

***Møte med diskriminering i ansettelsesprosessen:
opplevelsene til unge jobbsøkere med
innvandrerbakgrunn***

Mathushiga Thiyagarajah



MAPSYK360, masteroppgave i psykologi,

Studieretning: Sosial- og kognitiv psykologi

ved

UNIVERSITETET I BERGEN

DET PSYKOLOGISKE FAKULTET

HØST 2021/VÅR 2022

Antall ord: 17 799

Veileder: Hege Høivik Bye, Institutt for samfunnspsykologi

Biveileder: Julia Orupabo, Institutt for samfunnsforskning

Abstract

Previous studies have shown that ethnic minority jobseekers initiate impression management during the employment process to improve their chances as a jobseeker. This is due to stigma consciousness and awareness of prejudices and stereotypes the majority group may have towards ethnic minorities. The existing research in Norway indicates that there is ethnic discrimination during the recruitment process, and that ethnic minority jobseekers do experience ethnic discrimination. However, there is little knowledge about how ethnic minority jobseekers navigate ethnic discrimination, and how they choose to deal with this during the job-seeking process. Ethnic minority Norwegians is a growing group, and therefore it is also necessary to have more knowledge about how they navigate encounters with discrimination in the employment process. This qualitative study examines how young ethnic minority jobseekers, both Norwegian-born with immigrant parents and immigrants who moved to Norway as a child, experience being a job seeker today. The study is based on nine semi-structured interviews. Through an interpretative phenomenological analysis (IPA), ethnic minorities shed light on their experiences of encountering discrimination during the employment process. The analysis led to three main themes that describes their experiences. 1. Strategies for controlling their impressions, 2. Affect is linked to previous experiences and 3. Other explanations to why it is difficult to get a job. The study has implications for more subtle impression management strategies than previous research has expressed. At the same time, this study also has implications for how others can meet ethnic minority jobseekers in practice; during job search courses, career guidance- and counseling classes.

Keyword: impression management, stigma consciousness, jobseekers, ethnic minority,

IPA

Sammendrag

Tidligere studier har vist at jobbsøkere med innvandrerbakgrunn setter i gang inntrykkshåndterende strategier under ansettelsesprosessen for å kunne bedre sjansen som jobbsøker. Dette skjer på grunn av stigmabevissthet og generell bevissthet rundt fordommer og stereotyper majoritetsgruppen kan ha knyttet til etniske minoriteter. Den eksisterende forskningen i Norge tyder på at det forekommer etnisk diskriminering under ansettelsesprosessen, og at jobbsøkere med innvandrerbakgrunn opplever etnisk diskriminering. Det finnes derimot lite kunnskap om hvordan jobbsøkere med innvandrerbakgrunn forholder seg til det å kunne bli utsatt for etnisk diskriminering, og hvordan de velger å håndtere dette under jobbsøkerprosessen. Nordmenn med innvandrerbakgrunn er en voksende gruppe, og derfor er det også nødvendig med mer kunnskap rundt hvordan de velger å navigere møte med diskriminering i ansettelsesprosessen. Denne kvalitative studien undersøker hvordan unge med innvandrerbakgrunn, både norskfødte med innvandrerbakgrunn og innvandrere som flyttet til Norge som barn, opplever å være jobbsøker. Studien er basert på ni semistrukturerte intervjuer. Gjennom en fortolkende fenomenologisk analyse (IPA) belyses unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn sine erfaringer og tanker om møte med mulig diskriminering under ansettelsesprosessen. Analysen førte til tre overordnede temaer som beskriver erfaringene deres. 1. Strategier for å kontrollere inntrykk, 2. Affekt er knyttet opp mot tidligere erfaringer og 3. Andre forklaringer på hvorfor det er vanskelig å få jobb. Studien har implikasjoner for forståelsen av mer subtile inntrykkshåndterende strategier, enn hva tidligere forskning har gitt uttrykk for. Samtidig som studien også har implikasjoner på hvordan andre kan møte jobbsøkere med minoritetsbakgrunn i praksis; under jobbsøkerkurs, på karriereveilednings- og rådgivningstimer.

Nøkkelord: inntrykkshåndtering, stigmabevissthet, jobbsøkere, etnisk minoritet, IPA

Forord

Det har vært en interessant reise å skrive denne masteroppgaven. Jeg har lært masse, både faglig og personlig, og kommer til å ta med meg all kunnskap og erfaring videre. Jeg har alltid vært interessert i krysningsfeltet mellom arbeid- og organisasjonspsykologi og sosialpsykologi, og engasjerer meg veldig for tematikken denne oppgaven tar opp. Derfor ble jeg også veldig glad, da jeg fikk mulighet til å skrive om akkurat dette til min egen masteroppgave.

Først og fremst vil jeg takke min veileder Hege Høivik Bye, som har veiledet meg gjennom det siste året, og gitt meg gode råd og tilbakemeldinger hele veien. Tusen takk for din tålmodighet og forståelse, og innspill i både faglige og praktiske vurderinger. Takket være Hege, ble jeg også introdusert til Navigate-prosjektet drevet av Institutt for samfunnsforskning, og kom i kontakt med min biveileder, Julia Orupabo. Tusen takk til Julia og Navigate-prosjektet, som har tatt meg imot, og latt meg få et innblikk i hva dere driver med og bli inspirert. I tillegg, tusen takk for mye faglig innspill og god veiledning det siste året. Det har vært motiverende og utrolig lærerikt å ha dere begge som veiledere gjennom denne perioden.

Videre vil jeg også takke informantene som takket ja til å delta i studien. Takk for at dere åpnet dere opp for meg, og delte opplevelsene deres. Uten dere hadde ikke dette prosjektet blitt gjennomført. Takk for at dere engasjerer dere. Til slutt vil jeg også takke medstudentene på masterkullet, som har bidratt til gode og hyggelige samtaler i lunsjen. Det har vært en utfordrende, men lærerik reise.

Mathushiga Thiyagarajah

Bergen, 02.06.2022

Innholdsfortegnelse

Abstract	III
Sammendrag	IV
Forord	V
Innholdsfortegnelse	VI
Forskning om etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen.....	9
Den subjektive opplevelsen.....	11
Hva vet vi ikke?.....	12
Teoretisk rammeverk.....	14
Jobbsøkerprosessen	14
Inntrykkshåndtering («Impression management»).....	15
Følelsen av sosial tilhørighet	18
Stigmabevissthet («stigma consciousness»).....	19
Emosjoner.....	21
Forskningsspørsmål.....	22
Metode.....	23
Navigate	24
Metodisk og analytisk tilnærming.....	24
Praktisk gjennomføring av prosjektet	25
Kriterier for utvalget og rekruttering	25
Intervjuguide.....	26
Gjennomføring av intervjuene.....	27
Transkripsjon	28

Dataanalyse.....	28
Bruk av sitater.....	31
Etiske betraktninger.....	32
Samtykke, konfidensialitet og anonymitet	32
Refleksivitet.....	33
Resultat.....	34
Strategier for å kontrollere inntrykk.....	36
Språk.....	36
Bruk av bilde	38
Personlig egnethet.....	39
Spille på norskhet for å signalisere tilhørighet	40
Affekt er knyttet opp mot tidligere erfaringer	42
Utfordrende – mer negativ emosjonell opplevelse	42
Både og – mer nøytral emosjonell opplevelse.....	45
Andre forklarende årsaker til hvorfor det er vanskelig å få jobb	47
Mangel på mulighet til å bli sett som et individ	47
Mangel på nettverk	48
Mangel på erfaringer	48
Mye konkurranse i arbeidsmarkedet.....	49
Diskusjon.....	50
Bruk av strategier	51
Refleksjoner tilknyttet tidligere erfaringer.....	54
Rasjonalisering av utfallet.....	55

Metodiske betraktninger.....	57
Validitet	57
Refleksivitet.....	59
Overførbarhet.....	60
Implikasjoner.....	60
Begrensninger.....	61
Utvalg	62
Deltakernes utfordringer	63
Videre forskning.....	63
Konklusjon	65
Referanseliste	67
Appendiks A: Intervjuguide	75
Appendiks B: Meldeskjema og vurdering fra NSD	78
Appendiks C: Informasjonsbrev.....	82
Appendiks D: Refleksivitetsøvelse	85

Tabelloversikt

Tabell 1. Hovedtema og undertema	35
--	----

Norge består i dag av personer med forskjellige etnisiteter og religiøse tilhørigheter. Ved inngangen til 2020 utgjorde innvandrere 14,7 prosent av befolkningen, og 3,5 prosent var norskfødte med innvandrerforeldre (Gulbrandsen et al., 2021, s. 10). Ifølge Statistisk sentralbyrå [SSB] (2021), har andelen innvandrere vokst betydelige i mange kommuner siden 2012. Dette har også hatt en stor betydning for befolkningsutviklingen i norske kommuner. Økningen i andelen innvandrere har vært med på å forme og påvirke næringslivet, arbeidslivet og samfunnet i Norge. Mangfold i hverdagen har ført til at holdninger til både innvandring og innvandrere har utviklet seg i retning av mer positive oppfatninger (Strøm & Molstad, 2020, s. 16). Stadig flere etniske nordmenn mener at innvandrere gjør en nyttig innsats i arbeidslivet, og at innvandrere bør ha de samme mulighetene som etniske nordmenn, når det kommer til arbeid (Strøm & Molstad, 2020, s. 18). I en annen rapport utført av Institutt for Samfunnsforskning, hvor de undersøkte for holdninger til etnisk og religiøs mangfold i det norske arbeidslivet, kommer det frem at respondentene er svært eller ganske positive til å ha en kollega med etnisk og religiøs minoritetsbakgrunn (Brekke et al., 2020, s. 14). Undersøkelsen ble utført blant ledere i offentlig og privat sektor og blant ansatte og ledere på skoler, i barnehager og i barnevernet, og er ment å dekke nøkkeldeler av det norske arbeidsmarkedet (Brekke et al., 2020, s. 14). Mangfold i arbeidslivet blir betraktet som en fordel og styrke ifølge undersøkelsen, og respondentene fremstår mer positive enn resten av befolkningen i Norge.

Forskning om etnisk diskriminering i ansettelsesprosessen

Likevel vet vi at det forekommer diskriminering i arbeidsmarkedet, og forskning viser at det forekommer etnisk diskriminering i flere stadier av ansettelsesprosessen. Midtbøen & Rogstad (2012) utførte et felteksperiment for å undersøke i hvilken grad det forekommer systematisk forskjellsbehandling av personer med innvandrerbakgrunn i ansettelsesprosessen.

I studien ble det sendt ut 1800 søknader til 900 reelle jobbutlysninger. Søknadene ble delt inn i kvinnelige og mannlige par; 900 kvinnelige søknader og 900 mannlige søknader. Søknadene var fiktive og helt like i form av utdanning og arbeidserfaring, men søkerne hadde enten navn som signaliserte etnisk majoritetsbakgrunn eller minoritetsbakgrunn. Resultatene fra studien tyder på at diskriminering i ansettelsesprosessen utgjør totalt sett et substansielt hinder for tilgangen til arbeidslivet for individer med innvandrerbakgrunn (Midtbøen & Rogstad, 2012, s.77; Midtbøen, 2014, s. 1663). Søkere med utenlandske navn hadde 25 prosent mindre sannsynlighet for å bli kalt inn til intervju, sammenlignet med helt identiske søknader med norske navn (Midtbøen & Rogstad, 2012, s.77). Resultatene fra studien viser tydelig at; selv når alt av kvalifikasjoner holder seg likt, er det likevel personer med minoritetsbakgrunn som blir diskriminert.

I et nyere felteksperiment utført av Birkelund og kolleger (2014), ble utbredelsen av diskriminering i arbeidsmarkedet i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim undersøkt. Lik Midtbøen & Rogstad (2012) sin studie, innebar dette felteksperimentet like jobbsøknader med typisk pakistanske navn og typisk norske navn. Denne studien dokumenterte også systematisk diskriminering av jobbsøkere med pakistansk navn, men forekomsten av diskriminering var mindre enn hva Birkelund og kolleger hadde regnet med (Birkelund et al., 2014, s. 352). Selv om resultatene viste mindre diskriminering enn hva som var antatt, viste fortsatt studien at systematisk forskjellsbehandling oppstår under ansettelsesprosessen.

Ifølge en annen studie utført av Larsen og Di Stasio (2019) viste at jobbsøkerens navn og religiøse tilhørighet påvirket sjansene for å bli kalt inn til intervju. Studien sammenlignet to forskjellige kontekster; Storbritannia og Norge. Ifølge studien hadde pakistanske navn og tilknytning til en muslimsk organisasjon i søknaden en negativ effekt på vurderingen av søkeren i ansettelsesprosessen. I både Storbritannia og Norge får pakistanske søkere betydelig færre positive responser fra arbeidsgivere, sammenlignet med majoritetsgruppen.

Den subjektive opplevelsen

Selv om den overnevnte forskningen dokumenterer et etnisk diskriminerende arbeidsmarked i Norge, er det like viktig å se på om minoritetsgruppen opplever å bli diskriminert under ansettelsesprosessen. Flere undersøkelser og rapporter viser at individer med minoritetsbakgrunn også opplever å bli forskjellsbehandlet i Norge. I 2016 ble det utført en Levekårsundersøkelse blant innvandrere av SSB (2017), for å kunne kartlegge om innvandrere opplever å bli forskjellsbehandlet. I rapporten kom det frem at flere opplevde diskriminering ved ansettelse. Én av fire hadde opplevd forskjellsbehandling ved ansettelse, og 58 prosent av alle som hadde søkt jobb, hadde fått avslag til stillinger de mente de var kvalifisert for (Hamre, 2017, s. 164). Videre ble utvalget spurt om grunnen til avslag var innvandrerbakgrunnen deres, og 28 prosent av dette utvalget hadde opplevd å ikke bli ansatt på grunn av sin etniske bakgrunn, og ga uttrykk for å ha blitt etnisk diskriminert under ansettelsesprosessen. Innvandrere fra Irak, Iran og Somalia rapporterte oftest at de hadde opplevd dette (Hamre, 2017, s. 164). Undersøkelsen viste også at en andel på 16 prosent av ansatte med innvandrerbakgrunn, rapporterte at de hadde opplevd forskjellsbehandling på arbeidsplassen på grunn av sin etniske bakgrunn, mens 5 prosent mente at det skyldtes andre årsaker (Hamre, 2017, s. 162). Ifølge nyere data fra SSB, innhentet gjennom Livskvalitetsundersøkelsen (2020), rapporterte 39 prosent av innvandrere at de hadde opplevd diskriminering og forskjellsbehandling (Pettersen & Støren, 2020, referert i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet [Bufdir], 2021). Av norskfødte med innvandrerbakgrunn, var det 47 prosent som hadde opplevd diskriminering og forskjellsbehandling.

Norskfødte med innvandrerbakgrunn er en mye mindre gruppe enn gruppen «innvandrere». Denne gruppen vokser raskt, og har endret seg betydelig de siste tiårene (Gulbrandsen et al., 2021, s. 10). Gulbrandsen og kolleger (2021) påpeker også at denne

gruppen fortsatt er veldig ung, hvor bare 26 prosent ved inngangen til 2020 har rukket å fylle 18 år. Norskfødte med innvandrerforeldre er som regel mer integrert og behersker det norske språket bedre enn foreldregenerasjonen. De har vokst opp med den «norske» kulturen og kjenner samfunnet. Dermed kan det tenkes at norskfødte etniske minoriteter opplever mindre forskjellsbehandling sammenlignet med minoritetsgruppen «innvandrere». Resultatet fra SSBs levekårsundersøkelse (2016) tyder på at norskfødte med innvandrerbakgrunn opplever diskriminering på de samme områdene som foreldrene sine (Egge-Hoveid, 2017, s. 108). Mange opplever forskjellsbehandling i arbeidsmarkedet. Rundt én av fem har opplevd forskjellsbehandling enten på arbeidsplassen eller i forbindelse med å søke jobb (Egge-Hoveid, 2017, s. 108).

Midtbøen & Kitterød (2019) sammenlignet graden av selvopplevd diskriminering i arbeidslivet blant innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn. De fant ingen forskjeller mellom gruppene i opplevelse av diskriminering i det norske arbeidsmarkedet. Funnene motstrider også ideen om at andregenerasjonsinnvandrere opplever mindre diskriminering, da de behersker språket og kulturen bedre enn foreldregenerasjonene (Midtbøen & Kitterød, 2019, s. 365), og setter et søkelys mot at det trengs enda mer kunnskap om hvordan denne gruppen velger å navigere jobbsøkerprosessen.

Hva vet vi ikke?

Gjennomgangen over dokumenterer at etnisitet har en relevans for jobbsøkere, og er med på å påvirke sjansen for å bli vurdert og innkalt til intervju av mulige arbeidsgivere. Systematisk forskjellsbehandling i det norske arbeidsmarkedet blir dokumentert i gjentatte studier. Studier blant innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn tyder også på at de opplever forskjellsbehandling under enten jobbsøkerprosessen eller på arbeidsplassen, på grunn av sin etniske bakgrunn. Dette kan være et uttrykk for at mange fra minoritetsgruppen

kan være bevisst over hvordan arbeidsmarkedet er i Norge i dag, og at de er klar over at de er en mer sårbar og stigmatisert gruppe enn majoritetsgruppen, som muligens må navigere jobbsøkerprosessen på en annerledes måte sammenlignet med majoritetsgruppen.

