrategi 	<ul style="list-style-type: none"> Oria Google Scholar Ebsco Scopus Litteraturlister
<ul style="list-style-type: none"> De har klare kriterier for inklusjon og eksklusjon av primærstudier 	<ul style="list-style-type: none"> Litteratur nyere enn 2007 Faktiske gjennomførte prosjekt Kun publiserte forskningsrapporter
<ul style="list-style-type: none"> De har vurdering av validitet, kvalitet eller risiko for systematiske skjevheter på inkluderte studier 	<ul style="list-style-type: none"> Egne refleksjoner om svakheter og begrensninger, etc. i metode-del
<ul style="list-style-type: none"> De har protokollføring av karakteristiske trekk for alle inkluderte studier 	<ul style="list-style-type: none"> Egen protokollføring gjennomført underveis og brukt i analyse av studiene (vedlegg)
<ul style="list-style-type: none"> De har en sammenstilling av resultatene fra inkluderte studier 	<ul style="list-style-type: none"> Analyse av det positive og negative resultatene i litteraturen og sammenligning av resultater fra studiene.

Utfordringen i en slik oppgave som dette, kan være å begrense utvalget av litteratur. Selv om det ikke har vært så mye teori på akkurat min problemstilling, har jeg fortsatt måttet begrense utvalget litt. For å enklest gjøre dette har jeg brukt en enkel tabell. Denne metoden tillater meg å systematisere det jeg har funnet interessant i søkene mine, og dermed gitt meg et godt grunnlag for å bestemme om det er relevant og interessant for akkurat min oppgave. Jeg har bevisst vært opptatt av at litteraturen skal komme fra sikre kilder. Selv om jeg har funnet en del interessante småartikler i søkene mine, har jeg i hovedsak valgt å ha fokus på større rapporter og vitenskapelige artikler. Noen av disse småartiklene er fortsatt nevnt, da de gir interessant innsikt og erfaring ved bruk av blind rekruttering, men min empiri inneholder bare rapporter om faktiske gjennomførte studier.

Gjennomføring av min datainnsamling

Jeg har valgt å ta utgangspunkt i internett for å finne litteratur. Jeg har benyttet Google Scholar og Oria som utgangspunkt, men har i tillegg supplert med Scopus og Ebsco. I begynnelsen synes jeg det var utfordrende å finne aktuell litteratur og ble overasket over hvor lite som var publisert, spesielt i nyere tid. Jeg tok utgangspunkt i studien publisert fra Norge, siden det var denne som var min inngang til oppgaven. I utgangspunktet var tanken at jeg skulle avgrense søket og benytte teori fra 2017 og senere. Men utvalget ble ikke tilstrekkelig, og jeg måtte utvide søket mitt. Teorien jeg har benyttet er fra 2007 og frem til 2021. I tillegg hadde jeg forhåpninger om å finne forskning som studerer både offentlig og privat næringsliv. Det har omtrent ikke vært forsket på blind rekruttering i privat næringsliv og jeg har kun funnet en artikkel om et firma som har benyttet seg av anonymiserte jobbsøknader (Elsøe, 2022). Firmaet er Kvinfor som er et forskningssenter under det danske Kulturdepartementet. De jobber med kjønn og likestilling, og utarbeider verktøy for å styrke likestilling i Danmark. De har i 2020 og 2021 rekruttert ni fulltidsansatte og en rekke praktikanter ved bruk av blind rekruttering (Elsøe, 2022). Siden jeg ikke kunne finne en offentlig rapport, kun en artikkel, valgte jeg å ikke ta med Kvinfor i min studie. Alle store forskningsprosjekter har tatt for seg store offentlige organisasjoner. Det er litt synd, siden det offentlige er veldig regulert i rekrutteringsprosesser og er i større grad og er pålagt å rapportere på nettopp dette området.

Jeg har benyttet søkeord som vist i tabellen under:

Anonyme jobbsøknader
Blind rekruttering
Anonymous job applications
Blind recruitment
Anonymous application processes

Selv om jeg har funnet mange interessante artikler og rapporter, de som har vært mest relevant for min studie, har jeg funnet ved å bruke litteraturlister og referanser fra de studiene jeg fant via Oria, Ebsco og Scopus. Fire av de studiene jeg bruker i min analyse, har

jeg funnet på den måten. Felles for flere av dem er at de blir referert til i gjentatte studier. Noen har jeg valgt å ikke ta med, siden de er publisert før 2007.

Tabellen under viser den litteraturen jeg har valgt å benytte:

Navn på studien	Publisert av	Land	Årstall	Metode
Forsøk med anonyme søknader i staten	Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)	Norge	2021	Kvasiekperimentelt undersøkelsesopplegg
Going blind to see more clearly	Behavioral economics team of the Australian Government (BETA)	Australia	2017	Individually randomized controlled trial (RCT) – “framed-field experiment”
Do anonymous job application procedures level the playing field?	Olof Åslund & Oskar Nordström Skans	Sverige	2012	Kvasiekperimentelt undersøkelsesopplegg
Anonymous job applications in Europe	Annabelle Krause, Ulf Rinne & Klaus F Zimmermann	Europa	2012	Litteraturstudie
A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities	Martin Wood, Jon Hales, Susan Purdon, Tanja Sejersen & Oliver Hayllar	Storbritannia	2009	Field experiment
Anonymized Recruitment Pilot Project	The Public Service Commission (PSC) & The Office of the Chief Human Resource Officer (OCHRO)	Canada	2018	Field Experiment
Labor Market Discrimination of Minorities? Yes, but not in Job Offers	Martin Bög & Erik Kranendonk	Nederland	2011	Field experiment
Anonymous job applications in the Netherlands: A reconsideration of the Hague experiment and a proposal for future experiments	J. Cuperus	Nederland	2017	Litteraturstudie - masteroppgave

Styrker, svakheter og begrensninger

Alle forskningsmetoder har sine styrker, svakheter og begrensninger – litteraturstudiet er intet unntak.

En svakhet ved studien er at jeg skriver den alene. Alle vurdering er gjort på egenhånd, og for å få en muligens bedre utvelgelsesprosess, burde det kanskje være flere til å vurdere hva som skal og ikke skal være inkludert i oppgaven min. i tillegg kunne det gitt et større utvalg av litteratur, noe som også ville vært en fordel for å kunne besvare det jeg ønsket å finne ut av. Som forsker skal man, så langt det lar seg gjøre, være objektiv. Likevel vil man, i større eller mindre grad, farges av det man leter etter. Dette er en svakhet ved forskning generelt og dermed også ved litteraturstudie. Dette kan føre til at man trekker slutninger og finner sammenhenger som egentlig ikke er der. Som nevnt tidligere i oppgaven, fant jeg helt andre svar enn det jeg forventet i utgangspunktet. Og jeg tenker at så lenge jeg klarer å reflektere rundt det at utfallet ikke alltid var som jeg hadde tenkt, og både henviser til og analyserer rundt dette, klarer jeg i best mulig grad å ha kontroll på denne svakheten i oppgaven min. jeg føler også at litteraturen jeg har funnet, viser begge sider og flere nyanser rundt bruken av anonymiserte jobbsøknader. En annen begrensning for min del, har vært at ikke alle potensielle studier har blitt publisert på engelsk eller norsk. Jeg har i alle fall ikke vært i stand til å finne dem på språk jeg er i stand til å lese. Jeg har forsøkt å finne dem, både ved å søke på Scopus og Ebsco, uten hell. Jeg ser at mitt utvalg kunne vært større, enten ved at jeg var mer språksterk eller hvis relevante artikler var publisert på et språk jeg forstår. En siste begrensning har vært at studiene jeg har funnet er fra forskjellige land og har derfor ulike kulturer. Jeg har ikke gått spesifikt inn på kulturforskjeller i min oppgave og kan derfor ikke besvare min hypotese ut fra kulturforskjeller. Det hadde vært interessant å se på de ulike funnene ut fra kulturforskjeller, men det har jeg ikke gjort i min oppgave.

En litteraturstudie baserer seg på forskning gjort av andre, og dermed også andres tolkninger og analyser. Dette er en svakhet man må være oppmerksom på. Når man skriver en litteraturstudie, er hensikten å gi leseren innsyn i hva slags kjennskap og ideer som finnes om teamet, og dets styrker og svakheter.

Kapitel 4 Presentasjon av analysert litteratur

Forsøk med anonyme søknader i staten 2019-2020 (Direktoratet for forvaltning og økonomistyring, 2021)

Som en del av integreringsløftet fikk Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ) oppdraget med å evaluere forsøket med anonymisering av søknader i statlige virksomheter. Forsøket var iverksatt av Kommunal- og moderniseringsdepartementet og gikk fra august 2019 og til desember 2020. 14 statlige virksomheter deltok, og resultatene har DFØ presentert i en rapport fra mai 2021. Det er denne jeg har tatt utgangspunkt i og skal presentere her.

