



**Med døren på gløtt:
Jobbintervjuet som arena for kompetansevurdering i
flerkulturelle samfunn**

**Hege Høivik Bye, Gro Mjeldheim Sandal, Jøri Gytre Horverak, Valeria Markova,
Eugene Guribye, og David Lackland Sam**

Prosjektleder: Professor Gro Mjeldheim Sandal

**Det psykologiske fakultet
Universitetet i Bergen
Våren 2011**

	2
SAMMENDRAG	3
TABELLER	4
BOKSER OG FIGURER	5
1. PROSJEKTETS MÅLSETNING	6
1.1 KULTURELLE FORSKJELLER I NORMER FOR SELVPRESENTASJON	8
1.2 AKKULTURASJONSSTRATEGI OG MULIGHETER FOR ANSETTELSE	9
1.3 INNVANDRERES ERFARINGER – VALG AV INNVANDRERGRUPPER	10
1.3.1 TAMILER	11
1.3.2 RUSSERE	11
1.3.3 SOMALIERE OG KONGOLESERE	12
2. METODE	13
2.1 DELTAKERE	13
2.1.1 DELTAKERE I INTERVJUER	13
2.1.2 DELTAKERE I EKSPERIMENTENE	15
2.2 INTERVJUER	15
2.3 EKSPERIMENTER	16
2.3.1 KONSEKVENSER AV KULTURELL MISMATCH PÅ JOBBINTERVJU (EKSPERIMENT 1)	17
2.3.2 BETYDNINGEN AV AKKULTURASJONSSTRATEGI FOR ANSETTELSESBESLUTNINGER (EKSPERIMENT 2)	18
3. RESULTATER FRA INTERVJUENE	20
3.1 Å MØTE UFORBEREDT TIL JOBBINTERVJU	20
3.2 FORSKJELLER MELLOM INTERVJUER I NORGE OG I INNVANDRERNES HJEMLAND	20
3.2.1 Å SNAKKE POSITIVT OM SEG SELV	20
3.2.2 FOKUS PÅ UTSEENDE OG FAGLIG KOMPETANSE	21
3.2.3 NOTATER OG ØYEKONTAKT UNDER INTERVJUET	21
3.3 SELVPRESENTASJONSTAKTIKKER	22
3.3.1 ENTUSIASME OG ARBEIDSVILJE	22
3.3.2 Å PEKE PÅ HINDRE OG PROBLEMER	23
3.3.3 Å PRESENTERE ET IDEALISERT BILDE	24
3.4 Å FÅ TAK I MENNESKET BAK MASKEN	25
3.5 SPRÅK SOM BARRIERE	27
4. RESULTATER FRA EKSPERIMENTENE	28
4.1 KONSEKVENSER AV Å PRESENTERE SEG "FEIL" PÅ JOBBINTERVJU (EKSPERIMENT 1)	28
4.2 BETYDNINGEN AV AKKULTURASJONSSTRATEGI FOR ANSETTELSESBESLUTNINGER (EKSPERIMENT 2).	30
5. OPPSUMMERING OG KONKLUSJON	33
6. REFERANSER	35

Sammendrag og forord

Jobbintervjuet kan være en flaskehals for at innvandrere skal få innpass i arbeidslivet. Mye oppmerksomhet har vært rettet mot at innvandrere, særlig de med fremmedartede navn, ikke blir inviterte til intervju. Undersøkelsene som denne rapporten er basert på, fokuserer på mekanismer i selve intervjusituasjonen, spesielt hvordan arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn presenterer sin kompetanse og hvilken innvirkning dette har for lederes vurderinger. Prosjektet er finansiert av NAV gjennom programmet FARVE - forsøksmidler arbeid og velferd. Prosjektet viderefører og utdyper resultatene fra et tidligere prosjekt som også var støttet av NAV (FARVE) med tittelen "Rekruttering i flerkulturelle samfunn". Hovedmålet har vært å identifisere mekanismer i ansettelsesprosesser som tenderer til å favorisere eller disfavorisere søkere basert på etnisitet eller opprinnelsesland. Delmålene har vært å få mer kunnskap om hvordan lederes ansettelsesbeslutninger påvirkes av kulturforskjeller i arbeidssøkeres selvpresentasjon og å få bedre forståelse av sammenhenger mellom innvandreres akkulturasjon, lederes opplevelse av risiko og ansettelsesbeslutninger.

Prosjektet har bestått av to deler: En intervjustudie med innvandrere og ledere og to eksperimentelle studier. Intervjuene har vært gjennomført med personer fra tre innvandrergrupper som på gruppenivå skiller seg fra hverandre i botid, kultur og årsak til innvandring: Innvandrere fra Afrika sør for Sahara (Somalia og Kongo), Russland og Sri Lanka (tamiler). Både lederne som har vært intervjuet og som har deltatt i eksperimentene har representert et spekter av virksomheter.

Intervjuene med lederne viser en positiv holdning til å ansette innvandrere, særlig når behovet for arbeidskraft eller internasjonal kompetanse er stort. De norske lederne la stor vekt på "personlig egnethet" i vurderingen av søkere, noe mange av innvandrerne var uforberedte på. En utbredt forventning hos innvandrerne var at jobbintervjuet ville fokusere på deres jobbfaglige kvalifikasjoner. Det forelå også et misforhold mellom lederne og mange innvandrere når det gjaldt åpenhet. Mens lederne gjennomgående la vekt på at søkeren framstod som autentisk og ærlig om jobbrelaterte svakheter, uttrykte noen av innvandrerne en klar oppfatning om det var viktig å gi en idealisert selvpresentasjon og synes det var vanskelig å diskutere rundt egne svakheter. En uformell atmosfære og forventning om en relativt personlig kommunikasjon mellom søker og framtidig arbeidsgiver var også områder som noen innvandrere opplevde som utfordrende under intervjuet.

I de to eksperimentene har ledere blitt bedt om å forestille seg at de var i en ansettelsessituasjon og fått presentert videoklipp av intervju med tre søkere. Ved å manipulere den ene søkerens etnisitet, selvpresentasjon og akkulturasjon, undersøkte vi hvilken betydning disse aspektene har for lederes ansettelsesbeslutninger. Resultatene viste at søkerens etnisitet ikke hadde direkte betydning for lederes vurderinger. Derimot var det utslagsgivende om søkeren presenterte seg på en måte som var i tråd med de norske "kulturelle kodene". Videre var det en klar tendens til at ledere la stor vekt på om søkere med innvandrerbakgrunn framstod som godt integrerte eller assimilerte i det norske samfunnet. Innvandrere som framstod som "lite norske" eller "vestlige" tenderte til å bli valgt bort selv når de hadde best jobbfaglige kvalifikasjoner. Samlet gir resultatene et bilde av at innvandreres forståelse og tilpasning til den norske kulturen har en vesentlig betydning for deres inngang i arbeidslivet.

Tabeller

Tabell 1. Oversikt over informanter – ledere

Tabell 2. Oversikt over informanter – innvandrere

Tabell 3. Oversikt over eksperimentelle betingelser i eksperiment 1 og 2

Bokser og figurer

Boks 1. Introduksjon til videovignetter

Figur 1. Evalueringer av kandidatene i eksperiment 1

Figur 2. Prosentandel av tilfeller hvor målkandidatene i eksperiment 1 ble valgt som den kandidaten man ville ansatt/ikke ansatt

Figur 3. Evalueringer av kandidatene i eksperiment 2

Figur 4. Prosentandel av tilfeller hvor målkandidatene i eksperiment 2 ble valgt som den kandidaten man ville ansatt/ikke ansatt

1. Prosjektets målsetning

Jobbintervjuet kan være en flaskehals for at innvandrere skal få innpass i arbeidslivet. Mye oppmerksomhet har vært rettet mot at innvandrere, særlig de med fremmedartede navn, ikke blir inviterte til intervju. Undersøkelsene som denne rapporten er basert på, fokuserer på mekanismer i selve intervjusituasjonen, spesielt hvordan arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn presenterer sin kompetanse og hvilken innvirkning dette har på lederes vurderinger. Det foreliggende prosjektet viderefører og utdyper resultatene fra et tidligere prosjekt finansiert av FARVE og Norges Forskningsråd som hadde tittelen ”Rekruttering i flerkulturelle samfunn”.

Hovedmålet med dette prosjektet har vært å identifisere mekanismer i ansettelsesprosesser som tenderer til å favorisere eller disfavorisere søkere fra ikke-vestlige opprinnelsesland. Delmålene har vært å få mer kunnskap om hvordan lederes ansettelsesbeslutninger påvirkes av kulturforskjeller i arbeidssøkeres selvpresentasjon og å få bedre forståelse av sammenhenger mellom innvandreres akkulturasjon, lederes opplevelse av risiko og ansettelsesbeslutninger.

De siste tiårene har sammensetningen i den norske befolkningen endret seg som en følge av økt innvandring. Ved inngangen til 2010 utgjorde innvandrere og deres barn 11.4 % av befolkningen, og Statistisk sentralbyrå anslår at i 2060 vil andelen ha steget til 22-28% (Brunborg & Texmon, 2010; Statistisk sentralbyrå, 2010b). Innvandrere utgjør en viktig del av arbeidsstyrken i det norske samfunnet. Vi ser i dag at et stadig økende antall innvandrere innehar innflytelsesrike funksjoner i arbeidslivet, og innenfor mange næringer har innvandrernes arbeidskraft vært avgjørende for opprettholdelse av produksjonen. Det har blitt en større erkjennelse av at kulturelt mangfold kan ha markedsmessige fordeler, for eksempel i internasjonalt samarbeid og ved at man når ut til nye kundegrupper. Det blir også ofte framhevet som en fordel at ansatte speiler befolkningen sammensetning.

Samtidig har mennesker som har innvandret til Norge en større risiko for arbeidsledighet og overkvalifisering enn befolkningen for øvrig (Brekke & Mastekaasa, 2008). Dette gjelder også høyt utdannede innvandrere som har fullført sin utdanning ved norske utdanningsinstitusjoner (Støren, 2004). Årsakssammenhengene som ligger til grunn for disse ulikehetene er komplekse. I denne rapporten setter vi søkelys på hvorvidt aspekter ved jobbintervjuet som arena for kompetansevurdering kan bidra til at innvandrere og nordmenn har ulik tilgang til arbeidslivet.

De aller fleste norske arbeidsgivere benytter jobbintervjuer som en del av ansettelsesprosessen. Få ledere er villige til å ansette noen de ikke har møtt og fått et inntrykk av. Det bildet søkeren gir av seg selv på intervjuet vil derfor kunne være avgjørende for ansettelsesbeslutningen. Fra amerikansk forskning er det godt etablert at måten kandidater presenterer seg på under jobbintervjuet har en innvirkning på hvordan de blir vurdert og hvorvidt de blir ansatt (Barrick, Shaffer, & DeGrassi, 2009). For eksempel blir kandidater som klarer å få intervjueren til å se dem som en kompetent og likenes person ved hjelp av å innnynde seg og å fremheve seg selv vurdert som å passe bedre til jobben og organisasjonen (Higgins & Judge, 2004; Kristof-Brown, Barrick, & Franke, 2002). De inntrykkene som søkere ønsker å skape og hvordan de blir oppfattet av intervjueren vil variere betraktelig på tvers av individer og kontekster. Samtidig vil kulturelle faktorer kunne innvirke på denne prosessen. Dette kan føre til misforståelser og sette utenlandske søkere i en ugunstig situasjon (Spencer-Oatey & Franklin, 2009).

I et tidligere prosjekt finansiert av NAV FARVE ("Rekruttering i flerkulturelle samfunn") (Sandal, Bye, van de Vijver, Jansen, & Spjeldnæs, 2009) viste resultatene fra en spørreskjemaundersøkelse at nordmenn og innvandrere fra ulike etnografiske regioner la ulik vekt på hvilke strategier de ville ha brukt for å gi et godt inntrykk på intervjuet. Denne undersøkelsen var basert på kvantitative data som kan gi rom for ulike tolkninger. Ved å bruke kvalitative forskningsintervjuer, ønsker vi med dette prosjektet å få et klarere bilde av hvordan innvandrere erfarer intervjusituasjonen i Norge. Særlig var vi interessert i å få innblikk i mulige misforhold mellom mange innvandreres forventninger og hva norske ledere vektlegger når de vurderer jobbsøkere.

Undersøkelsen viste at lederne la særlig stor vekt på at søkerens viste motivasjon og evne til å vise hvordan egen kompetanse passet inn i bedriften som de søkte jobb i. Videre la de vekt på at søkeren viste en "kollektivistisk" holdning, dvs. at de gav kreditt til arbeidskolleger og var opptatt av det psykososiale arbeidsmiljøet. At søkeren viste vilje til selvrefleksjon framstod også som er viktig faktor.

Vår forrige undersøkelse gav ikke svar på hvilke erfaringer ledere hadde med å intervju søkere med en annen kulturell bakgrunn enn dem selv og hvilken atferd de har opplevd som positive og negative blant søkere med innvandrerbakgrunn. Dette utforsker vi denne studien gjennom intervjuer med norske ledere. I hvilken grad påvirker det lederes ansettelsesbeslutninger om innvandreren presenterer seg på en "unorsk" eller fremmedartet måte? Dette ble undersøkt gjennom to eksperimenter som ledd i dette prosjektet.

Alle som migrerer fra en kultur til en annen må forholde seg til to sentrale spørsmål: I hvilken grad skal jeg opprettholde og verne om arv, tradisjoner og verdier fra min opprinnelseskultur? I hvilken grad skal jeg ta del i og tilpasse meg tradisjoner og verdier i vertskulturen? Tall fra våre tidligere studier viser at langt de fleste innvandrere i Norge gir uttrykk for ønske om å være integrerte, det vil si at man *både* ønsker å ta del i det norske samfunnet og opprettholde tradisjoner og verdier fra sitt opprinnelsesland (Berry, 1997; Sam, 2009). En studie blant innvandrere i Nederland viste at innvandrere skilte mellom tilpasning på offentlige og private arenaer: integrasjon ble sett som best på den offentlige arenaen, mens de la vekt på å holde fast ved tradisjoner og verdier fra sine opprinnelsesland når de var på den private arenaen, for eksempel sammen med familien. Den nederlandske majoriteten derimot, var mer opptatt av at innvandrere fullt ut tilpasset seg nederlandsk kultur (Arends-Tóth & Van de Vijver, 2003). Den samme tendensen ser vi i Norge. I en undersøkelse gjennomført ved Statistiske sentralbyrå (2009) sa hele 47 % seg helt eller nokså enig i at "Innvandrere i Norge bør bestrebe seg å bli så like nordmenn som mulig."