Med dette som utgangspunkt kan det være interessant å se nærmere på hvordan unge innvandrere som kvalifikasjonsmessig har samme grunnlag som majoritetsgruppen opplever og navigerer i en mulig diskriminerende jobbsøkerprosess. Forskning viser at selv gruppen norskfødte med innvandrerforeldre opplever diskriminering (Midtbøen & Kitterød, 2019, s. 365), og slipper ikke unna stigmatisering ved ansettelse, selv om de har de samme faglige kvalifikasjonene som majoritetsgruppen (Birkelund et al., 2014, s. 352; Midtbøen & Rogstad, 2012, s.77). Etniske minoriteter er en interessant og voksende gruppe (Gulbrandsen et al., 2021, s. 61). Jeg velger derfor i denne oppgaven å fokusere på både norskfødte med innvandrerforeldre og innvandrere som flyttet til Norge som barn, da disse gruppene kan forstås som relativt like med tanke på språk og utdanning.

Mye tidligere forskning baserer seg på kunnskap om selve ansettelsesprosessen, hvilke holdninger arbeidsgiver har til minoriteter og mangfold, og om minoritetsgruppens subjektive opplevelse til diskriminering. Det eksisterer derimot lite kunnskap om hvordan gruppen unge innvandrere forholder seg til det å bli – eller kunne bli – utsatt for diskriminering, hvilke erfaringer de har som jobbsøkere, og hvordan de håndterer dette i en norsk kontekst (Orupabo, 2021, s. 119). Hvordan velger gruppen å navigere i en mulig diskriminerende jobbsøkerprosess? Hvilke tanker er det unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn sitter igjen med? Setter de i gang noen strategier for å sikre seg drømmejobben og for å unngå stigmatisering fra arbeidsgiver? Eller er dette en fjern realitet for gruppen, selv om forskningen og statistikken tyder på at det eksisterer forskjellsbehandling? Gjennomgangen av den eksisterende forskningen tyder på at det behov for kunnskap om opplevelsene og tankene til unge innvandrere som jobbsøkere i en mulig diskriminerende ansettelsesprosess, og

hvordan de velger å håndtere denne realiteten. Jeg ønsker derfor å se nærmere på akkurat dette i denne oppgaven.

Teoretisk rammeverk

For å kunne forstå hvordan jobbsøkere med innvandrerbakgrunn håndterer og opplever jobbsøkerprosessen, ønsker jeg videre å gå gjennom relevante teorier og eksisterende forskning. Valg av teorier er basert på hvilke erfaringer og prosesser etniske minoriteter trolig kan sette i gang for å kunne håndtere og navigere seg rundt jobbsøkerprosessen i møte med diskriminering og fordommer. Det er flere faktorer som kan spille inn, når personer er klar over at de kan bli forskjellsbehandlet basert på gruppetilhørigheten sin. En av dem er fokuset på *selvpresentasjon* under forskjellige stadier av jobbsøkerprosessen. Hvordan fremstiller de seg selv til en fremtidig arbeidsgiver? En prosess de da kan sette i gang er *inntrykkshåndtering*. Dette innebærer å forsøke å kontrollere hvilket inntrykk de gir fra seg, og dette er gjerne basert på hva som er «akseptert» i miljøet de skal vise seg frem i. *Selvregulering* vil sannsynligvis bli brukt aktivt, som et resultat av *stigmabevissthet* og generell bevissthet rundt eksisterende fordommer, stereotypier, og muligheten for å bli diskriminert. I en slik navigeringsprosess kan også *følelser av sosial tilhørighet* spille inn på bruk av strategier, og jeg ønsker også trekke dette frem. Navigeringsprosessen kan også utløse ulike følelser hos utvalget, og dermed kan det være interessant å se nærmere på hvilke *emosjonelle opplevelser* de har knyttet til jobbsøkerprosessen som ung med innvandrerbakgrunn.

Jobbsøkerprosessen

Å søke jobbe innebærer ofte ulike steg. Første steg er å finne en jobb eller en utlysning som passer deg og din utdanning (Sollund & Moe, 2020; Wanberg et al., 2020, s. 316). Dette

kan gjøres via nettverk, utlyste stillinger, internett, eller via åpen søknad. Deretter gjelder det å søke på jobben ved å produsere en CV og søknad som passer til utlysningen. Her er det vanlig å vektlegge kvalifikasjoner, personlige egenskaper og erfaringer som gjør at du som arbeidstaker skiller deg ut fra mengden. Noen arbeidsplasser krever også at man tar diverse evnetester, kognitive tester og personlighetstester. Etter en screening ut ifra kvalifikasjonene og eventuelle testene, vil man videre bli kalt inn til et jobbintervju, enten fysisk eller digitalt. Her får arbeidsgiver muligheten til å bli kjent med deg for å se om du passer inn på arbeidsstedet. Dersom man er en aktuell kandidat, vil det pågå en referansesjekk etter intervjuet. Deretter hvis man er heldig, så har man fått jobben. Får man ikke jobben, er det også vanlig å spørre om en tilbakemelding for å kunne forberede seg til neste utlysning, og slik gjentas jobbsøkerprosessen (Wanberg et al., 2020, s. 316).

Inntrykkshåndtering («Impression management»)

Inntrykkshåndtering refererer til de ulike måtene en prøver å kontrollere presentasjon av informasjonen (f.eks: om deres motivasjon, atferd, moral og personlige egenskaper) til mottaker (Baumeister & Vohs, 2007, s. 836; Rosenfeld, 1997, s. 801). *Selvpresentasjon* spesifikt dreier seg om hvordan man kontrollerer informasjon om selvet. Det er denne formen for inntrykkshåndtering denne oppgaven kommer til å legge vekt på. *Selvreguleringsteorien* omhandler hvilke prosesser individer setter i gang for å kunne tilpasse sine egne responser og regulere indre tilstander (Baumeister et al., 2007, s. 517). Selvregulering er evnen til å kunne kontrollere eller endre sine tanker, følelser og atferd (Barrett, 2017, kap. 4). Vanligvis skjer dette ved at individet overstyrer en respons eller atferd ved å erstatte den med en mer ønsket handling. Selvpresentasjon kan kreve bruk av selvregulering for å kunne legge frem et ønsket inntrykk (Vohs et al., 2005, s. 632).

Goffman (1959) mente at i alle former for sosial samhandling vil individer ønske å gi fra seg et bestemt inntrykk. Dette for å kunne kontrollere og forme hvordan andre oppfatter dem (Baumeister & Vohs, 2007, s. 517; Baumeister et al., 1989, s. 59; Goffman, 1959, s. 28). Selvpresentasjon er et verktøy alle bruker i møte med nye og ukjente mennesker og situasjoner, men spesielt i en usikker situasjon som jobbsøkerprosessen vil det være høy sannsynlighet for at selvpresentasjon brukes mer aktivt. Selvpresentasjonsteknikker kan variere fra å være kontrollerte eller automatiske, og oppfattelse av situasjonen viser seg å ha en påvirkning på hvilken type selvpresentasjon som settes i gang (Schlenker & Wowra, 2003, s. 871). Dersom situasjonen oppfattes som enten sosialt transparent (f.eks: andre kan lett lese tankene og følelsene dine) eller sosialt ugjennomtrengelig (f.eks: tanker og følelser kan lett skjules for andre), vil dette også ha en påvirkning på bruk av selvpresentasjonsteknikker.

Tedeschi og Melburg (1984) utviklet et rammeverk for selvpresentasjonsteknikker (Tedeschi & Melburg, 1984, referert i Bye, 2011, s. 30). Dette rammeverket for selvpresentasjonsteknikker indikerer at selvpresentasjon kan enten gi uttrykk for selvsikkerhet («assertive») eller fungere beskyttende («defensive»). En selvsikker selvpresentasjon brukes for å kunne skape et ønsket bilde av seg selv hos mottaker, mens beskyttende selvpresentasjon brukes reaktivt hvis man blir nødt til å forsvare sin ønskede identitet (Bye, 2011, s.30).

Selvpresentasjonsteknikkene kan også enten være taktiske eller strategiske i form av hva hensikten er (Bye, 2011, s.30). Strategisk bruk av selvpresentasjon har en langsiktig hensikt, og skal gjerne fungerer fordelaktig over en lengre periode for brukeren, og handler om å fremme sine positive egenskaper (f.eks: god leder, høy kompetanse og pålitelighet). Taktisk bruk av selvpresentasjon tas i bruk når målene er tydelige og kortsiktige (Tedeschi & Melburg, 1984, referert i Bye, 2011, s. 30). Basert på dette at selvpresentasjonsteknikker enten kan være kontrollerte eller automatiske, og at hensikten enten kan være taktiske eller strategiske, kan det også være interessant å se nærmere på hvordan bruk av

selvpresentasjonsteknikker blant unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn utspiller seg i det norske arbeidsmarkedet.

Goffman (1963) observerte allerede flere tiår tilbake at raseminoriteter forsøkte å skjule eller nedtone sin etniske bakgrunn på arbeidsmarkedet. Selv i dagens arbeidsmarked, kan det å måtte skjule eller nedtone sin etniske bakgrunn være noe jobbsøkere med innvandrerbakgrunn tenker over. På grunn av bevissthet rundt sin etniske bakgrunn, kan et alternativ være at jobbsøkere med innvandrerbakgrunn velger å presentere hint som kan signalisere etnisk minoritetsbakgrunn under jobbsøkerprosessen på en mer strategisk måte. Det kan tenkes at stigmatiserte individer håndterer dette ved hjelp av inntrykkshåndtering (Goffman, 1963, s. 114) Tidligere studier indikerer inntrykkshåndtering under intervjuer er vanlig. Blant annet viser flere studier at jobbsøkere gjerne setter i gang inntrykkshåndtering for å virke mer sympatisk, mer kompetent og ved å rettferdiggjøre for feil/mangler i CV-en i møte med arbeidsgiver (f.eks: Bourdage et al., 2017; Gioaba & Krings, 2017; Peck & Levashina, 2017). Her har jobbsøkere aktivt prøvd å fremme enten ønsket kompetanse eller ønsket personlighet hos arbeidsgiveren, for å lykkes bedre med å få jobben.

Videre viser forskning at jobbsøkere med minoritetsbakgrunn gjerne setter i gang spesifikke strategier for å fjerne eller redusere sitt etniske stigma. «Hvitvasking» er en strategi som kan bli brukt av etniske minoriteter, for å kunne håndtere mulig møte med diskriminering under jobbsøkerprosessen. En studie utført av Kang og kolleger (2016), viste at minoriteter med forskjellig etnisk bakgrunn bruker inntrykkshåndtering i form av «hvitvasking» av CV for å unngå forskjellsbehandling i jobbsøkerprosessen, og for å unngå diskriminering. «Hvitvasking» brukes for å nedtone etnisk stigma, og dette kan gjøres på flere måter. Ulike «hvitvasking»-teknikker Kang og kolleger (2016) fant i utvalget sitt var: hvordan man presenterte navnet sitt og hvordan man presenterte tidligere erfaringer. Tidligere erfaringer kan enten bli presentert ved å utelukke spesifikke erfaringer som kan signalisere etnisk

stigma, eller endre beskrivelsen av erfaringen, slik at den blir «rase-nøytral», eller legge mer vekt på erfaringer som signaliserer «hvit kultur» (Kang et al., 2016, s. 475). De fant at stigmatiserte individers valg av enten passerende- («passing») eller dekkende-teknikk («covering») i jobbsøkerprosessen, avhenger av hvordan motparten presenterer seg selv (Kang et al., 2016, s. 497). Dersom arbeidsgiver virker mer mottakelig for mangfold, vil det også bli satt i gang mindre inntrykkshåndterende strategier blant stigmatiserte individer.

Endre navn til et mer «nøytralt» eller majoritetsgruppe-klingende navn, er også en kjent inntrykkshåndteringsstrategi blant etniske minoriteter. Arai og Thoursie (2009) fant at endring av navn til svensk-lignende navn hos asiatiske, afrikanske og slaviske jobbsøkere i Sverige, var assosiert med en betydelig økning i arbeidsinntekten. Dette indikerer at personer blir behandlet annerledes basert på navnet deres, og at strategien å endre navn kan virke fordelaktig for personer med innvandrerbakgrunn. Dermed kan det være interessant å se om dette er noe det norske utvalget også tenker over, og om de setter i gang inntrykkshåndtering i form av «hvitvasking» av CV, ender navn eller undertrykker og/eller vektlegger ønskede egenskaper under intervju for å kunne sikre seg jobben.

Følelsen av sosial tilhørighet

Det kan være flere grunner til at inntrykkshåndtering settes i gang, men en av dem kan være for å oppnå følelsen av sosial tilhørighet til majoritetsgruppen. Selvbestemmelsesteorien (SDT) for motivasjon utdyper at mennesket har tre grunnleggende psykologiske behov som må oppfylles for å kunne oppnå godt velvære og helse (Deci & Ryan, 2000, s. 68). Disse tre essensielle behovene er; behov for kompetanse, behov for sosial tilhørighet og behov for autonomi. Maslow (1943) argumenterte også for at *behov for tilhørighet* er et av de grunnlegendene behovene mennesket trenger for å kunne leve. Begge legger vekt på hvordan

behov for sosial tilhørighet kan både påvirke motivasjon og atferd hos mennesket. Derfor kan også muligens strategibruk forklares av denne teorien.

Mu og kolleger (2022) fant at utstøting på arbeidsplassen var positivt assosiert med ofrenes inntrykkshåndteringsatferd gjennom behov for godkjenning fra majoritetsgruppen. Dette understreker hvor viktig følelsen av sosial tilhørighet på jobb er, og hvordan det kan spille inn ved bruk av inntrykkshåndtering i jobbsøkerprosessen også. Motivasjonen for å oppføre seg etter hva som er «sosialt akseptabelt», er ofte drevet av et ønske om følelsen av sosial tilhørighet. Sosial tilhørighet på individnivå, viser til vennskap og relasjoner til etniske nordmenn, men sosial tilhørighet kan også reflektere tilhørighet til storsamfunnet eller landet en bor i (Integrerings- og mangfoldsdirektoratet [IMDi], 2008, s. 17). Den siste formen for sosial tilhørighet kan spille en sentral rolle under jobbsøkerprosessen for unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. Nedtoning av elementer som kan signalisere etnisk minoritetsbakgrunn, trenger ikke nødvendigvis å bety at man ønsker å dekke til sin minoritetsbakgrunn, men heller gi uttrykk for lik gruppetilhørighet til majoritetsgruppen, da dette muligens kan ha en betydning i ansettelsessammenheng (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 86).

Stigmabevissthet («stigma consciousness»)

Goffman (1963) påpekte at tilhørighet til en raseminoritet kan bli oppfattet som «tribal stigma» av majoritetsgruppen, som betyr at raseminoriteter kan bli tildelt stigma basert på faktiske eller fordomsfulle og stereotypiske attributter assosiert med deres etniske minoritetsgruppe. En slik oppfattelse av «tribal stigma» kan føre til forskjellsbehandling og diskriminering. Bevissthet om at dette kan oppstå under jobbsøkerprosessen, kan føre til *stigmabevissthet*. Stigmabevissthet innebærer at individer som tilhører stigmatiserte grupper tror andre ser dem i lys av negative fordommer og stereotyper uavhengig av deres faktiske

atferd og ferdigheter (Daley & Rappolt-Schlichtmann, 2018, s. 201). Stigma kan påvirke stigmatiserte individer direkte gjennom mekanismer for diskriminering, forventningsbekreftelse, automatisk stereotypi-aktivering, og indirekte via trusler mot personlig og sosial identitet (Major & O'Brien, 2005, s. 396). Knyttet til denne oppgaven, kan stigmabevissthet hos unge innvandrere også påvirke hvordan de tenker og handler, og forklare hvorfor de gjør det de gjør i jobbsøkerprosessen.

Konstant bevissthet ovenfor de stereotypiske egenskapene til en stigmatisert identitet, kan igjen føre til en negativ forventning og evaluering av selvet og ens egne karakteristikk (Figuroa & Zoccula, 2015, s. 329). Stigmatiserte individer som opplever fordommer eller diskriminering lærer seg å forvente en form for negative tilbakemeldinger fra majoritetsgruppen, og er derfor også kronisk forberedt på et slikt utfall (Figuroa & Zoccula, 2015, s. 329; Meyer, 2003). Individer med høy grad av stigmabevissthet, har større sannsynlighet for å plukke opp diskriminering, og derfor forventer de også mer diskriminering fra en sosial interaksjon med majoritetsgruppen, sammenlignet med individer med lav grad av stigmabevissthet (Figuroa & Zoccula, 2015, s. 330).

I en studie utført av Ong og kolleger (2017), ble stigmabevissthet hos asiatiske amerikanere undersøkt. Forskningen tydet på at høy grad av stigmabevissthet fører til psykologisk ubehag, lav selvtillit og større mottakelighet for stereotypetrussel (Ong et al. 2017, s. 73). Stigmabevissthet blir dermed knyttet opp mot negative følelser og ubehag for den utsatte minoritetsgruppen. Dette kan også gjenspeiles hos unge med innvandrerbakgrunn i jobbsøkerprosessen, og hvordan de går frem i møte med majoritetsgruppen. Bevissthet kan føre til en form for forventning, som igjen kan føre til at man setter i gang kontrollerte inntrykkshåndteringer, og da i form av stigmahåndtering («stigma-management»). Stigmabevissthet kan også føre til at man blir forutinntatt, og kan både fungere som en fordel (f.eks: forberedt på møter med diskriminering) og som en ulempe (f.eks: skylder avslag på

etnisk diskriminering, når grunnen kan være noe annet) i jobbsammenheng. Derfor vil være interessant å se om dette har en sammenheng for dette utvalget også, og om dette spiller en rolle hos jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. Ved hjelp av en kvalitativ utforskning får man mulighet til å reflektere rundt stigmabevissthet, og se nærmere på hvilke erfaringer og refleksjoner utvalget sitter igjen med.

Emosjoner

Tidligere forskning om stigmabevissthet tyder på at stigmabevissthet kan føre til ubehag, negative følelser (f.eks: Ong et al., 2017), og negative forventninger (f.eks: Figueroa & Zoccola, 2015). I møte med forskjellsbehandling, diskriminering og fordommer som jobbsøker, kan situasjonen være belastende og utløse negative emosjoner. Derfor ønsker jeg også å trekke frem hvilke emosjonelle opplevelser jobbsøkere med innvandrerbakgrunn har.

