

VELFERDSFORSKNINGSINSTITUTTET NOVA

# «Jeg er for mangfold, men...»

Diskriminering av muslimer på arbeidsmarkedet:  
erfaringer, perspektiver og tiltak

KAJA LARSEN ØSTERUD, JON ROGSTAD, NINA SKROVE FALCH,  
ALEXANDER HUTH OG SARA LEE JOHANSEN

OSLO METROPOLITAN UNIVERSITY  
STORBYUNIVERSITETET

osloeconomics



# «Jeg er for mangfold, men...»

Diskriminering av muslimer på arbeidsmarkedet:  
erfaringer, perspektiver og tiltak

KAJA LARSEN ØSTERUD, JON ROGSTAD,  
NINA SKROVE FALCH, ALEXANDER HUTH  
OG SARA LEE JOHANSEN

Velferdsforskningsinstituttet NOVA er et forskningsinstitutt ved Senter for velferds- og arbeidslivsforskning (SVA) på OsloMet – storbyuniversitetet.

Instituttet har som formål å drive forskning og utviklingsarbeid som kan bidra til økt kunnskap om sosiale forhold og endringsprosesser. Instituttet skal fokusere på problemstillinger om livsløp, levekår og livskvalitet, samt velferdssamfunnets tiltak og tjenester.

© Velferdsforskningsinstituttet NOVA

OsloMet – storbyuniversitetet 2023

ISBN 978-82-7894-843-9 (elektronisk utgave)

ISSN 1893-9503 (online)

Forsideillustrasjon: Fotokredit: Midjourney / Nina Eriksen / OsloMet

Layout: Aksell AS

**Henvendelser vedrørende publikasjoner kan rettes til:**

NOVA, OsloMet

Stensberggata 26 · Postboks 4, St. Olavs plass, 0130 Oslo

Telefon: 67 23 50 00

Nettadresse: [www.oslomet.no/om/nova](http://www.oslomet.no/om/nova)

# Forord

---

Denne rapporten er resultatet av prosjektet «Diskriminering av muslimer i arbeidslivet». Prosjektet er gjennomført på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet og er et samarbeid mellom Velferdsforskningsinstituttet NOVA og Oslo Economics.

Rapporten bygger på flere typer datamateriale. NOVA-forskerne Jon Rogstad og Kaja Larsen Østerud har hatt ansvar for den kvalitative delen av prosjektet (kapittel 4 og 5), mens Oslo Economics ved Nina Skrove Falch, Alexander Huth og Sara Lee Johansen har hatt ansvar for prosjektdelene som omhandler virkemidler og tiltak (kapittel 6 og 7). Arbeidsgiversurveyen har vært et delt ansvar (kapittel 3).

Takk til referansegruppen, bestående av Paal Haavorsen (NHO), Hans Øyvind Nilsen (LO), Lars Kolberg (LDO), Linda Noor (Minotenk), Bushra Ishaq, Reidar Mysen (IMDi), Anne Sofie Pettersen (BUFDIR frem til 31.12 2022), Kari Saastad (Spekter) og Marte Kristine Bjertnæs (AID).

Ved NOVA vil vi takke Mira Aaboen Sletten, Janikke Solstad Vedeler og Monika Rosten som har lest og kommentert teksten.

Til sist vil vi takke informantene som har svart på spørreundersøkelse og stilt opp til intervju: arbeidsgiverne som har brukt av sin dyrebare tid til å svare på spørsmål om et tema som mange synes det kan være vanskelig å bli tittet i kortene om, og våre muslimske informanter som har delt sine personlige historier om diskriminering. Dere har bidratt til verdifull innsikt som hjelper oss å bedre forstå diskriminering i arbeidslivet og konsekvensene dette har for de som opplever det.

Oslo, november 2023

Jon Rogstad  
Prosjektleder

# Innhold

---

<b>Sammendrag</b> .....	<b>7</b>
<b>Abstract</b> .....	<b>10</b>
<b>Prolog</b> .....	<b>13</b>
<b>Kapittel 1 Innledning og tidligere forskning</b> .....	<b>14</b>
Utfordringen: idealer og realiteter .....	15
Diskriminering som legalt begrep og samfunnsfaglig forskningsobjekt .....	17
Bakgrunn og tidligere forskning .....	18
Rapportens oppbygning .....	23
<b>Kapittel 2 Data og metode</b> .....	<b>24</b>
Arbeidsgiversurvey .....	24
Kvalitative intervjuer med arbeidsgivere .....	28
Kvalitative intervjuer med muslimer .....	30
Litteraturgjennomgang av forskning på tiltak .....	32
Personvern og forskningsetikk .....	33
<b>Kapittel 3 Arbeidsgiversurvey om rekrutteringsatferd og holdninger til muslimer</b> .....	<b>34</b>
Om vignettene .....	34
Forskjeller i hvem som blir innkalt til intervju .....	35
Arbeidsgiveres holdninger til muslimer på arbeidsplassen .....	38
Vurderes mangfold som en utfordring for ledelse, produksjon og kollegialt fellesskap? .....	43
Aktivitets- og redegjørelsesplikten .....	47
Diskusjon .....	49
<b>Kapittel 4 Kvalitative intervjuer med arbeidsgivere</b> .....	<b>50</b>
Den ideelle arbeidstaker: balansen mellom formell og sosial kompetanse .....	50
Det er nok arbeidsgivere som diskriminerer, men ikke jeg .....	54
At du er muslim er irrelevant, men... ..	55
Passiv innstilling til tiltak mot diskriminering .....	59
Oppsummering .....	63
<b>Kapittel 5 Muslimers egne erfaringer med diskriminering i arbeidslivet</b> .....	<b>65</b>
Vansker med å få jobb og avansere på arbeidsplassen .....	66
Krevende navigering i sosiale relasjoner i arbeidslivet .....	70
Å være praktiserende muslim i det norske arbeidslivet – tilpasning og tilrettelegging .....	74
Å håndtere diskriminering – motstand og tilbaketrekning .....	77

Diskrimineringsens personlige kostnader .....	81
Følelsen av at muslimer er mindreverdige i det norske samfunnet .....	83
Oppsummering .....	85
<b>Kapittel 6 Litteraturgjennomgang av virkemidler og tiltak mot diskriminering ...</b>	<b>88</b>
Årsaker til diskriminering i arbeidslivet .....	88
Hvordan jobber andre land med å redusere diskriminering? .....	88
Tiltak mot diskriminering i arbeidslivet .....	89
Forskning på andre områder .....	101
Oppsummering .....	103
<b>Kapittel 7 Vurderinger av mulige tiltak .....</b>	<b>105</b>
Samfunnsproblemet - rekapitulert .....	106
Samfunnsøkonomiske virkninger av tiltak mot diskriminering .....	110
Potensielle tiltak – mulighetsrom og hensiktsmessige avgrensninger .....	113
Vurderte tiltak .....	117
Våre anbefalinger til tiltak .....	127
<b>Kapittel 8 Oppsummering av sentrale funn og konklusjon .....</b>	<b>130</b>
Rapportens hovedfunn .....	131
<b>Epilog .....</b>	<b>134</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>136</b>
Vedlegg 1 Regresjonsanalyser arbeidsgiversurvey .....	136
Vedlegg 2 Informasjonsskriv arbeidsgivere .....	145
Vedlegg 3 Informasjonsskriv muslimer .....	148
Vedlegg 4 Intervjuguide arbeidsgivere .....	151
Vedlegg 5 Intervjuguide muslimer .....	153
<b>Referanser .....</b>	<b>157</b>

# Sammendrag

---

Denne rapporten presenterer funn fra prosjektet «Diskriminering av muslimer i arbeidslivet» som er gjennomført på oppdrag fra Arbeids- og inkluderingsdepartementet (AID). Målet med prosjektet har vært todelt. På den ene siden ønsket vi å få en oppdatert problemforståelse av diskriminering av muslimer. Her var målet å få kunnskap om arbeidsgiveres holdninger til muslimer og innsikt i hvordan diskriminering arter seg og forstås, samt hvilke konsekvenser den har for de som blir berørt. På den andre siden ønsket vi å bruke denne problemforståelsen til å kunne peke på virkemidler og tiltak som kan bidra til å bedre problemet med diskriminering i arbeidslivet.

Vi starter i kapittel 1 med å presentere forskningsspørsmålene for prosjektet. Her peker vi også på hvordan diskriminering lenge har vært et gjenstridig problem, og at forskning på tematikken har avdekket de samme mekanismene i flere tiår. I tillegg går vi gjennom foreliggende forskning om diskriminering i arbeidslivet, særlig knyttet til det å ha innvandrerbakgrunn eller å være muslim. Vi ser både på arbeidsgiveres holdninger og atferd og muslimers og etniske minoriteters subjektive erfaringer.

Deretter presenterer vi data og metode. Datamaterialet vi bruker, er en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere (N = 527) der vi brukte et vignettdesign for å se på villighet til å kalle inn en søker som er muslim. I tillegg har vi intervjuet 15 arbeidsgivere og 15 muslimer. For å kunne diskutere aktuelle tiltak har vi gjort en litteraturgjennomgang av aktuell norsk og internasjonal litteratur.

I det første av de empiriske kapitlene settes søkelyset på arbeidsgiversurveyen. De innsamlede dataene viser at ni av ti blant de spurte arbeidsgiverne svarer at det er litt eller veldig sannsynlig at de vil kalle inn en søker med frivillig erfaring fra en moské til intervju. Vi finner ingen statistisk signifikant forskjell mellom interesse for søkeren med fra kontrollgruppen som ikke signaliserer en noen minoritetstilhørighet vs. søkeren som signaliserer muslimsk tilhørighet, hverken for søkere som har innvandret eller som er norskfødt med innvandrerforeldre. De spurte arbeidsgiverne synes heller ikke å se betydelige utfordringer med å ha ansatte som er muslimer. Nær ni av ti (86 prosent) sier seg enige i at det avgjørende er hvilken kompetanse folk har, ikke hvilken religion de tilhører. Arbeidsgivere i offentlig sektor er likevel noe mer positive enn arbeidsgivere i privat sektor. Bruk av hijab er den påstanden hvor ledere i privat og offentlig sektor skiller seg mest fra hverandre. Blant arbeidsgivere i privat sektor svarer 13 prosent at de er skeptiske til å ansette noen som bruker hijab, mens denne andelen er betydelig lavere, kun 3 prosent, i offentlig sektor. Når det gjelder tiltak, har vi blant annet tematisert aktivitets- og redegjørelsesplikten. Kun litt over halvparten av arbeidsgiverne som inngår i undersøkelsen, svarer bekreftende på at de kjenner til bestemmelsen.

Siktemålet med kapittel 4 er å gå mer i dybden av hva arbeidsgiverne mener og hvordan de forstår rekruttering og ansettelser av søkere som er muslimer. Arbeidsgiverne vi har intervjuet uttrykker i stor grad at mangfold er ønskelig, og at diskriminering på bakgrunn av religiøs tilhørighet er uønsket. Samtidig ser vi at flere uttrykker skepsis til det de oppfatter som sterke religiøse overbevisninger, og til å tilrettelegge for praksis som bønn. Arbeidsgiverne forstår selv diskriminering som et holdningsproblem, fundert i fordommer og frykt for annerledeshet. Dermed identifiserer de også ofte holdningsskapende arbeid som de mest hensiktsmessige tiltakene mot diskriminering. De uttrykker samtidig tydelig motvilje mot mer regulerende tiltak som griper inn i arbeidsgivers styringsrett. I dette kapitlet peker vi på hvordan arbeidsgivernes problemforståelse av diskriminering som et holdningsproblem kan stå i veien for at de tar i bruk og støtter virkemidler som tar tak i diskriminering som et handlingsproblem.

I det påfølgende kapittel 5, flyttes oppmerksomheten over på informantene som selv er muslimer. Beretningene deres forteller om utstrakt erfaring med diskriminering hos de fleste som ble intervjuet. Denne diskrimineringen har tidvis vært eksplisitt, men det fremstår mer vanlig å møte på mer subtil forskjellsbehandling som man ikke kan være helt sikker på at faktisk er diskriminering. De fortalte om håndteringsstrategier som spenner fra tydelig motstand og utfordring av de som diskriminerer, til tilbaketrekning fra arbeidsmiljøet, arbeidslivet eller landet som helhet. Erfaringene med og forventningene om diskriminering har en rekke konsekvenser. Informantene fortalte om omhyggelig arbeid med inntrykksstyring og stigmastyring, der de er påpasselige med hvordan de oppfattes og fremstår for andre i arbeidslivet. I tillegg har det negative konsekvenser for karriere og karriereutvikling og for psykisk og fysisk helse. Diskrimineringserfaringene påvirket også følelsen av tilhørighet i det norske samfunnet. I intervjuene fortalte muslimene også at avvisning i arbeidslivet gir en følelse av å bli avvist av selve samfunnet og bli fortalt at de er mindreverdige, uønsket og ikke norske nok.

I kapittel 6 går vi igjennom sentrale virkemidler og tiltak som vi finner i norsk og internasjonal forskningslitteratur. Vi beskriver tiltak på makro-, meso- og mikronivå, for eksempel lovgivning, finansielle motiver, mangfoldsledelse, strukturerte rekrutteringsprosesser, kvalifiseringstiltak og mentorprogram.

Det er imidlertid svært viktig å vurdere hvor hensiktsmessige tiltakene er i en norsk kontekst. I kapittel 7 gjør vi samfunnsøkonomiske vurderinger av tiltak, gitt den probleforståelsen som er kartlagt tidligere i rapporten. Dette gjør vi i kapittel 7. I sentrum for vurderingene er forståelsen av diskriminering som et handlingsproblem. Vi fokuserer på tiltak som enten 1) bidrar til å synliggjøre for arbeidsgivere at de handler diskriminerende, til tross for at de er interessert i å ansette dyktige folk uavhengig av religion, eller 2) på ulikt vis hjelper arbeidsgivere med å bli mer inkluderende og å overstyre egne ubevisste tilbøyeligheter til å diskriminere.

I rapportens siste kapittel gi vi en kort diskusjon og oppsummerer hovedfunn. Her peker vi på på hvordan problemet diskriminering, når vi ser på empirien fra dette prosjektet og andre atferdsbaserte studier, snarere fremstår som et handlings-



problem enn et holdningsproblem, og vi påpeker hvordan diskriminering grunnet i inngruppefavorisering er en mer sannsynlig forklaring på majoriteten av diskrimineringen som forekommer, enn diskriminering basert på eksplisitt motvilje mot muslimer og etniske minoriteter. Samtidig forstår arbeidsgiverne selv diskriminering først og fremst som et holdningsproblem. Dette mener vi kan være en viktig bidragsyter til at problemet er vanskelig å gjøre noe med. Foreslåtte tiltak er derfor tiltak som kan bevisstgjøre arbeidsgivere på diskriminering som et handlingsproblem, og tiltak som tar opp atferd i selve rekrutteringsprosessen.

# Abstract

---

This report presents findings from the project “Discrimination of Muslims in the Workplace,” financed by the Ministry of Labour and Social Inclusion. The project’s objectives were twofold. First, to gain an updated understanding of discrimination of Muslims, focusing on employers’ attitudes towards Muslims and insights into how discrimination manifests and is understood, as well as its consequences for those affected. Second, to utilize this understanding to identify measures and interventions that can contribute to addressing the issue of discrimination in the workplace.

Chapter 1 outlines the research questions for the project. It also underscores the longstanding and persistent nature of discrimination, with research consistently uncovering similar patterns over decades. Additionally, it reviews existing research on workplace discrimination, particularly related to individuals with immigrant backgrounds and/or those who are Muslim. The chapter encompasses both employers’ attitudes and behaviours and the subjective experiences of Muslims and ethnic minorities.

In Chapter 2, we present the data and methodology. We have conducted a survey of employers (N = 527), utilizing a vignette design to assess their willingness to interview and hire a Muslim applicant. Additionally, we conducted in-depth interviews with 15 employers and 15 Muslims. To inform discussions on potential measures, we conducted a literature review of relevant Norwegian and international literature on measures of decreasing the prevalence of work discrimination.

The first empirical chapter, Chapter 3, focuses on the employer survey. The collected data show that nine out of ten employers respond that it is somewhat or very likely that they would interview an applicant with voluntary experience from a mosque. No statistically significant difference is observed between the interest in the applicant from the control group (not signalling any minority status) and the applicant signalling Muslim affiliation, for both immigrants and those born to immigrant parents. The surveyed employers also generally do not seem to identify significant challenges in employing Muslims. Nearly nine out of ten (86 percent) agree that competence is decisive for recruitment decisions, not religious affiliation. However, employers in the public sector are somewhat more positive than those in the private sector. The use of hijab is the statement where leaders in the private and public sectors differ the most. In the private sector, 13 percent of employers express scepticism about hiring someone who wears hijab, while this percentage is significantly lower, only 3 percent, in the public sector. Regarding measures, we have addressed, among other things, the duty to account for and promote diversity. Just over half of the employers in the survey affirmatively respond that they are aware of this provision.

The objective of Chapter 4 is to delve deeper into what employers think and how they understand the recruitment and hiring applicants who are Muslims. The interviewed employers largely express a desire for workplace diversity, and discrimination based on religious affiliation is deemed undesirable. Simultaneously, some express scepticism towards what they perceive as strong religious convictions and the accommodation of religious practices such as prayer. Employers themselves understand discrimination as an attitudinal problem rooted in prejudice and fear of people who are different. Consequently, they often identify awareness-building initiatives as the most appropriate measures against discrimination. However, there is clear resistance to more regulatory measures that encroach on employers' managerial prerogatives. This chapter emphasizes how employers' perception of discrimination as an attitudinal problem may hinder the adoption and support of measures addressing discrimination as a behavioural issue.

In the subsequent chapter 5, attention shifts to the informants who are Muslims themselves. The narratives show extensive experiences of discrimination among most of those who have been interviewed. This discrimination has at times been explicit, but it seems more common to encounter subtle differential treatment that cannot definitively be labelled as discrimination. Strategies for coping with discrimination vary, ranging from overt resistance and confrontation to withdrawal from the work environment, the workforce, or the country altogether. Experiences of and expectations for discrimination have numerous consequences. Informants speak about meticulous impression management and stigma management, being careful about how they are perceived in the workplace. Additionally, discrimination has negative consequences for career development and mental and physical health. Discrimination experiences also influence their sense of belonging in Norwegian society. In the interviews, Muslims also express that rejection in the workplace fosters a feeling of rejection by society itself, being told that they are inferior, unwanted, and not "Norwegian" enough.

Chapter 6 reviews key measures and interventions found in Norwegian and international research literature, categorized at macro-, meso-, and micro-levels. Examples include legislation, financial incentives, diversity management, structured recruitment processes, training initiatives, and mentorship programs. Chapter 7 investigates the appropriateness of different discrimination measures based socio-economic considerations and evaluations of suitability in a Norwegian context. Central to these assessments is the understanding of discrimination as a behavioural problem. We focus on measures that either 1) contribute to making employers aware that their actions may be discriminatory, despite their interest in hiring qualified individuals irrespective of religion, or 2) in various ways assist employers in becoming more inclusive and overcoming their unconscious tendencies to discriminate.

The report ends with Chapter 8, offering a brief discussion and summarizing the main findings. We highlight how, based on the empirical evidence from this project and other behaviour-based studies, discrimination appears to be more of a

behavioural problem than an attitudinal one. We point out how discrimination due to in-group favouritism is a more plausible explanation for the majority of discrimination observed than discrimination based on explicit aversion to Muslims and ethnic minorities. However, employers predominantly perceive discrimination as an attitudinal problem, which we argue may contribute to the difficulty in addressing the issue. Proposed measures, therefore, focus on raising employers' awareness of discrimination as a behavioural problem and addressing concrete behaviour in the recruitment process.

# Prolog

---

For mer enn 30 år siden skrev Ottar Brox boken «*Jeg er ikke rasist, men ...*»: *Hvordan vi danner våre meninger om innvandrere og innvandring* (Brox, 1991). En sentral idé i boken er hvordan mennesker danner sine oppfatninger og meninger om andre basert på løsrevne og ofte tilfeldige hendelser. Tittelen peker også på den ambivalensen mange føler overfor det som oppleves som annerledes. De er ikke nødvendigvis verken for eller mot, men snarere usikre. De ser seg selv som moralske borgere med gode intensjoner om å unngå rasisme og diskriminering, men de ønsker samtidig å kunne si fra når det er nødvendig.

Mye har imidlertid endret seg siden Brox publiserte sin bok. En av de store endringene er sammensetningen av befolkningen. I dag er en betydelig andel norskfødte med innvandrerforeldre, og mange har oppnådd suksess i arbeidslivet, med tilhørende lønn og prestisje. Samtidig opplever mange av dem fortsatt diskriminering og lever i en konstant alarmberedskap, da de vet at negativ forskjellsbehandling kan inntreffe når som helst og hvor som helst. Diskriminering er et vedvarende problem, og tittelen til Brox er derfor like aktuell i dag som den var den gang. Folk er fremdeles ambivalente; de fleste ønsker å være gode samfunnsborgere, men det å omsette idealer til praksis er ofte en utfordring.

Det er ikke tilstrekkelig å bare være for mangfold; det må også praktiseres. Det store spørsmålet er hvordan man kan implementere effektive tiltak når de som bidrar til ulikhetene, kanskje ikke engang er klar over at de selv er en del av problemet.

# Kapittel 1 Innledning og tidligere forskning

---

Temaet for denne rapporten er diskriminering av muslimer og personer som antas å være muslimer. Rapporten har to hovedmål: først å kartlegge omfanget, innholdet og konsekvensene av denne diskrimineringen og deretter å identifisere årsakene til slik diskriminering for å kunne foreslå effektive tiltak for å redusere problemet.

Bakgrunnen for rapporten er *Handlingsplan mot diskriminering og hat mot muslimer (2020–2023)* (Kulturdepartementet, 2020), som påpeker økende fordommer og negative holdninger mot muslimer i Norge. Den understreker også at slike holdninger, i kombinasjon med hendelser som terrorangrepet mot Al-Noor-moskeen i Bærum i 2019, har ført til økt følelse av utrygghet blant mange muslimer. For eksempel skiller ytringer mot muslimer seg ut i omfang på sosiale medier. En nylig undersøkelse viser at islam er det temaet som inneholder flest språklige angrep i debatter på Facebook (Nordic Safe Cities, 2023). Dette kan skape en type utrygghet, noe som i neste omgang kan antas å ha negative konsekvenser i form av lavere deltakelse på sentrale samfunnsarenaer, opplevelse av innskrenket frihet og uhelse (Wollscheid et al., 2021). Til det siste kan det argumenteres for å forstå diskriminering som en utfordring for folkehelsen (Aambø, 2021).

I handlingsplanen legges det vekt på at arbeidslivet skal være en arena hvor det er spesielt viktig å redusere forekomsten av diskriminering. Denne ambisjonen må ses i sammenheng med de politiske signalene om inkludering av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre, der det å ha en jobb både anses som et virkemiddel for og målet for integreringspolitikken. Juridisk sett er allerede diskriminering forbudt i henhold til eksisterende lovverk. Likevel viser flere studier at diskriminering av personer med innvandrerbakgrunn og muslimsk bakgrunn forekommer i betydelig grad (Midtbøen & Rogstad, 2012; Birkelund et al., 2014; Di Stasio et al., 2021). Vi mener at disse studiene generelt opprettholder en høy faglig standard, og at eksistensen av diskriminering mot muslimer på arbeidsmarkedet er solid dokumentert. Samtidig, med både eksisterende anti-diskrimineringslover og en vedvarende forekomst av dette problemet, reises spørsmål om hvorfor regelverk og tiltak ikke har hatt større suksess.

Basert på dokumentasjonen som viser at muslimer har en høyere risiko for å oppleve diskriminering enn ikke-muslimer, fokuserer denne rapporten på hvordan diskriminering manifesterer seg, og hvordan den forstås og oppleves av både arbeidsgivere og personer med muslimsk bakgrunn. Samtidig vil vi utforske hvilke forebyggende tiltak som mest sannsynlig vil være effektive.

Mer spesifikt er rapporten strukturert rundt fem hovedspørsmål:

- Hva slags holdninger har arbeidsgivere til arbeidstakere med muslimsk bakgrunn?
- Hvordan forstår arbeidsgivere forekomst av og årsaker til diskriminering i arbeidslivet?
- Hvordan opplever norske muslimer diskriminering i arbeidslivet?
- Hvilke konsekvenser har diskriminering for muslimer som opplever det?
- Hvilke hensiktsmessige tiltak mot diskriminering i ansettelsesprosesser kan vi identifisere i forskningslitteraturen?

For å besvare disse spørsmålene har vi gjennomført en vignettstudie med svar fra 527 arbeidsgivere samt gjennomført kvalitative intervjuer med både arbeidsgivere og nordmenn med muslimsk bakgrunn. I tillegg har vi gjennomført en litteraturstudie som tar for seg ulike tiltak mot diskriminering.

Vi vil innlede denne rapporten med en utfordring knyttet til ideer og virkeligheten i det flerkulturelle Norge. Dette gir oss en plattform for å koble rapporten til handlingsplanen.

## Utfordringen: idealer og realiteter

I dag har vi regulering på individnivå gjennom diskriminerings- og likestillingsloven i tillegg til flere proaktive plikter på virksomhetsnivå, som aktivitets- og redegjøringsplikten. I tillegg har det vært lansert en rekke kampanjer med formål om å endre holdninger, støttet av slagord om mangfold. Til tross for det brede spekteret av tiltak og virkemidler som er på plass, er det påfallende at omfanget av diskriminering fortsatt er betydelig. Dette gjør det nødvendig å vurdere økt innsats eller utforske nye virkemidler.

I arbeidet med denne rapporten har vi gjennomgått aktuell litteratur, og et hovedinntrykk som utkrystalliserer seg, er at mye er blitt skrevet, men få konkrete endringer har skjedd. Fra den moderne innvandringen begynte på slutten av 1960-tallet og frem til i dag, har spørsmål om diskriminering og integrering vært sentrale i den offentlige debatten. Regjeringer og statsråder har kommet og gått, en rekke tiltak, reformer og justeringer av lovverket er blitt gjennomført, med støtte fra ulike organisasjoner og aktive pådrivere. Det er tydelig at engasjement og gode hensikter ikke har manglet i løpet av Norges innvandringshistorie. Men hva med resultatene? En oversikt over forskningens konklusjoner om dette temaet etter årtusenskiftet gir et klart inntrykk.

Allerede i denne innledningen kan vi forutse en sentral konklusjon som vil bli grundig utforsket i rapportens kapitler 4 og 5. Kapittel 4, for eksempel, fastslår blant annet at arbeidsgivere generelt uttrykker viktigheten av inkludering og hevder at de har positive holdninger overfor innvandrere.

De kvantitative resultatene vi har presentert, vekker refleksjon. Det er som å løse et puslespill der to brikker ikke passer sammen. På den ene siden er arbeidsgivernes erklærte holdninger, og på den andre siden finner vi resultatene av deres faktiske praksis, enten det er subjektive opplevelser av diskriminering blant minoriteter eller forskning som tydelig dokumenterer omfanget av diskriminering. (Kapittel 3)

Problemet her er at arbeidsgivernes handlinger ikke stemmer overens med deres erklærte holdninger, noe som blir tydelig i lys av de påviselige statistiske forskjellene. La oss kort se tilbake på to tidligere publikasjoner for på den måten å få et bilde av hvordan dette ble vurdert tidligere:

Felles for alle begrunnelser og resonnementer som lå bak forskjellsbehandlingen, er at de ikke umiddelbart kan tolkes som uttrykk for diskriminering. Vurdert ut fra situasjonen handlet arbeidsgiverne rasjonelt i hvert enkelt tilfelle. Den ulikhet som ble resultatet av de mange små beslutninger, var en utilsiktet konsekvens. [...] Er det kanskje slik at arbeidsgivernes uangripelighet som er det egentlige likestillingsproblemet? Det kan se slik ut. Arbeidsgiverne har et bredt repertoar av legitime begrunnelser for forskjellsbehandling.

En viktig del av problemet er å få å få arbeidsgivere som handler i mikro til å se de samlede konsekvensene de enkeltstående handlingene får i makro. (Rogstad, 2001b, s. 242)

Denne konklusjonen var skrevet på bakgrunn av et feltarbeid i fire virksomheter. Om lag ti år senere ble det første felteksperimentet gjennomført på nytt for å gi et mer inngående bilde av diskrimineringens omfang og årsaker. Fra konklusjonskapittelet fremgår det:

Arbeidsgivere som ikke ser systematikken i enkeltstående beslutninger. Mange arbeidsgivere er velmenende, men likegyldige til spørsmål om mangfold og likebehandling. Det er virksomhetens økonomiske interesser og strategiske planer som er i sentrum. Samtidig er ansettelser viktige. Et gjennomgående trekk blant dem vi har intervjuet er også at de har klare begrunnelser for egen praksis når det gjelder ansettelser. Ikke bare opplever, erfarer og begrunner arbeidsgivere hva de gjør og de valgene de tar, mange mener også å ha et reflektert forhold til egne valg. Arbeidsgivere opplever seg som moralske aktører. Men det innebærer ikke at de skal ta samfunnsansvar. Aktører som mener de handler moralsk riktig, og som ikke ser at de er en del av et kjede som resulterer i systematisk ulikhet, er en avgjørende utfordring. (Midtbøen & Rogstad 2012, s. 156)

Samstemtheten mellom de tre konklusjonene kan tolkes som uttrykk for at det ikke har skjedd avgjørende endringer i den aktuelle tidsperioden. Desto viktigere er det å oversette funnet over til en etterlysning av nye grep. Forskningen har vist at virkemidlene i beste fall har hatt begrenset effekt så langt. Da er lærdommen at det er tid for å tenke nytt fremfor å gjøre mer av det samme. Om «copy and paste» ikke ser ut til å ha ønsket effekt over tid, er det trolig heller ikke bare et spørsmål



om å finne riktig dose. Men for å unngå å bli fartsblinde i jakten på effektive virkemidler er det her også verdt å nyansere noe ved å påpeke at vi selvsagt ikke har innsikt i den kontrafaktiske situasjonen – altså hvordan det hadde vært uten regelverket og tiltakene som har eksistert i flere tiår. Et eksempel kan være det holdningsskapende arbeidet og flittig bruk av slagord som «rasismefrie sone» og «mangfold lønner seg», noe de færreste arbeidsgivere sier seg uenige i. Dermed er det ikke sagt at de i neste omgang handler i overensstemmelse med idealene. Om det da ikke er holdningene, men handlingene som er problemet, må man spørre hvor stor del av løsningen det holdningsskapende arbeidet kan og bør ha. Vi kunne satt dette punktet som en delkonklusjon i denne rapporten. I stedet anfører vi det innledningsvis – som en utfordring – til oss som forskere, til det politiske miljøet og andre aktører som arbeider med å forebygge diskriminering og fremme mangfold.

## Diskriminering som legalt begrep og samfunnsfaglig forskningsobjekt

Begrepet «diskriminering» forekommer hyppig i denne rapporten, og derfor er det hensiktsmessig å tydeliggjøre vår bruk av begrepet. En start er likestillings- og diskrimineringsloven, hvor det er fastsatt at usaklig forskjellsbehandling er forbudt. Loven spesifiserer også at dens formål er å

fremme likestilling og hindre diskriminering på alle samfunnsområder. Den omhandler diskriminering som har sammenheng med en rekke ulike gruppekjennetegn: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller alder. Diskrimineringsvernets kjerne er at alle mennesker har rett til å bli behandlet ut fra sine individuelle egenskaper og ikke på bakgrunn av gruppebaserte kjennetegn.

Videre presiserer § 9 i likestillings og diskrimineringsloven at forskjellsbehandling ikke er i strid med loven dersom den har et saklig formål, er nødvendig for å oppnå dette formålet og ikke medfører uforholdsmessig inngripen for enkeltpersoner. Loven skiller også mellom direkte og indirekte diskriminering. Direkte diskriminering oppstår når urettmessig forskjellsbehandling skjer basert på en persons tilhørighet til en bestemt gruppe, mens indirekte diskriminering inntreffer når likebehandling har konsekvenser som favoriserer visse grupper. Det er viktig å merke seg at denne definisjonen ikke forutsetter at personen som utfører forskjellsbehandlingen, nødvendigvis har intensjon om å gjøre det, eller at det er basert på negative fordommer. Diskriminering kan like gjerne være resultat av kognitive tankefeil og forenklinger. Det kan innebære en preferanse for personer som likner en selv, heller enn fiendtlighet mot de som tilhører andre grupper. (Greenwald & Pettigrew, 2014).

En vesentlig begrensning i gjeldende regelverk er at det kun tar sikte på å regulere kompetanse som kan etterprøves eller dokumenteres. Som et resultat har arbeidsgivere en viss frihet til å vurdere og vektlegge andre faktorer, for eksempel

subjektive bedømmelser av en persons sosiale egenskaper, evne til å passe inn i arbeidsmiljøet og personlig egnethet for en stilling, uten at dette dekkes av lovens bestemmelser (Midtbøen & Rogstad, 2012). Med dette som bakgrunn pekes det på at om loven er nødvendig, så er den ikke tilstrekkelig til å sikre likebehandling.

En alternativ, mer samfunnsvitenskapelig tilnærming er nødvendig for å supplere de juridiske betraktningene. Den juridiske metoden er primært utformet for å håndtere enkeltsaker og vurdere hendelser opp mot eksisterende regelverk. I denne rapporten ønsker vi imidlertid også å vurdere de kumulative effektene av nåværende rekrutteringspraksis. På grunn av den de facto friheten til å vektlegge bestemte sosiale egenskaper, kan arbeidsgivere omgå de juridiske reglene. Selv om hver enkelt beslutning kanskje ikke bryter med de lovmessige bestemmelsene, kan det være bekymringsverdig hvis arbeidsgiveres valg systematisk favoriserer søkere med spesifikke, usaklige egenskaper.

Samtidig er det viktig å erkjenne at ikke all forskjellsbehandling utgjør diskriminering. Når det er flere søkere til en stilling, vil det normalt kun være én som blir tilbudt jobben. Dette kan anses som «rettferdig forskjellsbehandling» (Rogstad & Sterri, 2016). Likevel kan de øvrige jobbsøkerne subjektivt oppleve at de har blitt feilvurdert, og at rekrutteringsprosessen var urettferdig. For dem kan opplevelsen av urettferdighet være ekte, selv om prosessen ikke nødvendigvis bryter gjeldende bestemmelser. Uansett er det viktig å påpeke at det er utfordrende å påvise diskriminering, enten man anvender en juridisk forståelse eller en mer samfunnsvitenskapelig tilnærming. Dette gir metodiske utfordringer. Spesielt er det problematisk at personer som blir spurt om diskriminering, ofte vil svare i tråd med det de anser som sosialt ønskelig. Forskning viser også at det ofte er en avstand mellom hva arbeidsgivere faktisk gjør, og hva de sier at de gjør (Pager & Quillian, 2005).

I denne rapporten benytter vi selvrapporterte data, og vi måler ikke rekrutteringsatferd direkte. Dette representerer en metodologisk begrensning. Likevel bygger rapportens forutsetning på det faktum at diskriminering i Norge allerede er dokumentert gjennom bruk av felteksperimenter. Felteksperimenter er metoder som har blitt brukt for å gi innsikt i diskriminering ved å vurdere arbeidsgiveres handlinger. Vi har nå flere slike studier som tydelig bekrefter systematisk diskriminering som en realitet som vi må ta stilling til (Midtbøen & Rogstad, 2012; Birkelund et al., 2014; Di Stasio et al., 2021).

## Bakgrunn og tidligere forskning

I denne gjennomgangen av relevant forskning, skiller vi mellom tre hovedmåter å studere diskriminering. Det er gjennom subjektive erfaringer til den diskriminerte part, gjennom holdningsundersøkelser blant arbeidsgivere og gjennom studier som ser på faktisk rekrutteringsatferd. I gjennomgangen har vi fokus på diskriminering av muslimer. Det er likevel viktig å være klar over at det kan være vanskelig å skille ut diskriminering som forekommer på bakgrunn av at man er

muslim. Ofte overlapper dette med diskriminering på bakgrunn av eksempelvis innvandringsbakgrunn, hudfarge eller kjønn. Interseksjonelle betraktninger er verdifullt å ta med seg i forståelsen av diskrimineringen muslimer opplever, som innebærer at vi anerkjenner at norske muslimer kan oppleve diskriminering på mange grunnlag samtidig, og at ulike personer med en muslimsk bakgrunn kan oppleve diskriminering på helt forskjellig vis (Paz & Kook, 2021; Tariq & Syed, 2018). Det er imidlertid flere metodiske utfordringer ved å integrere et interseksjonelt perspektiv, særlig i kvantitativ forskning, som har innvirkning på hvor godt dette er belyst i forskningen som foreligger (se Orupabo, 2014).

### *Subjektive erfaringer hos muslimer*

Holdninger til muslimer og utbredelsen av diskriminering kan undersøkes både ved å se på subjektive oppfatninger og ved å studere faktisk atferd, for eksempel ansettelsesbeslutninger. SSBs levekårsundersøkelse blant innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre har gitt innsikt i subjektive erfaringer. Resultatene viser at personer med bakgrunn fra land med en muslimsk majoritet oftere rapporterer om opplevelser med forskjellsbehandling og diskriminering på arbeidsplassen enn personer med bakgrunn fra andre land (SSB, 2017, 2018). Lignende funn ble rapportert i en kartlegging fra Institutt for kirke, religions- og livssynsforskning (KIFO). Denne undersøkelsen, som fokuserte på minoriteters erfaringer med diskriminering i møte med Oslo kommune, indikerte at personer med tilknytning til islam opplevde mer diskriminering enn respondenter med annen religiøs tilknytning (Bangstad et al., 2022). Videre rapporterte 59 prosent av deltakerne at de hadde opplevd rasisme og diskriminering på grunn av religiøs tilhørighet i forbindelse med jobbsøking.

En rapport fra Likestillingscenteret KUN og Senter for studier av Holocaust og Livssynsminoriteter (HL-senteret), utført på oppdrag for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi), avdekker også utbredte erfaringer med negative holdninger blant muslimske respondenter (Moe et al., 2023). For eksempel hadde 25 prosent opplevd trakassering i løpet av de siste 12 månedene. Rapporten indikerer at 43 prosent av de som deltok i en spørreundersøkelse, hadde fått en følelse av å ikke høre hjemme i det norske samfunnet, enten ofte eller av og til i løpet av det siste året. Samtidig rapporterte 33 prosent at de noen ganger skjulte sin religiøse tilhørighet, fordi de fryktet å møte negative holdninger til muslimer. Gjennom kvalitative intervjuer med muslimer viser også Moe et al. (2023) at arbeidslivet var en sentral arena for opplevelser av diskriminering, inkludert hendelser i forbindelse med ansettelse, forbigåelser, hets fra kunder og fordomsfulle kommentarer fra kollegaer. De negative erfaringene var ofte knyttet til bruk av hodeplagg, konfrontasjoner angående islam og kjønnslikestilling samt diskusjoner om matpraksis og alkoholavholdenhet.

En kvalitativ studie utført av Banafsheh et al. (2021) basert på intervjuer med 90 unge muslimer viste en historie om utbredt fiendtlighet. 67 av deltakerne rapporterte om erfaringer med hets, diskriminering eller sosial ekskludering basert på deres identitet som muslimer. Negative erfaringer fra arbeidslivet var imidlertid mindre

vanlige i disse fortellingene. I stedet rapporterte deltakerne om skjellsord fra fremmede, nedsettende kommentarer, negativt ladede spørsmål og fiendtlig kroppsspråk. Studiene av Banafsheh et al. (2021) og Ellefsen og Sandberg (2021) viste også hvordan muslimer aktivt utviklet strategier for å håndtere hets og diskriminering, inkludert strategier for å forstå, minimere eller aktivt motarbeide det. Dette viser at muslimer ikke nødvendigvis er passive ofre, men har en aktiv tilnærming til å håndtere negative holdninger fra andre.

Studien av Orupabo et al. (2022) indikerte også at etniske minoriteter som blir stigmatisert og marginalisert, aktivt arbeider med å håndtere slike situasjoner. De brukte Goffmans begrep «facework» (Goffman, 1982) for å belyse det usynlige arbeidet med å møte rasistiske krenkelser. Denne studien inkluderte også eksempler fra norske kvinner som brukte hijab. Det ble påpekt at det å håndtere slike situasjoner over tid kunne føre til utmattelse (Rawls & Duck, 2017). En annen nylig studie fra Thiyagarajah og Orupabo (2023) viser at jobbsøkere med innvandrerbakgrunn gjør et betydelig arbeid med å unngå diskriminering når de søker jobb ved å spille på norskhet og tone ned egen minoritetsbakgrunn. Det å måtte forholde seg til erfart og forventet diskriminering er også noe vi vet kan ha negative konsekvenser for psykisk og fysisk helse (Aambø, 2021; Wollscheid et al., 2021).

### *Holdninger til muslimer og etniske minoriteter blant arbeidsgivere*

Vi har begrenset mengde forskning om norske arbeidsgiveres holdninger til muslimske arbeidstakere. Imidlertid har HL-senteret gjennomført en undersøkelse om generelle befolkningsholdninger til muslimer, som har relevans for å forstå hvilke holdninger som kan forventes i arbeidslivet (Moe, 2022). Dette er en spørreskjemaundersøkelse som indikerer at befolkningen i 2022 har mer positive holdninger til muslimer sammenlignet med 2017, selv om det fortsatt er 15 prosent som er avvisende til å ha sosial kontakt med muslimer. En tredjedel av respondentene støtter påstandene om at «muslimer utgjør en trussel mot norsk kultur», og at «muslimer ikke passer inn i et moderne vestlig samfunn». Negative holdninger er ifølge rapporten mer utbredt blant menn, eldre personer og personer med lav utdanning, i motsetning til kvinner, yngre personer og de med høyere utdanning. Samtidig er det verdt å bemerke at 62 prosent av utvalget er enige i påstanden om at «muslimer er gode norske borgere».

Rapporten peker på det tilsynelatende paradoksale funnet at holdningene til muslimer har blitt mer positive sammenlignet med tidligere målinger, samtidig som de rapporterer en økning i opplevelsen av diskriminering blant muslimer selv. Dette integrasjonsparadokset er observert i mange ulike nasjonale sammenhenger og er et mye diskutert fenomen i migrasjons- og diskrimineringsforskning. En av de ledende forklaringene er at økt integrasjon både gir flere muligheter for diskriminering og øker bevisstheten om diskriminering som et problem (Schaeffer & Kas, 2023).

Når det gjelder arbeidsgiveres holdninger til etniske minoriteter generelt, har vi mer relevant forskning å vise til enn det som er tilgjengelig om muslimer spesielt.

Dette skyldes at arbeidslivet har vært en sentral del av innvandringsforskningen i Norge de siste tre tiårene (Hermansen, 2020). Tradisjonelt har forskningen hovedsakelig fokusert på tilbudssiden, det vil si hva som kjennetegner personer med innvandrerbakgrunn i Norge. Imidlertid har det etter hvert vokst frem en litteratur som i større grad undersøker etterspørselssiden, altså arbeidsgiverne (Andersen & Sterri, 2022).

Resultatene fra en undersøkelse utført av Brekke et al. (2020) viser at en klar majoritet av de undersøkte arbeidsgiverne støtter påstander om at etnisk og religiøs mangfold er en styrke for norske arbeidsplasser, og at virksomheter går glipp av kompetanse ved å ikke ansette personer med minoritetsbakgrunn. Samtidig viser undersøkelsen at 16 prosent av arbeidsgiverne er negative til bruk av hijab på arbeidsplassen.

Resultatene tyder også på at mange arbeidsgivere (34–76 % avhengig av sektor) tror at innvandrere fra Afrika og Asia opplever diskriminering. Imidlertid er det de arbeidsgiverne som ikke har venner med minoritetsbakgrunn, som i minst grad tror at diskriminering forekommer. Andersen og Sterri (2022) påpeker at flertallet av arbeidsgiverne er positive til ideen om etnisk mangfold på arbeidsplassen, og mange ser fordeler knyttet til omdømme, forhold til kunder og brukere, trivsel, innovasjon og produktivitet. De mest positive holdningene er funnet blant kvinnelige ledere og de som arbeider i offentlig sektor. Likevel viser studien deres at positive holdninger ikke nødvendigvis fører til handling. Selv om halvparten av arbeidsgiverne svarte bekræftende på spørsmål om virksomheter som en del av et samfunnsansvar bør ha et mål om å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn, har bare 22 prosent faktisk innført et slikt formelt mål i egen virksomhet.

Andre studier indikerer videre at arbeidsgiveres holdninger i noen grad formes av erfaringer (Birkelund et al., 2020). Mens arbeidsgivere i USA i liten grad påvirkes av positive erfaringer med arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn, viser studien av Birkelund og kollegaer at arbeidsgivere i Norge i noen grad oppdaterer holdningene sine basert på egne erfaringer.

### *Undersøkelser av diskriminerende atferd i arbeidslivet*

En annen metode for å samle data om diskriminering involverer å undersøke *faktiske ansettelsesbeslutninger* tatt av arbeidsgivere. Dette er i hovedsak gjort gjennom bruk av felteksperimenter eller korrespondansestudier, som er en bredt anerkjent metode for å avdekke diskriminerende faktisk atferd under ansettelsesprosesser (Quillian & Midtbøen, 2021). I de første felteksperimentene som ble gjort i Norge, er diskriminering av muslimer målt indirekte ved at de fiktive personene er gitt pakistanske navn. Denne studien, som ble gjennomført mellom 2009 og 2011, viste at sannsynligheten for å bli innkalt til intervju dersom du har et pakistansk navn, er om lag 25 prosent lavere enn om du har et majoritetsklingende navn (Midtbøen & Rogstad, 2012). I tillegg viser intervjuer med arbeidsgiverne som ble utsatt for felteksperimentet, at diskriminering påvirkes av både individuelle og kontekstuelle faktorer. Kontekstuelle faktorer som påvirker, er tilgang på

kvalifiserte kandidater og grad av formalisering i rekrutteringsprosessen, mens individuelle faktorer handler om hvordan stereotypier om innvandrere aktiveres og generaliseres når de møter på et pakistansk navn i søkerbunken (Midtbøen, 2014, 2015). Dette felteksperimentet ble senere etterfulgt av nye felteksperimenter i 2013, som indikerte omtrent samme omfang av diskriminering (Birkelund et al., 2014; Birkelund et al., 2019; Birkelund et al., 2020).

Den tredje og nyeste felteksperimentstudien gjort på ansettelser av etniske og religiøse minoriteter i Norge gir støtte til funn fra surveyundersøkelser som indikerer at muslimer møter på mer diskriminering enn andre minoriteter (Di Stasio et al., 2021; Larsen & Di Stasio, 2019). Denne studien adresserer problemet med å skille religiøs fra etnisk diskriminering. Her sammenligner man diskrimineringsraten mellom personer med et utenlandsklydende navn og personer som i tillegg signaliserer tilknytning til islam gjennom erfaring med et lokalt muslimsk samfunnshus på CV-en (Di Stasio et al., 2021). Dermed kan man lettere skille ut effekten av det å være muslim fra bare det å ha innvandrerbakgrunn. Di Stasio et al. (2021) sammenligner resultatene fra Norge med liknende felteksperimenter i Tyskland, Nederland, Spania og Storbritannia. De finner at personer med utenlandske navn får færre innkallinger til intervju, men at diskrimineringsraten stiger signifikant når søkeren i tillegg oppgir muslimsk tilhørighet. Resultatene er slående, ved at Norge skiller seg markant ut med særlig høy forekomst av diskriminering mot muslimer.

Diskriminering av etniske og religiøse minoriteter er et gjenstridig problem. For eksempel finner Midtbøen og Quillian (2021) ved å undersøke 140 felteksperimenter i 30 land gjort fra 1960-tallet til i dag at det er lite tegn til reduksjon av diskrimineringsraten av etniske minoriteter. De finner heller ingen signifikant forskjell i diskrimineringsraten mellom innvandrere og etterkommere av innvandrere. De peker på enda et integreringsparadoks: at diskrimineringsraten er stabil på tvers av generasjoner, samtidig som etterkommere av innvandrere tar lange steg i retning majoriteten når det gjelder sysselsetting og inntekt. De peker på at etterkommere etter innvandrere muligens tar utdannings- og karrierevalg som er strategiske, og tar utgangspunkt i forventet diskriminering – for eksempel ved å søke seg til profesjonsfag der etterspørselen etter arbeidskraft er stor.

En begrensning med felteksperimentene er imidlertid at de måler diskriminering ved å se på hvem som blir innkalt til jobbintervju. I en faktisk ansettelsesprosess er det en serie beslutninger som tas i løpet av prosessen frem til en søker får tilbud om jobb. Dette motiverte flere studier av hvordan jobbintervjuet gjøres, og hvilke seleksjonsprosesser som skjer i dette møtet (Rogstad & Sterri, 2014, 2018; Bjørnset et al., 2018; Rogstad & Sterri, 2016). Et funn i disse studiene er at formell kompetanse ofte trumfes av sosial kompetanse i rekrutteringens siste og avgjørende fase. Å ha nødvendig formell kompetanse, som avgjør om en jobbsøker er i stand til å utføre en bestemt oppgave, er ikke tilstrekkelig for å vurdere om vedkommende vil passe inn i arbeidsmiljøet. Arbeidsgivere har en tendens til å

stole på sin egen intuisjon når de vurderer om en jobbsøker har den rette personlige egnetheten som kreves for å passe inn i organisasjonen.

Funnene fra disse atferdsbaserte studiene danner et sentralt premiss for denne rapporten, nemlig at diskrimineringen er reell og forekommer på systematisk vis. Når vi nå har flere omfattende felteksperimenter av høy metodisk kvalitet som påviser diskriminerende atferd i det norske arbeidslivet overfor person med bakgrunn fra et muslimsk land eller med tydelig muslimsk tilhørighet, anser vi dette som et etablert faktum. Vi legger denne kunnskapen til grunn for vår forståelse av funnene som kommer frem senere i rapporten. Det vi derimot har mindre kunnskap om, er hva som skjer når diskrimineringen forekommer. Det er noe vi håper å kunne bidra til å belyse.

## Rapportens oppbygning

Denne rapporten er basert på flere ulike empiriske kilder. Disse er kvalitative og kvantitative og omhandler både et utvalg arbeidsgiveres og et utvalg muslimers perspektiv. I neste kapittel gjennomgår vi metode og fremgangsmåte for den empirien rapporten baserer seg på. I kapittel 3 gjennomgår vi funn fra en arbeidsgiversurvey, der 527 arbeidsgivere har svart på en spørreundersøkelse med en fiktiv vignett med en muslimsk jobbsøker som komponent. I kapittel 4 supplerer vi den kvantitative undersøkelsen med en kvalitativ intervjustudie med 15 arbeidsgivere. Når vi kommer til kapittel 5, snur vi perspektivet og presenterer en kvalitativ studie basert på intervjuer med 15 muslimer. Kapitlene 3–5 gir oss et bilde av problemet med diskriminering, slik det ser ut i dag. I kapitlene 6 og 7 kommer vi inn på virkemidlene. Kapittel 6 er en litteraturstudie av relevante tiltak og virkemidler mot diskriminering i arbeidslivet som vi kan finne i norsk og internasjonal forskningslitteratur, og kapittel 7 avslutter med en analyse av relevante virkemidler mot diskriminering i en norsk kontekst. Til slutt oppsummerer vi de viktigste funnene fra rapporten i kapittel 8.

## Kapittel 2 Data og metode

---

De empiriske delene av rapporten er basert på ulike datakilder, metoder og analyser:

- (i) en kvantitativ survey med 527 arbeidsgivere
- (ii) kvalitative intervjuer med 15 arbeidsgivere
- (iii) kvalitative intervjuer med 15 muslimer
- (iv) en litteraturstudie av potensielle tiltak mot diskriminering i arbeidslivet
- (v) en samfunnsøkonomisk analyse av tiltak mot diskriminering i arbeidslivet

For å undersøke årsakene til diskriminering av muslimer og vurdere forskjeller i diskrimineringsomfang mellom kjønn og generasjoner og i ulike sektorer og bransjer har vi benyttet en arbeidsgiversurvey med et enkelt vignettdesign (også kalt «factorial survey experiments», FSE) (Auspurg & Hinz, 2015). Vignettmetoden går ut på at arbeidsgivere presenteres for vignetter (korte beskrivelser) av potensielle jobbsøkere og blir bedt om å rangere sannsynligheten for å ansette personen som vignetten beskriver, vel vitende om at de ikke er med i en reell ansettelsesprosess. I vignettundersøkelsen ble arbeidsgiverne også bli spurt om de ville takke ja til å delta i et oppfølgingsintervju. Oppfølgingsintervju etter felteksperiment har vist å avdekke rike beskrivelser av arbeidsgivernes egne begrunnelser for diskriminering (Birkelund et al., 2020; Østerud, 2022b; Midtbøen, 2014; Østerud, 2022c). Ved å kombinere disse to metodene var målet å få frem et rikere materiale om arbeidsgiveres holdninger enn man får ved bruk av én av metodene alene.

Prosjektets andre del handler om å identifisere og vurdere tiltak som kan bidra til å redusere diskrimineringen av muslimer i arbeidslivet. Vår overordnede tilnærming er at ulike tiltak mot diskriminering hver for seg har ulike samfunnsøkonomiske gevinster og kostnader heftet ved seg. Gevinstene og kostnadene kan være tilsiktede eller utilsiktede og vil kunne tilfalle sentrale og lokale myndigheter, virksomheter og enkeltpersoner. Likevel er det mulig og hensiktsmessig å identifisere noen tiltak som vi kan forvente at har høy nytteverdi sammenliknet med kostnadene, gitt de diskrimineringsmekanismene som gjør seg gjeldende i det norske arbeidsmarkedet.

### Arbeidsgiversurvey

I dette prosjektet har vi valgt å gjennomføre en spørreundersøkelse med et vignettdesign. Selv om felteksperiment, der man sender ut fiktive jobbsøknader til ekte stillingsutlysninger, er ansett som den beste metoden for å evaluere utbredelse av diskriminering, er det en metode med flere ulemper. For det første innebærer det at man ikke innhenter informert samtykke, og derfor innebærer at man må gjøre klare etiske overveielser om det er nødvendig å gjennomføre (Pager,



2007). For det andre er det en svært ressurskrevende metode, og rammene for dette prosjektet tillot ikke at vi gjennomførte et felteksperiment. Samtidig foreligger det allerede nylig publiserte felteksperimentdata fra flere europeiske land, som påviser diskriminering av muslimer i det norske arbeidslivet (Di Stasio et al., 2021) For det tredje er det vanskeligere å gjennomføre felteksperiment i store deler av arbeidslivet i dag enn det var tidligere. Dette skyldes at man må opprette profiler for å søke flere typer av jobber, og disse må verifiseres elektronisk underveis. Surveyeksperiment er derimot noe som både kan gjennomføres i alle bransjer og som bygger på informert samtykke. Av de nevnte grunnene landet vi derfor på å gjennomføre en survey med et vignett-design.

Arbeidsgiversurveyen ble gjennomført av Ipsos høsten 2022. Den var en kombinasjon av et enkelt vignett-design og survey-spørsmål om holdninger til muslimer i arbeidslivet. Vignetten fulgte et «between-person»-design som åpner for å sammenligne respons på flere ulike variabler (Aguinis & Bradley, 2014). Alle deltakerne ble presentert for en baseline-vignett, hvor de blir bedt om å se for seg en ansettelsessituasjon. Personen hadde noen års relevant erfaring og har utdanningen som kreves for jobben. Deltakerne ble deretter randomisert inn i en av fem ulike grupper: enten en kontrollgruppe eller en av fire grupper der vi presenterte søkeren som muslim, men med ulike kjønn og fødeland. I eksperimentgruppen ble muslimsk tilhørighet signalisert gjennom erfaring med frivillig arbeid fra en moské. I kontrollgruppen ble arbeidsgiverne presentert for en søker som hadde frivillig arbeid fra Kirkens Bymisjon.

**Tabell 2.1: Oversikt over de ulike eksperimentgruppene i vignetten**

	Kontrollgruppe	Gruppe 1	Gruppe 2	Gruppe 3	Gruppe 4
Kjønn		Kvinne	Kvinne	Mann	Mann
Innvandret		Ja	Nei	Ja	Nei

**Figur 2.1: Et eksempel på en vignett, denne ble lest opp for deltakerne i gruppe 4.**

Se for deg at du skal rekruttere en ny medarbeider til din avdeling eller enhet. Stillingen er lyst ut, og dere har fått flere relevante søknader.

Fra CV-en fremgår det at en av søkerne er en mann på 35 år som er født i Norge. Han er godt kvalifisert for stillingen, med relevant arbeidserfaring fra to arbeidssteder. Total arbeidserfaring er ti år. På fritiden har han erfaring med frivillig arbeid i en moské.

I søknaden fremheves det at søkeren er positiv, energisk og hardtarbeidende. Vedkommende søker seg videre for å få nye utfordringer.

Hvor sannsynlig tror du det er at du vil kalle inn vedkommende til intervju?

Hvor sannsynlig tror du det er at du ender opp med å ansette vedkommende?

I tillegg til å svare på vignetten ble arbeidsgiverne spurt om mangfoldstiltak i virksomheten og om deres holdninger til muslimer som arbeidstakere.

Innledningsvis ble det gjennomført en pilot med 36 intervjuer, for å teste om spørsmålene opplevdes som relevante og forståelige for respondentene. I undersøkelsen er det gjennomført 527 intervjuer. Det er gjennomført intervju med kun 1 leder i hver virksomhet. Intervjuene ble gjennomført på telefon og hadde en gjennomsnittlig varighet på ca. 13 minutter. Spørreskjemaet ligger som vedlegg til denne rapporten. Piloten ble gjennomført i perioden 26. til 29. september 2022. Undersøkelsen ble gjennomført i perioden 21. oktober til 16. november 2022. Ipsos har trukket utvalg av virksomheter med over 10 ansatte fra bedriftsbasen til Bisnode, som er basert på Enhetsregisteret i Brønnøysund. Totalt ble 5925 virksomheter oppringt, og av disse ble det gjennomført 527 intervjuer med ledere. Dette utgjør en svarprosent på 9 prosent, som er på nivå med responsraten Ipsos vanligvis opplever.