Utgangspunktet for forsøket var å se på om anonyme søknader fører til at flere innvandrere blir innkalt til intervju og får tilbud om ansettelse i virksomheten. Eksperimentet ble gjennomført på den måten at søknadene i halvparten av stillingsutlysningene skulle anonymiseres. Den andre halvparten av stillingsutlysningene skulle fungere som kontrollgruppe og gjennomføres som normalt. Andelen av anonymiserte stillinger endte på 42%.

Anonymiseringen ble gjennomført med digital sladding og i den første utslingsfasen hadde rekrutterende leder ikke tilgang til navn og landbakgrunn. Samtlige personalia og søknad med vedlegg, ble først gjort tilgjengelig etter at første vurdering var gjennomført. De inkluderte virksomhetene benyttet en av to rekrutteringsportaler; Jobbnorge eller Webcruiter, og all kontakt med søkerne og vurderingen av kandidatene skjedde digitalt gjennom disse portalene.

Totalt i forsøksperioden ble det lyst ut over 1300 stillinger. Stillinger der søknadsmassen ikke inneholdt minst en med innvandrerbakgrunn ble ekskludert fra datamaterialet. Søkerne ble selv bedt om å krysse av for «innvandrerbakgrunn». Det ble derfor ikke sortert på hvilken etnisitet søkerne hadde, eller hvilket fødeland de hadde. Det ble antatt at mange av de som søkte hadde foreldre som var innvandrere, mens de selv var født i Norge. De endelige resultatene inneholder 386 stillinger. Dette utgjør 29% av stillingene som ble utlyst. I mange

av disse stillingene ble de registrert ansettelse, men i noen tilfeller var ikke rekrutteringsprosessen avsluttet ved forsøkets slutt.

Resultatet fra forsøket viser at en høy andel med innvandrerbakgrunn faktisk kom til intervju, uavhengig av om søknadene ble anonymisert eller ikke. Anonymisering ga ikke en tydelig økt andel med innvandrerbakgrunn til intervju og andelen som ble ansatt var høyest i de ordinære rekrutteringsprosessene. Resultatene viser en beskjeden effekt av anonymisering, men rapporten er tydelig på at det ikke gir et endelig svar på om anonymisering fungerer eller ikke. Resultatene fra forsøks- og kontrollgruppen skiller seg ikke nok fra hverandre til å konstatere dette.

Alle statlige virksomheter skal innkalle minst en søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju, forutsatt at søkeren er kvalifisert. Dette er de pliktig til. Totalt for forsøket ser vi en forhøyet andel med innvandrerbakgrunn blant de som søker og blant de som kommer til intervju i de anonymiserte stillingene, men tendensene er likevel veldig lik i de to rekrutteringsprosessene. Gjennomsnittlig ble det rekruttert flest søkere med innvandrerbakgrunn i anonymiserte stillinger der det er få og der det er mange søkere, og det ansettes flest søkere med innvandrerbakgrunn i de ordinære stillingene hvor det var mellom 4-9 søkere med innvandrerbakgrunn.

Rapporten fastslår at kompetansen staten etterlyser går godt til den utdannelsen personer med innvandrerbakgrunn velger. En representativ andel kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn er derfor å forvente i søkerbunken til staten fremover.

Selv om forsøket ikke kan fastslå at anonymisering av søknader kan bidra til at flere med innvandrerbakgrunn kommer inn til intervju, ga flere ledere og HR-medarbeidere tilbakemeldinger som kan være greit å notere seg bak øret. I tillegg til at flere meldte om at forsøket ga merarbeid, frustrasjon og irritasjon, er det også flere som sier at prosessen førte til bevisstgjøring og at de syns gjennomgangene førte til økt fokus på aktuell kompetanse og objektivitet. Det er i tillegg i rapporten nevnt at rekrutterende ledere og HR-medarbeidere kan ha blitt påvirket av at de var deltagere i forsøket og at de derfor ble mer positive til å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Dette er det vanskelig å kontrollere, men man må anta at deltagelsen i forsøket hadde en positiv innvirkning.

Forsøket viser at statens krav om å innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til intervju, blir godt ivaretatt, og personer med innvandrerbakgrunn har gode sannsynligheter for å komme til intervju, uavhengig av om stillingen ble anonymisert eller ikke.

Det som rapporten klart oppfordrer til, er bruken av screening i rekrutteringsprosessen. Screening betyr at søkerne besvarer spørsmål som virksomheten har utarbeidet i forbindelse med rekruttering og kompetansebehov. Erfaring, kvalifikasjon, utdanning, ferdigheter, o.l. blir avdekket gjennom besvarelsene på disse spørsmålene. På bakgrunn av kandidatenes svar blir en automatisk grovsortering gjort; aktuelle og ikke aktuelle. I beste fall gjør en screeningprosess rekrutteringen enklere ved at alle kvalifiserte søkere automatisk blir vurdert og reduserer sjansene for at søkerbehandlingen blir påvirket av rekruttererens ubevisste holdninger. Det reduserer risikoen for å overse aktuelle kandidater, samtidig som det gir en god oversikt over kvalifiserte søkere.

[«Going blind to see more clearly» – BETA Behavioral Economics Team of the Australian Government \(Behavioural Economics team of the Australian Government, 2017\)](#)

I 2016 annonserte Australian Public Service (APS) en likestillingsstrategi, rettet mot kjønnsbalanse i hele organisasjonen.

Forsøket «going blind to see more clearly» var en del av denne strategien og undersøker hvordan APS i rekrutteringsprosessens første fase evaluerer søknader og kandidater i jobben med å finne de beste og mest egnede arbeidstakerne. Målet med forsøket er å se om anonymisering av søknadene, eliminerer effektene av ubevisste negative holdninger, og om det bidrar til økt kjønnsmessig og etnisk mangfold i rekruttering av lederjobber. Det var ca 2100 deltagere fra 14 forskjellige virksomheter deltok i forsøket.

Gjennomføringen av studiet ble gjort ved å utvikle en standardisert søknad som inneholdt blant annet en to-siders CV, hvor alt hadde samme font, skriftstørrelse, farge, osv. Deretter ble disse kopiert og delt i to kategorier; mann/kvinne. De fikk tildelt et nummer, samt et navn. I tillegg ble de fordelt innad i kjønnskategorien med forskjellige navn; majoritetsnavn

og minoritetsnavn. En søknad ble altså gjenbrukt 4 ganger, men gjort ulik ved å tilegne kjønn og forskjellige navn. På den måten antyder studien at de kunne finne ut om søkerne opplevde fordommer ut fra kjønn eller etnisitet.

Funnene i forsøket tilsier at anonymisering av søknadene ikke virker å bidra til økt mangfold, men faktisk at det virker mot sin hensikt. Det viste seg at APS på generell basis favoriserer til gunst for kvinnelige og minoritetskandidater. Dette viser at jobben APS har gjort, ved å øke fokus på mangfold og fordelene med dette, i noen grad har gitt resultater. Det betyr også at ved å anonymisere søknader gjør at det blir mindre rekruttering av kvinner og etniske minoriteter, noe som setter APS tilbake i målet om økt mangfold i lederstillinger.

Dette viser ikke at APS har løst problemene med likestilling og mangfold, men det forteller heller at det er viktig å ha fokus på holdninger og forutinntatthet når man skal rekruttere. Forsøket konkluderer med at det er mer verdifullt å ha fokus på andre trinn i rekrutteringsprosessen, samt hvordan stillinger blir utlyst, hvordan intervju gjennomføres og hvordan rekrutteringsgruppen er satt sammen. I tillegg anbefales det å se på prosessene rundt blant annet forfremmelser, prestasjonsevaluering og talentutvikling, samt tilrettelegging i arbeidslivet.

«Do anonymous job application procedures level the playing field” (Åslund & Skans, 2012)

Sverige har også sett at diskriminering i arbeidslivet er et stort problem, til tross for lovverk og bøter som skal hindre at dette skjer. I hovedsak er det etniske minoriteter og kvinner det påvirker, spesielt i rekrutteringsprosessen. Dette har skapt et behov for å se om anonymisering av søknadene kan bidra til å endre påvirkningen av kjønn og etnisitet.

Sveriges mangfold kommer i stor grad av innvandring de siste førti årene, og pr 2007 var 46% av denne gruppen utenfor arbeidslivet.

Sverige har samme lover som Norge, som forbyr diskriminering basert på kjønn, religion, etnisitet, seksuell orientering og funksjonsevne. De har også tilnærmet lik kjønnsbalanse i arbeidslivet. På forespørsel fra byrådet i Gøteborg, har studien bruket data fra ca 3.500 søknader til 109 ledige stillinger i svensk kommunal sektor i Gøteborg. Det er i hovedsak rekruttering til stillinger innen skole, helse og omsorgs-, samt sosialsektoren, og det nevnes

at det er et stort flertall av kvinnedominerende yrker det skal rekrutteres i og bare 1 av 5 søkere er menn. Forfatterne understreker at retningslinjene for å ansette noen i offentlig sektor ikke varierer så mye fra privat sektor, bortsett fra at alle stillinger må utlyses offentlig og publiseres på PES (Public Employment Service). To distrikt i Gøteborg ble plukket ut til å være med i studien; Centrum og Kortedala. Disse ble valgt fordi begge distriktene hadde meldt interesse for prosjektet og skulle rekruttere et stort antall ansatte i løp av prosjektets tidsrom. I tillegg ble distriktet Gunnared benyttet som kontroll-gruppe. Det vil si at alle søkeprosesser i dette området også ble analysert, selv om de ikke benyttet AAP i rekrutteringsprosessene. Alle tre distriktene jobber aktivt for å øke mangfoldet, men kontroll-distriktet mente AAP ville virke mot sin hensikt. 1/3 i alle distriktene mente at AAP ville øke sjansen for at immigranter fikk komme til intervju og få tilbud om jobb.