Grubling eller vedvarende tanker om negative opplevelser, kan være med på å forme en maladaptiv mestringsstrategi som medierer assosiasjonene mellom opplevd etnisk diskriminering, emosjonelt ubehag og aggresjon (Boorders & Liang, 2011, s. 125). Oppfattet etnisk diskriminering kan variere fra individ til individ, men uavhengig av det, anses oppfattet etnisk diskriminering som en viktig stressor (Boorders & Liang, 2011, s. 125). Det viser seg at individer som opplever etnisk diskriminering rapporterer mer psykologisk ubehag og forverret fysisk helse. Boorders & Liang (2011) rapporterte at oppfattet etnisk diskriminering kan resultere i emosjonelt ubehag og aggressiv atferd.

Mye tyder på at dersom individer oppfatter at de blir forskjellsbehandlet og diskriminert, vil responsen til slik atferd påvirkes av hvilke emosjoner de føler (f.eks: Gill & Matheson, 2006). Basert på dette kan det være interessant å se om unge innvandrere som oppfatter etnisk diskriminering også regulerer handlingene sine ut ifra hvilke følelser jobbsøkerprosessen fremkaller. Har det seg slik at de som oppfatter mye etnisk diskriminering

også setter i gang en mestringsstrategi hvor følelsen aggresjon blir aktivert? Eller er kanskje noen litt mer passive og utløser følelsen tristhet, men navigerer jobbsøkerprosessen adskilt fra deres emosjonelle opplevelse?

Forsknings spørsmål

Den overordnede problemstillingen oppgaven tar for seg er: *hvordan opplever unge med innvandrerbakgrunn det å være jobbsøker?* På bakgrunn av den allerede eksisterende kunnskapen om den diskriminerende jobbsøkerprosessen, holdninger arbeidsgiver kan ha til minoriteter, og strategibruk under jobbsøkerprosessen av etniske minoriteter, kan det være ekstra interessant med mer spissende og dypere underspørsmål.

Tidligere forskning indikerer at innvandrere i Norge opplever etnisk diskriminering (f.eks: Midtbøen & Kitterød, 2019, s. 365). Litteraturen bekrefter at det eksisterer ansettelsesdiskriminering for jobbsøkere med minoritetsbakgrunn (f.eks: Birkelund et al., 2014, s. 352; Larsen & Di Stasio, 2019, s. 1201; Midtbøen & Rogstad, 2012). Samtidig viser litteraturen i liten grad hvordan jobbsøkere med minoritetsbakgrunn tilpasser seg diskriminering. En slik tilnærming kan være med på å forstå hvordan unge etniske minoriteter lever, tenker og fungerer i det norske arbeidsmarkedet i dag. Derfor ønsker jeg å se nærmere på om dette er noe dette utvalget i oppgaven også opplever og tenker over, og har utviklet underspørsmålet; *hvilke tanker gjør unge med innvandrerbakgrunn seg om muligens møte på diskriminering som jobbsøkere?*

Videre tar jeg utgangspunkt i tidligere forskning som viser at jobbsøkere med innvandrerbakgrunn gjerne setter i gang inntrykkshåndteringsstrategier for å kunne bedre utgangspunktet sitt. Enten ved å nedtone svakheter eller mangler ved sin kompetanse eller personlighet (f.eks. Bourdage et al., 2017; Peck & Levashina, 2017), eller ved å nedtone oppfattelsen av etnisk stigma hos arbeidsgiver (f.eks. Kang et al., 2016). Jeg ønsker å se

nærmere på om dette er noe dette unge med innvandrerbakgrunn også gjør, og i så fall hvilke strategier er det de benytter? Knyttet opp mot dette, ønsker jeg å se mer på underspørsmålene; *har de noen tanker om hvilke signaler de sender ut som «synlig» innvandrer hos arbeidsgiver, og hva gjør de for å bekrefte/håndtere/motbevise disse på ulike stadier i jobbsøkerprosessen?* Og; *hvilke selvpresentasjonsteknikker og selvregulerende prosesser tar de i bruk for å kunne få jobben?*

Til slutt ønsker jeg også å se nærmere på hva slags følelser en oppfattelse av at man kan møte på diskriminering under ansettelsesprosessen på grunn av stigmatisering, kan ha på jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. Jeg ønsker å komme mer inn på om handlingene deres påvirkes av hvilke følelser de erfarer i jobbsøkerprosessen (f.eks: Boarders & Liang, 2011). Vil erfaringene deres fra jobbsøkerprosessen og strategibruk variere basert på den emosjonelle oppfattelsen deres? Knyttet opp mot dette, har jeg utviklet det siste underspørsmålet; *hvilke følelser utløser møte med mulig diskriminering, og eventuell bruk av selvpresentasjonsteknikker og selvregulerende prosesser på ulike stadier i jobbsøkerprosessen?*

Metode

I denne delen av oppgaven ønsker jeg å redegjøre for valg av kvalitativt forskningsintervju og analytisk tilnærming. Jeg vil også argumentere for hvorfor semistrukturert intervju og fortolkende fenomenologiske analyser (*interpretative phenomenological analysis*, [IPA]) belyser oppgavens problemstilling best. Deretter vil den praktiske gjennomføringen av prosjektet bli lagt frem. Jeg vil legge frem hvordan utvalget ble valgt, hva seleksjonskriteriene var og hvordan rekruttering av informanter ble utført. Videre vil utvikling av intervjuguiden, gjennomføring av intervjuene, transkripsjon og dataanalyse bli presentert. Til slutt vil etiske betraktninger og tanker rundt refleksivitet bli lagt frem.

Navigate

Masterprosjektet har i tematisk og metodisk tilnærming likhetstrekk med en av studiene i det pågående forskningsrådsprosjekt hos Institutt for samfunnsforskning kalt «Nedtone forskjellighet? Etniske minoriteters håndtering av diskriminering i Norge (NAVIGATE: 2021-24). Begge tar utgangspunkt i kvalitative data for å undersøke betydningen av minoritetsbakgrunn i jobbsøkerprosessen: Hvordan kan erfaringer med og forventninger om diskriminering påvirker hvor minoriteter søker jobb og hvordan de fremstiller seg selv i denne/disse prosessene? Intervjuguiden utviklet for denne oppgaven har også tatt utgangspunkt i Navigate-prosjektets intervjuguide, men lagt til eller fjernet elementer som er nødvendig/ ikke nødvendig for denne oppgaven.

Metodisk og analytisk tilnærming

Oppgaven tar i bruk kvalitativ metode i form av semistrukturert intervju. Denne formen for intervju lar forskeren og deltakeren ta del i en dialog der de innledende spørsmålene blir modifisert ut ifra hva deltakeren svarer, og forskeren har mulighet til å undersøke interessante og viktige områder underveis (Smith, 2015, s. 31). Den analytiske tilnærmingen i oppgaven er IPA, da dette er en god analytiske tilnærming for å kunne belyse oppgavens problemstilling. IPA er en tilnærming som passer utmerket når en ønsker å finne ut av hvordan individer oppfatter en situasjon. Denne analysemetoden legger vekt på fortolkninger og bruk av hermeneutikk, hvor jeg som forsker tolker og forstår deltakernes fortolkninger av sine erfaringer og utvikler kunnskap om deres virkelighet. Analyseformen IPA fokuserer på intervjuobjektets subjektive opplevelse. Det er meningen bak opplevelsen som er hovedfokuset, og målet er å kunne forstå innholdet og kompleksiteten i

intervjuobjektets erfaringer av situasjoner, og hva slags betydning opplevelsen har for deltakeren (Langdridge, 2007, s. 107; Smith, 2015, s. 25).

Praktisk gjennomføring av prosjektet

Kriterier for utvalget og rekruttering

Seleksjonskriteriene for prosjektet var at deltakerne skulle være studenter eller nyutdannede med innvandrerbakgrunn. Innvandrerbakgrunn ble definert som at deltakerne skulle være enten norskfødt med foreldre som har innvandret eller selv ha innvandret som barn. Grunnen til at prosjektet også har tatt med deltakere som flyttet til Norge som barn, er fordi denne gruppen også vil være relativt lik gruppen norskfødte med innvandrerbakgrunn, med tanke på vurderingene som kan skje under ansettelsesprosessen. Begge gruppene har mest sannsynlig like kvalifikasjoner (f.eks: lik utdanning og godt språk), og kan bli sett på som én gruppe jobbsøkere, uavhengig av fødested. Videre måtte deltakerne enten ta eller ha tatt høyere utdanning og aktivt søke på utdanningsrelevante jobber. Nedre grense på alder var på 22 år, mens øvre grense var på 35 år. Jeg ønsket å begrense til denne aldersgruppen, da jeg ville undersøke erfaringer hos deltakere fra sitt siste år i en bachelorutdanning til de som fortsatt aktivt søker jobb og kan ha en del erfaringer som jobbsøker.

For å kunne rekruttere informanter til prosjektet, brukte jeg nettverk, snøballmetoden og tok aktivt kontakt med forskjellige fagutvalg og institutter i Bergen ved ulike utdanningsinstitusjoner, hovedsakelig Universitetet i Bergen. Under bruk av nettverk ble plattformen Facebook flittig brukt. Jeg fikk også muligheten til å legge ut beskrivelse av prosjektet på diverse Facebook-grupper for forskjellige utdanningsretninger ved Universitetet i Bergen, og kontaktpersoner fra forskjellige fagutvalg og institutter på universitetet delte informasjonen i deres kanaler. Jeg ønsket å inkludere et bredt utvalg av unge med minoritetsbakgrunn, og hadde ingen spesifikke ønsker når det kom til utvalgets etniske

bakgrunn. Jeg ønsket også like mange kvinnelige informanter som mannlige informanter, men gitt den tiden jeg hadde, og fordi flere kvinner meldte interesse for prosjektet enn menn, ble det flere kvinnelige informanter enn menn. Jeg var også åpen for deltakere med alle slags type utdanninger. Det kunne være en bachelor-, mastergrad eller et profesjonsstudium, så lenge det var høyere utdanning etter videregående skole.

Totalt ble det rekruttert ni deltakere; tre menn og seks kvinner. Fem av deltakerne hadde innvandret selv til Norge i en ung alder. Resten var født og oppvokst i Norge, også kjent som andregenerasjonsinnvandrere. Opprinnelsesstedene til deltakerne varierte veldig. To deltakere hadde afrikansk bakgrunn, tre deltakere hadde asiatisk bakgrunn, tre deltakere hadde bakgrunn fra Midtøsten og én deltaker hadde øst-europeisk bakgrunn. Alle informantene hadde tatt/tok en høyere utdanning ved universitet/høyskole. Seks av ni søkte på jobber innfor deres universitetsgrad eller høyskolegrad, én deltaker hadde gått på fagskole innenfor et helt annet felt enn hva personen hadde studert på høyskolen, og søkte på utlysninger relatert til fagskolegraden sin, mens to deltakere hadde nylig fått jobb. Tre av informantene hadde en medisintutdanning, to av informantene hadde psykolog-utdanning, én tok en bachelorgrad i HR, én tok en mastergrad i logistikk, én tok en mastergrad i psykologi og én hadde fagskolegrad i markedsføring. Arenaene informantene søkte jobb innenfor var relativt bredt, men allikevel var det par informanter som søkte innenfor de samme yrkesområdene, og det var mulig å utforske om de hadde like erfaringer også. Aldersspekteret blant deltakerne var fra 25 år gammel til 28 år gammel.

Intervjuguide

Under utviklingen av intervjuguiden var det viktig for meg å gå gjennom alle stadiene i jobbsøkerprosessen, da jeg var interessert i opplevelsene og erfaringene utvalget har som jobbsøker i dagens arbeidsmarked. Jeg ønsket å få et inntrykk av hvert stadium, men samtidig

også sitte igjen med et helhetlig inntrykk av deres erfaringer som jobbsøker. Intervjuguiden gikk derfor gjennom stadiet «tidligere erfaringer», hvor jeg gikk nærmere inn på deltakernes kartlegging av arbeidsmarkedet og hvilke forberedelser de utfører. Deretter gikk spørsmålene i intervjuguiden over til stadiet «forberedelsene man gjør før man møter evt. arbeidsgiver» i form av valg av utlysninger, utvikling av CV og søknad. Videre fokuserte jeg på stadiet «møte med arbeidsgiver», og da særlig på jobbintervjuer. En rød tråd gjennom alle stadiene var fokuset på deltakernes følelser. I tillegg til disse stadiene som beskriver jobbsøkerprosessen, så bestod også intervjuguiden av en kort introduksjon og spørsmål knyttet til informantens bakgrunn, både deres etniske bakgrunn og utdanningsbakgrunn. (Se Appendiks A for intervjuguide)

Gjennomføring av intervjuene

På grunn av koronapandemien, fikk deltakerne mulighet til å delta enten digitalt eller fysisk. Jeg endte opp med å utføre åtte intervjuer digitalt over Zoom, og ett intervju fysisk. Tidspunkt for intervju ble avtalt direkte med deltakerne etter hva som passet dem. Det var veldig individuelt hvor lenge intervjuene varte. Det varierte fra ca. 20 minutter til rundt 1 time, men det var tenkt at spørsmålene i intervjuguiden ville ta ca. 1 time å drøfte. Intervjuene ble enten tatt opp digitalt på Zoom eller på digital diktafon, og transkribert i etterkant. Jeg avsluttet alle intervjuer med at informanten hadde mulighet til å legge til noe, eller eventuelt om de hadde spørsmål til meg. Jeg opplevde at mange ikke hadde mer å tilføye, og var fornøyd med sine tidligere svar, men jeg opplevde også at noen uttrykte seg mer her og hadde mer på hjertet, og jeg oppfattet det som at de understrekte poengene til de tidligere svarene sine.

Transkripsjon

Transkripsjon er prosessen hvor man omgjør tale til tekst, og er en nødvendig del av IPA når data har blitt samlet inn gjennom en intervjustudie. Ulikt andre analyseformer, benytter man ved IPA en enklere form for transkribering, hvor transkriberingen er en ordrett gjengivelse av intervjuet (Langdridge, 2007, s. 110). Under en slik prosess kan det være fare for at nonverbal kommunikasjon fra informantene ofte bortfaller. For å kunne gi et bilde av stemningen og for å unngå at for mye av informasjon man får tilgang til under intervjuet skulle gå tapt under transkripsjonen, valgte jeg i noen tilfeller å ta med latter, trykk, sukk og tenkende pauser for å kunne gi transkripsjonen et mer helhetlig og emosjonelt uttrykk.

Transkripsjonen ble gjort på bokmål, selv om informantene pratet dialekt. Jeg valgte likevel å holde meg mest mulig lik talen, og derfor vil også setningsoppbygningen og diverse uttrykk ha preg av informantenes dialekt. Under transkribering valgte jeg å anonymisere navnet til deltakerne og hjemstedet deres, for å kunne unngå å bli gjenkjent i den ferdige teksten.

Detaljer om deres etnisitet, utdanning og alder ble ikke fjernet, da det kan være vesentlige detaljer for oppgaven. Under selve transkriberingen hørte jeg gjennom intervjuet flere ganger etter endt transkribering, for å kunne være på den sikre siden om at ingen ord eller uttrykk ble utelukket. Samtidig på grunn av relativt få deltakere, og fordi det var jeg personlig som holdt alle intervjuene, ble det mye enklere å huske innholdet i intervjuene også.

Dataanalyse

Jeg tok utgangspunkt i Langdridges (2007) fire stadier av tematisk analyse, som er den viktigste analytiske tilnærmingen ved bruk av IPA. Jeg brukte et databehandlingsprogram kalt *NVivo 12 Pro* (QSR International, 2018) for å utføre analysen. Dette fører også til at de to første stadiene av analysen varierer fra anbefalingene til Langdridge (2007), da han anbefaler i det første stadiet å legge til kommentarer i venstre marg og legge til temaer i høyre marg i

det andre stadiet. NVivo gjør det mulig at man heller kan bruke noder og overordnede noder i programmet, for å oppnå samme effekt. Under gjennomføring av analysen, ble ett og ett intervju analysert: Jeg gikk altså gjennom alle stadiene for hvert enkelt intervju, før jeg gikk videre til neste intervju.

Under det første stadiet (1) av analysen ble transkripsjonene lest gjennom flere ganger, for å kunne fange opp essensen av opplevelsene informantene har av jobbsøkerprosessen. Langdridge (2007) legger frem at målet med dette stadiet er å holde seg tett til den faktiske transkripsjonen, slik at meningen i teksten kommer frem, og man bruker i mye mindre grad fortolkende merknader under dette stadiet. Under gjennomlesningen av transkripsjonene ble alle interessante utsagn fra informantene fanget opp og «kategorisert» som noder i NVivo. Siden dette stadiet ikke har rom for fortolkninger enda, ble nodene navngitt etter det som faktisk stod i teksten. Jeg fokuserte på å knytte nodene opp mot selve handlingen, tanken eller følelsen deltakerne beskrev, slik at det var enklere å få oversikt over hva som faktisk skjer, og hva som kan være opplevelsen informantene har av jobbsøkerprosessen.

I det andre stadiet (2) av analysen skal de innledende nodene bli omgjort til mer meningsfulle påstander, samtidig som man prøver å identifisere store og mindre temaer i teksten (Langdridge, 2007, s. 111). Under dette stadiet er ikke temaene fastslått ennå, men jeg prøvde å se om nodene som ble dannet i stadium (1) var mulig å omgjøres til et større tema. Jeg prøvde i større grad å kategorisere nodene, og kodet nodene inn i overordnede noder. Eksempelvis ble nodene som omhandlet ulike inntrykkshåndteringsstrategier i løpet av jobbsøkerprosessen, kategorisert og kodet under en ny overordnet node kalt *Strategier for å kontrollere inntrykk*. Jeg hadde forskningsspørsmålet i tankene hele tiden, og prøvde å identifisere temaer som hadde en relevans til forskningsspørsmålet.