Målet var å oppnå intervjuer med et representativt utvalg av ledere i private og offentlige virksomheter i Norge med 10 eller flere ansatte. Vi har sett på sammensetningen av Bisnodes bedriftsbase med filtrering på de samme trekriteriene som vi har lagt til grunn for å vurdere representativiteten til nettoutvalget, det vil si virksomhetene som de intervjuede lederne representerer. Vi har vurdert at det er hensiktsmessig, siden vi ikke har tilgang til like detaljert offisiell statistikk. Videre i denne seksjonen omtaler vi derfor Bisnodes bedriftsbase som «populasjon». Fordelingen på hvilken bransje virksomhetene tilhører (tabell 2.2), og hvilket fylke de ligger i (tabell 2.3), er ganske lik i nettoutvalget som i populasjonen. Når vi ser på virksomhetens størrelse (antall ansatte) (tabell 2.4), ser vi imidlertid at det er noe overrepresentasjon av store virksomheter (over 100 ansatte) i nettoutvalget. Alt i alt vurderer vi at nettoutvalget i stor grad speiler populasjonen med hensyn til bransje, fylke og størrelse, og at det ikke er behov for å vekte dataene med hensyn til disse faktorene.

**Tabell 2.2: Fordeling på virksomhetenes bransje i nettoutvalget og populasjon<sup>1</sup>**

<b>Bransje (næring i parentes)</b>	<b>Antall i netto-utvalg</b>	<b>Andel netto-utvalg</b>	<b>Antall i populasjon</b>	<b>Andel i populasjon</b>	<b>Differanse nettoutvalg – populasjon</b>
Bergverksdrift og utvinning (05–09)	3	1 %	407	1 %	0 %
Industri (10–33, 37–39)	66	13 %	5 003	7 %	6 %
Kraft- og vannforsyning (35–36)	3	1 %	479	1 %	0 %
Bygge- og anleggsvirksomhet (41–43)	44	8 %	7 465	10 %	-2 %
Varehandel (45–46)	39	7 %	4 830	6 %	1 %
Detaljhandel (47)	48	9 %	10 340	14 %	-5 %
Transport og lagring (49–53)	26	5 %	3 025	4 %	1 %
Hotell og restaurantdrift (55–56)	29	6 %	5 596	7 %	-2 %
Informasjon og kommunikasjon (58–63)	24	5 %	2 263	3 %	2 %
Finansiering og forsikring (64–66)	8	2 %	737	1 %	1 %
Omsetning og drift av fast eiendom (68)	5	1 %	779	1 %	0 %
Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting (69–75)	34	6 %	3 537	5 %	2 %
Forretningsmessig tjenesteyting (77–82)	23	4 %	3 323	4 %	0 %
Offentlig adm. (84)	62	12 %	4 354	6 %	6 %
Undervisning (85)	26	5 %	4 498	6 %	-1 %
Helse og sosial (86–88)	64	12 %	14 998	20 %	-8 %
Kultur, Fritid, Sport (90–93)	17	3 %	2 235	3 %	0 %
Personlig tjenesteyting (94–96)	6	1 %	1 637	2 %	-1 %

<sup>1</sup> Populasjon refererer her og i påfølgende tabeller/tekst til Bisnodes bedriftsbase

**Tabell 2.3: Fordeling på hvilket fylke virksomhetene befinner seg i nettoutvalg og populasjon**

Fylke	Antall i nettoutvalg	Andel i nettoutvalg	Antall i populasjon	Andel i populasjon	Differanse nettoutvalg – populasjon
Oslo	72	14 %	10 687	14 %	0 %
Rogaland	45	9 %	6 611	9 %	0 %
Møre og Romsdal	26	5 %	4 227	6 %	-1 %
Nordland	27	5 %	4 144	5 %	0 %
Viken	93	18 %	15 095	20 %	-2 %
Innlandet	41	8 %	5 547	7 %	1 %
Vestfold og Telemark	48	9 %	5 642	7 %	2 %
Agder	30	6 %	4 444	6 %	0 %
Vestland	62	12 %	8 973	12 %	0 %
Trøndelag	49	9 %	6 765	6 %	3 %
Troms og Finnmark	34	6 %	4 243	6 %	0 %

**Tabell 2.4: Fordeling på virksomhetenes størrelse (antall ansatte) i nettoutvalg og populasjon**

Antall ansatte	Antall i nettoutvalg	Andel i nettoutvalg	Antall populasjon	Andel populasjon	Differanse nettoutvalg – populasjon
10–20	207	39 %	36 856	48 %	-9 %
21–100	210	40 %	33 209	43 %	-3 %
100 +	110	21 %	66 45	9 %	12 %

## Kvalitative intervjuer med arbeidsgivere

Arbeidsgiverne som deltok i kvalitative intervjuer, ble rekruttert fra gruppen som hadde gjennomført surveyeksperimentet. Alle deltakerne i spørreundersøkelsen ble spurt om de var villige til å stille opp på et dybdeintervju. Det var mange som takket ja til dette, og disse ble kontaktet i etterkant via e-post eller telefon. Totalt sa 15 arbeidsgivere ja til å være med og hadde anledning til å stille opp til intervju. Vi sørget for å få arbeidsgivere med ulike typer kjennetegn. Dette innebærer at vi har med arbeidsgivere både fra offentlig (6 arbeidsgivere) og privat sektor (9 arbeidsgivere) og arbeidsgivere som hadde uttrykt positive og arbeidsgivere som hadde uttrykt negative holdninger til å ansette muslimer i spørreundersøkelsen. Det er imidlertid mange flere med positive enn negative holdninger, ettersom sistnevnte var mye færre. Alle deltakerne var ledere med erfaring med ansettelsesprosesser. Det var 10 menn og 5 kvinner blant deltakerne. Arbeidsgiverne var spredt utover store deler av landet, og vi har arbeidsgivere både fra urbane og rurale strøk. Se tabell 2.5 for en oversikt over deltakerne.

Intervjuene fant sted via Zoom, og intervjuene ble tatt opp og transkribert i etterkant. Intervjuene ble gjennomført av Kaja Larsen Østerud (10 intervjuer) og Jon Rogstad (5 intervjuer). Intervjuene var semistrukturerte og tok utgangspunkt i en intervjuguide (se vedlegg 4). Arbeidsgiverne ble spurt om fremgangsmåter og tilnærminger til rekruttering i tillegg til deres syn på mangfold og muslimer på arbeidsplassen. Vi brukte også besvarelsen fra surveyundersøkelsen som utgangspunkt, slik at arbeidsgiverne fikk mulighet til å utdype hvorfor de svarte som de gjorde på vignetten.

Gjennomsnittlig varighet på intervjuene var 50 minutter, med det lengste på 1 time og 16 minutter og det korteste på 25 minutter. Intervjuene ble transkribert ord for ord. Åtte intervjuer ble transkribert av en profesjonell transkriberingstjeneste. De øvrige syv ble transkribert av Kaja Larsen Østerud ved hjelp av Autotekst. Etter at intervjuene var transkribert av Autotekst, ble de hørt gjennom fra start til slutt slik at transkripsjonen ble rettet og korrigert der det var nødvendig.

**Tabell 2.5: Oversikt over informanter i utvalget med arbeidsgivere**

	Interesse for muslimsk søker i spørreundersøkelse	Kjønn	Bransje	Størrelse
Arbeidsgiver 1	Høy	Mann	Hotell	Stor
Arbeidsgiver 2	Lav	Mann	Industri	Liten
Arbeidsgiver 3	Høy	Mann	Offentlig administrasjon	Stor
Arbeidsgiver 4	Middels	Mann	Offentlig administrasjon	Middels
Arbeidsgiver 5	Høy	Kvinne	Restaurantdrift	Middels
Arbeidsgiver 6	Middels	Mann	Regnskap	Liten
Arbeidsgiver 7	Høy	Mann	Offentlig administrasjon	Stor
Arbeidsgiver 8	Høy	Mann	Offentlig administrasjon	Stor
Arbeidsgiver 9	Høy	Mann	Offentlig administrasjon	Stor
Arbeidsgiver 10	Høy	Mann	Transport og lagring	Stor
Arbeidsgiver 11	Høy	Kvinne	Offentlig administrasjon	Stor
Arbeidsgiver 12	Middels	Kvinne	Informasjon og kommunikasjon	Liten
Arbeidsgiver 13	Høy til middels	Kvinne	Informasjon og kommunikasjon	Liten
Arbeidsgiver 14	Høy	Mann	Varehandel	Middels
Arbeidsgiver 15	Høy	Kvinne	Faglig, vitenskapelig og teknisk tjenesteyting	Liten

Liten: 1–20 ansatte, middels: 21–100 ansatte, stor: mer enn 100 ansatte

Intervjuene ble analysert av Kaja Larsen Østerud og Jon Rogstad. Vi benyttet tematisk analyse som analysemetode (Braun & Clarke, 2006, 2022). Tematisk analyse er en fleksibel, men strukturert analysemetode for å avdekke gjennomgående temaer eller mønstre i datamaterialet. Analysen var en top-down-analyse fundert i forskningsspørsmålene om hvordan arbeidsgivere forstår forekomst og

årsaker til diskriminering, og hva slags holdninger de har til muslimske arbeidstakere. I tillegg har vi benyttet en abduktiv tilnærming ved å aktivt forholde oss til tidligere forskning og aktuell teori underveis i analysen. Dette innebærer at man går frem og tilbake mellom teori og empiri. Kaja Larsen Østerud leste igjennom og kodet alle intervjuene i NVivo. Etter innledende koding ble alle intervjuene gjennomgått og sammenstilt til overordnede temaer, som representerer fremtredende og bredt funderte temaer arbeidsgiverne snakket om i intervjuene. Disse overordnede temaene har blitt justert og bearbeidet av Kaja Larsen Østerud og Jon Rogstad gjennom felles diskusjon. I presentasjonen av funnene, som kommer i kapittel 4, har vi lagt vekt på å presentere hvordan arbeidsgivere evaluerer potensielle arbeidsgivere, deres tilnærminger til muslimske arbeidstakere, deres refleksjoner rundt hvordan diskriminering av muslimer forekommer, og deres meninger om potensielle tiltak for å begrense diskriminering.

## Kvalitative intervjuer med muslimer

For å belyse det subjektive perspektivet til de som opplever å bli utsatt diskriminering, har vi gjennomført dybdeintervjuer med personer med en muslimsk bakgrunn. Søkelyset har vært på hvordan de intervjuede muslimene opplever at diskriminering arter seg, og hvilke konsekvenser diskrimineringen har for dem. Slike konsekvenser kan være utdannings- og karriereveier, bevissthet og strategier rundt hvordan man møter diskriminering, samt eventuelle psykiske plager.

Vi har intervjuet 15 muslimer (7 kvinner, 8 menn) totalt. Intervjuene ble gjennomført av Kaja Larsen Østerud (13 intervjuer) og Jon Rogstad (2 intervjuer). Muslimene som deltok, ble rekruttert via åpen annonsering på sosiale medier og i nettverk. Forskernes og NOVAs profiler på Facebook, Twitter og LinkedIn ble benyttet til å annonsere interesse for deltakere. Vi kontaktet også ulike muslimske miljøer og nøkkelpersoner i organisasjoner som jobber med likestilling og integrering av kulturelle og etniske minoriteter. I tillegg benyttet vi snøballmetodikk ved at vi spurte deltakere om de kunne videreformidle informasjon om prosjektet til andre aktuelle deltakere. Rekrutteringen gikk sakte til å begynne med, men bedre etter hvert, særlig etter at vi begynte med snøballmetodikken. Majoriteten (11) av intervjuene ble gjennomført via Zoom, men vi gjorde også 4 intervjuer fysisk i lokaler på OsloMet. I informasjonen vi sendte ut, gjorde vi det klart at prosjektet handlet om hvordan man opplever og forholder seg til diskriminering i arbeidslivet, og at vi var ute etter erfaringer fra personer med muslimsk bakgrunn. Vi skrev at eneste krav for å være med var at man var muslim, og at man hadde erfaring fra å være arbeidstaker eller med å søke jobb.

Gruppen muslimer vi har intervjuet, er selektert ut fra hvem som selv tok kontakt med oss. Dermed er det rimelig å vente at de som hadde diskrimineringserfaringer å dele, var mer tilbøyelige til å ta kontakt enn de som hadde få eller ingen slike erfaringer. Det er derfor vanskelig å benytte data fra disse intervjuene til å si noe om hvor utbredt diskriminering er. Målet har i stedet vært å belyse den subjektive erfaringen med diskriminering. Deltakerne kjennetegnes av at det er en høyt

utdannet gruppe, der de aller fleste er født i Norge eller innvandret i svært ung alder. En av deltakerne kom til Norge i voksen alder (informant 12). En av deltakerne var konvertitt og hadde ingen innvandringsbakgrunn. Deltakerne bodde hovedsakelig i bynære strøk i østlandsområdet, men det var også noen som var bosatt i nærheten av større byer sør og vest i Norge. Gruppen er også relativt ung, med et aldersspenn fra tidlig i 20-årene til slutten av 40-årene. Alle deltakerne svarte at det å være muslim var en viktig del av deres identitet, men hvordan de konservativt de praktiserte sin tro, varierte i stor grad, for eksempel med tanke på alkohol, bønn og håndhilsing.

Det er viktig å bemerke at dette er en selektert gruppe, som særlig skiller seg ut med å ha høy utdanning. Derfor får vi kun et innblikk i disse personenes erfaringer med og refleksjoner rundt diskriminering i arbeidslivet, som ikke nødvendigvis reflekterer bredden av muslimers erfaring. Det er imidlertid mulig å argumentere for at en høyt utdannet ung gruppe muslimer som har vokst opp i Norge, er en gruppe vi kan vente at vil oppleve mindre diskriminering enn de som er eldre, innvandret og med lavere utdanning. Denne gruppens erfaringer vil også kunne være spesielt egnet til å belyse hva det å være muslim innebærer når det gjelder diskrimineringserfaringer uavhengig av faktorer som begrenset språkkompetanse, relevant utdanning og kulturell kjennskap til Norge.

Intervjuene var semistrukturerte, og vi brukte en intervjuguide som utgangspunkt (se vedlegg 5). Denne intervjuguiden var laget med utgangspunkt i en livsløps-intervjumetodikk, men med vekt på arbeidslivet. Denne tilnærmingen har blitt demonstrert av flere forskere som en fruktbar måte å få avdekket viktige barrierer, ressurser og vendepunkter i karrierene til marginaliserte grupper på (Halvorsen et al., 2018; Liversage, 2009; Vedeler, 2014). Metodikken innebærer at man tilnærmer seg viktige hendelser i livet i kronologisk rekkefølge. I dette prosjektet tok intervjuguiden ikke utgangspunkt i hele livet, men i hendelser knyttet til utdanning, valg av karriere og inntreden i arbeidslivet. Hensikten med tilnærmingen var å fange opp hvilken rolle diskriminering og fordommer spiller i norske muslimers egne narrativer rundt egen arbeidslivserfaring, og hvordan muslimer som tilhører ulike andre minoriteter og grupper, opplever og forholder seg til diskriminering.

Gjennomsnittlig varighet på intervjuene var 1 time og 21 minutter, med det lengste på 2 timer og 41 minutter og det korteste på 31 minutter. Intervjuene ble transkribert verbatim: Tolv ble transkribert av en ekstern profesjonell transkripsjonstjeneste, de øvrige tre av Kaja Larsen Østerud ved hjelp av Autotekst.

**Tabell 2.6: Oversikt over informanter i utvalget med muslimer**

	Kjønn	Alders- gruppe	Utdanningsnivå	Arbeidsstatus
Informant 1	Kvinne	20–25	Bachelorgrad (snart fullført)	Student, jobber deltid
Informant 2	Kvinne	20–25	Bachelorgrad (snart fullført master)	Student, jobber deltid
Informant 3	Kvinne	26–35	Mastergrad	Jobber fulltid, fast stilling
Informant 4	Kvinne	36–45	Mastergrad	Jobber fulltid, fast stilling
Informant 5	Mann	26–35	Mastergrad	Jobber fulltid, fast stilling
Informant 6	Mann	26–35	Mastergrad	Jobber fulltid, midlertidig stilling
Informant 7	Kvinne	36–45	Mastergrad	Jobber fulltid, fast stilling
Informant 8	Mann	26–35	Bachelor (tar en master)	Jobber fulltid, fast stilling
Informant 9	Mann	46+	Bachelor	Jobber fulltid, fast stilling
Informant 10	Mann	26–35	Master	Arbeidsledig
Informant 11	Mann	26–35	Bachelor	Deltid som student, snart fulltid
Informant 12	Kvinne	36–45	To mastergrader	Har arbeidserfaring, men er midlertidig hjemme med små barn
Informant 13	Mann	36–45	Bachelor	Jobber fulltid, fast stilling
Informant 14	Mann	46+	Lærerutdanning fra hjemlandet, tar en bachelor	Student, jobber deltid
Informant 15	Kvinne	36–45	Mastergrad	Jobber fulltid, fast stilling

Som med arbeidsgiverintervjuene benyttet vi tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006, 2022) for å analysere datamaterialet. Analysen ble gjennomført av Kaja Larsen Østerud og var fokusert inn mot forskningsspørsmålene om hvordan muslimer opplever diskriminering i arbeidslivet, og hvilke konsekvenser opplevd diskriminering har. Alle intervjuene ble lest igjennom og kodet i NVivo. Dette førte til et stort antall koder. Disse kodene ble så slått sammen med andre beslektede koder og organisert i flere overordnede temaer. Funnene, som blir presentert i kapittel 5, forteller om konkrete historier om vanskeligheter med å få jobb og gjøre karriere, om hvordan informantene navigerer i sosiale relasjoner og tilpasninger som muslim, i tillegg til hvordan de møter diskriminering, og hva slags personlige og tilhørighetsrelaterte konsekvenser diskrimineringen har.

## Litteraturgjennomgang av forskning på tiltak

Litteraturgjennomgangen består av både nasjonal og internasjonal forskningslitteratur samt grålitteratur (rapporter som ikke er fagfellevurdert, upublisert forskning o.l.). Litteraturgjennomgangen er gjennomført basert på snøballmetoden. Dette innebærer at relevante studier har blitt identifisert med utgangspunkt i vår kjennskap til forskningsfeltet, og deretter har andre relevante studier blitt identifisert i referanselisten til disse studiene. I tillegg ble det søkt etter relevante studier



i søkemotoren Google Scholar. Søkeord som «discrimination measures», «diversity policies», «discrimination reduction strategies» samt lignende varianter av disse begrepene på norsk og engelsk ble benyttet i søkingen etter relevante forskningsstudier.

Litteraturgjennomgangen inkluderer studier som undersøker effekter av ulike tiltak mot diskriminering. Tiltak er definert bredt og inkluderer både lovverk og retningslinjer, tiltak på virksomhetsnivå og tiltak for individet. Videre inkluderer litteraturgjennomgangen forskning på tiltak mot diskriminering på ulike grunnlag, som etnisk mangfold, kjønn og funksjonsnedsettelse.

## Personvern og forskningsetikk

Prosjektet har fulgt gjeldende retningslinjer for behandling av persondata. Prosjektet, med informasjonsskriv og intervjuguider, ble meldt til NSD/Sikt som har vurdert at behandlingen av personopplysninger er i samsvar med personvernregelverket. Alle informanter har blitt opplyst om sine rettigheter i forbindelse med deltakelse. Informantene som har deltatt i de kvalitative intervjuene, har i forkant mottatt et informasjonsskriv, og i tillegg ble hvert intervju innledet med en kort gjennomgang av det viktigste innholdet i informasjonsskrivet. Deltakerne har blitt informert om hva intervjuene skal brukes til, og at de har rett til å trekke seg når som helst. Vi har innhentet muntlig informert samtykke fra alle deltakerne. Datamaterialet ble lagret på et sikkert område hos Tjenester for sensitive data (TSD) som oppfyller kravene til behandling og lagring av sensitive forskningsdata.

Deler av prosjektet, særlig det som går ut på å intervju muslimere, som er en utsatt minoritet, innebærer en sensitivitet til innside- og utsiddeperspektiver og til forpliktelsen om å beskytte sårbare gruppers integritet og ha respekt for kulturelle forskjeller (NESH, 2021). Forskerne i prosjektet har selv ingen bakgrunn som religiøs eller etnisk minoritet. Vi har etter beste evne forsøkt å være bevisst den posisjonen vi selv har som majoritetsnorske forskere, både i selve intervjusituasjonen, analysene og presentasjonen av funn. Dette innebærer blant annet en kritisk innstilling til egne posisjoner og det å gi mulighet for diskusjon underveis. For eksempel har vi inkludert muslimer i referansegruppen for prosjektet og tatt imot innspill på utkast av kapittel 5 fra en av informantene som er muslim. Beslutningen om å inkludere kvalitative intervjuer med muslimer i forskningsdesignet har vært gjort ut fra motivet om at muslimer selv skal komme til orde og være med på å forme vår forståelse av diskrimineringens natur. Den sensitiviteten vi har tatt med oss med en majoritetsnorsk bakgrunn, har omfattet en genuin interesse i perspektivet til de som tilhører minoriteten, og i å presentere dette etter beste evne (Grove, 2017).

# Kapittel 3 Arbeidsgiversurvey om rekrutteringsatferd og holdninger til muslimer

---

Formålet med dette kapitlet er å presentere hovedresultatene fra de kvantitative dataene som er samlet inn til denne studien. Dataene er basert på et landsrepresentativt utvalg av virksomheter og består av spørsmål og vignetter, med sikte på å belyse tre hovedtemaer. Det første er sannsynligheten for å bli *innkalt til jobbintervju* basert på kjennetegn som indikerer at søkeren er muslim. Det andre er arbeidsgivernes *holdninger til mangfold* og ansatte som er muslimer. Det tredje er hvordan arbeidsgivere vurderer og *støtter tiltak* med sikte på å redusere forskjellene mellom majoritets- og minoritetsbefolkningen. Resultatene gir innblikk i situasjonen på arbeidsmarkedet for muslimer samt de dominerende holdningene blant arbeidsgivere i dagens Norge, basert på deres egenvurdering. Kapitlet er konsentrert om hovedtendenser. I tillegg kommenterer vi tendenser og mindre forskjeller mellom grupper i utvalget. Ettersom forskjellene gjennomgående er små, har vi også gjennomført regresjonsanalyser som er lagt i vedlegg.

Det siste temaet, oppslutningen om virkemidler, vil bli behandlet særskilt i kapitlene 6 og 7. Vi inkluderer likevel noen funn knyttet til virkemidler her, da tematikken er nært forbundet med spørsmål om hvordan forskjellene oppfattes, og derigjennom legitimiteten til politiske grep med sikte på å fremme endring.

Hovedfunnet i kapitlet er at problemet med diskriminering fremstår mer som et handlingsproblem enn et holdningsproblem, noe som i neste omgang er viktig for hva slags tiltak det er rimelig å anta at vil kunne få betydning. Med andre ord synes problemet først og fremst å være at arbeidsgiverne ikke handler i tråd med de holdningene de uttrykker. En forklaring er at arbeidsgivere ønsker å fremstå bedre eller mer moralske enn de faktisk er. Samtidig kan det tenkes at det ikke er like enkelt eller åpenbart hvordan inkluderende holdninger skal omsettes til praktiske handlinger. Videre fremgår det at arbeidsgiverne ikke ønsker målrettede virkemidler som regulerer deres styringsrett eller frihet. De foretrekker tiltak som har til felles at de fremstår lite forpliktende, som opplæring og holdningsskapende arbeid.

I lys av kunnskapen om det langvarige integrasjonsarbeidet som er gjort i Norge, synes det som om tiltak rettet mot holdningsendring har begrenset betydning. Dette reiser spørsmål om vi bør endre eller justere strategien, for det hjelper lite å gjøre mer av noe vi vet har begrenset virkning.

## Om vignettene

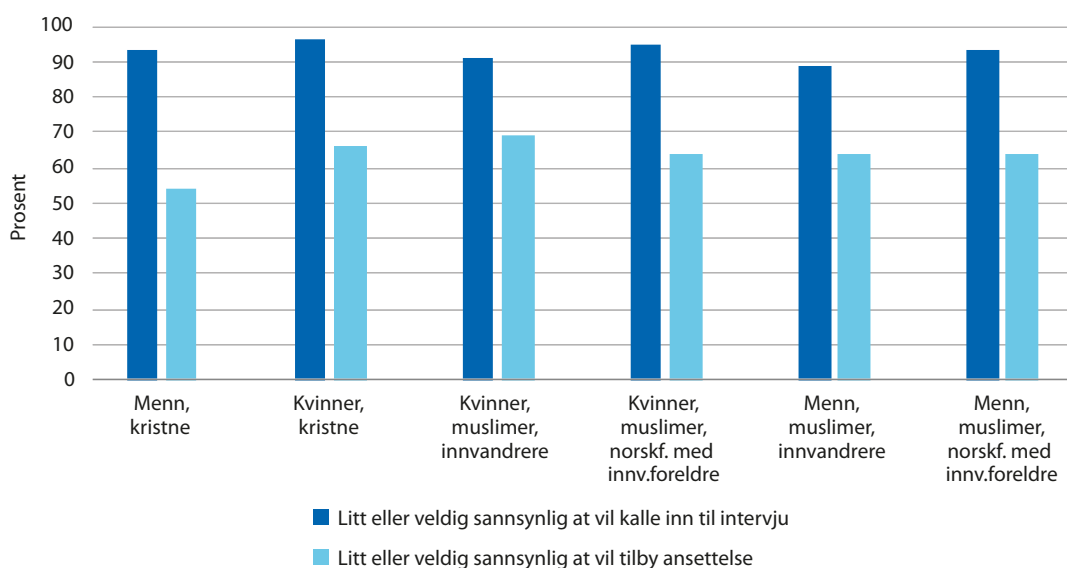
Gjennom bruk av vignetter ble informantene bedt om å vurdere en konkret, men fiktiv jobbsøker. Formålet med denne tilnærmingen, som ligner felteksperimentene,

var å få best mulig innblikk i informantenes holdninger og handlinger overfor spesifikke grupper. I denne studien valgte vi å variere jobbsøkerne med hensyn til kjønn og om de selv har innvandret eller er norskfødte med innvandrerforeldre. En mer detaljert beskrivelse av metoden og vurderingene finnes i metodekapittelet. Her er det viktig å klargjøre hva informantene ble bedt om å ta stilling til. Beskrivelsen av vignettene, som alle informantene ble bedt om å vurdere, finnes i metodekapittelet.

## Forskjeller i hvem som blir innkalt til intervju

I figur 3.1 kan vi se sannsynligheten for innkalling til jobbintervju og ansettelse, oppdelt etter kjønn og religiøs bakgrunn (kristne vs. muslimer) samt om søkeren selv har innvandret eller er norskfødt med innvandrerforeldre. Figuren antyder at det er begrenset variasjon mellom de ulike gruppene. Selv om vi har valgt å kommentere de observerte tendensene, bør vi være forsiktige med tolkningen av eventuelle forskjeller. Dette skyldes at utvalgets størrelse gjør at forskjellene må være ganske betydelige for å være statistisk signifikante (se vedlegg 1).

**Figur 3.1 Arbeidsgiveres vurdering av ulike kategorier jobbsøkere (kjønn, innvandrere, og norskfødte med innvandrerforeldre). Andel arbeidsgivere som sier det er litt eller veldig sannsynlig at de henholdsvis vil kalle vedkommende inn til intervju, og litt eller veldig sannsynlig at de vil tilby ansettelse. Prosent (N = 527).**



Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022

Når det gjelder innkalling til intervju, viser figuren at det er en ubetydelig forskjell mellom kjønnene. Kvinner med kristen bakgrunn har en litt høyere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju med 96 prosent sammenlignet med 93 prosent for menn med kristen bakgrunn. Når man ser på forskjeller basert på religiøs bakgrunn og innvandringsstatus, indikerer statistikken at det ikke er noen betydelig forskjell i sannsynligheten for å bli innkalt til intervju mellom menn og kvinner med erfaring fra kristne organisasjoner og norskfødte med innvandrerforeldre med erfaring fra arbeid i en moské.

Figur 3.1 indikerer imidlertid at det er en marginalt lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju for innvandrere, uavhengig av kjønn. For muslimske kvinner er forskjellen i innkallingsprosent mellom innvandrere og majoritetsbefolkningen 95 prosent mot 91 prosent, og for muslimske menn er forskjellen 93 prosent mot 89 prosent. Når det gjelder hvem arbeidsgiverne tror de vil ansette, finner vi ikke det samme mønsteret. Vi finner ikke at muslimske menn skiller seg ut (64 prosent), mens det faktisk er en litt høyere sannsynlighet for å ansette en muslimsk kvinne som selv har innvandret (69 prosent) enn en kvinne som er kristen (64 prosent), basert på arbeidsgivernes vurderinger.

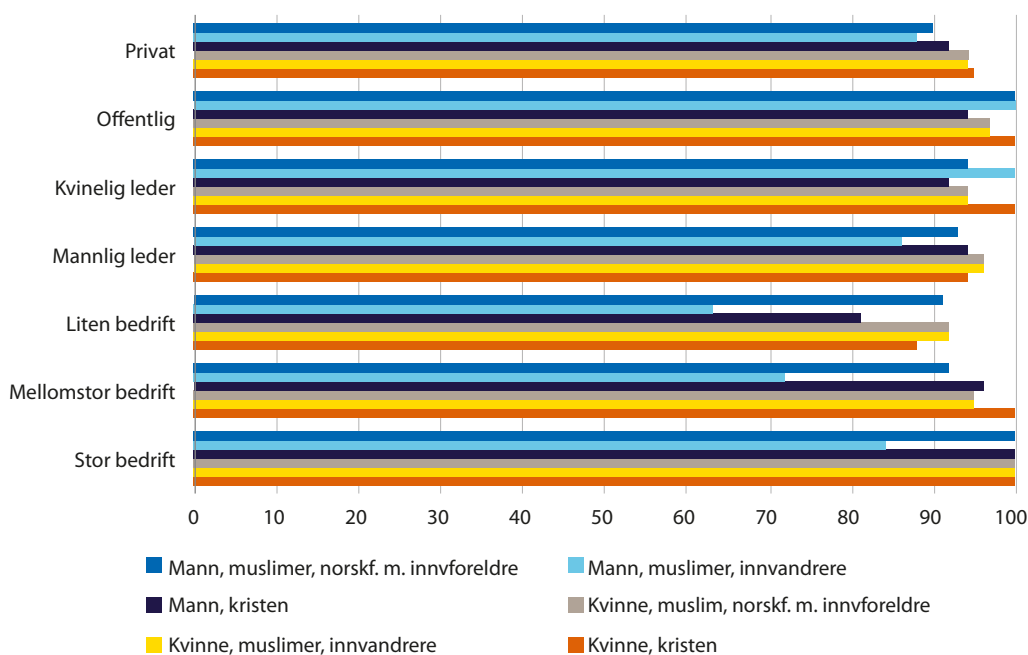
Tidligere forskning har vist at ulike kontekstuelle variabler kan påvirke omfanget av diskriminering (Midtbøen, 2015; Helbling et al., 2016). Med kontekst refereres det ofte til forhold knyttet til virksomheten, altså forhold som kan påvirkes gjennom politiske beslutninger. Med andre ord, mens holdninger er personlige og kan forstås som indre anliggender, er kontekstuelle forhold mellommenneskelige og eksterne for den enkelte arbeidsgiver. Dette handler ikke om hvem de er, eller hvilke verdier de har, men snarere om de betingelsene de handler ut fra.

I vignettundersøkelsen undersøkte vi også betydningen av tre faktorer – kjønn knyttet til den som rekrutterer, og virksomhetens størrelse og sektor, som er den konteksten rekruttereren opererer innenfor. Dette er tre sentrale forhold som tidligere studier har indikert som betydningsfulle (se for eksempel Andersen & Sterri, 2022). Vi skal først se på fordelingen når det gjelder hvem informantene mener de ville kalle inn til intervju.

Figur 3.2 viser at størrelsen på virksomheten er av betydning. Respondenter fra store virksomheter er mer tilbøyelige til å kalle inn jobbsøkere fra ulike kategorier til intervju enn respondentene i mellomstore og mindre virksomheter.

Ut fra dataene vi har samlet inn, synes imidlertid menn som er muslimer og selv har innvandret til Norge, å ha en noe lavere sannsynlighet for å bli kalt inn enn de andre gruppene, uavhengig av størrelsen på virksomheten. Seks av ti (63 prosent) av informantene svarer at de ville kalt inn muslimske menn til intervju i små virksomheter, sammenlignet med åtte av ti (84 prosent) i store virksomheter. For de andre gruppene av jobbsøkere svarer samtlige av de spurte arbeidsgiverne at de ville kalt dem inn til intervju.

**Figur 3.2 Andel jobbsøkere i ulike grupper som arbeidsgivere mener det er litt eller veldig sannsynlig at de vil kalle inn til jobbintervju fordelt på bedriftsstørrelse, mannlig vs. kvinnelig leder og offentlig vs. privat sektor etter søkerens kjønn, religiøs tro og om de har innvandret eller er født i Norge. Prosent (N = 527).**



Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022

Bildet nyanseres imidlertid dersom vi tar hensyn til kjønn på den som rekrutterer, og sektoren vedkommende arbeider i. Våre data viser at mannlige rekrutterere er mindre tilbøyelige til å kalle inn muslimske menn enn kvinnelige rekrutterere. Denne forskjellen kan muligens knyttes til sektoren. Generelt synes holdningene å være mer positive til søkere med innvandrerbakgrunn i offentlig sektor enn i privat sektor, spesielt når jobbsøkeren er mann og muslim.

Hovedtendensen er at arbeidsgivere selv mener at de vil kalle inn kvalifiserte søkere til intervju. Dette funnet kan trolig i stor grad forklares med at arbeidsgivere i utgangspunktet ønsker å vurdere all tilgjengelig kompetanse, ikke minst ut fra en økonomisk vurdering. Samtidig vil trolig informantene, også når de svarer på hypotetiske spørsmål om hva de ville gjøre, ha et ønske om å fremstille seg selv i best mulig lys. Derfor er det relevant å fremheve nyansene, som kan betraktes som et minimumsestimat.

Basert på resultatene så langt ser det ut til at tre forhold er tydelige: Kombinasjonen av å være muslim og mann tolkes som et negativt signal med hensyn til hvor attraktiv en jobbsøker oppfattes å være. Det andre forholdet er at utfordringen ser ut til å være spesielt stor i små virksomheter, mens kvinnelige ledere i offentlig sektor skiller seg ut ved å være mer positive.

Gitt at funnene gir et riktig bilde av forskjeller i holdningene mellom arbeidsgivere i offentlig og privat sektor, reises nye spørsmål. Kan det tenkes at det er forhold

i reguleringen av offentlig sektor, for eksempel krav om norskferdigheter og formelle kvalifikasjoner, som hindrer at lederne i offentlig sektor får omsatt egne demokratiske holdninger om like muligheter til praksis? Et annet spørsmål handler om betydningen erfaring har for endring av holdninger over tid. Tidligere forskning har vist at arbeidsgivere i Norge har en tendens til å bli mer positive til innvandrere som følge av erfaring med å ha ansatte med innvandrerbakgrunn (Birkelund et al., 2020). Deres holdninger justeres altså som følge av egne opplevelser, noe som ikke er tilfelle blant arbeidsgivere i USA (Birkelund et al., 2020).

For å få mer innblikk i arbeidsgivernes vurdering fulgte vi opp vignetten med spørsmål om deres holdninger til å ha muslimer på egen arbeidsplass. Dette er innsikter som kan gi oss mer forståelse av hvordan arbeidsgivere vurderer arbeidstakere som er muslimer, og eventuelt hva slags typer situasjoner de antar at kan medføre utfordringer.

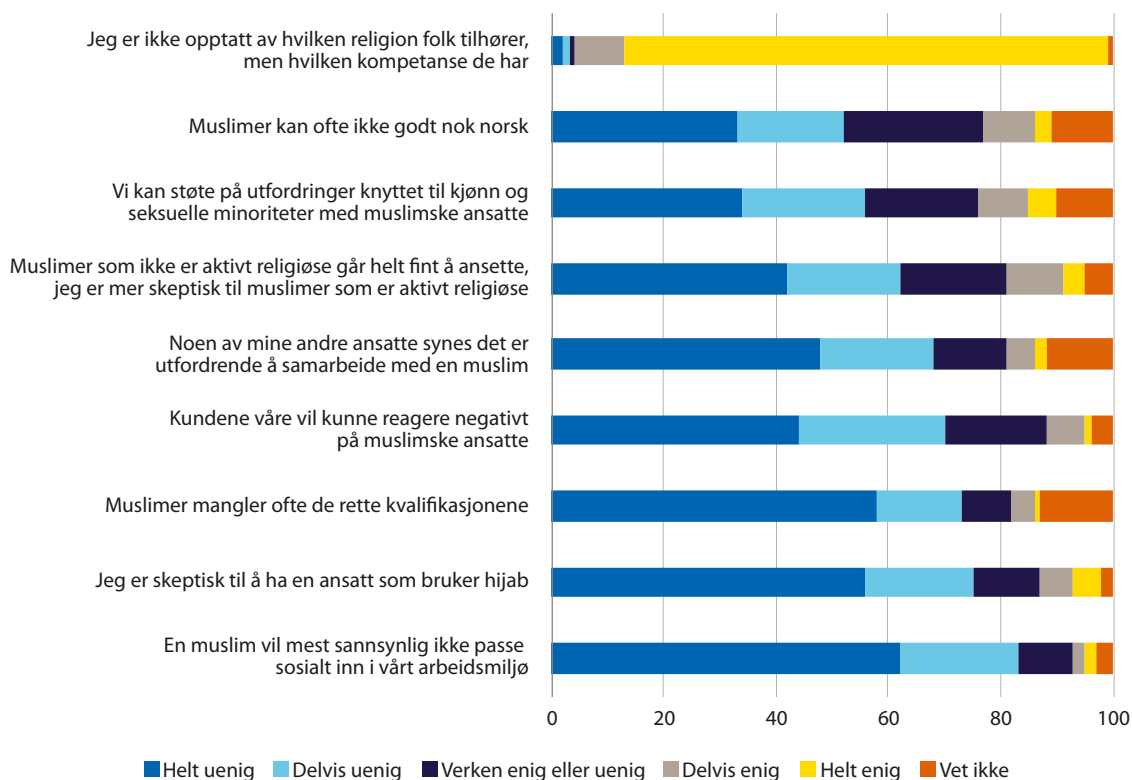
## Arbeidsgiveres holdninger til muslimer på arbeidsplassen

Undersøkelsen har som hovedtema å vurdere arbeidsgiveres oppfatninger om ansatte med muslimsk bakgrunn, både de som praktiserer sin tro aktivt, og de som er mindre aktive. Vi inkluderer også andre temaer som er relevante i den offentlige debatten, og som kan påvirke arbeidsgiveres holdninger til muslimer i Norge.

Vi presenterte en liste med aktuelle temaer, som inkluderte betydningen av religion kontra kompetanse, norske språkferdigheter, kjønn og seksualitet, graden av religiøs praksis, oppfatningene til kollegaer og kunder, kvalifikasjoner, bruk av hijab og evne til å tilpasse seg arbeidsmiljøet. Målet med å stille spørsmål om disse temaene var å få et bredt bilde av ulike faktorer som ofte fremheves som utfordringer for søkere med minoritetsbakgrunn. Tidligere forskning har også antydnet at arbeidsgivere kan ha en rekke argumenter for å unngå å ansette søkere med innvandrerbakgrunn (Midtbøen, 2014; Rogstad, 2001a).

Hovedfunnet (se figur 3.3) viser at arbeidsgivere ikke ser det som problematisk å ha ansatte som er muslimer. Nesten ni av ti (86 prosent) er enige i at det viktigste er kompetansen til en person, ikke deres religiøse tilhørighet. Dette inntrykket forsterkes av at omtrent seks av ti arbeidsgivere er sterkt uenige i påstander om at de er skeptiske til å ansette personer som bruker hijab, eller at muslimer ikke vil passe inn i arbeidsmiljøet sosialt, eller at de ikke har de nødvendige kvalifikasjonene. Det er bemerkelsesverdig at til tross for den omfattende debatten om bruk av hijab, ser flertallet av arbeidsgiverne som har deltatt i undersøkelsen, ikke ut til å ha sterke motforestillinger mot dette. Videre viser resultatene at forskjellen mellom å «passe til» og å «passe inn» ikke er en viktig distinksjon for arbeidsgiverne i denne undersøkelsen (Rogstad & Sterri, 2018).

**Figur 3.3 Arbeidsgiveres holdninger til ulike påstander om arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Prosent (N = 527).**



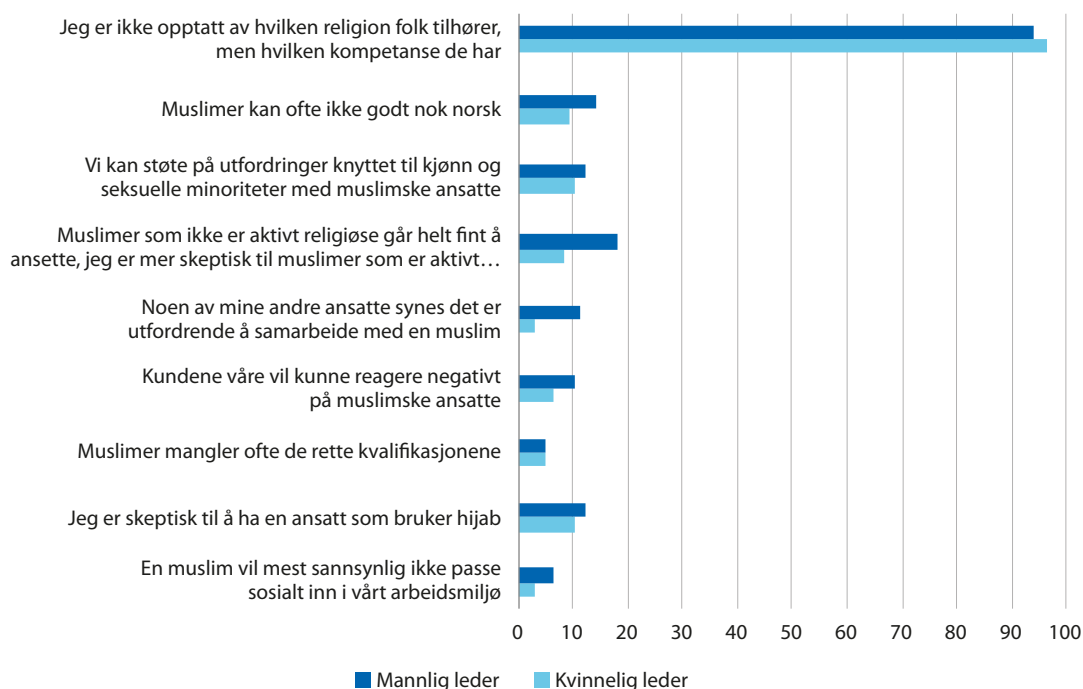
Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022

Undersøkelsen har også sett på hvordan arbeidsgivere vurderer mulige reaksjoner fra kunder eller arbeidskollegaer når det gjelder ansatte med muslimsk bakgrunn. Dette er viktige temaer inspirert av teorier om diskriminering, hvor ulike typer diskriminering kan forekomme. Blant annet gjelder dette preferanse for diskriminering, hvor arbeidsgiverne er villige til å tape penger for å unngå ikke foretrukne arbeidstakere (Becker, 1957), og statistisk diskriminering, hvor arbeidsgivere ansetter søkere ut fra mer eller mindre kunnskap om gruppen de tilordner søkerne til (Arrow, 1971; Phelps, 1972). I tillegg kan arbeidsgiverne gjøre økonomiske vurderinger knyttet til kundepreferanser eller antakelser om hvordan resten av arbeidsstokken vil reagere (Rogstad, 2001).

Resultatene i figur 3.3 viser at relativt få av de spurte arbeidsgiverne er enige i påstandene om å være skeptiske til å ansette muslimer eller bekymret for hvordan muslimer vil forholde seg til seksuelle minoriteter eller kjønn. Kun 14 prosent av arbeidsgiverne er enige i slike påstander. Videre viser resultatene at spørsmålet om aktiv religiøsitet skiller arbeidsgiverne i større grad, med 14 prosent som sier seg enige i å være skeptiske til å ansette muslimer som praktiserer sin tro aktivt. I tillegg viser undersøkelsen at språkferdigheter anses som utfordrende, noe som knyttes til innvandrerstatus, men ikke nødvendigvis til religion. Én av fire arbeidsgivere mener at muslimer «ofte ikke kan norsk godt nok», mens 50 prosent er uenige i denne påstanden.

Videre har undersøkelsen sett på fordelingen av svarene etter kjønn, sektor og virksomhetenes størrelse. Resultatene i vårt utvalg viser små forskjeller i vurderingene mellom mannlige og kvinnelige respondenter. Mannlige ledere gir uttrykk for noe mer reservasjon enn kvinnelige ledere, spesielt når det gjelder holdningen til aktive muslimer. 18 prosent av de mannlige lederne er skeptiske, sammenlignet med 8 prosent av de kvinnelige lederne (se figur 3.4). Det er likevel viktig å merke seg at denne skepsisen ikke nødvendigvis skyldes deres personlige holdninger. Den kan også reflektere vurderinger av holdningene blant de øvrige ansatte eller blant kunder eller brukere som de ansatte møter i sitt arbeid. Det er også en viss forskjell når det gjelder arbeidskollegaer som reagerer på muslimer, hvor 8 prosent av de mannlige lederne er enige i at noen av de ansatte finner det utfordrende, sammenlignet med 3 prosent av de kvinnelige lederne.

**Figur 3.4 Arbeidsgiveres holdninger til påstander om arbeidstakere med innvandrerbakgrunn etter arbeidsgiveres kjønn. Andeler som sier helt eller litt enige. Prosent (N = 527).**



Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022

Det er viktig å understreke at kjønnsforskjellene i holdninger ikke nødvendigvis reflekterer faktiske forskjeller mellom menn og kvinner. De kan i stedet være et resultat av at mannlige og kvinnelige ledere ofte styrer forskjellige typer virksomheter, og dermed kan ha ulike erfaringer med å ha ansatte som er muslimer.

For å undersøke eventuelle forskjeller mellom offentlig og privat sektor har undersøkelsen analysert svarene fra ledere i begge sektorene. Resultatene i figur 3.5 viser at forskjellene mellom sektorene er små, uavhengig av hvilke påstander de blir bedt om å vurdere. Det generelle mønsteret som fremkommer, er at ledere

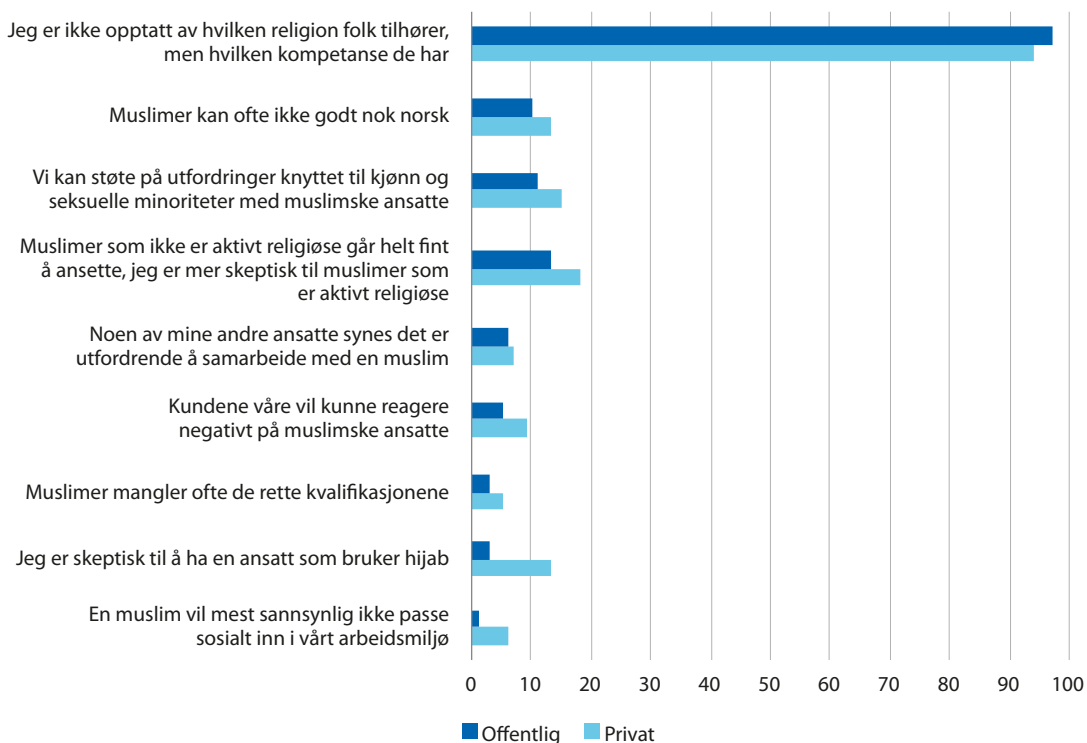


i privat sektor er noe mer reserverte enn ledere i offentlig sektor. Dette resultatet er ikke overraskende, gitt de ulike reguleringene og graden av offentlig innsyn i de to sektorene. Offentlig sektor har også vært mer aktiv når det gjelder mangfold og like muligheter, blant annet gjennom etablerte nettverk som det statlige mangfoldsnettverket.

Dette tyder på at sektortilhørighet kan ha en innvirkning på holdningene til ledere, selv om forskjellene er relativt små (Bjørnset et al., 2018). Videre har undersøkelsen sett på eventuelle forskjeller basert på størrelsen på virksomheten. Også her er forskjellene små og ikke avgjørende. Det ser ut til at holdningene er relativt like uavhengig av virksomhetenes størrelse. Det ser ut til at holdningene er relativt like uavhengig av virksomhetenes størrelse. Dette tyder på at sektortilhørighet kan ha en innvirkning på holdningene til ledere, selv om forskjellene er relativt små (Bjørnset et al., 2018). Videre har undersøkelsen sett på eventuelle forskjeller basert på størrelsen på virksomheten. Også her er forskjellene små og ikke avgjørende. Det ser ut til at holdningene er relativt like uavhengig av virksomhetenes størrelse.

Samlet sett tyder resultatene på at det ikke er store og klare forskjeller i holdningene mellom ulike grupper av ledere når det gjelder muslimer som ansatte. Holdningene er relativt positive og vektlegger kompetanse og kvalifikasjoner, uavhengig av kjønn, sektor og virksomhetenes størrelse.

**Figur 3.5 Arbeidsgiveres holdninger til påstander om arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, etter sektor. Prosent (N = 527).**

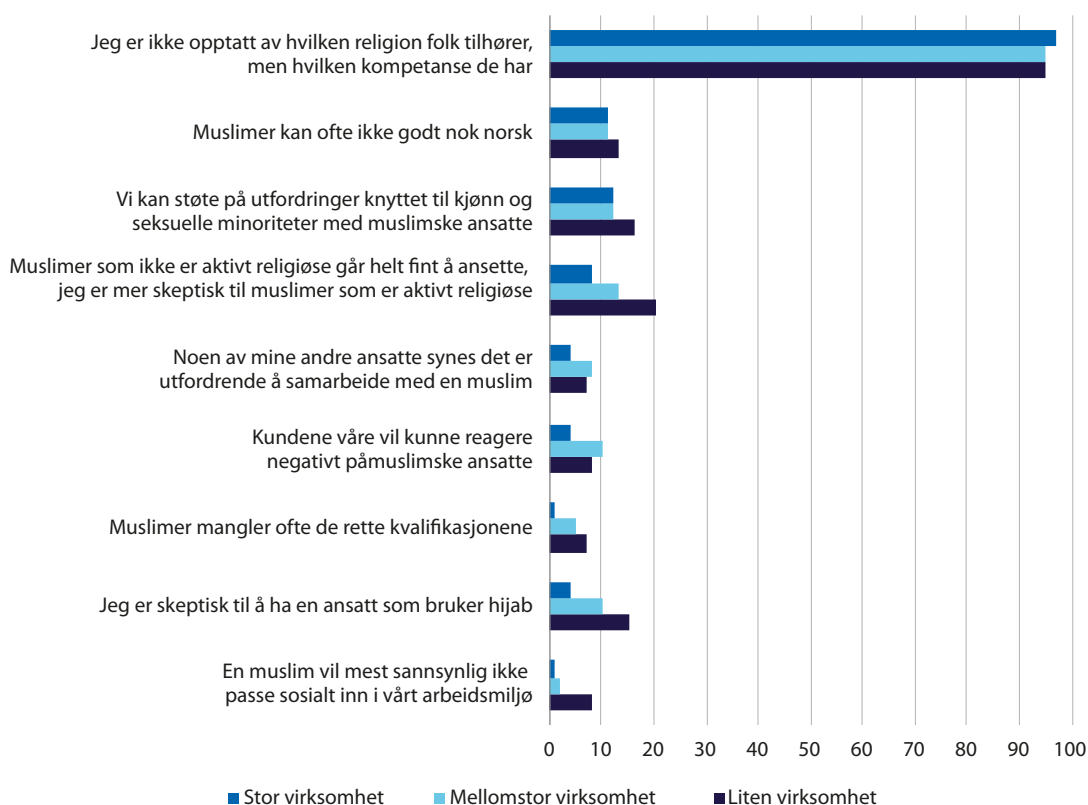


Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022

Bruk av hijab er den påstanden hvor ledere i privat og offentlig sektor skiller seg mest fra hverandre. Blant arbeidsgivere i privat sektor svarer 13 prosent at de er skeptiske til å ansette noen som bruker hijab, mens denne andelen er betydelig lavere, kun 3 prosent, i offentlig sektor. Det er nærliggende å anta at sektor korrelerer sterkt med virksomhetenes størrelse, da større virksomheter er mer vanlige i offentlig sektor. Det er imidlertid viktig å merke seg at rekruttering ofte skjer på avdelingsnivå, og størrelsen på avdelingene kan variere betydelig både i offentlig og privat sektor (Bjørnset et al., 2018).

For å undersøke om størrelsen på virksomhetene spiller en rolle, har vi vurdert forskjellene i holdninger mellom små, mellomstore og store virksomheter. Resultatene i figur 3.6 viser at respondentenes holdninger til påstandene er relativt jevnt fordelt uavhengig av virksomhetenes størrelse. Selv om det er en svak tendens til større skepsis i små virksomheter, er likheten i holdningene mer påfallende enn eventuelle variasjoner på enkelte spørsmål.

**Figur 3.6 Arbeidsgiveres holdninger til påstander om arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, etter virksomhetens størrelse. Prosent (N = 527).**



Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022

Visse spørsmål viser likevel variasjoner i holdningene blant arbeidsgivere når det gjelder muslimer som søker jobb. De tre spørsmålene som skiller seg mest ut, er knyttet til graden av religiøsitet blant muslimene, bruk av hijab og hvorvidt arbeidsgiverne tror at muslimer vil passe inn i arbeidsmiljøet. Det interessante funnet er at størrelsen på virksomheten ser ut til å gi en viss beskyttelse for arbeidstakere

som er muslimer. Med andre ord er det i større virksomheter en mindre andel ledere som gir uttrykk for reservasjon når det gjelder å ansette personer som praktiserer sin tro aktivt og bruker hijab. Det kan være flere faktorer som spiller inn her, og det er ikke helt klart om det er størrelsen på virksomheten i seg selv, reguleringene i offentlig sektor eller andre faktorer som påvirker holdningene. Det kan også være en kombinasjon av flere faktorer som bidrar til denne forskjellen.

Samtidig vet vi fra figur 3.5 at ledere i offentlig sektor er mindre skeptiske enn ledere i privat sektor. Om det avgjørende er virksomhetens størrelse, at offentlige virksomheter er sterkere regulert, eller at det er flere kvinnelige ledere der enn i privat sektor, kan ikke konkluderes ut fra statistikken alene. Det er også mulig å vurdere at offentlig regulering og proaktive plikter i offentlig sektor kan påvirke holdningene i en mer inkluderende retning. Forskjellene i holdninger mellom sektorer og virksomhetsstørrelser er komplekse og kan skyldes flere faktorer som virker sammen.

## Vurderes mangfold som en utfordring for ledelse, produksjon og kollegialt fellesskap?

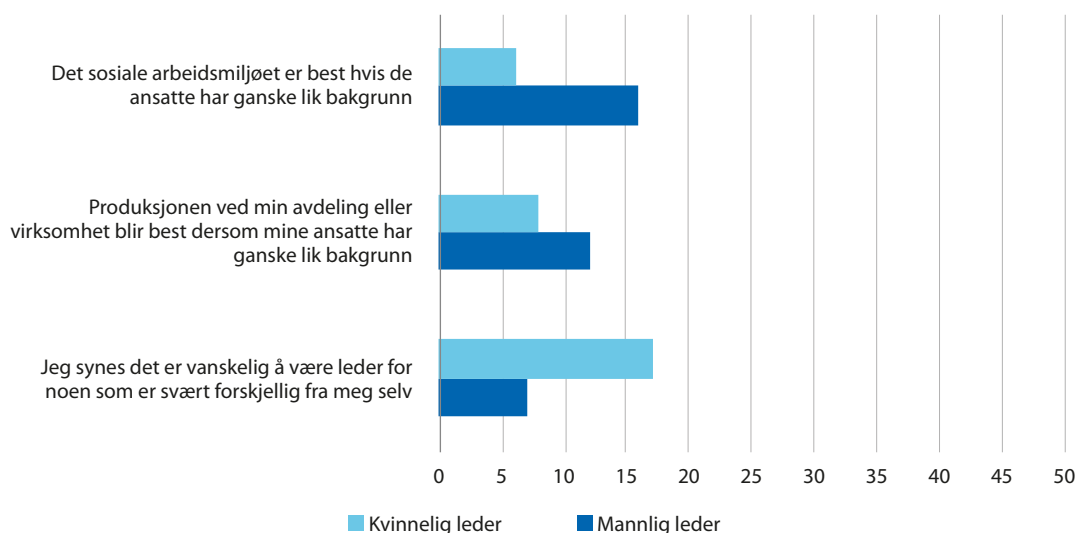
For å få bedre innsikt i arbeidsgiveres vurderinger supplerte vi holdningsspørsmålene med flere utdypende emner. Én mulig forklaring på diskriminering er at enkelte arbeidsgivere frykter en type tap av lederkompetanse i et flerkulturelt arbeidsmiljø. De kan være usikre på hva de kan si og spørre om, noe som lett kan resultere i det Sandal et al. (2013) har referert til som en laissez-faire lederstil, hvor man lar ting bare gå av seg selv. Denne lederstilen kjennetegnes av få klare forventninger, med ledere som velger en passiv eller unnvikende tilnærming. En slik forklaring er forankret i usikkerhet om mennesker som oppfattes som forskjellige fra en selv. Det er også funn som peker på at arbeidsgivere kan være usikre på hva de kan spørre om, særlig knyttet til det å være muslim, uten å bli oppfattet som krenkende.

Denne lederstrategien skiller Sandal et al. (2013) fra tre andre: mangfoldsledelse, segregering og assimilasjon. Mangfoldsledelse tar utgangspunkt i en erkjennelse av kulturelle forskjeller og en positiv oppfatning preget av respekt og toleranse. Inkludering er den grunnleggende ideen bak mangfoldsledelse, i kontrast til en segregerende lederstil hvor gruppene er atskilt. Den siste lederstrategien, assimilasjon, innebærer at likhetspress dominerer, der forskjeller i liten grad anerkjennes eller tematiseres.