Prosesen ble gjennomført ved at søkerne fikk tilbud om å fylle ut et standardisert skjema og bedt om å ikke oppgi kjønn, alder og navn og andre indikatorer på hvem vedkommende er. Søknadene ble også gjennomgått etterpå, for å dobbeltsjekke at man ikke kunne indentifisere kjønn og etnisitet, før rekrutteringsansvarlig mottok søknadene.

Studien viser at kvinner og ikke-vestlige søkere har signifikant mindre sjanse for å komme til intervjustadiet i prosessen, ved bruk av tradisjonell rekruttering, enn ved bruk av AAP. AAP øker altså sjansen for at kvinner og etniske minoriteter blir invitert på intervju. AAP øker også sannsynligheten for at riktig kvalifikasjoner og kompetanse vektlegges, i stedet for «soft-skills» som ofte kommer til syne i søknadsbrev. I tillegg viser det seg at flere blir invitert til intervju ved bruk av AAP, enn ved tradisjonell rekruttering, som favoriserer menn. Forfatterne understreker at effekten kan komme av at det i stor grad er kvinnedominerte yrker det skal rekrutteres for i dette tilfellet. AAP viser at kvinners sjanse for å komme til intervju øker, men også at jobbtilbudene øker i en slik prosess. I tillegg viser studien at sjansen for at etniske minoriteter får tilbud om jobb like dårlig i slike prosesser. Dette antyder at den positive effekten av å få komme inn til intervju, avtar underveis i intervjuet. Studien konkluderer med at arbeidsgivere velger kandidater ut fra kjønn og etnisitet.

«Anonymous job applications in Europe” (Krause, Rinne, & Zimmermann, 2012)

Denne rapporten oppsummerer forsøk som har vært gjort i ulike europeiske land.

Artikkelen er skrevet av Annabelle Krause, Ulf Rinne og Klaus F Zimmermann og er en oppsummering av studier gjennomført med blind rekruttering i Europa. Den tar blant annet for seg en studie gjennomført i Frankrike i 2010 og 2011. omtrent 1000 firmaer i 8 ulike områder og varte i 10 måneder. Utfallet av denne studien med anonyme jobbsøknader viser at kvinner har en fordel i slike prosesser, spesielt når de konkurrerer mot menn. Innvandrere og søkere fra «dårlige» områder kommer dårlig ut av prosesser med anonyme jobbsøknader. Tilbakemeldingsraten er dårligere i slike prosesser, enn med ordinære prosesser. Samtidig hindrer anonyme jobbsøknader de rekrutteringsansvarlige å invitere folk som er like seg selv til intervju (Homososial reproduksjon).

I Nederland gjennomførte de i 2006 og 2007, to studier i en stor nederlandsk by. Fokuset her var etniske minoriteter og forskjellene på søkere med og uten utenlandsklingende navn. Forskerne kommer fram til at minoritetskandidater har lavere tilbakemeldingsrate i ordinære prosesser, enn i anonyme prosesser. Men selv om flere får invitasjon til intervju, er det ikke flere minoritetskandidater som får tilbud om jobb, og det tyder på at diskrimineringen blir forskjøvet til et senere stadie i prosessen.

I tillegg ble det gjennomført et forsøk i mindre skala i en europeisk forskningsinstitusjon for økonomi. Her ble søknader til økonomiske doktorgradstillinger analysert. Resultatene i denne studien viser at i ordinære søkeprosesser har kvinner større sjanse til å komme til intervju, og ved bruk av anonyme søknader, forsvinner denne forskjellen. Her kommer anonyme søknader til ugunst for kvinner.

Rapporten konkluderer med at på generell basis har anonyme jobbsøknader det utfallet man ønsker og det er til fordel for minoritetsgrupper. Men at det også i noen tilfeller hindrer arbeidsgivere å fordelsbehandle minoriteter og dermed ha en negativ effekt for disse gruppene.

Tidlig i 2012 ble det publisert en studie i Tyskland, som satte fyr på debatten om diskriminering i ansettelsesprosesser i tyske virksomheter. Studien viste at kandidater med tyrkisklignende navn hadde i gjennomsnitt 14% mindre sjanse for å motta invitasjon til

intervju, enn kandidater med tyske etternavn, selv om søknadene på andre vis var veldig like. I små og mellomstore bedrifter var denne forskjellen enda høyere, opp til 24%. Dette fikk «the Federal Anti-Discrimination Agency» til å sette i gang et forsøk med anonyme jobbsøknader i november 2010. 8 virksomheter ble frivillige med i forsøket og det varte i 12 måneder. Blant disse virksomhetene var det 4 internasjonale selskaper, et selskap med medium størrelse, og tre offentlige virksomheter. De forpliktet seg til å gjennomføre anonyme søkeprosesser i spesifikke avdelinger, for spesifikke stillinger. Stillingene omfattet både lærlingestillinger, studentstillinger, spesialiststillinger og lederstillinger. Anonymiseringen inkluderte navn, kontaktinformasjon, sivilstatus og bilder. Anonymiseringen var kun innledningsvis i prosessen, altså når rekrutteringsansvarlige bestemte hvem som skulle gå videre til intervjustadiet. Resultatene kommer frem til at kvinnelige kandidater ikke har noen fordel med anonymiserte søknader, en nedgang på 14% mot ordinære søknadsprosesser. En grunn til dette kan være at man ikke lengre har muligheten til å fordelsbehandle kvinner i rekrutteringsprosessen, når kjønn er anonymisert. Men søkere med minoritetsnavn har en fordel med anonymiserte søknader, invitasjoner til intervju øker signifikant i en slik prosess.

[“A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities” \(Department for work and pensions, 2009\)](#)

Department for Work and Pensions (den britiske trygde- og velferdsorganisasjonen) fikk i oppgave å kjøre et forsøk for å se på diskriminering i rekrutteringsprosesser i Storbritannia og for beviser hvor utpreget dette er i jobbsøkerprosessen. De utformet og sendte fiktive søknader til ledige stillinger i 7 store engelske byer. 9 yrker var representert og det var en variasjon mellom stillinger som krever både høy og lav utdanning. Forsøket gikk fra november 2008 til mai 2009. Det ble sendt ut 2 962 søknader til 987 utlyste stillinger.

De utformet 3 søknader som var tilnærmet like når det kom til utdanning, kompetanse og erfaring. Forskjellene ble identifisert ved navn på søkeren. De valgte typiske navn fra ulike etniske grupper. Eksempelvis afrikansk, kinesisk, pakistansk, og typisk britiske navn. Navnene ble tilfeldig knyttet opp mot søknadene, med ratio 1 søknad med typisk britisk navn og 2

med navn forbundet med etnisk minoriteter. Observasjonene gikk ut på å observere positive tilbakemeldinger fra virksomhetene som skulle ansatte, i form av invitasjon til intervju.

Forsøket ga 16% positive tilbakemeldinger totalt. På grunn av resesjon i Storbritannia på dette tidspunktet, var det forventet høy positiv tilbakemeldingsprosent. 39% av de med navn fra etniske minoriteter fikk positive tilbakemeldinger, men det med britiske navn hadde hele 68% positive tilbakemeldinger. Det vil si at av de 987 søknadene med britiske navn, var det en positiv tilbakemeldingsprosent på 10,7, mens for de resterende 1974 var det en positiv tilbakemeldingsprosent på 6,2. Altså må det 74% flere søknader med minoritetsnavn til, for å få samme resultat som for de med britiske navn. Det var ingen signifikant forskjell på diskriminering mellom kvinner og menn. Forsøket viste også at det var litt høyere diskriminering i de stillingene som krevde høyere utdannelse, enn for de andre stillingene.

Forsøket viste til at de stillingene som ble utlyst av det offentlige, ikke hadde like stor grad av diskriminering som de private stillingene. Ca. 4% i det offentlige mot 35% i det private. Men det understrekes at det offentlige er regulert av lovverk og rammer som skal hindre diskriminering. Det var også slik at store selskaper (ofte offentlige) ikke diskriminerer like mye som de mindre. Dette kan være fordi store og offentlige selskaper ofte har egne HR-avdelinger og bedre rekrutteringsprosesser, enn de små kanskje har. Det var derimot ingen diskriminering når virksomhetens egne søknadsskjema ble brukt, mot når man sendte inn en CV (38%). Dette kan komme av at virksomhetens egne søknadsskjema ofte anonymiserer, i tillegg er det ofte offentlige og store private selskaper som benytter disse.