Videre, etter å ha fått et inntrykk av hvilke temaer som fantes i transkripsjonen, prøvde jeg å identifisere forbindelser mellom temaene, og sortere dem på en mer analytisk eller

teoretisk måte, slik Langdridge (2007) har anbefalt i det tredje stadiet (3). Jeg valgte å gjøre dette ved å skrive ned alle eksisterende temaer på et ark, for å få oversikt. På dette stadiet kunne jeg se at noen temaer kunne bli slått sammen, andre temaer måtte deles opp enda mer, og noen temaer var ikke lenger like relevante i forhold til forskningsspørsmålet, og dermed ikke nødvendige. Disse temaene ble valgt bort. Det overordnede fokuset var på hvordan unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn opplever jobbsøkerprosessen, med et spesifikt fokus på faktiske strategier og følelser som kan oppstå. Den analytiske sorteringen var sterkt preget av dette, og jeg sjekket alltid om overtema og undertema besvarte de ulike perspektivene ved forskningsspørsmålet. Eksempelvis valgte jeg å skille mellom temaer knyttet til årsaksforklaringer for diskriminering og temaer knyttet til den emosjonelle belastningen som jobbsøker. Selv om temaene kunne være flytende og ha overlapp i transkripsjonen, følte jeg det var viktig med et skille mellom temaene også, og valgte å gjøre det. Dette stadiet resulterte i at temaene og undertemaene i transkripsjonen kom tydeligere frem, og jeg fikk et mye mer oversiktlig bilde av transkripsjonen.

Til slutt i det fjerde stadiet (4) anbefalte Langdridge (2007) at man produserte en tabell over temaene og undertemaene. Her viker jeg litt fra anbefalingene, da jeg ikke lagde en tabell, men skrev ned temaene og undertemaene i et eget dokument. Her benyttet jeg tekstbehandlingsprogrammet Word. Underveis som jeg skrev ned temaene og undertemaene, ble de også omformulert og fikk mer passende navn. Eksempelvis endret jeg *komme på jobbintervju til mangel på mulighet til å bli sett som et individ*. Videre delte jeg opp temaene og undertemaene i avsnitt, med tilhørende sitater fra transkripsjonen. I denne fasen er det vanlig at noen undertemaer bortfaller, fordi de ikke passer like godt med tema allikevel, eller ikke tilfører noe viktig til analysen (Langdridge, 2007, s. 111). Eksempelvis i første omgang ble det fanget opp to separate undertemaer kalt *motivasjon/engasjement* og *personlig egnethet*. Etter gjennomgang ble disse to undertemaene slått sammen, da skillet mellom de to

temaene ikke var like viktig i forhold til forskningsspørsmålet, og fordi forskningsspørsmålet fortsatt ble besvart like godt etter at temaene ble slått sammen til *personlig egnethet* også. Et oversiktlig dokument over temaene, undertemaene og sitater, gjorde det enklere å se tilbake på sitatene som hadde blitt markert tidligere i NVivo, og kvalitetssikre analysen.

Etter å ha utført alle fire stadiene for ett intervju, gikk jeg videre til neste intervju med samme fremgangsmåte for analysen. Videre sammenlignet jeg alle de ni intervjuene, og sjekket hvilke undertemaer som kom opp flere ganger hos flere av informantene. På denne måten var det mulig å se hvor relevant temaene som hadde blitt fanget opp, var for det samlede resultatet. Det var viktig at temaene representerte alle informantene og deres forskjellige perspektiver, men samtidig også kunne få frem fellesnevnerne for alle i utvalget. Selv om erfaringene som jobbsøker med minoritetsbakgrunn kan være vidt forskjellig, var det viktig å finne delte perspektiver på jobbsøkerprosessen – altså gjennomgående temaer fra alle informantene.

Bruk av sitater

Etter en gjennomgang av alle markerte sitater fra transkripsjonen, vil resultatdelen presentere sitater fra intervjuet som illustrerer hovedtema og undertema. Skriftlig fremstilling av sitatene i teksten varierer fra hvordan de står i transkripsjonene. For å kunne få frem poengene fra sitatene til informantene, har enkelte ord og setninger blitt utelatt. Dette påvirker ikke betydningen eller meningsinnholdet i sitatene. Dette gjorde jeg fordi transkribert tale ofte ikke er forståelig når den leses som tekst. Siden innholdet og meningen til sitatene fortsatt kan komme tydelig nok frem uten enkelte ord og setninger, velger jeg å redigere og presentere dem på denne måten i oppgaven. De utelatte delene vises gjennom «(...)» i sitatene. Muntlig uttrykk som trykk på spesifikke ord under intervjuene, vil vises gjennom understrek av ordet i sitatene. Noen av sitatene vil også ha intervjuerens oppfølgingsspørsmål med i sitatet, for å

kunne bedre flyten og innholdet til sitatet til informanten. Intervjuerens innslag vises som et nytt avsnitt med bokstaven *M* og kolon etterfulgt innslagene i sitatene.

Etiske betraktninger

Spesielt i kvalitative studier, hvor man tar i bruk intervjuer, kan flere etiske utfordringer oppstå. Derfor var det viktig å reflektere over de etiske utfordringene som kunne oppstå underveis. De viktigste nøkkelutfordringene ifølge Langdridge (2007) er: samtykke, konfidensialitet og anonymitet, og refleksivitet. Det er viktig at man gjennom hele prosessen tar vare på informantenes personvern. Derfor ble prosjektet meldt inn til personvernombud for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste AS [NSD]. Her blir prosjektet sjekket om det er i samsvar med gjeldende norsk lovverk for forskning og om prosjektet kan gjennomføres både trygt og lovlig med tanke på informantenes personvern (Se Appendiks B for meldeskjema og vurdering fra NSD).

Tematikken til oppgaven kan oppleves som sensitiv og vanskelig å prate om. Det var viktig for meg å være klar over informantenes individuelle opplevelse av diskriminering under gjennomføring av de ulike intervjuene. Jeg fokuserte på å vise medfølelse og ekstra varsomhet under intervjuene hos de informantene som opplevde at det å være jobbsøker med minoritetsbakgrunn, eller arbeidsledig, var vanskelig å prate om. Selv om min opplevelse var at noen av informantene opplevde tematikken som vanskelig, hadde ingen av dem problemer med å svare på og reflektere rundt intervju spørsmålene.

Samtykke, konfidensialitet og anonymitet

På grunn av at diskriminering kan oppleves som sensitivt, var det ekstra viktig for meg at informantene var klar over hva studien gikk ut på, og hva hensikten med prosjektet var. Et detaljert informasjonsbrev ble presentert (Se Appendiks C), hvor alle informantene

hadde mulighet til å stille spørsmål både i forkant, under og etter intervjuet.

Behandlingsgrunnlaget for prosjektet i henhold til meldeskjemaet som ble sendt inn til NSD, var at opplysningene fra studien er viktig for vitenskapelig forskning og dermed i allmennhetens interesse. Derfor var det ikke juridisk sett nødvendig med skriftlig samtykke før prosjektstart, men jeg spurte om samtykke før intervjustart og informantene ga muntlig samtykke likevel, for å kunne bekrefte for min egen del at informanten var klar over prosjektets mål og komfortabel med å delta. I tillegg på grunn av at detaljer som etnisitet, kjønn og utdanning, ikke ble fjernet fra transkripsjonen, var det ekstra viktig at resultatene som presenteres i oppgaven ikke kunne bli sporet tilbake til den enkelte deltakeren, eller gjøre dem lett gjenkjennelig. Detaljene ble ikke fjernet på grunn av at de kan være vesentlig i forhold til opplevelsene rundt diskriminering og forskjellsbehandling som jobbsøker. Alle deltakerne ble anonymisert fortløpende, med tilfeldige falske navn. Dette gjorde det enklere for meg å få oversikt og huske hvem som var hvem, da jeg jobbet med intervjuene i ettertid, samtidig som jeg ble minnet på at det er virkelige mennesker og deres opplevelser jeg jobber med, og at det er viktig å ta vare på både anonymiteten deres og konfidensialiteten.

Refleksivitet

Langdridge (2007) legger frem at refleksivitet er avgjørende i kvalitative studier, men sjeldent tatt på alvor. Refleksivitet beskrives som prosessen hvor forskeren er bevisst over og reflekterer over hvordan deres spørsmål, metode og egen subjektive posisjon kan påvirke kunnskapen som blir produsert fra studien (Langdridge, 2007, s. 59). For min egen del var det ekstra viktig å være bevisst rundt dette hele tiden, da min egen subjektive gruppetilhørighet kunne ubevisst påvirke resultatet. Derfor, før jeg gikk i gang med prosjektet, gikk jeg gjennom en refleksivitetsøvelse hentet fra Langdridge (2007). Se Appendix D for refleksivitetsøvelsen. I denne øvelsen blir man presentert med en rekke spørsmål som

forskeren burde reflektere over, for å unngå bias og skjevheter knyttet til forskningsprosjektet. Øvelsen tar for seg blant annet spørsmål om hvorfor man ønsker å utføre studien, hva ønsker man å oppnå, og hva slags relasjon forskeren har til tematikken. Øvelsene fokuserer videre på spørsmål knyttet til forskerens egen rolle i studien, og hvordan forskerens subjektive opplevelse kan påvirke analysen. Under gjennomføring av øvelsen reflekterte jeg over mine egne erfaringer som jobbsøker. Jeg var klar over at det kanskje kan virke fordelaktig at jeg har minoritetsbakgrunn, med tanke på hvor komfortabel informantene er med å åpne seg opp under intervjuprosessen, men likevel var det ekstra viktig for meg å ikke sette føringer på svarene deres. Langdridge (2007) anbefaler at man gjennomfører denne øvelsen minst tre ganger; før prosjektstart, underveis og en gang når studien har blitt gjennomført, men før det skriftlige arbeidet er fremstilt. Jeg opplevde at gjennomføring av en slik øvelse gjorde det enklere for meg å være klar over hvilke antagelser og eksisterende kunnskap jeg har knyttet til opplevelser med diskriminering som jobbsøker med minoritetsbakgrunn, og hvor annerledes disse var etter gjennomført intervjustudie. Jeg var bevisst rundt min egen rolle, som gjorde at jeg fikk en mer informert og reflektert tilnærming til studien.

Resultat

Analysen av de ni intervjuene resulterte i tre overordnede hovedtemaer med to til fire undertemaer under hvert hovedtema. Hovedtemaene var *Strategier for å kontrollere inntrykk*, *Affekt er knyttet opp mot tidligere erfaringer* og *Andre forklaringer på hvorfor det er vanskelig å få jobb*. Det første temaet, *Strategier for å kontrollere inntrykk*, presenterer et mønster av ulike inntrykkshåndterende strategier utvalget benytter for å kunne kontrollere hva slags inntrykk fremtidig arbeidsgiver får av dem på forskjellige stadier av jobbsøkerprosessen. Hovedtemaet, *Affekt er knyttet opp mot tidligere erfaringer* referer til hvilken emosjonell opplevelse utvalget har av det å være en jobbsøker fra en stigmatisert gruppe i dagens

arbeidsmarked. Det siste hovedtemaet, *Andre forklaringer på hvorfor det er vanskelig å få jobb*, tar for seg hva annet utvalget tenker om dagens arbeidsmarked og hvilke andre årsaker som kan påvirke deres situasjon som jobbsøker, og kan gjøre det utfordrende for dem å få jobb. Se Tabell 1, for en oversikt over hoved- og undertemaene fra analysen.

Tabell 1.

Hovedtema og undertema

Hovedtema	Undertema
Strategier for å kontrollere inntrykk	Språk Bruk av bilde Personlig egnethet Spille på norskhet for å signalisere tilhørighet
Affekt er knyttet opp mot tidligere erfaringer	Utfordrende – mer negativ emosjonell opplevelse Både og – mer nøytral emosjonell opplevelse
Andre forklarende årsaker til hvorfor det er vanskelig å få jobb	Mangel på mulighet til å bli sett som et individ Mangel på nettverk Mangel på erfaringer Mye konkurranse i arbeidsmarkedet

Note. Tabellen viser en oversikt over hovedtemaene og undertemaene fra analysen.

Strategier for å kontrollere inntrykk

Uavhengig av hvilke utfordringer informantene hadde møtt på under jobbsøkerprosessen, ble det tatt i bruk ulike strategier som kan være med på kontrollere inntrykket de gir fra seg til arbeidsgiver. Jobbsøkerprosessen består av ulike stadier, og under disse stadiene kan det være behov for å sette i gang flere strategier som kan virke fordelaktig for dem som jobbsøker og for å kunne kontrollere en situasjon som har et usikkert utfall. *Strategier for å kontrollere inntrykk* viser til hva informantene gjør for å kunne ha et bedre utgangspunkt som jobbsøker, etter å ha gått gjennom de forskjellige stadiene av jobbsøkerprosessen. Dette hovedtemaet deles opp i fire undertemaer: språk, bruk av bilde, personlig egnethet og spille på norskhet for å signalisere tilhørighet.

Språk

Fokus på språk er et gjennomgående tema hos de fleste deltakerne, og de ser på et godt norsk språk som en sentral del av jobbsøkerprosessen. Her varierte det mellom et godt skriftlig språk i ulike stadier av jobbsøkerprosessen, og godt muntlig språk i ulike stadier av jobbsøkerprosessen. Flere av informantene la vekt på at språket har virket som en indikator for hvor «norsk» eller godt «integrert» de er. Lars er en informant som er bekymret for forskjellsbehandling, og legger frem at selv om han ikke eksplisitt har kommentert på sin «norskhet» under jobbsøkerprosessen, så har han aktivt tatt i bruk språk som en strategi for å hjelpe ham. Dette kommer tydelig frem i sitatet under hvor han kommenterer på viktigheten av et godt skriftlig språk:

Det står ikke eksplisitt at jeg er det, men jeg har vært veldig opptatt av at språket i søknaden skal være plettfri, og det skal så lite til når du er minoritet, og bare du skriver én feil så tror jeg, jeg har en antakelse om at det skal så lite til for å bli forkastet, at du ikke blir vurdert, så jeg er veldig opptatt av at språket skal være bra nok, og bruker selvfølgelig

ikke altfor avansert språk, men noen begreper som er litt sånn «ok du har et visst nivå av kunnskap».

Når det kommer til et godt muntlig språk, uttrykker både Erik og Lars at de spiller mer på dialekt under fysiske møter med eventuelle fremtidige arbeidsgivere. Lars beskrev at han ble «ultra-trønder» på jobbintervju. Dette tydeliggjør hvordan dialekt fungerer som en indikator på «norskhet», og at det kan virke fordelaktig i møte med eventuelle fordommer og stereotyper, som sitatet under viser. Likt Lars, uttrykker Erik betydningen av dialekt:

Jeg prøver på en måte å vise gjennom CV, gjennom søknad om at; ja, det er kanskje et langt og skummelt navn, men at jeg allikevel er norsk og snakker flytende norsk og det går helt fint. Så trenger ikke å være skremt for det navnet (...) strategier jeg har brukt er å bruke at på en måte, ja jeg kommer fra en liten plass utenfor [By X], snakker dialekt, (...) kan få deg til å liksom virke mer norsk enn det du kanskje er.

Videre sier Diana at hun fokuserer veldig på å ordlegge seg riktig, og at dersom hun blir innkalt til intervju, så vil det komme frem at hun er «integrert» nok, da hennes muntlige språk er godt. Dette igjen indikerer hvor viktig språk er, og spesielt når man er fra en minoritetsgruppe, blir viktigheten med språk enda sterkere enn hva det er for majoritetsgruppen. Flere bemerker at *språk* ikke har vært en gjennomtenkt strategi, men mer en ubevisst rutine som skjer på automatikk under jobbsøkerprosessen. For å understreke til potensiell arbeidsgiver at de har et godt muntlig språk, har flere av informantene nevnt fordelene med å ringe arbeidsgiver før man sender inn søknad og CV. Dette for å kunne fjerne stigma og ukjentheten tilknyttet navnet deres, slik at de kan skille seg ut blant flere søkere. Når det kommer til et godt skriftlig språk fokuserer flere på et mer akademisk og profesjonelt ordforråd, samtidig som de legger vekt på rettskriving, da flere sitter igjen med et inntrykk om at terskelen for skrivefeil for dem er mye lavere enn for majoritetsgruppen.

Bruk av bilde

Seks av ni informanter bruker bilde i jobbsøkerprosessen, enten i CV-en eller i diverse jobbsøkerportaler. Hos de som bruker bilde, så har et gjentakende argument vært at personligheten deres skal til en viss grad komme frem, når arbeidsgiver ser bildet. Dette kommer tydelig frem i sitatet under, Lars er opptatt av at han som person skal komme frem:

Ja, jeg bruker bilde. Jeg bruker et bilde hvor jeg smiler (...) Det er litt langt ifra, og (...) smiler egentlig. Ser veldig blid ut. Tror jeg også skriver i søknaden at jeg er en blid gutt (...), så håper jeg det reflekteres i bildet da (...)

M: At man kan få frem personligheten din til en viss grad?

Ja, det er liksom det som er meningen.

Alle informantene som brukte portrettbilder, har enten brukt ordet «blid» eller «smiler» i sammenheng med bildet sitt. Det virker som om det er viktig å virke imøtekommende, vennlig og appellerende for arbeidsgiveren, da bildet muligens kan være inngangen for å bli innkalt til intervju. Det kan tolkes som at informantene fokuserer mer på at bildet skal uttrykke varme, i form av vennlighet, enn kanskje kompetanse - hvor tilnærmingen kan være at kandidater har et mer nøytralt og strengere ansiktsuttrykk på bildene sine.