For ledere kan det være relevant å vektlegge innvandreres vilje til å tilpasse seg kulturen på arbeidsplassen, og i hvilken grad de behersker de "norske kodene". Endringer som har vært i arbeidslivet i de senere årene innebærer en vridning fra jobber som først og fremst krever praktiske/tekniske ferdigheter til at mange jobber i dag stiller store krav til samarbeidsevne og kommunikasjon (Sandal, 2009). Særlig vil dette kunne være avgjørende for arbeid innenfor service og tjenesteytende næringer. Det vil altså være naturlig at ledere er opptatt av å få et bilde av innvandreres akkulturasjon i forbindelse med mange ansettelser. I undersøkelsen har vi vært opptatt av å få et bilde av om ledere vurderer akkulturasjon utover det som er relevante for jobben, dvs. tillegges det negativ vekt om innvandreren holder fast ved tradisjoner fra sitt opprinnelsesland i den private sfæren? I så fall vil man kunne snakke om diskriminering selv om ledere ikke er bevisste om at dette forekommer

1.1 Kulturelle forskjeller i normer for selvpresentasjon

For å skape et positivt bilde av seg selv i intervjuerens øyne kan jobbsøkere benytte ulike selvpresentasjonstaktikker. Disse kan være rettet mot å aktivt konstruere et positivt bilde, slik som å fremheve at man var ansvarlig for vellykkede prosjekter i ens forrige jobb.

Selvpresentasjonstaktikker kan også være defensive, for eksempel at man unnskylder kort fartstid i forrige jobb med at man ikke fikk nok rom til å lære og å utvikle seg (Tedeschi & Melburg, 1984). Fokus på kulturelle forskjeller i hvordan jobbsøkere presenterer seg er et nytt forskningsfelt.

Molinsky (2005) studerte hva Russiske innvandrere til USA opplevde som forskjellene mellom å være på intervju i de to landene. Han peker på at intervjuet ble vurdert som generelt viktigere i USA. Det var også viktigere å signalisere selvsikkerhet ved hjelp av direkte øyekontakt i amerikanske intervjusituasjoner. Mens man ikke skal smile så mye når man diskuterer noe seriøst som i et jobbintervju i Russland, er det å smile er veldig viktig i USA. Generelt var positivitet og det å selge seg selv oppfattet som mer sentralt i USA enn i Russland. Basert på disse forskjellene så Molinsky også på effekten av såkalte kulturelle feiltrinn (*cultural faux pas*) og språkferdigheter på evalueringen av russiske søkere i USA. Å trå feil i intervjuet ved å presentere seg på en måte som gikk på tvers av amerikanske intervjunormer førte til at søkeren ble vurdert som uhøflig dersom han samtidig snakket flytende engelsk.

I vår foregående norsk studie av innvandreres og nordmenns syn på jobbintervjuet ble deltakerne bedt om å se for seg at de var på jobbintervju og angi hvor viktig det ville være å legge vekt på tre ulike aspekter ved selvpresentasjon. Disse aspektene kan beskrives som følger:

- **Å peke på hindringer og problemer:** Man gjør intervjuer oppmerksom på ytre forhold som kan ha negativ innvirkning på arbeidsforholdet. Dette kan være å nevne at karriere ikke skal gå foran familieliv, eller å prøve å få intervjueren til å forstå at personlige forhold, som dårlig helse eller transportproblemer, kan bli et problem i forhold til å utføre arbeidet. Å påpeke hindringer kan også referere til å ta opp eventuelle misforhold mellom stillingsbeskrivelsen og personlige og formelle kvalifikasjoner.
- **Idealisert selvpresentasjon:** Man gir et perfektjonistisk bilde av seg selv, blant annet ved å fremheve at man er best i alt man foretar seg, og bare fremheve positive personlige egenskaper. Det kan med andre ord være snakk om å gi en overdrevet positiv selvbeskrivelse. Man uttrykker vilje til å strekke seg langt i arbeidet, for eksempel ved overtids- og helgejobbing, eller å påta seg oppgaver utenfor eget interesse- eller fagområde. Man understreker vilje til å ta sjanser og at man er selvstendig, men samtidig at man er positiv i forhold til å motta ordre fra overordnede.
- **Entusiasme og arbeidsvilje:** Man presenterer seg som formelt og sosialt kompetent. Man understreker viktigheten av samarbeid med andre, samt at man ønsker å lære og å utvikle seg. Interesse og entusiasme for arbeidet utover karrieremulighet eller lønn fremheves, og man vektlegger sans for punktlighet når det gjelder tidsskjema.

Resultatene viste at det var små forskjeller mellom nordmenn og innvandrere fra det Subindiske kontinent, Midtøsten, Sørøst Asia og Afrikas horn når det gjaldt vektlegging av entusiasme og arbeidsvilje. Dette ble sett som viktig i alle gruppene. Derimot var det moderate til sterke forskjeller i vektleggingen av å peke på hindre og problemer og å gi et

idealisert bilde. De norske respondentene la signifikant mindre vekt på begge disse formene for selvpresentasjon enn innvandrerne fra de fire regionene.

Det å vektlegge hindre og problemer ble vektlagt mest av innvandrere med kortere botid i Norge, innvandrere med lavere utdanning, og innvandrere fra fattigere land. Det er nærliggende å anta at bruken av denne taktikken er knyttet til en vanskelig livssituasjon og usikkerhet i forhold til arbeidsgivers forventninger (Sandal, et al., 2009). Når det gjelder taktikken med å presentere et idealisert bilde så har den også blitt beskrevet av Roberts og Campbell (2006). De studerte videoopptak av faktiske jobbintervjuer i Storbritannia. Innvandrersøkere presenterte seg oftere som hardt arbeidende og villige til å ta på seg hvilken som helst oppgave, og de ønsket ikke å si noe som helst negativt om tidligere arbeidserfaringer. Dette knytter Roberts og Campbell ikke til en spesifikk kultur, men til selve erfaringen av å være innvandrer i seg selv, en erfaring som kan innebære frykt for å bli diskriminert mot og å mislykkes.

I denne rapporten fokuserer vi på innvandreres selvpresentasjon i jobbintervjuer fra tre perspektiver. Gjennom kvalitative intervjuer med innvandrere fra Sri Lanka, Somalia, den Demokratiske Republikk Kongo, og Russland søker vi å få et bedre bilde av hvordan innvandrersøkere opplever å være på jobbintervju i Norge og hva de opplever som utfordrende i møte med norske intervjuere. Gjennom kvalitative intervjuer med norske ledere utforsker vi hvilke erfaringer ledere har med å intervju søkere som har en annen kulturell bakgrunn enn dem selv og hvilke atferder de har opplevd som positive og negative blant søkere med innvandrerbakgrunn. Funnene i studien av Sandal og kolleger tyder på at taktikken å presentere et idealisert bilde er i utakt med normer blant norske ledere, mens å vektlegge entusiasme og arbeidsvilje blir vurdert positivt. For å utforske konsekvensene av å presentere seg ”feil” har vi designet et eksperiment hvor norske ledere blir bedt om å vurdere videoklipp av søkere som enten presenterer et idealisert bilde eller vektlegger entusiasme og arbeidsvilje¹.

1.2 Akkulturasjonsstrategi og muligheter for ansettelse

Akkulturasjon kan beskrives som den prosessen mennesker (grupper og enkeltindivider) går igjennom i møtet med en ny kulturell kontekst, for eksempel når folk bosetter seg i et nytt land (Berry, Poortinga, Breugelmans, Chasiotis, & Sam, 2011; Sam, 2009; Sandal, 2009). I hvilken grad innvandrere velger å ta del i vertslandets kultur og tradisjoner, og å holde fast ved sin opprinnelseskultur, kalles akkulturasjonsstrategier. Fire ulike typer akkulturasjonsstrategier er beskrevet i litteraturen (Berry, 1997). *Assimilering* beskriver innvandrere som foretrekker å fullt og helt leve etter vertslandets kulturelle verdier, tradisjoner og normer, og som derved gir slipp på sin opprinnelseskultur. *Integrering* beskriver innvandrere som involverer seg i begge kulturer, altså både tar del i tradisjoner som er gjeldende i vertslandet, og samtidig opprettholder tradisjoner fra sin opprinnelseskultur. *Separasjon* beskriver innvandrere som legger stor vekt på å holde fast ved sin opprinnelseskultur og som kan sies å fungere på siden av samfunnet. *Marginalisering* beskriver immigranter som viser liten interesse for involvering i verken sin egen opprinnelseskultur eller vertslandets kultur. Det må understrekes at innvandreres akkulturasjon ikke nødvendigvis er et bevisst valg og kan være et resultat av hvilke

¹ Eksperimentet er en del av del av doktorgradsavhandlingen til Hege Høivik Bye [Bye, H. H. (2011). *Self-presentation in job interviews. Individual and cultural differences in applicant self-presentation during job interviews and hiring managers' evaluations*. Universitetet i Bergen.]

holdninger de møter i vertssamfunnet. For eksempel kan diskriminering og utstøting føre til at innvandreren trekker seg bort fra kontakt med den etniske majoritetsbefolkningen.

Forskning har vist at integrering er den mest foretrukne akkulturasjonsstrategien blant innvandrere (Jasinskaja-Lahti, Liebkind, Horenczyk, & Schmitz, 2003; Sandal, et al., 2009). Innvandrere som velger integrering har også bedre helse, og opplever mindre grad av stress (eksempelvis i form av angst og depresjon) knyttet til de ulike stadier i tilpasningsprosessen. Marginalisering er forbundet med lavest trivsel og dårligere helse blant innvandrere (Berry, Phinney, Sam, & Vedder, 2006) I praksis vil innvandreres akkulturasjon kunne endre seg over tid og over situasjoner. Arends-Tóth & van der Vijver (2003) gjennomførte en studie i Nederland, og fant at integrering var den mest foretrukne strategien på den offentlige arenaen, for eksempel på arbeidsplassen. Separasjon var den mest foretrukne strategien på den private arenaen, eksempelvis var sammen med venner og familie.

Tall fra Statistisk sentralbyrås (2009) undersøkelse av holdninger til innvandrere og innvandring viser at 47 % av de spurte sa seg helt eller nokså enig i et utsagn om at ”Innvandrere i Norge bør bestrebe seg på å bli så like nordmenn som mulig.” Dette kan sees på som et uttrykk for at en stor andel nordmenn ønsker at innvandrere skal la seg assimilere inn i det norske samfunnet. Dette innebærer at nær halvparten av den norske befolkningen ønsker at innvandrere gir slipp på sine egne kulturelle og språklige særtrekk og dermed også sin identitet fra opprinnelseslandet. Tilsvarende viser flere nederlandske studier at majoritetsbefolkningen ønsker at innvandrere skal assimilere seg (Schalk-Soekar, Breugelmans, & van de Vijver, 2009; van Oudenhoven, Prins, & Buunk, 1998). Innvandrere som uttrykker interesse for å leve i tråd med sin opprinnelseskultur, selv om dette kun er på den private arenaen, er mer utsatt for negative reaksjoner fra majoritetsbefolkningen sammenlignet med immigranter som lar seg assimilere.

Hvorvidt innvandrere framstår som ”norske” eller ”vestlig orienterte” kan altså ha stor betydning for hvilke muligheter og reaksjoner som de får fra mennesker i majoritetsbefolkningen. Opplevelse av hvorvidt innvandrere har tilpasset seg vertslandets kultur er en viktig faktor som kan virke inn på immigranternes jobbmuligheter. En ny studie fra Sverige viser en klar tendens til at innvandrere som uttrykker interesse for aktiv deltagelse i vertslandets kultur (integrering, assimilering) har høyere muligheter for ansettelse enn innvandrere som uttrykker ønske om å holde fast ved sin opprinnelseskultur (Nekby & Rödin, 2010). Denne studien tok imidlertid ikke høyde for at innvandrere ofte har ulik akkulturasjon på ulike arenaer, for eksempel kan de legge vekt på assimilasjon på arbeidsplassen mens de i fritiden ønsker å leve mest mulig i tråd med tradisjoner fra sin opprinnelseskultur (separasjon). Et av eksperimentene som omtales i denne rapporten undersøkte hvor stor vekt ledere legger på akkulturasjon hos faglige kvalifiserte søkere med innvandrerbakgrunn².

1.3 Innvandreres erfaringer – valg av innvandrergrupper

Innvandrere i Norge er ikke en ensartet gruppe. De kommer fra 216 ulike land og har innvandret av forskjellige årsaker. I den kvalitative delen av denne studien (dvs. forskningsintervjuene) har vi valgt å fokusere på tamilske innvandrere fra Sri Lanka, afrikanske innvandrere fra Somalia og den Demokratiske republikken Kongo (DR Kongo, Kongo-Kinshasa)³, samt innvandrere fra Russland. På gruppenivå er det forskjeller i innvandringstidspunkt, bakgrunn for innvandring, utdanningsnivå og innpass i det norske

² Dette eksperimentet inngår i doktorgradsavhandlingen til Jøri Gytte Horverak.

³ Demokratiske Republikken Kongo var tidligere kjent som Zaïre.

samfunnet mellom disse innvandrergroppene. Dette danner et bakteppe for analysene og blir beskrevet nærmere i de følgende avsnittene.

1.3.1 Tamiler

Sysselsettingssituasjonen for tamiler på Sri Lanka har vært preget av den langvarige borgerkrigen i landet mellom den singalesiske majoriteten og den tamilske minoriteten. Tradisjonelt sett var høyere utdanning og karrierer innenfor den offentlige sektor valget for bedre tamilske familier (Fuglerud, 1999). På 70-tallet førte imidlertid en ny lovgivning til at tamiler i praksis trengte bedre karakterer enn singalesere for å komme inn på universitetet. Denne og andre lovendringer var noen av de bakenforliggende årsakene til den langvarige borgerkrigen i landet fra 1983-2009. Mange familier valgte dermed å sende familiemedlemmer som kunne kvalifisere seg til høyere utdanning ut av landet. Det knyttet seg høye forventninger til at disse personene skulle gjennomføre høyere utdanning, sikre seg gode jobber, bidra til utvikling i hjemlandet og ikke minst holde i hevd tamilsk selvfølelse. På denne måten har høyere utdanning og høystatus jobber fått en spesiell betydning blant eksiltamiler, spesielt blant andre generasjons innvandrere.

Tamiler har kommet til Norge i flere bølger. Den første bølgen ankom som arbeidsinnvandrere til fiskefabrikker i Nord-Norge på 70-tallet. Den neste bølgen ankom hovedsakelig som studenter utover 80-tallet, men den faktiske årsaken var forholdene på Sri Lanka. Den siste bølgen ankom som flyktninger fra borgerkrigen. Tamiler blir ofte omtalt som ”superinnvandrere” i Norge. Det blir ofte fremhevet at de er godt integrert i arbeidsmarkedet, har liten kriminalitet, og er lite avhengige av sosialhjelp (Lie, 2004). Utdanningsnivået blant innvandrere fra Sri Lanka er middels høyt, men blant norskfødte med foreldre med bakgrunn fra Sri Lanka er det høy utdanningsdeltagelse (Lie, 2004). Det er imidlertid vesentlige kjønnsforskjeller i statistikken. Tall fra Statistisk sentralbyrå i 2005 viser at arbeidsdeltagelsen blant menn med bakgrunn fra Sri Lanka er omtrent som for befolkningen i alt, og rundt 10 % høyere enn for innvandrere i alt. For kvinner er arbeidsdeltagelsen omtrent som for innvandrere i alt, men 13 % lavere enn for befolkningen i alt. Yrkesinntekten var i 2004 37 % lavere enn for den samlede befolkningen, men betydelig høyere enn for andre innvandrere i alt (Balasingham & Sebastian, 2007). Dette kan tyde på at tamilenes rykte som ”superinnvandrere” i Norge har også gitt dem en relativt god posisjon i arbeidsmarkedet.