Forsøket konkluderer med at det er stor diskriminering i jobbsøkerprosesser og mange går glipp av mulige jobber på grunn av navn og etnisitet. Det eneste faktoren som ikke ga utslag i diskriminering var når virksomhetens egne standardiserte søknadsskjema ble benyttet.

[Anonymized Recruitment Pilot Project \(Public Service commission of Canada, 2018\)](#)

Canada har også gjennomført et prosjekt for å se på hvordan anonyme jobbsøknader kan påvirke rekrutteringsprosesser. The Public Service Commission (PSC), i samarbeid med The Office of the Chief Human Resources Officer (OCHRO) satte i gang prosjektet for å se om anonyme jobbsøknader potensielt kan være fordelaktig for minoritetsgrupper i Canada.

Inkludert i studien var det 27 ledige stillinger, utlyst mellom april og oktober 2017. 2 226 kandidater, hvorav 685 av disse var minoritetskandidater. De 27 stillingene ble publisert på the Public Service Recruitment System (PSRS), som er plattformen hvor alle statlige jobber blir publisert enten til alle kanadiere eller internt for statsansatte.

Søknadene ble anonymisert ved å fjerne navn, opprinnelse/fødeland, kontaktinfo, utdanningsinstitusjoner, hvor arbeidserfaringer kommer fra (bedriftsnavn), språk, alle referanser til geografiske steder, alt som identifiserte kandidatens tilhørighet til minoritetsgrupper, religion. I tillegg ble alle utgitte publikasjoner fjernet fra søknaden.

Studien påpeker at rekrutterende var bevisst at de var del av studien og dette kan ha påvirket resultatene. Anonymisering av jobbsøknadene visste seg også å være en svært resurskrevende jobb. De påpeker også at, på tross av at søknadene ble kontrollert og dobbeltsjekket av hensyn til anonymisering, kan det ha vært noe som utilsiktet ikke bli helt anonymisert. Det var heller ikke alltid 100% anonymisering var gjennomførbart, uten at dette fikk konsekvenser for relevant og nødvendig informasjon i vurderingsprosessen.

Formålet med studien var å se om anonymisering av en kandidats opprinnelse, ville ha påvirkning på tilbakemeldingsjansene, sammenlignet med tradisjonell rekruttering. Oppsummert viser det seg at anonymiseringen verken øker eller reduserer sjansene for minoriteter, så reduserer det faktisk sjansene til alle andre kandidater. Det vil si at på generell basis kom færre videre i rekrutteringsprosessene.

[«Labor market discrimination of minorities? Yes, but not in job offers» \(Bøg & Kranendonk, 2011\)](#)

Denne nederlandske studien ser også på om anonymisering av jobbsøknader kan øke mulighetene til minoritetsgrupper i arbeidsmarkedet. Nederland er et lite europeisk land med ca. 16 millioner innbyggere. Nederland har hatt stor innvandring i mange år, og det anslås at 20% av befolkningen ikke er etnisk Nederlandsk. Til tross for stor etnisk mix i befolkninger, oppleves fortsatt diskriminering. Studien ble gjennomført i en av de 10 største byene i Nederland, basert på innbyggertall. Studien foregikk i 6 måneder fra august 2006 –

februar 2007. Alle offentlige stillinger som ble utlyst i denne perioden ble inkludert i studien. De ble utlyst via de vanlige stillingskanalene.

Informasjonen som ble samlet inn var blant annet kjønn, alder, utdanningsnivå og om kandidaten var intern eller ekstern søker. Kandidatene ble ikke selv bedt om å identifisere seg selv som minoritet, men en gruppe bestående av 3 uavhengige testere avgjorde om kandidatene hadde navn som kunne tyde på at de var en del av en minoritetsgruppe. Opplysninger som navn, kontaktinformasjon, fødested, land og opprinnelse og nasjonalitet ble sladdet ut - altså anonymisert. Dataene som ble samlet inn inneholdt 1 200 søkere, spredt på 37 utlyste stillinger.

Studien finner at det er større sjanse for at de som er del av en majoritetsgruppe blir invitert til intervju. En majoritetssøker må i gjennomsnitt sende 6 søknader før han lander et intervju, mens en minoritetssøker må sende 13 søknader før han lander et. Det er ganske signifikant forskjell. Men videre er det ingenting som tyder på at det utgjør noe forskjell på hvem som får tilbud om jobb. Dette kan kanskje forklares av at i prosesser der det er mange søkere, legger ikke rekrutteringsansvarlige like mye tid i den innledende fasen, som de gjør i de videre fasene, eksempelvis i intervjuene. Studien antyder at det kan gjøre at de som sorterer i første omgang, oftere velger bort minoriteter, på grunnlag av ubevisste holdninger. Videre kan det tenkes at når en minoritetssøker kommer til intervju, viser det seg at disse ubevisste holdningene blir motbevist og kandidaten blir sett på som bedre kvalifisert og en bedre match enn en majoritetssøker.

Studien sier at rekrutteringsansvarlige er skeptiske til anonyme jobbsøknader, fordi de tror de gjør objektive vurderinger i sine vurderinger i utgangspunktet. Men studien har funnet tegn på at rekrutteringsansvarlige differensierer så langt det gjør seg gjøre, uten at det går på bekostning av likevekt i invitasjoner til intervju. I tillegg er det i noen tilfeller flere som inviteres til intervju i disse prosessene. Noe som også underbygger at anonyme jobbsøknader er en kostbar og ressurskrevende prosess, både med tanke på bemanning og tidsbruk.

Anonymous job applications in the Netherlands: A reconsideration of the Hague experiment and a proposal for future experiments (Cuperus, 2017)

Denne rapporten, som er en masteroppgave fra Erasmus school of economics, tar for seg en tidligere studie (Moha & Konings, 2016), gjennomført i Nederland i 2016. Oppgaven ble publisert i 2017. Jeg tar utgangspunkt i masteroppgaven, siden studien publisert av Moha & Konings (2016) i oppdrag av «The Ministry of social affairs and employment» kun finnes på Nederlandsk.

Hensikten med oppgaven er å benytte resultater fra studien «anonymously applying in The Hague». Oppgaven tar for seg å se på forskjellen mellom diskriminering av etnisitet, i forhold til hvilken type stilling det skal rekrutteres i. Er det større eller mindre diskriminering i for eksempel lederstillinger eller stillinger med høy lønn.

Studien fra 2016 ser særskilt på diskriminering av innvandrere fra Tyrkia, Marokko, sør- og Mellom-Amerika. Det var et politisk ønske om å innføre AAP, for å se om det kunne redusere diskriminering av minoriteter i Nederland. Og hensikten med studien var blant annet for å evaluere om det hadde en hensikt.

Det ble konkludert med at det finnes diskriminering i rekrutteringsprosessene i regionen. Det er også avdekket at det i gjennomsnitt er det mindre diskriminering, dess høyere lønnet stillingen er. Om det er en lederstilling, er også diskrimineringen mindre, men kun for ikke-vestlige søkere. Studien begrunner dette med at det i jobber som krever lite kompetanse og utdanning, har høyere søkermasse og det er dermed mer konkurranse om disse. Mens det for jobber som krever høy utdanning og spesiell kompetanse, er det mindre ressurser å ta av og de som skal ansette har ikke anledning til å diskriminere på grunnlag av fordommer eller forutinntatte holdninger. Studien foregikk i to faser, og inneholdt innsamlet data for både 2015 og 2016. til sammen var det 93 ledige stillinger og 3 456 søknader. 8 forskjellige avdelinger deltok i studien. Jobbene i 2015 hadde tradisjonell rekruttering og ble brukt som kontrollgruppe. Jobbene i 2016 benyttet AAP. Jobbene det skulle rekrutteres til var middels til høyt lønnede jobber. Studien benyttet manuell anonymisering. Det vil si at noen gikk manuelt gjennom og fjernet personlige karakteristikk fra alle søknader og cv'er. Alle søkere ble bedt om å fylle ut et skjema for å avdekke om AAP hadde noen påvirkning for å

søke på jobben. 17,5% av kandidatene svarte på skjemaet, i tillegg til en del av rekrutteringsansvarlige.

Det understrekes at formålet med studiet var å skape bevissthet rundt problemet, heller enn å finne nøyaktige tall.

Resultatene viser at innføring av AAP i Nederland førte til en økning av flerkulturelle søkere i Haag. Dette viser at flere etniske minoriteter søker på jobber, når søkeprosessen er anonymisert, enn ved tradisjonelle søknader. Dette førte også til at flere minoriteter ble invitert til jobbintervju, sammenlignet med 2015-tallene. 13% i 2015 mot 24% i 2016. Men den er fortsatt lavere enn for majoriteten (nederlandsfødte). Disse hadde 2,15 ganger større mulighet for å bli bedt til intervju enn minoritetene. Dette sank ned til 1,49 i 2016, men det er fortsatt store forskjeller, selv om AAP er iverksatt. Ikke alle stillingene var besatt når studien ble avsluttet, bare 39 av 57. Men basert på de tallene de har, øker ikke AAP sjansen for at minoriteter får jobbtilbud, selv om det øker sjansen for at de får komme inn til intervju.