Bruk av bilde under jobbsøkerprosessen virker på samme måte som språk, som en strategi for å fjerne stigma tilknyttet navnet deres. Liv er for så vidt en informant som ikke har tatt i bruk bilde denne gangen, men likevel sier hun at et bilde kan være med på å gi et større inntrykk, og at man kanskje blir husket enda bedre. Hun legger også vekt på at dette kan være effektivt uavhengig av etnisitet. Basert på utsagnene til Liv og Lars, kan det tenkes at jobbsøkere med innvandrerbakgrunn kan ha tendenser til å tenke at dersom man har et mer ukjent og ikke typisk «norsk» navn, så er det også enda med nødvendig å bli husket av arbeidsgiver. Dette ved å gi fra seg et større inntrykk under ansettelsesprosessen, som kan føre til at man blir husket bedre blant mange søkere, og øke sjansen for å bli ansatt. I tillegg

dersom personligheten til kandidaten også kommer tydeligere frem gjennom bildet, kan også frykten rundt navnet fjernes og sjansen for å bli innkalt til intervju bli enda større. Dermed kan bruk av bilde under jobbsøkerprosessen bli sett på som en nødvendig strategi for å kunne bedre utgangspunktet som jobbsøker.

Personlig egnethet

I utformingen av CV og søknad, og på jobbintervju, legger alle informantene vekt på at det er viktig å få frem hvem de er som person – at du passer inn med tanke på arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø. Dette er nok en strategi for å kontrollere hva slags inntrykk de gir fra seg til arbeidsgiver. Både skriftlige og muntlige uttrykksformer for personlig egnethet blir vektlagt. Liv beskriver hva hun vektlegger i sammenheng med personlig egnethet i følgende sitat:

Jeg prøver jo å få frem, altså generelt så prøver jeg å få frem interesse og personlighet litt mer da. At man er f.eks. hardtarbeidende og har mye samvittighet, hvis jeg kan si det. Prøver å gjøre en god jobb, og veldig vil; ikke prestere nødvendigvis, men gjøre et godt arbeid og ønsker å lære, og sånne type ting er vel det jeg generelt ønsker å trekke frem.

Eli er også enig. Hun legger til at selv om hun har muligheten til å forberede seg til jobbintervjuer, og har kanskje en tanke når hun går til intervju om hvordan hun skal være, så endres dette når hun kommer på intervjuet. I disse tilfellene har det egentlig bare funket å være seg selv. Både Diana og Yasmin uttrykker at det viktigste under jobbintervju for dem, er bare å få frem hvem de er som person. Yasmin påpeker også at dette kan være viktig for ens egen del, og for arbeidsgiver, at arbeidsgiver ikke får seg en overraskelse. Informantene viser også et mønster av like personlige egenskaper som de konsekvent tar opp, og som de mener er viktig at arbeidsgiver plukker opp at de har, nemlig «omgjengelig», «tilpasningsdyktig», «imøtekommende» og «har god kommunikasjon». Både Lars og Yasmin drar frem hvilke

fordelaktige personlige egenskaper de har tilegnet seg på grunn av deres etnisitet. I sitatet under beskriver Lars tankene rundt nettopp dette:

Også tror jeg at jeg skriver at jeg er tilpasningsdyktig og sånne ting, som på en måte skal vise at jeg klarer å, ja jeg er jo flerkulturell, men samtidig klarer jeg å tilpasse meg den rollen jeg får. Så det er ikke noe jeg skriver eksplisitt, men jeg føler på en måte at det er noe jeg ønsker skal komme frem på et vis. (...) jeg tror jeg har prøvd å få frem at jeg er ganske omgjengelig person egentlig. Det har jo vært i omsorgsyrker hvor jeg har vært opptatt med å få frem at jeg er god til å lytte og reflektere når de har spurt og snakke litt om de erfaringene jeg har på arbeidsmarkedet.

Flere vektlegger også interesse og motivasjon for hvorfor de har søkt på akkurat den stillingen, men poengterer at det helhetlige inntrykket arbeidsgiver får av dem som person er det viktigste. Dette er også egenskaper man kan tenke seg at en arbeidsgiver setter pris på og ser etter generelt, uansett hvem som søker. Tilhører man en mer stigmatisert gruppe, kan det igjen tenkes som Lars og Yasmin beskrev, at hvordan man formulerer seg og det at man klarer å koble egenskapene opp mot sin etnisitet til sin fordel, er mer nødvendig. Det å snu noe som kanskje kan bli sett på som en svakhet, om til en ressurs, blir nesten essensielt for å kunne skille seg ut i mengden, og for å kunne få jobben. Yasmin uttrykker det slik i sitatet under:

Fordi jeg føler på en måte at jeg kan bruke det som en ressurs da, at jeg har en annen bakgrunn og at på en måte, til tross for at man er ny i et land og har hatt sine utfordringer, så har man klart å oppnå en del ting som arbeidserfaringer og språkopplæring og sånne ting. Så det har jeg brukt gjerne 2-3 setninger til i de ulike søknadene. Bare for å liksom fremheve noe forskjell mellom meg og andre søkere evt.

Spille på norskhet for å signalisere tilhørighet

Det å kunne vise til sin tilhørighet til arbeidsplassen er en sentral strategi hos flere av informantene. De uttrykker at det å spille på norskhet, kan være med på å styrke arbeidsgiveren sin oppfattelse av deres autentisitet, og da signalisere deres tilhørighet til landet. Hvordan informantene velger å spille på norskhet for å signalisere tilhørighet hos

arbeidsgiver varierer veldig fra person til person. Noen av informantene velger å uttrykke dette skriftlig i søknaden, og andre muntlig. Denne strategien er nært knyttet til de andre strategiene beskrevet over. Det å vise at man har et godt ordforråd, og kan skrive godt norsk, signaliserer norskhet og at man er godt integrert, som igjen kan være med på styrke tilhørigheten deres til den norske kulturen. Det at informanter spiller på dialekt og fokuserer på det, viser også til en strategi som kan signalisere tilhørighet. Det å snakke flytende dialekt, uten sterk aksent, kan igjen uttrykke at man er en godt integrert nordmann. Videre kan også bruk av bilde og personlig egnethet være med på å styrke deres norskhet, og hvordan de kan passe inn på arbeidsplassen. Ved å understreke egenskaper man gjerne ser etter hos en nordmann, enten skriftlig i søknaden eller visuelt gjennom portrettbildet, får kandidater mulighet til å bli oppfattet som «typisk norsk» og godt nok integrert av arbeidsgiver. Dette kan igjen være med på å fjerne det etniske stigmaet tilknyttet kandidaten, og gi et bedre utgangspunkt som jobbsøker og øke sjansen for å bli ansatt. I tillegg til disse uttrykksformene som kan signalisere tilhørighet, så sier også informantene at de spiller på lokal tilhørighet ved å trekke frem arbeidsplassens geografiske beliggenhet til sin fordel. Dette kommuniserer Eli i sitatet under:

Mange sykehus vektlegger lokal tilhørighet, og de vektlegger også selvfølgelig også at man kan snakke godt norsk, at man har kjennskap til det norske systemet osv. Sånn at da jeg søkte på den sommerjobben i [By X] som jeg hadde i fjor, da skrev jeg for eksempel om at samboeren min er fra [By X] (...), for å få frem at jeg hadde en grunn til å ville være der.

Yasmin opplever også det samme. Begge legger frem at arbeidsgivere ute i distriktene ofte ser etter noen som har tilknytning til lokalmiljøet, og muligens en som kommer til å bli værende over en lengre periode. Derfor er det også nødvendig for dem å signalisere på tilhørighet til byen eller området de søker jobb i. Grad av tilhørighet assosieres med at arbeidsgiver er villig til å ansette den kandidaten eller ikke. Det viser seg at det å spille på

norskhet skjer under flere faser av jobbsøkerprosessen, og gjennom forskjellige metoder, og er en konsekvent måte å kontrollere inntrykket de gir fra seg hos alle informantene.

Affekt er knyttet opp mot tidligere erfaringer

Selv om informantene tilhører en spesifikk gruppe, varierer det veldig hva slags emosjonell opplevelse de har til jobbsøkerprosessen. Deltakernes følelser rundt jobbsøkerprosessen er nokså kompliserte, og kan ikke nødvendigvis kategoriseres inn i enten eller, men en rød tråd er at alle informantene knytter sin emosjonelle opplevelse av jobbsøkerprosessen opp mot tidligere erfaringer som jobbsøker. Derfor følte det riktig å ta med de viktigste emosjonelle opplevelsene informantene har hatt under hovedtemaet *Affekt er knyttet opp mot tidligere erfaringer*. To typer emosjonell opplevelse kunne trekkes frem fra intervjuene, og de er: utfordrende – mer negativ emosjonell opplevelse, og både og – mer nøytral emosjonell opplevelse.

Utfordrende – mer negativ emosjonell opplevelse

Alle informantene var klar over at forskjellsbehandling på grunn av gruppetilhørigheten deres og etnisk diskriminering under ansettelsesprosessen oppstår i dagens arbeidsmarked. Det varierte derimot hvem som hadde møtt på slike utfordringer, og hvem som var aktivt bekymret for forskjellsbehandling basert på sin etniske bakgrunn. Fire av ni informanter uttrykte at de syntes det var utfordrende å navigere jobbsøkerprosessen, og var aktivt bekymret for diskriminering i jobbsøkerprosessen. En av informantene opplevde en episode under ansettelsesprosessen, hvor han ble utelukket som en aktuell kandidat på grunn av navnet sitt. Jan hadde søkt internt på en stilling, og hadde derfor mulighet til å være med under rekrutteringsprosessen til den stillingen han hadde søkt på. Under møtet fikk han oppleve arbeidsgiveren sine evalueringer av kandidatene. Jan beskriver episoden slik i sitatet under:

Jeg skjønnte jo ikke at det med f.eks. utenlandsk navn har mye å si i det hele tatt før jeg søkte på en stilling i kommunen, og de skulle gjennom en søknadsprosess, og da satt jeg i det, og da tenkte jeg at de sier sikkert ifra om at «du må ut, du er med i prosessen». Også ventet jeg litt, også sa han «Jan du sa jo at du hadde søkt på en stilling, hvor er søknaden din?». Også sa jeg, «du la meg nettopp i ikke-bunken, uten å lese om min arbeidserfaring». Og han bare «åå jeg trodde du het --», også sa jeg nei.

M: På grunn av kallenavnet ditt?

Ja. Etter det så har jeg vært bevisst på at (...) navn har noe å si. Er det derfor jeg ikke har blitt innkalt på noen ting?

Videre ved en senere anledning under intervjuet, svarer Jan dette til spørsmålet om når han ble bekymret for forskjellsbehandling under ansettelsesprosessen:

Når jeg ble bekymret? Det var den dagen de begynte å ta ut navnet mitt fra bunken.

M: Ja, da du så det selv?

*Ja, ja, men etter det har jeg sett på mange prosesser hvor de har tatt ut sånn uten å se de, bare «hvit» liksom. *Gestikulerer med armene at filene blir delt inn i to bunker*. På sånne utenlandske navn, også er det bare sånne norske navn igjen, og da er jeg sånn: hæ, kødder du?*

Det er tydelig at denne episoden har farget hans videre erfaringer med jobbsøkerprosessen, da han har direkte møtt på utfordringer, og faktisk fått vite at grunnen til avslag er navn og etnisk bakgrunn. Videre påpeker både Erik og Lars at selv om de ikke direkte har opplevd noe selv, eller har noen bevis på at de har blitt utsatt for diskriminering, så er også de bekymret for forskjellsbehandling, og veldig bevisst på at diskriminering eksisterer. Erik uttrykker at han har lagt merke til hvordan folk på jobb har omtalt når det skal komme en ny person med et «rart» og mer utenlandsk navn. Kollegaene er mer skeptiske, og den nye blir omtalt i et mer negativt ordlag. Begge nevner også at de er redd for å bekrefte allerede eksisterende fordommer eller stereotyper hos arbeidsgiver og kollegaer, som kan påvirke dem negativt i jobbsammenheng. I sitatet under reflekterer Erik enda en gang rundt dette:

Ja, det er jeg faktisk bekymret for. Det er det jeg tenker på når jeg søker jobb at; okay, jeg starter litt lavt i forhold til andre, selv om jeg har på en måte god erfaring og CV-en ellers ser bra ut og sammenlignbar med alle andre, så starter jeg litt lavere, så det må gjør litt opp for det. Jeg tenker aktivt på det, hver gang jeg søker jobb. Det er sikkert veldig vanlig blant andre innvandrere og, men jeg tenker aktivt på det. (...) men jeg pleier aktivt å tenke over det, fordi jeg tar bort somalisk som jeg identifiserer meg som, veldig mye. Og det føles at jeg på en måte må tenke over det. Det blir på en måte en påminnelse om at det fremdeles er tydelige forskjeller basert på hvordan navnet ditt er, og hva din hudfarge er til tross for at du har vokst opp i Norge.

Erik kommuniserer videre at han «tar bort somalisk» under jobbsøkerprosessen i form av han aldri på eget initiativ kommenterer sin etniske bakgrunn, religion eller at han kom til Norge som barn. Han var også klar over at både hudfargen og navnet hans gjør han til en synlig minoritet, men utenom det, så velger han aktivt å unnlate informasjon tilknyttet hans etnisitet.

Det som er interessant er at både Lars og Erik har bare hatt positive utfall som jobbsøkere, altså alltid fått jobb etter jobbintervju, men likevel er de bekymret for diskriminering og tenker aktivt på det som jobbsøker. Enda et interessant utsagn fra Erik er at han prøver å skille mellom opplevelser han har hørt/sett og opplevelser han faktisk har opplevd personlig under jobbsøkerprosessen. Han nevner at han har akseptert at situasjonen er sånn for dem, og som jobbsøker med innvandrerbakgrunn så må man regne med å møte på utfordringer. Selv om han tidligere nevnte at jobbsøkerprosessen er utfordrende, men senere uttrykker at han har akseptert det, samtidig som han prøver å skille mellom utfordringer han mulig kan møte på og hva han faktisk har møtt på, viser at han prøver å ta kontroll over sin egen jobbsøker-situasjon. Tanker om at man alltid vil møte på diskriminering under ansettelsesprosessen kan være utmattende som jobbsøker. Det kan tenkes at «aksept» og skille mellom utfordringene, er en tankegang som gjør det mulig for han å fortsette å søke jobb og gjør jobbsøkerprosessen mer utholdelig. Dette fordi han er en synlig minoritet, og vil alltid være en del av en mer stigmatisert gruppe enn majoritetsgruppen. Jan som faktisk hadde

opplevd etnisk diskriminering, var mer farget av sin negative opplevelse, noe som også er forståelig. Han virket mer frustrert og usikker som jobbsøker, og hadde vurdert å endre navn, men opplevde en indre konflikt rundt det, da navnet er en stor del av hans identitet.

Uavhengig av om informantene hadde opplevd forskjellsbehandling eller ikke, så viser det seg at noen av informantene var mer bevisst på det enn andre. Bevissthet om diskriminering viser seg altså å sette i gang flere strategier som kan fremme «norskheten», og heller dempe deres etniske bakgrunn og identitet, slik at de kan være på den sikre siden og kapre jobben.

Både og – mer nøytral emosjonell opplevelse

Over halvparten av informantene hadde en mer «både og» tilnærming til mulig diskriminering. Alle var klar over at etnisk diskriminering skjer i dagens arbeidsmarked og kunne ikke benekte det, men hadde ingen negative opplevelser selv og var derfor heller ikke aktivt bekymret for diskriminering som jobbsøker. Det er tydelig at for denne gruppen, så er det positive opplevelser som jobbsøker og ingen møter med etnisk diskriminering eller forskjellsbehandling, som har ført til at de har en mer nøytral tilnærming til jobbsøkerprosessen. Både Liv og Thea uttrykker at de skiller seg kanskje litt ut fra mengden som jobbsøkere med innvandrerbakgrunn, da Liv har et norsk fornavn, og Thea har et typisk norsk utseende og har tidligere blitt tatt for å være etnisk norsk. Derfor poengterer de at de har tenkt at det ikke påvirker dem i like stor grad. Refleksjonene deres understreker betydningen av å være en synlig minoritet i jobbsøkerprosessen, og hvordan det å være synlig etnisk minoritet kan by på flere utfordringer enn de som ikke er like synlige. Eli og Yasmin som søker på jobber innenfor helsevesenet påpeker at deres arbeidsplass allerede er mangfoldig, noe som gjør at de ikke tror det er aktuelt i deres yrke å møte på slike utfordringer. Dette uttrykker Yasmin i sitatet under:

Nei, egentlig ikke. Hvert fall ikke i mitt yrke. Jeg forstår jo, jeg har også lest, også de tingene som du nevner, og kan jo se for meg at i enkelte

yrker kan oppstå, men jeg tror ikke det vil oppstå i mitt yrke. Fordi jeg ser hvor mange som har en helt annet bakgrunn som er i legeyrket. Og det er jo vikarer, og masse folk fra andre land som ikke en gang er veldig god til å snakke norsk, som får jobbet på norske sykehus, og personlig så har jeg ikke opplevd noe sånt, hvert fall ikke som jeg har fått med meg.

Videre reflekterer Lena, Liv og Lars under intervjuet at de føler seg «heldige», som en del av gruppen; unge med innvandrerbakgrunn, som enten er født i Norge eller kom til Norge som barn, i forhold til andre med innvandrerbakgrunn. Liv kommuniserer dette gjennom sitatet under:

Og jeg føler meg på en måte, (...) jeg har muligens en eller annen form for fordel ved at jeg kan sjekke av på innvandrerboksen og snakker helt flytende norsk og har ikke noe aksent da, som de som kanskje ikke er født her, men har innvandret hit har da. Så jeg er på en måte en tryggere innvandrer å ansette enn en som kanskje har aksent eller som har et navn som er vanskeligere å uttale. Så jeg føler på en måte at jeg bare har hatt evt. fordeler, jeg har ikke vært så mye bekymret, men jeg har jo ikke, jeg har samtidig ikke en god følelse av å føle at jeg har fordeler som jeg ikke føler gir noe. Fordi jeg føler ikke at min bakgrunn gir noe mer mangfold, enn om de hadde ansatt en hva skal jeg si, norsk jente.