1.3.2 Russere

Som resultat av Sovjetunionens fall og åpning av grenseovergangen mellom Norge og Russland, har strømmen av Russiske innvandrere til Norge gradvis økt. Det er også grunnlag for å tro at arbeidsinnvandring fra Russland vil øke de neste årene. Sysselsettingssituasjonen i Russland har vært preget av store forandringer de siste to tiårene. Sammenbruddet av det sosialistiske systemet og oppløsningen av Sovjetunionen, regionale militære konflikter, overgangen til markedsøkonomi, og utviklingen av et demokratisk samfunn har skapt store problemer for befolkningen i det postsosialistiske landet. Dette inkluderer tvungen migrasjon, jobbtap, og fattigdom. Siden kollapset av Sovjetunionen i 1991 har arbeidsmarkedet gått fra paradigmet om universell full sysselsetting, som var en offisiell grunnsetning i den sosialistiske perioden, gjennom ideen om rasjonell sysselsetting i tiden med perestrojka, til en liberal arbeidsmarkedsmodell hvor uunngåeligheten av arbeidsledighet anerkjennes. Arbeidsledigheten toppet seg i 1998 med 13,3 % arbeidsledighet, og lå på 8,5 % i 2009 (Gercem, 2010). Store forandringer i arbeidsmarkedet har ikke gått ubemerket og landet er fremdeles preget av usikkerhet. Eksempelvis er over halvparten av Russiske arbeidere redd for å miste jobben sin i nær fremtid (Gercem, 2010).

Utdanningsnivået i den russiske befolkningen (142 millioner i 2010) er relativt høyt, 92 prosent av det russiske folk har fullført minst videregående skole, og 11 prosent har gjennomført noen form for høyere utdanning (universitet og over) i følge data fra 1996 (Curtis, 1996). De siste årene har det vært dramatisk økning i antall studenter og antall høyere utdanningsinstitusjoner (Avraamova & J.B., 2006). Høyere utdanning oppfattes nå som et krav arbeidsgiveren har også der det ikke tidligere var nødvendig. Kun 43,3 % av nyutdannede planelegger å jobbe utdanningsrelevant og 24 % av nyutdannede planelegger å starte på annen høyere utdanning med en gang de avslutter den første. Det handler ikke om ekstra utdanning, men om å erverve en annen spesialitet. Når det gjelder planlegging av sysselsetting, regner mange nyutdannede med å få hjelp fra slektninger, venner og bekjente, andre måter å lete etter arbeid anses som mindre effektive (Avraamova & J.B., 2006).

Per 1.1.2010 utgjorde russerne den tolvte største gruppen av innvandrere (Statistisk sentralbyrå, 2010b) En tredjedel av innvandrerne fra Russland har flyktningbakgrunn, de fleste trolig fra Tsjetsjenia. Russerne er blant dem med kortest botid i Norge, og to av tre hadde vært i Norge i mindre enn fem år ved inngangen til 2006. En god del russere kommer til Norge for å ta høyere utdanning, og det er like vanlig blant russiske innvandrere mellom 19- 24 år å være i høyere utdanning som det er i den øvrige befolkningen.

Utdanningsopplysninger om et flertall av russerne mellom 30-44 år mangler, men eksisterende opplysningene, tyder på at det er langt flere russere som har høyere utdanning enn det er befolkningen for øvrig (Statistisk sentralbyrå, 2007). Blant de med kort botid, er sysselsettingsandelen svært lav, slik det også er i andre grupper med kort botid. De med over seks års botid har imidlertid en sysselsetting på nivå med befolkningen i alt. Det er en av de få grupper innvandrere hvor kvinner i større grad er sysselsatt enn menn.

1.3.3 Somaliere og kongolesere

Det er to nasjonale grupper fra Afrika som er inkludert i denne rapporten, og begge disse nasjonale gruppene kom hovedsakelig til Norge som flyktninger og asylsøkere. De to gruppene er somaliere og kongolesere.

Somalia har blitt beskrevet som verdens verste humanitære katastrofer, med over to millioner mennesker som trenger humanitær bistand (Refugees international, 2011). Årsakene til denne humanitære katastrofen er mangesidig, men det nåværende problemet startet i perioden mellom 1969 og 1991 som var preget av et militært kupp og en diktatorisk regjering (Siyad, Bildsten, & Hellevang, 2007). I tillegg kom en langvarig tørke i Somalia og grensekrieg med Etiopia (Cultural survival, 2011). Resultatet er forflytninger av millioner av somaliere som flyktninger og asylsøkere i ulike deler av verden, med cirka 10,000 bosatt i Norge. Somaliere utgjør den femte største innvandrergruppen i Norge og de fleste er første generasjons innvandrere. Somaliere begynte å komme til Norge mot slutten av 1990 tallet, men de fleste kom i 2002. Ifølge en rapport fra Statistisk sentralbyrå (2007) er majoriteten av somaliere i Norge svært unge mennesker. Tilgjengelig informasjon tyder på at de fleste ikke har fullført mer enn grunnskole, mens cirka en tredjedel har videregående utdanning. Dette skyldes at skolesystemet i Somalia har gått i oppløsning. Det er derfor ikke overraskende at arbeidsledigheten blant somaliere er relativt høyt sammenlignet med andre innvandrergupper. I rapporten fra Statistisk sentralbyrå (2007) var somaliere den innvandrergruppen med størst arbeidsledighet og lavest gjennomsnittsinntekt.

Selv om Den demokratiske republikken Kongo (tidligere Zaire) er et av de største landene i Afrika, er antall kongolesere som bor i Norge ganske lite. Per 1. januar 2010 var det cirka 2,000 personer i Norge som hadde innvandret fra DR Kongo (Statistisk sentralbyrå, 2010a).

Kongoleserne ankom Norge på omtrent samme tid som somaliere, fra og med 1998. Konflikten som førte til at kongolesere flyktet er nært knyttet til konflikten i Rwanda, som startet i 1994. Grunnskoleopplæring i DR Kongo er verken obligatorisk, gratis eller universell, og mange barn ikke er i stand til å gå på skolen fordi foreldrene ikke har råd til avgiftene. Dette skyldes det faktum at foreldrene er forventet å betale lærerlønninger (Wikipedia, 2011). Tross dette kan cirka 67 % av kongolesere lese og skrive (CIA, 2011). Blant kongolesere i Norge var 11,6 % arbeidsledige eller på et arbeidsmarkedstiltak i fjerde kvartal 2010 mot 1,8 % i den norske befolkningen (Statistisk sentralbyrå, 2011).

2. Metode

2.1 Deltakere

Deltakerne i denne undersøkelsen kan deles inn i seks ulike grupper. Vi har gjennomført intervjuer med norske ledere ($n = 16$), russiske innvandrere ($n = 5$)⁴, tamilske innvandrere ($n = 5$), og innvandrere fra de afrikanske landene Somalia og den Demokratiske Republikken Kongo ($n = 4$). I tillegg har to grupper av norske ledere deltatt i to eksperimenter ($n = 78$, og $n = 74$).

2.1.1 Deltakere i intervjuer

Lederne som ble intervjuet ble først kontaktet av en samarbeidspartner i Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (ImDi) som videreformidlet kontakt med oss. De fleste av lederne arbeidet i Oslo eller i Bergen. Informasjon om undersøkelsen ble gitt på e-post og telefon, og intervjuene ble i hovedsak gjennomført på ledernes arbeidssted.

Informantene fra Russland ble rekruttert gjennom nettverket til en av medarbeiderne i prosjektgruppen som selv er russisk innvandrere. Disse intervjuene foregikk på russisk. De tamilske deltakerne ble rekruttert gjennom nettverk som var etablert i forbindelse med et tidligere doktorarbeid blant tamilske flyktninger. Informantene hadde lang botid i Norge og snakket flytende norsk. Derfor foregikk også intervjuene på norsk. Informantene av afrikansk opprinnelse ble invitert til å delta i prosjektet i forbindelse med at de besøkte et lokalt NAV-kontor. Forskningsassistenter knyttet til prosjektet tok kontakt med innvandrere i målgruppen, og delte ut informasjon om undersøkelsen. Personer som var interesserte i å delta oppga navn og telefonnummer og ble i etterkant kontaktet av intervjueren. Intervjuene med de afrikanske deltakerne foregikk på norsk eller engelsk. Innledningsvis i intervjuet fikk alle deltakerne muntlig og skriftlig informasjon, blant annet om undersøkelsens hensikt og omfang, lagring av informasjon og frivillighet. Alle informantene har fått fiktive navn i denne rapporten. En oversikt over disse samt bakgrunnsinformasjon er presentert i Tabell 1 og Tabell 2.

⁴ Intervjuene med de russiske informantene inngår i Valeria Markovas hovedoppgave i psykologi.

Tabell 1. Oversikt over informanter – ledere.

Informant	Alder	Type bedrift eller avdeling¹
Elisabeth	63	Service
Oddlaug	51	Kunnskap
Nils	45	Kunnskap
Frank	41	Helse og omsorg
Karim	41	Service
Thorstein	54	Kunnskap
Karl	33	Service
Lennart	45	Service
Robert	47	Service
Ola	51	Kunnskap
Karianne	60	Helse og omsorg
Fredrik	44	Service
Hanna	59	Kunnskap
Sissel	34	Helse og omsorg
Heidi	47	Kunnskap
Tor	43	Kunnskap

¹ ”Service” refererer til bedrifter innen for eksempel renhold, restauranter og reiseliv. ”Helse og omsorg” refererer til avdelinger i helsevesenet og barnehager. ”Kunnskap” refererer til kunnskapsbedrifter hvor de fleste ansatte har høyere utdanning. Bedriften levere faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting, eller informasjon og kommunikasjonstjenester.

Tabell 2. Oversikt over informanter – innvandrere.

Informant	Land	Alder	År i Norge	Utdanning¹	Jobbintervju i hjemlandet
Keerhigan	Sri Lanka	45	26	Høy	Ja
Ganavarshini	Sri Lanka	27	22	Høy	Nei
Parinita	Sri Lanka	27	21	Høy	Nei
Madukrishnan	Sri Lanka	44	25	Middels	Nei
Abinusha	Sri Lanka	47	23	Høy	Ja
Nadifa	Somalia	35	3	Lav	Nei
Dalmar	Somalia	34	10	Middels	Nei
Patrick	DR Kongo	20	8	Middels	Nei
Thierry	DR Kongo	38	4	Høy	Ja
Sergey	Russland	31	2	Høy	Ja
Natalia	Russland	33	3	Høy	Ja
Mihail	Russland	33	4	Høy	Ja
Juri	Russland	38	3	Høy	Ja
Alexandra	Russland	29	3	Høy	Nei

¹ Høy = Fullført høyskole eller universitetsutdanning, Middels = Fullført allmennfaglig eller yrkesfaglig videregående skole, Lav = Fullført grunnskole.

2.1.2 Deltakere i eksperimentene

For å rekruttere ledere til å delta i de to eksperimentene brukte vi flere strategier: 1) Ledere fra ti bedrifter mottok invitasjon og en lenke til undersøkelsen via e-post fra en kontaktperson i bedriften (typisk lederen for personalavdelingen), 2) to organisasjoner som jobber med nettverk for ledere sendte ut invitasjon og lenke til undersøkelsen via sine e-postlister, 3) invitasjoner til å delta ble formidlet på foredrag og kurs for ledere, og 4) en annonse ble plassert i en nettavis (Ukeavisen Ledelse) som har ledere som målgruppe.

Lederne som ble invitert via e-post mottok en påminnelse om undersøkelsen etter én uke. Svarprosenten varierte på tvers av de ulike bedriftene fra 13.6% til 60%. I de ti bedriftene sett under ett var svarprosenten 21%. Svarprosenten blant de lederne som mottok invitasjon gjennom ledernetverk var 10%. Den reelle svarprosenten i denne gruppen er sannsynligvis langt høyere fordi mange av lederne trolig aldri mottok e-posten (utdatert e-postadresse, ferie, permisjon etc.). Blant deltakerne i det første eksperimentet var 31 % kvinner og gjennomsnittsalderen var 45 år. Blant deltakerne i det andre eksperimentet var 34 % kvinner og gjennomsnittsalderen var 47 år.

2.2 Intervjuer

Intervjuene med lederne og innvandrerne var semi-strukturerte. Det vil si at intervjuene tok form av en samtale, hvor intervjueren stilte forhåndsbestemte åpne spørsmål og fulgte opp hver enkelt deltakers historie. Hovedtemaene som ble tatt opp i intervjuene med lederne var: 1) Egne erfaringer med å intervjuere søkere fra andre land, 2) konkrete eksempler på hvordan søkere av utenlandsk opprinnelse har oppført seg på en måte som har brutt med lederens forventninger/norske normer, og 3) lederens syn på hvordan søkere bør presentere seg for å gjøre et fordelaktig inntrykk.

De hovedtemaene som ble tatt opp i intervjuene med innvandrerne var: 1) Erfaringer med jobbintervju i Norge, 2) forberedelser og forventninger til intervjuet, 3) hvilket inntrykk ønsket deltakeren å gi, 4) konkrete eksempler på overraskelser og misforståelser, og 5) opplevelser av forskjeller mellom jobbintervjuer i hjemlandet og i Norge.

Intervjuene ble gjennomført av forskere som har inngående kjennskap til innvandrernes opprinnelsesland. Intervjuene ble tatt opp på bånd og transkribert ordrett. Intervjuerne med de russiske deltakerne ble oversatt til norsk. Da intervjuene ble transkriberte ble de samtidig anonymiserte. Det vil si at informasjon som kan identifisere deltakerne ble fjernet, for eksempel navn og arbeidssted. Tekstene fra intervjuet ble bearbeidet ved hjelp av Nvivo 8, som er et dataprogram for analyser av kvalitative data som tekst, film og bilder.

2.2.1 Analyser av intervjuer

Analysen av intervjuene ble utført med *template analysis (TA)* som metodisk rammeverk (King, 2007). Denne måten å analysere kvalitative data på innebærer at man definerer noen tema basert på tidligere teori og forskning *før* man bearbeider materialet, samt at man definerer nye tema *etter hvert* som man arbeider seg gjennom intervjutekstene. Disse temaene, med tilhørende undertema, kalles en *mal* eller ”template” Etter hvert som nye tema blir identifisert går man igjennom tidligere intervjuer på nytt. Analysen munner ut i tekst som beskriver temaene, hvor sitater fra informantene benyttes for å illustrere hvert tema.