For å belyse hvordan oppfatninger om mangfold kan være påvirket av egne lederstrategier, skal vi nå se på fordelingen av svar på tre påstander. Den første påstanden handler om hvorvidt informantene synes det er vanskelig å være leder for ansatte som de oppfatter som svært forskjellige fra seg selv. Dette gjelder betydningen av å kunne forutsi mye om de ansatte og i sterkere grad spille seg i dem. Et annet hensyn som kan påvirke arbeidsgivernes vurderinger, er knyttet til produksjonen. Dette er vurderinger som i større grad handler om økonomiske betraktninger og hvorvidt de oppfatter mangfold som en fordel eller en trussel mot

produktiviteten i deres virksomhet. Den tredje og siste påstanden handler om det sosiale og kollegiale livet i virksomheten og hvordan det påvirkes av mangfold.

**Figur 3.7 Arbeidsgiveres svar på tre påstander om å ha ansatte med ulik bakgrunn, etter arbeidsgiverens kjønn. Prosent (N = 527).**

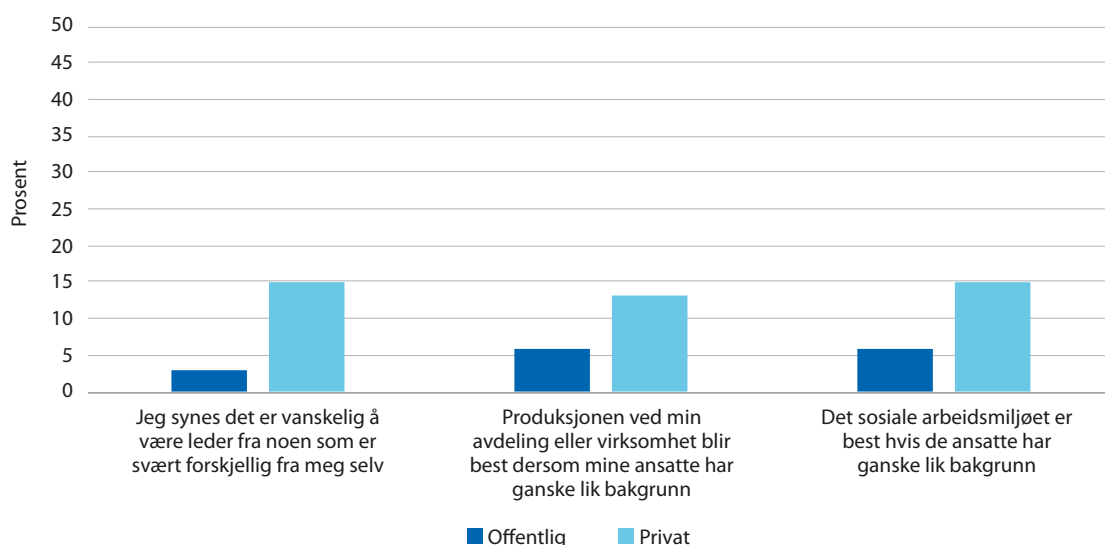


Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022

Figur 3.7 viser fordelingen på de tre påstandene etter om informantene er mann eller kvinne. Selv om forskjellene ikke er betydelige, kan vi observere visse mønstre. For det første er det en viss forskjell i vurderingene mellom mannlige og kvinnelige ledere. En større andel kvinnelige ledere uttrykker at de kan oppleve det som utfordrende å være leder for noen som er veldig forskjellige fra dem selv (7 prosent blant mannlige ledere sammenlignet med 17 prosent blant kvinnelige ledere). Samtidig gir en større andel mannlige ledere uttrykk for at det sosiale miljøet er bedre når de ansatte har relativt lik bakgrunn (6 prosent blant kvinnelige ledere sammenlignet med 16 prosent blant mannlige ledere). Når det gjelder om de mener at produksjonen er best når det er liten forskjell mellom de ansatte, var det ubetydelige forskjeller mellom kvinnelige og mannlige ledere (12 prosent mot 8 prosent).

I figur 3.8 kan vi se fordelingen basert på om lederne jobber i offentlig eller privat sektor. Et sentralt funn er at sektor synes å ha større innvirkning enn kjønn. Som tidligere nevnt er det en sammenheng mellom kjønn og lederposisjoner. Samtidig er jobbene forskjellige i de to sektorene. Mens offentlig sektor hovedsakelig består av administrasjon, helsevesen og undervisning, finner vi flere ulike tjenesteytende yrker i privat sektor. Det er likevel viktig å merke seg at kun 3 prosent av lederne i offentlig sektor uttrykker at de opplever det som vanskelig å lede personer som de oppfatter som veldig forskjellige fra seg selv, sammenlignet med 15 prosent i privat sektor.

**Figur 3.8 Arbeidsgiveres svar på tre påstander om å ha ansatte med ulik bakgrunn, etter arbeidsgivere i offentlig og privat sektor. Prosent (N = 527).**



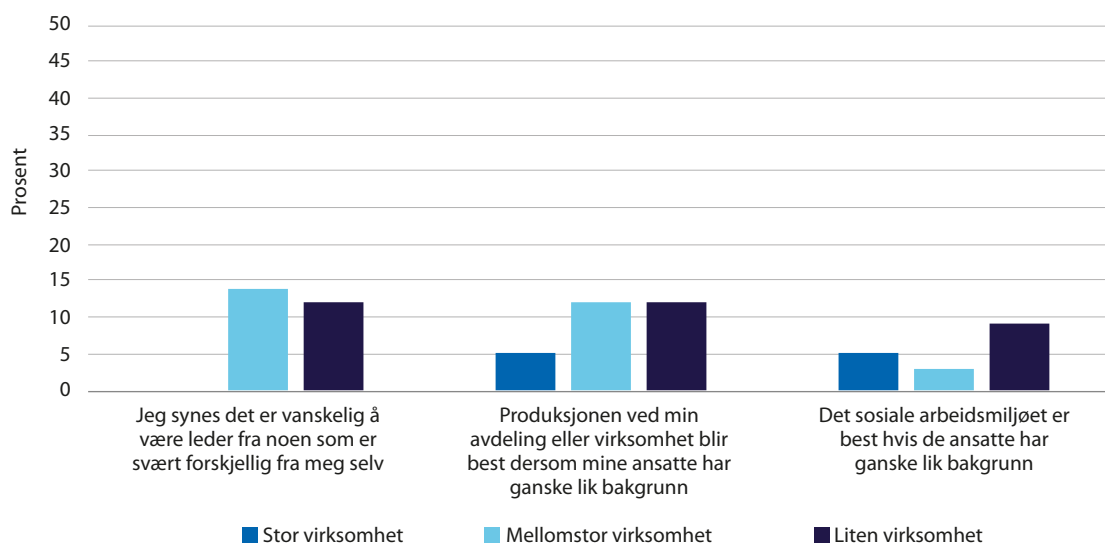
Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022

Videre indikerer figur 3.8 at lederne i offentlig sektor i noe mindre grad enn ledere i privat sektor mener at produksjonen og det sosiale miljøet utfordres av hvor lik bakgrunn det er blant de ansatte. I lys av de vedvarende diskusjonene om hvorvidt mangfold lønner seg, hvor forskningen gir et blandet bilde (Umblis et al., 2023), er det interessant at oppfatningene om betydningen av sammensetningen av staben tilsynelatende ikke varierer mer mellom offentlig og privat sektor, ettersom lønnsomhet gjerne er mest målbar i private virksomheter. Dette tyder på at ledere i begge sektorer vurderer spørsmål om mangfold og sammensetning av ansatte som relevante, selv om de har ulike mål og kriterier for suksess.

Den siste inndelingen vi har gjort, tar hensyn til virksomhetens størrelse. Resultatene her ser ut til å støtte tidligere funn, der ledere i store virksomheter generelt er mer avslappet når det gjelder mangfold. Figur 3.10 understøtter denne antakelsen, da ingen av informantene i store virksomheter oppga at de hadde problemer med å være ledere for personer som er svært forskjellige fra dem selv. Blant ledere i mellomstore og små virksomheter var andelene henholdsvis 14 og 12 prosent.

Når det gjelder spørsmål om produksjon og det sosiale miljøet, ser det ut til å være små forskjeller basert på virksomhetenes størrelse. Mønsteret ser heller ikke ut til å være entydig, der større virksomheter ikke nødvendigvis har mer restriktive holdninger. Dette kan delvis forklares med at virksomheter av ulike størrelser kan ha forskjellige formål, oppgaver, krav til kompetanse blant de ansatte og være underlagt ulike reguleringer fra offentlige myndigheter.

**Figur 3.9 Arbeidsgiveres svar på tre påstander om å ha ansatte med ulik bakgrunn, etter liten, mellomstor og stor virksomhet. Prosent (N = 527).**

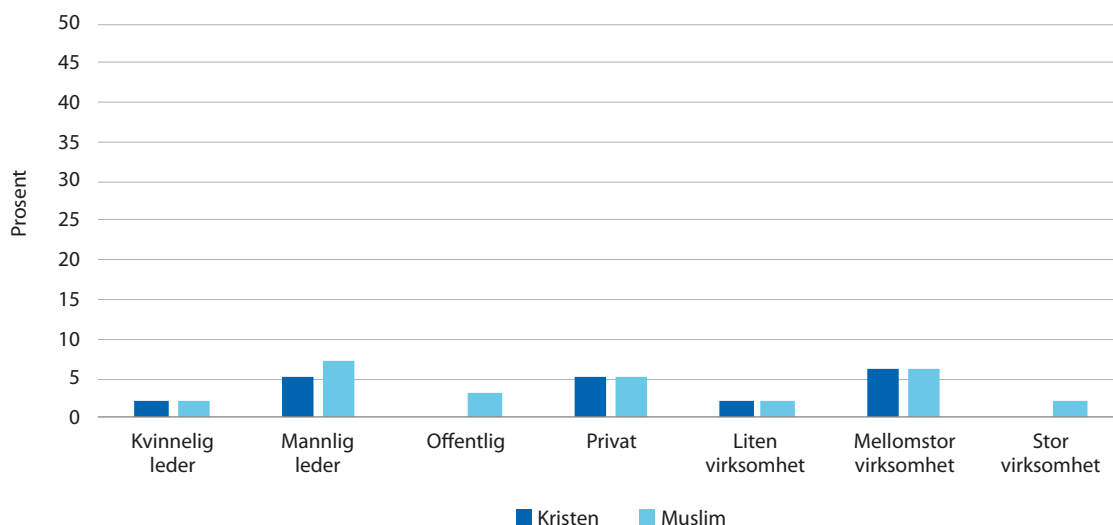


Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022

Felles for de foregående figurene er at de i stor grad tar utgangspunkt i påstander som informantene blir bedt om å ta stilling til. Antakelsen er at vi kan trekke slutninger om hvordan de oppfatter og vurderer søkere med ulik bakgrunn. Foreliggende forskning indikerer at arbeidsgivere i dagens arbeidsmarked i praksis forskjellsbehandler, noe som innebærer at søkere som er eller antas å være muslimer, har høyere risiko enn andre søkere for å møte usaklige hindringer på veien inn på arbeidsmarkedet. Av den grunn inkluderte vi også mer direkte spørsmål til informantene. Særlig var vi interessert i hvorvidt de uttrykker skepsis til muslimer generelt, eller om det kan handle om religion mer generelt. Vi spør derfor: «Hvor uenig eller enig er du i følgende påstander?» Påstandene var: «Jeg er skeptisk til å ansette en person som er kristen» og «Jeg er skeptisk til å ansette en person som er muslim». De ble bedt om å rangere deres eventuelle skepsis fra 1 (helt uenig) til 5 (helt enig). Andelene som sier de er litt eller helt enige, er fremstilt i figur 3.10, og hovedtrekket er at det relativt sett er svært få (om lag 5 prosent) som eksplisitt gir uttrykk for skepsis når de spørres på denne måten. Dette funnet er interessant i lys av foreliggende forskning som dokumenterer at muslimer møter diskriminerende barrierer på arbeidsmarkedet (Di Stasio et al., 2021).

Det tilsynelatende avviket mellom andel arbeidsgivere som uttrykker skepsis, og foreliggende forskning på praksis, aktualiserer spørsmål om mulige forklaringer. Flere forklaringer kan være aktuelle, deriblant at informantene svarer politisk korrekt, og at spørsmål om diskriminering og muslimer mobiliserer et moralsk filter som hindrer at negative fordommer kommer frem. Det kan også være seleksjon av hvilke informanter som har vært villige til å delta i denne undersøkelsen. Samtidig må vi spørre om det er mulig at informantene faktisk mener det de gir uttrykk for når de blir spurt og reflekterer rundt egne holdninger, men, som allerede påpekt, at de likevel ikke handler i overensstemmelse med egne holdninger når de sitter i en reell rekrutteringssituasjon.

**Figur 3.10 Arbeidsgivere tar stilling til påstandene «Jeg er skeptisk til å ansette en person som er kristen» og «Jeg er skeptisk til å ansette en person som er muslim». Andel som sier de er litt eller helt enige. Prosent. (N=527)**



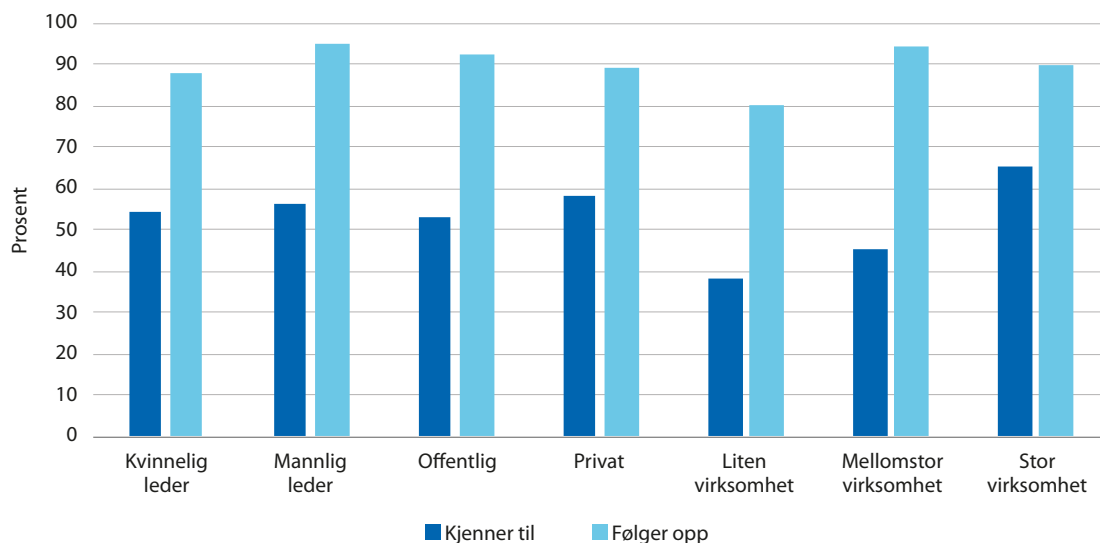
Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022

## Aktivitets- og redegjørelsesplikten

I diskusjonen om politiske virkemidler for å hindre usaklig forskjellsbehandling skiller det gjerne mellom forbud på individnivå, som diskrimineringsloven, og proaktive plikter på virksomhetsnivå (Barne- likestillings- og familiedepartementet, 2012). De proaktive pliktene gjelder alle statlige virksomheter, hvor myndighetene blant annet pålegger virksomhetene å oppfordre minoriteter til å søke i utformingen av jobbannonser og at de skal innkalle minst én med minoritetsbakgrunn til intervju dersom det finnes blant søkerne. De mest generelle bestemmelsene finnes i aktivitets- og redegjørelsesplikten, som alle offentlige virksomheter og store private virksomheter er underlagt (dvs. de som har mer enn 50 ansatte). Bestemmelsen er detaljert og forplikter arbeidsgiveren til både å redegjøre for situasjonen knyttet til mangfold og legge en plan for å sikre balanse.

Samtidig hjelper ikke aktivitets- og redegjørelsesplikten dersom den enten omgås eller bedriftene ikke kjenner til den eller unnlater å følge opp. I figur 3.11 har vi tatt med spørsmål om hvorvidt arbeidsgiveren kjenner til bestemmelsen, og om de som kjenner til reglene, faktisk følger opp. Det viktigste funnet i denne delen av undersøkelsen er at mange av virksomhetene i offentlig sektor fortsatt ikke kjenner til aktivitets- og redegjørelsesplikten. Kun litt over halvparten av arbeidsgiverne som inngår i undersøkelsen, svarer bekreftende på at de kjenner til bestemmelsen, men blant de som kjenner til ordningen, er det over ni av ti som følger opp. Den lave andelen som kjenner til bestemmelsen, sammenlignet med andelen som følger opp, ligner funnene Tronstad (2010) gjorde for mer enn ti år siden, og er i seg selv et uttrykk for at arbeidet med å ivareta et inkluderende arbeidsliv går svært sakte.

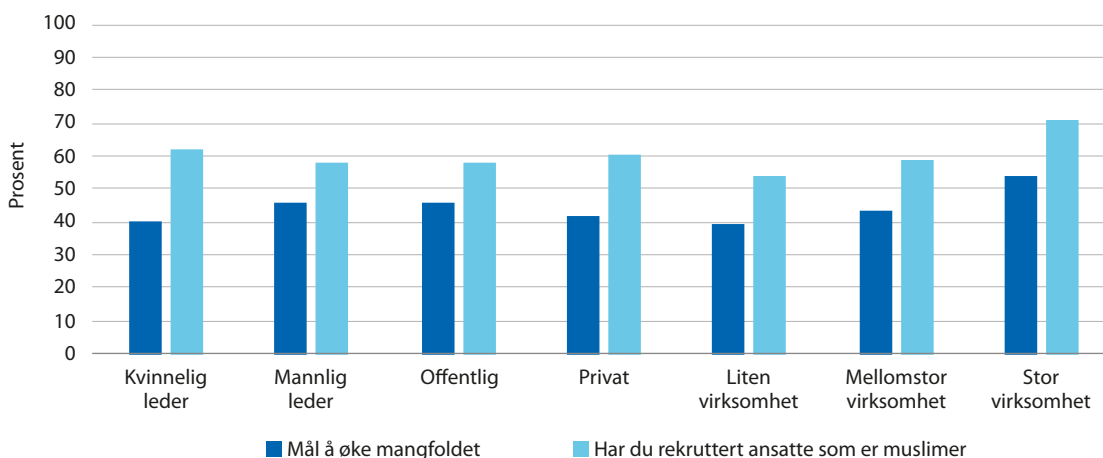
**Figur 3.11** Andel arbeidsgivere som svarer at de kjenner til og har fulgt opp aktivitets- og redegjøringsplikten. Prosent (N = 527).



Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022

En del av aktivitets- og redegjøringsplikten er at virksomhetene aktivt skal legge til rette for og fremme mangfold. På spørsmål om de faktisk følger opp denne delen av bestemmelsen, gir resultatene et blandet bilde. I figur 3.12 har vi satt sammen svar på hvorvidt de har lagt aktive planer for å fremme mangfold, og praksis. Det siste er interessant av flere grunner, først og fremst fordi det er praksis og ikke holdningene som avgjør situasjonen for jobbsøkere. I tillegg er praksis interessant ut fra den tidligere nevnte studien som indikerer at arbeidsgivere tenderer til å oppdatere egne holdninger dersom de får positiv erfaring med å ha ansatte med innvandrerbakgrunn (Birkelund et al., 2020).

**Figur 3.12** Andel arbeidsgivere som svarer «ja» på at virksomheten har et mål om å øke mangfoldet, og som faktisk har rekruttert personer som er muslimer. Prosent (N = 527).



Kilde: Arbeidsgiversurvey 2022



Figur 3.12 indikerer at noe under halvparten av virksomhetene har mangfold som et mål for egen virksomhet. Det fremgår at det er noe forskjell betinget av virksomhetens størrelse, hvor store virksomheter synes å være mer proaktive enn de mindre (54 mot 39 prosent). Denne holdningen gjenspeiles også i hvem som faktisk har ansatt arbeidssøkere som er muslimer. Informanter i de aktuelle gruppene svarer bekreftende på at de har ansatt søkere som er muslimer.

## Diskusjon

De kvantitative resultatene vi har presentert, vekker refleksjon. Det er som å løse et puslespill der to brikker ikke passer sammen. På den ene siden er arbeidsgivernes erklærte holdninger, og på den andre siden finner vi resultatene av deres faktiske praksis, enten det er subjektive opplevelser av diskriminering blant minoriteter eller forskning som tydelig dokumenterer omfanget av diskriminering. Vi finner her, med andre ord, ikke igjen den tendensen til diskriminering vi finner i atferdsbaserte studier (Midtbøen & Rogstad, 2012; Birkelund et al., 2014; Di Stasio et al., 2021). Det er rimelig å anta at arbeidsgivere ønsker å fremstå i best mulig lys når de blir spurt om holdninger og påstander. Vi er klar over at spørsmål om mangfold er et følsomt emne med et potensial for forsiktighet når det gjelder å uttrykke egentlige meninger. Likevel har vi observert at arbeidsgivere i denne undersøkelsen tilsynelatende er relativt åpne om de utfordringer de står overfor når de ansetter etniske og religiøse minoriteter.

Dette avviker fra tidligere diskusjoner, hvor det ble antatt at arbeidsgivere ville ønske å fremstå som mer moralske enn de faktisk var. Likevel kan det også være mulig at arbeidsgivernes uttalte holdninger i undersøkelsen faktisk gjenspeiler deres virkelige oppfatninger. Samtidig kan det hende at de handler på måter som fører til ulikheter, da de prioriterer jobben som det primære og ideer om mangfold blir underordnet i de fleste sammenhenger.

En uunngåelig konklusjon er at tiltak bør rettes mot å endre handlinger i stedet for holdninger. Problemstillingen ser ut til å være at arbeidsgiverne generelt sett ikke handler i tråd med de holdningene de gir uttrykk for. Det er rimelig å anta at det ikke er åpenbart hvordan inkluderende holdninger skal omsettes til konkrete handlinger. Aktivitets- og redegjørelsesplikten ser ut til å ha begrenset effekt, selv etter flere år med denne bestemmelsen. Likevel er sannsynligvis proaktive tiltak på bedriftsnivå det mest effektive verktøyet vi har. Utfordringen ligger i å gjøre slike tiltak gjeldende for hele arbeidslivet.

## Kapittel 4 Kvalitative intervjuer med arbeidsgivere

---

I dette kapittelet presenterer vi fire temaer utledet fra en tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006) av intervjuene gjort med 15 arbeidsgivere. Som beskrevet i metodekapittelet er disse temaene konstruert ut fra en systematisk koding av alle intervjuene. Temaene som er valgt ut, er bredt empirisk fundert i datamaterialet og peker på svar på problemstillingene om hvordan arbeidsgivere forstår diskriminering som problem, og hvordan de forholder seg til muslimske arbeidstakere.

Det første temaet handler mer generelt om hvordan arbeidsgiverne vurderer jobbsøkere. Dette er viktig fordi det er relevant for hvordan minoriteter blir behandlet i rekrutteringsprosessen. Her peker vi på hvordan arbeidstakere vurderes når det gjelder kompetanse og sosiale egenskaper, og at balansen mellom disse to vurderingene er avgjørende for hvem som havner innenfor og utenfor. Vi problematiserer særlig det at mange arbeidsgivere gjennom sine vurderinger av sosiale egenskaper benytter vage kriterier som magefølelse, som er sårbart for kognitive tankefeil. Det andre temaet handler om hvordan arbeidsgiverne ser på diskriminering som noe som andre driver med, og ikke noe de ser på som så aktuelt i egen virksomhet eller bransje. Det tredje temaet omhandler mer spesifikt arbeidsgivernes holdninger til det å ansette og ha muslimske arbeidstakere. Her beskriver vi en glidende overgang mellom den helt åpne til den mer skeptiske arbeidsgiveren. Vi peker også på en skepsis til religiøsitet som viser seg i noen av arbeidsgivernes fortellinger. Det fjerde temaet handler om hva arbeidsgivere ser på som aktuelle tiltak mot diskriminering, der det peker seg ut en klar tendens til en skepsis mot regulerende virkemidler.

### Den ideelle arbeidstaker: balansen mellom formell og sosial kompetanse

Det første temaet handler om hvordan arbeidsgiverne balanserer hensynet til formell kompetanse og sosiale egenskaper når de vurderer og sammenlikner jobbsøkere. Hvilke egenskaper en arbeidsgiver legger vekt på i en ansettelsesprosess, har direkte påvirkning på forekomsten av diskriminering. Det har også betydning for hvordan arbeidsgivere selv forstår diskriminering som fenomen og problem. For å vurdere hvordan søkere som er eller antas å være muslimer og andre minoriteter, vil kunne bli vurdert i en jobbsøkeprosess, spurte vi derfor arbeidsgiverne om å redegjøre for hvordan rekrutteringsprosessene blir gjennomført hos dem, og hva som skal til for at en jobbsøker blir sett på som attraktiv. Arbeidsgiverne fortalte at vurderingen av kandidater handler om kompetanse, erfaring og kunnskap på den ene siden og personlige og sosiale egenskaper på den andre. Dette er i tråd med tidligere forskning som peker på denne typen

evaluering som sentral for å forstå forskjellsbehandling i rekruttering. For eksempel peker Rogstad og Sterri (2018) og Østerud (2022b) på hvordan oppfatninger om hvem som passer inn, som spesielt utfordrende for de som ikke oppfattes som en del av majoritetsgruppen.

Det å legge sosiale egenskaper til grunn for en vurdering kan være saklig, og dermed innenfor diskrimineringsregelverket, men det kan også gi utslag i usaklig forskjellsbehandling. Her er hva slags jobb man vurderes til, relevant. De fleste vil likevel være enige om at sosiale ferdigheter kan være svært relevant for en som skal jobbe som miljøarbeider på en ungdomsklubb, men at det ofte er mindre relevant for en som skal jobbe som programmerer. Vektlegging av sosiale egenskaper kan likevel berede grunnen for inngruppefavorisering (Greenwald & Pettigrew, 2014) og en form for homososial reproduksjon som handler om at man anser de som er like seg selv, som best egnet som kollegaer, uansett hva arbeidsoppgavene er (Rivera, 2012, 2020).

Noen av de intervjuede arbeidsgiverne var tydelige på at formell kompetanse er det som skal være avgjørende for ansettelsesbeslutninger, fra start til slutt i prosessen. De offentlige arbeidsgiverne var blant de som tydeligst la vekt på at kompetanse og formelle kvalifikasjoner skulle være ledende. Her var de tydelige på at de følte seg sterkt bundet av kvalifikasjonsprinsippet som er nedfelt i statsansatteloven § 3, som sier at den best kvalifiserte søkeren skal ansettes. Videre står det i loven at «Ved vurderingen av hvem som er best kvalifisert, skal det legges vekt på utdanning, erfaring og personlig egnethet, sammenholdt med kvalifikasjonskravene som er fastsatt i utlysningen». Noen av informantene fra offentlig sektor forteller:

Jeg er skrudd sammen nokså enkelt sånn, og jeg ønsker å følge et reglement om at alle skal ha lik sjanse. Og da er det kompetanse som gjelder. (Informant 3)

Vi prøver jo å være ryddige på, sånn som jeg sier, vi prøver jo bare å se på det som er relevant, og vi prøver å ikke se på det som ikke er relevant. Og det som er religion og sånn, det er jo egentlig ikke relevant, det er jo kompetanse og sånt. (Informant 7)

Sosiale egenskaper ble ikke sett på som irrelevante blant de som la størst vekt på kompetanse, men for disse var det gjerne noe som kun ville påvirke beslutningen om å ansette dersom de var tydelig svært negative:

Vi sier at du skal være ganske dårlig på personlige egenskaper hvis du på en måte helt klart er mye tyngre på formelle verdier, altså tenker utdanning og praksis. (Informant 8)

Jeg legger veldig sterk vekt på fagligheten. I utgangspunktet så vil jeg at noen utfører jobben. Jeg bruker å si i jobbsammenheng, dere må ikke være venner, dere skal være kollegaer. Likevel må jeg selvfølgelig ta høyde for de ansatte som jeg allerede har. [...] Så kan det godt være at jeg må si nei til en person

som jeg mener er faglig den sterkeste, men hvor jeg har store betenkeligheter med at det sosiale rett og slett ikke fungerer. (Informant 10)

Andre arbeidsgivere, gjerne i privat sektor eller som ledet mindre virksomheter, var ofte mer åpne om at de la vekt på personlige egenskaper. Mange fortalte hvordan de gjerne brukte formelle kvalifikasjoner som et verktøy i første sileprosess, mens personlige egenskaper var noe som ble vurdert sterkere etter innkalling til intervju.

Det vil alltid være slik at under disse intervjuene så må du først kalle inn de som tilfredsstillere de formelle kravene. Og det er jo utdanning og praksis hvis du har det. Personlige egenskaper, det er det du da eventuelt finner ut av under intervju og referanse. (Informant 8)

Det interessante i denne sammenhengen, ut fra tidligere studier (Rogstad & Sterri, 2018), er at arbeidsgiverens oppfatning av sosiale egenskaper synes å være svært avgjørende, fordi det kommer så sent i ansettelsesprosessen. Det kommer inn på et tidspunkt hvor man skal rangere og velge blant kvalifiserte søkere. Da kan det virke som om de formelle kvalifikasjonene er ferdig vurdert, og at det i denne delen av rekrutteringen først og fremst handler om kjemi, humor og sosial «likeability».

Når arbeidsgiverne skal bedømme personlige og sosiale egenskaper, beskriver de dette som et menneske som er interessert i jobben, en som klarer å bygge tillitsfulle relasjoner, og som de tror vil passe inn på arbeidsplassen. Til å vurdere dette har ikke arbeidsgivere så mange verktøy, og de sier at det blir intervjuet som blir den primære metoden for å vurdere om søkeren vil passe inn.

Det er helt klart at når noen kommer inn og inntar rommet og snakker med deg om vær og hobbyer, og det er med en gang god kjemi, så kan et intervju gå helt annerledes enn hvis du har en som er veldig rolig og stille, setter seg bare ned, og så går du gjennom dine spørsmål, på en måte. Det er den store utfordringen som jeg ser med intervjuer. [...] Men det er en helhetsvurdering, og jeg vil påstå at intervjuer i seg selv har størst vekt. (Informant 10)

I denne vurderingen av sosiale egenskaper er det mange arbeidsgivere som vektlegger det å passe inn sterkt:

Ja, det er jo fagkompetanse, det er den ene tingen. Den andre tingen som er veldig viktig for oss, er jo dette med, altså teambuilding. Det at du har personell som glir egentlig veldig lett med eksisterende personell og våre kunder. (Informant 2)

Jeg er mer på jakt etter mennesker og litt grunnkompetanse, selvfølgelig. Men det er ikke nødvendigvis viktig om du har tre, fire, fem år på høyskole, da. Det er mer personlig egnethet. [...] Sosialt teller veldig mye, at du passer inn her. (Informant 6)

Det er jo klart, vi kjenner jo fort på om kjemien er der gjerne, med resten av, om de vil, om en vil passe inn da, for å kalle det det. Hvordan det vil være i forhold til resten av arbeidsmiljøet. (Informant 11)

Selv om det er variasjoner mellom arbeidsgivere, er det med andre ord mange som vektlegger sterkt vurderingen av om noen passer inn eller ikke. Arbeidsgiverne knyttet ikke nødvendigvis det å passe inn til egenskaper som etnisitet og religion, men snakket mye om personlighet og det å finne en som kan komme godt overens med de som allerede er på arbeidsplassen. En av arbeidsgiverne vi intervjuet, reflekterte rundt hvordan det at man nettopp vektlegger om man passer inn, kan bidra til at man diskriminerer uten å ha det som hensikt:

Jeg tror at vi alle diskriminerer i veldig mange sammenhenger. Det er jo veldig fort at det er lettere å ikke misforstå eller å føle at du har en eller annen sånn connection med noen som er lik deg. Og i øyeblikket så glemmer man at det er en faktor, tror jeg. Så jeg tror bare man fortere klarer å forstå de gode egenskapene eller gode hensiktene til den personen som ligner en selv. Så jeg tror at selv om man ikke har en diskriminerende holdning, så kan man ende med å diskriminere. (Informant 12)

Denne lederen skiller seg ut ved at hun presenterer dette perspektivet, og det står i kontrast til forklaringer på diskriminering som handler om dårlige holdninger. Dette kommer vi tilbake til, men denne refleksjonen forteller oss noe om fallgruvene som ligger i det å sterkt vektlegge sosiale egenskaper. Det at arbeidsgiverne vektlegger det å passe inn, er ikke noe som nødvendigvis vil gjøre at minoriteter stiller dårligere. Men det er mulig, slik informant 12 illustrerer i sitatet, at man lettere vil gjenkjenne gode egenskaper enn de som i større grad oppfattes som annerledes, når man deler religiøse og kulturelle kjennetegn.

Likevel demonstrerer funnet at arbeidsgivere vektlegger sosiale egenskaper og det å passe inn, det at arbeidsgivere ikke baserer sine evalueringer på nøyaktige kalkulasjoner av hvem som er best egnet for jobben. Arbeidsgivere baserer sin vurdering på flere mer subtile kriterier og er også på utkikk etter kollegaer som de potensielt vil tilbringe mye tid med og dermed ønsker å føle en tilknytning til (Rivera, 2020; Rogstad & Sterri, 2018). Som argumentert av Greenwald og Pettigrew (2014) og Hebl et al. (2020) er diskriminering i dagens samfunn mer sannsynlig av en slik subtil art, basert på inngruppefavorisering og «likeability» heller enn en åpenlys og fiendtlig innstilt handling. (Rivera, 2020; Rogstad & Sterri, 2018).

Tendensen til å favorisere personer som man oppfatter som lik seg selv, kan ses i sammenheng med den menneskelige tendensen til å gjøre kognitive tankefeil når vi skal ta magesfølelsesbaserte valg. Disse kognitive snarveiene, popularisert gjennom Kahneman (2011), kan, enkelt forklart, beskrives som system 1 og system 2, der system 1 er det raske og intuitive, mens system 2 er beslutninger som er bevisste og bygger på en systematisk gjennomgang av tilgjengelig informasjon. «Myke» egenskaper, som sosiale egenskaper, er noe man har lite konkret

informasjon om å evaluere, og noe som i større grad bygger på system 1 enn system 2 (Huber, 2018). Med andre ord er det en risiko for at evalueringen av sosiale egenskaper kan være gjenstand for raske, magefølelsesbaserte tankefeil.

## Det er nok arbeidsgivere som diskriminerer, men ikke jeg

At diskrimineringen kan være subtil, er en forståelse som er mindre fremtredende i intervjuene når de blir spurt om diskrimineringens utbredelse og årsaker. Når arbeidsgiverne ble spurt om diskriminering som et problem i arbeidslivet, er det gjennomgående få som ser det som noe som er utbredt nær dem selv. Diskusjonen rundt diskriminering blir derfor ofte en diskusjon rundt problemet med den diskriminerende andre. Mange av dem understreker at de tilhører bransjer som er spesielt inkluderende, blant disse kommunal sektor, IT, hotellbransjen, restaurantbransjen og olje- og gassbransjen. Arbeidsgiverne viste sjelden til konkrete bedriftsinterne tiltak for å motvirke diskriminering og å øke mangfoldet, men forklarte at det var noe som kom på plass naturlig. De anså ofte diskriminering som et problem som ikke angikk deres egen virksomhet:

Jeg tror [fokuset på å være inkluderende] går veldig naturlig. Om det har noe med, de menneskene som velger å jobbe i et serviceyrke, de liker å jobbe med mennesker. Og det tror jeg har mye å si, at de er ikke er så opptatt av hvor folk kommer fra, sant. Og det ser jo jeg at de som jobber i vår bransje, har en helt annen toleranse for andre. (Informant 5)

Jeg synes det har vært fokus i veldig mange år, og personlig så opplever jeg at i hvert fall de ulike kulturene som, som jeg møter, så er ikke [opplevd diskriminering] noe som er noe tema i det hele tatt. For min del så er det det faglige og personlighet som er det som er viktig for oss. Og som gjør til at vi har suksess eller ei innenfor det fagområdet jeg driver med. Men så er det kanskje ikke representativt for resten av næringene. (Informant 13)

Å ha en mangfoldig arbeidsplass ses på som et positivt ideal for de fleste arbeidsgiverne, og de ser på diskriminering som et trist problem:

Men at det skal være lettere for muslimer å komme inn på intervju ved å fjerne navnet, da. For det har en jo lest litt at, jeg kommer ikke på jobbintervjuet, men så skifta jeg navn, og så plutselig kommer jeg inn. Men det er bare trist hvis det skal være sånn. (Informant 6)

Det er med andre ord en forståelse av at diskriminering forekommer. De fleste tenker seg imidlertid at dette er noe som forekommer først og fremst utenfor egen bransje. Det blir tegnet opp et bilde av den diskriminerende arbeidsgiveren som en som frykter det ukjente:

Det du ikke kjenner til i ukjente kulturer, blir du kanskje litt redd for, du vet liksom ikke hva det går ut på, for du har kanskje hørt på nyheter, muslimer sånn og sånn, det er gjenger som holder på sånn, æresdrap. Så det kommer mye

negativt, men blir du kjent med dem, så er dem jo som vanlige nordmenn, dem òg. Men det er det at folk kanskje ikke kjenner til dem, og da tror at dem er litt skumle. (Informant 1)

Jeg tror nok det må være et stigma som på en måte har oppstått rundt både det muslimske og så symbolbruken med klær og hijab og sånn som preger oss. Og så blir det på en måte fremmed. (Informant 9)

Den regjerende forståelsen av diskriminering er med andre ord at det bygger på enkelte forutinntatte arbeidsgiveres fordommer og negative holdninger til muslimer. Og disse negative holdningene anså de som regel som å finne andre steder enn i egne virksomheter eller i egen bransje. I den grad visse grupper i befolkningen er dårlig representert, så forklares dette oftere med at de rett og slett ikke søker jobb hos dem.

### At du er muslim er irrelevant, men...

Når det gjelder konkrete holdninger uttrykt om muslimer, var det gjennomgående uttrykt et tydelig ideal om at bakgrunnen din, enten det er hudfarge, innvandringsbakgrunn eller religion, ikke skal bety noe. I denne rapporten har vi som utgangspunkt at vi tror på arbeidsgiverne når de forteller at de har positive holdninger til muslimer og andre minoriteter. Det som er verdt å merke seg, er likevel at i en intervjusituasjon, når de blir bedt om å reflektere rundt mangfold og diskriminering, så kobler de på system 2, det ettertenksomme og rasjonelle. I ansettelsessituasjonen kan det imidlertid være slik at system 1 spiller en stor rolle for hvordan kandidaten evalueres, og at disse idealene om likebehandling som kommer for fullt når man kobler på system 2, i mindre grad påvirker konkrete ansettelsesbeslutninger.

Det er likevel noen variasjoner som er verdt å merke seg mellom ulike arbeidsgivere i hvordan de forteller at de vil stille seg til en potensiell muslimsk arbeidstaker. Vi kan beskrive dette som et spekter som spenner fra de veldig åpne arbeidsgiverne på den ene siden til de svært kritiske på den andre siden. Mellom disse to ytterpunktene befinner det seg også flere som er åpne for å ansette muslimer, men som også ytrer visse forbehold.

Den største andelen arbeidsgivere finner vi nær den åpne siden av spekteret. Dette var arbeidsgivere som sa at religiøs tilknytning var irrelevant for å vurdere hvorvidt de ville ansatt dem eller ikke. De forteller:

Jeg tenker at det har ikke noen betydning om du er muslim, er du kristen, er du ingenting, eller hva du er, jeg tenker at hva du tror på, og hva slags legning du har, og sånn det, jeg er mere opptatt av hvordan du er som menneske, og hvordan jobb du kan gjøre for oss. (Informant 1)

Vi er jo veldig tydelig på at det vi skal se på når vi rekrutterer, det er jo utdanning, erfaring og personlig egnethet. Så, så vi skiller jo ikke på [religion]. (Informant 11)

Det finnes ingen grunn til at, uansett hudfarge eller uansett bakgrunn, du skal bli vurdert på samme måte. I mitt hode er det sånn at jeg tar absolutt ikke hensyn til om du har sånn og sånn bakgrunn. Er du kvalifisert, så er du kvalifisert. (Informant 14)

Noen av de positive arbeidsgiverne forteller om utstrakt erfaring med å jobbe med folk med minoritetsbakgrunn, selv om det ikke gjelder alle. De som har slik erfaring, vektlegger denne som viktig for deres positive innstilling. Når samtalen dreies inn på deres forhold til ulike hensyn som er spesifikke for muslimer, som bønn, hijab og mattilpasning, så svarer de gjennomgående at dette er noe de er innstilt på å akseptere og tilrettelegge for.

Hijab er ikke noe problem, altså. Folk får gå med skaut for min del så mye som de vil. (Informant 9)

Vi har griller, og vi hadde en ekstra grill med kyllingpølser, for de som ikke spiste svinekjøtt. Det hadde jeg, jeg hadde en ansatt i den ene avdelingen som ikke spiste svinekjøtt på grunn av religiøse hensyn, og han fikk grill med kylling, og det gjør vi for vegetarianere eller for noen med allergi og sånt. Det opplever jeg som fullstendig uproblematisk. (Informant 10)

Noen av arbeidsgiverne snakket om hvordan de gikk inn i en dialog om religiøse valg med de ansatte slik at det ikke skulle være noe problem:

Når jeg ansatte [muslimsk ansatt] i forrige firma, da spurte jeg om det, om det var visse ting som jeg som leder burde være oppmerksom på i forhold til hans religion og hans kultur. Og da fortalte han meg litt hvordan han ønsket at jeg skulle gjøre det i forhold til at han ikke spiser svinekjøtt. Så fikk jeg noen tips i forhold til det. Så når vi var ute og spiste mat og sånt, så var det aldri noe problem, nettopp fordi at da hadde jeg noen innspill. (Informant 13)

Alt i alt kjennetegnes den positive arbeidsgiveren av en velvilje og et ønske om å ta muslimske arbeidstakere vel imot og tilrettelegge i tilfeller der dette er hensiktsmessig og ikke relatert til utførelsen av arbeidsoppgavene. Idealet om at man skal vurderes etter kompetanse og ferdigheter, sto sterkt blant disse.

De som befant seg helt på andre siden av spekteret, og som ytret tydelig skepsis, var en liten gruppe blant de vi intervjuet. Det var bare et par stykker som befant seg her. Dette var arbeidsgivere som var uttalt skeptiske til muslimer. Informant 2 utmerket seg som svært negativ i sine svar på vignetten og var tydelig i intervjuet på at han ville vært skeptisk til en muslimsk søker som oppgir frivillig arbeid i en moské på CV-en.

Hvis du har den posisjonen i en moské, da har du veldig fort sterke tanker. Og det igjen fører til, sterke tanker, da utdyper du det veldig også i det privatlivet ditt. Erfaringsmessig sett, så gjør du det. [...] Han vil jo ikke kunne forholde seg til damene i selskapet. Han kan jo ikke motta en ordre. Hvis noen sier du må



gjøre det sånn og sånn, det vil jo ikke han akseptere. Og da vil ikke arbeidet fungere. Det er et problem. (Informant 2)

Han uttrykte også at han ikke ønsket å ansette kvinner med hijab:

Jeg hadde, jeg skal være så ærlig å si det at jeg hadde nok aldri ansatt noen med hijab. Fordi at, nei, jeg ser egentlig bare problemer med det. (Informant 2)

Å avvise noe på bakgrunn av bruk av hijab alene trer frem som en klart diskriminerende praksis. Arbeidsgiveren begrunnet dette med at det ville være problematisk hvis den ansatte skulle samhandle med kunder som han regnet med ville reagere negativt på det. Han knyttet også hijab til kvinneundertrykkende regimer der hodeplagg er påbudt, og så for seg at dette ville innebære en sterkt negativ religiøsitet han ikke ønsket å ha på jobb.

Håndhilsing kan være et kontroversielt tema, og for informant 2 og 6 ville manglende håndhilsing blitt sett på som diskvalifiserende:

Skulle hun jobbe her, så måtte hun tatt i hånda. For det er det man gjør i Norge. Sorry. [...] At jeg skal tilrettelegge for andre kulturer på min arbeidsplass. Der sliter jeg litt. (Informant 6)

De to som ytret sterkest skepsis, uttrykte liten interesse for å tilrettelegge noe som helst og så gjerne for seg at det ville blitt mye styr. Informant 6 sa følgende:

De må være retta mot det norske arbeidslivet. Jeg kan ikke ha noen med, nå overdriver jeg kanskje litt, da, men med et eget bønnenrom, på en måte. Jeg kan ikke tilrettelegge for fem bønnemøter i løpet av arbeidstiden. Hvis du skjønner det.

Intervjuer: Du har ikke noen erfaring da med behov for bønnenrom?

Nei, nei. Jeg har aldri opplevd noen sånne store problemer her. Men man er jo... Kanskje redd for å ansette et menneske som blir krevende på den måten, da.

Til sist har vi arbeidsgivere som befinner seg mer på midten av spekteret, som var tydelige på at religiøs tilknytning ikke skal være diskvalifiserende i seg selv. Men samtidig fortalte de at sterk religiøsitet var noe som kunne frembringe skepsis hos dem. De var ikke nødvendigvis negative til å tilrettelegge noe, men ville helst tilpasse minst mulig. Hijab var stort sett ikke noe problem for disse, men bønn og manglende håndhilsing kunne være det. De problematiserte ofte sterk religiøsitet på tvers av religioner og sa at de ville hatt problemer med dette uansett hvilken religion det handlet om:

Men, men mitt anliggende er det at, er det at hvis du, hvis du er ekstrem i ethvert eventyr du tror på, så er det egentlig ett fett. Det spiller ikke noen rolle hvor gal du er innenfor, hvilken tilfeldigvis av disse her fem tusen religionene du kan finne i verden. (Informant 3)

Det som jeg aldri har opplevd i arbeidslivet, det er at noen er så praktiserende at de trenger på en måte en, hvis vi vil kalle det tilrettelegging, under grunn av religiøse krav, så krav som det at de må be eller ha et rom, hvor de kan det til spesielle tider, det har jeg aldri opplevd. Det ville nok være utfordrende, men uavhengig av hvilken religion det er. Det er muslimene kanskje mer kjent som rigide, enn andre religioner. (Informant 10)

Jeg tror at når du har på CV noe at du har jobbet på et kirkemiljø, som du vet er litt sånn sekt, eller noe sånt, så er det akkurat likt. Det er ikke spesielt for det at du er muslim. Jeg tror at du har mindre sjanse til å skrive på at du har vært sånn og sånn for den og den sekten. Da får folk ikke si «Oi, oi, oi, nei, det gidder vi ikke ha». Det kan da bli bråk av her. De begynner å mene noe om hvordan vi skal gjøre alt. Jeg tror bare folk tenker: Da tar vi noen av de andre. (Informant 15)

Noen knyttet en generell skepsis til sterk religiøsitet til det var en kontrast til norsk kultur:

Vi ønsker å være frie folk og bestemme og tenke selv. Og ønsker ikke at noen skal påtvinge oss noe som vi må. For vi nordmenn er ikke, vi har ikke en må-kultur, vi har en kan-kultur. Og det valget ønsker vi, de aller, aller fleste av oss nordmenn, å ta. (Informant 13)

Flere problematiserte noen muslimers perspektiv på likestilling mellom kjønnene og sa at de oppfattet det slik at noen muslimske menn kunne være misfornøyde med å for eksempel ha en kvinnelig leder.

I arbeidslivet så tror jeg at så lenge jeg er leder, så tror jeg jeg kan få respekt av en konsulent, muslimsk konsulent som kan starte hos meg. Men skulle vi være på samme nivå, stillingsmessig sett, så tror jeg likevel at sjansen er veldig stor for at den mannlige muslimen ville hevde at han var over meg, da. På et eller annet nivå. Og det er vel, det er vel det klasse, vi nordmenn, vi liker å ha en flat struktur. Vi liker å kunne ha en normal og vanlig dialog selv om det er en sjef eller administrerende eller en vaskedame. Det er jo sånn vi er, vi er skrudd sammen. Så, og hvordan vi på en måte skal få den tanken inn i det muslimske miljøet som da ønsker å jobbe i det norske samfunnet, jeg har ikke noe svar på det, altså. (Informant 13)

Denne tredje kategorien arbeidsgivere mente altså at de gjerne kan ansette er kvalifisert person som er muslim, men de forventer også at vedkommende gjør en innsats for å tilpasse seg litt. Dette gjelder både det å unnlate å be om tilpasninger på arbeidsplassen og det å tone ned eventuell tilknytning til religiøse miljøer på CV-en.

Min personlige tilnærming til det er at om du vil gå med burka privat på kveldstid, gjør hva faen du vil. Men når du er på jobb og er i en del av det offentlige norske samfunnet, så må du følge det som er den greia der. [...] Han må jo faste det han vil, men når han er på jobb, så må han yte det som jobben krever av han.

Og jeg har ingen plan om å tilrettelegge noe spesielt for hans utøvelse av religion utover det jeg har til enhver som måtte utøve noe slags form for religion. (Informant 3)

Det er at jeg har sagt at om du er muslim, eller om du er fra en annen sekt, holdt jeg på å si, eller en religion i Norge. Vi er ikke så interessert i folk som er veldig religiøse. Men det synes vi er litt skummelt når ting tar helt overhånd på det. [...] Hvis du skriver det på CV-en og profilerer det veldig, så sitter jeg i alle fall i andre enden og tenker, nei, den veien går vi ikke. (Informant 15)

Hovedbildet er med andre ord at de arbeidsgiverne vi har intervjuet, i utgangspunktet mener at det å være muslim ikke er diskvalifiserende. De som sier rett ut at kun det å være muslim eller ha muslimske praksiser gjør dem uinteressert i kandidater, er svært få. I stedet snakker de om at man først og fremst skal vurdere folk ut fra deres kompetanse og egenskaper. På samme tid kan vi se at det finnes en skepsis mot religiøsitet hos en del av arbeidsgiverne og en uvilje mot å gjøre tilpasninger for muslimske praksiser. Internasjonal forskning viser at muslimer oppfattes som mer religiøse enn kristne, og som personer som i større grad knytter sin identitet til religionen sin (Fischer et al., 2007). I tillegg bedømmes fundamentalistiske muslimer signifikant hardere enn fundamentalistiske kristne (Helbling & Traunmüller, 2020). Denne skepsisen mot sterk religiøsitet kan derfor potensielt påvirke muslimers muligheter på arbeidsmarkedet negativt, fordi det å være muslim i seg selv oppfattes som å være sterkt religiøs. Dette kan vi gjenkjenne i sitatene over, der det å være tilknyttet frivillig arbeid i en moské sammenlignes med å være med i en sekt, uavhengig av en vurdering av hva slags type moské dette er.

## Passiv innstilling til tiltak mot diskriminering

Til slutt ble arbeidsgivere spurt om å dele sine refleksjoner rundt problemet med diskriminering i arbeidslivet, både når det gjaldt muslimer og andre minoriteter. Tiltakene som ble diskutert i intervjuene, var blant annet bedriftsinterne tiltak som lederopplæring og strukturerte ansettelsesprosesser og bredere tiltak som holdningskampanjer, regulerende tiltak som kvoter og krav om innkalling samt aktivitets- og redegjørelsesplikten og økonomiske støtteordninger. Hvordan de ser for seg løsningene, er tett koblet til problemforståelsen vi har presentert i temaene over. Dette gir seg særlig utslag i at arbeidsgiverne i hovedsak foretrekker tiltak som tar tak i holdninger, enn tiltak som tar tak i handlinger.

Et viktig funn er at arbeidsgiverne viser til få konkrete tiltak implementert i egen virksomhet for å øke mangfold og motvirke diskriminering. På spørsmål om hvordan de sørger for det mangfoldet de sier at de gjerne ønsker, så er svaret ofte at det er noe de tenker vil komme av seg selv, gitt de holdningene de selv har. Med andre ord havner arbeidsgiverne ofte i kategorien «passive» arbeidsgivere (Bredgaard, 2018; Østerud, 2020) som kjennetegnes av at de har positive holdninger, men få konkrete handlinger for å ansette mer mangfoldig.

De tiltakene som ble diskutert som omhandlet virksomhetsnivået, var strukturerte ansettelsesprosesser som gjør vurderingen av kandidater mer systematisk, som strukturerte intervjuer, personlighets- og evnetester og andre strukturerte metoder for evaluering av kandidatene. I denne sammenhengen diskuterte vi også muligheten for å fjerne informasjon om navn og alder i CV og søknad. Arbeidsgiverne i offentlig sektor var de som kunne vise til de mest strukturerte prosessene, ofte med henvisning til at man må sørge for kvalifikasjonsprinsippet. Dette betydde typisk at man starter med jobbanalyse, bruk av tillitsvalgte og bruk av ansettelseskomité. Noen brukte også psykometriske tester til visse jobber. I praksis spiller skjønn likevel en viktig rolle, i hvert fall lenger ut i prosessen:

Det bør bli så standardisert som mulig, og at de får sjanse til å bevise det samme. Og det er egentlig det vi prøver å gjøre. Vi kjører jo standard maler som vi i stor grad følger, i hvert fall, men så må du jo ha litt sånn feeling med hva som, hva som er i den enkelte situasjonen. (Informant 4)

At også arbeidsgivere i offentlig sektor, på tross av slike kontrollmekanismer, står relativt fritt til å vektlegge subjektive og lite transparente kriterier gjemt bak ideer om personlig egnethet, er påvist av Bjørnset et al. (2021).

Noen, og særlig de som allerede hadde noen kontrollmekanismer på plass, var positive til tiltak for å ytterligere standardisere prosessen og eventuelt fjerne informasjon om personlige egenskaper tidlig i vurderingen.

Jeg liker egentlig den tanken med å rett og slett ha et system som ikke sier noen ting om navn og alder, men bare om kvalifikasjonene. [...] Det jeg kan tenke meg kan være til hjelp. Og så må jeg jo, jeg mener jeg burde alltid være åpen. Det er mye uutnyttet potensial blant arbeidstakerne eller potensielle arbeidstakere i Norge. (Informant 10)

Andre arbeidsgivere, særlig de i mindre virksomheter og i privat sektor, var mer skeptiske til mer strukturerte prosesser. De opplevde at tiltak som å fjerne informasjon i CV ville gjøre det vanskelig å vurdere kandidatene til jobben:

Navn er ikke så farlig, men jeg må jo vite alder og bakgrunn, hvis jeg skal ansette, for det spørres jo hva jeg skal ansette personen i. (Informant 1)

Jeg synes heller at man skal jobbe med at du ikke skal legge sånn vekt på om navnet er norskliggende eller ikke. Skal du ansette, vil du jo komme til et intervju eller en eller annen gang. Jeg synes, når du skriver jobbsøknad, skal du på en måte presentere deg selv litte granne. Og det er helt normalt når man presenterer seg, det første man gjør, det er nå å strekke frem hånda og si hva man heter. (Informant 4)

Når det gjelder bredere tiltak fra statens side, er det et stort flertall av de intervjuede arbeidsgiverne som stilte seg negative til regulerende tiltak som griper inn i arbeidsgiveres styringsrett.

Jeg har ikke tro på tvang, jeg har ikke tro på alt det der. Jeg tror at det blir mere, de som gjør en god jobb, de gjør en god jobb uansett, og de som ikke, jeg tror ikke nødvendigvis alt blir bedre av det. (Informant 1)

Jeg trives med det jeg gjør. Jeg elsker jobben min. Og jeg trives ufattelig godt med kollegaene mine. Og hvis jeg på en måte ikke skal få lov til å velge de jeg selv vil jobbe med, at staten skal fortelle meg hvem jeg skal jobbe med, hva er da vitsen? (Informant 2)

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er et viktig regulerende tiltak som har som hensikt å sørge for at arbeidsgivere jobber systematisk med likestilling i egen virksomhet. Det er imidlertid svært lav kunnskap om ARP blant de intervjuede arbeidsgiverne, og når de ble fortalt hva plikten innebærer, sa de at de heller ikke har tro på at en slik plikt kan bidra til mindre diskriminering.

Intervjuer: Du, denne her aktivitets- og redegjørelsesplikten som jo er der, hvordan har dere forholdt dere til den? Hva tenker du om den?

Informant: Tenker du nå på varsling av ansatte eller ...

Intervjuer: Nei, nå tenker jeg på at man i offentlig virksomhet, så har man sånn aktivitets- og redegjørelsesplikt. Hvor du skal skrive og rapportere hvordan man jobber med, om det er mangfold og inkludering og karriereplanen.

Informant: Ja sånn ja, ja. Nei, der tror jeg jeg har litt sånn dårlig kunnskap skal jeg bare innrømme. Den, den, der tror jeg liksom jeg mer tar det intuitivt enn jeg har gjort jobben formelt. (Informant 9)

Det at ARP er noe arbeidsgiverne i så liten grad forholder seg til, er et viktig funn, siden den ofte er trukket frem som et sentralt virkemiddel for å motvirke diskriminering i arbeidslivet (Retterås, 2015). Samtidig tyder gjennomganger av virksomheters redegjørelser på at arbeidsgivere i liten grad oppfyller plikten (Jentoft et al., 2023).

Når arbeidsgiverne blir bedt om å reflektere rundt og foreslå relevante tiltak, så er det andre typer tiltak enn de som er regulerende, som blir fremhevet. Mange peker på tiltak rundt holdninger, informasjon og opplæring. De snakker om hvordan samfunnet må få frem positive historier om muslimer og andre minoriteter og skape møteplasser for å bygge erfaring og kunnskap. Det ble nevnt både mer allmenne arenaer som tv og arenaer rettet mot næringslivet, som lokale næringsforeninger.

Men så har det hjulpet, sånn som, nå har tv vært flinke, da, NRK har en del muslimer som er ganske kjent. Sånne ting hjelper veldig på, tenker jeg. Du får høre med dem, og dem er litt profilerte personer som, som tar seg veldig godt ut, og som gjør en kjempejobb. Altså det gjør jo at da blir, da blir det tryggere. (Informant 1)

Møteplasser, det å utvikle erfaring. Det er helt klart at det er jo det at mennesker som står i offentligheten med bakgrunn, av de som eventuelt ellers blir diskriminert, er viktig også. Helt klart, om det er politikere, bedriftsledere med flerkulturell bakgrunn for eksempel, de bidrar nok òg til det. Altså man må satse litt på en slik utvikling, at det eventuelt tar litt tid, men at folk kan høste erfaringer. (Informant 10)

Noen av arbeidsgiverne er tydelige på at de ville satt pris på økonomiske støtteordninger som lønnstilskudd eller mentorordning gjennom Nav, samt mer formaliserte samarbeid med Nav.