Det kan tenkes at opplevelsen av jobbsøkerprosessen stammer fra hva slags opplevelser informantene har hatt tidligere som jobbsøker, og hvilken type jobber de søker på - om arbeidsplassen deres er kjent for å være mangfoldig eller ikke. I tillegg virker det som om noen av dem opplever at deres synlighet som etnisk minoritet slipper «lettere» unna diskriminering. De kan regnes som en mer integrert og mer norsk kandidat av majoritetsgruppen, sammenlignet med mange andre kandidater med innvandrerbakgrunn, og kan på en enklere måte nedtone etniske stigma og fremme norskheten deres. Dette kan tolkes som at selv om jobbsøkerne fra denne studien muligens kan bli diskriminert og stiller lavere enn majoritetsgruppen i en jobbsøkerprosess, så stiller de likevel høyere enn noen andre jobbsøkere med innvandrerbakgrunn, og har derfor noen fordeler som enten norskfødt med innvandrerbakgrunn eller flyttet til Norge som barn.

Andre forklarende årsaker til hvorfor det er vanskelig å få jobb

Det siste temaet som kommer frem i analysen av intervjuene var hvilke andre faktorer som kunne forklare hvorfor det er vanskelig å få jobb i dagens arbeidsmarked. Alle informantene var bevisst på at det kan oppstå etnisk diskriminering og forskjellsbehandling, men la likevel frem flere andre faktorer som kan påvirke dem, og gjøre det vanskelig for dem å få jobb. Jeg har valgt å dele inn hovedtemaet i de mest gjentakende årsakene blant flere av informantene, og deler derfor hovedtemaet inn i fire undertemaer, og de er: mangel på mulighet til å bli sett som et individ, mangel på nettverk, mangel på erfaringer og mye konkurranse i arbeidsmarkedet.

Mangel på mulighet til å bli sett som et individ

Mange av informantene kommuniserer at situasjonene deres hadde vært annerledes om de hadde fått mulighet til å møte arbeidsgiver fysisk, og la arbeidsgiver knytte et fjes til deres ukjente navn. Deltakerne vektlegger at det å kunne få muligheten til å vise hvem de er, kan påvirke om de får jobben eller ikke. Dette kommer tydelig frem i sitatet til Jan:

De gangene jeg har vært på intervju, (...) men alle de andre jeg har «attended», så har jeg fått jobben. Så ja, faktisk. Det er kun liksom, jeg kommer meg ikke inn, det er det eneste, men når jeg først har kommet inn, så kan jeg vise hvem jeg er.

Erik er også enig, og sier at det å bli innkalt til intervju og at arbeidsgiver får møtt ham og pratet sammen, slik at han får vist seg som enkeltperson, kan fungere fordelaktig for ham. Spesielt med tanke på hans etnisitet og kjønn. Diana legger til at det er først på intervju at de kanskje kan se at hun er «integret» nok, og dermed virke positivt for henne som jobbsøker. Videre uttrykker Lars at det er først når han møter opp fysisk hos arbeidsgiver, enten på

jobbintervju eller ved å levere søknad fysisk, at hans engasjement og motivasjon vil komme tydelig nok frem, og løfte ham som en aktuell kandidat til stillingen.

Mangel på nettverk

Som en del av en minoritetsgruppe, legger mange av deltakerne frem at nettverk spiller en stor rolle i om du kommer deg ut i arbeidsmarkedet eller ikke. Både kontakter og nettverksbygging er essensielt for å kunne komme seg oppover eller bare få seg en jobb. I sitatet under reflekterer Erik over hva slags utfordringer som kan oppstå med mangel på nettverk og som minoritet:

Men jeg tenkte at mye av det er relatert til nettverk, sant? Og meg og min familie, basically null nettverk når det gjelder det å få jobber. Jeg har tenkt mye på at det er en del av det.

Basert på det Erik kommuniserer, kan det tenkes at dette utvalget ikke har tilgang i like stor grad til et nettverk innenfor deres høyere utdanning, sammenlignet med hva mange fra majoritetsgruppen har tilgang til. Dermed får medlemmer av majoritetsgruppen et bedre utgangspunkt som jobbsøkere, og medlemmer fra denne minoritetsgruppen stiller automatisk litt dårligere. Flere av informantene påpeker også at nettverksbygging er noe de aktivt jobber med. De prøver å skape relasjoner under studiet, på praksisplasser og på jobb, for å kunne sikre seg at de har alle muligheter åpne for en eventuell fremtidig jobb.

Mangel på erfaringer

Enda en faktor som mange av deltakerne er opptatt av, er viktigheten relevante jobberfaringer har. En av informantene hadde vært borti tanken om grunnen til at hun ikke hadde fått jobb enda var på grunn av hennes etnisitet, men opplevde å gå fra å ha vanskeligheter med å få jobb til å få jobb umiddelbart over et kort tidsrom. Lena sier dette om hendelsen i sitatet under:

Men så har jeg endret teorien min litt, fordi at forskjellene fra da til nå er ikke navnet mitt. Forskjellen fra da til nå er jo erfaringen.

M: Ja, så du har fått erfaring i mellomtiden?

Ja, jeg har fått et halvt år erfaring i mellomtiden, og det er den eneste forskjellen. Og at jeg har ett år mer på skolen og nærmer meg utdanningen ¹. Men det er jo, navn og alt sånn der er jo det samme enda.

Her kommer det veldig tydelig frem at i hennes tilfelle, så var det erfaring som spilte en rolle. Både Thea og Liv vektlegger hvor viktig det er med relevant arbeidserfaring og gode referanser, og at det kan være med på løfte deg som kandidat. Videre kommuniserer Eli og Yasmin at selv på medisinstudiet, er det forventet at man har jobbet som lege før man er ferdigutdannet lege, da man kan jobbe som medisinstudent med legelicens. De forteller videre at mangel på erfaring kan føre til at de ikke får en LIS-1-stilling, noe de er avhengig av å måtte fullføre for å kunne spesialisere seg. Til slutt kommenterer både Jan og Diana at det å bare kunne få en fot innenfor området deres, det å få mulighet til å komme seg inn, og vist seg frem, kan være med på å øke sjansen for å bli ansatt.

Mye konkurranse i arbeidsmarkedet

De fleste uttrykker at det er mye konkurranse generelt i arbeidsmarkedet i dag. Flere tar høyere utdanning, og dermed blir det også mange søkere på hver stilling. Thea beskrev situasjonen i sitatet under:

Det kommer jo flere og flere på en måte type utdanninger man kan ta (...), det er ikke sånn at du tar en utdanning også får du automatisk jobb med én gang. Det er på en måte, du må lete. Også er det jo veldig masse konkurranse fordi flere og flere tar høyere utdanning, så blir det på en måte en bachelor eller master kanskje ikke like mye verdt i dag som det var, ja, kanskje 10 år siden. Så det kan jo være, jeg tror det er mer konkurranse om, ja, visse type jobber nå enn det var før.

¹ Nærmer meg utdanningen = nærmer meg slutten av utdanningen

Lena sier det er et hett arbeidsmarked i dag, og etterspørselen for diverse stillinger er stor, men at jobbsøkere må gjøre en ekstra innsats for å finne dem. Medisinstudentene Erik, Eli og Yasmin uttrykker at utfordringene generelt sett med legeyrket, er at det er altfor mange leger som blir utdannet i forhold til hvor mange LIS-1-stillinger det finnes i Norge. Dette fører til at det er ekstra mye konkurranse rundt disse stillingene, som igjen kan føre til at det blir vanskelig å få den stillingen.

Resultatene viste at dette utvalget som en gruppe er klar over utfordringene som kan oppstå som jobbsøker fra deres minoritetsgruppe. Selv om tilnærmingen de har til situasjonene sine varierer veldig, så satt alle i gang en eller flere former for inntrykkshåndteringsstrategier som kan fungere fordelaktig for dem som jobbsøker. Bruk av strategi under ulike stadier av jobbsøkerprosessen har også noen kostnader (f.eks: mister sin identitet, selvfølelse, autenticitet og indre konflikt), men å få jobben er likevel en sterkere prioritering. De opplevde at det var nødvendig med slike strategier for å kunne bedre utgangspunktet sitt, og fjerne stigma og usikkerhet tilknyttet navnet deres. Selv om deltakerne ikke benektet at etnisk diskriminering og forskjellsbehandling var et aktuelt problem, så uttrykte alle også andre rasjonelle årsaker til hvorfor det kan være vanskelig å få jobb. Det helhetlige bildet av jobbsøkerprosessen viste seg å være relativt likt hos alle deltakerne, men i hvilken grad de satt i gang strategier, hvor mange strategier, og hvor stor følelsesmessig belastning jobbsøkerprosessen var for dem, varierte veldig fra person til person. Variasjonen blant deltakerne viste seg å bli påvirket av eksisterende stereotyper, fordommer, yrke og direkte erfaringer med etnisk diskriminering.

Diskusjon

Hovedformålet med denne studien var å finne ut av hvilke opplevelser unge med innvandrerbakgrunn har som jobbsøker i dagens arbeidsmarked. Jeg ønsket å se nærmere på

hvilke strategier de benytter for å kunne kontrollere og håndtere den uforutsigbare jobbsøkerprosessen. Videre ønsket jeg å se på hvilke tanker de har om å muligens møte på diskriminering som jobbsøker, og hvilke erfaringer de har med å navigere denne prosessen. Avslutningsvis ønsket jeg også å se på hvilke følelser denne situasjonen kan utløse hos utvalget.

I lys av det teoretiske rammeverket for oppgaven, har jeg valgt å drøfte tre vesentlige momenter fra resultatene som kan påvirke hva slags utfall opplevelsen som jobbsøker med innvandrerbakgrunn får hos utvalget. Det første momentet er *bruk av strategier*. Det neste punktet er *refleksjoner tilknyttet tidligere erfaringer*, og til slutt ønsker jeg å trekke frem *rasjonalisering av utfallet* som et eget vesentlig moment.

Bruk av strategier

Som resultatene fra denne oppgaven viser, bruker de unge jobbsøkerne med innvandrerbakgrunn minst én til flere inntrykkshåndterende strategier under flere stadier av jobbsøkerprosessen. Bruk av språk som strategi under forskjellige stadier av jobbsøkerprosessen, enten muntlig eller skriftlig, ble satt i gang både ubevisst og bevisst av informantene. Å kunne skrive en plettfri søknad, i likhet med søkere fra majoritetsgruppen, kan være med på å eliminere alle tegn til innvandringserfaringer (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 44). Språkbeherskelse brukes ellers som et sentralt argument mot ansettelse av personer med minoritetsbakgrunn, og norske ledere legger ikke bare stor vekt på norskkunnskaper ved ansettelse, men også dersom virksomheten må nedbemannes (Dischler, 2011, s. 67). I tillegg la informantene også vekt på et godt muntlig språk som strategi. En interessant strategi som kom frem, var å snakke dialekt under enten i møte med fremtidig arbeidsgiver eller over telefonen. Dialektbruk blir sett på som noe svært positivt i Norge, og har relativt høy prestisje (Svendsen, 2011, s. 111). Individuer med innvandrerbakgrunn som kan snakke og skrive norsk

uten grammatiske feil, men har sterk aksent, kan likevel bli vurdert som ikke «norsk nok» eller god nok i norsk (IMDi, 2011, s. 111). Dette kan forklare hvorfor det er så mye fokus på språk blant informantene, og den viktigheten de tillegger både godt muntlig språk uten noen sterk aksent, dialekt, og godt skriftlig språk uten skrivefeil og med godt ordforråd.

Videre nevnte flere av informantene bruk av bilde i CV-en og andre jobbsøkerportaler som en strategi. Forskning har vist at medlemmer av stigmatiserte grupper er forventet å bruke inntrykkshåndterende strategier, i håp om å redusere fremtreden av deres stigmatiserte sosiale identitet, og heller kommunisere ønskede attributter eller lage et miljø hvor andre klassifiserer individet basert på deres personlige karakteristikk og ikke gruppetilhørighet (Krings et al., 2021, s. 70). Dette uttrykte også noen av informantene i denne studien, hvor de ønsket at bildet gjerne skulle reflektere personligheten deres, og ville at arbeidsgiver skulle plukke opp at de var en blid, positiv og omgjengelig kandidat. Informantene vektla også fokuset på personlig egnethet som en viktig strategi for å kunne få seg jobb. Under ansettelsesprosessen blir personlig egnethet og sosial kompetanse brukt om hverandre, og handler om at arbeidsgiver foretar skjønsmessige vurderinger basert på sin egen magefølelse (Bjørnset et al., 2021, s. 228). Personlig egnethet er ikke like «målbart» som faglig kompetanse og tidligere erfaringer. Det er mer diffust, og handler mer om hvorvidt kandidaten passer inn med tanke på arbeidsoppgaver og arbeidsmiljø. Arbeidsgivere i staten vektlegger subjektive ønsker som personlig egnethet, til tross for at offentlige jobber ofte er underlagt et strengere rekrutteringsprosess (Bjørnset et al., 2021, s. 226). Personlig egnethet spiller dermed en sentral rolle i vurdering av aktuelle kandidater i det norske arbeidsmarkedet, og dette kan også forklare etniske minoriteters fokus på å få frem personlig egnet under jobbsøkerprosessen.

Den mest interessante strategien fra dette utvalget, var å spille på norskhet for å kunne signalisere tilhørighet. Behov for sosial tilhørighet er et grunnleggende behov blant

mennesker (Deci & Ryan, 2000, s. 68), men for et stigmatisert individ som gjerne søker gruppetilhørighet på arbeidsplassen, kan behov for sosial tilhørighet spille inn som en vesentlig årsak til hvorfor inntrykkshåndterende strategier settes i gang. Strategiene hos utvalget i denne studien signaliserte også en eller annen form for tilhørighet og ønske om å passe inn, for å kunne øke sannsynligheten for jobb. Behov for sosial tilhørighet har fungert som en motivasjon blant flere av deltakerne. I tillegg er det også viktig å legge frem at under jobbsøkerprosessen, har jobbsøkere bare én sjanse til å imponere arbeidsgiver. Arbeidsgivere ser ofte gjennom CV og søknader for å heller kunne finne kandidater de kan eliminere, enn for å finne aktuelle kandidater (Kaplan & Fisher, 2009, s. 319). Dermed kan det å spille på norskhet for å kunne signalisere tilhørighet virke nødvendig for å kunne utmerke seg under evalueringen av CV-en og søknaden deres.

Selv om de overnevnte strategiene ikke er like eksplisitte som hva tidligere forskning har gitt uttrykk for (Kang et al. 2016, 475), så er fortsatt målet med inntrykkshåndterende strategier det samme hos dette utvalget også. Deltakerne fra denne studien uttrykker mer subtile strategier, men strategiene kan fortsatt ses i lys av inntrykkshåndteringsformen «hvitvasking» av CV. Både bruk av språk og bilde, er med på å nedtone etnisk stigma, gjøre jobbsøker mer «rase-nøytral» eller signalisere «hvit kultur» til arbeidsgiver. Bruk av inntrykkshåndtering kan igjen argumenteres på grunn av et ønske om å «passere» under jobbsøkerprosessen (Goffman, 1963, s. 94; Kang et al., 2016, s. 475). Goffman (1963) poengterte at etniske minoriteter ofte kan prøve å kontrollere det negative utfallet av etnisk stigma gjennom «passerende» strategier. De overnevnte strategiene kan fungere som mer subtile former for «passerende» strategier, som blir satt i gang av etniske minoriteter i Norge i dag. I tillegg uttrykker strategier som personlig egnethet og å spille på norskhet for å kunne signalisere tilhørighet, å være strategiske med et ønske om en langsiktig hensikt i jobbsøkersammenheng (Tedeschi & Melburg, 1984, referert i Bye, 2011, s. 30).

Refleksjoner tilknyttet tidligere erfaringer

For dette utvalget så henger hvilke refleksjoner de har til jobbsøkerprosessen, sterkt sammen med hvilke tidligere erfaringer de har som jobbsøker. Tidligere erfaringer i jobbsøkerprosessen er med på å forme deres stigmabevissthet, som igjen kan forklare hvilke følelser informantene knytter til det å skulle søke jobb. Forklarende nok viste informantene som hadde møtt på direkte diskriminering en mer bekymret og mer negativ emosjonell opplevelse til jobbsøkerprosessen. Det samme gjaldt også informantene som oppfattet at majoritetsgruppen hadde mer negative holdninger til etniske minoriteter på jobb. De som hadde en mer nøytral emosjonell opplevelse til jobbsøkerprosessen, var de som ikke hadde møtt på utfordringer selv, og dermed heller ikke aktivt bekymret diskriminering, eller eventuelle møter med fordommer og stereotypier.

Overordnet er den emosjonelle opplevelsen til jobbsøkerprosessen blant deltakerne mer komplisert enn enten eller. Alle former for strategibruk hos utvalget, er med på å nedtone etnisk stigma og fremme norskhet, noe som gir uttrykk for at utvalget også er stigmabevisste. Høy grad av stigmabevissthet under jobbsøkerprosessen påvirker både hvilke forventinger man har til diskriminering og hvor mottakelig man er for stereotypetrusler (Figuroa & Zoccula, 2015, s. 330; Ong et al. 2017, s. 73). Refleksjonene deres tyder på at det ikke nødvendigvis handler om én diskriminerende episode og dens betydning på den emosjonelle opplevelsen. Orupabo (2021) vektlegger at det heller er summen av de små krenkelsene og erfaringer med å ikke bli sett på som norsk nok, som er problemet og kan ha en belastning på etniske minoriteter.