I analysen av intervjuene med lederne ble først de delene av intervjuet som omhandlet jobbintervjuer identifisert. Deretter begynte kodingen av disse utdragene med utgangspunkt i

en enkel mal med to overordnede tema: ”Selvpresentasjonstaktikker” og ”Språkferdigheter”. Temaet ”Selvpresentasjonstaktikker” hadde tre undertema: ”Entusiasme og arbeidsvilje”, ”Peke på hindre og problemer” og ”Presentere et idealisert bilde”, i tråd med funn fra tidligere undersøkelser (Sandal, et al., 2009). I analysen av intervjuene med innvandrerne begynte kodingen med den samme malen som for lederne, men i tillegg var temaet ”forskjeller mellom intervju i Norge og i hjemlandet” inkludert. Ved hjelp av flere systematiske gjennomganger av intervjuene ble nye tema identifisert. Framstillingen av resultatene fra intervjuene vil ta utgangspunkt i følgende tema og undertema:

- Å møte forberedt på intervju
- Forskjeller mellom intervjuer i Norge og innvandrernes hjemland
 - Å snakke positivt om seg selv
 - Fokus på utseende og faglig kompetanse
 - Notater under intervjuet
- Selvpresentasjonstaktikker
 - Entusiasme og arbeidsvilje
 - Å peke på hindre og problemer
 - Å presentere et idealisert bilde
- Å få tak i ”mennesket bak masken”
- Språk som barriere

Når sitater fra intervjuene blir gjengitt brukes klammer, [...], for å indikere at vi har redigert sitatet ved å for eksempel hoppe over en setning. Dette er gjort før å gjøre sitatene lettere å lese. Symbolet ”-” indikerer at informanten avbryter seg selv og stopper opp.

2.3 Eksperimenter

Eksperimentene ble gjennomført på internett og lederne ble bedt om å klikke på en web-lenke for å få tilgang til undersøkelsen. Her ble de først presentert for studiens formål og informert om forhold knyttet til konfidensialitet og lagring av data. Deretter svarte de på bakgrunnsspørsmål, bl.a. alder, kjønn, ”fartstid” i lederrollen, ledelsesnivå, og type virksomhet. Lederne ble tilfeldig fordelt i åtte grupper (fire grupper for hvert av de to eksperimentene). De ble bedt om å forestille seg at de befant seg i en rekrutteringssituasjon og at de skulle ansette en ny HR-rådgiver. Kravene til stillingen ble lagt frem og lederne fikk se videoklipp av intervjuer med tre aktuelle søkere (Se Boks 1 for detaljert beskrivelse av scenarioet og instruksjoner).

Den første søkeren var i begge eksperimentene norsk og de formelle kvalifikasjonene ble framstilt som moderat gode. Den tredje søkeren i begge eksperimentene var også norsk, og hadde svake formelle kvalifikasjoner. Det er søker nummer to, som er i fokus i eksperimentene. Dette var den best formelt kvalifiserte søkeren og hver gruppe i eksperimentene fikk se en litt forskjellig variant av denne søkeren (Se Tabell 3).

Boks 1. Introduksjon til videovignetter

Lederne som deltok i eksperimentene fikk denne instruksjonen:

Denne undersøkelsen dreier seg om hvordan ledere vurderer jobbsøkere, og hva som vektlegges i vurderingen av kandidatene. Vi ber deg derfor **se for deg følgende**:

Personal og HR-avdelingen i din bedrift skal ansette en ny medarbeider som skal jobbe tett med deg og medarbeiderne i din avdeling/enhet. Du skal derfor være med i evalueringen av kandidater til stillingen og gi ditt synspunkt på hvem som skal ansettes.

Personen skal inn i en stilling som HR-rådgiver, og sentrale oppgaver vil være personal- og organisasjonsutvikling, rekruttering, og rådgivning i forbindelse med vanskelige personalsaker og arbeidsrettslige problemstillinger. I utlysningsteksten er kravene til stillingen spesifisert som:

- Høyere utdanning fra høyskole/universitet (fortrinnsvis med spesialisering innen HR)
- Erfaring fra tilsvarende arbeid
- Kjennskap til HR-områdets lov- og avtaleverk
- Gode kommunikasjons- og samarbeidsevner
- Evne til å arbeide selvstendig og strukturert.

Etter en evaluering av søkerens bakgrunn, faglige kvalifikasjoner og arbeidserfaring, gjenstår det nå tre kandidater som kan være aktuelle for stillingen. Søkerne har gått gjennom et strukturert intervju, men du ble forhindret fra å delta i intervjuene. Du har derfor fått et filmklipp av intervjuet med hver kandidat, fra begynnelsen og slutten av intervjuet. Vi ber deg om å se på hvert filmklipp, vurdere hver enkelt kandidat, for deretter å rangere kandidatene etter hvem du anser som best kvalifisert til stillingen.

2.3.1 Konsekvenser av kulturell mismatch på jobbintervju (eksperiment 1)

Søkerne som ble presentert for lederne i eksperimentene var i realiteten skuespillere som var instruerte om hva de skulle si. I det første eksperimentet ble en av søkerne enten presentert som norsk eller tyrkisk (spilt av to forskjellige skuespillere). Fordi søkerens selvpresentasjon var den samme, kunne vi teste ut effekten av søkerens etnisitet på lederes ansettelsesvurderinger. Som ledd i eksperimentet undersøkte vi også hvordan lederes vurderinger ble påvirket av endringer i søkerens selvpresentasjon (se tabell 3).

Basert på våre tidligere studier foreligger det to tydelige kulturelle normer om hvordan søkere bør opptre i norske jobbintervju. Den ene normen handler om å ikke overdrive eller ”overselge” egen kompetanse eller personlige egenskaper. Vi kaller dette for å ”gi et idealisert bilde” av seg selv. Norske søkere oppgir i liten grad at de ville brukt denne taktikken, og å fremheve seg selv på denne måten har også blitt vurdert som ufordelaktig blant norske ledere (Sandal, et al., 2009) (Se også avsnitt 3.3.3). Denne formen for selvpresentasjon kan altså karakteriseres som en ”kulturell mismatch”. Den andre normen handler om vise entusiasme, arbeidsvilje og samarbeidsevne. Norske søkere oppgir at denne måten å presentere seg på er

viktig og norske ledere vurderer den som fordelaktig (Sandal, et al., 2009). Denne formen for selvpresentasjon kan derfor karakteriseres som en ”kulturell match”.

Vi undersøkte hvordan søkerens etniske bakgrunn (tyrkisk vs. norsk) og selvpresentasjon (kulturell match vs. kulturell mismatch) virket inn på ledernes vurdering av søkeren og hvor ofte søkeren ble valgt som den kandidaten man ville ansatt. Spesifikt så vi på hvor godt lederen likte den aktuelle søkeren, lederens vurdering av hvor sannsynlig det var at søkeren ville prestere godt (for eksempel samarbeide godt i team), hvor godt han ville passe inn i organisasjonen, og hvor faglig kvalifisert søkeren var for jobben.

2.3.2 Betydningen av akkulturasjonsstrategi for ansettelsesbeslutninger (eksperiment 2)

Også i det andre eksperimentet ble målkandidaten (søker nummer to) enten presentert som norsk eller som en tyrkisk innvandrere. I dette eksperimentet var målsetningen å undersøke hvilken rolle innvandrers akkulturasjon har for lederes ansettelsesbeslutninger. I møte med faglig kvalifiserte innvandrere, legger ledere negativ vekt på om søkeren er opptatt av å holde fast ved tradisjoner fra sin opprinnelseskultur når han ikke er på jobb? For å undersøke dette, la vi inn informasjon i videoopptakene som pekte i retning av om søkeren foretrakk henholdsvis integrasjon, assimilasjon, eller separasjon som akkulturasjonsstrategi på fritiden (se kapittel 1.2 for nærmere beskrivelse av strategiene).

Vi varierte den tyrkiske kandidatens svar på spørsmålet ”*kan du fortelle litt om deg selv?*” Den ”integreerte” kandidaten fortalte at han hadde mange norske venner og samtidig har tilpasset seg den ”norske måten” å leve på, men at han samtidig anså det som viktig å holde fast ved tyrkiske verdier og tradisjoner. Den ”assimilerte” kandidaten uttrykte at han prøvde å være mest mulig ”norsk” og at det var lite viktig for ham å holde fast ved tyrkisk kultur og tradisjoner. Den ”separerte” kandidaten uttrykte et sterkt ønske om å holde fast ved et tyrkisk levesett og at han foretrakk å tilbringe det meste av fritiden sammen med tyrkiske venner. Alle søkerne ble presentert som integrerte i arbeidssammenheng, dvs. at de har mange års fartstid i norsk arbeidsliv og relevant arbeidserfaring. Etter å ha sett på videoklippene av de ulike søkerne, ble lederne bedt om å vurdere søkeren ut i fra a) om han passet inn i organisasjonen, b) kunne bidra med nye perspektiver, og d) hvor godt faglig kvalifiserte de var for jobben.

Tabell 3. Oversikt over eksperimentelle betingelser i eksperiment 1 og 2

Eksperiment 1				
	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
Kandidat 1	Norsk Moderat kvalifisert	Norsk Moderat kvalifisert	Norsk Moderat kvalifisert	Norsk Moderat kvalifisert
Kandidat 2	Norsk Best kvalifisert Kulturell match	Tyrkisk Best kvalifisert Kulturell match	Norsk Best kvalifisert Kulturell mismatch	Tyrkisk Best kvalifisert Kulturell mismatch
Kandidat 3	Norsk Svakt kvalifisert	Norsk Svakt kvalifisert	Norsk Svakt kvalifisert	Norsk Svakt kvalifisert
Eksperiment 2				
	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
Kandidat 1	Norsk Moderat kvalifisert	Norsk Moderat kvalifisert	Norsk Moderat kvalifisert	Norsk Moderat kvalifisert
Kandidat 2	Norsk Best kvalifisert	Tyrkisk Best kvalifisert Assimilert	Tyrkisk Best kvalifisert Integrert	Tyrkisk Best kvalifisert Separert
Kandidat 3	Norsk Svakt kvalifisert	Norsk Svakt kvalifisert	Norsk Svakt kvalifisert	Norsk Svakt kvalifisert

3. Resultater fra intervjuene

I de følgende avsnittene presenteres resultatene fra intervjuene med de norske lederne og innvandrerne fra Sri Lanka, DR Kongo, Somalia og Russland.

3.1 Å møte uforberedt til jobbintervju

Noen av lederne innen servicebransjen fortalte at de har opplevd at innvandrere har vært uforberedt på jobbintervjuet. Dette gjaldt helst søkere med kort botid i Norge og som søker på stillinger uten krav til høyere utdanning. Lennart bemerker at en del søkere som blir sendt til hans bedrift fra NAV virker som *"de vet ikke helt hva de er på intervju for."* På samme måte sier Elisabeth at for henne er det et pluss om søkerne: *"møter forberedt kanskje og at de vet hva de søker på ikke minst, at de vet hva jobben går ut på noenlunde. De kan ikke vite alt men de vet i hvert fall at de søker på en [service]avdeling."* I disse utsagnene ligger det underforstått at det å møte forberedt er et minstekrav for å bli vurdert til jobben.

Fra søkerens perspektiv kunne de to yngste afrikanske informantene fortelle om opplevelsen av å være helt uforberedt spørsmålene som de ble stilt under jobbintervjuene. Patrick hadde akkurat vært på sitt første jobbintervju hos et rekrutteringsselskap for å skaffe seg en jobb ved siden av studiene. Han opplevde at han ble overrasket av intervjuerens spørsmål om å fortelle om seg selv, og det var et vanskelig spørsmål å svare på. På samme måte husker Dalmar sitt første intervju i Norge som en dårlig opplevelse fordi han ikke var forberedt: *"...jeg bare møtte opp på intervju, de stilte masse spørsmål, og jeg kunne ikke svare på de fleste."* Han hadde også en forventning om at det å bli invitert på intervju betydde at han hadde fått jobben, noe som viste seg å ikke være riktig.

3.2 Forskjeller mellom intervjuer i Norge og i innvandrernes hjemland

I innvandrernes fortellinger er det flere områder hvor det fremtrer forskjeller mellom jobbintervjuer i hjemlandet og i Norge.

3.2.1 Å snakke positivt om seg selv

Keerhigan la vekt på forskjellen mellom Norge og Sri Lanka i hvorvidt det er forventet og positivt at man reflekterer rundt egen svakheter:

"...jeg føler at her kan man være veldig ærlig, du blir akseptert for den du er sant, men på Sri Lanka så må du bare skryte [...] du må si at jeg kan det, og jeg kan det, og det og det [...] Så her i Norge er man opptatt av hva slags positive egenskaper man har, altså hvordan har du reflektert rundt deg selv, hva slags svakheter har du sant, det er de opptatt i Norge. Men på Sri Lanka er det ikke opptatt av det. De er bare opptatt av positive sider. Hva kan du, hva er du god på? De spør aldri om jammen hvordan er det med dine svakheter, har du reflektert om det, ingenting, i hvert fall var det min erfaring. [...] Hvis du sier på Sri Lanka at du kan ikke dette her, [...] du blir ikke noe positivt tatt i mot tror jeg da."

Han knyttet denne ulikheten til aspekter ved Sri Lankas historie og kultur, for eksempel den lange perioden som britisk koloni hvor vestlige mennesker var mestere som måtte blidgjøres ved hjelp av smiger. Somaliske Dalmar, som ikke hadde vært på intervju før han kom til Norge, opplevde at den norske intervjuerens spørsmål var rare. Det å bli bedt om å si tre positive ting om seg selv var vanskelig: *"I min kultur det er ikke vanlig at man snakker om*

seg selv. Man kan oppfattes at man skal, man roser seg selv [...] så det var kanskje et slags sjokk.”

3.2.2 Fokus på utseende og faglig kompetanse

Kongolesiske Thierry pekte på forskjeller i kleskoder. Det korrekte antrekket i Zambia, hvor han hadde blitt intervjuet, var å ankomme i dress og slips. Da han ankom i samme type antrekk til sitt første intervju i Norge følte han seg for fint kledd. Intervjuerens spørsmål i Zambia var rettet mot å avdekke faglig kompetanse; *“...it’s like an exam. [...] I would be very concerned of impressing the ones interviewing me, to show him that I know what I am talking about.”* I Norge opplevde han at intervjuerens spørsmål ikke handler om hva han kan, men om hans karakter og personlighet.

Mihail hadde intervjuerfaring fra både Russland og Tyskland og opplevde i likhet med Thierry at norske arbeidsgivere var lite opptatt av faglig kompetanse i intervjuet:

“I Russland og Tyskland for tilsvarende stillinger, ville de ha tatt livet av meg med spørsmål [...] de ville ha spurt mange, mange, mange forskjellige spørsmål, detaljerte spørsmål, for å finne ut om hvor godt jeg behersker faget mitt. [...] Jeg kan ikke huske å bli stilt et eneste seriøst spørsmål som gjaldt mine kvalifikasjoner [...] I Norge er det mer vekt på hvordan og hvem du er som menneske. Hva slags personlighet du har. Hvor godt du kommer til å passe inn i personalgruppen.”