Intervjuer: Og så, hva kan og bør myndighetene gjøre i denne sammenheng?

Informant: Ja, det er et tilskudd, da.

Intervjuer: Penger? Ville du ansatt flere med muslimsk bakgrunn hvis det hadde vært mer penger involvert?

Informant: Ja, det tror jeg faktisk. Man kan si, jeg bruker på vanlige som kommer fra norsk høyskole, så bruker jeg to år før jeg tjener penger på vedkommende. Med rutiner, bli kjent med kunder, produktivitet. Det tar ca. to år. Og hvis jeg vet at man kan få støtte. Det er ikke så viktig å tjene penger år én eller to. Men bare at lønnskostnaden og det vedkommende omsetter, at det i hvert fall balanserer seg, så trenger ikke jeg tjene penger før år tre. Men jeg kan ikke gå med underskudd. (Informant 6)

Det er klart, type lønnstilskudd og alt det, altså det kan være en fin måte for å se at dette er ufarlige ting, da. At ikke det er behov for å ha kanskje fordommer, at du får en annen erfaring med det. (Informant 11)

Når arbeidsgiverne snakker om lønnstilskudd, så dreier samtalen seg ofte inn på muslimer som nylig har innvandret, og som har lav formell kompetanse og begrenset kompetanse i norsk språk. Implisitt ligger det en forventning om at den som skal inkluderes, har lavere produktivitet. En arbeidsgiver motsatte seg tanker om lønnstilskudd fordi de ser denne koblingen som negativ:

Jeg har jo ikke tro på noe sånn kvotering, eller for så vidt ikke det å gi noen tilskudd for å ta inn noen fordi at de har et religiøst tilsnitt eller noe sånt. Det stigmatiserer enda mer. Så det måtte jo i så fall være ekstra språkopplæring, men det har jo ikke noe med religion å gjøre, sånn sett. (Informant 4)

Diskusjonen om tiltak bærer preg av at arbeidsgiverne ønsker minst mulig inngripen i deres mulighet til å ansette dem de vil. Samtidig, siden mange ikke anser diskriminering som et stort problem, i hvert fall ikke hos seg selv, så føler de ikke at det er nødvendig med tiltak. Interessen for å iverksette tiltak er lav, og samtidig konkurrerer dette gode formålet med en rekke andre gode formål arbeidsgivere er pålagt å jobbe med. Dermed blir tiltak mot diskriminering og for økt mangfold noe som havner langt ned på listen av prioriteringer:

Det er vel litt begrenset hvor mange kamper man er villig til å ta. Nå eier jeg en tredjedel av selskapet selv. Og jeg er forpliktet til å betale alt av skatt, og jeg er forpliktet til å sørge for at de ansatte har jobb og får lønn og så videre og så videre. Så det er mange forpliktelser jeg innehar som avgjør om jeg sover dårlig om natta eller ei. Og jeg har masse utfordringer på det daglige plan, så jeg tar jo små steg, for å si det sånn. Og om jeg ville gjøre store endringer for å absolutt få på plass så og så mange muslimer, både jenter og gutter, det er jeg usikker på. I hvert fall ikke på det nåværende tidspunkt. (Informant 13)

Arbeidsgivernes redegjørelser forteller historien om en avstand mellom et generelt ønske om mangfold og viljen til å iverksette konkrete tiltak for å få det til. Som en av arbeidsgiverne sa:

Jeg tror faktisk de aller fleste er enige i at mangfold er en fordel. Og jeg tror de fleste aktivt, når de snakker om det, vil de ha mangfold. Så jeg tror grunnholdningen er der. Men om vi klarer å gjøre det på en måte som sikrer det, det er jeg veldig skeptisk til. (Informant 12)

Her trer det frem et paradoks, arbeidsgiverne vil ha mangfold og tror de har det som skal til for å skape mangfold, men de fleste er likevel langt fra sikre på om de lykkes med det.

## Oppsummering

I dette kapittelet har vi presentert arbeidsgiveres problemforståelse av diskriminering av muslimer i arbeidslivet og også deres perspektiv på løsninger. Arbeidsgiverne anser seg i hovedsak som personer som synes mangfold er positivt. De anser egne vurderingskriterier av arbeidstakere som relevante og saklige, enten det dreier seg om kompetanse eller sosiale egenskaper.

Bildet vi danner på bakgrunn av disse intervjuene, er at arbeidsgivere ser på diskriminering og usaklig forskjellsbehandling som et problem som oppstår på bakgrunn av negative fordommer hos noen få, og noe som er lite utbredt i egen virksomhet eller bransje.

Når det gjelder holdninger til muslimer, er også den utbredte forståelsen at det at man er muslim, i seg selv ikke er diskvalifiserende. Det vi derimot ser, både i mild og hos noen i sterk grad, er en skepsis til det arbeidsgiverne beskriver som sterkt religiøse. Noen praksiser er arbeidsgiverne mer åpne for enn andre. For eksempel er det hos de fleste uttrykt lite motstand mot religiøse praksiser når det gjelder mat, mens bønn og håndhilsing derimot skaper større motforestillinger. Det er imidlertid relevant å spørre seg om det å være muslim i seg selv anses som å være sterkere religiøs enn det å tilhøre andre religioner, og om mistanken om at noen er sterkt religiøs, er noe som oftere rettes mot muslimer enn andre religiøse minoriteter (Fischer et al., 2007).

Forståelsen av diskriminering som noe som skjer et annet sted, henger sammen med motviljen mot tiltak som griper inn i hvordan de rekrutterer i dag. Det er få arbeidsgivere som viser til at de har iverksatt konkrete tiltak for å sørge for mangfold. I stedet er dette noe mange tenker vil komme på plass av seg selv, om man har de rette holdningene. Arbeidsgiverne er derfor mer positive til tiltak som retter seg mot å bedre holdninger og kunnskap, men er generelt sett negative til regulative tiltak. Det som trer frem, er at arbeidsgiverne ser på diskriminering som et holdningsproblem og ikke et handlingsproblem. Derfor blir gode holdninger trolig ofte sett på som tiltak nok for å motvirke det. I den sammenheng er det interessant at i de oppfølgende intervjuene etter felteksperimentene fant Birkelund et al. (2020) at arbeidsgivere som selv har gode erfaringer med å ha ansatte med innvandrerbakgrunn, tenderer til å oppdatere egne holdninger. De blir mer positive. Men som vi har sett, innebærer ikke det nødvendigvis at de positive holdningene til mangfold omsettes til en ny ansettelsespraksis (Pager & Quillian, 2005; Østerud, 2020). Med andre ord kan arbeidsgivernes problemforståelse av diskriminering som et holdningsproblem stå i veien for at de tar i bruk og støtter virkemidler som tar tak i problemene der de oftere ligger, i handlingene. Det er likevel verdt å merke seg at ikke alle arbeidsgiverne ytrer positive holdninger til å ansette muslimer. Selv om arbeidsgivere med uttalte negative holdninger til det å ansette muslimer kan bidra til å skape situasjoner der eksplisitt diskriminering forekommer, er det grunn til å tro at majoriteten av diskrimineringen som foregår, er blant arbeidsgivere som uttrykker seg som flertallet her gjorde, og dermed er mer subtil (Hebl et al., 2020).



# Kapittel 5 Muslimers egne erfaringer med diskriminering i arbeidslivet

---

I dette kapitlet går vi gjennom funn basert på de femten kvalitative intervjuene vi har gjort med norske muslimer. Gjennom en tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006) av datamaterialet har vi delt inn funnene i seks overordnede temaer. Dette var primært en top-down-analyse fundert i prosjektets forskningsspørsmål, men det var likevel et mål at funnene er empirinære for å best kunne fange muslimenes egne erfaringer. Temaene er

1. Vansker med å få jobb og avansere på arbeidsplassen
2. Krevende navigering i sosiale relasjoner i arbeidslivet
3. Å være praktiserende muslim i det norske arbeidslivet – tilpasning og tilrettelegging
4. Å møte diskriminering – motstand og tilbaketrekning
5. Diskrimineringens personlige konsekvenser
6. Følelsen av at muslimer er mindreverdige i det norske samfunnet

Disse temaene er bredt fundert i datamaterialet vårt og har som hensikt å besvare problemstillingene som omhandler hvordan diskriminering oppleves fra norske muslimers perspektiv, hvordan diskrimineringen arter seg, og hvilke konsekvenser diskriminering har for de som opplever det. I tillegg er det sentralt at en del av opplevelsen av diskrimineringen handler om hvordan man møter og forholder seg til den, både når den skjer, og i forventningen om at det kan skje igjen. Som påpekt av Orupabo et al. (2022) blir det å forholde seg til fordommer på jevnlig basis noe som skaper en belastning over tid. Kapitlet har også som mål å tilføre den norske forskningslitteraturen et perspektiv på diskriminering på bakgrunn av at man er muslim. Likevel er det viktig å bemerke at diskriminering på bakgrunn av muslimsk tilhørighet ofte er nært beslektet med diskriminering basert på hudfarge og innvandringsbakgrunn (Iversen, 2022). Vi mener likevel at vi i kapitlet viser at å være muslim medfører noen spesifikke typer fordommer og vanskeligheter i møtet med det norske arbeidslivet som det er verdt å være oppmerksom på.

I beskrivelsen av diskriminering har vi lagt vekt på den subjektive opplevelsen av diskriminering. Ettersom vi kun sitter på disse subjektive opplevelsene, er vi mindre interessert i å fastslå om det i de konkrete historiene foreligger diskriminering etter en juridisk definisjon. Vi har heller ikke som mål at intervjuene skal være et godt mål på hvor utbredt diskriminering er i den muslimske populasjonen. I stedet er vi opptatt av å forstå hvordan det å være muslim i det norske arbeidslivet kan oppleves av den enkelte. Vi har informantenes subjektive opplevelse som utgangspunkt når de forteller om deres følelse av å ha blitt gjort mindreverdige og maktesløse, og vi mener dette er uvurderlig for å få innblikk i hvordan det moderne Norge er å leve og fungere i for samfunnsborgere med minoritetsbakgrunn. Dette

er således et tema som ikke bare handler om grupper mange kategoriserer som «de andre», det handler om oss alle og derigjennom selve samfunnsformasjonen.

## Vansker med å få jobb og avansere på arbeidsplassen

Alle vi intervjuet, fortalte at fordommer og diskriminering var noe de jevnlig hadde erfart, og en mulighet de konstant forholdt seg til. I så måte er funnene i overenstemmelse med undersøkelsene som viser at det å ha diskriminerings-erfaringer er vanlig blant muslimer (Moe et al., 2023; Bangstad et al., 2022). Det som går igjen, er at mange forteller om diskriminering i forbindelse med det å søke jobb eller avansere på arbeidsplassen der man er. Dette dreide seg om både subtile og tvetydige og eksplisitte tilfeller av diskriminering og forskjellsbehandling. Informantene fortalte at religiøs og etnisk diskriminering kan være vanskelig å skille, og at det ofte gikk inn i hverandre. Samtidig fastholder mange at det å være muslim fremkaller noen spesifikke reaksjoner og assosiasjoner fra omverdenen. I dette temaet presenterer vi noen av historiene om diskriminering som vi fikk høre av våre informanter. Plassbegrensninger gjør at vi ikke har fått presentert alle historiene, så noen har vi måttet utelate. De historiene vi har inkludert, er likevel historier som har gjenklang i de vi har måttet utelate, og de presenterer derfor ofte erfaringer som er opplevd i lignende form av flere av informantene. Historiene som kommer frem her, er knyttet til arbeidsgivere i både offentlig og privat sektor.

Først vil vi presentere noen historier der diskrimineringen er eksplisitt og tydelig fundert i religiøs tilhørighet. Informant 4, en kvinne i starten av 40-årene som har levd hele livet i Norge, fortalte at det at hun er muslim, ikke ble tatt godt imot i hennes første møte med i arbeidslivet. Hun hadde fått jobb i en butikk og hadde i løpet av denne perioden begynt å bruke hijab fast etter en periode med utprøving. Hun fortalte:

Jeg jobbet et helt år, i ferier og etter skoletid og litt sånn innimellom. Men en dag så sa det stopp, fordi da hadde det vært en kunde innom som hadde da sagt til min sjef, at hvis denne unge damen her skal fortsette å jobbe her, så må hun ta av hodeplagget, hvis hun skal fortsette å handle. Hva tror du arbeidsgiveren min gjorde da? Jo, hun sa det rett ut til meg, at du er velkommen til å fortsette å jobbe her hvis du tar det av deg, men ellers så må du nesten gå. Og jeg gikk på dagen. (Informant 4)

Flere av informantene fortalte historier der de selv eller andre nære hadde blitt spurt på jobbintervju om det at de var muslimer. En fortelling som gikk igjen, var at man ble spurt om alkohol og festing, på en måte som sådde tvil om man ville passe inn. Informant 15, en kvinne i 40-årene, fortalte:

Han begynte å spørre om troen min. Om jeg drikker alkohol. Så fikk jeg et rart spørsmål. Hvordan har du det med å danse på bordene på et julebord? Så jeg så rart på ham og tenkte hva det hadde med jobben å gjøre. Det ble en litt rar stemning [...] Etter det ubehagelige intervjuet ringte han meg. Han sa at de hadde snakket sammen internt i selskapet. Han tenkte at det beste er at det

ikke er jeg som går videre. Da konfronterte jeg ham. Jeg spurte ham rett ut. «Har noe med min bakgrunn å gjøre?» Da ble han helt satt ut. Han sa at det er ikke bakgrunnen din. Men vi hadde jo den samtalen, og det er tydeligvis ekstra krevende for deg å kunne blende inn. (Informant 15).

Det er interessant å merke seg at i dette tilfellet mente lederen at det ikke var det at hun var muslim og hadde innvandrerbakgrunn som i seg selv var problemet, men at han trodde at hun ikke ville passe godt inn, basert på deres samtale om julebord. Her ser vi hvordan vektlegging av sosiale egenskaper og det å passe inn (Rogstad & Sterri, 2018) kan virke ekskluderende for de som tilhører en minoritet. En annen deltaker, informant 9, en mann i slutten av 40-årene som jobbet i en teknisk bransje, fortalte en historie om en eksplisitt hendelse med en forbigåelse til lederjobb som var utlyst der han jobbet. Han hadde vært ansatt i flere år og var en medarbeider med høy kundetilfredshet som gikk godt overens med kollegaene. Stillingen ble lyst ut til sammen fire ganger over en periode, der ledere kom og gikk etter kort tid. Han fikk ikke jobben noen av gangene, og i starten tenkte han ikke mer på det og regnet med at de var mer kvalifisert. Men etter at han så at mindre kvalifiserte kollegaer fikk jobben, begynte han å stusse. Fjerde gangen spurte han ledelsen rett ut.

Jeg søker på nytt, og denne gangen får en av de andre som har jobbet mindre enn meg, men som er etnisk norsk, stillingen. Og da går jeg til direktøren og sier til ham at nå har jeg søkt på stillingen fire ganger, hvorfor får ikke jeg den stillingen? Og så får jeg den beskjeden, nei, vi vet ikke om du er flink på data. Så sa jeg, jeg er utdannet dataingeniør, har du ikke sett papirene mine? Jo, men vi vet ikke om du kan dette her med økonomi. Og jeg bare, jeg har drevet en butikk, jeg kan økonomi. Og, så jeg satte ham i et hjørne, da, hvor han ikke hadde noe sted å unnvike, og så sier han til meg, ja, du er muslim, du har skjegg, jeg tror ikke kundene våre ville like at du er sjefen. Han sa det rett ut, at hvis du barberer skjegget ditt, så kan vi begynne å snakke. (Informant 9)

Informant 1, en student i starten av 20-årene, opplevde også at det at hun var muslim, ble oppgitt som grunn for at hun ikke fikk en jobb hun hadde søkt på. Hun fortalte at arbeidsgiver ikke ønsket flere med hijab på arbeidsplassen:

Det er sånn vi har allerede én eller to hijaber, vi trenger ikke flere synlige muslimer på arbeidsplassen. Det har jeg fått. Jeg har dratt på intervju og sånn ja, du er veldig kvalifisert, men dessverre, jeg har allerede en med hijab som jobber her, trenger ikke flere. (Informant 1)

I disse historiene om eksplisitt diskriminering blir muslimske praksiser som å bruke hijab, ha skjegg eller unngå å drikke alkohol tematisert og gjør det derfor tydelig knyttet til religiøs tro. Avvisningene handler om en tro på at man ikke vil passe inn på arbeidsplassen, at kunder vil reagere negativt, eller at det er negativt med for mange muslimer i arbeidsmiljøet. Andre fortalte om mer subtile hendelser og en ubekreftet mistanke om diskriminering. Disse historiene var det flere av, men det var også vanskeligere for informantene å slå fast at de faktisk hadde opplevd

diskriminering. Flere av deltakerne fortalte at de opplevde at de måtte søke mange jobber, ofte uten at de hørte noe fra arbeidsgiveren, eller at de opplevde at mindre kvalifiserte søkere fikk jobben i stedet for dem. Informant 12, en kvinne i 30-årene, fortalte om hvordan hun hadde søkt om en fast stilling et sted der hun hadde vært ansatt i over et år. Selv om hun hadde mastergrad og mer erfaring, gikk stillingen til en fersk kollega med bachelorgrad som hun selv hadde drevet opplæring med. Hun fortalte:

Da sa personalleder, jeg må snakke med deg. Nei, dessverre du har ikke fått den stillingen. Fordi personlig egnethet, sa de. Så denne stillingen gikk til hun unge jenta, da, som jeg drev og opplærte. Så jeg ble veldig skuffet, og så sa jeg til dem at jeg opplever det sånn at det er diskriminering, rett og slett. [...] Jeg opplever jo også at for at vi muslimer skal få samme stilling som etnisk norske nordmenn, så må vi ofte ha høyere utdanning og vise at vi er kompetente. Med en bachelorgrad så hadde jeg ikke fått med en gang, ikke sant, fikk jo ikke det heller, så jeg hoppet jo rett på master. Er det en utdannet muslim og en utdannet etnisk nordmann med samme kvalifikasjoner, så er det ofte den som er nordmann, som blir prioritert. Og her hadde jeg jo mastergrad og erfaring og hele pakken, så var det en annen som ble prioritert. (Informant 12)

Dette var en stilling i offentlig sektor og illustrerer hvordan personlig egnethet kan brukes for å se bort fra vurderinger av hvem som har høyest formell kompetanse, også i en sektor som er sterkt regulert gjennom for eksempel kvalifikasjonsprinsippet i statsansatteloven (Bjørnset et al., 2021). Informant 4, 6, 7 og 8 fortalte også historier om mer subtile og usikre forbigåelser. Informant 6, en mann i starten av 30-årene, fortalte at han hadde søkt over 180 stillinger før han til slutt fikk en jobb. Informant 7, en kvinne som også var i starten av 30-årene, beskrev en frustrerende prosess med mange avslag der hun la merke til at jobben ofte gikk til andre med lavere kvalifikasjoner:

Jeg så jeg ofte at det var en hvit norsk kvinne som var mindre erfaren enn meg. Nå vet jo ikke jeg, altså hvordan intervjuene deres gikk, men på papiret så virket det alltid som jeg egentlig virket å være mer erfaren enn disse som ble valgt. Og sånn var det flere steder. (Informant 7)

Samtidig som mange forteller om slike erfaringer, var det ofte svært vanskelig for dem å være sikre på at det de opplevde, var diskriminering, nettopp fordi den ikke var eksplisitt. De forteller at denne tvilen gjør at man veksler mellom å lure på om det er diskriminering, eller om det er en selv det er noe galt med. Informant 10, en mann i starten av 30-årene som var arbeidsledig, hadde søkt over 80 jobber og bare blitt kalt inn til to intervjuer til tross for at han hadde både mastergrad og praktisk-pedagogisk utdanning. Men han hadde ingenting som han konkret kunne peke på som diskriminering.

Jeg har skrevet så og så mange søknader, jeg har snakket med så og så mange kontaktpersoner, flere timer på telefon. Men på slutten så har jeg bare fått den,

dessverre så har jeg fått bedre kandidater, kan ikke fortsette med deg. Jeg har liksom vært på den veldig mange ganger. (Informant 10)

Informant 4, som var i 40-årene, fortalte om flere forbigåelser til stillinger på hennes arbeidsplass i helsevesenet. I hvert fall en av disse hendelsene hun opplevde, mente hun også kunne henge sammen med at hun ble gravid, men det var vanskelig for henne å vite sikkert hvorfor hun hele tiden opplevde å bli satt til side. Dette var noe som gjorde det vanskelig å hevde sin rett. Hun sa:

Jeg vet at temaet ditt er at man skal snakke om diskriminering, og det som er problemet med det ordet, er at du kan ikke bruke det ordet med mindre du har gode nok bevis. Så man må jo egentlig være veldig forsiktig med å bruke det, for ellers så får du den i ansiktet, at ja, du bruker det kortet, ja. Så jeg kommer ikke til å bruke det ordet. Jeg har min historie, min versjon, mine opplevelser. Men det holder jo ikke. (Informant 4)

Fordi de hadde opplevd vansker med jobbsøk, sier rundt halvparten av deltakerne at de har vært nødt til å bruke nettverket sitt til å få jobb. Flere av informantene fortalte at de hadde vært avhengige av nettverket sitt for å jobb, som informant 7, en kvinne i midten av 30-årene, som sa at hun aldri hadde fått en jobb hun hadde søkt på, til tross for høy utdanning og relevant erfaring på CV-en.

Et tema som er relatert til det å avansere på arbeidsplassen, er lønn. Flere av deltakerne fortalte også om at de eller nære kjente opplevde å få lavere lønn enn sine kollegaer. Informant 8, en mann i 30-årene, fortalte: «Nå er det sånn, jeg tjener minst i teamet, jeg har vært her lengst.» Informant 12, kvinnen som opplevde å bli forbigått i historien nevnt over, fortalte at hun i stedet ble tilbudt en midlertidig stilling med lavere lønn. Mens informant 13, en mann i slutten av 30-årene, fortalte at han over lengre tid hadde strevd med å få en lønn som var sammenlignbar med sine kollegaer med tilsvarende kompetanse. Han opplevde stadig å ikke bli prioritert i lønnsforhandlinger, noe som gjorde at han etterspurte informasjon om lønn på avdelingen:

I staten vi har innsynskrav på lønningslistene til alle sammen. Så ser jeg jo på lønningslista, og da ligger jeg desidert lavest, jeg ligger 180–190 000 under, under den dårligste etter meg, da. Og da fikk jeg jo bakoversveis ikke sant, og så involverte jeg jo fagforeningen, da. Og vi hadde jo en samtale med han personallederen da, og så etter samtalen, eller mens vi hadde samtale, så fikk jo han spørsmål om at hva er grunnen til at han ligger der hvor han ligger, da. Og han hadde ikke noe svar, han bare ler. (Informant 13)

For informant 13 endte dette i at han søkte seg over i en annen del av virksomheten for å få en annen leder. Muslimene forteller gjennomgående at de opplever at de møter høyere krav til kompetanse enn majoritetsnorske nordmenn. De forteller at de vurderes strengere og må komme med mer dokumentasjon på de kvalifikasjonene de har. Noen møter dette med å ta mer utdanning. Informant 12 fortalte at det hun ikke fikk jobb etter bachelorgraden, mens andre kullkamerater fikk det, var en

faktor som gjorde at hun gikk videre med mastergraden. Informant 8, som var samboer med en majoritetsnorsk kvinne, bemerket seg at karriere var lettere for henne enn for ham:

Samboeren min, hun er, hun ble jo ferdigutdannet litt sånn etter meg, og hun har jo fått drømmejobben sin allerede. Og jeg har jobbet i 12 år og er ikke i nærheten av drømmejobben min. Og hun merker jo også, hun synes jo det er helt på trynet selv, fordi det er sånn når hun søker, så blir hun innkalt til intervju med en gang. (Informant 8)

## Krevende navigering i sosiale relasjoner i arbeidslivet

I tillegg til utfordringer med det å få jobb og avansere i arbeidsmarkedet forteller deltakerne om hvordan fordommer og diskriminering har klare konsekvenser for hvordan de navigerer i sosiale relasjoner i det norske arbeidslivet. I dette temaet peker vi spesielt på to ting som gjør navigering i sosiale relasjoner i arbeidslivet vanskelig. Det første dreier seg om konstante kommentarer, antakelser og krav om forklaringer knyttet til etnisitet og religion. Det andre handler om at informantene forteller om hvordan de på grunn av slike erfaringer bedriver aktiv stigmastyring og inntrykksstyring. Dette er begreper introdusert av Goffman (1963, 1959), som omhandler hvordan vi i møte med andre strever med å sørge for et smidig møte og med å opprettholde et godt inntrykk av oss som personer. Eksempler på stigmastyring kan være at man enten skjuler sin identitet, kalt passering (passing), eller at man dekker til de delene av identiteten som er spesielt stigmatisert eller det er knyttet negative oppfatninger til (covering). Dette temaet går altså utover det som man vil anse som diskriminering juridisk sett, og gir et innblikk i hvordan det å være etnisk og/eller religiøs minoritet fører med seg en ekstra varhet og bevissthet overfor hvordan andre oppfatter en på grunn av hvordan man møtes av andre.

Informantene forteller om mange opplevelser med nedsettende kommentarer eller nærgående spørsmål som springer ut av stereotypier og fordommer. Å måtte håndtere slike kommentarer og spørsmål er en viktig komponent i det som gjør det krevende å navigere i sosiale relasjoner i arbeidslivet. Alle deltakerne viser til slike opplevelser. Noen av kommentarene er knyttet til konkrete fordommer mot visse etniske grupper eller oppfatninger av muslimske praksiser:

På intervju hvor jeg har fått jobb, har de vært sånn, eh jeg har litt dårlig erfaring med folk med minoritetsbakgrunn. Han er alltid sein, respekterer ikke tid, er alltid på sånn arabisk klokke, liksom. Jeg hadde satt pris på om du faktisk følger norsk tid. (Informant 1, kvinne i 20-årene)

Da jeg møtte opp på intervjuet, da. Så det første hun spør meg, er, er det ingen som følger deg? Har du ikke med deg bror eller noen far som er med på intervjuet? Jeg bare nei, hvorfor skulle jeg det, da? (Informant 4, kvinne i 40-årene)

Jeg har blitt spurt om jeg ville avbryte kundemøter og begynne å be. Jeg har fått spørsmål rundt religionen min. Det har vært ganske mye subtile kommentarer. Men det har vært noen ekle kommentarer også. (Informant 15, kvinne i 40-årene)

Og så må du hele tiden forsvare at nei, jeg gjør det fordi jeg har lyst, eller jeg faster fordi at jeg har lyst til det. Det er ikke så ille, og nei, bønn er fint. Og du må liksom, selv om det er bare sånne småting, så blir det veldig mye til slutt, at du må forsvare hvert et eneste valg du gjør. «Det er jo bare å kle av deg, det er jo så varmt. Du kan ta en øl.» Selv om de ikke har en intensjon om at det skal være noe negativt ment med det, så blir det jo det når du får det 100 ganger i løpet av en uke. (Informant 3, kvinne i 30-årene)

Det siste sitatet viser noe av asymmetrien påpekt av Orupabo et al. (2022) som dukker opp ved gjentatte kommentarer som majoriteten kanskje føler er nøytrale, men som blir noe annet når man opplever det så hyppig. En annen som kom inn på dette, var informant 7, en kvinne i 30-årene, som sa «Det jeg har merket alle arbeidssteder jeg har vært, er jo at folk føler seg veldig entitled til å stille meg alle mulige spørsmål de vil», og at noe av det som gjør det slitsomt, er at svært nærgående og personlige spørsmål stilles med en selvfølgelighet og en forventning om at de fortjener et svar. I disse interaksjonene blir det at man skiller seg ut, noe andre forventer å få en forklaring på. Særlig er det knyttet til oppfatninger av norskhet. Informant 7, som var født og oppvokst i Norge som de fleste andre informantene, utdypet dette videre da hun fortalte om fordommer som gjaldt norsk språkkompetanse:

Eller den der, du er jo så flink til å snakke norsk. Men det er jo egentlig morsmålet mitt, da, sånn som jeg ser det. For det er jo ikke noe annet språk jeg kommuniserer bedre på. Men man insinuerer liksom alltid når man sier disse tingene, hvor er du egentlig fra? Den synes jeg er skikkelig sånn, vet du hva, bare spør meg hvorfor jeg er brun isteden, for det er jo det de egentlig lurer på. (Informant 7)

Deltakerne fortalte om lave forventninger og et behov som presses frem for å forklare og forsvare seg. Erfaringene bringer med seg en forventning om at man risikerer å bli møtt på denne måten av andre. Denne forventningen om å bli behandlet slik og det å være på vakt blir også en viktig komponent i den vanskelige sosiale navigeringen. Informantene forteller at de har utviklet en rekke strategier for å motvirke fordommene som finnes der ute. Særlig handler dette om å vise seg frem fra sin aller beste side. Dette har i forskningslitteraturen blitt beskrevet som fremheving (accenting), som betyr å fremheve andre mer sosialt aksepterte sider av sin identitet for å motvirke negative inntrykk på grunnlag av en stigmatisert identitet (Toyoki & Brown, 2014; Fernando et al., 2019). Toyoki og Brown (2014) beskriver hvordan en kombinasjon av tildekking (covering) og fremheving (accenting) er noe som er en effektiv strategi for å bidra til at den som har en stigmatisert identitet, ikke blir fullt ut diskreditert. En annen relevant måte å beskrive dette på er med det Ellefsen og Sandberg (2021) kaller «living the example», som de beskriver som en av flere hverdagsstrategier for møte fordommer og muslimhat. Strategiene tildekking, aksentuering og det å leve som et godt eksempel har sterk

gjenklang i datamaterialet. Informantene fortalte om et behov for å jobbe ekstra hardt, for å overbevise andre om at man er kompetent, kvalifisert og integrert. Nødvendigheten av dette var gjerne internalisert fra ung alder:

Jeg har blitt fortalt siden jeg var liten, siden jeg begynte i første klasse, så fikk jeg høre at du kommer til å måtte jobbe hvert fall liksom fire ganger hardere enn andre, det får du bare belage deg på. Det er det samfunnet vi lever i, i dag. Det er veldig rart, men det er bare sånn, jeg har bare akseptert det. (Informant 2, kvinne i 20-årene)

Sånn har det alltid vært. At man alltid må yte mer for å bevise hvem du er. Du får ikke noe på et gullfat, det gjør du ikke. Det har jeg aldri fått. Nei, du må jobbe hardere enn alle andre, sånn er det. Og det er ikke et skjult fenomen. Alle de jeg har snakket med som er i høyere posisjoner eller i høyere utdanning, sier jo det samme, at de må yte mere enn sine kollegaer for å få innpass. (Informant 4, kvinne i 40-årene)

Bevisstheten forplanter seg ut i hvordan de forholder seg til karrieren, og hvordan de opptrer på jobb. Og de forteller om de negative konsekvensene av å føle at man må være et perfekt eksempel. Informant 5, en mann i starten av 30-årene, fortalte om hvordan han vegrer seg for å være borte fra jobb når han er syk, fordi han føler at han er nødt til å ha et plettfritt forhold til arbeidsplassen:

Nå har vi vært på jobbtur, og da vi kom tilbake, ble alle syke. Jeg er fremdeles syk òg, men jeg føler at jeg må være her fordi, fordi du bare er nødt til det. Jeg vet jo hva jeg har rett til, og at jeg også kan bruke sykedagene og, men jeg gjør det ikke fordi referansen må være plettfri hvis jeg skal søke jobb videre, fordi du vet at du stiller 2–0. (Informant 5)

Andre forteller at de fortsetter å ta utdanning for å fremheve en identitet som kompetent, mens andre forteller om hvordan de fremhever en identitet som en samfunnsengasjert person gjennom å ta på seg frivillige verv. Mange forteller om en CV-bygging som er svært bevisst, fordi de vet at den må være ekstra god:

Jeg er jo ikke ferdig med å studere, det er derfor jeg går på høgskolen nå. Jeg har tatt fag andre steder for å bare få den erfaringen. Men sånn er det ikke på jobben min. Det er ingen som går på skolen siden de ble ferdige. Det er sånn, nei nå er vi ferdige. Men jeg har aldri blitt ferdig, fordi jeg føler at jeg alltid må gi på mer. Men det er òg litt sånn folk med, det jeg tenker da, er at jeg må bare jobbe dobbelt så hardt fordi dessverre så er det sånn. Jeg kommer ikke til å bli likestilt med Anders på jobben. (Informant 8, mann i 30-årene)

Jeg må vise at jeg er samfunnsnyttig og utgjør en verdi og tar del i det samfunnet. Enten det er politisk, i foreningslivet, organisasjonslivet og så videre. Altså jeg har hatt det veldig inn i ryggmargen hos meg, da, jeg har vært aktiv hvor enn jeg har vært. Men jeg tror en ting jeg har bare blitt litt lei av, er det når du har holdt på siden du er 15 år, så føles det som en sånn, okay, når kan det bare



være nok? Nå må jeg hele tiden hevde meg, jeg må hele tiden overbevise folk. Det blir litt slitsomt i lengden. (Informant 6, mann i 30-årene)

Jeg har faktisk en ganske sterk CV, nettopp fordi jeg vil skinne i søkemengden. Det har vært stress som bare henger over meg. Jeg må gjøre det lille ekstra for å skinne. Jeg må, jeg må, jeg må. (Informant 15, kvinne i 40-årene)

I tillegg til at informantene føler de må jobbe hardt for å skape en imponerende CV, så navigerer de i forventet diskriminering og fordommer i daglig sosial interaksjon. Mange beskriver hvordan de er opptatt av å ikke fremstå som vanskelige, kranglete og kravstore og derfor trår veldig forsiktig. De ender med andre ord med å ta på seg mye ansvar i møtet med andre mennesker for at interaksjonen skal gå smidig, såkalt «facework» (Goffman, 1982; Orupabo et al., 2022). Informantene forteller:

Man blir liksom profesjonell i å, du er veldig påpasselig med mimikk og hvordan folk smiler eller snakker til deg. Og så prøver du å alltid være på defensiven med å ikke gi for mye, eller at du hele tiden er veldig varsom med hvordan du oppfattes av andre. (Informant 5, mann i 30-årene)

Jeg sier jo av og til på spøk at jeg kjenner meg veldig godt igjen i kongefamilien med Märtha Louise og hele pakken. Fordi når de forteller om sine vanskeligheter med hele tiden å ha den der, du må fremstå sånn, og du har alles forventninger, så tenker jeg det, uten å være kongelig, så har vi de samme, den utmattende måten å forholde oss til det på. Fordi du må bare, altså det er jo bare sånn det er. (Informant 6, mann i 30-årene)

Informant 15 fortalte hvordan hennes posisjon som muslimsk kvinne i en mannsdominert bransje har gjort at hun har brukt utrolig mye tid på å navigere i det sosiale spillet som hun har strevd med i alle år. Hun har brukt mye tid på å lese om hersketeknikker og annet for å forstå hvordan hun kan takle dette, og over tid har det tappet henne for mye krefter:

Men det er som jeg skulle si, det er en egen vanskelighetsgrad. Det er andre krav. Jeg ser juniorgutter på jobben. Hvite juniorgutter, blikke til seniorgutta. De har en connection. Mens jeg må streve, får jeg ikke den koblingen med dem. Noe som jeg ikke har delt med andre enn bare mannen min, er at jeg har begynt å tvile på min egen psykiske helse. Jeg begynte å lese litt om hvor vanskelig autister har det i sosiale interaksjoner. Så har jeg sagt til mannen min at, oi, dette her føler at jeg har på jobben. Så har han sagt, nei, hold your horses. I andre situasjoner har du det ikke sånn. Det er det politiske spillet på jobben som gjør at man... Ting har gått så langt at jeg begynner å føle at det er noe gærent med meg. (Informant 15, kvinne i 40-årene)

Det de utvalgte sitatene viser, er at den vanskelige sosiale navigeringen innebærer betydelig arbeid med inntrykksstyring og stigmastyring. Informantene forteller at de påtar seg betydelig ansvar for å få de sosiale møtene til å gå bra. I dette

arbeidet dukker ofte temaet om å tone ned sin «muslimskhet» opp. Dette kan ut fra stigmateori ses på som varianter av passering og tildekking (Goffman, 1963). Passering og tildekking kan gjøres på ulike vis, som å ikke bruke hodeplagg, å endre navn eller å ikke ha med noe på CV-en som kan knyttes til islam. Informant 5, en mann i 30-årene, fortalte at han gjør oppdrag for Human-Etisk Forbund for å få en mindre «muslimsk» CV:

Jeg vier folk på humanistisk vis. Og det ligger også fremme på CV-en, sånn at når noen leser det, så er forhåpentligvis noe som kan veie opp for den negative tingen som assosieres når de leser navnet mitt, eller når de kanskje tenker okay, her har vi en potensiell muslimsk kandidat. Og så prøver jeg å ikke ha noen referanser til noen likes eller noe på sosiale medier eller noe som kan knyttes til religiøse ting. (Informant 5)

Mange sa at de vet om folk som har endret navn eller tatt av hijaben for å bedre sjansene i arbeidslivet. Informant 5 fortalte at han hadde fjernet et av navnene som hørtes mest muslimsk ut, noe som for ham følte nødvendig, men også selvutslettende. Her er endringen av en sentral del av egen identitet, selve navnet, et sterkt uttrykk for et behov for tildekking. Han fortalte:

Men jeg har fremdeles ikke mot til å ta til meg det navnet igjen, og det synes jeg egentlig er veldig synd. Fordi jeg er bekymret for følgene det vil få når jeg skal søke jobb, og når jeg skal søke etter nye muligheter. Og det føler jeg egentlig er veldig synd. I en periode når jeg først endret navn, så tenkte jeg, dette må bare bli midlertidig. Sånn at jeg, når jeg først kommer ut i arbeidslivet, så kan jeg kanskje, etter at jeg har bevist hva jeg er god for, kanskje kan jeg ta tilbake navnet òg, for da er jeg allerede inne. Men jeg føler fremdeles det er veldig vanskelig. Jeg blir emosjonell bare av å tenke på det. (Informant 5)

Vanskelighetene med å navigere i sosiale interaksjoner påvirker også hvor lett det føles å si fra om diskriminering og fordomsfulle kommentarer. Å være en som varsler, blir å være en som er «vanskelig», og derfor er det mange som vegrer seg for å si ifra når de opplever noe. Derfor er det mange som holder erfaringene for seg selv eller velger å hovedsakelig dele det med andre de kjenner som også er etniske og religiøse minoriteter som kan relatere seg til opplevelsen.

## Å være praktiserende muslim i det norske arbeidslivet – tilpasning og tilrettelegging

Dette temaet handler om hvordan ønsket om kunne holde på religiøst funderte praksiser har blitt møtt i det norske arbeidslivet. For informantene var det å være muslim en sentral del av hvem de er. De fortalte at islam ga livet mening og innhold og etiske rettesnorer i livet. Mange av informantene fortalte at praktiseringen av det å være muslim lå tett på deres forståelse av egen identitet, hvordan de lever sitt daglige liv, og refleksjoner rundt hva som er godt i livet. Derfor ble det også viktig å verne om disse delene av en selv. Samtidig kan det by på utfordringer når

man møter på manglende kunnskap og velvilje. Å beskytte denne delen av seg selv innebærer å be om at visse typer praksis er noe man kan få opprettholde i jobben, for eksempel å bruke hijab, be, spise halal eller faste.

I intervjuene fortalte muslimene om ulike tilpasninger i sine arbeidsforhold. Det er eksempler der det har vært uproblematisk, og eksempler der det har bydd på problemer. Majoriteten av informantene hadde ikke problemer med håndhilsing, men et par stykker ønsket ikke å ta det motsatte kjønn i hånden. En av informantene, en mann i 30-årene, fortalte om hvordan hans ønske om å ikke håndhilse på kvinner hadde gitt ham problemer første uke i ny jobb. Dette var en av de første jobbene han hadde. Han hadde allerede gått glipp av en jobb på grunn av dette, der han informerte om dette til arbeidsgiver før han hadde fått tilbud om jobben, fordi han «ville være litt sånn i forkant, at det ikke skulle bli en litt sånn ubehagelig situasjon». Da fikk han ikke jobben på grunn av dette. Den neste jobben som billettkontrollør hadde han allerede startet i da problemstillingen dukket opp.

Det var andre dagen min eller noe på jobb, da satt vi i en sånn stor spisesal, og så kom jo selvfølgelig folk, fordi jeg var ny, og bort for å hilse. Og det var jeg ikke forberedt på, og dette her hadde jeg ikke pratet med leder om selvfølgelig i forkant heller, for han var jo mann, og jeg tenkte ikke på det i det hele tatt. Men så kom det en jente bort, da, og så skulle hun håndhilse, og så forklarte jeg hun veldig høflig, og så sa hun, ja, men ikke noe problem, for jeg har venner som også er sånn. Så det var ikke noe i veien for hennes del. Men så observerte leder akkurat det og ble kalt inn til møte, og så fikk jeg beskjed om at dette på en måte ikke var, på en veldig, veldig høflig måte, da. Han var veldig, og han var veldig respektabel og prøvde å få meg til å forstå, og jeg prøvde å få han til å forstå. Men vi kom ikke til noe enighet. [...] Og så sa han, hva vi gjør herifra, så sa jeg, nei, vi er vel uenige, da, så jeg regner med at jeg må gå. Så slipper vi å tenke noe mer på dette her. Og da endte jeg opp med å slutte på den jobben etter tre dager, tror jeg. (Informant 11)

Denne reaksjonen var en stor kontrast til hans nåværende arbeidsgiver i helsevesenet, som ikke så dette som et problem, og som også gjerne tilrettela for bønn. Dette fungerte fint og kom ikke i veien for arbeidsoppgavene. Dette la grunnlaget for et arbeidsforhold han satte stor pris på og gjorde ham innstilt på å gjøre en innsats for jobben i retur:

Der hvor jeg jobber, så er de veldig mottakelige, og de er veldig flinke til å tilrettelegge [...] jeg ber fem ganger om dagen, men det blir ikke på bekostning av en pasient eller en bruker som er i behov [...] Min leder sier, ja, men når du skal be, så bare banker du på kontoret mitt, så kommer jeg og tar over for deg, og så kan du be der inne. Å få en sånn tilbakemelding når du på den andre siden har hørt av andre at, ja, men dette er ikke akseptabelt, så da må du finne deg noe annet. Det gjør det noe med deg. Ikke bare at du på en måte får en sånn boost i din egen tro, men også på en måte kaster deg litt sånn rundt når han har et behov, han sjefen din. (Informant 11)

Han reflekterte rundt det at det å tilrettelegge for bønn i praksis er mindre dramatisk enn mange arbeidsgivere kanskje ser for seg:

Det første de tenker når de ser disse utfordringene, eller at de må tilrettelegge fem ganger om dagen, ikke sant. Men med god dialog og åpenhet så kan man finne veldig gode løsninger. Og jeg pleier ofte å sammenligne det med at det ikke er noe annerledes enn en som røyker da fem ganger om dagen, for eksempel. Tar det når det på en måte passer, så lenge det ikke er krise. Når du klarer å gjøre slike sammenligninger og sånn, så er det litt lettere å se det for seg enn at de har et litt forutinntatt bilde om at du skal forsvinne i en time og være borte. (Informant 11)

Det var ingen av informantene som sa de forventet eller hadde etterspurt noe bønnerom. I stedet handlet det bare om muligheten til å finne et rolig sted. Røykepausemetaforen var noe som gikk igjen i andres fortellinger også, samt en tydeliggjøring av at bønn er lite tidkrevende, og at de strekker seg for at det ikke skal gå ut over arbeidsoppgavene:

Jeg røyker ikke, jeg tar ikke sånne ekstrapauser, og så sa jeg til dem at jeg kan stemple meg ut, og så kan jeg jobbe ti minutter ekstra. Det går fint. Nei, nei, du, altså folk tar jo røykepauser, folk tar jo tissepauser, altså det tar bare fem minutter. (Informant 12, kvinne i 30-årene)

Jeg er sånn som ber fem ganger om dagen og, når jeg er på jobb, så finner jeg meg et eller annet sted i en krok et eller annet sted hvor jeg ikke forstyrrer noen og ikke er til sjenanse for noen, og så ber jeg. Det har alltid gått bra. Det er jo noen av mine faste kunder i, som visste dette her, så dem pleide jo alltid si til meg, ja, det er bare å gå bort der og be, liksom, det rommet der eller kontoret der eller sånne ting. Så, alle respekterte at jeg praktiserte religionen min. (Informant 9, mann i slutten av 40-årene)

Mens noen fortalte at de gikk i dialog med leder om å få til bønn på en minst mulig problematisk måte, var det andre som prøvde å gjøre minst mulig ut av det. Informant 13, en mann i slutten av 30-årene, fortalte:

Jeg har ikke sagt noe høyt, jeg har heldigvis eget sånt cellekontor hvor jeg bare lukker døra, og så utfører jeg det jeg skal, og så ferdig med det. Tar meg to-tre minutter, så det er ingen som, ingen som legger merke til det, og jeg går ikke rundt og hylar og skriker på at jeg skal be, og jeg krever ikke noe bønnerom eller noe sånt heller. (Informant 13)

Drikking av alkohol var noe som flere fortalte kunne by på problemer, ofte i form av at man ble ekskludert fra steder med alkohol, fordi arbeidsgiver tenkte at det ikke kunne være noe for dem der, eller at det ble problematisert om man kom til å passe inn på lønningspilsen, slik det kom frem i det første temaet over. Dette var med andre ord noe som arbeidsgivere gjerne gjorde til et større problem enn det muslimene selv opplevde at det var:

Folk spør om det stadig vekk, skal jeg invitere deg på lønningspils, eller? Så er jeg sånn, hvorfor er det et problem? For jeg har aldri tenkt på at det er et problem at du drikker. Jeg har aldri kommentert det. (Informant 2, i 20-årene)

På intervju spurte de [kona mi] om at de pleide å ha lønningspils hver måned, og hva hun tenker om det. Og så svarte hun liksom etter beste evne og sa det går greit, jeg kan jo være der, og i sånne anledninger så pleier jeg å drikke appelsinjuice et eller annet hun hadde sagt, og så hadde de parert med, ja, men det er jo ikke så kjekt da. (Informant 6, mann i 30-årene)

Ramadan og faste var også noe som ble tematisert. Stort sett var dette uproblematisk, men informant 3, en kvinne i 30-årene som var konvertitt, fortalte om hvordan arbeidsgiver viste liten interesse for å tilrettelegge for dette, og at hun følte på en tydelig motvilje og motstand mot å møte selv små ønsker om tilpasning:

Spesielt under ramadan, med fasting, hvis man jobber kveldsvakt. Det å få lov til å ta seg ti minutters pause bare for å gå og bryte fasten, ta seg noe mat, gjøre bønn, ikke sant, det blir ofte møtt med mye motstand, det er kommentarer. (Informant 3)

Gjennomgående var det likevel slik at muslimene strakk seg for at tilpasninger skulle gå sømløst, og gjorde en innsats for at det ikke skulle påvirke jobben. Dette kunne for eksempel handle om å ta fri under faste for å hvile:

Så når det gjaldt fasting og sånn, så var det veldig sånn at jeg pleide å ta ferien min, ta to og to dager, at jeg fikk hvilt meg og sånn. Jeg fastet, så jeg var, jeg planla det i god tid, at jeg skal ha to dager fri, to dager fri, og sånt. (Informant 12, kvinne i 30-årene)

Det å holde på de muslimske praksisene som informantene så som en stor del av egen identitet og en viktig del av deres livsstil, blir enda en ting å navigere. Men som sitatene illustrerer, tar muslimene stort ansvar for at tilpasninger er minimale, og at det praktisk sett ofte innebærer kun små tilpasninger fra arbeidsgivers side. Samtidig viser noen av historiene at de kan møte på motvilje. Med denne bevisstheten blir det en balansekunst å både jobbe med å beholde et godt inntrykk gjennom inntrykksstyring og stigmastyring og være tro mot egen identitet. I dette ligger et omhyggelig arbeid med å justere fordommer og avdramatisere hva tilpasningene innebærer.

## Å håndtere diskriminering – motstand og tilbaketrekning

Erfaring med og bevissthet rundt diskriminering gjør at informantene har blitt nødt til å finne måter å takle hendelser som oppstår, på. Dette temaet handler om hvordan informantene fortalte at de responderer på og møter diskrimineringen de har opplevd. Hvordan håndterer man diskriminering som en realitet? I beretningene fra muslimene peker det seg ut to sentrale responsmønstre. Det første er motstand og kamp mot diskriminering, og det andre er det å trekke seg tilbake, enten fra

arbeidslivet eller fra deltakelse i det norske samfunnet. Både motstand og tilbaketrekning er tidligere tematisert i forskning på hvordan minoriteter forholder seg til diskriminering (Wollscheid et al., 2021; Banafsheh et al., 2021; Ellefsen & Sandberg, 2021). Mange sa at de velger eller har valgt å kjempe imot diskriminering og jobbe hardt for aksept, fordi de er opptatt av de som kommer etter dem.

Min plan eller min tanke er bare det at jeg må bli såpass suksessfull at mine barn ikke har behov for å møte de samme barrierene. (Informant 5, mann i 30-årene)

Mange av deltakerne snakket om viktigheten av å stå opp for den man er, og å ta opp kampen på vegne av de mange. Dette blir da motstykket til å for eksempel endre navn eller ta av hijaben, men å målbære en identitet som både er norsk og muslimsk. Deltakerne som tydeligst representerer dette perspektivet, er unge (20- og tidlig 30-årene) muslimer som gjerne engasjerer seg samfunnsmessig for å bidra til det norske flerkulturelle samfunnet. Flere sa at troen og verdier om å stå opp for det som er rett, også var en viktig kilde til dette pågangsmotet. De fortalte:

En ting jeg har lært hjemme at du skal, du skal stå for den du er. Og det er på en måte den største verdien du også kan tilføre det norske samfunnet. Fordi dette er dine verdier, det er dette du også tilbyr av verdi. Hvis du hele tiden endrer på den du er, etter hvem du enn prøver å tilfredsstille, så blir jo dette her bare suppe. (Informant 6, mann i 30-årene)

Jeg har ikke lyst å kaste fra meg hijaben min eller min identitet for å tilfredsstille andre. Fordi jeg føler at hvis jeg gjør det, så taper jeg min kamp, og så forsterker jeg bare den negativiteten som allerede utstråler i samfunnet, med tanke på ansettelse og karriere og arbeidsmarkedet. (Informant 1, kvinne i 20-årene)

Jeg har vært kjempeusikker, skal jeg ha med bilde på CV-en min eller ikke, skal jeg legge ved LinkedIn-profilen min eller ikke. Og så har jeg tenkt sånn, vet du hva, jeg har preika så mye siden jeg var 14 og skrev min første kronikk. Jeg har snakket så mye om identitet og hvordan jeg nesten våkner opp hver dag og kjemper for at det å være flerkulturell i Norge skal være bra og skal faktisk være helt forenelig og en del av den norske kulturarven som vi bærer med oss. Så kan ikke jeg ikke ta med bilde. Og da vil jeg heller søke tre ekstra jobber. (Informant 2, kvinne i 20-årene)

Som det siste sitatet illustrerer, så vet de at det har en kostnad å stå for den de er, men de håper at ved å ta støyten vil det bli lettere for andre som går opp samme sti etter dem. En av deltakerne som viser dette veldig tydelig, er informant 14. Han representerer tydelig håndteringsstrategien motstand. Han hadde opplevd vanskeligheter med å få godkjent praksis i utdanningen sin, og dette hadde han varslet om både internt på utdanningsinstitusjonen og til Diskrimineringsnemnda. Denne saken var noe som hadde store personlige omkostninger for ham, men han følte at han ikke kunne la være å si ifra. Han hadde lagt merke til at det var

et mønster i hvem som slet mest med å få godkjent praksisen sin, og ville derfor ta et oppgjør med systemet:

Det var ikke bare meg. Det var mange studenter. Jeg var ikke eneste. Vi var i denne gruppen tolv studenter, fire migranter. Vi er fire som ikke klarte å følge praksisen. [...] Jeg gjorde det fordi det er ikke en personlig sak. Og hvis skolen ikke finner noen som kan klage, så fortsetter de med dette. Og hvis vi skal få et bedre miljø på skolen, så må noen ta ansvar for dette. (Informant 14, mann i 40-årene)

En annen som viste til en historie med motstand, var informant 15. I hennes historie om lederen som spurte hvordan hun hadde det med å danse på bordet på julebordet, viste hun tydelig motstand der og da og fortalte videre hvordan hun utfordret lederen med en konfrontasjon:

Jeg kjente jeg hadde lyst til å klikke. Det gjorde jeg nok også på en saklig, konstruktiv måte. Da skjønner jeg ikke alle disse avisoverskriftene. Hvorfor skal minoritetsjentene utdanne seg? Hvorfor skal vi integrere oss? Jeg har tatt mastergrad og vil videre i arbeidslivet og får beskjed om at jeg fortsatt ikke er god nok. Fordi jeg ikke vil danse på bordet på et julebord. Er dette kriteriet og terskelen for å komme inn i arbeidslivet? (Informant 15, kvinne i 40-årene)

Dette er en form for motstand som bli kalt «talking back» av Ellefsen og Sandberg (2021), som gjøres med mål om å stå opp for seg selv og nekte å være et offer og innebærer verbal motstand mot andre som uttrykker fiendtlighet eller fordommer. Informant 15, som da var ung og nyutdannet, var i et sterkt asymmetrisk maktforhold med denne lederen, men gikk likevel til en slik konfrontasjon. Interessant nok hadde denne håndteringsstrategien en effekt, og denne lederen tok hennes budskap til seg og ombestemte seg senere i avgjørelsen om at hun ikke var aktuell for jobben. I mellomtiden hadde hun imidlertid fått en annen jobb og takket nei.

Selv om flere melder fra om motstand og kamp, er det også mange som har kommet til et stadium der resignasjonen tar over. Dette er gjerne eldre muslimer som har opplevd mange tilbakeslag og episoder som har gjort at de har mistet troen på at det blir bedre. Denne resignasjonen kan gi utslag i at man trekker seg ut av arbeidsmiljøet og for eksempel spiser lunsj alene på kontoret, eller at man trekker seg ut av arbeidsmarkedet ved at man ikke orker å søke jobb, eller at man vurderer å trekke seg helt ut av det norske samfunnet og flytte. Slik tilbaketrekning er en konsekvens av opplevd diskriminering som er kjent fra forskningslitteraturen (Wollscheid et al., 2021). Tilbaketrekning handler da om å unngå situasjoner der man forventer at man vil møte på diskriminering eller negativ oppmerksomhet på nytt. Det kan også innebære at man velger å bruke sin tid på andre situasjoner og relasjoner som føles tryggere (Fangen & Lynnebakke, 2014).

Deltakerne fortalte om tilbaketrekning på flere ulike nivåer. Informant 12 fortalte hvordan det at hun stadig ble spurt om islam på en negativ måte, gjorde at hun trakk seg vekk fra å spise lunsj med kollegaer:

Det var spesielt en kollega, da, når hun begynte, så tenkte jeg kanskje hun er nysgjerrig, men etter hvert så ble det litt negativt. [...] Etter hvert så har jeg kjent liksom okay den personen og den kollegaen, vi diskuterer ikke. Altså jeg bare gikk ut. Av og til så bare så jeg, nå begynner diskusjonen, jeg gikk ut, og så spiste jeg på kontoret. (Informant 12)

Informant 9, mannen i slutten av 40-årene som opplevde at han ble valgt vekk fra lederstillingen som var lyst ut fire ganger, og i tillegg hadde flere andre opplevelser, fortalte at det gjorde at all motivasjon til å fortsette å stå i jobben forsvant. Han fortalte:

Etter alt dette her så bestemte jeg at jeg gidder ikke mer. Min arbeidsmotivasjon var helt sånn, jeg gidder ikke jobbe mer. Jeg skal bare sitte å nave, jeg var helt psykisk borte vekk. [...] Jeg var rett og slett ferdig. For det der, jeg tror psykisk var det dråpen, for jeg orket ikke å gå gjennom den samme mølla enda en gang. For nå er jeg over 40, ikke sant, nærmer meg 50. Jeg tenkte hvor, hvor mange ganger skal dette her gå, jeg har ikke så mange muligheter nå i den alderen her, til å avansere. (Informant 9)

Han fikk riktignok en jobb ved at han ble kontaktet og tilbudt jobb av et annet firma, og havnet aldri på Nav, men han forteller at han var klar for å trekke seg helt tilbake for en stund, fordi han følte seg fullstendig knekt. Informant 4 luftet lignende tanker:

Jeg vet om folk som med god utdanning blir sittende hjemme. Samfunnet mister ressurspersoner som kan bidra så mye ut i arbeidslivet. Jeg er nesten fristet til å bli hjemmeværende. Jeg var jo der. Ja, inni meg så tenkte jeg, gidder jeg den kranglingen med samfunnet her nå. At jeg skal få jobb, og jeg skal fungere, og jeg skal få innpass, og jeg skal få lov til å jobbe, jeg får lov til å utvikle meg. Hvorfor må jeg jobbe så hardt sammenlignet med alle de andre for å bevise hele tiden hva jeg duger til? (Informant 4, kvinne i 40-årene)

Informant 15, kvinnen i 40-årene nevnt over som utfordret lederen som avviste henne, hadde oppnådd svært mye i sin karriere og var kommet opp til ledernivå, med god lønn i en prestisjefyllt bransje. Hun fortalte imidlertid at hennes erfaringer har gjort at hun nå vil snu seg helt vekk fra jakten på anerkjennelse i arbeidslivet. Nå som hun var blitt eldre, hadde kampviljen avtatt. Hun fortalte om et langt arbeidsliv med diskriminerings erfaringer, men at en siste erfaring var det som fikk henne til å si stopp. Dette skjedde da hun hadde oppnådd en spesiell milepæl som er forbundet med stor prestisje i hennes bransje, som ledelsen ikke ga noe spesiell oppmerksomhet på tross av at dette var vanlig å gjøre. Hun fortalte:

Og jeg må bare innrømme at den følelsen jeg satt med, det var at man ikke ville vise frem en dame med hijab. Fordi det ville gjøre noe med branding til han eller til selskapet. Og da følte jeg at jeg har fått nok. (Informant 15)

Dette ledet til at hun bestemte seg for å trappe betydelig ned i karrieren. Hun sa:

Jeg ønsker ikke å leve resten av livet mitt ved å jage dette rotteracet og søke anerkjennelse av gamle gubber. Hvite menn i 50-årene som skal bestemme om



de vil feire min anerkjennelse eller ikke. Jeg ønsker ikke at andre skal definere dette for meg. De skal ikke gå rundt og ha makten heller. [...] Jeg bare tenker, I've had enough. Jeg har kanskje 20 år igjen i arbeidslivet. Er det virkelig sånn jeg ønsker å ha det de neste 20 årene? (Informant 15)

Fra å velge strategier med å snakke tilbake og kjempe for å få respekt og posisjoner hadde hun nå bestemt seg for at hun ikke orket denne kampen mer. Andre informanter fortalte at en strategi kunne være å flytte ut av Norge, ikke nødvendigvis til foreldrenes eller eget hjemland, men et annet sted der de føler at de kan komme seg vekk. Informant 6, en mann i 30-årene, beskriver at dette er noe flere av hans venner har som en plan B:

Det skumle er at, jeg har jo en sånn, vi har en sånn tett vennegjeng som vi av og til snakker om disse tingene. [...] Det alle landet på og, var at vi har på en måte en B-plan for hva som skjer, hva, altså vi har allerede en B-plan for hvis ting skulle skjære seg veldig i Norge. Det kan være muligheter, det kan være utviklingen, hvis man ikke ser endring, så flagger man ut. Man gjør litt sånn som de som reiser til Sveits, at man bare flytter fra Norge. (Informant 6)

Gjennomgående i informantenes fortellinger er at diskriminering og fordommer er noe du ikke klarer å unnslipe, og som krever at du forholder deg til det, enten ved å resignere eller yte motstand. I intervjuene forteller informantene at de kan møte ulike situasjoner på ulike måter, og mange av de som forteller historier om tung resignasjon, har ytt motstand i mange år. Derfor er det ikke slik at diskrimineringen enten møtes på den ene eller andre måten, men samme person kan gå gjennom ulike sykluser av hvordan de forholder seg til opplevd og forventet diskriminering, og som Fangen og Lynnebakke (2014) påpeker, kan de bruke et repertoar av ulike håndteringsstrategier til ulike situasjoner.