Kapitel 4 Analyse

Jeg ønsker å presisere at jeg har hatt fokus på den innledende delen av en rekrutteringsprosess. Altså søknadene som eventuelle arbeidsgivere mottar. Selv om det i noe av litteraturen henviser til antall som får tilbud om jobb eller ikke, eller at det er tegn på diskriminering senere i prosessen (i intervjudelen), så er ikke det fokuset mitt. Jeg anser det likevel som vesentlig informasjon fra studiene og velger derfor å gjengi det i presentasjonene. Mitt fokus har vært den sorteringsjobben som gjøres basert på mottatte søknader og utvalget basert på den informasjonen man får, eventuelt ikke får, i søknadene.

Det positive med anonyme jobbsøknader

Det positive med anonyme jobbsøknader er at alle søkere i teorien stiller på samme premisser og blir vurdert ut fra samme vilkår. Det handler ikke om navn, kjønn, etnisitet eller alder, men om du har den utdannelsen som kreves, om du har relevant erfaring og om du passer inn i stillingen basert på objektive krav. Teoretisk sett fører dette til en mer rettferdig prosess og de som ikke får tilbud om å komme til intervju, skal ikke føle at det er på grunn av diskriminering. Ved å implementere anonymitet i søknadsprosessen skal man kunne argumentere for at virksomheten driver rettferdig seleksjon i valget av riktig arbeidskraft. Ingen virksomheter ønsker å bli identifisert med diskriminering. Og ingen jobbsøker ønsker å bli diskriminert når de søker jobb. Mangel på en invitasjon i en jobbsøkerprosess vil nok være enklere å svelge, når man føler seg trygg på at utvelgelsesprosessen baserer seg på objektive kriterier. De objektive kriteriene kan vi utvikle og jobbe med å forsterke. De subjektive kriteriene kan vi ikke være med å påvirke på samme måte.

I følge flere av undersøkelsene jeg henviser til, har anonyme jobbsøknader økt mulighetene til både kvinner og etniske minoriteter i innledningsfasen. Det sier noe om at diskriminering av kjønn og minoriteter er noe som forekommer i arbeidslivet. Og selv om mange virksomheter, spesielt statlige- og store virksomheter jobber aktivt for å fremme likestilling og mangfold, er det fortsatt en vei å gå. Det er synd at den positive virkningen av anonyme jobbsøknader stoppes i intervjuprosessen, for da er det mange virksomheter som muligens går glipp av flink og kvalifisert arbeidskraft.

Det negative med anonyme jobbsøknader:

Det negative med anonyme jobbsøknader, ut fra de studiene jeg har med, er at det motvirker mulighetene til å påvirke hvem virksomheten inviterer til intervju. I tilfeller hvor virksomheten har fokus på å inkludere og øke mangfold, kan anonymisering virke mot sin hensikt. Har en virksomhet bestemt seg for at de skal ha flere kvinner eller større etnisk mangfold inn i sin arbeidsstokk, mister de muligheten til å velge kandidater som representerer dette, innledningsvis i rekrutteringsprosessen, ved bruk av anonyme

jobbsøknader. Flere av prosjektene jeg har lest, har dokumentert at dette kan ha konsekvensen for allerede etablert mangfoldsarbeid i virksomhetene.

I tillegg melder flere av de deltagende virksomhetene at det er for tidkrevende å gjennomføre anonyme rekrutteringsprosesser. Det tar lengre tid og krever mer ressurser, enn ved tradisjonelle prosesser. Det tar lengre tid for HR-avdelingen å gå gjennom søknadene, både for å kvalitetssjekke at de er anonyme eller for å anonymisere søknadene, før de sendes videre.

Som en HR-medarbeider sier i den norske undersøkelsen: *«Det har medført en del ekstraarbeid for både HR og ledere. De ekstra rundene som dette har medført har skapt en del frustrasjon og irritasjon, for vi hadde allerede gode rutiner på å ta inn kandidater med innvandrerbakgrunn og nedsatt funksjonsevne».*

Flere av undersøkelsene viser at selv om anonyme jobbsøknader bedrer sjansene for kvinner og etniske minoriteter, utsettes i flere av tilfellene, diskrimineringen til et senere stadie i rekrutteringsprosessen. Det vil si, når disse gruppene har kommet til intervju, vil de likevel ikke ha større sjanse til å bli ansatt.

Begrensninger med studiene jeg har lest:

De rekrutterende lederne/medarbeiderne var klar over at de var med i studiene og dette kan ha påvirket dem til å bli mer positive til å rekruttere minoriteter, siden de ble målt nettopp på dette. Som nevnt tidligere er det ingen som ønsker å bli identifisert med diskriminering. I den norske studien var ikke de rekrutteringsansvarlige tilfeldig utvalgt. Det vil si at de kan ha blitt valgt fordi de hadde tid akkurat når studien pågikk, de var enkle å spørre eller fordi de var utelukkende positive til forsøket. Da kan nettopp dette være en kilde til subjektivitet i studien og dermed påvirke resultatene positivt, i den forstand at flere med innvandrerbakgrunn fikk komme til intervju.

I noen av studiene, var rekrutteringsansvarlige skeptiske til anonyme jobbsøknader, da de selv mente de var objektive i utvelgelsen av kandidater. I noen av studiene hadde dette utslag ved at enten fikk en del flere komme inn til intervju, eller færre ble invitert til intervju.

Dette kan tenkes å ha sammenheng med at de ønsker å påvirke resultatene, slik at de ikke blir beskyldt for diskriminering. Ved å invitere flere til intervju øker det sjansen for at noen med minoritetsbakgrunn kommer med, mens ved å invitere færre til intervju, kan det tenkes at det er lagt mer tid og engasjement i jobben med å velge ut passende kandidater.

En annen begrensning er at det i alle studiene var store offentlige virksomheter som var representert. Dette kan være negativt på flere måter. En ting er at store offentlige virksomheter ofte har fokus på mangfold og går foran for å hindre diskriminering i arbeidslivet. I tillegg er det, som også private virksomheter er, omfattet av lovverk som hindrer dette. Men statlige virksomheter blir oftere målt og må rapportere på dette emnet. De bør også gå foran som et godt eksempel. Jeg har derfor ikke klart å samle informasjon om hvordan anonyme jobbsøknader fungerer i det private næringslivet og kan derfor heller ikke si noe om det kan være en bærekraftig løsning den sektoren.

Studiene jeg har valgt, har alle hatt anonymisering av søknader som utgangspunkt. Men jeg ser nå i ettertid at flere av dem har litt ulikt formål, i forhold til hva jeg egentlig ønsket å finne svar på. Jeg ønsket å se om anonymisering av søknader førte til økte muligheter for kvinner og etniske minoriteter. Noen av studiene som er presentert har mer som formål å se om disse gruppene faktisk blir diskriminert i jobbsøkerprosessen. Men alle studiene har som resultat at de kan si noe om anonymisering av søknader fungerer, eventuelt ikke fungerer.

Kultur og kulturforskjeller er en annen begrensning i oppgaven. Jeg har ikke dykket ned i disse forskjellene fra land til land. Kulturforskjeller fra land til land, kan ha noe å si for både andelen av diskriminering og hvordan man jobber med å bekjempe dette. Kultur er et viktig grunnlag for hvilke holdninger vi har og hvordan vi jobber for å bekjempe diskriminering.

En siste ting som har vært en begrensning i arbeidet med min oppgave, er at studier jeg har kommet over og som jeg har vurdert til å være relevante, ikke har vært publisert på norsk, svensk, dansk eller engelsk. Det er de nevnte språkene jeg behersker og kan lese, og dermed ble noen studier forkastet på bakgrunn av språket de er skrevet på.

Sammenligning av resultater av studiene

Noen av studiene, hvor resultatet er negativt i forhold til hypotesen (s.2), kommer med andre forslag på hva man kan gjøre for å gjøre rekrutteringsprosessene mer rettferdig. Dette gjelder studien fra Norge og Australia. Den norske studien foreslår å øke fokuset på screening i den innledende fasen. Dette for å avgjøre spesifikke kvalifikasjoner, kompetanse og motivasjon, som kan være veldig relevant for den aktuelle jobben. På det viset ser man mer på disse aspektene ved søkerne, noe som er mye mer relevant, enn kjønn og etnisitet. Den australske studien mener man må ha fokus på andre stadier i prosessen. Dette kan være for eksempel hvordan rekrutteringsgruppen er sammensatt, evaluering av prosessene rundt forfremmelse, talentprogram og gjennomgang av prestasjoner. Det er verdt å nevne at studien fra Australia hadde fokus på kvinner og etniske minoriteter i høyere lederstillinger. De nevner også at man må se på fleksibilitet i arbeidshverdagen og på utforming av stillingsannonser. Det er ikke til å stikke under en stol at kvinner og menn tolker stillingsannonser forskjellig (Røhn, 2021).