Flere av informantene fortalte at de hadde forberedt seg på faglige spørsmål i intervjuet og lest seg opp på faglige tema i forkant, men konkrete faglige spørsmål ble sjelden stilt av de norske intervjuerne. Noen av informantene opplevde dette som frustrerende: *“Og all min forberedelse viste seg å være forgjeves, for de spurte meg ingenting om faget. Igjen spørsmål om hvem og hva du er.”* (Mihail) Mens andre, som tamilske Madukrishnan, opplevde dette bruddet med forventningene som noe positivt: *“du følte det liksom ”wow, det var ikke noe verre enn det”.*”

Både Natalia og Alexandra, de kvinnelige russiske informantene, fremhevet at utseende ville spilt en større rolle i Russland enn i Norge. I tillegg la Alexandra vekt på at humor og sjarm ville vært viktigere i Russland: *“I Russland tror jeg at humor også er veldig viktig. [Intervjuer: Hvorfor tror du det er viktig i Russland?] Fordi det er mye kontakt med samarbeidspartnere, og man må være flink til å gjemme noe, smile, le, humor ville ha spilt en stor rolle på intervjuet.”*

3.2.3 Notater og øyekontakt under intervjuet

Alexandra fortalte at på russiske universiteter er mange eksamener muntlige og da noterer eksaminatorene hver gang kandidaten sier noe feil. Da den norske intervjueren begynte å notere under intervjuet så ga det henne opplevelsen av å være på eksamen, selv om hun ikke så for seg at intervjueren skrev ned hennes feil og mangler. Hun opplevde også at det var overraskende mye øyekontakt under intervjuet:

“Jeg ble overasket over så mye direkte øyekontakt, selv om jeg som oftest ser veldig direkte på mennesker, men det er på mennesker som jeg kjenner godt eller når jeg hører på noe veldig spennende. Men jeg tror at jo eldre man blir jo mindre ser man hverandre i øynene. Derfor var jeg overasket over det. Det var egentlig ikke så dårlig, men når man er uforberedt på det, da kan man bli

ganske forvirret og ikke vite hvor man skal se, hva man skal skrive. Derfor ville det vært bra om den som intervjuer noen ganger ser litt bort. Kanskje ser bort et annet sted litt, bare så lenge det ikke er en klokke. [...] Sånn at den som blir intervjuet skal ha mulighet til å puste litt ut, slappe litt mer av, leke litt med pennen i hånden, kunne se litt bort, sånn at det ikke skal se anspent ut. ”

Forskjellene som innvandrerne beskrev dekker altså alt fra hva som er tema i intervjuet (personlig egnethet versus faglig kompetanse), hvordan man snakker om seg selv (balansert positivt og negativt versus bare positivt versus snakke lite om seg selv), hvordan man kler seg (uformelt versus formelt), betydningen av utseende og sjarm (grad av viktighet) og kroppsspråk (mengde med øyekontakt).

3.3 Selvpresentasjonstaktikker

3.3.1 Entusiasme og arbeidsvilje

På spørsmål om hva de opplever som en positiv måte for søkere å presentere seg på trakk flere av lederne fram det å vise engasjement og at man brenner for det man skal jobbe med. Å vise interesse for å lære nye ting og utvikle seg videre ble også sett på som positivt. Det å være sosial og passe inn i teamet blir også vektlagt. Heidi sier at for henne er det viktig: *”at jeg får en sånn opplevelse av at de er sosiale, fleksible mennesker som liker å jobbe i team, da. For det er viktig her. Hvis ikke så funker det ikke i det hele tatt.”* I vårt materiale er det tydeligst blant lederne i kunnskapsbedrifter at søkere bør presentere seg på denne måten. Fra ledernes perspektiv virker det ikke som det er store forskjeller i hvorvidt søkere fra ulike land viser entusiasme og interesse for å lære under intervjuet.

Dette faller godt sammen med hva informantene med innvandrerbakgrunn beskrev at de la vekt på under jobbintervjuet. De aller fleste nevnte at de ønsket å formidle entusiasme og arbeidsvilje når de var på jobbintervju. Aleksandra sa for eksempel på jobbintervju at: *”Jeg er flink til å lære og kommer lett i kontakt med andre”*. Madukrishnan forteller at han på spørsmål om han kunne gjøre en bestemt arbeidsoppgave svarte: *”Jeg er bare 40 år gammel og man lærer jo så lenge man lever.”* Han fortalte også at han har gitt eksempler på hvordan han ville håndtert en konflikt på arbeidsplassen ved å vektlegge harmoni og gode relasjoner mellom kolleger. Natalia fortalte at hun hadde lagt vekt på at hun *”trenger en meningsfull jobb”* da hun ble intervjuet sist. Sergey la vekt på at han *”er veldig glad i å studere og lære nye ting”* og at han *”er glad i å snakke og være med andre mennesker”*. Ganavarshini hadde lagt vekt på handlekraft og at hun jobber systematisk for å nå målene sine sist hun ble intervjuet. Lønn derimot, var ikke et tema: *”Det kommer etter hvert, men det er ikke akkurat det første jeg spør om, for da tror jeg ikke det går så bra [ler]. En får et inntrykk av at, den som spør etter lønn med en gang, da vet man hvor fokuset ligger, og ikke.”*

I tråd med den kvantitative undersøkelsen blant norske ledere og innvandre (Sandal, et al., 2009) tyder de kvalitative dataene fra intervjuene på at det er et rimelig godt samsvar mellom innvandrernes og de norske leders vektlegging av å vise entusiasme og arbeidsvilje under intervjuet. Samtidig finnes det i informantenes fortellinger også ett eksempel på at intervjueren implisitt sjekket ut søkerens arbeidsvilje uten at søkeren forstod at det var den egenskapen som ”burde” vises fram. I et intervju til en stilling som miljøterapeut ble Thierry spurt om hva han ville sagt hvis en kollega ikke kunne komme på jobb og han ble oppringt for å høre om han kunne steppe inn og ta vekten. Her svarte Thierry: *”I just say that no, because he is supposed to work- I don't want- [he/they] should [give] notice, you know?”* Dette kan

tyde på at hvis søkeren ikke leser intervjuerens spørsmål på den måten som det er intendert kan det være mer utfordrende å vise engasjement og arbeidsvilje.

3.3.2 Å peke på hindre og problemer

Noen av innvandrerne fortalte at de har pekt på hindre og problemer i forbindelse med intervjuet. Madukrishnan kontaktet arbeidsgiver i forkant for å forhøre seg om muligheten for jobbe inn timer for å ta fri en gang i måneden for å følge nære familiemedlemmer til sykehus. Abinusha ble intervjuet for en deltidsstilling i helsevesenet da hun fortsatt var student. Da hun ble spurt i jobbintervjuet om hvorfor hun ville ha jobben forklarte hun at *”Jeg trenger penger, jeg er utlending, jeg har ingen penger i hånda mi, så jeg må ha en ekstrajobb. Studielån får vi etter vi har begynt ((ler)) å jobbe, sant? Å studere. Men jeg trenger penger i sommer.”* Nadifa ble intervjuet til en stilling som personlig assistent for en funksjonshemmet kvinne. Da tok hun selv opp at hun måtte be i løpet av arbeidsdagen og at hun ikke ville røre svinekjøtt. Å peke på hindre og problemer førte ikke i noen av disse tilfellene førte dette til at innvandrerne ikke ble ansatt.

Få av lederne hadde erfaringer med kulturelle forskjeller i hvorvidt søkerne tok opp hindre og problemer i intervjuet. Derimot var det slik at ledere som ofte intervjuet søkere som hadde nylig innvandret til Norge selv adresserte potensielle hindre og problemer i intervjuet. Fredrik tok opp spørsmål om spesielle behov i forhold til familie. Han ansatte ofte søkere som ikke hadde bosatt seg permanent i Norge eller som hadde familieforpliktelser i hjemlandet. Hans erfaring var at det var viktig å få avdekket disse tingene i forkant, slik at bedriften kunne tilpasse søkerens arbeidsoppgaver.

”Hvis det er utenlandske arbeidstakere så er det litt viktig å få kartlagt familieforholdene. Liksom hva er deres plan videre fremover, er de interessert i å komme hit til Norge, få seg en jobb, få familien over til Norge, og bosette seg i Norge fast. Det kan være greit å vite. Eller er du her bare for å jobbe livskitten ut av deg i seks måneder og så reise hjem igjen og bli hjemme? Det er greit å vite, vi har en som kan jobbe i seks måneder, og så skal han hjem, og vet ikke når han kommer tilbake igjen. Greit da må du justere i forhold til han, på hva slags jobber som passer bra. Kanskje vi ikke har noen ting eller kanskje vi har et større [prosjekt] som varer i kanskje tre fire måneder, så kan han hvert fall begynne med det da. Og hvis han da har tenkt å flytte hele familien over hit og bosette seg her og alt sammen, okey, da vet vi at vi har med en mer stabil kar å gjøre og som vi kan sette på litt mer viktige [oppdrag]. Så det er litt viktig å få kartlagt med en gang.”

På samme måte tok Sissel, som er leder i en barnehage, opp potensielle hindre og problemer i forhold til hvordan man kler seg på jobb:

”Når de skal være i barnehage så skal de være sammen med barn og da må de også kle seg etter forholdene. De må kunne skli på sklia, de må kunne ake på et akebrett, de skal altså- De skal være med barn. Ja, så de kan ikke gå i lange skjørt på en måte, de må ha på seg bukse når de skal være ute og leke. [...] Jeg poengterer det allerede da, så ikke det blir en- Så da kan de ta et valg selv om de ønsker da å ta den jobben eller ikke.”

Et annet eksempel på at ledere tok opp potensielle problemer i intervjuet kom fram i samtalen med Ganavarshini. Hun hadde fått spørsmål om hvordan hun ville forholdt seg dersom hun jobbet på Sri Lanka og måtte løse et dilemma hvor både tamiler og singalesere var involvert. Hun svarte ærlig at *”jeg helst ønsket at jeg var profesjonell, men i feltet så tror jeg at jeg kanskje ville være litt for følelsesmessig involvert.”* Jobben hun søkte på innebar ikke å reise til Sri Lanka for å jobbe, men stillingen var i en internasjonal organisasjon blant annet arbeider på Sri Lanka og dermed kunne dette spørsmålet være relevant for andre fremtidige arbeidsoppgaver.

Det var delte meninger blant lederne om hvordan de ville reagert på at en søker selv tok opp hindre og problemer, som for eksempel en vanskelig familiesituasjon, under intervjuet. Mens noen mente at det ville vært vanskelig og at det måtte mye til for at man skulle valgt å satse på en søker som nevner hindre og problemer, var andre mer nøytrale, eller opplevde en slik åpenhet fra søkeren som en positiv faktor.

3.3.3 Å presentere et idealisert bilde

Flere av lederne hadde erfaringer med at søkere med innvandrerbakgrunn presenterte et idealisert bilde eller ”glansbilde” av seg selv under intervjuet. Robert pekte på at søkere fra Sør-Asia for ham har skilt seg ut ved at noen av dem har virket veldig ”drillet” på intervjuer. Han opplever at disse søkerne har vært i en jobbsøkerprosess over lengre tid, har ferdige forberedte svar og dermed gir et bilde av å ikke være autentiske:

”De fremstår veldig selvsikre [...] Det blir sånn at man er verdensmestre, på en måte, i de tilfellene. [...] det er nesten for godt til å være sant. Ja. Og alt er så enkelt og greit [...] Det finnes ikke noen utfordringer i det hele tatt. Og, og man er, man har ikke noen problemer med stress, man har ikke noen problemer med å jobbe skift til alle slags tider, man kan jobbe døgnet rundt, man takler alle mulig vanskelige situasjoner og alt er veldig enkelt, altså det er, man er veldig frempå, [...] altså det blir for godt til å være sant.”

Her ser vi en sammenheng med det Keerighan opplevde som forskjellen mellom jobbintervju i Norge og på Sri Lanka (se avsnitt 3.2.1), hvor han fremhevet nettopp at det er mer forventet i Sør-Asia å utelukkende fokusere på det som er positivt. For Robert var det kun når han fikk et inntrykk av at søkeren faktisk kan stå inne for det idealiserte bildet at denne strategien fører frem. På samme måte fortalte Sissel at hun reagerer negativt på søkere som presenterer et idealisert bilde og ikke tar hensyn til hva de faktisk skal jobbe med:

”Noen [innvandrere] skal selge seg veldig. Og da spesielt ikke i forhold til egentlig det å jobbe med barn, men i forhold til det at de er veldig pliktoppfyllende, og veldig- Aldri syke og aldri. Altså, de gjør en god jobb og de, ja, ja. Mer der. Og det er ikke jeg egentlig så veldig opptatt av når jeg skal ha intervju, så jeg prøver å kutte det ganske fort og begynner å snakke om arbeid med barn, altså hva de tenker om det isteden. Og det er jo noen jeg ikke har villet ønske å ansette fordi de ikke har reflektert over det å jobbe med barn. De ønsker seg en jobb, men ikke nødvendigvis at det er i en barnehage.”

Oddlaug er leder i en internasjonal kunnskapsbedrift og har lang erfaring med å intervju høyt utdannede søkere både fra Norge og andre land. Hun opplevde at utenlandske søkere er mer opptatt enn nordmenn av *”å selge den profesjonelle delen, ikke sant. Hva er min utdanning,*

erfaring, arbeidserfaring.” Denne måten å gi et idealisert bilde på kan slå feil ut for søkeren dersom det blir oppfattet som å overselge seg (“overselling”):

”Ja, det er jo måten man beskriver prestasjonene på også. For det er litt hvordan- hvor er ”jeg’et”, eller hvor er jeg selv oppi dette. Altså, er det bare fordi jeg har gjort det eller har jobbet... [...] selvfølgelig, du skal jo beskrive og redegjøre for ja, både deg selv og din innsats. Men jeg reagerer vel også litt på hvis det blir for mye overselling da. I den forstand at man liksom... [Intervjuer: At man skryter på seg litt?] Ja. [...] det virker jo ikke positivt i det hele tatt. Snarere tvert i mot. [...] Jeg synes det beste er at det er litt balansert. At man vet hvor man eventuelt har forbedringsområder.”