## Diskrimineringens personlige kostnader

Deltakerne fortalte hvordan diskrimineringserfaringer og navigeringen i sosiale relasjoner hadde store personlige kostnader. Dette temaet handler om de kostnadene opplevd diskriminering har for egen helse. Vi vet at diskriminering kan ha påvirkning på helsen, og at slike erfaringer og den vedvarende frykten for diskriminering kanskje er assosiert med større sykdomsrisiko (Aambø, 2021; Wollscheid et al., 2021). Særlig finner man at opplevd diskriminering blant norske med innvandrerbakgrunn er negativt assosiert med mentale helseproblemer, og særlig for de som føler en sterk tilknytning til Norge (Straiton et al., 2019). Negative mentale helsekonsekvenser er noe vi gjenkjenner i vårt materiale. For mange var det vanskelig å ikke la avvising virke inn på selvfølelsen. Informant 11, en mann i 30-årene, fortalte:

For [arbeidsgiverne], så anser de det kanskje som at de bare nekter en del av meg, ikke sant, den religiøse, den troen. Men for meg så er det, så føles det litt mer som at hele jeg blir avvist, hvis du skjønner. At det er ikke en sånn separat greie, men du avviser hele pakken. (Informant 11)

Det å oppleve diskriminering og negative hendelser fører ofte til en varhet og en frykt for at det kan skje igjen. Informant 2, som hadde en butikkjobb ved siden av å være student, fortalte om en hendelse der hun hadde blitt grovt utskjelt av en kunde kun fordi hun var synlig muslim med hijab, og at ingen rundt henne grep inn eller spurte henne etterpå om det gikk bra. Dette gjorde noe med henne:

Det var et vendepunkt. Og det har jeg ikke tenkt på før denne hendelsen her. Hvis noen har vært sure, så bare tenkt sånn, åh drittdag, eller sånn, drittdame. Men etter det her og etter at det var så mange som ikke grep inn, så tenkte jeg oi, så mange som er innom, og det var jo alle stamkunder da, så tenkte jeg, oi så mange er innom butikken vår som deler det samme tankegodset som henne, skummelt. Og da er jeg sånn, nå er jeg litt sånn hypersensitiv. (Informant 2).

Det å ha slike vendepunkter der spesielle opplevelser går dypt inn på en, er noe flere fortalte om. Samtidig bidrar akkumulert trykk over tid. Informant 5 fortalte hvordan følelsen av å hele tiden måtte hevde seg og bevise sin verdi hadde konsekvenser for hans psykiske helse, og at han i etterkant av en spesiell episode møtte veggen:

Ja, jeg tror det har veldig mye negative konsekvenser psykisk. Fordi jeg var, i den perioden [der jeg opplevde mye motstand] så ble jeg jo helt utbrent. (Informant 6)

Det presset flere av informantene fortalte om, som handlet om å ta på seg så mye ansvar, verv og arbeid som mulig for å kompensere for negative forventninger, hadde også en påvirkning. Informant 5 fortalte:

Jeg har jo holdt på sånn i mange år, og nå er det en situasjon hvor, som kroppen blir ikke yngre. Men jeg går til behandling både hos fysio og kiropraktor. Og nå for et par uker tilbake så begynte jeg å miste følelsen på høyre stortå, venstre stortå, og det, ja, det kan komme av å sitte for lenge eller jobbe for mye. Men så jeg prøver samtidig å trene, holde meg aktiv sånn at det ikke tærer mer på kroppen, at jeg klarer å holde dette tempoet gående. Men det er en, ja, det er en belastning, og det er noe man må gjøre. Du må yte, og du, du må ha flere verv, du må gjøre ting ekstra for å kunne vise at du er like god eller kan utføre den samme oppgaven. (Informant 5, mann i 30-årene)

Her ser vi hvordan strategien med å være et godt eksempel kan ha helsemessige kostnader. I tillegg beskriver informantene hvordan konkrete episoder og opparbeidet erfaring med diskriminering påvirket helsen negativt. Informant 14, en mann i 40-årene som hadde innvandret til Norge i voksen alder, fortalte hvordan hans opplevelser med å ikke få godkjent praksis under studiene hadde hatt store konsekvenser for hans psykiske helse, i den grad at han hadde utviklet angst og måttet få psykisk helsehjelp. Han fortalte:

Nervøs, stress, angst. Søvnproblem. Jeg sover ikke bra. Jeg har hårtap også. Veldig når jeg dusjer. Jeg har gjort sånn mye på grunn av dette. Angst, alene og nervøs. (Informant 14, mann i 40-årene)

Hans opplevelse hadde altså satt seg i kroppen og medført en sterk stress- og angstproblematikk. Dette var såpass sterkt at hans kone uttrykte bekymring for å la ham være alene hjemme. Han hadde opplevd at hans manglende kjennskap til interne ord og uttrykk på praksisplassen hadde blitt brukt som argumenter for dårlig språkforståelse, og på grunn av dette utviklet han en angst for å snakke norsk til andre. Å gå på skolen hadde blitt vanskelig, og han beskrev at han i perioder hadde trengt hjelp for å klare å komme seg dit. Informant 15 fortalte også om hvordan de samlede erfaringene hadde satt seg i kropp og sinn:

Summen av disse 18–19 år i arbeidslivet gjør at den der daglige erfaringen har satt seg på kroppen også. Man begynner å få mange psykosomatiske symptomer. Og de har jeg. Jeg sliter med vondt i nakke og vondt i muskler. (Informant 15, kvinne i 40-årene)

Erfaringene har også karrieremessige kostnader i form av tapte muligheter og inntekt, som illustrert over. I tillegg gir forventet diskriminering en manglende fleksibilitet som tvinger dem til å være mer trygghetsorientert i jobbjakten. Informant 7 forklarte hvordan dette virker inn på henne:

Det kommer til et tidspunkt hvor du bare slutter å være naiv på en måte. Når man ser den samme tingen ofte nok, så skjønner man litt. Og når det også ikke bare er deg, men stort sett alle i venninnegjengen din som har gått på universitetet, drevet med statsvitenskap, vært i UD, vært på ulike steder, men de også sliter jo hver gang de skal inn i jobbmarkedet igjen, eller fra et sted til et annet. Men man har liksom ikke det privilegiet, og det har jeg også merket. Jeg har jo venninner som er etnisk norske, som har sagt opp sin jobb og bestemt seg for at de skal vente tre måneder før de søker en annen jobb. Og de har det privilegiet, for når de da begynner å søke igjen tre måneder etterpå, så får de jobb med en gang. Og det har jeg sett så ofte, og jeg bare sånn, blir jo helt satt ut fordi det er jo ikke noe jeg noen gang kunne ha gjort, jeg kan aldri si opp en jobb uten at jeg har en annen kontrakt i hånda. (Informant 7, kvinne i 30-årene)

Diskrimineringens personlige kostnader må med andre ord betales i mange ulike former. Det som kommer frem blant informantenes beretninger over, er særlig knyttet til psykisk og fysisk helse, tapte karrieremuligheter og manglende fleksibilitet i arbeidsmarkedet.

## Følelsen av at muslimer er mindreverdige i det norske samfunnet

Det siste temaet handler om hvordan erfaringene i arbeidslivet har påvirket informantenes følelse av tilhørighet. Deltakerne snakket i intervjuene om hvordan diskriminering og marginalisering påvirket deres relasjon til det norske samfunnet. De forteller hvordan kunnskap om islam er lav blant de fleste nordmenn, og at det kan være litt tabu å være religiøs i et sekulært Norge. Som informant 5 sa: «Folk har veldig lite kunnskap om islam og muslimer.» De forteller om et svært negativt

og ensidig bilde av muslimer i norske medier som også bidrar til følelsen av å bli sett på som en som ikke hører hjemme her. En følelse av å være mindreverdig, uønsket og ikke norsk nok går igjen. På denne måten oppleves avvising i arbeidslivet som at det norske samfunnet avviser dem.

I beretningene om forholdet til storsamfunnet er det viktig å bemerke at informantene ofte blander sammen ulike aspekter ved egen identitet, særlig det å være innvandrers etterkommer, det å være mørkhudet og det å være muslim. Samtidig er det flere som peker på hvordan det å være muslim særlig er assosiert med en oppfatning om å være mindreverdig og ikke norsk eller integrert nok. Denne spenningen mellom det å være muslim og bli sett på som norsk er noe flere nevner. Informantene beskrev hvordan de ender opp med å føle seg lite verdsatt:

Jeg synes det er veldig overraskende for eksempel i mine miljøer så har jeg tatt det opp, den rasismen om man skal kalle det det, mot nordmenn. Den der konspiratoriske biten. Om at, ja, de vil egentlig ikke ha oss. Det er bare frem til et visst punkt. Når de har brukt oss, så kaster de oss. Så det er en veldig sånn skadelig tankegang. Jeg tror at det må man motvirke. Og jeg tror for oss, da, som muslimer og minoriteter, og det gjelder for så vidt sikkert alle minoriteter i dette landet, de vil føle at de betyr noe. (Informant 6, mann i 30-årene)

Du føler deg jo veldig lite verdsatt egentlig. Man er lissom født og oppvokst i Norge, og jeg anser jo meg selv for å være norsk på alle mulige måter. Men så blir du jo hele tiden påminnet om at nei, vi mener ikke at du er det. (Informant 7, kvinne i 30-årene)

Mange forteller at de har blitt desillusjonert etter at de har opplevd at de har blitt fortalt en historie om at å jobbe for å bli integrert, jobbe og bidra i samfunnet, er det som skal til for å bli akseptert, og så viser det seg å ikke stemme likevel. Fortellingen om at man jobber hardt, men så blir man ikke anerkjent likevel, er et utsagn som går igjen hos svært mange av deltakerne:

Jeg er ferdig med å overbevise samfunnet rundt meg. At jeg er god nok. For jeg er mer enn god nok. Og likevel blir jeg ikke satt pris på. Så jeg føler at det er litt som at du har blitt lurt. (Informant 15, kvinne i 40-årene)

Greit, jeg ser ikke ut som jeg er norsk, greit nok, det. Men jeg er født og oppvokst i Norge, jeg har avtjent min førstegangstjeneste. Jeg er god nok til å gå ut og krige for Norge, men jeg er ikke god nok til å være leder i en bedrift. Det var sånn der, jeg har stilt opp for Norge i idrett internasjonalt, og så føler jeg liksom at jeg har ikke fortjent å bli behandlet på den måten, uansett om jeg ikke hadde gjort alt det andre jeg har gjort, lissom vært i militæret, prestert i idrett for Norge. Selv om ikke jeg hadde gjort det heller, se på kvalifikasjonene mine og behandle meg deretter. (Informant 9, mann i 40-årene)

Det var jo, sånn som jeg tenker, at foreldrene våre har jo kommet her, og de har jo vært arbeidsinnvandrere, og Norge trengte jo dem da de kom. Så de har jo bidratt til å dra opp landet og jobbe her og så betale skatt. Faren min har jobbet tre–fire steder i ett sett liksom. Så han har hele tiden vært arbeidsaktiv, og moren min har jobbet senere årene når vi ble eldre. Og så, ja så vi er jo født her, men det er jo sånn at jeg ønsker jo å ha min identitet, og islam er veldig viktig for meg. (Informant 12, kvinne i 30-årene)

Informant 12 reflekterte rundt hvordan negativitet fra samfunnet kan bidra til en sterkere muslimsk identitet, fordi det blir desto viktigere å stå stødig i hvem man er:

Vi blir mer bevisst på å lære religion. Så når man lærer seg, så er det mange som velger den veien som går på at vi, fordi når vi tilhører en religion, så er det sånn at vi har tro på Gud, det gjør at man har tro, man har mye selvtillit, man har en sterkere identitet. (Informant 12, kvinne i 30-årene)

Informant 15 påpekte hvordan hun opplevde det som paradoksalt at det var fra samfunnet, ikke sitt muslimske miljø, hun opplevde undertrykking, på tross av at det ofte er narrativet muslimer møter på. Hennes muslimske familie og venner var tvert imot hennes heiagjeng når det gjaldt hennes prestisjefylte karriere.

Så jeg opplever mannssjåvinisme og undertrykkelse i arbeidslivet. Jeg merka ikke det i det muslimske miljøet. Det muslimske miljøet heier meg frem. Jeg får vite at jeg er en rollemodell. Jeg har en fantastisk mann som den rake motsetning av en mannssjåvinist. En feminist, faktisk. Jeg har en pappa som er det samme. En bror som er det samme. Miljøet rundt meg er ikke undertrykkende i det hele tatt, privat sett. Det er da når jeg kommer i arbeidslivet, at jeg opplever at jeg blir undertrykt. (Informant 15, kvinne i 40-årene)

Det å gå sterkere inn i sin muslimske identitet og finne støtte i sitt muslimske miljø er således en måte å finne tilhørighet på et annet sted når det nektes av sentrale aktører i samfunnet. Det vi ser av sitatene som er fremhevet i dette temaet, er at diskrimineringens konsekvenser går utover det rent personlige og påvirker gruppens følelse av tilhørighet til det norske storsamfunnet. Først og fremst er det mange som føler at det er en mismatch mellom den tilhørigheten de føler at de har ved å være født og oppvokst her (som nesten alle informantene har), og hvordan de leses av andre som ikke norske nok. Informantenes fortellinger om en innsats som de ikke føler blir anerkjent, blir en viktig komponent i deres følelse av manglende anerkjennelse fra samfunnet generelt.

## Oppsummering

I dette kapittelet har vi vist utfordringene de 15 intervjuede muslimene selv pekte på når det gjelder diskriminering i arbeidslivet. Datamaterialet presentert her gir et innblikk i hvordan det er å oppleve diskriminering i arbeidslivet som norsk muslim, og spesielt som muslimer med høyere utdanning som er født eller oppvokst

her. Det er her viktig å understreke at materialet, som er et selektert materiale med muslimer som selv har tatt kontakt for å delta, er metodisk sett begrenset for å si noe om diskrimineringens utbredelse. Vi kan forvente at de som takker ja til å delta i en undersøkelse om diskriminering, vil ha diskrimineringserfaringer å vise til. Samtidig viser større spørreskjemabaserte undersøkelser som vi viste til i kapittel 1, at diskrimineringserfaringer er utbredt, selv om det også er en andel som rapporterer at de ikke har opplevd diskriminering (Moe et al., 2023; Bangstad et al., 2022). Kapittelets hensikt har likevel ikke vært å kunne si noe om hvor utbredt diskriminering er i populasjonen som utgjør norske muslimer, men gi et innblikk i hvordan diskrimineringen arter seg og oppleves for de som utsettes for det.

Intervjudeltakerne i vår studie fortalte om ustrakte erfaringer med det som de mente var diskriminering, eller som de hadde sterke mistanker om at var diskriminering. Blant fortellingene har vi flere eksplisitte historier der det at de var muslimer, ble brukt som konkret grunn for forskjellsbehandling, men det fremstår enda mer utbredt med mer subtile diskrimineringserfaringer der det er vanskelig å fastslå at det faktisk var diskriminering.

I tillegg til erfaringer med diskriminering fortalte informantene om hvordan det å være en muslim, ofte i kombinasjon med å være etnisk minoritet, gjør at man er nødt til å navigere i sosiale relasjoner i arbeidslivet med en ekstra varsomhet. Dette kommer til uttrykk gjennom nedsettende eller nærgående spørsmål og kommentarer, som gjør at man blir på vakt. Informantene lærer seg at de ses på som annerledes, og at denne annerledesheten er en viktig ingrediens i hvordan de oppfattes. For å oppnå ønsket om å bli akseptert og anerkjent for den kompetansen man har, og om at arbeidsgivere skal legge vekt på denne fremfor deres oppfattede annerledeshet, fortalte informantene at de bruker en rekke strategier. Her kan vi trekke klare teoretiske linjer til stigmastyrings- og inntrykksstyringsstrategier (Goffman, 1963, 1959, 1982). Dette innebærer blant annet at man aksentuerer andre mer aksepterte sosiale identiteter (Toyoki & Brown, 2014), prøver å være et godt eksempel (Ellefsen & Sandberg, 2021) og bruker tildekking eller passering (Goffman, 1963), for eksempel gjennom navneendring eller strategisk CV-bygging.

Informantene fortalte også hvordan de går frem for å kunne leve ut sentrale religiøse praksiser som nødvendigvis blir aktuelle i løpet av en arbeidsdag. I dette ligger et ønske om å få rimelig tilpasning for å leve ut sin religiøse identitet. Å be om tilrettelegging kan føre til avvisning, men informantene fortalte også at det kan føre til vedvarende tillitsfulle relasjoner med arbeidsplassen. Ofte handler denne dialogen om å avdramatisere hva tilrettelegging innebærer, og flere bemerket at det behovet de har for tilrettelegging, kan oppfylles med få tilpasninger.

I møte med diskrimineringen finner vi historier om motstand og tilbaketrekning. Motstanden som er beskrevet, handler om å stå opp for den man er, enten det betyr å beholde hijaben, på tross av et sterkt press om å ta den av, varsle til varslingsinstanser eller yte verbal motstand. Samtidig forteller informantene

historier om resignasjon og tilbaketrekning, enten det er fra arbeidsmiljøet, fra arbeidslivet eller ved å vurdere å flytte fra Norge.

Diskriminerings erfaringer har flere personlige kostnader. Informantene beskrev psykiske, psykosomatiske og fysiske konsekvenser i tillegg til redusert motivasjon til å jobbe for å nå egne karrieremål. I tillegg har erfaringene konsekvenser for følelsen av tilhørighet i det norske samfunnet. I intervjuene forteller muslimene at ved avvisning i arbeidslivet føler de at de blir avvist av selve samfunnet, og at de blir fortalt at de er mindreverdige, uønsket og ikke norske nok.

Funnene i dette kapitlet forteller oss hvordan diskrimineringen og fordommene tar mange former, enten i uttalt tydelig fiendtlighet, en idé om at man ikke passer inn, eller en berettigelse til å komme med nærgående kommentarer. De forteller også om konsekvensene de som blir utsatt for diskrimineringen, bærer med seg, som påvirker hva slags karrierevei de får, hvordan de møter andre mennesker, samt helsen.

# Kapittel 6 Litteraturgjennomgang av virkemidler og tiltak mot diskriminering

---

I dette kapittelet gjennomgås litteratur om tiltak for å redusere diskriminering i arbeidslivet. Formålet er å belyse variasjon i hvilke tiltak som er utprøvd, og hva forskningen sier om effekter av disse. Tiltak defineres her bredt, og inkluderer rammebetingelser og regelverk på nasjonalt nivå, ulike løsninger på virksomhetsnivå samt individrettede tiltak og løsninger. I presentasjonen tar vi opp tiltak mot diskriminering på ulike grunnlag, som etnisk mangfold, kjønn og funksjonsnedsettelse. Det er få av studiene som undersøker spesifikke tiltak mot diskriminering av muslimer. Oversikten over forskningen er oppsummerende, men ikke uttømmende.

## Årsaker til diskriminering i arbeidslivet

For å kunne identifisere vellykkede tiltak mot diskriminering kan det være viktig å kartlegge årsakene til diskriminering. For å finne gode løsninger må man identifisere problemene og opphavet til problemene. I forskningen skiller man ofte mellom åpenlys diskriminering og skjult diskriminering. I følge Hebl et al. (2020) har diskriminering utviklet seg fra åpenlys diskriminering før 1960-tallet til mer skjult diskriminering etter 1960-tallet. Etter 2016 har det vokst frem mer åpenlys diskriminering igjen. Andre studier peker på at det er et skille mellom favorisering av egen gruppe som årsak til diskriminering og fordommer. Hva som er mekanismene bak diskrimineringen, vil påvirke hvilke tiltak som kan fungere (Greenwald & Pettigrew, 2014). Favorisering av egen gruppe og fordommer ligner begrepene preferansebasert og statistisk diskriminering, som er begrepene som brukes i en del forskning. Selv om det kan være viktig å identifisere årsakene til diskriminering for å identifisere vellykkede tiltak, er det ikke nødvendigvis slik at alle årsakene er like enkle å påvirke/endre.

## Hvordan jobber andre land med å redusere diskriminering?

De aller fleste land har lovgivning som forbyr diskriminerende aktiviteter, og mange land har i tillegg implementert ulike mangfoldstiltak, fordi lovverk alene ikke er nok for å redusere diskriminering (OECD, 2020). Mange OECD-land har innsats for å promotere mangfold og forebyggende aktiviteter for å redusere diskriminering. I mange av landene har myndighetene ordninger som premierer de bedriftene som forplikter seg til å jobbe for mangfold, både gjennom merkeordninger og premiering. Mange har finansielle ordninger, som subsidier og skatteletter, til bedrifter som ansetter enkelte typer jobbandidater. Det er ofte subsidiert lønn til underrepresenterte grupper, både i form av midlertidige ansettelsessubsidier (for å dekke et produktivitetsgap som forventes å bli borte over tid) og sysselsettingsubsidier som er mer langvarige (for å dekke et permanent produktivitetsgap).



Myndigheter kan også promotere mangfold som et kriterium i offentlige anskaffelsesprosesser. Mange land har strategier for å øke representativiteten av diskriminerte grupper i den offentlige administrasjonen. Det er også mange land som har diskrimineringsombud som har juridisk makt. Noen har bot for diskriminering, hovedsakelig gjennom sanksjoner og erstatning. Noen land har kampanjer for å hjelpe bedriftene til å øke mangfoldet blant de ansatte, og mange ønsker å ha dette. Mange har også trainee-programmer spesielt rettet mot diskriminerte grupper.

OECD har gjennomført en analyse blant 2400 HR-ansatte i åtte OECD-land (OECD, 2020). Analysen viser at blant de bedriftene som hadde mangfoldstiltak, hadde kun 6 prosent anonyme søknader som et verktøy i rekrutteringsprosessen. 19 prosent har et mangfoldstiltak som innebærer at det ikke er krav om bilde i søknaden.

## Tiltak mot diskriminering i arbeidslivet

I litteraturen om tiltak mot diskriminering kan tiltakene deles inn etter makro-, meso- og mikronivå. Makronivå handler om nasjonale regelverk, retningslinjer og føringer. Mesonivå er tiltak på virksomhetsnivå. Tiltak på virksomhetsnivå kan være intervensjoner som forsøker å påvirke gruppedynamikken og holdninger blant personer i virksomheten. Andre tiltak kan handle om informasjon eller om standarder for prosedyrer og praksiser i virksomheten. Det er også gjort forskning på bruk av anonyme jobbsøknader som tiltak mot diskriminering. Mikronivå er individuelle tiltak, for eksempel arbeidsmarkedstiltak med formål om å øke ferdighetene til deltakeren. Det kan også være tiltak som handler om å opprette og benytte nettverkseffekter. En del forskning undersøker også mentorprogrammer som tiltak for å øke arbeidsmarkedsdeltakelsen.

Et annet skille i litteraturen er mellom tiltak som har som formål å redusere diskrimineringen i inngangen til arbeidslivet, og tiltak med formål om å redusere diskrimineringen innad i arbeidslivet. Førstnevnte handler om ansettelser og tilgang til arbeid. Sistnevnte handler om lønn, forfremmelser og muligheter på arbeidsplassen. Litteraturen om diskriminering av etniske minoriteter fokuserer hovedsakelig på førstnevnte. Tiltak med ulike primære formål kan ha effekter både for diskriminering i inngangen til og innad i arbeidslivet. I tillegg kan tiltak som generelt reduserer fordommer og diskriminering, ha nytte langt utover kun økt arbeidsmarkedsdeltakelse.

Det er mange gode læringspunkter fra litteraturen om tiltak mot diskriminering. Det er imidlertid viktig å vurdere overføringsverdien av hver studie. Det er ikke nødvendigvis slik at et lokalt tiltak har overføringsverdi til andre steder og situasjoner, på grunn av ulike rammebetingelser, forutsetninger og årsaker til diskriminering.

### *Tiltak på makronivå*

Offentlige reguleringer kan påvirke diskriminering i virksomheter ved at det legger føringer for hvordan virksomheter skal organiseres og utvikles. For eksempel kan lovverk forhindre diskriminering. Andre typer offentlige reguleringer kan være å premiere virksomheter som aktivt arbeider mot diskriminering, for eksempel gjennom tilskuddsordninger og lignende. Det er flere studier som undersøker hvordan offentlige reguleringer påvirker diskriminering i virksomheter.

### **Lovgivning**

Antidiskriminerende lovgivning er kanskje et av de mest grunnleggende antidiskrimineringstiltakene som finnes. Det er lite forskning på effektene av dette fra Europa, men studier fra USA finner at innføringen av antidiskrimineringslover i 1965 i USA førte til bedre økonomisk status for svarte arbeidere både i form av sysselsetting og lønn, men disse effektene var avtakende over tid (OECD, 2008a; Donohue, 2005).

Den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen (ILO) har utarbeidet en rapport om arbeidsmarkedsmigrasjon (Taran et al., 2004). Rapporten oppsummerer studier om effektiviteten av antidiskrimineringslover i ulike vesteuropeiske land samt Canada og USA. Funn fra studiene indikerer at strafferettslige forbud mot diskriminering har begrenset effekt for diskriminering i arbeidslivet. Sivil lovgivning virker mer effektivt for å identifisere, overvåke og påvirke diskriminering. Rapporten finner også at det blir lettere å bruke rettsmidler mot diskriminering når lovgivning som gir forbud mot både direkte og indirekte diskriminering, i tillegg definerer diskriminerende handlinger. Det kan være vanskelig å bevise diskriminering, og i noen studier fremkommer det derfor at lovgivningen heller bør være slik at den mistenkte må legge frem bevis for at diskriminering ikke skjedde. Erfaringer fra en rekke land viser at juridiske krav til overvåkning og rapportering fra arbeidsgivere om mangfold i arbeidsstyrken er nyttige verktøy. Krav om å innføre handlingsprogrammer som aktivt fremmer minoriteters deltakelse i arbeidslivet, er nyttig, samt bestemmelser om å utestenge selskaper som er bevisst diskriminerende, fra offentlige kontrakter.

En annen studie finner at antidiskrimineringslover i EU rettet mot spesifikke grupper sender sterke signaler som kan bidra til å forme sosiale normer og holdninger. Studien finner også at antidiskrimineringslover som straffer diskriminerende handlinger, er nødvendig, men ikke tilstrekkelig for å motvirke diskriminering (Valfort, 2018). Det må i tillegg være reguleringer som retter seg mot ulike former for diskriminering. For å bekjempe preferansebasert diskriminering er det behov for lover som fremmer inkludering (for eksempel homofilt ekteskap), og tiltak for å redusere fordommer. For å redusere statistisk diskriminering er det behov for ansettelsessubsidier for bedre inkludering av diskriminerte grupper. For å redusere ubevisst diskriminering kan man bruke HR-analyser. Studien finner videre at redsel for konsekvenser dersom arbeidsgiver sier opp en ansatt, kan føre til at noen arbeidsgivere unngår å rekruttere arbeidstakere fra diskriminerte grupper. Dette indikerer at stillingsvern i denne sammenhengen kan virke begge veier, og at

lavere stillingsvern kunne bidratt til at arbeidsgivere var mer villige til å ansette diskriminerte grupper.

Positiv særbehandling («affirmative action») er reguleringer som har som formål å særbehandle kandidater fra underrepresenterte grupper. En studie undersøker effektene av en regulering for positiv særbehandling i ansettelser i USA, som gjaldt for selskaper med kontrakter med myndighetene. Disse selskapene fikk føringer om å ansette like mange minoriteter som andelen lokale og kvalifiserte ansatte. Studien finner at det er langsiktige effekter av reguleringen (Miller, 2017). Studien undersøker turnover i selskaper før og etter de ble omfattet av reguleringer, og finner at andelen svarte arbeidere fortsatte å øke etter at reguleringen ikke gjaldt lenger.

Lovgivning som skal beskytte noen utvalgte grupper i samfunnet, kan også ha en indirekte effekt ved at det påvirker den generelle befolkningens sosiale normer og holdninger mot disse gruppene. Studier fra USA finner at endringer i lovgivning kan ses på som et signal om befolkningens standpunkt rundt temaer, som kan påvirke holdninger og atferd i befolkningen (Cialdini & Goldstein, 2004). For at antidiskriminerende lovgivning skal ha effekt, er det viktig med kjente og effektive hjelpemidler for individer som føler seg diskriminert (Heath et al., 2013). Det er dermed blant annet viktig å styrke kjennskapen til vern om rettigheter på arbeidsplassen.

Antidiskrimineringslover kan også ha noen utilsiktede effekter. Noen arbeidsgivere kan oppleve at antidiskrimineringslover er komplekse og ressurskrevende (OECD, 2008b; Phillips et al., 2019). Videre kan et antidiskrimineringslovverk være vanskelig å håndheve, fordi det er vanskelig å bevise at diskriminering har skjedd på arbeidsplassen (Fibbi et al., 2021).

I Nederland har det blitt gjort et forsøk der bedrifter med flere enn 35 ansatte måtte rapportere årlig på andelen ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i bedriften, basert på fødeland og foreldrenes fødeland (ekskludert Europa), jobbnivå og mangfoldstiltak i bedriften. Dette pågikk som en del av et prosjekt kalt Wet SAMEN fra 1998 til 2003. Dette prosjektet bidro til en økning i sysselsetting blant målgruppen (OECD, 2020).

I Norge er offentlige virksomheter omfattet av strengere reguleringer og plikter enn private virksomheter, for eksempel plikter for å sikre likebehandling av arbeidssøkere. En studie av Bjørnset et al. (2021) undersøker i hvilken grad det er likebehandling mellom etniske minoriteter og majoriteter i rekrutteringsprosesser i offentlige virksomheter. De finner at det er særlig i siste fase i en rekrutteringsprosess at etniske minoritetskandidater blir utsatt for forskjellsbehandling, og at reguleringer som offentlige virksomheter må følge, i størst grad er gjeldende i første fase. Dette indikerer at offentlige reguleringer ikke nødvendigvis bidrar til å redusere den forskjellsbehandlingen som etniske minoriteter utsettes for, og at det kunne vært mer hensiktsmessig med offentlige reguleringer som gjelder for senere faser i rekrutteringsprosessen. Det kan imidlertid være vanskeligere å utforme offentlige

reguleringer for de senere fasene, blant annet fordi ansettelsesprosesser primært skal ha faglig grunnlag.

Halvorsen og Hvinden (2014) undersøker hvordan legitimiteten rundt etnisitet og funksjonsnedsettelse påvirker offentlig politikk for å fremme inkludering av unge voksne i de nordiske arbeidsmarkedene. I Norden har tilrettelegging for etnisk mangfold i arbeidslivet vist seg å være mer kontroversielt enn tilrettelegging for personer med funksjonsnedsettelse. Funksjonsnedsettelse anses som et resultat av biologi, sykdom eller skade, mens mange anser etnisitet/religion som et valg (det antas at vedkommende bare kunne velge å ikke identifisere seg med en etnisk minoritet). Slike holdninger, og mangel på tilrettelegging i arbeidslivet, er faktorer som bidrar til vanskelige overganger fra skole til jobb for unge voksne med etnisk minoritetsbakgrunn eller funksjonsnedsettelse. Slike holdninger til etnokulturelt mangfold kan ha skapt en motvilje mot å vedta reguleringer og tiltak for å sikre mangfold på arbeidsplassen og øke deltakelsen blant etnisk minoritetsungdom. Det kan også skape en motvilje blant arbeidsgivere mot å tilrettelegge for mangfold på arbeidsplassen. I tillegg kan det skape motvilje blant etnisk minoritetsungdom mot å konfrontere arbeidsgivere og medarbeidere med erfaringer med diskriminering. Det er altså både holdningene til beslutningstakere og arbeidsgivere og sårbarhet blant etnisk minoritetsungdom som påvirker effekten av reguleringer og tiltak. Disse funnene tyder på at det i implementeringen av nye reguleringer og tiltak er viktig å vurdere om reguleringene og tiltakene faktisk fremmer like muligheter for de diskriminerte gruppene.

Taran et al. (2004) finner i en internasjonal studie at opplæring som informerer om obligatoriske og offentlige regler om likebehandling, virker å være effektivt for å endre atferd hos arbeidsgivere og redusere diskriminering. Dette indikerer at offentlige regler vil ha større effekt dersom arbeidsgivere er informert om reglene.

En barriere for arbeidsdeltakelse blant innvandrere i Norge er mangel på effektive godkjennings- og suppleringsordninger for utenlandsk kompetanse (Lunde & Rogstad, 2016). Dette gjør at norsk arbeidsliv ikke får brukt innvandreres kompetanse tilstrekkelig, og det skapes en høy terskel inn i arbeidslivet. Det er hovedsakelig tre utfordringer jobbsøkere med utenlandsk bakgrunn møter: De mangler godkjenning for lovregulerte yrker, dokumentene de har, mangler legitimitet, og de mangler papirer på hele eller deler av utdanningen og/eller arbeidserfaringen. Disse faktorene kan svekke tilliten for en norsk arbeidsgiver. Det er komplekst å vurdere utdanninger fra utlandet, og det er behov for et godkjenningssystem som i større grad fasiliterer søkere med utenlandske kvalifikasjoner til det norske arbeidsmarkedet.

Tronstad (2010) finner også i en norsk studie at arbeidsgivere kan ha vanskeligheter med å vurdere ikke-vestlige innvandrere sin utdanning og kompetanse. Dette reduserer innvandreres sjanser for å bli innkalt til intervju og dermed få jobb. Mangel på informasjon om arbeidssøkere sine ferdigheter kan være en barriere for arbeidsdeltakelse. Tiltak som bidrar til økt informasjon, kan redusere arbeids-

givere sin usikkerhet rundt ferdighetene til arbeidssøkerne, som igjen kan bidra til å redusere diskriminering.

### **Finansielle insentiver**

En metaanalyse fra 2014 undersøker subsidier i nordiske land, Tyskland, Nederland og Sveits. De finner at effektestimater for lønnssubsidieprogrammer stort sett er positive og indikerer økning i sysselsettingsraten for innvandrere (Butschek & Walter, 2014).

En studie av Huang og Anderson (2019) finner at subsidier til arbeidsgiver eller arbeidstaker kan gi insentiver for arbeidsgivere til å ansette innvandrere som ikke har arbeidserfaring i det landet de bor i. Lønnssubsidier i offentlig sektor var det eneste arbeidsmarkedsprogrammet som hadde positiv virkning. Lønnssubsidier i privat sektor, offentlig sysselsetting, tjenester (jobbtrening og veiledning) og sanksjoner viste ingen positiv virkning. Nekby (2008) finner at lønnssubsidier har medført høyere sysselsettingsrate i nordiske arbeidsmarkeder blant innvandrergrupper, med unntak av innvandrere fra Latin-Amerika. En utfordring kan være at subsidier kan gjøre at arbeidsgivere heller ønsker subsidiert arbeidskraft enn vanlig arbeidskraft, og de kan derfor bli motvillige til å ansette innvandrere i permanente posisjoner når subsidiene slutter.

Norge har ordninger hvor NAV gir lønnstilskudd. Tiltaket er ikke rettet spesifikt mot minoriteter, men er et generelt tiltak for personer som har behov for bistand til å komme i arbeid. Innvandrere fra land utenfor EØS er imidlertid en gruppe som Nav skal prioritere ved tildeling av arbeidsmarkedstiltak (Arbeids- og inkluderingsdepartementet, 2023). Lønnstilskudd skal motivere arbeidsgiver til å tilsette personer med problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet på vanlige lønns- og arbeidsbetingelser. Det gis til ordinære private bedrifter og offentlige virksomheter i en begrenset del av tiden den arbeidssøkende er tilsatt. I en studie av effekter av arbeidsmarkedstiltak for innvandrere i Norge, finner Hardoy og Zhang (2011) at lønnstilskudd har positive effekter for sannsynligheten for å komme i arbeid for ikke-vestlige innvandrere.

### *Tiltak på mesonivå*

Virksomheter kan ha ulike tiltak for å redusere diskriminering på arbeidsplassen. Det er gjort forskning på flere ulike tiltak og løsninger. En del forskning undersøker hvordan strategier for å endre tankeprosesser kan påvirke holdninger og skape gruppeidentitet og gjennom dette redusere fordommer og diskriminering. Andre studier undersøker hvordan standardisering av prosedyrer og prosesser og tiltak som anonyme jobbsøknader kan påvirke diskriminering. Det er også studier som undersøker effekten av økt informasjon om diskriminering. Samlet viser flere av disse studiene at ulike tiltak og løsninger på virksomhetsnivå generelt kan være effektivt for å redusere diskriminering. Det kan være behov for nasjonale rammebetingelser og verktøy for å tilrettelegge for at virksomheter kan iverksette tiltak mot diskriminering. I tillegg tyder studiene på ulike virkningsmekanismer, som det

at mer samhandling mellom grupper og mindre eksponering mot diskriminering reduserer diskriminering, kan forsterke effekten av nasjonale virkemidler og tiltak mot diskriminering.

### **Gruppeidentitet**

Dixon et al. (2010) undersøker ulike strategier for å redusere fordommer mot diskriminerte grupper i ulike land. Gjennom ulike strategier for å endre holdningene blant majoritetsgruppen kan det skapes en «intergruppeharmonie». Dette innebærer blant annet at medlemmene i en gruppe har inkluderende holdninger mot hverandre. Strategier rettet mot å endre tankeprosesser hos medlemmene i gruppen kan skape en harmonisert og mindre konfliktfylt relasjon mellom medlemmene. Studien finner at slike strategier også kan ha utilsiktede virkninger. Det kan føre til at den diskriminerte gruppen underestimerer den urettferdigheten de blir utsatt for, og blir mindre motivert til å stå opp mot urettferdigheten. Forfatterne hevder at konflikt kan være nødvendig som en motor for å skape rettferdighet i samfunn med stor ulikhet. Reduksjon av fordommer kan imidlertid skape langsiktig stabilitet og aksept for mangfold. Mer kontakt og dialog mellom ulike grupper kan føre til at majoritetsgruppen blir mer oppmerksomme på urettferdigheten og de sosiale ulikhetene, og dermed mer motivert for å motkjempe dette.

Dovidio et al. (2016) finner har lignende funn. Ved å benytte overordnede fellestrekk mellom grupper kan man skape en felles gruppeidentitet som kan redusere skjevheten mellom gruppene. En av årsakene til dette er at mennesker har en tendens til å favorisere egen gruppe. Det kan imidlertid være en bakside: Å skape en sterk gruppeidentitet kan redusere fordommer og skape harmoni som gir gruppe-medlemmer følelsen av å bli likt og respektert, men det kan også redusere insentivene til å jobbe for å skape strukturell sosial forandring. Det kan ta oppmerksomheten vekk fra ulikheten og redusere motivasjonen i den ikke-vanskeligstilte gruppen til å støtte den vanskeligstilte gruppen. Det kan også endre hvordan de vanskeligstilte anser ulikheten, til mer positivt, og redusere motivasjonen til å arbeide mot sosial ulikhet.

Greenwald og Pettigrew (2014) finner også at favorisering av egen gruppe kan være en viktig årsak til diskriminering i USA. Studien finner at favorisering av egen gruppe kan være en viktigere årsak til diskriminering enn fordommer, fiendtlighet og negative holdninger mot andre grupper. Favorisering av egen gruppe kan oppstå uten fiendtlige hensikter, men som en konsekvens av sosiale strukturer eller normer. Dette tyder på at tiltak for å skape felles gruppeidentitet og utjevne favorisering av egen gruppe kan være mer effektivt enn tiltak for å redusere fordommer, fiendtlighet og negative holdninger.

Funn fra en amerikansk studie viser at eksponering mot for at andre fordømmer rasisme kan redusere diskriminering innad i en gruppe. Å eksponeres for at andre tolererer rasisme, kan ha motsatt effekt (Fletcher A Blanchard et al., 1994). Særlig personer som er en del av majoritetsgruppen i en virksomhet («allierte») kan ha stor innflytelse på holdninger i virksomhetens arbeid med å motvirke diskriminering.

En årsak til dette er at «allierte» sine handlinger anses som annerledes enn handlingene til minoritetsgruppen. Det kan ha særlig stor effekt dersom «allierte» støtter minoritetsgruppen. Ledere i organisasjoner kan anses som særlig effektive allierte. Disse kan ha opplæring for de ansatte, fastsette antidiskriminerende sosiale normer med formelle retningslinjer og verdsette andre allierte på arbeidsplassen (Schneider et al., 2017).

Green og Kalev (2007) påpeker i en amerikansk studie at tiltak mot diskriminering bør være på relasjonelt nivå, det vil si i sosiale interaksjoner og relasjoner på jobb. Begrunnelsen er at diskriminering foregår i de dagligdagse interaksjonene. Diskriminering er ikke bare i beslutninger som ansettelse eller forfremmelse. Arbeidsgivere kan redusere diskriminering ved å passe på at man ikke delegerer arbeidsoppgaver til personer på en måte som forsterker stereotyper om gruppen arbeidstageren tilhører. Programmer som reduserer statusforskjeller (bidrar til lik status og felles mål mellom ansatte), kan bidra til bedre karriereresultater for kvinner og minoriteter. Det er imidlertid vanskelig å fjerne alle former for hierarkier på en arbeidsplass. Virksomheter kan imidlertid innføre ulike tiltak med formål om å redusere negative og diskriminerende holdninger mellom grupper på ulike steder i hierarkiet. Slike tiltak kan for eksempel være arbeidsformer som vektlegger samarbeid mellom ansatte på ulike nivåer.

Taran et al. (2004) finner i en internasjonal kunnskapsoppsummering at det er begrenset nytte av opplæring som har som formål å gi informasjon om innvandreres kultur. Antakelsen om at korrekt og balansert informasjon automatisk har en ikke-diskriminerende effekt, bekrefte ikke i forskningen.

### **Mangfoldsledelse og verktøy for å redusere ubevisst diskriminering**

En studie som undersøker effekten av mangfoldsledelse i private selskaper i USA, finner at mangfoldsledelse ikke har noen innvirkning på representativiteten av diskriminerte grupper (Kalev et al., 2006). Studien finner at mangfoldsledelse var assosiert med en reduksjon i sannsynligheten for at svarte kvinner fikk en lederposisjon, og ingen virkning for svarte menn. En annen internasjonal studie finner at mangfoldsledelse kan ha varierende innvirkning på holdninger til mangfold, fra positiv til ingen til negativ (Kulik & Roberson, 2008). Det kan ha positiv innvirkning på lederes kognitive, affektive og atferdsmessige utfall. Videre er det særlig de arbeidsgiverne som trenger det minst, som frivillig driver med mangfoldsledelse (Kulik et al., 2007). En amerikansk studie finner at mangfoldstrening må foregå over en lengre tidsperiode for at det skal bli nyttig på lang sikt. Studien viser at effektene avtar fort dersom treningen kun er kortvarig. (Paluck & Green, 2009).

Kalinoski et al. (2013) finner i en oppsummering av internasjonal litteratur at mangfoldsledelse kun hadde en svak effekt på diskriminerende atferd. Studien viser at det er vanskelig å skape endringer i atferd. Intervensjoner som inneholder sosial interaksjon, kombinasjon av aktive og passive instruksjoner og trening fra en instruktør, har større sannsynlighet for å endre atferd.

En form for mangfoldsledelse er verktøy for å redusere ubevisst diskriminering. Ofte er dette digital trening, for eksempel en test av ubevisst skjevhet. Det kan også være opplæring i teori om ubevisst diskriminering og effekten av dette. En studie finner at slike verktøy kan være nyttige for å redusere ubevisst diskriminering (Atewologun et al., 2018). Studien finner at verktøyet bidrar til bevissthet rundt temaet. Effekten på faktisk endret atferd er imidlertid usikker.

En amerikansk studie finner også at verktøy for å påvirke ubevisst diskriminering kan være effektivt for å gjøre ansatte oppmerksomme på den ubevisste diskrimineringen som kan eksistere på en arbeidsplass (Hebl et al., 2020). Opplæring kan for eksempel innebære bruk av verktøy som «implicit association-test», som er et verktøy som måler sammenhengen mellom ulike konsepter og stereotypier. Verktøyet har som formål å gjøre ansatte bevisste på diskrimineringen som skjer på arbeidsplassen.

Livingston (2020) beskriver hvordan mange arbeidsgivere ofte har gode intensjoner, men at de befinner seg i et system der det eksisterer systematisk diskriminering. Arbeidsgiverne er ikke nødvendigvis bevisste på dette. Dersom arbeidsgiverne ikke aktivt jobber for å redusere diskrimineringen, vil det heller ikke skje noen forbedring. Diskriminering er altså ikke resultat av hvordan man ønsker å opptre. Snarere er det handlinger, eller mangel på handlinger, som skaper diskriminering. Endringer av slike handlinger krever empati. Dette kan skapes gjennom eksponering og opplæring, for eksempel kan ledere skape empati gjennom at ansatte som har opplevd diskriminering, deler sine erfaringer med andre ansatte. For å bekjempe diskriminering på arbeidsplassen bør ledere innføre strategier innenfor tre ulike kategorier. Dette er personlige holdninger, uformelle kulturelle normer og formelle institusjonelle reguleringer. I følge studien bør ledere legge bort tanken om at de skal ansette «den beste kandidaten», og heller fokusere på å ansette personer som er kvalifisert, og deretter bruke tid, innsats og ressurser på å hjelpe personen til å nå sitt potensial.

### **Standardiserte rekrutteringsprosesser**

Det er flere studier som undersøker om standardisering av prosesser og prosedyrer kan bidra til å redusere diskriminering i virksomheter. Hebl et al. (2020) argumenterer for at mer struktur og enhetlig praksis i prosedyrer kan bidra til rettferdig behandling av ansatte i en organisasjon. Dette kan være gjennom klare standarder for handlinger, for eksempel strukturerte jobbintervjuer. Klare retningslinjer for promoteringsprosedyrer, forhandlinger og arbeidsarrangementer kan også skape økt forståelse.

McCarthy et al. (2010) finner i en amerikansk studie at strukturerte intervjuer kan minimere eller eliminere skjevheter som oppstår på grunn av demografiske likheter mellom søker og intervjuer. Studien finner at ved strukturerte intervjuer hadde søkeres kjønn og alder ikke sammenheng med intervjuernes vurderinger av prestasjoner, og det konkluderes med at strukturerte intervjuer bidrar til å redusere diskriminering.



Green og Kalev (2007) påpeker at effektene av organisatoriske praksiser som formalisering av personellprosedyrer og ansvarlighet viser at arbeidsgivere har en viktig rolle i å redusere diskriminering, selv når diskriminering er ubevisst.

På den annen side finner Noon (2010) at formalisering av ansettelsesprosedyrer kan ha negative og utilsiktede effekter. Formelle likestillingsprosedyrer kan skape ledelsesmessig omsorgssvikt og manipulasjon. Dette kalles hyperformalisering. Formaliserte ansettelsesprosesser kan skape en rigiditet i intervjuer som gjør intervjuer forsiktig og mindre vurderende. Det kan gjøre at prosessen kommer i fokus, heller enn utfallet.

Økt transparens i rekruttering skaper en mer mangfoldig ansattgruppe. Gjennom deling av utlysninger, åpenhet rundt åpne stillinger og ansettelsesbeslutninger finner en amerikansk studie at man oppnår å utvide gruppen aktuelle kandidater i en ansettelse. Dette legger også et ansvar på rekrutterer (Dobbin et al., 2015).

Det har også blitt gjort forsøk på å bruke statistiske teknikker i ansettelsesprosesser for å forutse utfall som prestasjon for potensielle ansatte. Gjennom analyser i ansettelsesprosesser kan man basere beslutninger på datadrevne estimeringsmodeller, i stedet for magefølelse og subjektive vurderinger. Noen internasjonale studier som undersøker slike datamodeller, finner at dataanalysene favoriserer ikke-tradisjonelle kandidater, sammenlignet med menneskelige ressurser (Cowgill, 2018; Hoffman et al., 2018; Goodman, 2016). Algoritmene innebærer mindre skjevheter. En gjennomgang av litteratur om AI i rekruttering finner at det har potensial til å forbedre kvaliteten i rekrutteringsprosessen, øke effektiviteten og redusere administrativt arbeid (Z Chen, 2023). På den annen side kan bruk av AI-verktøy i ansettelsesprosesser forsterke fordommer og skjevheter som eksisterer i samfunnet, dersom det ikke brukes på en gjennomtenkt måte (Kelan, 2023). Slike verktøy kan være nyttige som et supplement i ansettelsesprosesser, men bør ikke brukes i de endelige beslutningene.

### **Anonyme jobbsøknader**

Det er gjort flere forsøk med anonymiserte jobbsøknader. Rinne (2018) finner i en tysk studie at anonyme jobbsøknader kan redusere diskriminering i de innledende fasene i rekrutteringen. Det kan føre til flere jobbtilbud for minoritetsgrupper og bidra til at arbeidsgivere utelukkende må fokusere på ferdigheter og kvalifikasjoner. Standardiserte jobbsøknadsmaler er en effektiv implementeringsmetode. Sammenlignbarheten mellom jobbsøkere kan øke. Det fungerer imidlertid kun når det er høy grad av diskriminering. Anonyme jobbsøknader kan også kun forskyve diskrimineringen til senere i rekrutteringsprosessen.

Åslund og Skans (2012) finner at et forsøk med anonyme søknader i Sverige, økte sjansene for å bli innkalt til intervju for både kvinner og minoriteter. Dette tyder på at anonyme søknader virker etter hensikten. For kvinner var det også høyere sannsynlighet for å bli tilbudt jobb, men denne effekten fantes ikke for innvandrere.

Dette tyder på at tiltaket kan være bedre egnet for å redusere kjønnsdiskriminering enn diskriminering av muslimer.

En studie fra Frankrike undersøker effekten av anonyme jobbsøknader, og finner at innvandrere og innbyggere i fattige nabolag opplever lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju gjennom anonyme jobbsøknader enn standard søknader (Behaghel et al., 2011).

### *Tiltak på mikronivå*

Det finnes flere typer tiltak mot diskriminering i arbeidslivet rettet mot individer. Enkelte tiltak, som kvalifiseringstiltak, har som hensikt å øke kompetansen og ferdighetene til deltakerne. Det er også gjort forskning på verdien av nettverkseffekter på diskriminering og effekter av mentorprogrammer. Forskningen viser varierende effekter av ulike tiltak mot diskriminering på individnivå.

### **Kvalifiseringstiltak**

Diskriminering er definert som usaklig forskjellsbehandling. Forskjellsbehandling kan imidlertid også være saklig, for eksempel dersom den skyldes at en innvanderer ikke kan godt nok norsk eller ikke har relevant kompetanse. Arbeidsmarkedstiltak og introprogram bidrar til å bøte på slike faktiske forskjeller i kompetanse. Det kan likevel fortsatt være direkte relevant for diskriminering. Lønnstilskudd og arbeidspraksis kan for eksempel bidra til å redusere usikkerheter som en arbeidsgiver har knyttet til en person fra en annen gruppe, og dermed bidra til å redusere grunnlaget for statistisk diskriminering. I slike tilfeller er tiltakene kanskje i mindre grad kvalifiserende og i større grad en mulighet for utprøving av en person en arbeidsgiver er litt usikker på.

Det finnes flere ulike arbeidsmarkedstiltak for deltakere som trenger hjelp til å komme seg i arbeid i Norge. I Hardoy og Zhang (2011) sin studie av effekter av arbeidsmarkedstiltak for innvandrere, finner de at arbeidsmarkedsoplæring (AMO) har positive effekter på senere jobbsannsynlighet for ikke-vestlige innvandrere. AMO er opplæring som skal bidra til at arbeidssøkere kvalifiseres til ledige jobber, og å hindre utstøting av personer som står i fare for å falle ut av arbeidslivet. Arbeidsmarkedskursene er ofte korte yrkesrettede kurs. Det konkluderes med at jo lengre unna innvandreren er innvandringslandet når det gjelder språk og kultur, jo vanskeligere er det og jo lengre tid kan det ta å komme i jobb. Sannsynligheten for å komme i jobb øker jo fortere innvandreren tilegner seg kunnskap om språk og kultur. Kompetanseheving kan være avgjørende for å forbedre innvandreres muligheter på arbeidsmarkedet (Hardoy & Zhang, 2011).

En systematisk oversikt over forskning om effekter av arbeidsmarkedstiltak for innvandrere i Norge, finner at arbeidsmarkedstiltakene lønnstilskudd og praksisplass muligens kan øke sannsynligheten for at arbeidsledige innvandrere kommer i arbeid sammenliknet med ingen tiltak (Strøm et al., 2015). Særskilt tilrettelagt arbeidsprogram for utsatte grupper ser ikke ut til å øke sannsynligheten for å komme i arbeid.

Von Simson (2023) har gjennomført en gjennomgang av forskning om effekter av norske arbeidsmarkedstiltak på sysselsetting. Forskningen tyder på at innvandrere ser ut til å ha spesielt godt utbytte av opplæringstiltak. Tiltaket arbeidspraksis har jevnt over dårligere resultater på sysselsetting for ordinære arbeidssøkere, med unntak for innvandrere, som ser ut til å ha bedre effekt. Innvandrere med lenger botid ser ut til å ha godt utbytte av tiltak som fokuserer på rask utplassering i ordinært arbeidsliv.

Introduksjonsprogrammet er en obligatorisk ordning for kommunene i Norge, rettet mot nyankomne flyktninger og familiegjennforente samt personer med opphold på humanitært grunnlag. Målet for programmet er at deltakerne skal lære det de trenger for å komme i jobb eller fortsette med utdanning. Aktuelle tiltak kan være norskopplæring, utdanning og arbeidspraksis. Deltakerne får introduksjonsstønning under opplæringen. Det er gjort flere evalueringer av introduksjonsprogrammet. Djuve et al. (2017) finner at det som fungerer i introduksjonsordningen, er brukermedvirkning (for menn) og arbeidsretting som innebærer ordinært arbeid som del av programmet (for kvinner). Dokumenterte norskferdigheter har også stor betydning for overgang til arbeid. Det er lite effekter av organisering og samarbeid i programmet. Det er også lite effekter av tiltak som arbeidspraksis og språkpraksis. Røed et al. (2019) finner at programmet har positive effekter på flyktingers deltakelsesdeltagelse i arbeid og utdanning.

Valen et al. (2021) finner at dokumentasjon av norskferdigheter gjennom norskprøven i liten grad bidrar til å redusere usikkerhet om kandidaters språkferdigheter. Resultatene viser at arbeidsgivere mener at subjektive vurderingsformer gir mer relevant informasjon om kandidatenes språknivå. Dette forklares ved at arbeidsgivere har for lite informasjon om norskprøven, og de refererer i stor grad til kulturell og relasjonell kompetanse når de snakker om språk.

### **Nettverkseffekter**

Andersson et al. (2009) undersøker effekter av sosiale minoritetsmiljøer på arbeidsmarkedsutfall for innvandrere i USA. Både størrelsen og kvaliteten på de sosiale minoritetsmiljøene påvirker arbeidsmarkedsutfall. Nettverksmedlemmer har større sannsynlighet for å være sysselsatt i samme virksomheter som deres geografiske naboer. Innvandrere med stort antall sysselsatte naboer har større sannsynlighet for å ha en jobb enn innvandrere i områder med færre sysselsatte naboer.

Furtado og Theodoropoulos (2010) undersøker om ekteskap til en innfødt øker sannsynligheten for sysselsetting for en innvandrer, gjennom nettverkseffekter. Studien er basert på amerikanske data. Studien finner at det er en positiv sammenheng. Avkastningen av å gifte seg med en innfødt oppstår ikke kun gjennom juridisk status og karakteristika ved den innfødte. Studien finner bevis for at nettverk som oppnås gjennom ekteskap, spiller en viktig rolle i å forklare forholdet mellom ekteskapsbeslutninger og ansettelse.

En studie som undersøker 15 land i Vest-Europa, finner at mennesker som personlig kjenner en muslim, generelt har større sannsynlighet for å ha positive holdninger til muslimer og deres religion (Sahgal et al., 2018). Studien finner denne effekten av det å kjenne en muslim personlig, men ikke av det å ha kjennskap til islam. Studien er basert på en spørreundersøkelse blant personer i de ulike landene og inneholder påstander som respondentene skulle si seg enige/uenige i. Resultatene viser at de respondentene som også oppga å kjenne en muslim personlig, viste mer positive holdninger til muslimer gjennom påstandene.

### **Mentorprogram**

Dreher og Cox (1996) undersøker om mentorprogrammer kan hjelpe kvinner og minoritetsansatte med å oppnå karriereresultater som kan sammenlignes med andre kollegaer i USA. De finner at mentorprogrammer kan være nyttige, men hovedsakelig når de er koblet til hvite mannlige mentorer. Månsson og Delander (2017) finner at mentorordning for flyktninger ikke er en rask universalløsning for å påvirke arbeidsmarkedsstatus i Sverige. Studien finner en liten positiv effekt for menn, som opplevde økt inntekt. Det var ingen effekt for kvinner.