Det er stor forskjell på utfallet av studiene. I den norske studien, finner de ingen tegn på at sjansen øker for at søkere med utenlandsklingende navn kommer videre til intervju. Resultatene viser til at en høy andel av disse søkerne faktisk kommer til intervju, uavhengig av om søkeprosessen er anonymisert eller ikke. I tillegg er ansettelsen av de med utenlandsklingende navn høyest i den ordinære prosessen.

I den australske studien, hvor de ser både på diskriminering av kjønn og etniske minoriteter, har heller ikke anonyme søknader den hensikten at den øker sjansen for at kvinner og etniske minoriteter kommer til intervju. Det virker faktisk å være til ugunst for disse søkerne og reduserer sjansene.

Forsøket i Sverige derimot, viser at anonyme søknader gir en betydelig økning for både kvinner og etniske minoriteter. Begge disse gruppene øker muligheten til å komme til intervju med AAP, men det gir kun positivt utslag for kvinner når det kommer til ansettelse. Dette tyder på, og det konkluderer også studien med, at diskrimineringen skjer på et senere stadie av rekrutteringsfasen. Jeg synes det er viktig å påpeke at de fleste av de stillingene som det ble rekruttert til i denne studien, var innenfor typiske kvinnedominerende yrker; helse og

utdanning, og det var derfor få mannlige søkere i utgangspunktet. Jeg syns derfor det er litt vanskelig å bruke denne rapporten som et bevis på at AAP fungerer i Sverige.

Forsøket fra Storbritannia viser et resultat som tydelig peker på at søkere med utenlandsklingende navn blir diskriminert i søkeprosessen. Her er ikke AAP brukt som en metode, men det er sendt ut nesten identiske søknader med tre forskjellige navn, hvorav den med «hvitt» navn, tydelig ble favorisert. Men samtidig viser resultatet at når standardiserte søknadskjema ble benyttet, var diskrimineringen så å si ikke-eksisterende. Uten at man kan konkludere med det, nevner rapporten at slike skjemaer ofte kan anonymiseres og derfor utelukke visse identifikatorer på kjønn, navn, opprinnelse og lignende. Det vises også her til at det er mindre diskriminering i offentlig sektor, enn i privat sektor.

Det er nærliggende å tro at Norge og Sverige er to like land, med tilnærmet lik kultur og likt lovverk, og at forsøkene skulle ha rimelig likt utfall. Men ifølge disse to rapportene har de helt forskjellige resultater. Mye tyder på at den norske stat har fokus på mangfold og er opptatt av at diskriminering ikke skal forekomme under rekruttering, og at det fungerer i praksis. Ifølge undersøkelsen fra Sverige, er fokuset og rammene de samme, men det fungerer ikke på samme måte i praksis.

Det er interessant at både Norge, Sverige og England har tilsvarende lovverk når det kommer til diskriminering, men at forskjellene i forsøkene fortsatt fikk ulike utfall. Alle tre landene har en del innvandring i form av minoritetsgrupper. Kan det være såpass store kulturforskjeller mellom landene at dette påvirker utfallet?

Studiene fra Canada, Norge og Australia kommer frem til at AAP ikke virker. Den australske studien hevder anonymiseringen hindrer fordelsbehandlingen av kvinner og etniske minoriteter. Dette kan tyde på at Australia, på samme måte som Norge, har fokus på mangfold og innlemmelse av disse i arbeidslivet. I alle fall det offentlige. Studien fra Canada hevder at det ikke virker, da det verken øker eller reduserer sannsynligheten for å komme inn til intervju. I tillegg reduserer det sjansene for alle søkere, da færre fikk komme til intervju. Dette kan kanskje tyde på at rekrutteringsansvarlige gjorde en grundigere jobb med evalueringen og derfor brukte ekstra mye tid på å velge hvem som skulle gå videre. Ved å

reducere antallet som gikk videre, kan man kanskje antyde at det var en måte å forsikre seg mot å bli beskyldt for diskriminering?

I likhet med Sverige, sier de nederlandske studiene at det fungerer, da minoriteter hadde bedre sjanse til å komme til intervju i en slik prosess. Men i studien fra 2017 øker det ikke sjansene for at minoritetene får tilbud om jobb. Diskrimineringen flyttes dermed til et senere stadiet. Og man kan kanskje påstå at enten må det jobbes med ubeviste holdninger og forskjellsbehandling i dette stadiet også, eller så må man se på andre grunner. Kan det være at minoritetene faktisk er mindre kvalifisert og/eller mangler kompetanse? Eller at eventuell utenlandske universiteter og utenlandsk utdanning ikke godkjennes i de respektive landene? I den nederlandske studien fra 2011, ser man faktisk en liten tendens til at etniske minoriteter faktisk kan oppleve fordelsbehandling i intervjustadiet. Studien hevder dette kan komme av at de som faktisk kommer videre, er bedre kvalifisert og har måttet gjennom et trangere nåløy enn resten. Det er interessant at det er en forskjell på disse to studiene, men det kan nok forklares med at studien fra 2017 har fokus på lederstillinger som krever høy utdanning. Dette kan være vanskeligere å finne kandidater til slike stillinger, enn stillinger som ikke krever lavere utdanning, eller ikke utdanning i det hele tatt. I slike prosesser kan det være dårligere tilgang på ressurser og man er kanskje flinkere til å se på de objektive kriteriene. Studien fra England nevner også det at det er høyere diskriminering i prosesser der det er snakk om lavtlønnede yrker, enn for høyt lønnede yrker.

Oppsummering av funn i studiene:

Studie	Resultat kjønn	Resultat etnisitet	Annet
Forsøk med anonyme søknader i staten	Ikke aktuelt	Høy andel kom til intervju ved bruk av begge metoder. Andelen var høyest i ordinær rekruttering.	Foreslår økt bruk av screening
Going blind to see more clearly	Mindre kvinner til intervju ved bruk av AAP. Motvirker fordelsbehandling	Mindre minoriteter til intervju ved bruk av AAP. Motvirker fordelsbehandling	Foreslår fokus på andre deler av rekrutteringsprosessen; intervju, sammensetning av rekrutteringsgruppe, fleksibel arbeidshverdag, utlysning av stillinger, talentutvikling, o.l.

Do anonymous job application procedures level the playing field?	Øker sjansen for at kvinner kommer til intervju med AAP. Men ikke større sjanse for jobbtilbud.	Øker sjansen for at etniske minoriteter kommer til intervju med AAP. Men ikke større sjanse for jobbtilbud.	Det var i stor grad kvinnedominerte yrker det ble rekruttert til.
Anonymous job applications in Europe	Fordel for kvinner ved bruk av AAP.	Ikke fordel for etniske minoriteter ved bruk av AAP. Kan hindre fordelsbehandling av disse.	
A test for racial discrimination in recruitment practices in British cities	Ikke aktuelt	Økte sjansene for at minoriteter kom til intervju signifikant.	Høyere diskriminering i lavtlønnede yrker enn høyt lønnede yrker.
Anonymized recruitment pilot project	Ingen endring ved bruk av AAP	Ingen endring ved bruk av AAP	Det ble generelt invitert færre kandidater til intervju
Labor market discrimination of minorities? Yes, but not in job offers	Ikke aktuelt	Øker sjansene for at minoriteter kommer til intervju. En liten sannsynlighet for økt fordelsbehandling i intervjustadiet	Minoritetene som kommer til intervju er muligens bedre kvalifisert?
Anonymous job applications in the Netherlands: A reconsideration of the Hague experiment and a proposal for future experiments	Ikke aktuelt	Øker sjansene for at minoriteter kommer til intervju. Men ikke sjansene for at de får tilbud om jobb	Flere med minoritetsbakgrunn søkte. Ingen tegn til diskriminering i lederstillinger eller jobber som krever høyere utdanning.

Kapitel 5 Konklusjon/oppsummering

I dette avsluttende kapitlet ønsker jeg å oppsummere hovedpunktene som har kommet frem i oppgaven.

Jeg ønsket å undersøke om anonymisering av søknader kunne være en løsning på diskriminering i rekrutteringsprosesser. Dette ønsket jeg å finne ut av, fordi jeg synes mangfold i arbeidslivet er viktig, og det er også hensiktsmessig og i mange tilfeller økonomisk lønnsomt for næringslivet. Jeg har fokusert på mangfold i form av kjønn og etnisitet i min oppgave. Alder, legning, religion, etc. har jeg valgt å holde utenfor. Selv om jeg mener alle

typer diskriminering er like uheldig, måtte jeg av tidsmessige grunner avgrense det. Jeg utformet derfor følgende problemstilling:

«Er anonyme søknader en løsning på diskriminering i arbeidslivet?».