Blant de høyt utdannede innvandrerne var det to som beskrev at de benytter en selvpresentasjonsstrategi som sannsynligvis vil bli oppfattet som å overselge seg slik som det er beskrevet av Oddlaug over. Mihail forklarte at han ikke ville lagt vekt på hvordan han er som person, men ville ha et mer ensidig fokus på sin utdanning, karakterer og kvalifikasjoner:

”Mitt motiv er å vise frem min utdanning og mine kvalifikasjoner, hva jeg har lært, hva jeg kan, det tror jeg er det jeg tar med meg til en samtalesituasjon. [...] jeg tror at alle mennesker er bra og at man kan alltid finne et felles språk med alle og jobbe bra sammen så derfor velger jeg å ikke fokusere for mye på personlige egenskaper. Det jeg viser frem det er mine kvalifikasjoner. Jeg har studert der, og der har jeg hatt så bra karakterer, og der har jeg lært det og det, og jeg har jobbet der og der, gjort det, kan det, og sånn og sånn har jeg lyst til å jobbe nå og derfor passer jeg så bra til denne stillingen.”

Sergey fortalte at han vil gå inn i intervjuet med den holdningen at arbeidsgiver allerede har valgt ham og at det nå er hans tur til å bestemme seg om han har lyst til å jobbe der. Han vil prøve å gi et inntrykk av at: *”for meg så er denne stillingen langt ifra siste sjanse. Det er ikke slik at jeg kommer til å jobbe natt og dag, siden jeg også har noe å velge mellom. [...] Motivasjonen er å ”øke min verdi” på en måte.”*

Det å presentere et idealisert bilde ser ut til å være en strategi som lett slår feil i møte med norske intervjuere. Søkeren risikerer å fremstå som lite ekte eller uautentisk dersom ingenting er et problem og man fikser alt. Å presentere et idealisert bilde er heller ikke effektivt dersom man fokuserer på feil aspekter seg selv i forhold til stillingen eller fokuserer så mye på profesjonelle kvalifikasjoner at det for lederen fremstår som oversalg.

3.4 Å få tak i mennesket bak masken

Flere av lederne ønsket at jobbintervjuet skal gi dem en anledning til å bli kjent med søkeren og få et innblikk i ”mennesket bak masken.” For eksempel sa Elisabeth at hun i møte med innvandrersøkere gjerne vil at de skal fortelle litt personlig om seg selv:

”Jeg er jo egentlig på jakt etter å få vite litt om denne personen i dette intervjuet, og hvilken bagasje de har med seg. Jeg spør jo alltid i intervjuet om de kan fortelle om seg selv og hva de har opplevd i livet, hvilke erfaringer de har gjort og at vi kan være litt personlige. Og det synes jeg er-, på den måten så går det an å få på en måte en mer personlig relasjon med en gang. Og de

som klarer det å utlevere litt, de løfter seg selv, de skårer veldig høyt hos meg. [...] Det kan bli for mye, men jeg synes det er veldig kjekt hvis folk er så åpne og forteller for eksempel litt om familiesituasjonen sin, litt om på en måte, fremmedspråklige, hvorfor de bor i Norge, hva, hvordan har de opplevd det, hvordan har de opplevd å bli tatt imot i Norge. Det er det kjekt å vite litt om.”

Nils fortalte om en søker som kom fra krigen i Bosnia og fortalte mye om det i intervjuet: *”Og det synes jeg synes jeg var veldig alright å høre på. For det var en såpass spesiell situasjon. Så det synes jeg var veldig greit, i en sånn type setting.”* Når søkerne ikke oppleves personlig eller åpne nok, blir det vanskelig å danne seg et bilde av personen. Thorsteins erfaring med å intervju innvandrersøkere var at det var utfordrende fordi det er vanskeligere å komme inn på personlige ting.

” [De har] en tendens til at de snakker deg litt i munnen hele tiden, ikke sant. Og så at de er veldig alvorlige. En form for nervøsitet, sikkert. [...] Jeg føler ofte at det er veldig vanskelig å trenge gjennom og se ”hvem er du” [...] de har mye vanskeligere for å gå inn på personlige ting.”

Blant de russiske informantene var det flere som nettopp nevnte at de ikke ønsket å snakke om hvorfor de hadde innvandret til Norge. Aleksandra syntes at å forklare hvorfor hun heller vil jobbe i Norge enn i Russland var litt vanskelig fordi hun ikke vil si noe negativt om Russland: *”Alle tenker negativt [om Russland] allerede.”* Heller ikke Sergey ønsket å få spørsmål om hvorfor han innvandret til Norge:

”Den virkelige grunnen til hvorfor jeg reiste er enda vanskeligere, enda mer komplisert. Å fortelle om det til en person som jeg nettopp har møtt har jeg ikke lyst til. Jeg vil heller begynne å jobbe hos han og så fortelle det til han om et års tid over et øl.”

Andre av informantene var mer åpne i forhold til å snakke om bakgrunnen sin, men hadde møtt ufølsomme intervjuere som ikke ”tok imot” fortellingen deres på en god måte. Madukrishnan ble spurt på et intervju om hvordan han synes det var å være i Norge. Han fortalte åpent at han ønsket å tilpasse seg den norske kulturen og at særlig hadde det vært viktig for ham å lære norsk. Han fortalte også at å komme alene som 19 åring, uten noen til å hjelpe seg økonomisk og det å ha blitt utsatt for rasistisk vold var veldig vanskelig. Som respons på dette sa den ene intervjueren at også mange nordmenn møtte motgang i livet. Situasjonen ble reddet av at den andre intervjueren sa *”vi kan ikke sammenligne oss med en utlending som kom hit til Norge for noen få år siden [...] det er feil.”* Det å bli tatt i forsvar av den andre intervjueren var en veldig god opplevelse. Hvorvidt denne typen erfaring er vanlig vet vi ikke, men det er ikke utenkelig at erfaringer med å bli møtt på en ufølsom måte kan gjøre noen innvandrersøkere mer tilbakeholdne i forhold til å dele personlige opplevelser.

Videre handler det å få tak i mennesket bak masken også om hvorvidt søkeren åpent reflekterer rundt egne sterke og ikke minst svake sider. Dette gjelder mer generelt og er ikke et eget krav i forhold til søkere med innvandrerbakgrunn. Oddlaug beskrev det slik:

”I en intervjusituasjon så er det viktig å etablere et tillitsforhold. [...] ”Virker det som folk snakker sant? Men er de ærlig eller ikke ærlige? Altså, da er det viktigst for meg [...] hvor mye selvinnsikt har du? Altså, forstår du hvordan du er selv, og virker på andre, og hva er dine svake sider og sterke sider. Og det

spør jeg selvfølgelig om. [...] Og hvis de ikke har reflektert rundt det, blir jeg skeptisk, naturligvis. For vi vet jo alle at vi har områder hvor ((latter)) vi kan forbedre oss. Sånn er det jo.”

Et fremtredende tema i refleksjonene til de russiske informantene er at det er vanskelig å forholde seg til spørsmål om svake sider. Juri fortalte at han ville opplevd det ubehagelig å bli spurt om negative sider: *”Intervju må omhandle jobben og ikke noe sånt. [...] Det er derfor man bruker anbefalingsbrev her i Norge, for å luke ut de negative egenskapene. Intervju skal være konkret.”* Mihail opplevde at det vil være vanskelig å svare ærlig på et spørsmål om svake sider: *”Hvis jeg forteller dem sannheten så vil det sette punktum for vår samtale. [...] fordi jeg har et problem med multitasking [...] Jeg tror det er et stort minus og at det ikke er lov å fortelle det i en intervjusituasjon.”*

Sergey tolket spørsmålet om svake sider som en test på hvor normal man er, om man har et normalt selvbilde og evne til selvkritikk. Men testen er vanskelig og man må tenke igjennom hva man skal svare i forkant:

”Man skal svare på et sånt spørsmål slik at alle skal bli fornøyd ”slik at saueene forblir hele og ulvene mette”. Som jeg sier hvis man forteller ærlig om sine store negative sider som man selv kjenner til så vil ingen noen gang ansette deg. Men samtidig å ikke svare noen ting vil vise til at man kanskje tenker ”alt for mye” om seg selv. Det er delvis et sånt lurespørsmål.”

En mulig fortolkning av disse informantenes uttalelser er at begrepet ”svake sider” blir forstått som å omhandle personlige, vanskelige og sterkt negative egenskaper. Dette er aspekter ved en selv som man ønsker å holde skjult, hvis ikke ødelegger man sjansen for å få jobben. Alexandra ønsket at intervjuere hadde kontekstualisert dette spørsmålet mer, knyttet det opp til jobbsituasjonen og forklart hva de egentlig er ute etter:

”Så for eksempel så bør man kanskje spørre: ”hva tror du, mennesker har ofte noen negative egenskaper som de prøver å bekjempe, hvordan jobber du med å bekjempe dine negative egenskaper? Hvordan påvirker de hvordan du jobber? Påvirker det deg personlig?” [...] Først spørsmål og så informasjon om hva de ønsker å høre med det. Og ikke bare sånne åpne spørsmål, ikke bare sånne korte og overraskende spørsmål.”

Innvandrersøkere kan altså av ulike grunner ønske å ikke fortelle så mye om bakgrunnen sin når de er på jobbintervju. Dette kan komme i konflikt med lederens ønske om å få en personlig og åpen samtale i intervjuet. I vårt materiale fremhever særlig de russiske informantene at de synes det er vanskelig å svare på spørsmål om egne svake sider fordi spørsmålet tolkes som å være rettet mot noe veldig privat. I intervjusituasjonen kan dette komme i konflikt med lederens ønske om å teste søkerens selvrefleksjon, og konflikten kan gi opphav til følelsen av å ikke kunne trenge gjennom og se hvem søkeren ”egentlig” er.

3.5 Språk som barriere

Det å få til en god samtale i jobbintervjuet opplevde noen av lederne som vanskeligere når søkeren ikke snakket flytende eller godt norsk. Det opplevdes vanskeligere å tolke signaler og forstå hva som lå bak det som ble sagt. Thorstein for eksempel nevnte at det å komme med en liten provokasjon, eller bruke humor under intervjuet blir vanskeligere:

”Du kan sitte her og lire av deg det du håper er en god vits da, men som kan være en veldig platt vits. For altså det kan like gjerne være platt ikke sant, og så ler folk likevel ((ler)), ikke sant? Mens der er det språkproblemer, og vitser har kanskje en del sånne språklige ekstra vanskelige, ikke sant, så den.. den veien kan du ikke gå. [...] Dette her å oppnå den kontakten i en intervjusituasjon som du er ute etter for å vurdere folk, den er vanskeligere å oppnå. Helt opplagt!”

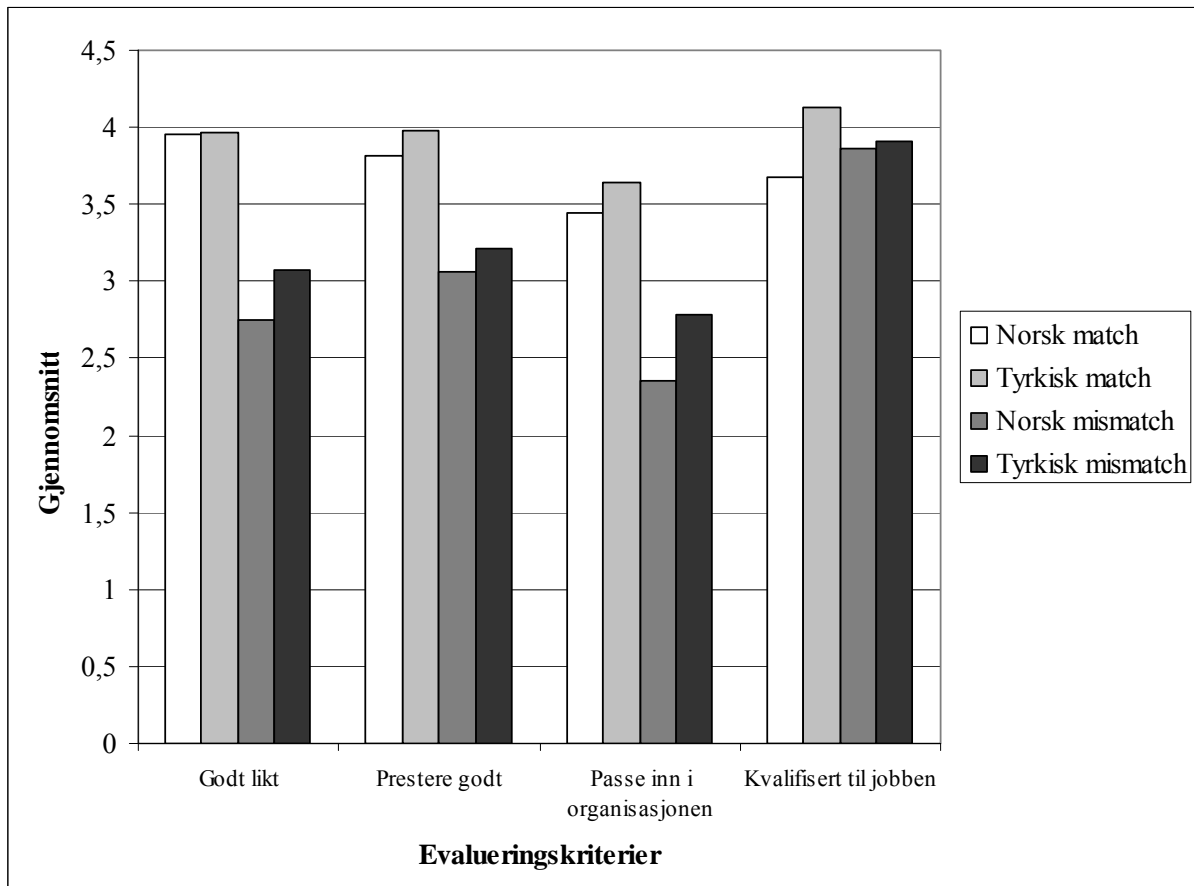
De russiske informantene hadde bodd i Norge mellom to og fire år da vi intervjuet dem (se Tabell 2). I denne gruppen var norskkunnskaper et viktig tema. For eksempel anser Juri at språkferdigheter er veldig viktig for arbeidsgiver: *”Noen ganger så kan de se at du har veldig stor arbeidserfaring, men de kan ha sine tvil om deg på grunn av om språkferdighetene dine er bra nok. Jeg tror språk er den viktigste faktoren på jobbintervju.”* Natalia fortalte at hun følte at hun hadde lyst til å fortelle mer enn det hun fikk til og at hun ble stresset av at hun ikke var vant til den norske dialekten intervjueren snakket. Noen av de russiske informantene fortalte at de ikke ønsker å fremstå som inkompetente og derfor vil prøve å si minst mulig under intervjuet: *”Derfor er det viktig å ikke si så mye for å ikke si noe feil. [...] for å ikke vise at språket ditt ikke er så bra utviklet ennå”* (Juri) og *”Jeg har ikke lyst til at de skal finne ut at jeg er lite kompetent, det kommer til å være veldig ubehagelig, om de spør om noe og jeg dummer meg ut. Så for å unngå unødvendig ubehag så skal jeg prøve å snakke minst mulig, mindre sjanse for å si noe dumt.”* (Sergey). Her øyner vi en konflikt mellom søkeres taktikk om å si minst mulig og intervjuerens mål om å danne seg et klart bilde av søkeren som person.