Rasjonalisering av utfallet

Fortolkninger på utfordringene som kan oppstå under jobbsøkerprosessen var et av de overraskende funnene ved studien. Selv om informantene var klar over at de muligens kan møte på en diskriminerende ansettelsesprosess, så nevnte alle informantene andre årsaker til hvorfor det kan være utfordrende å få jobb i dag. Det har blitt gjennomført flere studier som undersøker forskjeller i tilgangen til arbeidslivet mellom majoritetsgruppen og minoritetsgruppen. Det har blitt vist at det er mer utfordrende for jobbsøkere med ikke-vestlig minoritetsbakgrunn å få jobb i Norge (Djuve & Tronstad, 2013, s. 24). Undersøkelser viser også at det er vanskeligere for individer med minoritetsbakgrunn å få jobb, sammenlignet med majoriteten, til tross for like kvalifikasjoner, og at overgangen fra høyere utdanning til arbeid er vanskeligere for personer med innvandrerbakgrunn (Brekke, 2006, s. 173). Samtidig uttrykker informantene fra dette utvalget andre årsaker til utfordringene som kan oppstå under jobbsøkerprosessen. Sosial nettverksteorien til Granovetter (1995) kan også bli benyttet for å forklare forskjellene mellom majoritetsgruppen og jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. I forhold til *mangel på nettverk* som flere av informantene nevnte som en utfordring i arbeidsmarkedet, har andre forskere pekt på at dette kan handle om både manglende tilgang til nettverk og/eller at jobbsøkere med innvandrerbakgrunn i mindre grad klarer å benytte sosialt nettverk til sin fordel (Brekke, 2006, s. 174). Etniske minoriteter, spesielt svarte amerikanere i USA, har et mer begrenset nettverk enn majoritetsgruppen (Pedulla & Pager, 2019, s. 983). Viktigheten av et sosialt nettverk med tanke på utvikling av jobbmuligheter er fortsatt sterk blant alle jobbsøkere. Pedulla og Pager (2019) fant derimot ingen raseforskjeller i nettverkstilgang, men forklarte likevel at dette kunne skyldes at svarte amerikanske jobbsøkere er bevisst over rasediskriminering, og dermed prøver mer aktivt å bruke nettverkene sine til å finne arbeidsmuligheter som er mindre rasediskriminerende, for å kunne

forbedre sannsynligheten for å kunne få jobb. Dette er igjen med på å forklare viktigheten med nettverk for etniske minoriteter.

Både relevant utdanning og arbeidserfaring har betydning for å bli innkalt til intervju (Bjørnset et al., 2021, s. 233). Lik tidligere forskning, viser studien til Bjørnset og kolleger (2021) at mangel på arbeidserfaring blir brukt som et kriterium som kan begrunne flere typer beslutninger arbeidsgiver tar. Mangel på arbeidserfaring er en viktig årsak til at mange jobbsøkere kan slite med å få jobb, uavhengig av etnisitet, kjønn og religion, og er dermed en rasjonell forklaring til hvorfor det kan være vanskelig å få jobb.

Forklaringen mangel på mulighet til å bli sett som et individ bygger rundt det å vise seg frem som integrert nok og norsk nok til arbeidsgiver. Det er et ønske om å bli sett som en enkeltperson blant mange jobbsøkere. Fremgangsmåter som ble nevnt var eventuelt gjennom telefonen ved å ringe på forhånd og vise interesse, eller fysisk ved å bli innkalt til intervju. Denne forklaringen handler også om å eliminere eventuelle fordommer og stereotypier som kan oppstå, og å nedtone anonymitet og etnisk stigma tilknyttet navnet deres. Adskilt fra de strategiene som ble nevnt tidligere, så handler mangel på mulighet til å bli sett som et individ om at, i tillegg til de subtile manøvrene man setter i gang, så kan det å bli sett og hørt ha en enda større effekt hos arbeidsgiver. Dette gjøres for å kunne få muligheten til å vise seg frem som en aktuell kandidat til arbeidsgiver.

Disse forskjellige fortolkningene til utfordringene deres som jobbsøker med innvandrerbakgrunn, understreker hvor målrettet og motivert utvalget er. Til tross for at alle er klar over at de muligens kan møte på en diskriminerende ansettelsesprosess, så ønsker de å kontrollere situasjonene gjennom inntrykkshåndterende strategier og ta eierskap til situasjonen deres som arbeidsledig, ved å legge frem andre rasjonelle grunner til hvorfor det kan være utfordrende å få jobb.

Metodiske betraktninger

Validitet

Å bedømme validiteten i kvalitative studier er utfordrende på grunn av debatten rundt kriteriene for vurdering av validitet (Langdridge, 2007, s. 154). Dette kommer av at det er så stor variasjon i valg av metode i kvalitative studier, og dermed blir også valg og vurdering av validitet veldig forskjellig (Langdridge, 2007, s. 155). Samtidig er dette det Yardley (2008) påpeker er styrkene ved kvalitative studier; variasjon i valg av metode. Derfor vil også vurdering av validitet være like variert og avhenge av hva som er metodologisk hensiktsmessig (Langdridge, 2007, s. 155). Yardley (2008) har utviklet retningslinjer for å kunne vurdere validiteten til kvalitative studier for en rekke ulike metoder, som Yardley mener alle kvalitative forskere burde tenke over under gjennomføringen av studien. Disse er: sensitivitet til kontekst, engasjement og strenghet, transparens og koherens, og innvirkning og betydning.

Under det første kriteriet for validitet, argumenteres det for bevissthet rundt sensitiviteten til den teoretiske konteksten. Her skal forsker være klar over sin egen rolle, hva slags relasjon forskeren danner seg til informantene, og hvordan påvirkning fra forskeren kan påvirke dataen og dens betydning (Langdridge, 2007, s. 155). Dette var noe jeg prøvde å være bevisst over. Under utvikling av intervjuguide var det viktig å stille åpne spørsmål, som ikke satt føringer for hva som var forventet som svar fra informantene. I tillegg hjalp refleksivitetsøvelsen som ble gjennomført underveis meg med å bli mer bevisst over min egen rolle, og det styrket fokuset på min rolle som forsker.

Engasjement og strenghet viser til vurderinger av om både datainnsamlingsprosessen og analysen var grundig og systematisk (Langdridge, 2007, s. 156). En ideell metode for utvalg i beskrivende fenomenologi er et utvalg med maksimal variasjon, hvor forsker søker

etter informanter som deler like erfaringer og opplevelser, men varierer bredt i forhold til demografiske karakteristikk (Langdridge, 2007, s. 87). I tillegg består IPA studier av små utvalg, da detaljerte analyser av hver transkripsjon kan være tidskrevende og målet med IPA studier er å komme med detaljerte beskrivelser av forståelsene til den gruppen som intervjues, og ikke komme med generelle funn (Smith, 2015, s. 28). Dette var noe jeg ønsket og var klar over under rekrutteringsprosessen, og søkte bredt etter informanter i forhold til kjønn, religion, utdanning og etnisitet. I kvalitative studier er det anbefalt med et lite utvalg, og jeg hadde planlagt å intervju 8-10 deltakere, og landet på 9 informanter. Analysen i denne oppgaven viser bred variasjon i erfaringer som jobbsøker med innvandrerbakgrunn, og jeg håper den reflekterer både fullstendigheten av datasettet og tolkningen av data.

Transparens og koherens legger vekt på hvordan funnene blir presentert, og at de må være tydelige og overbevisende (Langdridge, 2007, s. 156). Jeg håper dette kommer frem ved hjelp av den tydelige og gode beskrivelsen av datainnsamlingen og analysen, og ved å vise til gjennomgangen av resultatene med henvisning til transkripsjonen. I tillegg håper jeg bevissthet rundt min egen rolle som forsker gjennom refleksivitetsøvelsen kan være med på å styrke studiens transparens. Et forsøk på å gi gode beskrivelser på hvordan og hvorfor ting har blitt utført, håper jeg er med på å gi leseren selv mulighet til å vurdere validiteten til studien.

Til slutt legges det vekt på viktigheten med funnene fra studiene, og å argumentere for hvorfor det er nødvendig med kunnskap om akkurat dette, og hvordan dette er med på styrke validiteten til studien (Langdridge, 2007, s. 157). Det er finnes lite til ingen kunnskap om hvordan unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn håndterer møte med en mulig diskriminerende ansettelsesprosess i Norge i dag. I tillegg er det også et veldig samfunnsaktuelt tema. Jeg håper jeg har klart å legge frem viktigheten med kunnskap på akkurat dette feltet, og hvilke implikasjoner det kan ha videre, og hvorfor jeg ser på dette som et viktig og nødvendig forskningsfelt.

Etter å ha reflektert rundt retningslinjene for å vurdere validiteten til studien, håper jeg gjennomgangen av alle fire retningslinjene, er med på å vise at studien har tydelig og sterk validitet.

Refleksivitet

Refleksjonene jeg hadde gjort meg rundt svarene fra refleksivitetsøvelsen, tyder på at jeg hadde sett for meg å treffe et mer bekymret utvalg, som satte i gang enda flere og mer tydeligere strategier, som aktivt skjulte sin etniske bakgrunn. Jeg forventet også et utvalg med generelt mer negative holdninger til jobbsøkerprosessen. Uavhengig av mine personlige erfaringer som er mer positive, antok jeg fortsatt at andre fra samme gruppe som meg selv mest sannsynlig har mer negative erfaringer med diskriminering i ansettelsesprosessen, og derfor mer negative holdninger. Etter den andre gjennomføringen av øvelsen, som skjedde etter intervjuene med deltakerne, var det ikke nødvendigvis mulig å kategorisere holdningene deres som enten eller, da refleksjonene deres var nokså kompliserte. Alle deltakerne uttrykte at de var klar over at diskriminering oppstår under ansettelsesprosessen, men majoriteten av utvalget uttrykte likevel at de ikke var aktivt bekymret over det som jobbsøker selv. Dette var et overraskende funn, da jeg hadde tenkt at utvalget tenkte mer aktivt over situasjonen sin, og jeg ble heller positivt overrasket over deltakernes refleksjoner. Samtidig viser det seg at alle deltakerne setter i gang strategier som kan bidra med å nedtone etnisk stigma og fremme norskheten deres i jobbsøkerprosessen. Siden resultatene fra analysen ikke er i overensstemmelse med mine tidligere antagelser, velger jeg å tro at analysen viser en mer åpen og reflektert analyse.

Overførbarhet

Resultatene fra studien vil ikke være generaliserbare, da resultatet ikke er representativt for alle jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. Siden gruppen jobbsøkere med innvandrerbakgrunn er stor og variert, vil også erfaringene være enda flere og mer varierte, enn de som har kommet til uttrykk i denne oppgaven. Samtidig er det viktig å legge frem at de opplevelsene som har kommet til uttrykk, kan absolutt være relevant for gruppen jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. Jeg opplevde at svarene til informantene ga et innholdsrikt bilde av hvordan det er å være nyutdannet jobbsøker med innvandrerbakgrunn i Norge i dag. De er bevisst rundt sin egen stigmatiserte gruppetilhørighet og mulig møte med en etnisk diskriminerende ansettelsesprosess, og setter i gang ulike inntrykkshåndteringsstrategier. Men likevel virker de motiverte og positive til arbeidsmarkedet. Affekt er sterkt knyttet opp mot tidligere erfaringer som jobbsøker, og valg av hvor mange og hvilke strategier man setter i gang, virker å være knyttet opp mot tidligere møter med etnisk diskriminering, bevissthet rundt eksisterende stereotyper og fordommer, og hvor man søker på jobb. Et slikt helhetlig bilde av hvordan utvalget velger å håndtere det å være jobbsøker i dagens arbeidsmarked, vil også være relevant for andre jobbsøkere med innvandrerbakgrunn utover mitt utvalg, og dermed kunne være overførbart også.

Implikasjoner

Funnene fra studien har implikasjoner for hvordan unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn velger å navigere møte med diskriminering i ansettelsesprosessen, og hva som kan være med å påvirke deres helhetlige opplevelse som jobbsøker. Resultatene fra studien har gitt *teoretiske implikasjoner* om mer subtile inntrykkshåndterende strategier som etniske minoriteter setter i gang, enn hva tidligere forskning har dokumentert. Selv om

utvalget i denne studien ikke satt i gang de typiske strategiene (f.eks: endre navn og «hvitvasking» av CV), så kommer viktigheten av de mindre synlige og ikke typiske strategiene frem, hvor hensikten fortsatt er å nedtone deres etniske stigmat og motbeviser stereotyper og fordommer hos arbeidsgiver. Resultatene har gitt en enda større innsikt i hvordan dette utvalget opplever situasjonen sin, og hva slags tidligere opplevelser og refleksjoner de har som jobbsøker fra en stigmatisert gruppe. Følelser tilknyttet jobbsøkerprosessen er sterkt knyttet til deres tidligere erfaringer som jobbsøker, og derfor er følelsene deres en direkte refleksjon av hva slags utfordringer de har møtt på underveis i ansettelsesprosessen. Funnene fra studien har også *praktiske implikasjoner* for hvordan man skal møte jobbsøkere med innvandrerbakgrunn, og hvordan man kan tilrettelegge jobbsøkerkurs, karriereveiledningstimer, rådgivningstimer og intervjuutøvelser gjennom Karrieresenter/NAV på best egnet måte for etniske minoriteter. Resultatene kan være med på å forstå diskriminering i ansettelsesprosessen, og fremme både svakheter og fordeler ved subjektive opplevelser av en situasjon (Midtbøen & Rogstad, 2012, s. 50). I tillegg åpner resultatene fra denne studien opp for mer forskning om dette og nødvendighet med mer kunnskap fra unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn sitt perspektiv i jobbsøkerprosessen.

Begrensninger

Gitt prosjektets begrensende omfang og metodiske tilnærming er det noen begrensninger man må ta i betraktning for å vurdere resultatene fra studien. To av begrensningene jeg ønsker å legge vekt på, og som kan ha påvirket resultatet er valg av utvalg, og eventuelle utfordringer deltakerne kan ha møtt på underveis.

Utvalg

Deltakelse i studien var frivillig. Etnisk diskriminering kan både være et engasjerende tema for etniske minoriteter og et utfordrende tema å prate om. Derfor kan man anta at de som meldte seg på prosjektet, også er de som er ekstra interessert i temaet diskriminering i ansettelsesprosessen, og dermed ønsker å bidra til forskningen. Dette betyr at andre som kan ha vanskeligheter med å prate om etnisk diskriminering og utfordringer fra ansettelsesprosessen ikke ble rekruttert til prosjektet umiddelbart. Gitt den korte tiden jeg hadde på å rekruttere informanter, hadde jeg heller ikke mulighet til å være for selektiv angående hvem jeg intervjuet. Det ble blant annet rekruttert flere kvinner enn menn, da kvinner viste engasjement umiddelbart. Det var i tillegg flere av informantene som utdannet seg til yrkene lege og psykolog i utvalget. Legeyrket er kjent for å være svært mangfoldig og heterogent i forhold til mange andre utdanningsretninger og yrker, og derfor kan informantene fra legeyrket ha et annet utgangspunkt enn mange andre yrkesretninger. Dette gjelder også psykolog-yrket, da informantene uttrykte at det er generelt mye bevissthet rundt fordommer, stereotypier og hvilke utfordringer etniske minoriteter kan møte på, og dermed vil også dette yrkesområdet jobbe mer aktivt med å unngå etnisk diskriminering. Det kan tenkes at med en enda mer omfattende forberedelsesprosess og mer tid, hadde det vært mulig med et mer variert utvalg i forhold til utdanning, kjønn, etnisitet og religion. På den andre siden var det også mulig å se om deltakerne som utdannet seg til de samme yrkene, hadde delte erfaringer og refleksjoner om deres yrkesretning i denne studien. Selv om yrkesretningene trolig er mindre diskriminerende på grunn av mangfold og bevissthet, så varierte det allikevel hvem som var bekymret og ikke, og en overrepresentasjon innen yrkesretninger i denne studien fikk frem nettopp dette.

Deltakernes utfordringer

Det kan være nødvendig å ta i betraktning hvor komfortable deltakerne var under intervjuet og i intervjusettingen. Jeg opplevde at jeg fikk en god relasjon med alle informantene og at de var komfortable, men intervjusettingen kan likevel føre til at informantene ikke rekker å utdype seg om en hendelse, eller eventuelt bare snakker mer overfladisk om en opplevelse. Jeg opplevde derimot at flere hadde utfordringer med å gi innholdsrike svar. Spesielt til spørsmålene relatert til følelsene rundt det å være jobbsøker med innvandrerbakgrunn. Det varierte også i hvor stor grad informantene reflekterte rundt svarene sine, og i noen tilfeller opplevde jeg å få bare et «nei» eller «ja» som svar. Dette kan igjen være på grunn av intervjusettingen, som gjør det unaturlig å gå inn på de dypeste og sterkeste følelsene. Dette kan oppfattes som en svakhet med datamaterialet, da IPA tar utgangspunkt i å analysere deltakernes opplevelser, og i hvor stor grad informantene reflekterer over svarene deres kan påvirke hvilke svar som kommer tydeligere frem i analysen enn andre. Samtidig kan det også hende at de informantene jeg intervjuet ikke hadde mer å utdype, og at et «nei» og «ja»-svar, var faktisk det de følte. Jeg opplevde at informantene virket komfortable, og da er det også fullt mulig at de faktisk var det under intervjuet også.