Jeg valgte å gjennomføre en litteraturstudie, da jeg mener det er mest hensiktsmessig for å finne svar på problemstillingen. Jeg valgte å lete etter og fordype meg i allerede publisert litteratur. Litteraturen har jeg funnet ved bruk av forskjellige søkemotorer på internett.

I kapitel 2 går jeg gjennom litt teori og begrep som jeg benytter i oppgaven og som skaper litt kontekst til anonymisering av jobbsøknader. I kapitel 3 går jeg gjennom forskningsmetode og utdyper om litteraturstudie og hvorfor jeg har valgt det. Jeg går også gjennom styrker, svakheter og begrensninger i min oppgave. I kapitel 4 gjengir jeg i korte trekk de studiene jeg har benyttet i oppgaven. Jeg fant 7 studier og artikler i søkene jeg gjorde. Jeg skulle gjerne hatt med flere, men noen utgikk på grunn av manglene rapporter på et språk jeg behersker. Jeg føler selv at flere studier hadde gjort oppgaven min enda bedre. Da hadde jeg hatt flere resultater og utfall å analysere ut fra. I analysekapitlet, som er kapitel 5, sammenstiller jeg studiene og deres resultater. Jeg sier noe om hva som er positivt og negativt med anonymiserte jobbsøknader. Jeg sier også noe om begrensningene.

Gjennom arbeidet med denne oppgaven kommer jeg ikke frem til et klart og tydelig svar. Men jeg har sett at anonymisering har både positive og negative effekter, jeg har også merket meg at jobben med diskriminering i arbeidslivet og i rekrutteringsprosesser kan og kanskje må gjøres på andre måter enn (bare) med anonymisering.

I Norge hadde ikke forsøket noen hensikt. De så at det var en høy andel av innvandrere som kom til intervju, uavhengig av metode. Norge har som nevnt lovverk som hindrer diskriminering i slike prosesser og som beskytter minoriteter. Studien var gjennomført i offentlige virksomheter og de er nødt til å rapportere og sørge for at de har «ting på stell», da de kan risikere å bli kontrollert og ettergått senere. Personlig tror jeg ikke at det er i de offentlige virksomhetene utfordringene og diskrimineringen i hovedsak skjer. Jeg tror det er i de litt mindre private virksomhetene. Disse blir ikke like strengt kontrollert. DFØ, som gjennomførte studien i Norge, foreslår at man heller fokuserer på å øke bruken av screening i rekrutteringsprosessene. På den måten får man frem de objektive kvalifikasjonene og kompetansen til søkerne. De mener at dette kan være en bedre metode enn anonymisering.

I Australia, som hadde samme resultat som i Norge, konkluderer med at det er mer hensiktsmessig å ha fokus på andre trinn i rekrutteringsprosessen, samt hvordan stillingene blir utlyst, hvordan intervju gjennomføres og hvordan rekrutteringsgruppen er satt sammen. I tillegg anbefaler de å se på prosessene rundt forfremmelse, prestasjonsevaluering, talentutvikling og tilrettelegging i arbeidslivet. Dette tror jeg virkelig kan ha noe for seg, da man vet at kvinner og menn leser og tolker stillingsannonser ulikt. I tillegg har det tradisjonelt sett vært flere kvinner som har vært hjemmeværende med små barn over lengre tid, og derfor ikke hatt samme mulighet til å skaffe seg erfaring og kompetanse. Ved å ha gode og profesjonelle prosesser for talentutvikling og evaluering før forfremmelse, vil man kanskje se på faktisk måloppnåelse og ytelse, i stedet for trynefaktor.

I studien fra Sverige, hadde anonymiserte søknader den ønskede effekten. Men kun innledningsvis, da sjansen for å få et jobbtilbud ikke ble større. Selv om denne studien hadde det utfallet jeg trodde alle studiene ville ha, så er jeg litt skeptisk til at det i hovedsak var kvinnedominerte yrker det ble rekruttert til; lærere, omsorgsarbeidere og helsearbeidere. Noe jeg er redd også påvirker studiens resultat.

I oppsummeringsartikkelen «anonymous job applications in Europe» konkluderer de med at anonymisering er en fordel for kvinner, spesielt når de konkurrerer mot menn. Innvandrere og søkere fra «dårlige» områder kommer dårlig ut av slike prosesser. Tilbakemeldingsraten er dårligere i disse prosessene, enn med ordinære prosesser. Samtidig hindrer anonyme jobbsøknader de rekrutteringsansvarlige å invitere folk som er like seg selv til intervju (homososial reproduksjon). I Nederland er resultatet at flere med minoritetsbakgrunn får komme til intervju. Men det er ikke flere som får tilbud om jobb, og dette tyder på at diskrimineringen blir forskjøvet til et senere stadie i prosessen. Rapporten konkluderer med at på generell basis har anonyme jobbsøknader det utfallet man ønsker og det er til fordel for minoritetsgrupper. Men at det i noen tilfeller hindrer arbeidsgivere å fordelsbehandle minoriteter og dermed ha en negativ effekt for disse gruppene. Studien fra Tyskland viser til et resultat der anonymisering av søknader gir en nedgang for kvinner på 14%. En grunn til dette kan være at ved å anonymisere prosessen, mister arbeidsgiver muligheten til å fordelsbehandle minoriteter, slik som eksempelvis kjønn.

I den britiske studien øker anonymisering signifikant for at minoriteter kommer til intervju. Samtidig konkluderer denne studien med at det er høyere diskriminering i lavtlønnede yrker,

enn hva det er i høyt lønnede yrker. Dette tenker jeg kan ha noe med utdanning og tilgang på resurser med utdanning som er relevant og som gir nok kompetanse. I yrker som krever dette, er det ikke sikkert det er like mange kandidater å velge i, og man er kanskje i større grad avhengig av å se på riktig kompetanse og kvalifikasjoner, enn hva de er i lavtlønnede yrker, som muligens ikke krever like mye utdanning.

I den kanadiske studien var resultatet at anonymisering verken øker eller reduserer sjansene for minoriteter, men det reduserer faktisk sjansene for alle andre kandidater også. Det vil si at på generell basis kom færre videre i rekrutteringsprosessene. I studien var alle rekrutteringsansvarlige klar over hva slags forsøk de var en del av. Og jeg tror at dette gjorde noe med bevisstheten. Ingen ønsker å bli identifisert med diskriminering, og jeg tror derfor at de «sikret» seg, ved å være enda mer møysommelig i utvelgelsen av aktuelle kandidater og på den måte prøve å sørge for at kun de med riktig kvalifikasjoner og kompetanse gikk videre.

I den første studien fra Nederland gir anonymisering større sjanse for de som er en del av en minoritetsgruppe blir invitert til intervju. Det er stor forskjell på de ulike prosessene. En majoritetssøker må i gjennomsnitt sende 6 søknader før han lander et intervju, mens en minoritetssøker må sende 13 før han lander et. Det er ganske signifikant forskjell.

I den andre studien fra Nederland viser det seg at det i gjennomsnitt er mindre diskriminering, dess høyere lønnet stillingen er. Om det er en lederstilling, er også diskrimineringen mindre, men kun for ikke-vestlige søkere. Studien begrunner dette med at det i jobber som krever lite kompetanse og utdannelse, har høyere søkermasse, og det er derfor mer konkurranse om disse. Mens det for jobber som krever høy utdannelse og spesiell kompetanse, er det mindre ressurser å ta av. De som skal ansette har derfor ikke anledning til å diskriminere på grunnlag av fordommer eller forutinntatte holdninger.

Noen punkter som er viktig å vurdere angående anonymisering av jobbsøknader er:

En fellesnevner for flere av studiene som er gjennomført, er at de som er rekrutteringsansvarlige sier det er for tidkrevende å gjennomføre anonymiserte rekrutteringsprosesser. Og jeg kan forstå det, siden det ikke er etablert praksis. Slik er det med alt som er nytt og som krever at vi tenker annerledes enn før. Hadde anonyme jobbsøknader vært etablert praksis, ville de ikke krevd mer, verken tid eller ressurser. Da

hadde metodene, søknadsskjemaene, jobbsøkerportalene, osv. vært tilrettelagt for det. Akkurat som ved eksamensavleggelse. I tillegg må man se den langsiktige gevinsten økt mangfold i arbeidslivet vil gi.

I de tilfellene diskrimineringen skjer i intervjufasen, tror jeg det har med virksomhetens kunnskap, eller mangel på kunnskap, om hvilke fordeler mangfold vil gi i arbeidsstokken. Det kan dokumenteres at økt mangfold i virksomheten, kan føre til bedre resultat på bunnlinja. Dette gjennom nye markeder, nye produkt, økning av kundegruppe og bedre idemyldring. Det kan også være bra for kulturen blant ansatte og det er en fordel for å samfunnet å få flere ut i arbeid. Ved å klare å gjøre virksomhetene bevisst på disse fordelene, og øke kunnskapen om gode rekrutteringsprosesser, vil føre til mindre diskriminering.