4. Resultater fra eksperimentene

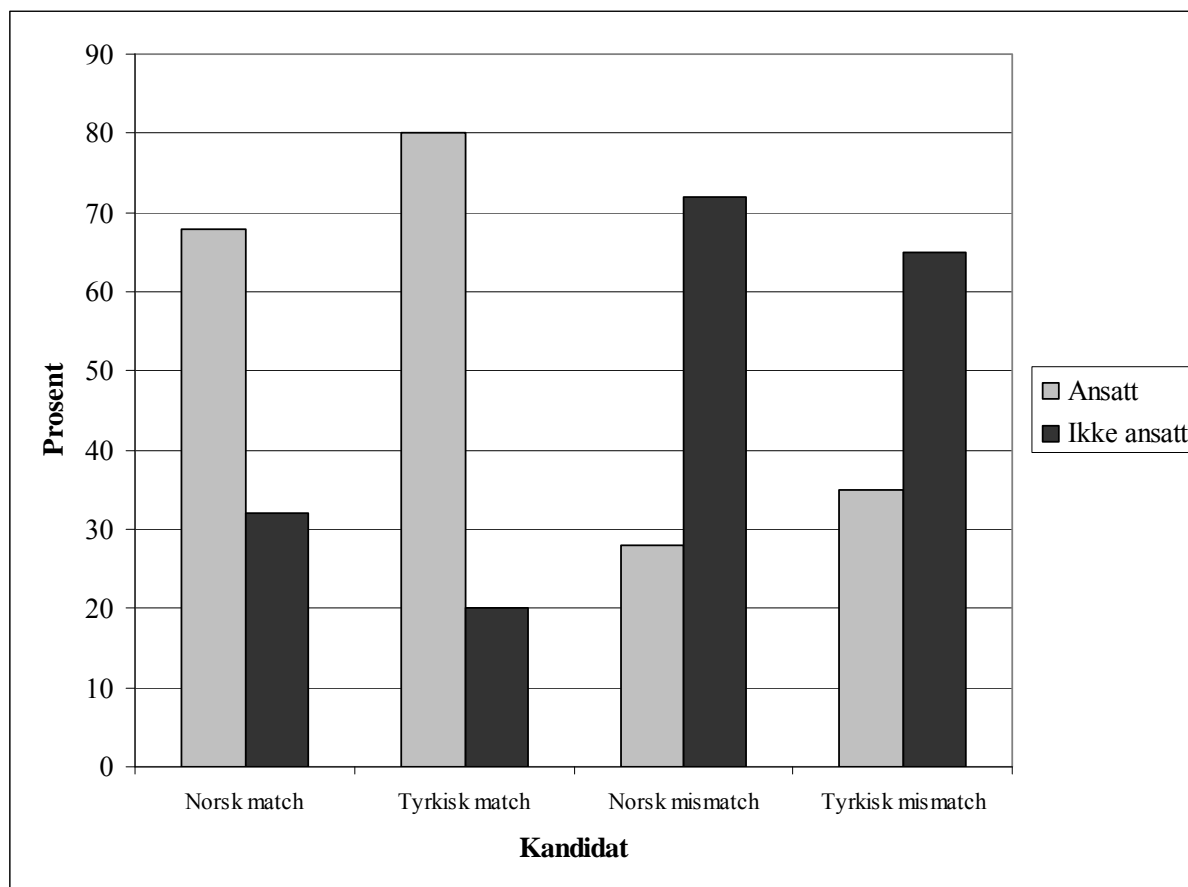
4.1 Konsekvenser av å presentere seg ”feil” på jobbintervju (eksperiment 1)

Resultatene fra det første eksperimentet viste at norske ledere legger stor vekt på kandidatens selvpresentasjon under jobbintervjuet. Det foreligger tydelige kulturelle normer for hvordan kandidater bør opptre og brudd på disse normene har store konsekvenser for lederens vurderinger. I dette eksperimentet undersøkte vi effekten av to tydelige normer i norske jobbintervju, at kandidatens selvpresentasjon ikke bør framstå som idealisert (”glansbilde”) og at det er viktig å vise entusiasme. Uavhengig av etnisitet ble søkere som presenterte seg på en måte som bryter disse normene dårligere likt av lederne og lederne vurderte det som mindre sannsynlig at de ville prestere godt, og at de ville passe dårligere inn i organisasjonen (Se Figur 1). De hadde også betraktelig lavere sannsynlighet for å bli valgt som den kandidaten man ville ha ansatt (Se Figur 2). Dette var til tross for at alle kandidatene ble vurdert som like formelt kvalifiserte for jobben.

Resultatene viser at ”feil” selvpresentasjon kan bidra til at godt kvalifiserte søkere ikke får jobben. Dette er i tråd med funnene fra de kvalitative dataene som viser at ledere ikke vil ha søkere som de oppfatter at ”overselger seg” (se avsnitt 3.3.3). Et interessant og viktig resultat var imidlertid at ”feil” selvpresentasjon slo likt ut for den norske og tyrkiske søkeren i eksperimentet. Hvorvidt innvandrerne har forstått og lært ”de norske kodene” for selvpresentasjon synes altså å ha stor betydning for hvorvidt vedkommende lykkes i jobbintervjuet.

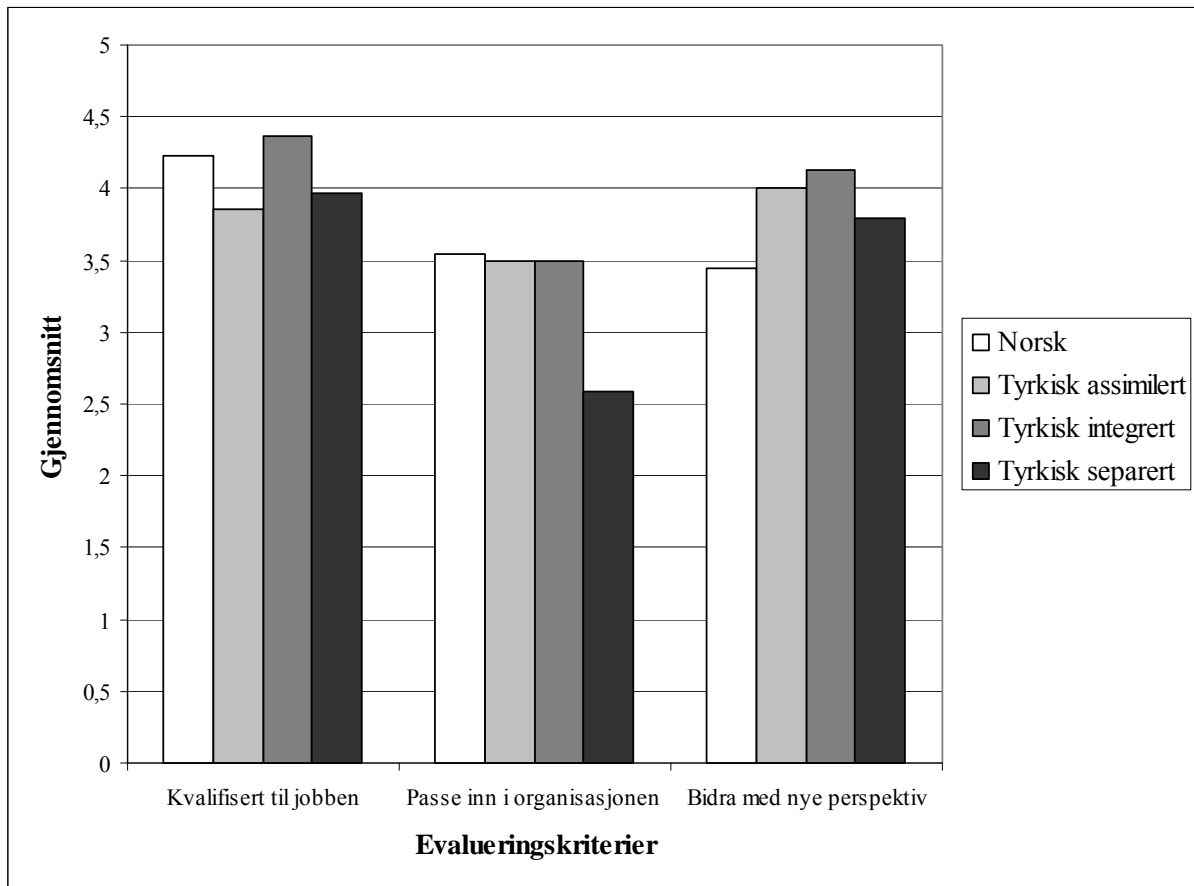
Figur 1. Evalueringer av kandidatene i eksperiment 1.

Figur 2. Prosentandel av tilfeller hvor målkandidatene i eksperiment 1 ble valgt som den kandidaten man ville ansatt/ ikke ansatt

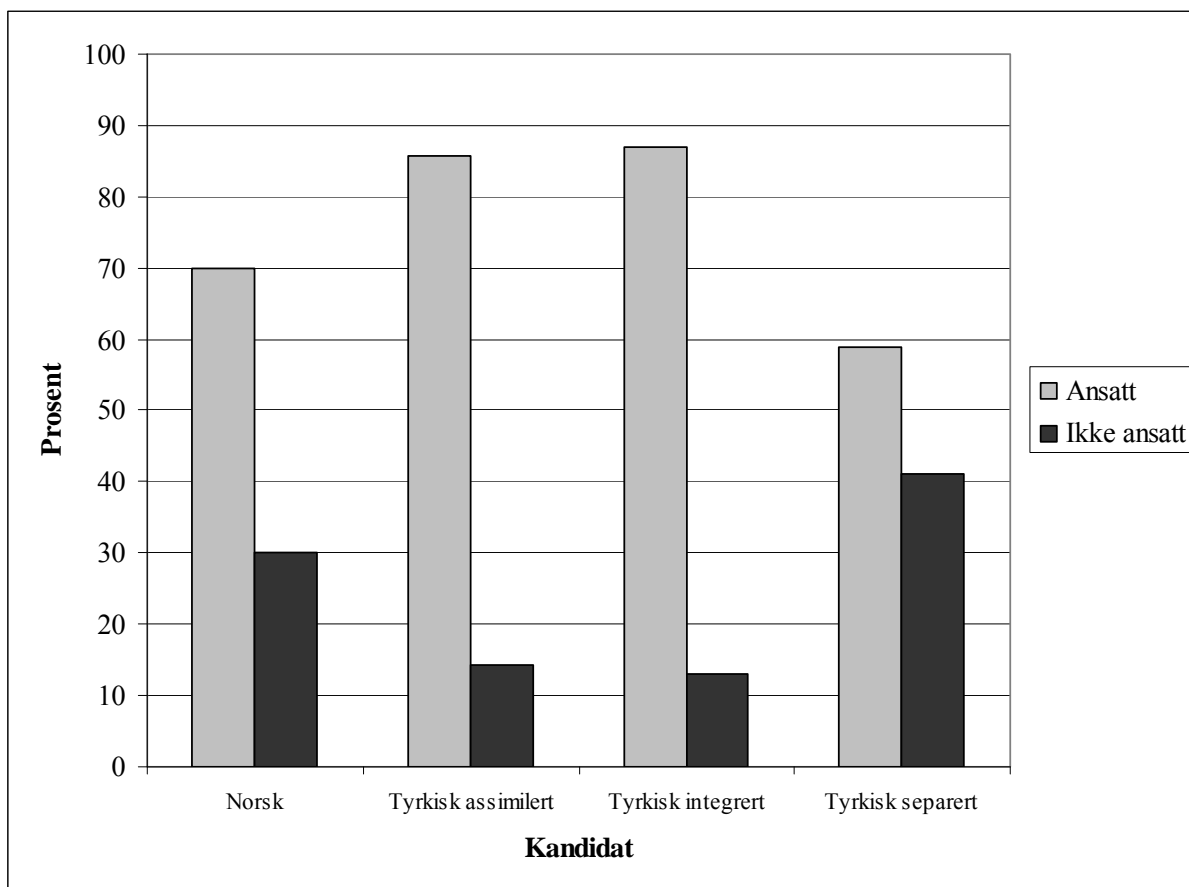


4.2 Betydningen av akkulturasjonsstrategi for ansettelsesbeslutninger (eksperiment 2).

Formålet med eksperiment 2 var å undersøke om innvandreres akkulturasjonsstrategier utenfor arbeidsplassen har betydning for lederens ansettelsesvurderinger. Resultatene viste at kandidaten som var opptatt av å leve mest mulig i tråd med sin opprinnelseskultur (separasjon) ble vurdert minst fordelaktig. Han ble ansett som å passe dårligst inn blant de øvrige ansatte i organisasjonen, som mindre egnet til å bidra med nye perspektiver og fikk færre anbefalinger om ansettelse enn den "assimilerte" og den "integrerte" kandidaten (Se Figur 3 og Figur 4). Til tross for disse ulike vurderingene, fant vi ingen forskjeller i hvorvidt lederne opplevde kandidatene som faglig kvalifiserte til den aktuelle jobben. Resultatene tyder derfor på at lederne la stor vekt på kandidatens generelle tilpasning til det norske samfunnet langt utover det som var relevant for den aktuelle jobben. Ettersom livsførsel på den private arenaen kan ansees som irrelevant for arbeidsprestasjoner, kan dette tyde på at innvandrere som oppleves som lite vestlig orienterte lettere oftere enn andre innvandrere blir utsatt for urettferdige/diskriminerende ansettelsesbeslutninger.

Figur 3. Evalueringer av kandidatene i eksperiment 2.

Figur 4. Prosentandel av tilfeller hvor målkandidatene i eksperiment 2 ble valgt som den kandidaten man ville ansatt/ ikke ansatt



5. Oppsummering og konklusjon

Dette prosjektet har hatt som målsetning å få en bedre forståelse for mekanismer i ansettelsesprosesser som tenderer til å favorisere eller disfavorisere søkere basert på etnisitet eller opprinnelsesland. Vi har i særlig grad fokusert på ulikheter i hvordan søkere presenterer sin kompetanse i intervjusituasjonen. Tidligere forskning så vel som resultater fra dette prosjektet viser at ledere legger stor vekt på inntrykket fra intervjuet når de foretar den endelige ansettelsesbeslutningen. Videre ser vi at ledere i stor grad baserer seg på inntrykket fra intervjuet for å vurdere søkerens ”personlige egnethet” for stillingen og om søkeren passer inn i på arbeidsplassen.

Prosjektet ”Rekruttering i flerkulturelle samfunn” som var finansiert gjennom midler fra NAV/FARVE og Norges Forskningsråd viste at innvandrere ofte hadde andre forventninger til jobbintervjuet enn ”etniske nordmenn”. Særlig var det store forskjeller i antakelser om hvordan man oppførte seg for å gjøre et fordelaktig inntrykk. ”Den norske måten” handler i stor grad om å virke ”autentisk”, uformell og kollektivistisk i den forstand at man legger stor vekt på det psykososiale arbeidsmiljøet og at man krediterer arbeidskolleger for arbeidsprestasjoner. Dette er en selvpresentasjon som klart avspeiler framtrepende verdier i det norske samfunnet.