Bjørnset og Kindt (2019) undersøker IMDis mentor- og trainee-ordning. Kjernen i mentorordninger er å matche en mentor og en «mentee» – en person som får veiledning av en mentor. Programmet skal fasilitere at menteen kommer nærmere å få en jobb, og at vedkommende kommer til en jobb som er i henhold til den kompetansen vedkommende besitter. Hovedaktiviteten er uformelle møter, der mentoren gir veiledning og råd. Det er også organiserte fellessamlinger der ulike temaer diskuteres og formidles. For at et mentorprogram skal bidra til å øke deltakernes kompetanse, er det viktig at det klarer å identifisere hva det reelle kompetansegapet hos deltakerne faktisk er. Dette krever faglig egnede mentorer. Deltakerne må tilbys et innhold som oppleves som noe de trenger,. Personlige møter med mentor egner seg også for å øke deltakerens språkkunnskaper. Det er i tillegg viktig å kunne signalisere kompetanse. Mentorer kan bidra til dette gjennom utarbeidelse av CV, søknadsskriving, jobbintervjuprepping og knytting av nettverk. I tillegg kan mentorer være avgjørende døråpnere når det gjelder rekruttering og nettverk. Mentorprogrammer kan ha potensial for å endre arbeidsgiveres vurdering av søkere med innvandrebakgrunn.

Bagnoli og Estache (2019) gjennomgår litteratur om effekter av mentorprogrammer. Mentorprogrammer kan realisere mange ulike typer utfall, og det er derfor viktig at mentorprogrammer har klare mål. Mentorprogrammer kan realisere mange ulike typer utfall (som sosiale og kognitive ferdigheter, humankapital, atferd, motivasjon og helse), og det er derfor viktig at mentorprogrammer har klare mål. Det er også mange faktorer som kan påvirke effekten av mentorprogrammer: karakteristika ved mentoren, karakteristika ved menteen, matching mellom mentee og mentor, mentorforholdet, mentorprogrammet og integrasjon. Økonomisk, sosial og politisk kontekst samt matching av kulturer er viktig for effektiviteten av mentorprogrammer.

Det er også gjennomført forskning på effekten av sponsorer, som innebærer at en person i en høyt ansett stilling promoterer og går god for en kandidat. En amerikansk studie finner at sponsoring kan ha en positiv virkning på karrieremulighetene til personer med etnisk minoritetsbakgrunn (Hewlett & Jackson, 2014). Det kan også gjøre det mulig for individer å be om mer på arbeidsplassen, for eksempel lønnsøkning og bedre muligheter/vilkår.

## Forskning på andre områder

Det er gjennomført en del forskning på tiltak mot diskriminering basert på kjønn og av funksjonshemmede i arbeidslivet. Det kan være viktige lærepunkter fra denne forskningen med overføringsverdi til diskriminering av etniske minoriteter / religion. Det er imidlertid noen forskjeller som gjør at overføringsverdien kan svekkes, og dette må vurderes for hver enkelt studie. Det er ulike årsaker til diskriminering av ulike sårbare grupper og dermed også ulike tiltak som kan virke diskrimineringsreducerende. I tillegg kan det være ulikt hvorvidt diskrimineringen er synlig og målbar og dermed mulig å utvikle direkte tiltak mot.

### *Forskning på tiltak mot diskriminering på kjønnsfeltet*

Det er gjort en del forskning på diskriminering basert på kjønn. Mye av forskningen på kjønnsfeltet omhandler likelønn og kvotering.

I Norge har det vært krav til kvinneandel på minst 40 prosent i norske børsnoterte selskaper siden 2003. En studie av effektene av innføringen viser ingen virkning på lønnsomhet (Eckbo et al., 2022). Den pålagte kvinnekvoten hadde ingen innvirkning på verdiskapningen og hadde generelt en nøytral effekt. En annen studie finner at reformen bidro til flere kvinnelige toppsjefer gjennom at styrene har stor innflytelse på hvem som blir ansatt i ledelsen. Studien finner imidlertid ingen effekt på kjønnsforskjeller generelt i næringslivet gjennom mer likelønn og flere kvinner lenger nede i organisasjonen (Bertrand et al., 2019).

Oslo Economics (2022) finner i en studie at likelønnskartlegging, som pålagt gjennom aktivitets- og redegjøringsplikten, kan bidra til å gjøre virksomheter mer bevisste på likestillingsproblematikk. Virksomhetene kan bli mer oppmerksomme på hvordan rekruttering til ulike stillinger og stillingsnivåer foregår i virksomheten. Likelønnskartlegging bidro til diskusjoner i virksomhetene om verdien av forbilder og hvordan dette kan bidra til å utjevne ulikheter på sikt. Likelønnskartlegging kan brukes som en del av grunnlaget for det langsiktige arbeidet med rekruttering. Prosessen kan gi bedre forståelse av driverne bak lønnsforskjeller mellom kvinner og menn.

Wagner og Grødem (2018) undersøker erfaringer med likelønnsstandarder på Island. I 2018 ble det innført en lovpålagt sertifiseringsprosess for bedrifter med over 25 ansatte på Island. Denne innebærer at bedriftene må bevise at de lønner menn og kvinner likt for samme jobb. Studien benytter kvalitative metoder og finner at likelønnsstandarder flytter søkelyset fra individuelle forklaringer på hvorfor

kvinner tjener mindre enn menn, til å heller etablere et støttende institusjonelt miljø for likelønn. Det innebærer offentlig støtte og et gjennomslukt miljø der ulikhet ikke kan skjules. Erfaringene fra de bedriftene som har innført standarden, er at implementeringen er belastende, men at det er positive resultater. Nyansatte kan kjenne på økt trygghet for at likt arbeid lønnes likt, og det oppleves som verdifullt å arbeide i en fremtidstenkende bedrift. I tillegg skaper systemet gjennomsluktighet og gjør at bedrifter må utvikle et jobbevalueringssystem.

Beaurain og Masclet (2016) undersøker effekten av kvotering i arbeidsmarkedet på kjønnsdiskriminering i Frankrike. De finner at i tilfeller der det ikke er kjønnskvoltering, blir kvinner ugunstig rangert, men ved å introdusere en kjønnskvoltering reduseres kjønnsdiskriminering signifikant. De finner også at virksomhetens resultater ikke påvirkes av kvotering.

### *Forskning på tiltak mot diskriminering av funksjonshemmede*

Det er også gjennomført forskning på ulike tiltak mot diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet. En dansk studie undersøker arbeidsgiveres holdninger til å ansette en person med en funksjonsnedsettelse og om finansiell kompensasjon, offentlige arbeidsformidlingsanbefalinger og økt arbeidsmengde påvirker arbeidsgivernes holdninger (Shamshiri-Petersen & Krogh, 2020). Resultatene viser at arbeidsgivere sin intensjon om ansettelse reduseres signifikant når arbeidssøker er rullestolbruker. Ved å informere om mulighet til å søke om finansiell kompensasjon øker arbeidsgivers intensjon om ansettelse noe. Bellemare et al. (2018) finner imidlertid at å informere om muligheter for offentlig kompensasjon ved ansettelse av arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse ikke øker sannsynligheten for å bli innkalt til intervju, i en amerikansk studie.

Falkum og Solberg (2015) har undersøkt hva som kjennetegner arbeidsgivere som ansetter folk med nedsatt funksjonsevne i faste stillinger i Norge. De finner at arbeidsgiveres inkluderingsevne har sammenheng med å ha etablert bedriftsdemokratiske ordninger, strategier for inkludering, deltidsarbeid, en høy andel ufaglærte og standardiserte oppgaver. Faktorer som har negativ sammenheng med inkluderingsevne, er kompliserte kompetansekrav og krav om selvstendighet i arbeidet. Særlig fleksibel organisasjonsstruktur bidrar til økt inkluderingsevne. Undersøkelsen viser også at virksomheter med IA-avtale har større inkluderingsevne enn de uten. Jo flere av virkemidlene for inkluderende arbeidsliv og arbeidsrettede tiltak arbeidsgiverne bruker, jo flere funksjonshemmede har de ansatt. Lignende funn fremkommer også i en rapport om inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet av Svalund og Hansen (2013). I denne studien undersøkes det også hvordan virksomheter vurderer ulike former for virkemidler for å øke ansettelsen av personer med nedsatt funksjonsevne. Mange virksomheter anser rask og enkel tilgang til tekniske hjelpemidler som viktig. Mange vurderer også at økonomisk støtte til tilrettelegging på arbeidsplassen er viktig, samt tilgang til råd og veiledning og at prosedyrer er enkle og virkemidler lett tilgjengelige. Deretter følger kompensasjon for sykefraværsutgifter og tilskuddsordninger. Forskning fra Sveits tyder imidlertid på at subsidier som avslører en funksjons-

nedsettelse til potensielle arbeidsgivere, kan ha en stigmatiserende effekt (Deuchert & Kauer, 2017).

Østerud (2022a) finner i en studie av arbeidsgiveres perspektiv på avsløring av funksjonsnedsettelse i ansettelser at arbeidsgivere favoriserer identitetshåndteringsstrategier som presenterer funksjonsnedsettelse på en positiv og diskret måte som bagatelliserer funksjonsnedsettelsen. Arbeidsgivere forventer at fysiske nedsettelser avsløres på et tidligere tidspunkt enn det forventes at psykiske plager avsløres. Arbeidsgivere med et mer relasjonelt syn på funksjonsnedsettelse var mer åpne for å ansette personer med funksjonsnedsettelser. Det konkluderes med at forventninger om å avsløre funksjonsnedsettelsen kan være en ulempe som skaper en barriere for arbeidsdeltakelse for personer med funksjonsnedsettelser.

Bjørnshagen og Østerud (2021) undersøker og finner at mange arbeidsgivere har begrenset forståelse for at diskriminering på grunnlag av funksjonsnedsettelse er ulovlig. Dette tyder på behov for styrket kunnskap om antidiskrimineringslovverket. Studien tyder også på at virkemidler for å få arbeidsgivere til å ansette personer med funksjonsnedsettelser, bør ikke begrenses til økonomiske tiltak, men adressere bør ta opp spørsmål rundt integrering og sosialisering på arbeidsplassen. Det er også viktig med tilgjengelighet som et inkluderingsiltak.

## Oppsummering

Oppsummeringen av litteratur tyder på at det er mange ulike tiltak mot diskriminering i arbeidslivet, men det er varierende i hvilken grad de ulike tiltakene har effekt. På makronivå tyder forskningen på at lovgivning og juridiske krav til rapportering kan bidra til økt bevissthet blant arbeidsgivere, som kan redusere diskriminering. I Norge tyder forskning på at offentlige reguleringer hovedsakelig gjelder for tidlige faser i rekrutteringsprosesser, men at forskjellsbehandlingen som minoritetskandidater utsettes for hovedsakelig forekommer i senere faser. Det er flere studier som tyder på at økt informasjon og bevissthet kan virke diskrimineringsreducerende.

Det er mange virksomheter som har tiltak og ordninger mot diskriminering på arbeidsplassen. Ofte er disse rettet mot diskriminering i rekrutteringen. Flere studier undersøker hvordan arbeid for å endre holdninger og kultur kan bidra til å redusere diskriminering. Andre studier undersøker hvordan standardisering av prosedyrer og prosesser kan bidra til å redusere diskriminering. Forskingen viser tvetydige effekter av dette. Det er også gjort forskning på anonyme jobbsøknader. Disse viser at det kan bidra til å redusere diskriminering i innledende faser i rekrutteringsprosesser, men at det kan forskyve diskrimineringen til senere i rekrutteringsprosessen.

På mikronivå kan tiltak inkludere ulike kvalifiseringstiltak som har som hensikt å øke kompetansen og ferdighetene til arbeidssøkerne. Det kan også bidra til å redusere diskriminering gjennom å redusere usikkerheten til arbeidsgivere. Annen forskning undersøker nettverkseffekter og mentorprogrammer og finner varierende effekter på diskriminering.

Litteraturoppsummeringen tyder på at det er mange tiltak som potensielt kan bidra til å redusere diskriminering i arbeidslivet, men hvorvidt ulike tiltak vil fungere, henger blant annet sammen med årsakene til diskriminering. Det er dermed vanskelig å identifisere generelle tiltak som fungerer godt. I tillegg kan lokale forutsetninger ha betydning for effekten av tiltak. Generelt tyder forskningen på at det trolig er behov for innsats på flere nivåer samtidig for å kunne redusere diskriminering i arbeidslivet.



## Kapittel 7 Vurderinger av mulige tiltak

---

Med utgangspunkt i foreliggende forskning, som vi har presentert tidligere i rapporten, er formålet med dette kapitlet å drøfte hvilke virkemidler som er samfunnsøkonomisk hensiktsmessige å benytte for å redusere diskrimineringen i Norge.

I dette prosjektet har det vært ønskelig å vurdere tiltak som ulike aktører kan gjennomføre: både tiltak som ligger innenfor statlige myndigheters handlingsrom å beslutte og iverksette, og tiltak som må initieres og implementeres av enkeltvirksomheter. Tiltak som statlige myndigheter kan innføre, innebærer for eksempel endringer i diskrimineringsregelverk og håndhevingen av dette, utvikling og tilgjengeliggjøring av ressurser og verktøy som virksomheter kan benytte, tilskuddsordninger og annet. Statlige myndigheter vil også ha gjennomslag når det gjelder strategier og praksiser i virksomheter i statlig sektor.

Tiltak som det ligger på enkeltvirksomhetene selv å iverksette, kan omfatte valg av hvordan rekrutteringsprosesser organiseres, hvilke aktiviteter slike prosesser omfatter, kriterier som benyttes ved ansettelse, strategier for å forankre mangfoldsperspektiv i alle ledd i virksomheten og annet. Staten kan spille en rolle også når det gjelder å fasilitere tiltak som initieres av enkeltvirksomheter, ved for eksempel å orientere og informere om tiltakene og virkningene av dem, innføre tilskuddsordninger eller refusjonsordninger for virksomheter som benytter gitte metoder i sin rekrutteringspraksis, eller pålegg.

Vi har lagt vekt på å synliggjøre hva som kan være hensiktsmessige tiltak på ulike nivåer, og hvilke virkninger de kan ha for berørte aktører. Vi har lagt mindre vekt på en grundig analyse av myndighetenes eventuelle rolle som fasilitator når det gjelder å fremme tiltak som det ligger innenfor enkeltvirksomhetenes mandat å iverksette. Dette er dermed ikke en samfunnsøkonomisk analyse av tiltak mot diskriminering som sådan. Vår analyse har imidlertid med seg elementer av denne metoden ved at vi tar sikte på en god forståelse av samfunnsproblemet: driverne bak og konsekvensene av diskrimineringen, som beskrevet tidligere i rapporten. Neste delkapittel oppsummerer problembeskrivelsen, slik den er kartlagt gjennom dette prosjektet, og beskriver kostnadene det innebærer på samfunnsnivå. Deretter går vi bredt ut når vi beskriver mulige tiltak. Bredden av tiltak som er beskrevet i forrige kapittels litteraturgjennomgang, er med og definerer det vi kan betrakte som mulighetsrommet. Det er også innspill fra arbeidsgivere gjennom vignettundersøkelse og intervju. Deretter snevrer vi inn dette mulighetsrommet gjennom en grovsiling. Kort fortalt går vi ikke nærmere inn på tiltak som fremstår som lite gjennomførbare i praksis, tiltak som i liten grad er målrettede svar på driverne bak den diskrimineringen vi ser av muslimer i det norske arbeidsmarkedet i dag, og tiltak hvor det er risiko for store negative bi-effekter, og som kan virke mot sin hensikt.

I delkapittelet «vurderte tiltak» drøfter vi samfunnsøkonomiske virkninger av tiltakene som er igjen etter grovsilingen, og siste kapittel oppsummerer våre anbefalinger på bakgrunn av vurderingene av de samfunnsøkonomiske virkningene.

Teksten kan leses som en beskrivelse av mulighetsrommet for aktører på ulike nivåer, som ønsker å bidra til mindre diskriminering av muslimer i arbeidslivet. Formålet med drøftingen av tiltakene, og de anbefalingene vi kommer med til slutt, er å bidra til en forståelse av hvordan tiltakene kan konkretiseres, av hvilke virkningsmekanismer de ulike tiltakene kan aktivisere, og hvilke konsekvenser de vil ha.

## Samfunnsproblemet – rekapitulert

De foregående kapitlene i denne rapporten gir innsikt i hva som driver diskriminering av muslimer i arbeidslivet i dag. Statistikk basert på data fra vignettundersøkelsen (presentert i kapittel 3) gir i all hovedsak et bilde av at om en arbeidssøker er muslim eller ikke, er av svært begrenset betydning for om arbeidsgivere sier at de er villige til å intervju eller ansette vedkommende. Negative holdninger til muslimer eksisterer, men hovedvekten av arbeidsgivere svarer på måter som bidrar til å gi et inntrykk av at arbeidsgivere flest ikke er negative til muslimer. En regresjonsanalyse av svarene fra undersøkelsen, presentert i rapportens vedlegg, bekrefter dette. Vi finner ikke grunnlag for å slå fast at det at en hypotetisk arbeidssøker er muslim, er av vesentlig betydning for hvordan arbeidsgivere svarer at de ville ha fulgt opp vedkommende videre, med intervjuinnkalling og ansettelse. De estimerte effektene av at en jobbsøker er muslim, går i ulike retninger, og estimatene er ikke statistisk signifikante. Dette gjelder i utvalget som helhet og i undergrupper av utvalget hvor man kunne forvente at en eventuell ulempe ved å være muslim er sterkere enn i andre grupper. Mangelen på signifikante resultater kan være et resultat av at arbeidsgiveres holdninger til å ansette muslimer i all hovedsak er gode. Vi kan imidlertid ikke utelukke at måten spørsmålene er stilt på, har begrenset mulighetene til å avdekke en eventuell effekt av at den hypotetiske søkeren er muslim. Det begrensede antallet observasjoner i datamaterialet bidrar også til at det er utfordrende å oppnå statistisk signifikante resultater.

Kapittel 3 drøfter også om egenskaper som bedriftens størrelse, om hvilket kjønn lederen har, samt om virksomheten ligger i offentlig eller privat sektor, er av betydning for ledernes holdninger til muslimer. For å undersøke disse spørsmålene nærmere har vi også kjørt regresjonsanalyser ved at vi estimerer sannsynligheten for å si seg uenig i negative påstander om mangfold og muslimer og forklarer dette som en funksjon av alle de tre forholdene nevnt over simultant. Denne analysen er også beskrevet nærmere i neste delkapittel. Vi finner som i kapittel 3 at majoriteten av de intervjuede lederne ikke har negative holdninger til mangfold og muslimer. Negative holdninger til muslimer og bekymringer knyttet til ansettelse av muslimer er likevel noe mer fremtredende blant ledere i små virksomheter og ledere i privat sektor.

Intervjuene med virksomhetsledere peker også på at flesteparten av respondentene ikke har negative holdninger til muslimer. Negative holdninger forekommer likevel i noen grad: Noen få er åpent skeptiske til å ansette muslimer, mens andre gir uttrykk for en mer begrenset og betinget skepsis – disse var tydelige på at religiøs tilknytning ikke skal være diskvalifiserende i seg selv, men fortalte samtidig at sterk religiøsitet var noe som kunne frembringe skepsis hos dem.

I intervju forteller muslimer om opplevelser hvor ledere og kollegaer gir ganske tydelige uttrykk for negative holdninger til muslimer, og om erfaringer hvor de har opplevd at deres muslimske bakgrunn har vært en årsak til at de ikke har blitt tilbudt jobb, eller til at de har mistet en mulighet til å stige i gradene på arbeidsplassen. Tidligere forskning har også beskrevet diskriminering av muslimer i ansettelsesprosesser i Norge som utbredt. Midtbøen og Rogstad (2012) finner blant annet at det å ha et navn som antyder at man har opphav fra et muslimsk land, bidrar til å redusere sannsynligheten for å bli kalt inn til intervju med 25 prosent. Gyldigheten av disse funnene har blitt forsterket av nye felteksperimenter som viser tilsvarende diskriminering (Birkelund et al., 2014; Di Stasio et al., 2021).

Disse funnene kan fremstå som et paradoks. Hvor kommer alle erfaringene med manglende muligheter i arbeidslivet fra, og hvordan forklarer man studiene som påviser diskriminerende ansettelsesbeslutninger, dersom ledere i norske virksomheter sier at de er like villige til å ansette muslimer som personer som ikke er muslimer? En tolkning som kan forklare dette tilsynelatende paradokset, er følgende:

Ledere er ikke så gode som de tror, til å identifisere kompetanse og de best kvalifiserte søkerne i en ansettelsesprosess. Når rekrutteringsbeslutninger skal tas, handler de ofte ut fra magefølelsen og vektleggingen av hva de subjektivt legger i personlig egnethet (Rogstad & Sterri, 2016, 2018). Konsekvensen er at holdninger og oppfatninger de ikke nødvendigvis selv er klar over, får betydning, noe som gjør at den muslimske kandidaten velges vekk når den endelige avgjørelsen skal tas.

Det forekommer arbeidsgivere som bevisst og eksplisitt er skeptiske til å ansette muslimer. Det viser også funnene i denne rapportens kapittel 5. Og dette er et reelt problem som merkes på kroppen av muslimer i Norge. Vår vurdering er likevel at blant en stor majoritet av norske arbeidsgivere er det risiko for at diskriminering som fenomen er basert på noe annet enn eksplisitte generelle negative holdninger til muslimer, men snarere inngruppefavorisering (Greenwald & Pettigrew, 2014) og en vektlegging av subjektive evalueringsmetoder. Slik vil arbeidsgivere ofte ikke selv se sin egen skjevhet i hvordan de vurderer potensielle ansatte. Et velkjent funn fra forskningen er at ledere har lettere for å tolke personer fra egen gruppe som kompetente og passende i en jobb.

### *Hva er politikkens rolle?*

Offentlige tiltak bør settes inn der hvor markedet og privat sektor ikke selv klarer å løse samfunnsproblemet. Hva er det så som kan rettfærdiggjøre bruk av offentlige ressurser på å begrense omfanget av diskriminering i arbeidslivet?

Diskriminering er i seg selv ikke lønnsomt for bedrifter. Det å, bevisst eller ubevisst, vurdere grupper av befolkningen som uaktuelle for ansettelse i virksomheten innebærer en risiko for at de beste kandidatene ikke inkluderes i rekrutteringsprosesser, og at man over tid dermed ender opp med en mindre produktiv stab enn man ellers ville gjort. I lys av dette burde på sett og vis diskrimineringsproblemet ryddes vekk av seg selv i et velfungerende arbeidsmarked: Alle forhold som gjør at virksomheter ikke velger de beste og mest produktive kandidatene, vil begrense virksomhetenes lønnsomhet. I et slikt perspektiv er diskrimineringen et problem som over tid vil løse seg selv (Becker, 1957). Samtidig er det flere mekanismer som bidrar til at diskriminering i betydningen usaklig forskjellsbehandling er et selvoppholdende og til dels også selvforsterkende fenomen: Ideer om at kunder, andre kollegaer og andre arbeidsgivere er skeptiske til muslimer, vil i seg selv kunne gjøre det rasjonelt å diskriminere muslimer i ansettelser. Økonomisk søketeori kan for eksempel forklare hvordan diskriminering kan opprettholdes som en likevekt: Ved alle ansettelser er det en risiko for at ansettelsesforholdet ikke blir så produktivt som forventet, enten fordi arbeidsavtalen blir inngått på bakgrunn av begrenset informasjon, eller fordi virksomhetens behov for kompetanse endrer seg. Slike hendelser er uheldige for begge parter i arbeidsforholdet: For arbeidstakeren vil utsiktene til fremtidig karriere i virksomheten være endret, og arbeidsgiver vil få lavere produktivitet igjen sett i forhold til lønnskostnadene enn først antatt. Om arbeidstakeren er utsatt for diskriminering i arbeidsmarkedet, er det imidlertid mindre sannsynlighet enn ellers for at vedkommende vil få et akseptabelt jobbtilbud fra en annen virksomhet. Med et sterkt stillingsvern som i det norske arbeidsmarkedet er det dermed større risiko enn i land uten sterkt stillingsvern for at en arbeidstaker blir værende lenge i virksomheten til tross for slike negative produktivitetsoverraskelser, dersom arbeidstakeren tilhører en diskriminert gruppe. Slik kan altså en oppfatning om at enkelte arbeidsgivere diskriminerer, uavhengig av om denne oppfatningen stemmer, eller hva som er kilden til den eventuelle diskrimineringen, bidra til at arbeidsgivere helt uten negative holdninger eller forutinntatte oppfatninger diskriminerer (Holden & Rosén, 2014).

En arbeidsgiver kan også være bekymret for at det å ansette en muslim kan føre til at enkelte kunder kan foretrekke andre virksomheter, eller at produktiviteten ved virksomheten skal reduseres dersom andre ansatte har negative holdninger til muslimer. Vignettundersøkelsen viser riktig nok at hele 83 prosent av respondentene er helt eller ganske uenige i påstanden om at muslimer ikke vil passe inn i det sosiale arbeidsmiljøet. Forekomsten av uenighet er likevel noe lavere i private virksomheter.

Videre vil mekanismer knyttet til at man favoriserer personer fra egen gruppe, også bidra til selvoppholdelse i et diskriminerende mønster. Inngruppefavorisering kan føre til at arbeidsgivere vil ha lettere for å identifisere kompetanse og kvalifikasjoner, samt bedømme det som lettere at de passer inn, blant arbeidssøkere som ligner dem selv (Almeida et al., 2015; García et al., 2008; Goldberg, 2005; Greenwald & Pettigrew, 2014). Om majoritetsnorske er overrepresentert i posisjoner som er med å avgjøre hvem som skal få jobb, og hvem som skal forfremmes i norske virksomheter, så kan vi også legge til grunn at færre muslimske og andre minoriteter kommer i posisjon til senere å kunne balansere diskrimineringen gjennom en tilsvarende favorisering av den gruppen de tilhører.

Det å diskriminere i ansettelsesprosesser har altså kostnader utover det den diskriminerende virksomheten selv bærer. Det kan bidra til å opprettholde inntrykket av at det eksisterer negative holdninger til muslimer, som igjen fører til at andre arbeidsgivere diskriminerer av hensyn til fremtidig produktivitet og inntjening, og til at man ikke får brutt spiraler med favorisering av egen gruppe. Videre bærer ikke virksomhetene selv kostnadene muslimene selv kjenner på når de opplever å bli diskriminert, eller de konsekvensene dette har for karrierevalg. Når muslimer velger å trekke seg tilbake fra arbeidsmarkedet som en følge av erfaringer med diskriminering, vil det gå ut over produktiviteten i arbeidsstyrken. Diskriminering har altså negative eksterne virkninger, noe som innebærer at politiske grep og reguleringer kan være nødvendig for å få bukt med problemene og kostnadene diskriminering fører med seg.

### *Kostnader ved diskriminering*

Det er flere kostnader knyttet til diskriminering i dag. De viktigste kostnadene på samfunnsnivå er etter vår vurdering de følgende:

- Det å få sin kompetanse oversett og ikke verdsatt i møte med arbeidsmarkedet er i seg selv en stor ulempe for de som rammes av det. Det understreker intervjuene med muslimer. En konsekvens er redusert livskvalitet og økt stress. Intervjuobjektene forteller også om fysisk og psykisk uhelse som følge av diskriminering, som trolig innebærer kostnader i helsevesenet.
- Det å oppleve å få sin kompetanse oversett og ikke verdsatt kan også ha konsekvenser for karriere- og utdanningsvalg. Intervjuene med muslimer illustrerer at for noen kan slike opplevelser føre til tilbaketrekningsstrategier, mer defensive karrierevalg og valg om å trekke seg ut av arbeidsmarkedet helt og holdent. For andre kan forventningen om å bli diskriminert føre til at man tar mer utdanning. Blant de som er intervjuet i dette prosjektet, ser det ut til å være en overvekt av de som reagerer med mer offensive utdanningsvalg. Våre intervjuobjekter er imidlertid en selektert gruppe med høy utdanning. Reaksjonene deres på opplevd diskriminering er ikke nødvendigvis representative for gruppen av muslimer eller minoriteter som helhet. Dersom tilbaketrekningsstrategier dominerer, kan diskriminering altså føre til at arbeidsstyrken blir mindre og/eller mindre produktiv enn den ellers ville ha vært.

- Når en person med minoritetsbakgrunn mister et jobbtilbud til fordel for en mindre kvalifisert og produktiv person, bidrar det også til at arbeidsstyrken blir mindre produktiv enn den ellers ville ha vært.

Det kan samtidig pekes på at varer, tjenester og beslutninger i samfunnet kan bli mindre relevante dersom godt kvalifiserte personer fra ulike grupper holdes utenfor arbeidsmarkedet. Vår vurdering er likevel at de punktene vi har over, knyttet til opplevelsen av å ikke bli vurdert på likefot og konsekvensene dette har for livskvalitet, samt konsekvensene for arbeidsstyrken og produktivitet, er de viktigste kostnadene ved diskriminering.

Dette er kostnader som vil fortsette å gjøre seg gjeldende på samme nivå som i dag, med mindre det iverksettes effektive tiltak som bidrar til å redusere diskrimineringen og de negative konsekvensene som diskrimineringen har.

## Samfunnsøkonomiske virkninger av tiltak mot diskriminering

### *Nyttevirkinger*

Nyttevirkningene av tiltak mot diskriminering vil i stor grad betinges av i hvilken grad de bidrar til å redusere kostnadene ved diskriminering som nevnt over. Potensielle tiltak mot diskriminering kan ha virkninger på flere ulike plan.

For det første vil tiltak variere etter i hvilken grad, og hvor raskt, de reduserer diskrimineringen i samfunnet og dermed de kostnadene ved diskriminering som er nevnt over: Noen tiltak vil virke direkte på arbeidsmarkedets utfallene blant muslimer. Dette kan være tiltak som direkte øker virksomhetenes økonomiske insentiver eller juridiske forpliktelser til å ansette en muslimsk person fremfor en ikke-muslim. Dette kan være ulike former for lønns subsidier eller kvoter. Slike tiltak, dersom de blir implementert på en målrettet måte, vil kunne ha en relativt sterk og rask effekt på andelen muslimer som får jobb. Samtidig vil de først og fremst, i alle fall på kort sikt, gjøre noe med symptomene på at diskriminering forekommer, og ikke med de bakenforliggende årsakene. Slike tiltak vil ikke nødvendigvis bidra til å redusere kostnadene knyttet til følelsen av å få sin kompetanse undervurdert. Det er heller ikke gitt at tiltakene på kort sikt vil bidra til å gjøre arbeidsstyrken mer produktiv: Lønnstilskudd kan tvert imot øke insentivene til å ansette tilskuddsgenererende jobbsøkere som er mindre produktive enn andre.

På lengre sikt vil slike tiltak som direkte påvirker arbeidsmarkedets utfallene, også kunne bidra til at muslimske kandidater ikke får sin kompetanse undervurdert i jobbsøkerprosesser: En direkte effekt av slike tiltak kan være at flere muslimer får jobber som innebærer at de har ansvar for å rekruttere andre ansatte. Det kan igjen bidra til mindre systematisk skjevhet i hvordan jobbkandidater fra ulike grupper vurderes, og mindre forekomst av bevisst eller ubevisst favorisering av majoritetsnorske jobbkandidater fra majoritetsnorske ledere (favorisering av

kandidater fra egen gruppe). Det er imidlertid usikkert om disse mekanismene vil realiseres. For eksempel viser forskning på konsekvensene av kravet til kvinner i styrene i norske ASA-er at effektene på kvinners muligheter ellers i virksomheten begrenser seg til styresammensetningen og toppleder-jobbene (Teigen, 2015).

Andre tiltak vil mer direkte kunne berøre beslutningsprosessene i en ansettelsesprosess og dermed i større grad påvirke det som vi beskriver som opphavet til diskrimineringen i dag. Det kan være tiltak som på ulike måter synliggjør for arbeidsgivere at de har tilbøyeligheter til å overse de beste kandidatene dersom disse ikke kommer fra samme gruppe som dem selv. Det kan også være tiltak som bidrar til å fremme mer objektive vurderinger av kandidatene som søker jobb. Slike tiltak vil kunne være effektive dersom arbeidsgivere i stort ikke har negative holdninger til muslimer, men tvert imot et genuint ønske om å knytte til seg de kandidatene som bidrar til å øke produktiviteten og lønnsomheten i bedriften. Tiltak som bidrar til å synliggjøre og overstyre lederes beslutningsskjøvheter, vil dermed kunne redusere omfanget av at muslimers kompetanse ikke blir sett, og via det bidra til bedre arbeidsmarkedsutfall for den diskriminerte gruppen.

Det er en risiko for at tiltak som på ulikt vis gir fordeler til muslimer, kan nøre opp om mer negative holdninger til gruppen ellers i samfunnet. Dette har vi fått innspill om underveis i prosjektet. Det er derfor en viss risiko for at positiv særbehandling av muslimer kan virke mot sin hensikt, gjennom at konspirasjonsteorier om muslimer spres og normaliseres.

### *Kostnadsvirkninger*

Tiltak mot diskriminering vil også innebære kostnader. Vi kan grovt sett skille mellom kostnader i offentlig sektor og kostnader som bæres av virksomheter og andre private aktører.

Kostnader i offentlig sektor kan skyldes økt tidsbruk blant offentlige ansatte, kostnader knyttet til kjøp av varer og tjenester fra private aktører eller overføringer til private aktører. Kostnader i offentlig sektor har det til felles at de finansieres over skatteseddelen. Flere skatte kroner må inn dersom offentlige utgifter skal øke. Skatter fører til vridninger i økonomien, som også har samfunnsøkonomiske kostnader utover den direkte budsjettkostnaden som tiltaket innebærer. Skattefinansieringskostnaden per krone økning i budsjettkostnad er 20 øre (Finansdepartementet, 2021).

Den samfunnsøkonomiske kostnaden av økt tidsbruk i det offentlige beregnes som summen av den direkte arbeidskraftkostnaden og skattefinansieringskostnaden. Arbeidskraftkostnaden er bruttolønn pluss utgifter til sosiale kostnader. Sosiale kostnader beregnes som 40 prosent av bruttolønn (Finansdepartementet, 2021). Den økte tidsbruken kan være konsentrert i en kortere periode, men tiltak kan også føre til økt løpende tidsbruk som vil vedvare over tid. Et regneeksempel illustrerer hvordan den samfunnsøkonomiske kostnaden av ett ekstra årsverk inn i statlig forvaltning beregnes: Ifølge teknisk beregningsutvalg var gjennomsnittlig

bruttolønn blant ansatte i det statlige tariffområdet kr 669 000 i 2022 (*NOU 2023:12 - Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2023, 2023*). Med et 40 prosents påslag for sosiale utgifter blir arbeidskraftkostnadene per årsverk beregnet til kr 936 600. Siden disse ekstra arbeidskraftkostnadene må innhentes via skattesystemet, påløper også et påslag på 20 prosent i skattefinansieringskostnaden. Den samlede samfunnsøkonomiske kostnaden av ett ekstra årsverk i staten er altså i overkant av 1 120 000 2022-kroner.

Om det offentlige kjøper tjenester fra private aktører, beregnes den samfunnsøkonomiske kostnaden til markedsverdien av den varen eller tjenesten som kjøpes, pluss skattefinansieringskostnad.

Tiltak mot diskriminering kan også innebære overføringer av midler fra det offentlige til private aktører, som tilskudd, refusjonsordninger eller annet. Slike ordninger vil ha kostnader knyttet til utvikling og forvaltning. Overføringene vil ha en budsjett-kostnad, men en overføring er ikke i seg selv en samfunnsøkonomisk kostnad. Om det offentlige overfører midler til private individer eller bedrifter, vil den samfunnsøkonomiske kostnaden ved overføringen tilsvare skattefinansieringskostnaden, altså 20 prosent av selve overføringen. Dersom eksistensen av ordningen også påvirker privat sektors atferd, vil den samfunnsøkonomiske kostnaden knyttet til denne atferdsendringen – det kan for eksempel være økt tidsbruk til aktiviteter som private virksomheter får tilskudd for å gjennomføre – også innebære en samfunnsøkonomisk kostnad ved en slik ordning som må veies opp mot nyttevirkningene.

Tiltak for å motvirke diskriminering kan også innebære økonomiske og administrative kostnader for virksomheter. Krav til rapportering krever tid og kompetanse. Det samme vil krav til aktiviteter i rekrutterings- og HR-arbeid som bedriftene ellers ikke ville ha gjennomført. Krav som direkte berører sammensetningen av de ansatte i virksomheten, krever ressurser å forvalte og kan bidra til en mindre optimal sammensetning av ansatte i virksomheten.

Om statlige myndigheter utvikler og tilgjengeliggjør HR-verktøy og informasjon som fører til mindre skjevheter i sentrale beslutningsprosesser, kan det derimot gi besparelser i virksomheter som ellers ville ha brukt ressurser på å utvikle slike verktøy selv. Det kan også bidra til bedre rekrutteringsbeslutninger og høyere lønnsomhet.

### *Nåverdiberegning*

Tiltak kan innebære at gevinster og kostnader realiseres løpende gjennom flere år. I slike tilfeller skal man beregne nåverdien av kostnadene ved denne akkumulerte tidsbruken innenfor en rimelig tidshorisont, for å sikre et relevant sammenligningsgrunnlag. Nåverdien beregnes ved hjelp av en kalkulasjonsrente på 4 prosent per år. Nåverdien av en samfunnsøkonomisk kostnad på 1 million om ett år ligger altså på kr 996 000. Nåverdien av en samfunnsøkonomisk kostnad om ti år er 665 000. Tilsvarende skal gevinster som realiseres frem i tid, også neddiskonteres.



Det vil i liten grad være mulig å prissette de identifiserte nyttevirkningene av tiltak mot diskriminering. Et poeng knyttet til nåverdi er likevel at dersom man gjennomfører tiltak som gir varige reduksjoner i omfanget av diskriminering, vil dette gi en vesentlig nyttevirkning. Som beskrevet over har omfanget av diskriminering et visst likevektspreg: Det er i seg selv ikke lønnsomt for arbeidsgivere å ikke klare å identifisere kompetanse og potensial i personer kun i kraft av at de tilhører en gitt gruppe. Samtidig er det flere mekanismer som bidrar til å forsterke diskrimineringen dersom den først er der. Tiltak som faktisk klarer å ta et arbeidsmarked fra en diskriminerende til en ikke-diskriminerende likevekt, vil derfor kunne ha langvarige virkninger og dermed være lønnsomme.

Diskusjonen om nåverdi er også relevant når det gjelder kostnadssiden. For tiltak som fører til løpende kostnadsøkninger, for eksempel gjennom en årlig økning i kontroll eller ressurser brukt på rapportering eller lignende, vil nåverdien av kostnadene være høyere. Tiltak som har en betydelig kortsiktig kostnad, for eksempel kostnader til utvikling av verktøy og metoder som fører til bedre rekrutteringsbeslutninger, vil derfor kunne ha en lavere kostnads-nåverdi enn tiltak som innebærer en liten økning i løpende kostnader.

## Potensielle tiltak – mulighetsrom og hensiktsmessige avgrensninger

Forrige kapittelets gjennomgang av tiltak mot diskriminering i arbeidslivet tegner opp et relativt stort mulighetsrom. Det finnes eksempler på, og forskning som belyser effektene av, utforming og håndheving av diskrimineringsregelverk, kvotering, subsidieordninger, ulike former for rapporteringsplikt, mentorordninger og det å promotere mangfold som et kriterium i offentlige anskaffelsesprosesser. På virksomhetsnivå er det eksempler og forskning på mange ulike tiltak som berører organiseringen og struktureringen av rekrutteringsprosessen, verktøy for å bli bevisst på, og overstyre, egne fordommer, mangfoldsledelse, holdnings- og opplysningskampanjer og ulike måter å organisere arbeidet i virksomheten på, for å bryte ned stereotyper og bidra til felles identitet på tvers av grupper.

Vi har operert med følgende kriterier når vi har valgt hvilke tiltak vi skal se videre på:

- De må være gjennomførbare.
- De må tilby en plausibel løsning på den problembeskrivelsen som er kartlagt tidligere i prosjektet.
- Det må ikke være en stor risiko for at tiltakene får store negative konsekvenser eller virker mot sin hensikt.

### *Hvem skal tiltakene være rettet mot? – et spørsmål om gjennomførbarhet*

Oppdraget går ut på å, med utgangspunkt i en forståelse av hvordan muslimer diskrimineres i arbeidslivet, vurdere tiltak som kan motvirke diskriminering

i arbeidslivet mer generelt. Tiltakene vi vurderer, skal altså ikke nødvendigvis rettes utelukkende mot å redusere diskriminering mot muslimer, selv om en viktig kontekst for oppdraget er at undersøkelser viser at muslimer opplever mer diskriminering enn mange andre grupper. Et slikt bredere nedslagsfelt kan også begrunnes i praktiske hensyn.

For det første er en persons tilhørighet til religion et personlig valg. Vi kan alle selv velge hvilken religion vi bekjenner oss til, og det er ingen myndighet som kan bestemme hvem som skal defineres som verken kristen eller muslim. Dette gjør at personer selv kan definere seg inn og ut av gruppen dette prosjektet handler om.

For det andre er tilhørighet til religion en sensitiv personopplysning. Historiens mange eksempler på forfølgelse av religiøse grupper har vist at opplysninger om personers eller gruppers religiøse bekjennelse kan falle i feil hender. Konsekvensene av at slike opplysninger faller i feil hender, kan være svært alvorlige. Det finnes derfor ikke noe register over personers religiøse bekjennelse som utarbeides av for eksempel Statistisk sentralbyrå. Det er også svært begrenset hvordan man kan samle inn informanters religiøse bekjennelser til bruk i kartleggingsformål på for eksempel en arbeidsplass.

Begge disse forholdene gjør at det kan være utfordrende å finne tiltak som både er praktiske og juridisk gjennomførbare, og som samtidig treffer utelukkende muslimer. For eksempel vil det være vanskelig å se for seg å bruke tiltak i arbeidsmarkedet som involverer økonomiske insentiver eller kvoter. I arbeidsmarkedet benyttes lønnstilskudd for å motivere arbeidsgivere til å ansette personer som ellers ikke kommer inn på arbeidsmarkedet. Det vil være praktisk eller juridisk ikke gjennomførbart å knytte et lønnstilskudd til ansettelse av personer med en spesifikk religiøs bekjennelse. Det samme gjelder for virkemidler som involverer kvotering. Det kan tenkes at enkelte typer tiltak, som informasjon, dialog og samarbeid, i større grad kan målrettes mot spesifikke grupper i samfunnet. Vi anser det likevel som hensiktsmessig å ha et bredere perspektiv i analysen av tiltak.

Tiltakene vi diskuterer i det videre, har derfor et bredere perspektiv.

*Er tiltakene en plausibel løsning på den problembeskrivelsen som er kartlagt tidligere i prosjektet?*

Problembeskrivelsen i denne rapporten peker på at den viktigste grunnen til at muslimer diskrimineres i arbeidslivet i dag, er at arbeidsgivere, relativt ubevisst, ender opp med å holde muslimer utenfor. I lys av dette kan man tenke seg at tiltak som tar sikte på å endre bevisste holdninger og oppfatninger om muslimer, ikke vil ha effekt. Arbeidsgivere som selv vurderer at de har gode holdninger til muslimer, vil trolig i liten grad være mottakelige for tiltak som tar sikte på å endre holdningene deres. Mest sannsynlig vil de tenke at tiltakene er rettet mot andre enn dem selv.

Vi kan derfor forvente relativt små nyttevirksomheter av tiltak som tar sikte på å endre eksplisitte holdninger hos arbeidsgivere.

Tiltak som kvotering og lønnstilskudd for (utvalgte) minoritetsgrupper kunne ha endret på de faktiske arbeidsmarked utfallene ved at flere muslimer ville blitt ansatt. Om kjernen i problemet er at velmenende arbeidsgivere ikke selv ser at de diskriminerer når de vurderer kandidater for ansettelse, kan likevel det mest effektive være å rette tiltaksbruken inn mot disse vurderingsprosessene og ikke direkte mot utfallene.

### *Vi bør være trygge på at tiltakene ikke får store utilsiktede negative konsekvenser*

Tiltak som har til hensikt å motvirke diskriminering, kan også virke mot sin hensikt og dermed bidra til negative konsekvenser for gruppene de er ment å skulle hjelpe. Det har vi blant annet fått innspill om fra referansegruppen. Tiltak som har til hensikt å motvirke diskriminering, kan virke stigmatiserende, for eksempel dersom de bygger opp under oppfatninger om at enkelte grupper er mindre produktive enn andre. Et eksempel på tiltak som ikke er målrettet mot en spesifikk målgruppe, er Navs bruk av arbeidsmarkedstiltak for å bidra til at flere kommer i jobb. Det er god grunn til å anta at det å tilhøre en diskriminert gruppe i seg selv gjør det mer utfordrende å finne en jobb. Regelverket for bruken av arbeidsmarkedstiltak er likevel ikke definert gjennom gruppetilhørighet. Det skal alltid ligge en individuell vurdering til grunn for om arbeidsmarkedstiltak er et nødvendig og hensiktsmessig virkemiddel for å komme i jobb, før tiltak tas i bruk. Selv om personer som tilhører diskriminerte grupper, forekommer hyppigere blant brukerne av arbeidsmarkedstiltak enn andre, så gjenspeiles ikke det i regelverket for hvordan ordningene skal tas i bruk. Så selv om forskning viser at midlertidig lønnstilskudd er et effektivt virkemiddel for å få innvandrere i jobb (Hardoy & Zhang, 2011), finnes det ikke en egen lønnstilskuddsordning for innvandrere.

Det at ulike former for positiv særbehandling kan bidra til at konspirasjonsteorier om utsatte grupper spres og normaliseres, er et annet eksempel på at tiltak med gode formål kan virke mot sin hensikt. Det kan tenkes at muslimer er mer utsatt for denne risikoen enn andre diskriminerte grupper i samfunnet.

### *Hvem skal iverksette tiltak?*

Tiltak mot diskriminering kan iverksettes av ulike aktører, for eksempel offentlige myndigheter på ulike nivåer eller private virksomheter. For eksempel kan Arbeids- og inkluderingsdepartementet ha en viktig rolle i å iverksette tiltak mot diskriminering. AID er fagdepartement både for viktige integreringsspørsmål og for arbeidsmarkedet. Mange sektorovergripende tiltak som har som mål å redusere diskriminering, vil havne inn under ett av disse fagområdene. Videre er det Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (BLD) som har koordineringsansvar for likestillingspolitikken.

Samtlige offentlige myndigheter har et lovpålagt ansvar for å redusere diskriminering. Ligestillings- og diskrimineringsloven (§ 24) slår fast at «offentlige myndigheter skal i all sin virksomhet arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering [...]». Samtlige statlige virksomheter, kommuner og fylkeskommuner har derfor særskilte plikter og kan selv iverksette tiltak som fremmer formålet i loven.

I staten er det Kommunal- og distriktsdepartementet (KDD) som har ansvar for den sektorovergripende arbeidsgiverpolitikken. Departementet utarbeider strategier og planer for hvordan ledelse skal foregå i staten. Departementet representerer også staten som arbeidsgiver i partssamarbeidet med hovedsammenslutningene i staten (LO, UNIO, Akademikerne og YS). KDD og partene i statlig sektor har mulighet til å iverksette tiltak for å redusere diskriminering i statlig sektor.

Kommunene har også mulighet til å iverksette tiltak, enten på egen kjøp eller sammen. Kommunenes sentralforbund (KS) har i tillegg mulighet til å initiere studier eller prosjekter som kan fungere som piloter eller fremme eksempler til etterfølgelse. Tilsvarende organiserer Spekter mange statlig eide virksomheter (for eksempel helseforetakene) som er viktige arbeidsgivere, med et særlig ansvar for å motvirke diskriminering.

Arbeidslivets organisasjoner har også en særskilt plikt til å «innenfor sine virkefelt, arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av [...] etnisitet, religion [og] livssyn.» De fire hovedorganisasjonene LO, UNIO, Akademikerne og YS er representert i store deler av det norske arbeidslivet og vil være med og flytte likevekten i retning av mer mangfold og inkludering i egne organisasjoner og i arbeidslivet for øvrig.

Til slutt påligger det *alle arbeidsgivere* en plikt om å «arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, og hindre diskriminering», i henhold til ligestillings- og diskrimineringsloven. En rekke tiltak og eksempler som vi trekker frem, er virksomhetsspesifikke tiltak som vanskelig vil kunne påtvinges virksomhetene gjennom lover eller plikter. Eksempler på tiltak som virksomhetene selv kan iverksette for å redusere diskriminering, kan likevel være nyttige å belyse som gode eksempler og til inspirasjon for alle som er på jakt etter gode ideer for å oppfylle sine plikter i tråd med ligestillings- og diskrimineringsloven.

### *Oppsummering – potensielle tiltak*

Det finnes et stort spekter av potensielle tiltak som kan bidra til mindre diskriminering av muslimer og andre grupper i ansettelsesprosesser. Noen av tiltakene er imidlertid praktisk utfordrende å gjennomføre og fremstår i mindre grad som målrettede svar på diskrimineringen som beskrives i kapitlene over. Selv om det for alle tiltak er utfordrende å slå fast i hvilken grad, og hvor raskt, de vil bidra til å redusere diskrimineringen i samfunnet, er det enkelte tiltak som utpeker seg ved at de innebærer en betydelig risiko for å virke mot sin hensikt. Med utgangspunkt

i diskusjonen over vurderer vi derfor at det er lite hensiktsmessig å diskutere tiltak som utelukkende har muslimer som målgruppe. Vi ser også bort fra kvoter, lønnstilskudd øremerket for diskriminerte grupper og tiltak med stort innslag av positiv særbehandling. I fortsettelsen fokuserer vi på tiltak som på ulikt vis kan bidra til å sikre at diskriminerte grupper blir vurdert på lik linje i ansettelsesprosesser. Vi fokuserer på tiltak som enten 1) bidrar til å synliggjøre for arbeidsgivere at de handler diskriminerende, til tross for at de har gode holdninger og er interessert i å ansette dyktige folk uavhengig av religion, eller 2) på ulikt vis hjelper arbeidsgivere med å bli mer inkluderende og til å overstyre egne ubevisste tilbøyeligheter til å diskriminere.

## Vurderte tiltak

### *Tiltak på mesonivå*

#### **Ledelse og kultur for mangfold**

Kulturen på den enkelte arbeidsplass vil ofte være bestemmende for om man har praksiser som fører til diskriminering som man selv ikke er bevisst på, og om man gjør handlinger som er eller oppfattes diskriminerende. Noen arbeidsplasser har et bevisst forhold til dette og har jobbet systematisk med god og inkluderende kultur. Inkluderende kultur er et eksempel på en slik god likevekt. I en kultur som er inkluderende, vil enkeltarbeidstakere som opptrer ekskluderende og diskriminerende, passe dårlig inn, mens handlinger som er inkluderende, vil både komplementere og forsterke den eksisterende bedriftskulturen. I en god og inkluderende bedriftskultur har man typisk oppmerksomhet om ubevisste holdninger som kan lede til handlinger som gjør at enkeltpersoner føler seg diskriminerte. At man oppnår å redusere opplevelsen av å bli diskriminert, gjør at man klarer å holde på arbeidstakere fra grupper som ellers ville sluttet. At man oppnår de facto mangfold på arbeidsplassen, bidrar igjen til inkluderende holdninger og derigjennom inkluderende handlinger. Disse mekanismene beskrives også i litteraturen om diskriminering. Gjennom å skape en felles identitet mellom arbeidstakere med ulik bakgrunn kan det oppnås langsiktig stabilitet og aksept for mangfold (Dixon et al., 2010). Felles identitet kan for eksempel skapes gjennom å benytte overordnede fellestrekk mellom grupper, slik at det heller blir én gruppe. Årsaken til at dette kan bidra til bedre mangfoldskultur, er at mennesker har en tendens til å favorisere den gruppen de selv tilhører (Dovidio et al., 2016; Greenwald & Pettigrew, 2014). Andre måter å skape felles identitet og bygge mangfoldskultur på kan være å organisere arbeid på måter som utfordrer stereotyper i relasjoner og interaksjoner. I tillegg viser forskningen at eksponering mot for at andre fordømmer rasisme, kan bidra til å redusere diskriminering innad i en gruppe (Fletcher A Blanchard et al., 1994), og at særlig innflytelsesrike personer/ledere kan være viktige for dette (Schneider et al., 2017).

Mangfoldsledelse er ledelsesstrategier for å fremme mangfold og inkludering på arbeidsplasser. Det finnes ulike verktøy som ledere kan ta i bruk på arbeidsplassen for å jobbe systematisk med mangfold, for eksempel verktøy for å øke kunnskapen

om verdien av mangfold, øke fleksibiliteten og forståelsen for ulike perspektiver og ulike kommunikasjonsverktøy. Det finnes også tilgjengelige hjelpemidler som virksomheter som ønsker å innføre mangfoldsledelse kan utnytte seg av, for eksempel hjelpemidler fra IMDi og DFØ, og rammeverk for strategisk arbeid med mangfold fra Standard Norge.

Forskningslitteraturen viser ingen entydig effekt av mangfoldsledelse på arbeidsplassen (Kalev et al., 2006; Kulik & Roberson, 2008; Kalinoski et al., 2013; Kulik et al., 2007). Mangfoldsledelse kan imidlertid innebære mange ulike typer ledelsesstrategier, virkemidler og verktøy, og virksomheter kan implementere mangfoldsledelse i ulik grad. Det kan derfor tenkes at dersom mangfoldsledelsesstrategier benyttes på riktig måte, i riktig grad og av de rette virksomhetene, kan det på et generelt nivå bidra til å redusere diskriminering i arbeidslivet.

I mange tilfeller handler ikke diskriminering om at arbeidsgivere har onde intensjoner, men heller om at de er ubevisste på de diskriminerende handlingene de utfører. Dette indikerer at tiltak rettet mot å bevisstgjøre arbeidsgivere om at de ubevisst diskriminerer, bør kunne bidra til å redusere denne diskrimineringen. Det finnes i dag verktøy som ledere kan ta i bruk for å avdekke raske, magefølelsesbaserte negative eller positive assosiasjoner til personer som tilhører visse grupper, som implicit association-test. Forskningsstudier finner at slike verktøy potensielt kan ha en positiv innvirkning på å redusere diskrimineringem. Dette er et verktøy som måler sammenhengen mellom ulike konsepter og holdninger/stereotyper. Verktøyet kan brukes til å gjøre ledere og ansatte bevisste på diskrimineringen som skjer på arbeidsplassen. Siden kartleggingen av diskriminering av muslimer tyder på at arbeidsgivere ikke ønsker å diskriminere, mener at de ikke diskriminerer, men tvert imot er opptatt av å finne de mest kompetente kandidatene, kan et slikt verktøy bidra til at ledere blir klar over sin egen beslutningsbias. Det vil igjen kunne motivere til flere tiltak for å bidra til mindre diskriminering i ansettelsesprosesser. Verktøyet kan benyttes som en del av et større mangfoldsledelsesprogram (Atewologun et al., 2018). I tillegg til en test av ubevisst skjevhet kan det inneholde opplæring i teori om ubevisst diskriminering og effekten av dette samt teknikker for å redusere den ubevisste diskrimineringen.

Inkluderende ledelse har ikke nødvendigvis høyere kostnader enn dårlig og ekskluderende ledelse, snarere tvert imot. Inkluderende ledelse vil realisere potensialet i arbeidsstyrken. Fravær av diskriminering vil øke antallet potensielle kandidater virksomheten kan rekruttere, og den kan dermed velge bedre kandidater til å jobbe der. På denne måten vil reduksjon i diskriminering som følge av inkluderende kultur og ledelse øke produktiviteten i bedriften spesielt og i samfunnet generelt.

### **Strukturerte og inkluderende rekrutteringsprosesser**

For å redusere innslaget av ubevisste holdninger som leder til diskriminering, er det mulig å gjennomføre ulik grad av strukturerte rekrutteringsprosesser.

Strukturerte rekrutteringsprosesser har til felles at de søker å etablere verktøy som kan bidra til at man finner den beste kandidaten i en enkelt intervjuopprosess, eller at man ser på helheten av kandidater i en intervjuopprosess.

Et element i systematiske rekrutteringsprosesser kan være *standardiserte opplegg for vurdering av søknader og gjennomføring av intervjuer*. Hensikten er å redusere muligheter for skjønnsmessige vurderinger i ansettelsesprosesser, som kan føre til systematisk diskriminering. Mer struktur og enhetlig praksis kan bidra til å eliminere skjevheter, og dermed til mer rettferdig behandling (McCarthy et al., 2010; Hebl et al., 2020). Slike elementer av struktur i intervjuopprosesser er ofte på plass i store virksomheter både i offentlig og privat sektor. Til eget bruk i stat, kommune og andre offentlige virksomheter kan det også utarbeides veiledningsmaterieill som opplyser om hvordan man kan gjennomføre en mest mulig inkluderende rekrutteringsopprosess (intervjuguider). Offentlige myndigheter kan beslutte at slikt veiledningsmaterieill skal være førende for rekruttering i stat, kommune, eller der hvor man har myndighet. Veiledningsmaterieillet kan også gjøres tilgjengelig for private aktører som ønsker informasjon og opplæring.

Det er også noen grad av *regulering av ansettelsesopprosessen* som gjelder alle virksomheter, for eksempel er det ikke lov til å innhente opplysninger om planlagt graviditet, religion eller en persons seksuelle legning i en ansettelsesopprosess.<sup>2</sup> På bakgrunn av dette kan myndighetene skjerpe kravene til hvilke temaer arbeidstakere kan diskutere med potensielle arbeidstakere på intervju. Med medhold i loven bør det være mulig å presisere hvilke typer spørsmål som anses å være så sterkt forbundet med en persons religionsutøvelse at de må anses å være ikke akseptable å stille på et jobbintervju.

Det kan bidra til rettferdig behandling av alle kandidater. Det er imidlertid ingen garantert effekt på faktisk ansettelse, ettersom det effekten hovedsakelig treffer i intervjufasen, og ikke i den faktiske ansettelsen. Det kan også ha negative konsekvenser ved at det skaper en uheldig rigiditet i intervjuer (Noon et al., 2013).

Et verktøy i mer inkluderende og strukturerte rekrutteringsprosesser kan også være å på forhånd *definere kriterier* for hvem man skal ansette. Gjennom en innstillingsavklaring kan man fastsette hvor mye skjønn skal bety i rekrutteringsopprosessen. Det kan her også tas inn vurderinger av hvor mye for eksempel personlig egnethet skal ha å si for en konkret stilling. Gjennom ansettelsesopprosessen kan arbeidsgivere gi ulike kandidater en poengsum for hvert kompetanseområde. Opprosessen kan forplikte arbeidsgivere til å forholde seg til vurderinger av søkerens kompetanse og slik sett gjøre ansettelsesopprosessen mer objektive og mindre basert på

---

<sup>2</sup> Likestillings- og diskrimineringsloven § 30 slår fast at arbeidsgivere «må ikke i ansettelsesopprosessen, herunder under intervju eller på annen måte, innhente opplysninger om en søker a) graviditet, adopsjon eller planer om å få barn, b) religion eller livssyn, c) etnisitet, d) funksjonsnedsettelse, eller e) seksuelle orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Innhenting av opplysninger om etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform er likevel tillatt hvis opplysningene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket.»