En annen ting som er verdt å nevne er at man innledningsvis ikke får muligheten til å avdekke om søkeren og virksomheten passer sammen med tanke på verdier, holdninger og kultur. Men har en kandidat de rette kvalifikasjonene til jobben, vil jo dette være mulig å avdekke senere i prosessen. Det er relevant i en slik prosess om man har de samme holdningene, men er det egentlig nødvendig å avdekke dette så tidlig i rekrutteringen?

Ved å bruke standardiserte skjemaer og/eller anonymisere utdanningssteder og tidligere arbeidsgivere, kan man risikere at relevante opplysninger for den aktuelle jobben og helhetlig informasjon som kan forklare enkelte ting i CV ikke kommer frem til de som skal rekruttere. På den måten kan man også oppleve at svært kvalifiserte søkere ikke blir vurdert.

En annen ting er at offentlige virksomheter har egne HR-avdelinger, som er utdannet og har erfaring inne nettopp dette emnet. Små og mellomstore private virksomheter har ikke alltid ressurser til å ha egne ansatte som jobber kun med rekruttering og HR. Man kan derfor undre seg over om det er her mye av diskrimineringen i arbeidslivet faktisk skjer. Private virksomheter står litt friere til å velge hvem de ansetter, uten at de nødvendigvis må kunne dokumentere eller rapportere bakgrunn for sine valg. Basert på nettopp dette, hadde det vært veldig interessant og relevant å kunne gjennomført lignende studier i privat næringsliv. Jeg har en følelse av at resultatene kunne blitt veldig forskjellig fra de vi har sett i offentlige virksomheter. Jeg tror også at det er her mye av bevisstheten rundt mangfold og fordelene av dette, mangler.

En rask oppsummering av studiene (se tabell på side 39-40) sier at AAP fungerer i enkelte studier og det fungerer ikke i andre studier. Jeg har altså ikke klart å finne noe som entydig sier at anonymisering av søknader kan være en god løsning for å hindre diskriminering i arbeidslivet. Det har i alle fall ikke det tydelige resultatet som jeg hadde forventet. Min konklusjon blir derfor som følgende:

Anonymisering av jobbsøknader er nok ikke alene nok til å bekjempe diskriminering i arbeidslivet. Men jeg tror fortsatt at ved god implementering og etablering av det, vil det være positivt for arbeidslivet. Jeg tror slike prosesser trenger justering, finpuss og tilpasning for å kunne gi den ønskede effekten. Men det viktigste i jobben mot diskriminering må nok gjøres ved kulturendring og endring av våre ubevisste forutinntatte holdninger og vi må ikke la oss bli påvirket av fenomenet «homososial reproduksjon». I tillegg må det jobbes med å få alle til å forstå alle fordelene med økt mangfold. Både de økonomiske fordelene, men også alle de andre fordelene det fører med seg. I tillegg tror jeg at fokuset på rekrutteringsgruppene og sammensetningen av dem, er viktig for å gjøre prosessene mer rettferdige.

Referanser

- Altinn.no. (u.d.). *Starte og drive bedrift*. Hentet fra altinn.no: (<https://www.altinn.no/starte-og-drive/arbeidsforhold/ansettelse/forbud-mot-diskriminering-i-arbeidslivet/>)
- Behavioural Economics team of the Australian Government. (2017). *Going blind to see ore clearly*. BETA. Hentet fra <https://emilkirkegaard.dk/en/wp-content/uploads/Going-blind-to-see-more-clearly-unconscious-bias-in-Australian-Public-Service-shortlisting-processes.pdf>
- Bjørnset, M., Rogstad, J., & Braanen Sterri, E. (2018). *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering. Rekrutteringspraksis blant virksomheter i det statlige mangfoldsnettverket*. Fafo.
- Bursell, M. (2007). *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*. Stockholm: Stockholm University.
- Bøg, M., & Kranendonk, E. (2011). *Labor market discrimination of minorities? Yes, but not in job offers*. Munich Personal RePEc Archive.
- Cuperus, J. (2017). *Anonymous job applications in the Netherlands: a reconsideration of the Hague experiment and a proposal for future experiments*. Erasmus university Rotterdam.
- Department for work and pensions. (2009). *A test for racial discrimination in recruitment practice in British cities*. Department for work and pensions. Hentet fra <https://www.natcen.ac.uk/media/20541/test-for-racial-discrimination.pdf>
- Det norske akademis ordbok. (2023, mars). *Naob.no*. Hentet fra <https://naob.no/ordbok/diskriminere?elementId=52857345>
- Direktoratet for forvaltning og økonomistyring. (2021). *Forsøk med anonyme søknader i staten*. DFØ. Hentet fra <https://dfo.no/rapporter/forsok-med-anonyme-soknader-i-staten>
- Drageset, S., & Ellingsen, S. (2011). *Sykepleien*. Hentet fra Sykepleien.no: <https://sykepleien.no/forskning/2011/02/skape-data-fra-kvalitativt-forskningsintervju>
- Egerdal, Å. (2019). *HR Boka*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Elsøe, B. (2022, juni 7). *Finans.dk*. Hentet fra Finans.dk: <https://finans.dk/erhverv/ECE14095409/hos-kvinfo-ansaetter-de-uden-at-kende-navn-koen-alder-udseende-eller-etnicitet/>
- Finn.no. (2023, mai 1). *finn.no*. Hentet fra <https://www.finn.no/job/fulltime/search.html?q=mangfold&sort=RELEVANCE>
- Frifagsbevegelse. (2021, August 31). *frifagbevegelse.no*. Hentet fra FriFagbevegelse: <https://frifagbevegelse.no/nyheter/har-du-opplevd-diskriminering-i-arbeidslivet-dette-kan-du-gjore-6.158.814654.11c12619d2>
- Fylling, I. (2021, mars 30). *Kom24.no*. Hentet fra <https://www.kom24.no/3003211-hans-christensen-mangfold/byraet-bruker-et-unikt-system-nar-de-henter-inn-nye-folk---her-kan-bronze-mouse-og-carrot-elephant-fa-jobb/330109>
- Gramnæs, K. (2022, mars 18). *E24*. Hentet fra <https://e24.no/karriere-og-ledelse/i/28w0Av/derfor-har-anita-tatt-navnet-arne-paa-linkedin>
- Hart, C. (1998). Doing a literature review: Releasing the social science research imagination. *Scientific Research*.

- Institutt for samfunnsforskning. (2023, Mars). *Likestilling i næringslivet*. Hentet fra samfunnsforskning.no: <https://www.samfunnsforskning.no/prosjekter/likestilling-i-neringslivet-status-utfordr-losning/om-prosjektet.html>
- Krause, A., Rinne, U., & Zimmermann, K. F. (2012). *Anonymous job applications in Europe*. IZA Journal of European Labor Studies. Hentet fra <https://izajournals.springeropen.com/articles/10.1186/2193-9012-1-5>
- Lovdata. (u.d.). *Lovdata*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-06-16-51>
- Lovdata. (u.d.). *Lovdata*. Hentet fra <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62?q=arbeidsmilj%C3%B8loven>
- Midtøen, A. H., & Rogstad, J. (2012). *Diskriminerings omfang og årsaker*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Molstad, M. H., & Aspeli, A. K. (2020). *Fjernledelse - Fred Frihet og ensomhet?* Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Møller, A. F. (2019, november 29). Systematisk litteraturstudie, SLS - metodeanvisning til bruk på professionsbachelorstudier. *Ucviden.no*.
- Pileberg, S. (2021, Juni 8). *Forskning.no*. Hentet fra <https://forskning.no/arbeid-etnisitet-likestilling/etniske-minoriteter-blir-diskriminerte-i-arbeidslivet-like-ofte-som-for/1868058>
- Public Service commission of Canada. (2018). *Anonymized Recruitment Pilot Project*. Public service commission of Canada. Hentet fra <https://www.canada.ca/en/public-service-commission/services/publications/Name-blind-recruitment-pilot-project.html>
- Reinar, L. M., & Jamtvedt, G. (2010, November 3). Hvordan skrive en systematisk oversikt? *Sykepleien.no*, s. 9.
- Røhn, E. (2021, januar 14). *Talentech*. Hentet fra <https://blog.talentech.com/no/p%C3%A5virker-ordene-i-stillingsannonsen-din-om-det-er-menn-eller-kvinner-som-s%C3%B8ker-p%C3%A5-jobben>
- Rørslett, K. (2019, 4 8). *Nrk.no*. Hentet fra <https://www.nrk.no/norge/anonymitet-skal-hjelpe-sokere-med-innvandrerbakgrunn-til-jobbintervju-1.14505790>
- Skog, O.-J. (2017). *Å forklare sosiale fenomener*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Skorstad, E. (2017). *Rett person på rett plass*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- SSB. (2023, Mars). Arbeidsledigheten økte i februar.
- Thagaard, T. (2019). *Systematikk og innlevelse - En innføring i kvalitative metoder*. Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal.
- Åslund, O., & Skans, O. N. (2012). *Do anonymous job application procedures level the playing field?* Cornell University. Hentet fra <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/001979391206500105>