I hvilken grad innvandrere har fått ”de norske kodene under huden” synes å være en viktig døråpner for inngangen til arbeidslivet. Samtidig viser mange av lederne som har vært intervjuet en positiv holdning til å ansette innvandrere. Særlig gjelder dette når behovet for arbeidskraft eller internasjonal kompetanse er stort, eller når innvandreren har en attraktiv kompetanse som er mangelvarer i samfunnet. Dette bekrefter tidligere analyser som viser at særlig ufaglærte innvandrere er sårbare for konjunktursvingninger i arbeidsmarkedet. At behov for arbeidskraft gjør at arbeidsgivere letter ser gjennom fingrene når det gjelder kulturforskjeller er også inntrykket til enkelte av innvandrerne som har vært intervjuet.

Resultatene viste flere områder hvor det lett kan oppstå misforhold mellom innvandrernes forventninger og den situasjonen som de møter i jobbintervjuet. At de norske lederne fokuserte lite på fagkompetanse i intervjuet ble påpekt av mange av innvandrerne. Norske ledere bruker CV, vitnemål og attester når de vurderer kandidatens jobbfaglige kvalifikasjoner, og intervjuene blir brukt for å få et mer personlig bilde av søkeren. For mange av lederne var det viktig å etablere et åpent og personlig relasjon til søkeren. At innvandrere forteller om hvorfor de har kommet til Norge og hvordan de har blitt mottatt ble sett som positivt. På den andre siden er dette et område som en del innvandrere ikke ønsket å gå inn på. Noen ønsker ikke å si noe negativt om hjemlandet eller opplever temaet som så privat at det ikke er naturlig å diskutere det med en fremmed. Selv om det ikke ble nevnt av informantene i denne studien, er det rimelig å anta at flyktninger eller andre som har opplevd forfølgelse i sine opprinnelsesland kan være særlig vare på hvilken informasjon de tilkjenner. Noen innvandrere fortalte også at intervjueren virket ufølsom når de fortalte om vanskelige sider ved innvandringen. Norske ledere bør altså være oppmerksomme på at det å fortelle om egen bakgrunn kan være problematisk for mange innvandrere. I den grad dette temaet blir tatt opp bør det begrunnes overfor søkeren.

Flere av lederne som ble intervjuet la stor vekt på å få et bilde av søkerens livssituasjon, for eksempel bosituasjon, reisetid til arbeidsplassen og forhold i familien. Dette var ledere som ofte vurderte søkere som nylig hadde innvandret til Norge. Både vårt tidligere prosjekt og intervjuene som vi har gjennomført nå, viste at også en del innvandrerne opplever at det er

viktig å peke på mulige ytre hindringer som kan gjøre seg gjeldende i jobben. Tendensen var sterkest for innvandrere som hadde kort botid i Norge og lav utdanning (Sandal, et al., 2009).

Ledere ber typisk søkere om å trekke fram positive og negative sider ved seg selv som kan være relevante for den aktuelle stillingen. Dette blir ofte brukt for å undersøke evne til selvrefleksjon for igjen å få et bilde av søkerens modenhet og utviklingspotensial (Sandal & Bye, 2009). Flere av innvandrerne som ble intervjuet var lite forberedt på dette spørsmålet. Særlig de russiske innvandrerne framhevet at de hadde vanskelig for å snakke om svake sider i intervjuet. De gav uttrykk for at svake sider bør holdes skjult, hvis ikke ville man ødelegge sjansen for å få jobben. At en del innvandrere synes å presentere et ”polert” eller idealisert bilde av seg selv ble nevnt av flere ledere som uheldig. Dette ser ut til å arte seg ulikt blant søkere med lav og høy utdanning. Ledere fortalte at søkere med lav utdanning kan framstå som ”ukritiske” ved at de synes å overdrive sin arbeidskapasitet ved at ”ingenting er et problem”, mens høyt utdannede søkere tenderte til å ”overselge” sine profesjonelle meritter. Flere ledere framhevet at denne formen for selvpresentasjon gjør det vanskelig å få et godt bilde av søkeren, og at dette kan telle negativt med henblikk på ansettelsesvurderinger.

Det ene eksperimentet som ble gjennomført i forbindelse med prosjektet tok sikte på å undersøke hvilken betydning denne usikkerheten hadde for de endelige ansettelsesvurderingene. Vi manipulerte særlig et aspekt ved kandidatens atferd, nemlig han viste det som vi her har kalt for en idealisert selvpresentasjon. Resultatene viste at søkerens etnisitet ikke hadde direkte betydning for lederes vurderinger. Derimot var det utslagsgivende om søkeren presenterte seg på en måte som var i tråd med de norske ”kulturelle kodene”. Vi kan ikke ut i fra dette trekke slutningen om at etnisk diskriminering ikke foregår i norsk arbeidsliv. Eksperimenter av denne typen vil alltid være beheftet med feilkilder, blant annet kan lederne ha gjennomskuet noe av hensikten med studien og vært opptatt av å ikke framstå som fordomsfulle.

Kjennskap til de norske kodene i jobbintervjuet synes altså å kunne være en viktig døråpner til arbeidslivet for innvandrere. Resultater fra vårt tidligere prosjekt viste at nyankomne innvandrere med lite arbeiderfaring hadde minst realistiske oppfatninger av hvordan man bør opptre i et norsk jobbintervju. Arbeidslivet er en sentral plattform for at innvandrere skal få muligheter til å bli integrert inn i det norske samfunnet og utvikle effektive sosiale ferdigheter. Samtidig er det store individuelle - og gruppeforskjeller i hvorvidt innvandrere ønsker å ta vare på tradisjoner og levesett fra sin opprinnelseskultur. Resultatene fra det andre eksperimentet viste at innvandrere som framstod som ”lite norske” eller ”vestlige” tenderte til å bli valgt bort selv når de hadde bedre jobbfaglige kvalifikasjoner enn andre søkere. Dette gjenspeiler at lederes opplevelse av usikkerhet og risiko øker når søker framstår som ”fremmedartet”. Det er viktig å framheve at ved siden av å hindre integrering kan slike mekanismer også gjøre at samfunnet ikke trekker veksler på de potensielle ressursene som innvandrere representerer.

Studien viser at det er utfordringer for både søkere og intervjuere. Det later til å være et behov for å gi innvandrersøkere mer kunnskap om hvordan jobbintervjuer fungerer slik at de kan justere sine forventninger og kunne forberede seg på at det er personlig egnethet mer enn faglig kunnskap som vil komme i fokus. Men samtidig er det også behov for at intervjuere får en kompetanseheving i forhold til eksempelvis sensitivitet i intervjusituasjonen, aksept av annerledes selvpresentasjonsstrategier, og en selvinnsett om at forventninger om størst mulig likhet kan være en barriere mot å ansette personer som kan berike bedrifter med innovative perspektiver og på denne måten bidra til økonomisk vekst.

6. Referanser

- Arends-Tóth, J., & Van de Vijver, F. J. R. (2003). Multiculturalism and acculturation: Views of Dutch and Turkish-Dutch. *European Journal of Social Psychology, 33*(2), 249-266. doi:10.1002/ejsp.143
- Авгамова, Е. М., & J.B., V. (2006). Работодатели и выпускники вузов на рынке труда: взаимные ожидания. (Arbeidsgivere og kandidater i arbeidsmarkedet: gjensidige forventninger). *Социологические исследования, 4*, 37-46.
- Balasingham, I., & Sebastian, A. (2007). *Tamilene i Norge i dag og deres utfordringer framover*. Paper presented at the Tamilsk Ressurs- og Veiledningssenter. Landskonferanse 2007- Mot nye høyder., Sørmarka Konferansesenter 27.-28.5 2007.
- Barrick, M. R., Shaffer, J. A., & DeGrassi, S. W. (2009). What you see may not be what you get: Relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal of Applied Psychology, 94*, 1394-1411.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review, 45*, 5-68.
- Berry, J. W., Phinney, J. S., Sam, D. L., & Vedder, P. (Eds.). (2006). *Immigrant youth in cultural transition: acculturation, identity and adaptation across national contexts*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Breugelmans, S. M., Chasiotis, A., & Sam, D. L. (2011). Acculturation. In J. W. Berry, Y. H. Poortinga, S. M. Breugelmans, A. Chasiotis & D. L. Sam (Eds.), *Cross-cultural psychology. Research and applications*. (2nd ed., pp. 307-335). Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Brekke, I., & Mastekaasa, A. (2008). Highly educated immigrants in the Norwegian labour market: permanent disadvantage? *Work, employment and society, 22*, 507-526.
- Brunborg, H., & Texmon, I. (2010). Befolkningsframskrivninger 2010-2060. *Økonomiske analyser, 4*, 28-39.
- CIA. (2011). The world factbook. Retrieved 27.02.2011, from <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/cg.html>
- Cultural survival. (2011). Somali refugees in Somalia? The Oromo flight from Ethiopia. Retrieved 27.02.2011, from <http://www.culturalsurvival.org/ourpublications/csq/article/somali-refugees-or-refugees-in-somalia-the-oromo-flight-from-ethiopia>
- Curtis, G. E. (1996). *Russia: A country study* Whasinton, D.C.: GPO for the Library of Congress.
- Fuglerud, Ø. (1999). *Life on the outside. The Tamil Diaspora and Long-Distance Nationalism*. London: Pluto Press.
- Gersem, J. (2010). Труд и занятость. (Arbeid og sysselsetting). Федеральная служба по труду и занятости. Retrieved 17.01.2011, from <http://www.rostrud.ru/press-centre/49/18813.shtml>
- Higgins, C. A., & Judge, T. A. (2004). The effect of applicant influence tactics on recruiter perceptions of fit and hiring recommendations: A field study. *Journal of Applied Psychology, 89*, 622-632.
- Jasinskaja-Lahti, I., Liebkind, K., Horenczyk, G., & Schmitz, P. (2003). The interactive nature of acculturation: perceived discrimination, acculturation attitudes and stress among young ethnic repatriates in Finland, Israel and Germany. *International Journal of Intercultural Relations, 27*, 79-97.
- King, N. (2007). Template analysis. Retrieved February 21, 2011, from http://www2.hud.ac.uk/hhs/research/template_analysis/intro.htm

- Kristof-Brown, A., Barrick, M. R., & Franke, M. (2002). Applicant impression management: Dispositional influences and consequences for recruiter perceptions of fit and similarity. *Journal of Management*, 28, 27-46.
- Lie, B. (2004). Fakta om ti innvandrergupper i Norge. Rapporter 2004/14.: Statistisk Sentralbyrå.
- Molinsky, A. (2005). Language fluency and the evaluation of cultural faux pas: Russians interviewing for jobs in the United States. *Social Psychology Quarterly*, 68(2), 103-120.
- Nekby, L., & Rödin, M. (2010). Acculturation identity and employment among second and middle generation immigrants. . *Journal of Economic Psychology*, 31, 35-50.
- Refugees international. (2011). Somalia Retrieved 27.02.2011, from <http://www.refugeesinternational.org/where-we-work/africa/somalia>
- Roberts, C., & Campbell, S. (2006). Talk on trial. Job interviews, language, and ethnicity. Leeds, UK: Corporate Document Services Department for work and pensions.
- Sam, D. L. (2009). Akulturasjon i flerkulturelle arbeidsmiljøer. In G. M. Sandal (Ed.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Ufordringer og virkemidler*. (pp. 47-61). Bergen: Fagbokforlaget.
- Sandal, G. M. (2009). Grenseløse arbeidsplasser. In G. M. Sandal (Ed.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Ufordringer og virkemidler*. (pp. 11-28). Bergen: Fagbokforlaget.
- Sandal, G. M., & Bye, H. H. (2009). Rekruttering i flerkulturelle arbeidsmarkeder. In G. M. Sandal (Ed.), *Kulturelt mangfold på arbeidsplassen. Ufordringer og virkemidler*. (pp. 11-28). Bergen: Fagbokforlaget.
- Sandal, G. M., Bye, H. H., van de Vijver, F. J. R., Jansen, K. A., & Spjeldnæs, I. O. (2009). Rekruttering i flerkulturelle samfunn: Innvanderers selvpresentasjon, verdier og deltakelse i arbeidslivet: Universitetet i Bergen.
- Schalk-Soekar, S. R. G., Breugelmans, S. M., & van de Vijver, F. J. R. (2009). *Support for multiculturalism in The Netherlands*. Oxford, UK: Blackwell Publishing
- Siyad, A. A., Bildsten, C., & Hellevang, C. (2007). Somalier i Norge. Noen erfaringer.
- Spencer-Oatey, H., & Franklin, P. (2009). Confronting disadvantage and domination in intercultural interaction *Intercultural interaction A multidisciplinary approach to intercultural communication*. (pp. 130-150). New York: Palgrave Macmillan.
- Statistisk sentralbyrå. (2007). Fakta om 10 innvandrergupper i Norge. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Statistisk sentralbyrå. (2009). Holdninger til innvandrere og innvandring 2009. Oslo-Kongsvinger: Statistisk sentralbyrå.
- Statistisk sentralbyrå. (2010a). Innvandrere fra 216 land. Retrieved 27.02.2010, from <http://www.ssb.no/emner/02/01/10/innvbef/>
- Statistisk sentralbyrå. (2010b). Innvandring og innvandrere. Retrieved 23.02.2010, from http://www.ssb.no/innvandring_en/
- Statistisk sentralbyrå. (2011). Tabell: 07116: Registrerte helt arbeidsledige innvandrere og deltakere på tiltak 15-74 år, etter kjønn, landbakgrunn, verdensregion og antall år bosatt i Norge Retrieved 27.02.2011, from http://statbank.ssb.no/statistikkbanken/Default_FR.asp?PXSid=0&nvl=true&PLanguage=0&tilside=selecttable/hovedtabellHjem.asp&KortnavnWeb=innvarbl
- Støren, L. A. (2004). Arbeidsledighet og overkvalifisering blant ikke-vestlige innvandrere med høy utdanning. Analyser av Kandidatundersøkelsen 2002 *NIFU SKRIFTSERIE*.
- Tedeschi, J. T., & Melburg, V. (1984). Impression management and influence in the organization. In S. B. Bacharach & E. J. Lawler (Eds.), *Research in the sociology of organizations* (Vol. 3, pp. 31-58). Greenwich, CT: JAI Press Inc.

van Oudenhoven, J. P., Prins, K. S., & Buunk, P. B. (1998). Attitudes of minority and majority members towards adaptation of immigrants. *European Journal of Social Psychology*, 28, 995-1013.

Wikipedia. (2011). Education in the Democratic Republic of Congo. Retrieved 27.02.2011, from http://en.wikipedia.org/wiki/Education_in_the_Democratic_Republic_of_the_Congo