«magefølelsen». Tildeling gjennom forhåndsdefinerte og vektete kriterier er godt innarbeidet hos offentlige aktører som gjennomfører anskaffelser. Man kan også eksperimentere med bruk av teknologi, for eksempel kunstig intelligens, for å finne kandidater som passer med et sett forhåndsdefinerte kriterier.

Et tiltak som også kan korrigere for potensielt ubevisst diskriminerende praksis, er å endre hvem som tar beslutningen om ansettelse i en intervjuopprosess. Dersom det for eksempel er flere personer som tar avgjørelsen om hvem som skal ansettes, kan det være større gjennomslag for objektive kriterier i beslutningsprosessen til fordel for «magereflekser», siden man blir nødt til å verbalisere og diskutere begrunnelsen for sin innstilling. I mange deler av arbeidslivet opereres det med innstillingsråd, og i noen tilfeller benyttes komiteer (for eksempel innen akademia) til å vurdere hvem som bør få en jobb. Et minstekrav i offentlige virksomheter kan for eksempel være at ikke nærmeste leder alene skal ta avgjørelsen om hvem som skal ansettes i en seksjon eller et team, men at ressurser fra personalavdelingen kan bidra med at helhetlige hensyn tas i virksomhetens ansettelsespolitikk.

En variant av dette, som i mange virksomheter i dag allerede praktiseres, er såkalt kullrekruttering. Kullrekruttering innebærer å ansette store kull samtidig. For eksempel samles samtlige ansettelsesprosesser i enkelte virksomheter opp slik at nye personer ansettes i august og har felles introduksjonsprogram og opplæring. I slike ansettelsesprosesser vil man lettere kunne ta hensyn som sørger for mangfold innad i kullet. Dette kan være nyttig fordi det kan være vanskeligere for en arbeidsgiver å diskriminere ubevisst når det skal ansettes mange. Når man ansetter flere av gangen, vil man kunne se skjevheten i å ansette en hel gruppe som har lignende karakteristika hva gjelder kjønn, alder, etnisk bakgrunn mv., og man vil derfor lettere avsløre egne ubevisste bias i ansettelsesprosessen. Kullrekruttering er imidlertid kun relevant for store virksomheter som har mulighet til å ansette veldig mange samtidig. Det burde imidlertid være fullt mulig å gjennomføre for store deler av statlig forvaltning eller større private selskaper.

Over de siste årene har mulighetsrommet for å ta i bruk AI, for eksempel i rekrutteringsprosesser, blitt større. AI-verktøy i rekrutteringsprosesser kan brukes til å basere beslutninger på datadrevne estimeringsmodeller, i stedet for magefølelse og subjektive vurderinger. På denne måten kan man redusere subjektive vurderinger som kan reflektere ubevisst diskriminering. Dette kan skape bedre muligheter for den gruppen som opplever å bli diskriminert (Cowgill, 2018; Hoffman et al., 2018; Goodman, 2016). AI-verktøy må imidlertid tas i bruk i rekrutteringsprosesser på en gjennomtenkt måte, slik at det ikke får utilsiktede virkninger som forsterking av fordommer og skjevheter som eksisterer i samfunnet (Kelan, 2023; Zhisheng Chen, 2023).

### **Statens rolle når det gjelder tiltak på meso(virksomhets)-nivå**

Staten og andre myndigheter har begrenset mulighet til å gripe inn i hvordan private virksomheter organiserer seg. Selskapsrett og eiendomsrett begrenser dette. Det er også grunn til å forvente at private virksomheter i stor grad er



organisert på en god måte, slik at inngripende regulering i hvordan de er organisert, kan ha store kostnader.

Dersom utfordringen er at arbeidsgivere diskriminerer uten at de er klar over at dette skjer, kan det likevel være hensiktsmessig at staten bidrar til at virksomheter iverksetter slike tiltak: Det kan utvikles informasjon om at verktøyene finnes, og at de er effektive, og det kan utvikles digitale verktøy og veiledere som gjøres tilgjengelige for virksomheter som ønsker å ta dem i bruk. Slik vil det bli lavere terskel for at arbeidsgivere ser sine egne begrensninger når det gjelder å vurdere kompetanse hos arbeidssøkere, og det vil også føre til at verktøy og metoder for mindre diskriminerende rekrutteringsprosesser er tilgjengelige for ledere som ønsker å ta dem i bruk.

Det kan også være mulig for virksomhetene å benytte seg av tilskuddsordninger. Det vil imidlertid være utfordrende å utvikle gode og observerbare kriterier for slike tilskudd, som innebærer at tilskuddene kan være kostbare å forvalte. Det er også en risiko for unødvendig subsidiering, gjennom at tilskuddsmidler overføres til virksomheter som uansett ville ha iverksatt tiltakene. Det finnes i dag slike tilskuddsordninger, for eksempel fra IMDi.

Statlige myndigheter vil ha større muligheter for å gripe inn i organisering og praksis i statlige virksomheter. Det kan være mulig å se for seg at statlige virksomheter i noen grad anvendes som piloter for utprøving og utvikling av nye verktøy, som senere enten etableres som retningslinjer i statlige virksomheter og/eller tilgjengeliggjøres for virksomheter i andre sektorer.

For bedrifter i offentlig sektor vil ledelse og kultur også være et element som inngår i konkurransen om arbeidskraften. For bedrifter i offentlig sektor er det imidlertid færre mekanismer som «straffer» virksomheter som ikke har god kultur og ledelse. Det er for mange typer offentlig virksomhet ingen konkurranse i produktmarkedene, slik at brukere ikke kan velge å motta tjenester fra en mer inkluderende virksomhet. Det er også noen offentlige arbeidsgivere som er eneste mulige arbeidsplass for arbeidstakere med en spesifikk type kompetanse. Dette gjør arbeidstakerne og de potensielle arbeidstakerne i disse virksomhetene ekstra sårbare for diskriminerende kultur og ledelse. Det offentlige har derfor et særlig ansvar for å sørge for at det er inkluderende ledelse og kultur i sine virksomheter.

Vi vurderer at flere av tiltakene innenfor ledelse, kultur og organisering av rekrutteringsprosessene fremstår som gode tiltak for å begrense diskriminering. De har støtte i forskningen og fremstår som relevante svar på det vi har identifisert som kjernen i samfunnsproblemet, nemlig at velmenende arbeidsgivere ikke ser at de selv diskriminerer. Tiltakene vi har trukket frem, vil ha lave kostnader i private virksomheter dersom vi legger til grunn at de kan iverksettes på frivillig basis. Det vil innebære kostnader dersom statlige myndigheter skal bidra til å fasilitere disse tiltakene gjennom informasjonsarbeid, utvikling og tilgjengeliggjøring av tester, verktøy og annet. Dersom statens innsats er begrenset til utvikling og tilgjengeliggjøring av informasjon og verktøy, kan kostnadene imidlertid betraktes som

engangskostnader. Selv begrensede gevinster som vedvarer over tid, vil kunne veie opp for slike kostnader.

### *Tiltak på makronivå*

#### **Arbeidsgiveres plikter i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven**

Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 slår fast at alle arbeidsgivere skal, innenfor sin virksomhet, «arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering» på grunn av blant annet etnisitet, religion eller livssyn. Dette arbeidet skal blant annet omfatte områdene «rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv». Loven innebærer altså at arbeidsgivere allerede i dag har plikter til å motvirke diskriminering av muslimer.

I loven er det definerte plikter for hvordan arbeidsgivere skal systematisere arbeidet sitt for å redusere diskriminering. *Aktivitetsplikten* er en plikt til å gjøre noe aktivt for å fremme likestilling og å hindre diskriminering i virksomheten. Aktivitetsplikten innebærer at arbeidsgiver må 1) undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, 2) analysere årsakene til identifiserte risikoer, 3) iverksette egnede tiltak og deretter 4) vurdere resultatene av punktene 1–3. *Opplysnings- og dokumentasjonsplikten* er plikt til å kunne dokumentere at aktivitetsplikten er oppfylt, dersom de ansatte, deres representanter, Likestillings- og diskrimineringsombudet eller forskere ber om innsyn i dette.

En rapport utarbeidet av den internasjonale arbeidstakerorganisasjonen oppsummerer erfaringer fra en rekke land og viser at juridiske krav til overvåkning og rapportering fra arbeidsgivere om mangfold i arbeidsstyrken er nyttige verktøy for antidiskriminering (Taran et al., 2004). Krav om at virksomhetene må innføre handlingsplaner som aktivt fremmer minoriteters deltakelse i arbeidslivet, er også nyttig.

Tiltak som skal baseres på likestillings- og diskrimineringsloven, kan enten innebære tiltak som bidrar til økt kunnskap om aktivitetsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven, økt kontroll og overholdelse av dokumentasjonsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven eller utvidelser av redegjøringsplikten for arbeidsgivere.

Vignettundersøkelsen viser at mange virksomheter ikke er kjent med aktivitets- og redegjøringsplikten. For å øke kunnskapen om aktivitetsplikten kan myndighetene sette i verk ulike tiltak som skal bidra til at selskaper følger stegene som loven pålegger dem. Dette inkluderer generelt opplysningsarbeid som kan gjennomføres av Likestillings- og diskrimineringsombudet, IMDi eller andre relevante statlige etater. Det offentlige kan også sørge for at aktivitetsplikten er godt kjent i sine egne virksomheter. KDD kan gjennom sin arbeidsgiverfunksjon bidra til dette i statlig sektor. Tilsvarende kan KS gjennomføre opplysningsarbeid i kommunene og Spekter i for eksempel helseforetakene. Arbeidstakersiden i partssamarbeidet har også et ansvar for at tillitsvalgte på de enkelte arbeidsplassene er godt opplyst

om aktivitetsplikten og hvilke muligheter tillitsvalgte har til å kreve at virksomhetene følger opp pliktene i denne.

Et strengere virkemiddel kunne vært at det gjennomføres hyppigere og mer omfattende *kontroller av dokumentasjons- og opplysningsplikten*. Som loven slår fast, har Likestillings- og diskrimineringsombudet (LDO) krav på innsyn i virksomheters dokumentasjon på at aktivitetsplikten etterleves. Slike henvendelser fra LDO kunne bidra til dialog med virksomheter om hvordan de gjennomfører aktivitetsplikten. Diskrimineringsombudsloven spesifiserer at LDOs oppfølging blant annet kan innebære at ombudet og arbeidsgiver utarbeider en felles tilnærming til hvordan aktivitetsplikten følges opp i virksomheten. LDO kan videre gjennomgå likestillingsredegjørelsene, analysere funnene og komme med et forslag til forbedringstiltak og styrket innsats på likestillingsarbeidet i virksomheten. LDO kan også gjennomføre oppfølgingsbesøk i virksomhetene. Antakelig ville dette kunne bidra til at selskaper får bedre forståelse av pliktene, og til at LDO får et bedre bilde av i hvilke deler av arbeidslivet det er størst problemer. Vissheten om at det blir gjennomført regelmessige «kontroller» av LDO, vil også være et insentiv til selskaper om å gjennomføre pliktene og å dokumentere hvordan disse følges opp, slik loven forutsetter. Departementet kunne for eksempel gi LDO oppdrag om å gjennomføre undersøkelser i et visst antall virksomheter per år.

*Redegjørelsesplikten* pålegger virksomheter å redegjøre for noen typer spørsmål i et offentlig dokument, for eksempel i årsrapporten. I dag sier redegjørelsesplikten for eksempel at selskaper må redegjøre nærmere for lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. Utvidelsen av redegjørelsesplikten kunne omfattet enten at selskapene måttet redegjort nærmere for status for mangfold i virksomheten eller for sitt arbeid med inkludering og mangfold i virksomheten.

I Nederland har man for eksempel hatt en redegjørelsesplikt hvor selskaper over en viss størrelse må rapportere hvor stor andel etniske minoriteter som jobber i selskapet. Forsøket innebar at bedrifter med flere enn 35 ansatte måtte rapportere årlig på andelen ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i bedriften, basert på fødeland og foreldrenes fødeland (ekskludert Europa), jobbnivå og mangfoldstiltak i bedriften. Dette pågikk som en del av et prosjekt kalt Wet SAMEN fra 1998 til 2003. Dette prosjektet bidro til en økning i sysselsetting blant målgruppen (OECD, 2020).

Man kan også se for seg at selskaper blir tvunget til å se nærmere på helheten i hvem de ansetter, ved å pålegge at alle selskaper skal redegjøre for hvordan hensynet til mangfold er ivaretatt blant dem selskapet har ansatt i rapporteringsperioden. Dette vil bidra til å synliggjøre for arbeidsgivere at de kunne få selskapet til å ta noen helhetshensyn i sammensetningen av nyansatte i løpet av året.

Tiltak som styrker etterlevelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten, kan bidra til at arbeidsgivere observerer at sammensetningen av de ansatte i virksomheten har skjevheter. Derigjennom kan flere arbeidsgivere konfronteres med sin egen

diskriminerende praksis og mønstre som de ikke selv er klar over. For arbeidsgivere som ikke selv ønsker å diskriminere, kan dette gi motivasjon til å gjennomføre flere tiltak på virksomhetsnivå, for eksempel å omorganisere rekrutteringsprosesser på måter som gjør at objektive kriterier får mer gjennomslag i beslutningene til fordel for «magefølelse». Det vil altså kunne bidra til at diskriminerte grupper i mindre grad enn i dag opplever å få sin kompetanse oversett. Gevinsten fordrer imidlertid at arbeidsgivere omsetter innsikten om egen diskriminering i handling og tar i bruk verktøy for å endre egen atferd. Det kan derfor være grunner til å kombinere tiltak for en styrket etterlevelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten med utvikling og tilgjengeliggjøring av verktøy og metoder for mindre diskriminerende ansettelsesprosesser (se over), som virksomheter kan ta i bruk på frivillig basis.

### **Mentorordninger**

Ulike former for mentorordninger er også aktuelle som tiltak for å redusere diskriminering. For det første kan man iverksette ordninger hvor personer som er i risikozonen for å bli diskriminert, får mentorer som kan bidra med råd og veiledning, slik at personen lettere kan navigere i karrierevalg og ansettelsesprosesser. Mentoren kan også støtte diskriminerte personer når disse ønsker å ta saken videre, og dermed bidra til å styrke håndhevingen av de individuelle rettighetene. Mentorer kan også bistå i å identifisere diskriminerende handlinger og forskjellsbehandling.

Et eksempel er IMDis mentor- og trainee-ordning. En evaluering av ordningen viser at det krever faglig egnede mentorer for at personer med innvandrerbakgrunn skal få økt kompetanse og språkkunnskaper (Bjørnset & Kindt, 2019). For at mentorprogrammer skal være nyttige, er det viktig at de er innrettet på en måte som er tilpasset virksomheten, og at det er klare mål for mentorprogrammet (Bagnoli & Estache, 2019). God match og integrering av mentorprogrammet i virksomheten er også viktig.

En mentor kan også være en person som bidrar til å styrke kandidatens posisjon i arbeidslivet, gjennom at mentoren fungerer som en slags «sponsor» som «går god for» kandidaten. Mentoren bør gjerne være en person i en høyt ansett stilling, som kan promotere kandidaten. Dette kan ha en positiv virkning for karrieremulighetene til personer med etnisk minoritetsbakgrunn (Hewlett & Jackson, 2014).

Det finnes flere eksempler på virksomheter i Norge i dag som har inkluderingsprogrammer som bygger på lignende tiltak. Dette er dermed mentorordninger på mesonivå. Et eksempel er Telenor sitt program Open Mind, der målgruppene er personer med innvandrerbakgrunn fra land utenfor EU og personer med funksjonsnedsettelse. I programmet får deltakerne oppfølging av en jobbcoach, som fungerer som en mentor. Etter endt program bistår jobbcoachen deltakeren i arbeidssøking ved å benytte Telenors nettverk og «gå god for» deltakeren.

En annen mulighet er at ledere i større virksomheter får mentorer som skal hjelpe dem med å bli bedre ledere for en mangfoldig arbeidsstyrke. Dette kan være for eksempel unge mennesker som tilhører en minoritet og selv kjenner på kroppen hvordan det er å bli utsatt for dårlig ledelse og diskriminering. En mentor som støtter ledere i virksomheten, kan både bistå i å etablere gode systemer og rutiner som skal bidra til å avdekke og forhindre ubevisst diskriminering på arbeidsplassen, og bistå i situasjoner der enkeltpersoner har opplevd diskriminering og forskjellsbehandling.

Mentorprogrammer kan være et nyttig verktøy for å redusere diskriminering i arbeidslivet, både fordi det kan gi støtte til personer som er i risikozonen for å bli diskriminert, og fordi det kan bidra til økt forståelse og kompetanse for ledere.

For individene kan mentorprogrammer bidra til faglig utvikling og trygghet på arbeidsplassen, som kan gjøre at personen blir mer produktiv. Dersom det fører til mindre diskriminering, kan individene få økt selvtillit og oppleve at de har like muligheter som andre. For arbeidsplassen kan mentorprogrammer bidra til å fremme mangfold og inkludering og vise at virksomheten tar et tydelig standpunkt for inkludering. Vellykkede mentorprogrammer kan gjøre at virksomheten kan tiltrekke seg et bredere spekter av jobbsøkere og forbedre selskapets omdømme. Det kan også bidra til lavere turnover, bedre arbeidsmiljø, økt kompetanse og kunnskapsoverføring mellom ansatte samt økt produktivitet.

Mentorprogrammer innebærer også noen kostnader, og kostnadene avhenger av omfanget av mentorprogrammene, varighet og kompleksitet. For virksomhetene innebærer mentorprogrammer kostnader til opplæring, administrering og drift av programmene, samt at det er en tidskostnad for mentoren, som kan innebære produktivitetstap i arbeidstiden. Dersom det implementeres offentlige støtteordninger til virksomheter med mentorprogrammer, vil dette innebære en kostnad for staten.

### **Individuelle rettigheter**

Det er også mulig å iverksette tiltak for å styrke rettsvernet til de som utsettes for diskriminering. Allerede i dag er det forbud mot diskriminering, og det er mulighet for å klage saker om mulig diskriminering ved ansettelse inn til Diskrimineringsnemnda. Det er også mulig å følge opp saker der noen har fått rettighetene sine tråkket på, i rettsapparatet.

Utfordringen i dag synes ikke å være at det ikke finnes et sterkt nok rettslig vern mot diskriminering, at lovteksten er for uklar, eller at å forfølge dette er for vanskelig (se for eksempel Skjeie-utvalget (*Struktur for likestilling NOU 2011:18*, 2011)). For enkeltpersoner å skulle stå i bresjen for lange og krevende klagesaker mot potensielle eller nåværende arbeidsgivere er imidlertid noe få har ressurser til. Det kan også være at minoriteter har for lite informasjon om hvilke vern som eksisterer mot diskriminering. En studie finner at for at antidiskrimineringslover skal ha effekt, må det finnes kjente og effektive hjelpemidler for individer som føler

seg diskriminert (Heath et al., 2013). Det er dermed blant annet viktig å styrke kjennskapen til vern om rettigheter på arbeidsplassen. Et tiltak kan for eksempel være generelt opplysningsarbeid om hvilke rettigheter man har, hva diskrimineringsvernet går ut på, og hva folk kan gjøre dersom de opplever at rettighetene deres blir brutt.

Å følge opp individuelle rettigheter kan imidlertid være utfordrende. Dette er fordi antidiskrimineringslovverk kan være vanskelig å håndheve, fordi det er vanskelig å bevise at diskriminering har skjedd på arbeidsplassen (Fibbi et al., 2021; Taran et al., 2004).

Et tiltak kan også være å styrke lavterskel rettshjelpstilbud for grupper som sannsynligvis blir diskriminert. En de facto styrking av minoriteters individuelle rettigheter skjer da gjennom at de lovene som forbyr diskriminering, følges opp i praksis. Dersom det er mer rettshjelp tilgjengelig, er det tenkelig at flere saker vil bli forsøkt prøvd for retten. Dette vil på sikt gi incentiver til arbeidsgivere til å redusere graden av diskriminering, fordi diskriminering vil fremstå som mer økonomisk risikabelt.

Tiltak for å styrke rettsvernet til individer som utsettes for diskriminering, kan ha positive virkninger for individene gjennom bedre beskyttelse og muligheter til å håndheve sine rettigheter. Sterkere rettsvesen kan gi individene mulighet til å søke rettsmidler og erstatning dersom de blir utsatt for diskriminering, og bidra til en opplevelse av å få sin opplevelse anerkjent i ettertid. Det kan også bidra til økt bevissthet om rettigheter og muligheter blant arbeidsgivere. Dette kan ha en forebyggende effekt på diskriminering i ansettelsesprosesser. En forebyggende effekt vil trolig først og fremst realiseres blant arbeidsgivere som enten ikke er godt nok informert om gjeldende regelverk, eller som bevisst diskriminerer til tross for at de kjenner regelverket, kanskje fordi risikoen for å bli sanksjonert for å bryte regelverket oppfattes som liten. Arbeidsgivere som er både godt informert og ønsker å opptre ikke-diskriminerende, men som likevel opptrer diskriminerende på grunn av mekanismer i beslutningsprosessene de ikke er bevisste på, vil trolig i mindre grad bli berørt av tiltak som bidrar til å styrke individuelle rettigheter.

Kostnadene knyttet til tiltak for å styrke rettsvernet vil avhenge av omfanget av tiltakene og hvilke endringer som er nødvendige for å nå målene. Dersom det skal gjøres juridiske endringer, vil det kreve ressurser for å utvikle, vedta og håndheve dette. Videre er det kostnader knyttet til opplæring, håndheving og tilsyn. Tiltak for å øke kjennskapen til rettsvernet innebærer kostnader til informasjon og kommunikasjon. Tiltak for å styrke lavterskel rettshjelpstilbud innebærer kostnader til å følge opp lovverket.

### **Motivasjon og holdninger**

Ulike former for holdningskampanjer har vært et flittig brukt virkemiddel når staten ønsker å oppnå en holdningsendring i befolkningen. Som nevnt tidligere kan det å eksponeres for at andre fordømmer rasisme, bidra til å redusere diskriminering

(Fletcher A Blanchard et al., 1994). I tillegg har personer som er en del av majoritetsgruppen, stor innflytelse på holdninger (Schneider et al., 2017). Dette indikerer at holdningskampanjer som inneholder ulike innflytelsesrike personer som aktivt fordømmer rasisme og diskriminering, kan bidra til å endre holdninger blant befolkningen og gjennom dette redusere diskriminering.

Det kan imidlertid tenkes at holdningskampanjer som retter seg mot majoritetsbefolkningen med et budskap om å ikke diskriminere muslimer eller etniske minoriteter, ikke nødvendigvis er tilstrekkelig for å løse problemet vi diskuterer her: Som beskrevet over vil arbeidsgivere som selv opplever at de har gode holdninger, og at de ikke diskriminerer, sannsynligvis bli mindre berørt.

Det kan imidlertid tenkes at det er mer nyttig med tiltak som har til hensikt å påvirke innstilling og motivasjon hos personer som tilhører grupper som ofte opplever å bli diskriminert. Som tidligere diskutert kan diskriminering føre til at enkelte av de som blir diskriminert, «gir opp» og slutter å søke seg til nye jobber, oppsøke nye arenaer eller avansere karrieremessig. At mange «gir opp», er med på å redusere presset på å fjerne det problemet som diskriminering er. Et kraftfullt løft for å redusere diskriminering vil antakelig kreve en kombinasjon av tiltakene diskutert ovenfor, men det vil også kreve at de som blir diskriminert, tar en ny sjanse, slik at det blir mulig for samfunnet å faktisk bevege seg bort fra diskrimineringen. Et tiltak for å få dette til kan for eksempel være en holdningskampanje som retter seg mot minoriteter, med gode eksempler, og som gir håp og inspirasjon, og som oppfordrer folk til å på nytt ta sjansen eller søke den jobben.

Holdningskampanjer for å redusere diskriminering kan bidra til økt bevisstgjøring, endrede holdninger, økt empati i samfunnet og økt kunnskap. På sikt kan dette føre til mindre diskriminering i samfunnet. Generelt kan holdningskampanjer føre til at personer i risikozonen for diskriminering opplever mer støtte i samfunnet, følelse av legitimitet og fellesskap og mindre fordommer. Det fremmer likestilling og inkludering. Virksomheter kan oppleve en styrket arbeidskultur, mer mangfoldig og inkluderende arbeidsplass, mer åpenhet og forståelse og dermed bedre trivsel og økt produktivitet.

Holdningskampanjer innebærer en kostnad til utvikling, utforming og spredning. Omfang av kostnadene vil avhenge av hvordan holdningskampanjen skal distribueres og markedsføres. Det vil også avhenge av hvem som er målgruppen, rekkevidden og kompleksiteten i kampanjen.

## Våre anbefalinger til tiltak

Tiltak som retter seg mot diskriminering, må søke å løse det som denne studien har avdekket at er blant hovedproblemene bak diskriminering i dag: at de som diskriminerer, kan ha gode *holdninger*, men likevel bevisst eller ubevisst gjennomfører diskriminerende *handlinger*.

Tiltak kan søke å endre både holdninger og handlinger. Tiltakene vi har fokusert på, søker å bidra til at skjevheten mellom holdning og handling rettes opp, og økt bevisstgjøring på hvilke potensielle diskriminerende «blindsoner» vi alle kan ha.

Det er allerede i dag et sterkt juridisk vern mot diskriminering av enkeltindivider, og det påligger arbeidsgivere omfattende plikter til å ha et systematisk og planmessig arbeid for å motvirke diskriminering. Vi tror derfor ikke endringer i lover eller rettigheter er en effektiv måte å redusere diskriminering på. Snarere kan styrking av overholdelsen av det individuelle rettsvernet og kontrollen av arbeidsgiveres aktivitets- og dokumentasjonsplikt være veien å gå.

Forskningen vi har oppsummert, tyder på at det er tiltak som fører til endringer i virksomhetene, som har den mest positive effekten på diskriminering. Inkluderende kultur og mangfoldsledelse er et trekk ved virksomheter som lykkes med å forebygge diskriminering. På veien mot dette kan verktøy som bidrar til å redusere ubevisst diskriminering, som strukturerte rekrutteringsverktøy, være nyttige.

Staten, kommuner og andre offentlige arbeidsgivere kan gå foran med å få til endringsprosesser i sine virksomheter, hvor verktøy for å komme frem til en inkluderende arbeidsplass tas i bruk. Det er imidlertid viktig å huske at samtlige arbeidsgivere har et ansvar for å være med på å redusere diskriminering. Private arbeidsgivere vil derfor også ha stor nytte av at det utvikles gode eksempler, verktøy og maler som virksomheter som ønsker å være med og bekjempe diskriminering, kan ta i bruk.

Som beskrevet i tidligere kapitler fremstår det at mange ellers velmenende arbeidsgivere selv ikke vet at de diskriminerer, som en hovedutfordring. Vår vurdering er at tiltak som på ulikt vis bidrar til å 1) bevisstgjøre arbeidsgivere på egen bias i beslutningsprosesser og deretter 2) tilby og ta i bruk verktøy for å overstyre slik bias når beslutninger skal tas, er gode tiltak, med høy nytteverdi og relativt lav kostnad. De virker på det vi identifiserer som hoveddriveren bak diskriminering. De innebærer i liten grad økning i løpende kostnader for myndighetene og påfører ikke enkeltvirksomheter praksiser og krav de ikke selv er motivert for å ta i bruk.

Tiltak som bidrar til å bevisstgjøre arbeidsgivere på egen bias, kan være

- Anvendelse av god implicit association-test blant ledere som rekrutterer. Myndighetene kan eventuelt ha en fasiliterende rolle gjennom utvikling av et slikt verktøy godt tilpasset norske forhold samt gjennom tilgjengeliggjøring av verktøyet for virksomheter i ulike sektorer;
- Styrking av etterlevelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten, med formål om å bevisstgjøre ledere på skjevheter og manglende representasjon av diskriminerte grupper blant de ansatte generelt, blant ansatte i ledende posisjoner og blant nyansatte.



Det å bli bevisst på egne diskriminerende handlingsmønstre vil kunne bidra til motivasjon til å ta i bruk verktøy som fører til mindre diskriminering i ansettelsesprosesser. Økt motivasjon kan skyldes at ledere ønsker å sikre at virksomhetens praksis er innenfor lovens grenser, og/eller at virksomheten ikke er mindre lønnsom enn den kunne ha vært, fordi kvalifiserte søkergrupper implisitt holdes utenfor i rekrutteringsprosesser.

Med en slik motivasjon på plass kan terskelen være lav for å ta i bruk verktøy som bidrar til mindre bias i rekrutteringsprosesser og mer likebehandling av eksisterende ansatte. Følgende tiltak fremstår som gode:

- Strukturerte rekrutteringsprosesser kan være effektivt dersom de gjøres på riktig måte. Vår vurdering av den foreliggende forskningen på temaet er at krav om begrunnelser i alle ledd av rekrutteringsprosessen, samt en form for involvering av tredjeperson/kollega som rådgiver/vurdering av begrunnelse, er gode tiltak. Det er mer usikkert om strukturerte intervjuguider og anonyme søknader har nevneverdige effekter. Krav om å kalle inn minoritetspersoner og andre diskriminerte grupper til intervju ser ut til å ha mindre effekt. Kunstig intelligens har stort potensial som beslutningsstøtte i flere ledd i rekrutteringsprosessen, men er svært risikabelt siden det kan forsterke diskriminerende mønstre, og er foreløpig ikke utviklet.
- Tilgang til ressurser som kan gi lavterskel støtte til arbeidsgivere som ønsker å etablere og opprettholde en god mangfoldskultur – en slags mangfoldsmentor for arbeidsgivere.
- Mer kunnskap om hva som preger virksomheter med god mangfoldsledelse, og virksomheter som klarer å skape felles identitet på tvers av religiøse og etniske grupper. En god mangfoldskultur i hele virksomheten fremstår som avgjørende for å redusere diskriminering og for å opprettholde og styrke god praksis. Myndighetene kan spille en rolle både når det gjelder å produsere og tilgjengeliggjøre slik kunnskap.

## Kapittel 8 Oppsummering av sentrale funn og konklusjon

---

Vi startet denne rapporten med å peke på noen utfordringer med hva vi vet om diskriminering av muslimer i arbeidslivet. Forskningen som foreligger, dokumenterer at diskriminering skjer (Midtbøen & Rogstad, 2012; Birkelund et al., 2014; Di Stasio et al., 2021), og at denne diskrimineringen er påvist og reell danner et sentralt premiss for undersøkelsene våre i denne rapporten. Samtidig viser forskning at hver enkelt arbeidsgiver, arbeidslivets portvoktere, ikke ser seg selv som en del av problemet. Denne virkelighetsforståelsen er ikke ny, men for forskning som har som ambisjon å komme seg videre, er det viktig å sette spørsmålstegn ved årsaker til stillstanden.

I de foreliggende studiene pekes det ofte på at diskriminering i liten grad skyldes at arbeidsgivere har en eksplisitt preferanse for å diskriminere. Det er altså ikke slik at de med viten og vilje er villige til å tape inntekter for å kunne unngå å rekruttere arbeidssøkere fra en gruppe de ikke ønsker å ha i egen virksomhet. I stedet fremstår det som langt mer aktuelt at arbeidsgivere ikke er sine handlinger bevisst. Dette kan være fundert i beslutninger der de foretrekker arbeidssøkere hvor de lett kan gjenkjenne delte referanser, kulturelle koder, språk og identitet og humor.

Når vi ser de ulike delene i rapporten opp mot hverandre, kommer det tydelig frem en asymmetri mellom arbeidsgivernes holdninger og selvforståelse og muslimenes erfaringer og fortellinger. Det er få arbeidsgivere som uttrykker eksplisitte negative holdninger til muslimer, noe som tilsynelatende ikke samsvarer med diskrimineringsratene man finner ved atferdsbaserte felteksperimentstudier. Funnene i denne rapporten tyder på at arbeidsgiverne heller ikke har en uttalt preferanse for å diskriminere. Samtidig forteller intervjuene med muslimene en helt annen historie. De rapporterer om utbredt diskriminerings erfaring som har store konsekvenser for karrieren, hvordan de navigerer i sosiale relasjoner i arbeidslivet, og den psykiske helsen. Det er altså ikke først og fremst realiteten i hvorvidt diskriminering eksisterer som vi må ha innsikt i, men hvorfor alle tiltakene som har vært implementert, tilsynelatende har hatt en begrenset effekt.

I rapporten har vi spurt oss hva slags holdninger arbeidsgivere har til muslimer, samt hvordan de forstår forekomst og årsaker til diskriminering i arbeidslivet. Deretter har vi rettet søkelyset mot muslimers egne opplevelser med diskriminering og hvilke konsekvenser slike opplevelser har. Til slutt har vi spurt oss hvilke tiltak mot diskriminering i arbeidslivet vi kan identifisere og vurdere for den norske konteksten, basert på internasjonal forskningslitteratur. Under oppsummerer vi de viktigste funnene fra de ulike delene av rapporten.

## Rapportens hovedfunn

### *Arbeidsgiversurvey*

- Når det gjelder innkalling til intervju, svarer mer enn ni av ti blant de spurte arbeidsgiverne at det er litt eller veldig sannsynlig at de vil kalle inn en søker som er muslim, til intervju. Funnene viser videre at det ikke er betydelig forskjell i sannsynligheten for å bli innkalt til intervju mellom majoritetsbefolkningen og norskfødte med innvandrerforeldre. Videre er informantene fra store virksomheter noe mer tilbøyelige til å kalle inn jobbsøkere fra ulike kategorier enn arbeidsgivere i mellomstore og mindre virksomheter (84 prosent mot 63 prosent).
- De spurte arbeidsgiverne synes heller ikke å se betydelige utfordringer med å ha ansatte som er muslimer. Nær ni av ti (86 prosent) sier seg enige i at det avgjørende er hvilken kompetanse folk har, ikke hvilken religion de tilhører. Arbeidsgivere i offentlig sektor er likevel noe mer positive enn arbeidsgivere i privat sektor. Bruk av hijab er den påstanden hvor ledere i privat og offentlig sektor skiller seg mest fra hverandre. Blant arbeidsgivere i privat sektor svarer 13 prosent at de er skeptiske til å ansette noen som bruker hijab, mens denne andelen er betydelig lavere, kun 3 prosent, i offentlig sektor.
- Når det gjelder tiltak, har vi blant annet tematisert aktivitets- og redegjørelsesplikten. Kun litt over halvparten av arbeidsgiverne som inngår i undersøkelsen, svarer bekreftende på at de kjenner til bestemmelsen. Blant de som kjenner til ordningen, er det over ni av ti som følger opp.

### *Arbeidsgiverintervjuer*

- Majoriteten av arbeidsgiverne uttrykker positive holdninger til det å ha et mangfold på arbeidsplassen og anser diskriminering av minoriteter som uønsket.
- Det er en utbredt holdning i materialet at det å ekskludere noen utelukkende på grunn av at de er muslimer, er negativt. Samtidig ser vi en aversjon mot det de beskriver som sterke religiøse overbevisninger. Dette gir seg utslag i en skepsis mot å tilrettelegge for eksempelvis bønn.
- Arbeidsgivernes forståelse av diskriminering er at det er noe som er fundert i fordommer og frykt for de som er annerledes, og at det oftest er et problem som foregår utenfor egen virksomhet eller egen bransje. De ser det med andre ord som et holdningsproblem.
- Arbeidsgiverne har iverksatt få konkrete tiltak i egen virksomhet for å motvirke diskriminering og øke mangfoldet.
- Arbeidsgiverne er mer positive til tiltak som retter seg mot holdninger, som holdningskampanjer og opplæring, enn til mer regulerende tiltak som griper inn i hvordan man foretar ansettelser lokalt, samt aktivitets- og redegjørelsesplikten.

- Arbeidsgivernes problemforståelse av diskriminering som et holdningsproblem kan stå i veien for at de tar i bruk og støtter virkemidler som tar tak i diskriminering som et handlingsproblem.

### *Intervjuer med muslimer*

- I de kvalitative intervjuene med muslimer fortalte informantene om gjentakende erfaringer med fordommer, diskriminering og forskjellsbehandling. Blant de konkrete historiene de delte, er det ikke uvanlig med erfaringer med eksplisitt diskriminering, men det fremstår enda mer utbredt å oppleve mer subtile uttrykk der det er vanskelig å vite om det faktisk er diskriminering eller ikke.
- Informantene fortalte om hvordan forventningen om at diskriminering kan forekomme, fører til at de benytter visse strategier i hvordan de bygger sin karriere og navigerer i sosiale relasjoner i arbeidslivet. Særlig snakket de om behovet for å jobbe ekstra hardt og være et godt eksempel. En informant har fjernet deler av navnet sitt, og andre lar være å putte ting som ser «muslimsk» ut, på CV-en. En gjennomgående fortelling er at man må være ekstra nøye med hvordan man fremstår, for å komme eventuelle fordommer i forkjøpet.
- I møte med diskrimineringen beskrev informantene både motstand og resignasjon og tilbaketrekning. Motstanden som er beskrevet, handler om å stå opp for den du er, enten det betyr å beholde hijaben på tross av et sterkt press om å ta den av, varsle til varslingsinstanser eller yte verbal motstand. Samtidig forteller informantene historier om resignasjon og tilbaketrekning, enten det er fra arbeidsmiljøet, fra arbeidslivet eller ved å vurdere å flytte fra Norge.
- Informantene fortalte om hvordan diskrimineringserfaringer har konsekvenser i form av negative helsekonsekvenser, særlig for psykisk helse.
- Diskrimineringserfaringene påvirket følelsen av tilhørighet i det norske samfunnet. I intervjuene forteller muslimene at ved avvisning i arbeidslivet føler de at de blir avvist av selve samfunnet, og at de blir fortalt at de er mindrevverdige, uønsket og ikke norske nok.

### *Gjennomgang og vurderinger av tiltak mot diskriminering*

Som beskrevet i tidligere kapitler fremstår det at mange ellers velmenende arbeidsgivere selv ikke vet at de diskriminerer, som en hovedutfordring. Vår vurdering er at tiltak som på ulikt vis bidrar til å 1) bevisstgjøre arbeidsgivere på egen bias i beslutningsprosesser og deretter 2) tilby og ta i bruk verktøy for å overstyre slik bias når beslutninger skal tas, er gode tiltak, med høy nytteverdi og relativt lav kostnad. De virker på det vi identifiserer som hoveddriveren bak diskriminering. De innebærer i liten grad økning i løpende kostnader for myndighetene og påfører ikke enkeltvirksomheter praksiser og krav de ikke selv er motivert for å ta i bruk.

Tiltak som bidrar til å bevisstgjøre arbeidsgivere på egen bias, kan være

- anvendelse av god implicit association-test blant ledere som rekrutterer. Myndighetene kan eventuelt ha en fasiliterende rolle gjennom utvikling av et slikt verktøy godt tilpasset norske forhold samt tilgjengeliggjøring av verktøyet for virksomheter i ulike sektorer;
- styrking av etterlevelsen av aktivitets- og redegjørelsesplikten, med formål om å bevisstgjøre ledere på skjevheter og manglende representasjon av diskriminerte grupper blant de ansatte generelt, blant ansatte i ledende posisjoner og blant nyansatte.

Det å bli bevisst på egne diskriminerende handlingsmønstre vil kunne bidra til motivasjon til å ta i bruk verktøy som fører til mindre diskriminering i ansettelsesprosesser. Økt motivasjon kan skyldes at ledere ønsker å sikre at virksomhetens praksis er innenfor lovens grenser, og/eller at virksomheten ikke er mindre lønnsom enn den kunne ha vært, fordi kvalifiserte søkergrupper implisitt holdes utenfor i rekrutteringsprosesser.

Med en slik motivasjon på plass kan terskelen være lav for å ta i bruk verktøy som bidrar til mindre bias i rekrutteringsprosesser og mer likebehandling av eksisterende ansatte. Følgende tiltak fremstår som gode:

- Strukturerte rekrutteringsprosesser kan være effektivt dersom de gjøres på riktig måte. Vår vurdering av den foreliggende forskningen på temaet er at krav om begrunnelser i alle ledd av rekrutteringsprosessen, samt en form for involvering av tredjeperson/kollega som rådgiver/vurdering av begrunnelse, er gode tiltak. Det er mer usikkert om strukturerte intervjuguider og anonyme søknader har nevneverdige effekt. Krav om å kalle inn minoritetspersoner og andre diskriminerte grupper til intervju ser ut til å ha mindre effekt. Kunstig intelligens har stort potensial som beslutningsstøtte i flere ledd i rekrutteringsprosessen, men er svært risikabelt siden det kan forsterke diskriminerende mønstre, og er foreløpig ikke utviklet.
- Tilgang til ressurser som kan gi lavterskel støtte til arbeidsgivere som ønsker å etablere og opprettholde en god mangfoldskultur – en slags mangfoldsmmentor for arbeidsgivere.
- Mer kunnskap om hva som preger virksomheter med god mangfoldsledelse, og virksomheter som klarer å skape felles identitet på tvers av religiøse og etniske grupper. En god mangfoldskultur i hele virksomheten fremstår som avgjørende for å redusere diskriminering og for å opprettholde og styrke god praksis. Myndighetene kan spille en rolle både når det gjelder å produsere og tilgjengeliggjøre slik kunnskap.

## Epilog

---

I starten av denne rapporten refererte vi til boken «*Jeg er ikke rasist, men ...*»: *Hvordan vi danner våre meninger om innvandrere og innvandring* (Brox, 1991), som også motiverte tittelen på dette arbeidet. Sitatet er treffende også for funnene vi gjør. Arbeidsgiverne vi har intervjuet, er gjennomgående for mangfold, men det er likevel et ståsted som de ikke opplever at forplikter dem til handling.

Vårt bidrag er derfor å søke å komme videre. Det gjør vi ved å prøve å få mer innblikk i hvordan det kan ha seg at arbeidsgivere, som tilsynelatende har inkluderende holdninger og er for mangfold, likevel ender med å handle på måter som i sum kan måles i en statistikk som identifiserer at diskriminering skjer. Kort sagt spør vi om det er rimelig at disse holdningene er ubevisste, når stadig nye arbeidsgivere kommer til, og erkjennelsen av at Norge har blitt og forblir et flerkulturelt samfunn, er mer present i dag enn for noen tiår siden.

Vårt forslag er å forstå denne situasjonen ut fra skillet mellom de kognitive snarveiene kalt system 1 og system 2. Når vi og andre forskere spør arbeidsgivere om deres holdninger til mangfold og å ha innvandrere ansatt, svarer de gjennomgående at dette er noe de er positive til, eller i det minste at de ikke mener at opprinnelse skal være relevant. Spørsmålet er derfor om de unnlater å fortelle det de egentlig mener, om fordommene er ubevisste, eller om det er noe annet som skjer. De to første hovedtypene av forklaringer har vært lansert en rekke ganger tidligere. De kan ha noe for seg, men kunnskap om og arbeid for å imøtegå konsekvensene av disse fenomenene har så langt ikke ledet til ønsket utfall. Vi spør derfor om det kan tenkes at det er noe annet som skjer. Kan det tenkes at problemet ikke først og fremst er holdningene, men at arbeidsgivere i praksis ikke handler i henhold til de holdningene de har? Det er her tenking knyttet til skillet mellom system 1 og system 2 kan være relevant for vår forståelse. Ved en sterk vektlegging av sosiale egenskaper vil man fort ende med å benytte system 1, med raske magefølelsesbaserte antakelser, i stedet for system 2, som innebærer beslutninger fundert i mer langsom og systematisk tenking (Huber, 2018). Vi stiller derfor spørsmålet: Kan det tenkes at problemet ikke først og fremst er holdningene, men at arbeidsgivere i praksis ikke handler i henhold til de holdningene de har?

Samtidig kan asymmetrien vi finner, ha årsak i at situasjoner kan oppleves svært ulikt for parter som kommer inn i en situasjon med ulik bakgrunn. Orupabo et al. (2022) peker på hvordan situasjoner som oppfattes som nøytrale for noen med en majoritetsnorsk bakgrunn, kan oppleves helt annerledes for den som er minoritet. Det som blir oppfattet som krenkelser, kan være spørsmål som for den som stiller dem, føles nøytrale og i tråd med en identitet som en som verdsetter mangfold, men som for en minoritet vil være en stadig gjentakende påminnelse om at man blir undervurdert, forhånds dømt eller vurdert som ikke norsk nok. Dette er også relevant i en forståelse av diskriminering som et handlingsproblem, fordi

det dreier seg om handlinger der man er lite bevisst på konsekvensene av det man gjør, for den berørte part.

Noen vil hevde at vi her slår inn åpne dører, at skillet mellom system 1 og system 2 bare er en annen måte å se det vi vet fra før, på – altså at det finnes et skille mellom ubevisste og bevisste kognitive vurderinger. Denne forståelsen leder til at vi trenger mer holdningsskapende arbeid og seminarer slik at arbeidsgivere går fra å være ubevisste til å bli bevisste. Det interessante med tenking knyttet til system 1 og system 2 er imidlertid at det ikke handler om bevisstgjøring.

Spørsmålet er derfor hva som kan gjøres for å sikre at arbeidsgivere først og fremst bruker system 2 når de skal rekruttere, og ikke sklir over i system 1 for eksempel på jobbintervjuer når magefølelser ofte får spille en større rolle. Det er da også interessant å minne om at intuitive vurderinger ofte spiller en rolle i rekrutteringsprosessens første fase, hvor arbeidsgiverne skal gå gjennom en rekke ulike søknader og sile dem ut fra hva de mener er relevant.

I ønsket om å finne ut mer om hvorfor det er avvik mellom holdninger og handlinger, ligger det altså en hypotese om at arbeidsgiveres refleksjon rundt egne holdninger skjer ut fra logikken i system 2, mens de når de skal handle, mobiliserer de i større grad system 1. En annen forståelse er at når vi som forskere spør arbeidsgivere om et konkret og avgrenset spørsmål, så svarer de på det, og de resonnerer rundt tematikken. For dem, men også for oss, er det da nærliggende å anta at temaet er viktig for dem, også i deres daglige virke. Det trenger selvsagt ikke å være tilfellet. En av de store utfordringene for å fremme mangfold er kanskje at dette er et tema som gjerne befinner seg i B-bunken av prioriteringer. Det oppfattes ikke som så viktig, kanskje som noe personalavdelingen kan ta seg av. Dette er også en mulig forklaring på hvorfor mange arbeidsgivere ikke kjenner til aktivitets- og redegjørelsesplikten. I overenstemmelse med denne rapportens idé bør man da kanskje legge større vekt på virkemidler som først og fremst sikrer at tematikken blir tatt opp og blir en del av arbeidsgivernes hverdag.

# Vedlegg

---

## Vedlegg 1 Regresjonsanalyser arbeidsgiversurvey

Kapittel 3 beskriver de overordnede mønstrene i svarene på vignettundersøkelsen. De overordnede funnene tyder i liten grad på at muslimer diskrimineres: Vurderinger av sannsynligheten for å kalle inn til intervju, eller tilby jobb, ser i liten grad til ut til å være påvirket av om søkeren er muslim eller ei, og holdningsspørsmålene avdekker i liten grad negative holdninger til muslimer og mangfold på arbeidsplassen. Mønstrene i svarene ser likevel ut til å variere litt mellom ulike segmenter i arbeidsmarkeder, for eksempel etter sektor og størrelse på virksomheten. Det kan også være et visst samspill mellom muslimsk bakgrunn, kjønn og det å være norskfødt med innvandrereforeldre, som ikke så lett lar seg avdekke gjennom slike aggregerte analyser.

For å få en mer presis forståelse av hvor det eventuelt finnes manglende vilje til å rekruttere muslimer eller negative holdninger til denne gruppen, samt om noen undergrupper av muslimer diskrimineres mer enn andre, har vi gjennomført en regresjonsanalyse av de individuelle svarene på spørreundersøkelsen. En slik analyse gjør det mulig å isolere hvor mye en enkelt faktor eventuelt påvirker vurderinger vi måler, når vi holder andre faktorer konstant. Det gjør det også mulig å identifisere eventuelle samspillseffekter og å vurdere om eventuelle samvariasjoner i datamaterialet først og fremst er et uttrykk for tilfeldigheter, drevet for eksempel av at utvalget er relativt lite, eller om det er hva vi kan kalle statistisk signifikante sammenhenger.

Som beskrevet tidligere er vignettundersøkelsen designet som et surveyeksperiment. Respondenter (ledere i norske virksomheter) ble presentert for fiktive jobbsøkere med gitte kjennetegn, og deretter ble de bedt om å vurdere sannsynligheten for at de fiktive jobbsøkerne ville blitt 1) kalt inn til intervju og 2) tilbudt en jobb. Kjennetegnene til de fiktive jobbsøkerne varierer systematisk langs tre dimensjoner: 1) om de er kvinner eller menn, 2) om de har fartstid som frivillig i en moské eller i en kristen organisasjon, og dersom de har erfaring med frivillig arbeid i moské: 3) om de er født i Norge eller har innvandret selv.

Ved hjelp av tilfeldig trekning ble det bestemt hvilke kjennetegn den profilen som en gitt respondent ble presentert for, skulle ha. Det vil derfor ikke være systematiske forskjeller mellom arbeidsgivere som blir presentert for en fiktiv jobbsøker med muslimsk bakgrunn, og arbeidsgivere som blir presentert for en jobbsøker uten muslimsk bakgrunn. Ut fra det kan vi være relativt trygge på at en eventuell forskjell på gruppenivå i utsiktene til å kalle inn til intervju og tilby jobb er drevet nettopp av de vurderingene som arbeidsgiver gjør i kraft av å få vite om søkerens muslimske bakgrunn.



Vi har estimert lineære sannsynlighetsmodeller for å undersøke hvilke faktorer som påvirker viljen til å kalle inn til intervju eller tilby jobb:

$$(1) \quad p(y_{ki} = 1) = \alpha + \beta_1 x_{1i} + \beta_2 x_{2i} + \dots + \beta_n x_{ni}$$

$y_{ki}$  er en variabel som måler respondent  $i$  sin verdi på et gitt utfall vi ønsker å forklare.  $x_{1i} + x_{2i}$  og så videre er forklaringsvariabler som måler egenskaper ved den profilen respondent  $i$  presenterer for, eller ved respondent  $i$  selv. Her lar vi variabelen  $y$  fange opp tre ulike forhold:

**Tabell v.1 Definisjon av utfallsvariabler**

Utfallsvariabel	Andel av respondentene som uttrykker vilje til intervju/ansettelse eller sier seg uenige i påstander som er negative til mangfold/muslimer
<b>Vilje til å kalle inn til intervju eller ansette: <math>y_{ki}</math> tar verdien 1 dersom respondent <math>i</math> svarer 4 eller 5 på spørsmålene under. Svar på en skala fra 1 til 5 – hvor 1 er ikke sannsynlig og 5 er veldig sannsynlig.</b>	
$y_1$ : Hvor sannsynlig tror du det er at du vil kalle inn vedkommende til intervju?	93 prosent
$y_2$ : Hvor sannsynlig tror du det er at du ender opp med å ansette vedkommende?	64 prosent
<b>Holdninger til mangfold og muslimer på arbeidsplassen <math>y_i</math> tar verdien 1 dersom respondent <math>i</math> svarer «ganske uenig» eller «helt uenig» på følgende påstand:</b>	
$y_3$ : Jeg synes det er vanskelig å være leder for noen som er svært forskjellig fra meg selv.	71 prosent
$y_4$ : Muslimer mangler ofte de rette kvalifikasjonene.	73 prosent
$y_5$ : Muslimer kan ofte ikke godt nok norsk.	52 prosent
$y_6$ : En muslim vil mest sannsynlig ikke passe sosialt inn i vårt arbeidsmiljø.	83 prosent
$y_7$ : Kundene våre vil kunne reagere negativt på muslimske ansatte.	70 prosent
$y_8$ : Noen av mine andre ansatte synes det er utfordrende å samarbeide med en muslim.	68 prosent
$y_9$ : Jeg er skeptisk til å ha en ansatt som bruker hijab.	75 prosent
$y_{10}$ : Vi kan støte på utfordringer knyttet til kjønn og seksuelle minoriteter med muslimske ansatte.	56 prosent

### *Analyse av uttrykt vilje til å intervju og ansette jobbsøkere*

Vi har først undersøkt sammenhengen mellom viljen til å kalle inn til intervju og viljen til å tilby jobb og flere ulike forklaringsvariabler. De ulike modellene og resultatene fra regresjonsanalysen er gjengitt i tabell v.2 og tabell v.3. Tabell v.2 gjengir resultatene av ulike modellvarianter når viljen til å kalle inn til intervju er

brukt som utfallsvariabel, og tabell v.3 gjengir tilsvarende når viljen til å tilby stilling er benyttet som utfallsvariabel. Tabellene gjengir punkttestimatene tilhørende de inkluderte forklaringsvariablene i modellene og estimatenes t-verdier i parentes. Vi kommer tilbake til hvordan disse størrelsene skal tolkes.

Modell 1 er vår enkleste modell. Her har vi kun kontrollert for om den fiktive søkeren er muslim eller ikke. I tabell v.2 ser vi at punkttestimatet til forklaringsvariabelen «muslim» er  $-0,02$ . Det betyr at respondenter som blir presentert for en hypotetisk jobbsøker som er muslim, har 2 prosentpoengs lavere sannsynlighet for å si at han eller hun er villig til å kalle søkeren inn på intervju, sammenlignet med respondentene som presenteres for kandidater som ikke er muslimer. T-verdien under i parentes er  $-0,85$ . Dette tallet gir informasjon om hvor mye sikkerhet datamaterialet gir, for å si at den sanne parameteren faktisk er forskjellig fra null – det vil si at det at den estimerte parameteren avviker fra null, ikke kun skyldes tilfeldigheter. Konvensjonen er å kreve at t-verdien til et gitt estimat har en absoluttverdi på minst 1,96 for at man skal konkludere med at parameteren man forsøker å estimere, faktisk er forskjellig fra null. Basert på disse resultatene kan vi altså ikke forkaste hypotesen om at arbeidsgiveres uttrykte vilje til å kalle inn til intervju (som uttrykt i denne spørreundersøkelsen) er uavhengig av om kandidaten den blir bedt om å vurdere, har muslimsk bakgrunn eller ei. Det er ikke det samme som at undersøkelsen har bevist at arbeidsgiveres vilje til å kalle inn til intervju er uavhengig av om søkeren er muslim eller ikke. Det kan for eksempel hende at et større datagrunnlag, med flere respondenter, ville gitt signifikante resultater.

Modell 1 i tabell 3 gjengir tilsvarende når viljen til å ansette er benyttet som utfallsvariabel. Punkttestimatet på 0,05 forteller at arbeidsgivere som presenteres for en hypotetisk jobbsøker som er muslim, har 5 prosentpoengs høyere sannsynlighet for å si at han eller hun vil ansette vedkommende, sammenlignet med arbeidsgivere som presenteres for en ikke-muslimsk jobbsøker. T-verdien på 1,02 forteller imidlertid at dette ikke er et statistisk signifikant resultat: Vi kan ikke forkaste hypotesen om at viljen til å ansette er upåvirket av om søkeren er muslim eller ei.

De øvrige modellene vi har estimert, tar sikte på å undersøke om det å være muslim har en annen effekt på sannsynligheten for at respondentene sier at de vil kalle inn til intervju, eller tilby jobb, dersom muslim-egenskapen er kombinert med andre kjennetegn ved enten arbeidssøkeren eller arbeidsplassen. Det har vi gjort gjennom å inkludere såkalte interaksjonsvariabler i regresjonsmodellen: variabler som markerer at ulike kombinasjoner av egenskaper inntreffer. I modell 2 kontrollerer vi for søkerens kjønn, om vedkommende er muslim eller ei, samt en interaksjon mellom kjønn og muslim. Punkttestimatet knyttet til variabelen «mann» forteller om det å være mannlig søker isolert sett, innad i gruppene av kristne og muslimer, fører til andre vurderinger hos arbeidsgiver enn det å være kvinnelig søker. Punkttestimatet knyttet til variabelen «muslim» forteller fortsatt om det å være muslimsk søker isolert sett fører til andre vurderinger hos arbeidsgiver enn det å være ikke-muslimsk søker. Interaksjonsvariabelen «Søker er mann og

muslim» er den interessante i denne sammenhengen. Parameteren knyttet til denne variabelen vil fortelle om det å presenteres for en muslimsk søker påvirker sannsynligheten for å være villig til å kalle inn til intervju eller ansette på en annen måte dersom søkeren også er mann heller enn kvinne. Modellen kan derfor potensielt avdekke interseksjonalitet mellom kjønn og det å være muslim. Vi ser fra modell 2 i både tabell v.2 og tabell v.3 at punkttestimatene isolert sett indikerer at det å være mann og muslim er en mindre ulempe enn det å være kvinne og muslim, men når T-verdiene tas i betraktning, er ikke forskjellen signifikant forskjellig fra 0. Vi kan altså ikke forkaste hypotesen om at en eventuell ulempe (eller fordel) ved å være muslim er lik for kvinner og menn.

Modell 3 undersøker om det å være førstegenerasjons innvandrer og muslim har en annen effekt enn det å være muslim som er født i Norge. Det kan være grunn til å forvente at førstegenerasjons innvandrere som også er muslimer, møter flere utfordringer på vei inn i jobb enn det muslimer født i Norge gjør. Punkttestimatet knyttet til variablene «Søker er muslim og førstegenerasjons innvandrer» er negativt både når vilje til å kalle inn til intervju og vilje til å ansette benyttes som utfallsvariabel. Dersom resultatene hadde vært signifikante, hadde dette indikert at muslimer som er førstegenerasjons innvandrere, møter flere barrierer på vei inn i arbeidslivet enn det muslimer som er født i Norge, gjør. Men heller ikke her kan vi si at de sammenhengene vi har estimert, ikke er drevet av tilfeldigheter, siden de relevante estimatene ikke er statistisk signifikant forskjellige fra 0. Datamaterialet kan altså ikke benyttes til å forkaste hypotesen om at muslimer som selv har innvandret, og muslimer som er født i Norge, møter samme nivå på barrierer inn i arbeid.

Modell 4 undersøker om det å være muslimsk arbeidssøker har en annen effekt i små virksomheter, private virksomheter og dersom leder er en mann, enn ellers. Små virksomheter kan være mindre villige til å akseptere risiko ved ansettelser, for eksempel gjennom å ansette noen som har en annen religion enn majoriteten av de andre ansatte ved virksomheten. Virksomheter i privat sektor vil ofte ha mindre strukturerte rekrutteringsprosesser, for eksempel ved at færre stillinger lyses ut, og færre eksplisitte krav om å kalle inn kvalifiserte minoritetspersoner til intervju enn i offentlig sektor. Dette kan innebære at det å være muslim ikke har samme effekt på mulighetene for intervju og ansettelse i privat sektor som i offentlig. Punkttestimatene knyttet til forklaringsvariablene «Søker er muslim, leder er mann», «Søker er muslim, virksomhet er i privat sektor» og «Søker er muslim, og virksomheten har færre enn 50 ansatte» belyser disse spørsmålene. Igjen er ingen resultater statistisk signifikante.

Modell 5 undersøker om holdninger til og erfaringer med mangfold er av betydning for hvorvidt muslimer møter barrierer i arbeidsmarkedet. Forklaringsvariablene «Søker er muslim, og virksomheten har andre muslimske ansatte», «Søker er muslim, og arbeidsplass har mangfoldsmål» og «Søker er muslim, leder er ikke uenig i at det er utfordrende å lede folk som er annerledes enn seg selv» er

inkludert i regresjonsmodellen for å undersøke disse forholdene. Også her er hovedresultatet at ingen sammenhenger er signifikante.

For å oppsummere analysen av hva som påvirker arbeidsgiveres vilje til å kalle jobbsøkere inn til intervju eller ansettelse: Data fra vignettundersøkelsen gir ikke grunnlag for å slå fast at det å være muslim er av vesentlig betydning. Dette gjelder i utvalget som helhet og i undergrupper av utvalget hvor man kunne forvente at en eventuell ulempe ved å være muslim er sterkere enn i andre grupper. Mangelen på signifikante resultater kan være et resultat av at arbeidsgiveres holdninger til å ansette muslimer i all hovedsak er gode. Vi kan imidlertid ikke utelukke at måten spørsmålene er stilt på, har begrenset mulighetene til å avdekke en eventuell effekt av at den hypotetiske søkeren er muslim. Det begrensede antallet observasjoner i datamaterialet bidrar også til at det er utfordrende å oppnå statistisk signifikante resultater.

**Tabell v.2 Estimering av vilje til å kalle inn til intervju – estimerte koeffisienter for ulike modellvarianter. T-verdi i parentes.**

Forklaringsvariabel	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Søker er muslim	-0,02	-0,03	-0,01	0,02	-0,09
	(-0,85)	(-0,81)	(-0,29)	(0,41)	(-1,74)
Søker er mann og muslim		0,02	0,02		
		(0,29)	(0,26)		
Søker er mann		-0,04	-0,04		
		(-0,73)	(-0,73)		
Søker er muslim og førstegenerasjons innvandrer			-0,04		
			(-1,07)		
Søker er muslim, mann og norskfødt med innvandrerforeldre			0,00		
			(0,01)		
Leder er mann				-0,01	
				(-0,23)	
Søker er muslim, leder er mann				-0,04	
				(-0,77)	
Virksomhet er i privat sektor				0,00	
				(-0,09)	
Søker er muslim, virksomhet er i privat sektor				-0,03	
				(-0,47)	
Virksomheten har færre enn 50 ansatte				-0,07	
				(-1,33)	
Søker er muslim, og virksomheten har færre enn 50 ansatte				0,00	

Forklaringsvariabel	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
				(-0,04)	
Arbeidsplass har andre muslimske ansatte					0,04
					(0,80)
Søker er muslim, og virksomheten har andre muslimske ansatte					0,05
					(0,91)
Arbeidsplass har mangfoldsmål					-0,05
					(-1,02)
Søker er muslim, og arbeidsplass har mangfoldsmål					0,07
					(1,32)
Leder er ikke uenig i at det er utfordrende å lede folk som er annerledes enn seg selv					-0,06
					(-1,13)
Søker er muslim, og leder er ikke uenig i at det er utfordrende å lede folk som er annerledes enn seg selv					0,02
					(0,34)
Konstantledd	0,95	0,96	0,96	1,01	0,97
	(38,68)	(27,84)	(27,85)	19,14	20,50
Antall observasjoner	527	527	527	527	527
t statistics in parentheses * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001					

Kilde: data fra vignettundersøkelse, gjennomført av Ipsos

**Tabell v.3 Estimering av vilje til å tilby jobb – estimerte koeffisienter for ulike modellvarianter. Punktestimat fra en lineær sannsynlighetsmodell. T-verdi i parentes.**

	<b>Modell 1</b>	<b>Modell 2</b>	<b>Modell 3</b>	<b>Modell 4</b>	<b>Modell 5</b>
Søker er muslim	0,05	0,00	-0,03	0,11	0,06
	(1,02)	(-0,03)	(-0,33)	(0,97)	(0,59)
Søker er mann og muslim		0,11	0,13		
		(1,06)	(1,16)		
Søker er mann		-0,13	-0,13		
		(-1,38)	(-1,37)		
Søker er muslim og første- generasjons innvandrere			0,05		
			(0,72)		
Søker er muslim, mann og norskfødt med innvandrereforeldre			-0,04		
			(-0,47)		
Leder er mann				-0,09	
				(-0,93)	
Søker er muslim, leder er mann				0,02	
				(0,15)	
Virksomhet er i privat sektor				0,04	
				(0,38)	
Søker er muslim, virksomhet er i privat sektor				-0,04	
				(-0,30)	
Virksomheten har færre enn 50 ansatte				-0,05	
				(-0,46)	
Søker er muslim, og virksomheten har færre enn 50 ansatte				-0,06	
				(-0,52)	
Arbeidsplass har andre muslimer ansatte					-0,06
					(-0,67)
Søker er muslim, virksomheten har andre muslimer ansatte					0,14
					(1,36)
Arbeidsplass har mangfoldsmål					0,07
					(0,76)
Søker er muslim, arbeidsplass har mangfoldsmål					-0,10
					(-0,98)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Leder er ikke uenig i at det er utfordrende å lede folk som er annerledes enn seg selv					0,07
					(0,64)
Søker er muslim, leder er ikke uenig i at det er utfordrende å lede folk som er annerledes enn seg selv					-0,10
					(-0,83)
Konstantledd	0,60	0,66	0,66	0,65	0,58
	(13,17)	(10,29)	(10,27)	(6,61)	(6,45)
Antall observasjoner	527	527	527	527	527
t statistics in parentheses * p < 0,05, ** p < 0,01, *** p < 0,001					

Kilde: data fra vignettundersøkelse, gjennomført av Ipsos

### *Analyse av holdninger til mangfold på arbeidsplassen og til muslimer på arbeidsplassen*

Som beskrevet i kapittel 3 er respondentene også stilt ulike spørsmål om holdninger til mangfold på arbeidsplassen og til muslimer på arbeidsplassen. Vi har analysert et utvalg av disse spørsmålene.

Først analyserte vi eventuelle drivere bak svarene på spørsmålet «Hvor uenig eller enig er du i følgende påstand?: Jeg synes det er vanskelig å være leder for noen som er svært forskjellig fra meg selv.» Vi analyserer sannsynligheten for at svaret på dette spørsmålet skal være «verken enig eller uenig», «ganske enig» eller «helt enig» heller enn «helt uenig» eller «ganske enig». Dette spørsmålet har samtlige 527 respondenter som ble intervjuet i undersøkelsen, svart på.

De 415 respondentene som ble presentert for en hypotetisk jobbsøker med muslimsk bakgrunn, ble også bedt om å ta stilling til om de var enige i påstander som på ulikt vis pekte på potensielle utfordringer med å ha en muslim ansatt (se tabell v.1 for en oversikt over påstander).

Vi estimerer denne sannsynligheten for å si seg helt eller ganske enig i disse påstandene som en lineær funksjon av egenskaper ved virksomheten. Følgende forklaringsvariabler er benyttet: om leder er mann, om virksomheten er i privat sektor, om virksomheten har færre enn 50 ansatte.

Resultatene av regresjonene er gjengitt i tabell v.4. Igjen angis punkttestimatet fra den lineære regresjonen, med t-verdi i parentes under. Et punkttestimat på 0,04 angir at den tilhørende forklaringsvariabelen er assosiert med en 4 prosentpoengs høyere sannsynlighet for å være uenig i påstanden, når øvrige kontrollvariabler holdes konstant. Som sagt uttrykker majoriteten av respondentene at de er uenige

i de nevnte påstandene. Ledere i små virksomheter har likevel 10 prosentpoengs (og statistisk signifikant) lavere sannsynlighet for å være uenig i påstandene «Jeg synes det er vanskelig å være leder for noen som er svært forskjellig fra meg selv» og «Muslimer mangler ofte de rette kvalifikasjonene». Ledere i private virksomheter har henholdsvis 8 og 19 prosentpoengs lavere sannsynlighet for å være uenig påstandene «En muslim vil mest sannsynlig ikke passe sosialt inn i vårt arbeidsmiljø» og «Jeg er skeptisk til å ha en ansatt som bruker hijab». Det er ikke av statistisk signifikant betydning om lederen som intervjues, er mann eller kvinne, når sektor og virksomhetsstørrelse er kontrollert for. Sammenhengene mellom kjønn og holdninger beskrevet i kapittel 3 vil derfor være drevet av at menn i større grad enn kvinner er ledere i små virksomheter og virksomheter i privat sektor.

**Tabell v.4 Estimering av sannsynligheten for å si seg uenig i negative påstander om mangfold og muslimer – estimerte koeffisienter. Punkttestimat fra en lineær sannsynlighetsmodell. T-verdi i parentes.**

Forklaringsvariabel	Jeg synes det er vanskelig å være leder for noen som er svært forskjellig fra meg selv	Muslimer mangler ofte de rette kvalifikasjonene	Muslimer kan ofte ikke godt nok norsk	En muslim vil mest sannsynlig ikke passe sosialt inn i vårt arbeidsmiljø	Kundene våre vil kunne reagere negativt på muslimske ansatte	Noen av mine andre ansatte synes det er utfordrende å samarbeide med en muslim	Jeg er skeptisk til å ha en ansatt som bruker hijab	Vi kan støtte på utfordringer knyttet til kjønn og seksuelle minoriteter med muslimske ansatte
Leder er mann	0,06 (1,45)	-0,05 (-1,17)	0,08 (1,52)	-0,06 (-1,53)	0,00 (-0,04)	-0,07 (-1,50)	-0,04 (-1,01)	-0,07 (-1,49)
Virksomheten har færre enn 50 ansatte	-0,10* (-2,08)	-0,10* (-1,95)	-0,08 (-1,33)	-0,01 (-0,18)	0,00 (-0,08)	-0,01 (-0,14)	-0,05 (-1,09)	0,07 (1,16)
Virksomheten er i privat sektor	-0,03 (-0,61)	-0,04 (-0,76)	-0,07 (-1,13)	-0,08* (-1,81)	0,09 (1,54)	-0,06 (-1,04)	-0,19** (-3,62)	-0,05 (-0,75)
Konstantledd	0,76 (17,36)	0,86 (17,84)	0,58 (10,71)	0,93 (22,58)	0,64 (12,79)	0,77 (15,09)	0,95 (20,43)	0,59 (10,86)
Antall observasjoner	527	415	415	415	415	415	415	415

Kilde: Data fra vignettundersøkelse, gjennomført av Ipsos \*Estimatet er statistisk signifikant forskjellig fra 0 på 5-prosentsnivå \*\* Estimatet er statistisk signifikant forskjellig fra 0 på 1-prosentsnivå.



## Vedlegg 2 Informasjonsskriv arbeidsgivere

### *Vil du delta i forskningsprosjektet om vurderinger av jobbsøkere?*

Nylig var du med i en undersøkelse om rekruttering av jobbsøkere med ulike typer kjennetegn, som ble gjennomført av IPSOS. Dette var en vignettstudie, med formål om rekruttering av søkere med ulike kjennetegn, som kjønn og religiøs overbevisning. Dine erfaringer og kunnskaper er av stor betydning for forskningen ettersom det er du, som arbeidsgiver og/eller ansvarlig for rekruttering, som har de relevante erfaringene.

Vi ønsker derfor å invitere til en mer inngående samtale om rekrutteringspraksiser og hvordan dere vektet ulike kjennetegn ved jobbsøkere. Vi og vi håper at dere vil ta kontakt med oss på mail eller telefon så vi kan avtale en tid som passer deg for et intervju.

I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære.

### **Bakgrunn og formål**

Prosjektet er finansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementets og handler om rekruttering og betydningen av ulike kjennetegn ved jobbsøkere. Av særlig betydning av kjønn, etnisitet og religiøs overbevisning. Foruten å se på rekrutteringspraksis, er det en ambisjon å bidra til utviklingen av gode tiltak for å fremme rettferdig rekrutteringspraksis i arbeidslivet.

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Velferdsforsknings Instituttet NOVA ved OsloMet er ansvarlig for prosjektet. I gjennomføringen av prosjektet samarbeider vi med Oslo Economics og IPSOS.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du blir oppfordret til å delta i denne studien fordi du har vært med en kvantitativ undersøkelse av IPSOS.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Deltakelsen i dette prosjektet vil for deg innebære å delta i et kvalitativt intervju, hvor vi stiller deg spørsmål om dine erfaringer og praksiser når det gjelder rekruttering av nye medarbeidere. Vi er også opptatt av om du har forslag til mulige tiltak som gjøres for å bedre situasjonen. Intervjuene vil tas opp på lydopptak. Opptaket vil bli slettet ved prosjektets slutt.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun prosjektmedarbeidere tilknyttet prosjektet ved NOVA og Oslo Economics som vil ha tilgang til informasjonen. Personopplysninger vil oppbevares separat med en koblingsnøkkel for å ivareta konfidensialitet. Du kan når som helst trekke deg fra intervjuet eller deltakelse i prosjektet. All informasjon om deg vil da slettes. I forskningsrapporten vil det ikke være mulig å gjenkjenne informantene.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er innen 31.12.23.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Velferdsforsknings instituttet NOVA har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Om du kan tenke deg å være med eller har spørsmål – ta kontakt**

Kan du tenke deg å være med eller har spørsmål - ta kontakt med:

Kaja Larsen Østerud  
E-post: kajalar@oslomet.no  
Telefon: +47 916 46 493

Jon Rogstad  
E-post: jonrogst@oslomet.no  
Telefon: +47 976 66 607

### **Har du spørsmål om etikken i prosjektet, kan du kontakte oss over eller**

OsloMet Personvernombud: Ingrid S. Jacobsen  
E-post: personvernombudet@oslomet.no  
Telefon: +47 67 23 55 34

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

*Jon Rogstad*  
(Prosjektleder)

*Kaja Larsen Østerud*  
(Prosjektmedarbeider)

---

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet om usaklig forskjellsbehandling av muslimer på arbeidsmarkedet i Norge, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju med lydopptak

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

----- (Signert av prosjektdeltaker, dato

## Vedlegg 3 Informasjonsskriv muslimer

*Vil du delta i forskningsprosjektet om usaklig forskjellsbehandling av muslimer på arbeidsmarkedet i Norge*

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å få bedre innsikt i hvorvidt og eventuelt hvorfor muslimer opplever usaklig forskjellsbehandling på arbeidsmarkedet i Norge. Vi er også opptatt av å få dine forslag til mulige tiltak for å redusere omfanget av usaklig forskjellsbehandling av muslimer. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Bakgrunn og formål**

Arbeids- og inkluderingsdepartementets utlysning av et prosjekt om usaklig forskjellsbehandling av muslimer i arbeidslivet har som utgangspunkt at det foreligger et todelt kunnskapsbehov: For det første er det behov for identifisering av forskjellsbehandlingens omfang, utvikling, innhold og konsekvenser, for det andre er det nødvendig å bruke kunnskap om årsaker for å peke ut tiltak som det er rimelig å anta at vil motvirke den usaklige forskjellsbehandlingen.

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Velferdsforskningsinstituttet NOVA ved OsloMet er ansvarlig for prosjektet. I gjennomføringen av prosjektet samarbeider vi med Oslo Economics og IPSOS.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du blir spurt om å delta i denne studien fordi vi ønsker å snakke med muslimer om deres egne erfaringer.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Deltakelsen i dette prosjektet vil for deg innebære å delta i et kvalitativt intervju, hvor vi stiller deg spørsmål om dine opplevelser med usaklig forskjellsbehandling. Vi er også opptatt av om du har forslag til mulige tiltak som gjøres for å bedre situasjonen. Intervjuene vil tas opp på lydopptak. Opptaket vil bli slettet ved prosjektets slutt.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Det er kun prosjektmedarbeidere tilknyttet prosjektet ved NOVA og Oslo Economics som vil ha tilgang til informasjonen. Personopplysninger vil oppbevares separat med en koblings-

nøkkel for å ivareta konfidensialitet. Du kan når som helst trekke deg fra intervjuet eller deltakelse i prosjektet. All informasjon om deg vil da slettes. I forskningsrapporten vil det ikke være mulig å gjenkjenne informantene.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er innen 31.12.23.

### **Dine rettigheter**

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Velferdsforskningsinstituttet NOVA har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

### **Hvor kan jeg finne ut mer?**

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

Kaja Larsen Østerud. E-post: [KajaLarsen.Osterud@oslomet.no](mailto:KajaLarsen.Osterud@oslomet.no)  
Telefon: +47 916 46 493

Jon Rogstad. E-post: [jonrogst@oslomet.no](mailto:jonrogst@oslomet.no) Telefon: +47 976 66 607

Oslo Met Personvernombud: Ingrid S. Jacobsen  
E-post: [personvernombudet@oslomet.no](mailto:personvernombudet@oslomet.no) Telefon: +47 67 23 55 34

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

*Jon Rogstad*  
(Prosjektleder)

*Kaja Larsen Østerud*  
(Prosjektmedarbeider)

---

### **Samtykkeerklæring**

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet om usaklig forskjellsbehandling av muslimer på arbeidsmarkedet i Norge, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju med lydopptak

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

----- (Signert av prosjektdeltaker, dato)

## Vedlegg 4 Intervjuguide arbeidsgivere

### Intervjuguide – representanter fra virksomheter som har vært med på vignettene

#### 1. Om forskningsprosjektet – frivillighet, anonymitet osv

- a. Hvorfor viktig
- b. At vi er ute etter å forstå rekrutteringsmekanismer – gi arbeidsgivere en stemme
- c. Tidsbruk intervju

#### 2. Fortell om virksomheten

- a. Hva er din rolle?
- b. Hva gjør dere
- c. Hvor mange ansatte
- d. Hvor mange rekrutterer dere vanligvis i året?

#### 3. Hvordan jobber dere vanligvis når dere rekrutterer nye medarbeidere?

- a. Ta oss gjerne gjennom siste rekrutteringsprosess – stillingsavklaring, utlysning, innkalling til intervju, selve intervjuet... sluttvurdering
- b. Hvilke faktorer legger du vekt på – hvorfor
- c. Hva er det første du ser på hos en søker – navn, CV, søknad...
- d. Har dere interne retningslinjer, metoder eller verktøy i din virksomhet for hvordan man skal gjennomføre en rekrutteringsprosess? Hva slags? Hvor stor grad av skjønn utøver dere i sorteringen?
- e. Forholdet mellom formelle og sosiale ferdigheter
- f. Hvordan vurdere om en person passer inn på din avdeling
- g. Gi konkrete eksempler på når en person ikke passer inn – hvorfor...

#### 4. Gi konkrete tilbakemeldinger på vignette

- a. Hvorfor tror du utfallet ble som det ble?
- b. Hvordan tenkte du da du skulle vurdere vignetten – hva la du vekt på?
- c. Er situasjonen noe i nærheten av hva du faktisk står i når du skal vurdere søkere – hvorfor/hvorfor ikke

#### 5. Hva legger du i personlig egnethet?

- a. Hvordan finner dere ut hvem som er personlig egnethet
- b. Hva slags informasjon stoler du på om en søker

#### 6. Bruker dere evnetester eller ferdighetstester?

- a. Hvorfor/hvorfor ikke
- b. Tidligere studier har vist at evnetester predikerer jobbutførelse bedre enn intervju og referanser – kunne dere brukt dette verktøyet – ikke alene, men sammen med annen informasjon
- c. Om søkere med muslimsk bakgrunn hadde kommet bedre ut med tester – tror du det hadde resultert i endret praksis ved rekruttering?

**7. Tidligere studier har vist at mange andre arbeidsgivere praktiserer forskjellsbehandling av muslimer i Norge**

- a. Hvorfor tror du de gjør dette, enda Norge har vært et innvandringsland i mange år
- b. Hvor avgjørende tror du det er om søkeren er muslim og mann vs kvinne
- c. Hva tror du andre arbeidsgivere legger mest vekt på – mann/kvinne, innvandret/født i Norge, muslim/ikke muslim
- d. Har du noen råd til andre arbeidsgivere... som er realistiske?
- e. Hva mener du myndighetene kan og bør gjøre?

**8. Hva legger du i mangfold?**

- a. Hvor stor grad av mangfold opplever du at dere har i deres virksomhet?
- b. Tror du at dere kan tjene på å tenke mer på mangfold i deres stab?
- c. Hva slags mangfold ville det i tilfelle være?
- d. Språk – hva er det å være god nok i norsk for dere? Hvordan sjekker dere om en søker med innvandrerbakgrunn har de ferdighetene som trengs?

**9. Aktivitets- og redegjørelsesplikten**

- a. Kjenner du til denne bestemmelsen?
- b. Tror du den har noen betydning?
- c. Er det andre typer av statlig styring du tror kunne hatt noen effekt?
- d. Tenker du at du og deres virksomhet har et slags samfunnsansvar for å ansette ulike personer med ulik bakgrunn

**10. Mulige tiltak – hva tenker du om følgende tiltak for å få en mer mangfoldig arbeidsplass?**

- a. Å fjerne informasjon som navn og alder i CV før du gjør første siling av kandidater
- b. Mål eller krav om at minoritetssøkere blir kalt inn til intervju
- c. Å gjennomføre strukturerte intervjuer med like spørsmål til hver kandidat i stedet for ustrukturerte intervjuer
- d. Innføre krav om at alle ansettelsesbeslutninger skal begrunnes internt
- e. Å prøve å utvide søkermassen ved å markedsføre stillingen mer direkte mot underrepresenterte grupper
- f. Å gi ekstra støtte i karriereutviklingen til minoritetsansatte enten gjennom ressursgrupper, mentorordninger eller traineeordninger

**11. Er det noe mer vi burde snakket om?**



## Vedlegg 5 Intervjuguide muslimer

### Bakgrunn, formål og etikk

Prosjektet handler om diskriminering av muslimer på arbeidsmarkedet i Norge. Studien er finansiert av Arbeids- og inkluderingsdepartementet. Før vi starter vil jeg informere deg om følgende:

- Det er frivillig å delta i forskning også dette prosjektet.
- Du er sikret anonymitet. Det innebærer at ikke noe av det du forteller oss kan knyttes til deg som person, annet enn for oss i forskergruppa. Heller ikke oppdragsgiver får vite at akkurat du er med.
- Vi har med et informasjonsskriv som du må undertegne

Tid

### Om intervjuet

- I dette intervjuet vil jeg at du skal fortelle meg om hvordan du har opplevd din tid i utdanning og arbeid i lys av det å være muslim. Grunnen til det er at vi ønsker å finne ut mer om norske muslimer veier inn i arbeid, og om opplevelsen av eller forventninger om eventuell diskriminering på bakgrunn av religiøs tilhørighet. Jeg vil at du skal kunne fortelle ganske fritt og gjerne kronologisk om livet ditt, med fokus på utdanning og arbeid og hvordan det å være muslim eventuelt påvirker valg og muligheter.

### Om deg

- Kjønn, alder, utdanning

### For muslimer oppvokst i Norge

#### *Karrierehistorie*

1. Hva betyr det å være muslim for deg?
2. Vi kan starte med tiden rundt da du var 16–19 år og skulle finne ut av din vei inn i arbeidslivet. Hvilke valg gjorde du med tanke på utdanning og veivalg for voksenlivet på den tiden? Hvorfor valgte du som du gjorde?
  - a. Påvirket din identitet som muslim disse veivalgene?
3. Hvordan fikk du din første jobb?
  - a. Søkte du på den eller fikk du den gjennom nettverk?
4. Kan du fortelle meg om din jobbkarriere? Gå gjerne gjennom alle jobbene du har hatt, hvordan du har fått disse og hvordan det har vært å ha dem.
  - a. Har det at du er muslim påvirket din karriere?
5. Hvordan fikk du jobben du har i dag?
  - a. Hvordan hørte du om jobben? (nettverk, annonsering osv)
  - b. Er utdanningen relevant for jobben du har

- c. Er du fornøyd eller ønsker du deg videre (hvorfor)
  - d. Kan du si litt om arbeidsmiljøet og forholdet mellom jobben du gjør og menneskene som er der?
  - e. Er du med på de sosiale tilstelningene på jobben
6. Hva er din erfaring med jobbsøk?
- a. Har du opplevd at de at du er muslim har blitt tema i en jobbsøkeprosess?
7. Hvordan ser du for deg din karriere videre?
- a. Hva er drømmen din?

### *Diskriminering*

8. Hvordan forstår du begrepet diskriminering?
9. Har du noensinne opplevd å bli diskriminert eller forskjellsbehandlet fordi du er muslim?
- a. Hvordan håndterte du dette?
  - b. Hvordan preger denne opplevelsen deg?
  - c. Var diskriminering noe du regnet med da du begynte å søke jobber?
    - (i) Fortell mer om hva denne eventuelle forventningen har gjort med deg – hvor du har søkt og hva du søkt på?
    - (ii) Har din kunnskap om at muslimer kan bli utsatt for diskriminering gjort noe med måten du er på og måten du forteller om deg selv?
      - 1. På jobbintervju (til arbeidsgivere)
      - 2. I møtet med kolleger
    - (iii) Tror du at du hadde vært et annet sted – gjort noe annet – dersom det ikke var diskriminering i Norge?
10. Har du venner, familie eller kjente som har opplevd å bli diskriminert fordi de er muslimer?
- a. Hvordan påvirker dette deg?
  - b. Når hørte du om diskriminering første gang? - Fortell hvordan og settingen
11. Har du noensinne gjort andre ~~spesifikke~~-valg fordi du forventer at du vil bli diskriminert som muslim?
12. Hva slags type ressurser tror du det er viktig å ha tilgang til for muslimer som opplever diskriminering?
- a. Rutiner for varsling om diskriminering (når kan det ha en positiv effekt å varsle?)
  - b. Betydning av allierte – folk som tror på deg og støtter deg
13. Har du tre råd til norske myndigheter om hva de kunne gjøre for å gjøre det lettere å være muslim på arbeidsmarkedet i Norge
- a. Hvis du var statsråd for en dag – hva var det første du hadde gjort?
14. Har du råd til muslimer som vokser opp i Norge i dag?
- a. Bør de gjøre noe spesielt for å unngå eller håndtere at de kan bli utsatt for diskriminering?

## For muslimer som er innvandret

### *Karrierehistorie*

1. Hva betyr det å være muslim for deg?
2. Kan du fortelle om hvordan du kom til Norge?
  - a. Hvordan var denne opplevelsen for deg?
  - b. Hvordan føler du at du ble tatt imot som muslimsk innvandrer?
3. Har du utdanning utover grunnskolen? I så fall, hva fikk deg til å velge den utdanningen du gjorde? Fortell om hvordan du valgte og hvordan det gikk å ta utdanning.
  - a. Påvirket din identitet som muslim valget av utdanning?
4. Hvordan fikk du din første jobb i Norge?
  - a. Søkete du på den eller fikk du den gjennom nettverk?
5. Kan du fortelle om din jobbkarriere? Gå gjerne gjennom alle jobbene du har hatt, hvordan du har fått disse og hvordan det har vært å ha dem.
6. Hvordan fikk du jobben du har i dag?
  - a. Hvordan hørte du om jobben? (nettverk, annonsering osv)
  - b. Er utdanningen relevant for jobben du har
  - c. Er du fornøyd eller ønsker du deg videre (hvorfor)
  - d. Kan du si litt om arbeidsmiljøet og forholdet mellom jobben du gjør og menneskene som er der?
  - e. Er du med på de sosiale tilstelningene på jobben
7. Hva er din erfaring med jobbsøk?
  - a. Har du opplevd at de at du er muslim har blitt tema i en jobbsøkeprosess?
8. Hvordan ser du for deg din karriere videre?
  - a. Hva er drømmen din?

### *Diskriminering*

9. Hvordan forstår du begrepet diskriminering?
10. Har du noensinne opplevd å bli diskriminert eller forskjellsbehandlet fordi du er muslim?
  - a. Hvordan håndterte du dette?
  - b. Hvordan preger denne opplevelsen deg?
  - c. Var diskriminering noe du regnet med da du begynte å søke jobber?
    - (i) Fortell mer om hva denne eventuelle forventningen har gjort med deg – hvor du har søkt og hva du søkt på?
    - (ii) Har din kunnskap om at muslimer kan bli utsatt for diskriminering gjort noe med måten du er på og måten du forteller om deg selv?
      1. På jobbintervju (til arbeidsgivere)

2. I møtet med kolleger
- (iii) Tror du at du hadde vært et annet sted – gjort noe annet – dersom det ikke var diskriminering i Norge?
11. Har du venner, familie eller kjente som har opplevd å bli diskriminert fordi de er muslimer?
    - a. Hvordan påvirker dette deg?
    - b. Når hørte du om diskriminering første gang? – Fortell hvordan og settingen
  12. Har du noensinne gjort andre valg fordi du forventer at du vil bli diskriminert som muslim?
  13. Hva slags type ressurser tror du det er viktig å ha tilgang til for muslimer som opplever diskriminering?
    1. Rutiner for varsling om diskriminering
    2. Betydning av allierte
  14. Har du tre råd til norske myndigheter om hva de kunne gjøre for å gjøre det lettere å være muslim på arbeidsmarkedet i Norge
    - a. Hvis du var statsråd for en dag – hva var det første du hadde gjort?
  15. Har du råd til muslimer som vokser opp i Norge i dag?
  16. Bør de gjøre noe spesielt for å unngå eller håndtere at de kan bli utsatt for diskriminering?

# Referanser

---

- Aguinis, H. & Bradley, K. J. (2014). Best Practice Recommendations for Designing and Implementing Experimental Vignette Methodology Studies. *Organizational Research Methods*, 17(4), 351–371. <https://doi.org/10.1177/1094428114547952>
- Almeida, S., Fernando, M., Hannif, Z. & Dharmage, S. C. (2015). Fitting the mould: the role of employer perceptions in immigrant recruitment decision-making. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(22), 2811–2832. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.1003087>
- Andersen, R. K. & Sterri, E. B. (2022). *Arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold*. <https://www.faf.no/images/pub/2022/20831.pdf>
- Andersson, F., Burgess, S. M. & Lane, J. (2009). Do as the neighbors do: The impact of social networks on immigrant employment.
- Arbeids- og inkluderingsdepartementet. (2023). Tildelingsbrev til Arbeids- og velferdsdirektoratet for 2023.
- Arrow, K. (1971). The Theory of discrimination. I O. Ashonfelter & A. Rees (Red.), *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press.
- Atewologun, D., Cornish, T. & Tresh, F. (2018). Unconscious bias: training. *An assessment of the evidence for effectiveness. Equality and human rights commission research report*, 113.
- Auspurg, K. & Hinz, T. (2015). *Factorial Survey Experiments* (Bd. 175). Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781483398075>
- Bagnoli, L. & Estache, A. (2019). *Mentoring labor market integration of migrants: policy insights from a survey of mentoring theory and practice*. ECARES.
- Banafsheh, A., Ellefsen, R. & Sandberg, S. (2021). «Jævla terrorist!» Muslimhets og hverdagsmotstand. I G. Ødegård & W. Pedersen (Red.), *Ungdommen*. Cappelen Damm Akademisk.
- Bangstad, S., Rønningen, N. M., Larsen, E. N., Sandset, T. & Massao, P. B. (2022). Kartlegging av rasisme og diskriminering i møte med Oslo Kommune. I. Rapport.
- Barne- likestillings- og familiedepartementet. (2012). Politikk for likestilling – NOU 2012: 15.

- Beaurain, G. & Masclot, D. (2016). Does affirmative action reduce gender discrimination and enhance efficiency? New experimental evidence. *European Economic Review*, 90, 350–362. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2016.04.009>
- Becker, G. S. (1957). *The Economics of Discrimination*. University of Chicago press.
- Behaghel, L., Crépon, B. & Le Barbanchon, T. (2011). Évaluation de l'impact du CV anonyme. *Rapport final*.
- Bellemare, C., Goussé, M., Lacroix, G. & Marchand, S. (2018). Physical Disability and Labor Market Discrimination: Evidence from a Field Experiment *CESifo Working Paper Series No. 6986*. <https://ssrn.com/abstract=3194437>
- Bertrand, M., Black, S. E., Jensen, S. & Lleras-Muney, A. (2019). Breaking the glass ceiling? The effect of board quotas on female labour market outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies*, 86(1), 191–239. <https://doi.org/10.1093/restud/rdy032>
- Birkelund, G. E., Chan, T. W., Ugreninov, E., Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2019). Do terrorist attacks affect ethnic discrimination in the labour market? Evidence from two randomized field experiments. *The British Journal of Sociology*, 70(1), 241–260. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12344>
- Birkelund, G. E., Johannessen, L. E. F., Rasmussen, E. B. & Rogstad, J. (2020). Experience, stereotypes and discrimination. Employers' reflections on their hiring behavior. *European Societies*, 22(4), 503–524. <https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1775273>
- Birkelund, G. E., Rogstad, J., Heggebø, K., Aspøy, T. M. & Bjelland, H. F. (2014). Diskriminering i arbeidslivet – Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 352–382. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2014-04-02>
- Bjørnset, M. & Kindt, M. T. (2019). *På rett hylle? Mentoring som en vei inn i arbeidslivet*. Fafo.
- Bjørnset, M., Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018). *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering: Rekrutteringspraksis blant virksomheter i det statlige mangfoldsnettverket (01)*. Fafo.
- Bjørnset, M., Sterri, E. B. & Rogstad, J. (2021). Gjennom nåløyene. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3–4), 226–241. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-05>

- Bjørnshagen, V. & Østerud, K. L. (2021). Diskriminering av funksjonshemmede i arbeidslivet – funn fra et felteksperiment og oppfølgingsintervjuer. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3–04), 210–225.  
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-04>
- Blanchard, F. A., Crandall, C. S., Brigham, J. C. & Vaughn, L. A. (1994). Condemning and condoning racism: A social context approach to interracial settings. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 993.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.6.993>
- Blanchard, F. A., Crandall, C. S., Brigham, J. C. & Vaughn, L. A. (1994). Condemning and condoning racism: A social context approach to interracial settings. *Jornal of Applied Psychology*.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101.  
<https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V. & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: a practical guide*. SAGE.
- Bredgaard, T. (2018). Employers and active labour market policies: typologies and evidence. *Social Policy and Society*, 17(3), 365–377.  
<https://doi.org/10.1017/S147474641700015x>
- Brekke, J.-P., Fladmoe, A., Lidén, H. & Orupabo, J. (2020). Etnisk og religiøs mangfold i arbeidslivet: Holdninger, erfaringer, diskriminering og praksis. *Rapport–Institutt for samfunnsforskning*.
- Brox, O. (1991). *Jeg er ikke rasist, men-- : hvordan får vi våre meninger om innvandrere og innvandring?* Gyldendal norsk forlag.
- Butschek, S. & Walter, T. (2014). What active labour market programmes work for immigrants in Europe? A meta-analysis of the evaluation literature. *IZA Journal of Migration*, 3(1), 48. <https://doi.org/10.1186/s40176-014-0023-6>
- Chen, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities and Social Sciences Communications*.
- Chen, Z. (2023). Ethics and discrimination in artificial intelligence-enabled recruitment practices. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1–12. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-02079-x>
- Cialdini, R. B. & Goldstein, N. J. (2004). Social influence: Compliance and conformity. *Annual Review of Psychology*, 55, 591–621.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142015>
- Cowgill, B. (2018). Bias and productivity in humans and algorithms: Theory and evidence from resume screening. *Columbia Business School, Columbia University*, 29.

- Deuchert, E. & Kauer, L. (2017). Hiring subsidies for people with a disability: Evidence from a small-scale social field experiment. *International Labour Review*, 156(2), 269–285. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2014.00025.x>
- Di Stasio, V., Lancee, B., Veit, S. & Yemane, R. (2021). Muslim by default or religious discrimination? Results from a cross-national field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(6), 1305–1326. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622826>
- Dixon, J., Tropp, L. R., Durrheim, K. & Tredoux, C. (2010). “Let them eat harmony” prejudice-reduction strategies and attitudes of historically disadvantaged groups. *Current Directions in Psychological Science*, 19(2), 76–80. <https://doi.org/10.1177/0963721410363366>
- Djuve, A. B., Kavli, H. C., Sterri, E. B. & Bråten, B. (2017). *Introduksjonsprogram og norskopplæring. Hva virker – for hvem?* Fafo.
- Dobbin, F., Schrage, D. & Kalev, A. (2015). Rage against the iron cage: The varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity. *American Sociological Review*, 80(5), 1014–1044. <https://doi.org/10.1177/0003122415596416>
- Donohue, J. J. (2005). *The law and economics of antidiscrimination law*. I. National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- Dovidio, J. F., Gaertner, S. L., Ufkes, E. G., Saguy, T. & Pearson, A. R. (2016). Included but Invisible? Subtle Bias, Common Identity, and the Darker Side of “We”. *Social Issues and Policy Review*, 10(1), 6–46. <https://doi.org/10.1111/sipr.12017>
- Dreher, G. F. & Cox, T. H. (1996). Race, gender, and opportunity: A study of compensation attainment and the establishment of mentoring relationships. *Journal of Applied Psychology*, 81(3), 297–308. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.3.297>
- Eckbo, B. E., Nygaard, K. & Thorburn, K. S. (2022). Does Mandatory Board Gender-Balancing Reduce Firm Value? *Harvard Business Law Review*, 12, 407.
- Ellefsen, R. & Sandberg, S. (2021). A repertoire of everyday resistance: young Muslims’ responses to anti-Muslim hostility. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1894913>
- Falkum, E. & Solberg, A. G. (2015). *Arbeidsgiveres inkluderingsevne*. Arbeidsforskningsinstituttet.



- Fangen, K. & Lynnebakke, B. (2014). Navigating Ethnic Stigmatisation in the Educational Setting: Coping Strategies of Young Immigrants and Descendants of Immigrants in Norway. *2014*, 2(1), 13.  
<https://doi.org/10.17645/si.v2i1.26>
- Fernando, M., Reveley, J. & Learmonth, M. (2019). Identity work by a non-white immigrant business scholar: Autoethnographic vignettes of covering and accenting. *Human Relations*, 73(6), 765–788.  
<https://doi.org/10.1177/0018726719831070>
- Fibbi, R., Midtbøen, A. H. & Simon, P. (2021). Methods of Measurement. I R. Fibbi, A. H. Midtbøen & P. Simon (Red.), *Migration and Discrimination: IMISCOE Short Reader* (s. 43–54). Springer International Publishing.  
[https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2\\_4](https://doi.org/10.1007/978-3-030-67281-2_4)
- Finansdepartementet. (2021). Prinsipper og krav ved utarbeidelse av samfunnsøkonomiske analyser. I *Rundskriv R -109*.
- Fischer, P., Greitemeyer, T. & Kastenmüller, A. (2007). What Do We Think About Muslims? The Validity of Westerners' Implicit Theories About the Associations Between Muslims' Religiosity, Religious Identity, Aggression Potential, and Attitudes Toward Terrorism. *Group Processes & Intergroup Relations*, 10(3), 373–382. <https://doi.org/10.1177/1368430207078697>
- Furtado, D. & Theodoropoulos, N. (2010). Why does intermarriage increase immigrant employment? The role of networks. *The BE Journal of Economic Analysis & Policy*, 10(1).
- García, M. F., Posthuma, R. A. & Colella, A. (2008). Fit perceptions in the employment interview: The role of similarity, liking, and expectations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(2), 173–189.  
<https://doi.org/10.1348/096317907X238708>
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Penguin.
- Goffman, E. (1963). *Stigma : notes on the management of spoiled identity*. Penguin.
- Goffman, E. (1982). *Interaction ritual: essays on face-to-face behavior*. Pantheon Books.
- Goldberg, C. B. (2005). Relational Demography and Similarity-Attraction in Interview Assessments and Subsequent Offer Decisions: Are we Missing Something? *Group & Organization Management*, 30(6), 597–624.  
<https://doi.org/10.1177/1059601104267661>
- Goodman, B. W. (2016). Economic models of (algorithmic) discrimination. 29th conference on neural information processing systems.

- Green, T. K. & Kalev, A. (2007). Discrimination-reducing measures at the relational level. *Hastings Law Journal*, 59, 1435.
- Greenwald, A. G. & Pettigrew, T. F. (2014). With Malice Toward None and Charity for Some. *American Psychologist*, 69(7), 669–684.  
<https://doi.org/10.1037/a0036056>
- Grove, J. (2017). Researching a marginalised group: Reflections on being an outsider. *Counselling and Psychotherapy Research*, 17(3), 176–180.  
<https://doi.org/10.1002/capr.12120>
- Halvorsen, R. & Hvinden, B. (2014). Nordic reforms to improve the labour market participation of vulnerable youth: An effective new approach? *International Social Security Review*, 67(2), 29–47.
- Halvorsen, R., Hvinden, B., Biggeri, M., Beadle-Brown, J., Tøssebro, J. & Waldschmidt, A. (2018). Rethinking Active Citizenship: Lessons from life-course interviews in nine European countries. I(1 utg., Bd. 1, s. 208–228). Routledge.
- Hardoy, I. & Zhang, T. (2011). Innvandrere i arbeid: Hjelper arbeidsmarkedstiltak? *Søkelys på arbeidslivet*, 27(4), 343–364.  
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-7989-2010-04-05>
- Heath, A., Liebig, T. & Simon, P. (2013). Discrimination against immigrants—measurement, incidence and policy instruments. *International Migration Outlook 2013*, 191–230.
- Hebl, M., Cheng, S. K. & Ng, L. C. (2020). Modern Discrimination in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7(1), 257–282.  
<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044948>
- Helbling, L. A., Imdorf, C., Ayllon, S. & Sacchi, S. (2016). Methodological challenges in the study of scarring effects of early job insecurity. *NEGOTIATE working paper 6.1*.
- Helbling, M. & Traunmüller, R. (2020). What is Islamophobia? Disentangling Citizens' Feelings Toward Ethnicity, Religion and Religiosity Using a Survey Experiment. *British Journal of Political Science*, 50(3), 811–828.  
<https://doi.org/10.1017/S0007123418000054>
- Hermansen, A. S. (2020). «Norsk innvandringsforskning [ ] må kunne sies å være i puberteten». *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 61(1), 53–62.  
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2020-01-06>
- Hewlett, S. A. & Jackson, M. (2014). *Vaulting the color bar: How sponsorship levers multicultural professionals into leadership*. Rare Bird Books.

- Hoffman, M., Kahn, L. B. & Li, D. (2018). Discretion in hiring. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(2), 765–800. <https://doi.org/10.1093/qje/qjx042>
- Holden, S. & Rosén, Å. (2014). Discrimination and employment protection. *Journal of the European Economic Association*, 12(6), 1676–1699. <https://doi.org/10.1111/jeea.12097>
- Huang, Z. & Anderson, K., H. (2019). Can immigrants ever earn as much as native workers? *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.159.v2>
- Huber, A. (2018). Exploring Hiring Practitioner Preferences for and Assessment Practices of Prospective Candidates. *Journal of Interior Design*, 43(4), 21–44. <https://doi.org/10.1111/joid.12131>
- Iversen, L. L. (2022). Når er religiøs diskriminering rasisme? I C. A. Døving (Red.), *Rasisme: Fenomenet, forskningen, erfaringene*. Universitetsforlaget.
- Jentoft, N., Bjørnarå, H. B., Abdallah, R. & Einstabland, Å. L. H. (2023). *Aktivitets-og redegjørelsesplikten i Agder – Hva er status og hvor går veien videre?* (828408287X). <https://norce-research.brage.unit.no/norce-research-xmlui/handle/11250/3063810>
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow*. Farrar, Straus and Giroux.
- Kalev, A., Dobbin, F. & Kelly, E. (2006). Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies. *American Sociological Review*, 71(4), 589–617. <https://doi.org/10.1177/000312240607100404>
- Kalinoski, Z. T., Steele-Johnson, D., Peyton, E. J., Leas, K. A., Steinke, J. & Bowling, N. A. (2013). A meta-analytic evaluation of diversity training outcomes. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1076–1104. <https://doi.org/10.1002/job.1839>
- Kelan, E. K. (2023). Algorithmic inclusion: Shaping the predictive algorithms of artificial intelligence in hiring. *Human Resource Management Journal*. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12511>
- Kulik, C. T., Pepper, M. B., Roberson, L. & Parker, S. K. (2007). The rich get richer: Predicting participation in voluntary diversity training. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 753–769. <https://doi.org/10.1002/job.444>
- Kulik, C. T. & Roberson, L. (2008). Common goals and golden opportunities: Evaluations of diversity education in academic and organizational settings. *Academy of Management Learning & Education*, 7(3), 309–331. <https://doi.org/10.5465/AMLE.2008.34251670>

- Kulturdepartementet. (2020). *Handlingsplan mot diskriminering av og hat mot muslimer 2020–2023*. <https://www.regjeringen.no/contentassets/b2a6fd21c6a94bae83d5a3425593da30/handlingsplan-mot-diskriminering-av-og-hat-mot-muslimer-2020-2023.pdf>
- Larsen, E. N. & Di Stasio, V. (2019). Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622777>
- Liversage, A. (2009). Vital conjunctures, shifting horizons: high-skilled female immigrants looking for work. *Work, Employment and Society*, 23(1), 120–141. <https://doi.org/10.1177/0950017008099781>
- Livingston, R. (2020). How to Promote Racial Equity in the Workplace: A five-step plan. *Harvard business review*, 98(5), 64.
- Lunde, H. & Rogstad, J. (2016). *Kunnskapsstatus om godkjenning av utenlandsk kompetanse og kunnskapsstatus om diskriminering i arbeidslivet. Notat 05*. Fafo. <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-notater/kunnskapsstatus-om-godkjenning-av-utenlandsk-kompetanse-og-kunnskapsstatus-om-diskriminering-i-arbeidslivet>
- McCarthy, J. M., Van Iddekinge, C. H. & Campion, M. A. (2010). Are highly structured job interviews resistant to demographic similarity effects? *Personnel Psychology*, 63(2), 325–359.
- Midtbøen, A. H. (2014). The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10), 1657–1675. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.847784>
- Midtbøen, A. H. (2015). The context of employment discrimination: interpreting the findings of a field experiment. *British Journal of Sociology*, 66(1), 193–214. <https://doi.org/10.1111/1468-4446.12098>
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. C. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Institutt for samfunnsforskning,.
- Miller, C. (2017). The persistent effect of temporary affirmative action. *American Economic Journal: Applied Economics*, 9(3), 152–190. <https://doi.org/10.1257/app.20160121>
- Moe, V., Døving, C. A., Hellevik, O., Košuta, M., Gulli, M., Hansen, I. & Abdel-Fadil, M. (2023). *Diskrimineringserfaringer blant muslimer i Norge*. HL-senteret og Likestillingssenteret/KUN. [https://www.imdi.no/contentassets/81b9c85aed6e42c994cf812e6f491fc3/rapport\\_diskrimineringserfaringblantmuslimer.pdf](https://www.imdi.no/contentassets/81b9c85aed6e42c994cf812e6f491fc3/rapport_diskrimineringserfaringblantmuslimer.pdf)

- Moe, V. r. (2022). Holdninger til jøder og muslimer i Norge 2022. Befolkningsundersøkelse, minoritetsstudie og ungdomsundersøkelse. I. Oslo: HL-senteret.
- Månsson, J. & Delander, L. (2017). Mentoring as a way of integrating refugees into the labour market—Evidence from a Swedish pilot scheme. *Economic Analysis and Policy*, 56, 51–59. <https://doi.org/10.1016/j.eap.2017.08.002>
- Nekby, L. (2008). *Active labor market programs for the integration of youths and immigrants into the labor market: the Nordic experience*. CEPAL.
- NESH. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora*. De nasjonale forskningsetiske komiteene. <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora/>
- Noon, M. (2010). The shackled runner: time to rethink positive discrimination? *Work, Employment & Society*, 24(4), 728–739. <https://doi.org/10.1177/0950017010380648>
- Noon, M., Healy, G., Forson, C. & Oikelome, F. (2013). The equality effects of the 'hyper-formalization' of selection. *British Journal of Management*, 24(3), 333–346. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2011.00807.x>
- Nordic Safe Cities. (2023). *Angrep & hat i den offentlige debatten på Facebook*. <https://nordicsafecities.org/wp-content/uploads/Angrep-hat-i-den-offentlige-debatten-pa-Facebook.pdf>
- NOU 2023:12 – *Grunnlaget for inntektsoppgjørene 2023*. (2023).
- OECD. (2008a). *OECD Employment Outlook 2008*. OECD publishing Paris.
- OECD. (2008b). *The price of prejudice: Labour market discrimination on the grounds of gender and ethnicity*. OECD Publishing.
- OECD. (2020). *All Hands In? Making Diversity Work for All*. <https://www.oecd.org/social/all-hands-in-making-diversity-work-for-all-efb14583-en.htm>
- Orupabo, J. (2014). Interseksjonalitet i praksis: utfordringer med å anvende et interseksjonalitetsperspektiv i empirisk forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 329–351. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2014-04-01>
- Orupabo, J., Vassenden, A. & Handulle, A. (2022). Å redde hvite folks ansikt: Ritualer og makt i rasialiserte situasjoner. I C. A. Døving (Red.), *Rasisme: Fenomenet, forskningen, erfaringene*. Universitetsforlaget.
- Oslo Economics. (2022). *Statlige virksomheters rapportering om lik lønn for arbeid av lik verdi*. .

- Pager, D. (2007). The Use of Field Experiments for Studies of Employment Discrimination: Contributions, Critiques, and Directions for the Future. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 609(1), 104–133. <https://doi.org/10.1177/0002716206294796>
- Pager, D. & Quillian, L. (2005). Walking the Talk? What Employers Say Versus What They Do. *American Sociological Review*, 70(3), 355–380. <https://doi.org/10.1177/000312240507000301>
- Paluck, E. L. & Green, D. P. (2009). Prejudice reduction: What works? A review and assessment of research and practice. *Annual Review of Psychology*, 60, 339–367.
- Paz, A. & Kook, R. (2021). ‘It reminds me that I still exist’. Critical thoughts on intersectionality; refugee Muslim women in Berlin and the meanings of the hijab. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47(13), 2979–2996. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2020.1757417>
- Phelps, E. S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–661.
- Phillips, K. G., Houtenville, A. J., O’Neill, J. & Katz, E. (2019). The effectiveness of employer practices to recruit, hire, and retain employees with disabilities: Supervisor perspectives. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 51, 339–353. <https://doi.org/10.3233/JVR-191050>
- Quillian, L. & Midtbøen, A. H. (2021). Comparative Perspectives on Racial Discrimination in Hiring: The Rise of Field Experiments. *Annual Review of Sociology*, 47(1), null. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090420-035144>
- Rawls, A. W. & Duck, W. (2017). “Fractured Reflections” of High-Status Black Male Presentations of Self: Nonrecognition of Identity as a “Tacit” Form of Institutional Racism. *Sociological Focus*, 50(1), 36–51. <https://doi.org/10.1080/00380237.2016.1218215>
- Retterås, R. M. (2015). Aktivt likestillingsarbeid – et nødvendig grep for å hindre diskriminering i arbeidslivet. *Kritisk juss*, 41(4), 243–250. <https://doi.org/10.18261/ISSN2387-4546-2015-04-05>
- Rinne, U. (2018). Anonymous job applications and hiring discrimination. *IZA World of Labor*.
- Rivera, L. A. (2012). Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms. *American Sociological Review*, 77(6), 999–1022. <https://doi.org/10.1177/0003122412463213>
- Rivera, L. A. (2020). Employer Decision Making. *Annual Review of Sociology*, 46(1), 215–232. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054633>

- Rogstad, J. (2001a). *Sist blant likemenn. Synlige minoriteter på arbeidsmarkedet*. Unipax.
- Rogstad, J. (2001b). Små årsaker – store forskjeller. Forklaringer på ulikhet i det flerkulturelle Norge. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 42, 623–644.
- Rogstad, J. & Sterri, E. (2016). Rettmessig forskjellsbehandling? Rettferdighet og amatørskap i ansettelsesprosesser. *Fafo-rapport*, 2016, 23.
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2014). *Kulturelt betinget naturlig beskjedenhet. En studie av jobbintervjuets muligheter og begrensninger*. Fafo.
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018). Passe inn og passe til. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 59(1), 41–65. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2018-01-03>
- Røed, M., Schøne, P. & Umblijs, J. (2019). Flyktningers deltagelse i arbeid og utdanning, før og etter introduksjonsordningen. *Rapport–Institutt for samfunnsforskning*.
- Sahgal, N., Cooperman, A. & Schiller, A. (2018). Being Christian in Western Europe. *Pew Research Center*.
- Sandal, G. M., Bye, H. H., Fyhn, T. & Markova, V. (2013). «Mangfoldsledelse» og innvandreres tilknytning til arbeidsplassen. Institutt for samfunnspsykologi, Universitetet i Bergen
- Schaeffer, M. & Kas, J. (2023). The Integration Paradox: A Review and Meta-Analysis of the Complex Relationship Between Integration and Reports of Discrimination. *International Migration Review*, 01979183231170809. <https://doi.org/10.1177/01979183231170809>
- Schneider, K. T., Wesselmann, E. D. & DeSouza, E. R. (2017). Confronting subtle workplace mistreatment: The importance of leaders as allies. *Frontiers in Psychology*, 8, 1051. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01051>
- Schneider, K., Wesselmann, E. & DeSouza, E. (2017). Confronting subtle workplace mistreatment: the importance of leaders as allies. *Front. Psychol.*
- Shamshiri-Petersen, D. & Krogh, C. (2020). Disability Disqualifies: A Vignette Experiment on Danish Employers' Intentions to Hire Applicants with Physical Disabilities. *Scandinavian journal of disability research : SJDR*, 22(1), 198–209. <https://doi.org/10.16993/sjdr.661>
- SSB. (2017). *Levekår blant innvandrere i Norge*. SSB. Hentet 28.01.22 fra <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/levekår-blant-innvandrere-i-norge-2016>

- SSB. (2018). *Levekår blant norskfødte med innvandrerforeldre i Norge 2016*. SSB. Hentet 28.01.22 fra <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/levekår-blant-norskfødte-med-innvandrerforeldre-i-norge-2016>
- Straiton, M. L., Aambø, A. K. & Johansen, R. (2019). Perceived discrimination, health and mental health among immigrants in Norway: the role of moderating factors. *BMC Public Health*, 19(1), 325. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6649-9>
- Struktur for likestilling NOU 2011:18*. (2011).
- Strøm, V., Scheel, I., Dalsbø, T. K. & Kirkehei, I. (2015). *Effekt av arbeidsmarkedstiltak på deltakelse i arbeidslivet for innvandrere*. Folkehelseinstituttet.
- Svalund, J. & Hansen, I. L. S. (2013). *Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet* Fafo-rapport 2013:54). Fafo.
- Taran, P., de Beijl, R. Z. & McClure, I. (2004). Challenging discrimination in employment: A summary of research and a typology of measures. *International Migrations Papers*, 68.
- Tariq, M. & Syed, J. (2018). An intersectional perspective on Muslim women's issues and experiences in employment. *Gender, Work & Organization*, 25(5), 495–513. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gwao.12256>
- Teigen, M. (2015). *Virkinger av kjønnskvoltering i norsk næringsliv*. Gyldendal Norsk Forlag.
- Thiyagarajah, M. & Orupabo, J. (2023). Å spille på norskhet for å få en sjans: Stigmahåndtering hos unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. *Søkelys på arbeidslivet*, 40(3), 1–14. <https://doi.org/10.18261/spa.40.3.2>
- Toyoki, S. & Brown, A. D. (2014). Stigma, identity and power: Managing stigmatized identities through discourse. *Human Relations*, 67(6), 715–737. <https://doi.org/10.1177/0018726713503024>
- Tronstad, K. R. (2010). Mangfold og likestilling i arbeidslivet. *Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*. Fafo-rapport, 39.
- Umblijs, J., Drange, I. & Orupabo, J. (2023). Ethnic Diversity and Firm Performance in Norway. *Nordic Journal of Working Life Studies*. <https://doi.org/10.18291/njwls.137274>
- Valen, N., Kindt, M. T. & Bjørnset, M. (2021). Norskprøven: god løsning eller feil problembeskrivelse? *Søkelys på arbeidslivet*, (3–4), 257–274. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-07>



- Valfort, M.-A. (2018). Do anti-discrimination policies work? *IZA World of Labor*.  
<https://doi.org/10.15185/izawol.450>
- Vedeler, J. S. (2014). Disabled persons' job interview experiences: stories of discrimination, uncertainty and recognition. *Disability & Society*, 29(4), 1–14. <https://doi.org/10.1080/09687599.2013.831748>
- Von Simson, K. (2023). *Hva virker for hvem? Oppsummering av forskning om effekter av arbeidsmarkedstiltak på sysselsetting*. NAV-rapport.  
<https://www.nav.no/no/nav-og-samfunn/kunnskap/analyser-fra-nav/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd/arbeid-og-velferd-nr.1-2023/hva-virker-for-hvem-oppsummering-av-forskning-om-effekter-av-arbeidsmarkedstiltak-pa-sysseelsetting>
- Wagner, I. & Grødem, A. S. (2018). Sertifisert likestilling: Likelønnsstandarden på Island. *Rapport–Institutt for samfunnsforskning*.
- Wollscheid, S., Lynnebakke, B., Fossum, L. W. & Bergene, A. C. (2021). *Konsekvenser av rasisme og diskriminering på grunn av etnisitet, religion og livssyn: En kunnskapsoversikt*. NIFU.
- Østerud, K. L. (2020). Leading the Way? State Employers' Engagement with a Disability Employment Policy. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(1), 3–21. <https://doi.org/10.18291/njwls.122196>
- Østerud, K. L. (2022a). A balancing act: The employer perspective on disability disclosure in hiring. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 56, 289–302.  
<https://doi.org/10.3233/JVR-221192>
- Østerud, K. L. (2022b). Disability Discrimination: Employer Considerations of Disabled Job Seekers in Light of the Ideal Worker. *Work, Employment & Society*, 37(3). <https://doi.org/10.1177/09500170211041303>
- Østerud, K. L. (2022c). Mental illness stigma and employer evaluation in hiring: Stereotypes, discrimination and the role of experience. *Sociology of Health & Illness*, 45(1), 90–108. <https://doi.org/10.1111/1467-9566.13544>
- Aambø, A. (2021). Helsekonsekvenser av diskriminering i arbeidslivet. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3–4), 275–286.  
<https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-08>
- Åslund, O. & Skans, O. N. (2012). Do anonymous job application procedures level the playing field? *ILR Review*, 65(1), 82–107.