Videre forskning

Et av funnene fra denne studien var at jobbsøkere med innvandrerbakgrunn bruker strategier for å kontrollere hva slags inntrykk de gir fra seg som jobbsøker til arbeidsgiver i ansettelsesprosessen. Dette var noe alle informantene gjorde, uavhengig av utdanning, kjønn, etnisitet eller religion. Ved videre forskning kan det være interessant å gå nærmere inn på enda flere og mer spesifikke inntrykkshåndterende strategier og selvregulerende prosesser, samtidig som man prøver å koble strategibruk opp mot hvilke følelser de kan utløse.

Strategier som å endre navn og utelukke erfaringer som kan signalisere etnisk minoritet fra CV-en (f.eks: Kang et.al, 2016), er strategier som blir tatt i bruk i Norge også, men ikke i dette utvalget. Derfor kan det være interessant å undersøke hva jobbsøkere som setter i gang disse strategiene føler og tenker om jobbsøkerprosessen også, og prøve å rekruttere enda mer spesifikt informanter som har tatt i bruk disse strategiene. Samtidig er det utrolig interessant med de mindre synlige formene for inntrykkshåndterende strategier som utvalget i denne undersøkelsen har nevnt. Strategier som språk, bruk av bilde, personlig egnethet og å spille på norskhet for å signalisere tilhørighet, er med på å gi en oversikt over hvilke strategier som eksisterer, og det kan derfor være interessant å se om disse strategiene blir brukt av enda flere i et større utvalg. Disse subtile inntrykkshåndterende manøvrene er også kjente strategier som blir brukt av jobbsøkere fra majoritetsgruppen. Derfor kan det også være interessant å sammenligne bruk og betydning av strategi hos begge gruppene.

Et annet overraskende funn fra studien er at alle likevel rasjonaliserer utfallet «vanskeligheter med å få jobb» til andre relativt logiske forklaringer (f.eks: mangel på mulighet til å bli sett som et individ, mangel på nettverk, mangel på erfaringer og mye konkurranse). Ingen av deltakerne skyldte alene på sin etniske bakgrunn som årsaken til arbeidsledighet eller vanskeligheter med å få jobb. Ved videre forskning kan det være interessant å se om dette er noen som er utbredt blant jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. Samtidig er det også viktig å huske på at selv om *unge med innvandrerbakgrunn* er én minoritetsgruppe, er det mye mangfold innad gruppen, og opplevelser og holdninger til diskriminering vil variere veldig. Derfor er det også viktig å ta hensyn til dette ved fremtidig forskning.

Konklusjon

Ambisjoner med denne oppgaven var å belyse hvordan unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn håndterer møter med en mulig diskriminerende jobbsøkerprosess i Norge i dag. Undersøkelsen har også forsøkt å belyse hvilke tanker de har om sin situasjon som jobbsøker i dagens arbeidsmarked - både som ung jobbsøker og som ung jobbsøker med innvandrerbakgrunn. Til slutt har oppgaven ønsket å se litt nærmere på hvilke følelser en slik usikker jobbsøker-situasjon kan fremme, og hva slags erfaringer utvalget har som jobbsøkere fra en stigmatisert gruppe.

Resultatene fra denne studien indikerer at unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn satte både bevisst og ubevisst i gang minst én strategi, for å kunne bedre det usikre utgangspunktet sitt i jobbsøkerprosessen. I hvor stor grad de satt i gang selvregulerende prosesser og inntrykkshåndterende strategier avhengte av hvilke tidligere erfaringer de hadde fra ansettelsesprosesser. Disse tidligere erfaringene var enten direkte møter med etnisk diskriminering som jobbsøker, eller indirekte i form av hvordan arbeidsgiver eller kollegaer har reagert på kollegaer med en annen etnisk bakgrunn på arbeidsplassen. Begge erfaringene gjorde at de dannet seg et inntrykk av hvordan arbeidsmarkedet var for dem, og navigerte jobbsøkerprosessen ut ifra det. Uavhengig av det, uttrykte alle at de er svært motivert og relativt positivt innstilt til jobbsøkerprosessen. Selv de deltakere som hadde møtt på utfordringer og som var mer bevisst over etnisk diskriminering under jobbsøkerprosessen enn andre, var også motiverte. Alle var klar over at ansettelsesprosessen kan være etnisk diskriminerende, og benektet ikke for at dette er et problem flere jobbsøkere med innvandrerbakgrunn møter på i Norge i dag. Det var derimot delt hvem som var mer bekymret, og hvem som ikke var det. Årsaker til mindre bekymringer var enten på grunn av at yrket deres var kjent for å være svært mangfoldig (f.eks: legeyrket), eller at yrkene var kjent for å ha bevissthet rundt eksisterende fordommer og stereotypier, og hvilke utfordringer

individer med minoritetsbakgrunn kan møte på (f.eks: psykologyrket), og dermed kan det tenkes at de personer som rekrutterer til de yrkene jobbet mer aktivt med å unngå etnisk diskriminering under ansettelsesprosessen. Den positive innstillingen til situasjonen sin kom også tydelig frem da utvalget kom med andre rasjonelle årsaker til hvorfor det kan være vanskelig å få jobb i Norge i dag. Alle ga uttrykk for at innvandrerbakgrunnen deres kan kanskje spille en liten rolle inn i hvorfor de kan møte på utfordringer, men de mente også at det kan være mange andre årsaker til at man ikke får jobb.

Gruppen unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn er en voksende gruppe, og kommer bare til å bli større og større med årene i Norge. Derfor er det nødvendig med en mer representativ litteratur og kunnskap om både selvregulerende prosesser og inntrykkshåndterende strategier under jobbsøkerprosessen og hvilke opplevelser man har som jobbsøker i Norge i dag. Mer kunnskap om etniske minoriteter i Norge og deres opplevelser som jobbsøker kan bidra til å være med på og kartlegge hva slags erfaringer og utfordringer de møter på. Dette kan igjen være med på å sette søkelys mot et område i teorien som har blitt unnlatt på grunn av at mye av den eksisterende forskningen gjelder for majoritetsgruppen, eller andre kontekster (f.eks: amerikansk utvalg). I tillegg bidrar også kunnskap om jobbsøkere med innvandrerbakgrunn mulighet til å tilrettelegge den praktiske hjelpen Norge byr på i dag, som for eksempel jobbsøkerkurs, karriereveiledningstimer og rådgivningstimer. Jobbsøkere med innvandrerbakgrunns opplevelser fra ansettelsesprosessen er et veldig samfunnsaktuelt tema, og mer kunnskap om dette er både viktig og nødvendig.

Referanseliste

- Arai, M. & Thoursie, P. (2009). Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings. *Journal of Labor Economics*, 27, 127-147.
<https://doi.org/10.1086/593964>
- Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet. (2021, 13. september). Diskriminering i arbeidslivet. Hentet fra
https://bufdir.no/Statistikk_og_analyse/Etnisitet/arbeidsliv/diskriminering_i_arbeidsliv_et/
- Barrett, D. (2017). *Social psychology*. SAGE Publications, Inc,
<https://www.doi.org/10.4135/9781071800584>
- Baumeister, R. F., Hutton, D. G., & Tice, D. M. (1989). Cognitive processes during deliberate self-presentation: How self-presenters alter and misinterpret the behavior of their interaction partners. *Journal of Experimental Social Psychology*, 25, 59–78.
[https://doi.org/10.1016/0022-1031\(89\)90039-5](https://doi.org/10.1016/0022-1031(89)90039-5)
- Baumeister, R. F., Schmeichel, B. J., & Vohs, K. D. (2007). Self-regulation and the executive function: The self as controlling agent. I A. W. Kruglanski & E. T. Higgins (Red.), *Social psychology: Handbook of basic principles* (516–539). The Guilford Press.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2007). Encyclopedia of social psychology: *Self-presentation*. SAGE Publications, Inc.,
<https://www.doi.org/10.4135/9781412956253.n494>
- Birkelund, G., Rogstad, J., Heggebø, K. & Aspøy, T. (2014). Diskriminering i arbeidslivet - Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 22, 352-382. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2014-04-02>

- Bjørnset, M., Sterri Erika, 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>
- Borders, A., & Liang, C. T. H. (2011). Rumination partially mediates the associations between perceived ethnic discrimination, emotional distress, and aggression. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 17(2), 125-133. doi:10.1037/a0023357
- Bore, L., Djuve, A. B. & Tronstad, K. R. (2013). *Etnisk mangfold og likestilling i arbeidslivet: En kunnskapsstatus*. (Fafo-rapport 2013:11) Fafo.
<https://www.fafo.no/images/pub/2013/20301.pdf>
- Bourdage, J., Roulin, N. & Levashina, J. (2017). Impression Management and Faking in Job Interviews: An Editorial and New Directions. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-4.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01294>
- Brekke, I. (2006). Betydningen av etnisk bakgrunn for overgangen fra høyere utdanning til arbeid. *Søkelys på arbeidsmarkedet*, 2, 173-180. <http://hdl.handle.net/10852/15195>
- Brekke, J., Fladmoe, A., Lidén, H. & Orupabo, J. (2020). *Etnisk og religiøs mangfold i arbeidslivet: Holdninger, erfaringer, diskriminering og praksis* (Rapport 2020:3). Institutt for samfunnsforskning.
https://bufdir.no/globalassets/global/nbbf/minoriteter/etnisk_og_religiost_mangfold_i_arbeidslivet_holdninger_erfaringer_diskriminering_og_praksis.pdf?_gl=1*1vnrgax*_ga*NjExNzkxMDMzLjE2MjIxOTc1NzM.*_ga_E0HBE1SMJD*MTY1MzA0NDE0OC40Ny4xLjE2NTMwNDQ5NDEuMA..
- Bye, H. H. (2011). *Self-presentation in job interviews: Individual and cultural differences in applicant self-presentation during job interviews and hiring managers evaluations* [Doktorgradsavhandling.] Universitet i Bergen

- Daley, S. G., & Rappolt-Schlichtmann, G. (2018). Stigma Consciousness Among Adolescents With Learning Disabilities: Considering Individual Experiences of Being Stereotyped. *Learning Disability Quarterly*, 41(4), 200–212.
<https://doi.org/10.1177/0731948718785565>
- Dischler, R. (2011). Norsk arbeidsgivere stiller strengere språkkrav. I Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, *Godt no(rs)k? – om språk og integrering*. (Rapport 2011). Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.
<https://www.imdi.no/contentassets/595804b05ee84e1da7dab7a27ad44ffc/rapport-2011-godt-norsk--om-sprak-og-integrering>
- Egge-Hoveid, K. (2018). Diskriminering. I A. B. Dalgard (Red.), *Levekår blant norskfødte med innvandrerforeldre i Norge 2016* (Rapporter 2018/20). Statistisk sentralbyrå.
https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/_attachment/352917?ts=163f3c45b50
- Figuroa, W. S., & Zoccola, P. M. (2015). Individual differences of risk and resiliency in sexual minority health: The roles of stigma consciousness and psychological hardiness. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(3), 329–338.
<https://doi.org/10.1037/sgd0000114>
- Gill, R., & Matheson, K. (2006). Responses to Discrimination: The Role of Emotion and Expectations for Emotional Regulation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(2), 149–161. <https://doi.org/10.1177/0146167205279906>
- Gioaba, I. & Krings, F. (2017). Impression Management in the Job Interview: An Effective Way of Mitigating Discrimination against Older Applicants?, *Frontiers in Psychology*, 8. 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00770>
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. New York: Anchor Books.

- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice-Hall.
- Granovetter, M.S. (1995) *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Harvard University Press, Cambridge, MA. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226518404.001.0001>
- Gulbrandsen, F., Kulasingam, A. S., Molstad, C. S., Steinkellner, A. (2021). *Innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldres fordeling på kommunenivå* (Rapporter 2021/8). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/446654?ts=178440e5408>
- Hamre, K. (2017). Diskriminering. I S. Vrålstad & K. S. Wiggen (Red.), *Levekår blant innvandrere i Norge 2016* (Rapporter 2017/13). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/artikler-og-publikasjoner/attachment/309211>
- Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. (2008). *Integrert, men diskriminert – en undersøkelse blant innvandrere fra Afrika, Asia, Øst-Europa og Sør- og Mellom-Amerika*. (IMDi-rapport 9-2008). Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. <https://www.imdi.no/contentassets/b3951c12b9b048ca849c29c6f61f3da2/integrert-men-diskriminert>
- Kang, S. K., DeCelles, K. A., Tilcsik, A. & Jun, S. (2016). Whitened Résumés: Race and Self-Presentation in the Labor Market, *Administrative Science Quarterly*, 61(3), 469-502. <https://doi.org/10.1177/0001839216639577>
- Kaplan, D. & Fisher, J. (2009). A Rose by Any Other Name: Identity and Impression Management in Résumés. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 21, 319-332. <https://doi.org/10.1007/s10672-009-9127-1>
- Krings, F., Gioaba, I., Kaufmann, M., Sczesny, S., & Zebrowitz, L. (2021). Older and younger job seekers' impression management on LinkedIn: Similar strategies, different

- outcomes. *Journal of Personnel Psychology*, 20(2), 61–74. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000269>
- Langdridge, D. (2007). *Phenomenological Psychology: Theory, Research and Method*. Harlow: Pearson Prentice Hall.
- Larsen, E. N. & Di Stasio, V. (2021). 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*, 47(6), 1201-1221. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622777>
- Major, B. & O'Brien, L. (2005). The Social Psychology of Stigma. Annual review of psychology, 56, 393-421. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070137>
- Maslow, A.H. (1943). "A Theory of Human Motivation". *Psychological Review*, 50 (4), 430-437. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Meyer, I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. *Psychological Bulletin*, 129(5), 674-697. <http://dx.doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* (Rapport 2012:1). Institutt for samfunnsforskning. <https://www.imdi.no/contentassets/a5b5a2d62b424ee9aad5a718ac468a7f/rapport-2012.-diskrimineringens-omfang-og-arsaker>
- 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 & Kitterød, R. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering?: Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3, 353-371.
<https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>
- Mu, X. (2021). Seeking acceptance: Adopting impression management tactics when experiencing workplace ostracism, *Academy of Management Proceedings*, 2021, 12910. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2021.12910abstract>
- Ong, A. D., Cerrada, C., Lee, R. A., & Williams, D. R. (2017). Stigma consciousness, racial microaggressions, and sleep disturbance among Asian Americans. *Asian American Journal of Psychology*, 8(1), 72–81. <https://doi.org/10.1037/aap0000062>
- Orupabo, J. Spranget fra hvem som er rasist, til når, hvor og hvordan. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 116-120. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-10>
- Peck, J. A. & Levashina, J. (2017). Impression Management and Interview and Job Performance Ratings: A Meta-Analysis of Research Design with Tactics in Mind. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00201>
- Pedulla, D. S., & Pager, D. (2019). Race and Networks in the Job Search Process. *American Sociological Review*, 84(6), 983–1012. <https://doi.org/10.1177/0003122419883255>
- QSR International Pty Ltd. (2018) NVivo (Versjon 12), [Programvare]. Hentet fra <https://www.qsrinternational.com/nvivo-qualitative-data-analysis-software/home>
- Rosenfeld, P. (1997). Impression Management, Fairness, and the Employment Interview. *Journal of Business Ethics*, 16(8), 801–808. <http://www.jstor.org/stable/25072943>
- Ryan, R. & Deci, E. (2000). Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being. *The American psychologist*, 55, 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

- Schlenker, B. R., & Wowra, S. A. (2003). Carryover effects of feeling socially transparent or impenetrable on strategic self-presentation. *Journal of personality and social psychology*, 85(5), 871–880. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.5.871>
- Smith, J. A. (2015). *Qualitative psychology: A practical guide to research methods*. (3. Utg.). Sage Publications, Inc.
- Sollund, M. & Moe, I. K. E. (2021, 01. juni). Karriereveiledernes 10 tips til deg som er nyutdannet: Slik får du jobb under koronakrisen. Hentet fra: <https://www.oslomet.no/alumni/alumnihistorier/karriereveiledernes-10-tips-til-deg-som-er-nyutdannet>
- Strøm, F. & Molstad, C. S. (2020). *Holdninger til innvandrere og innvandring 2020*. (Rapporter 2020/49). Statistisk sentralbyrå. <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/440155?ts=1764bb71778>
- Svendsen, B. A. (2011). Språklig leilending eller entrepenør?. I Integrerings- og mangfoldsdirektoratet, *Godt no(rs)k? – om språk og integrering*. (Rapport 2011). Integrerings- og mangfoldsdirektoratet. <https://www.imdi.no/contentassets/595804b05ee84e1da7dab7a27ad44ffc/rapport-2011-godt-norsk--om-sprak-og-integrering>
- Vohs, K. D., Baumeister, R. F. & Ciarocco, N. J. (2005). Self-regulation and self-presentation: regulatory resource depletion impairs impression management and effortful self-presentation depletes regulatory resources. *J Pers Soc Psychol*, 88(4), 632-657. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.88.4.632>
- Wanberg, C., Ali, A. & Csillag, B. (2020). Job Seeking: The Process and Experience of Looking for a Job, 7. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 315-337. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044939>

Yardley, L. (2008). Demonstrating validity in qualitative psychology. I J. Smith (Red.),

Qualitative psychology: A practical guide to research methods (2.utg., s. 235-251).

London, England: Sage Publications.

https://books.google.no/books?hl=en&lr=&id=lv0aCAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA257&ots=eOKJerhmSy&sig=hkGVbXSYYUC7XMryw9tF2jRyc_w&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Appendiks A: Intervjuguide**Intervjuguide**

«Hvordan opplever unge med innvandrerbakgrunn det å være jobbsøker?»

Unge innvandrers refleksjoner.

INTRODUKSJON

- Innlede med å gjenta formålet med prosjektet.
- Frivillig deltakelse, og kan trekke samtykket.
- Datalagring: lagring frem til *juli 2024*.
- Repetere at intervjuet blitt tatt opp på lydfil/video, og få deres samtykke muntlig på lydfil/video.

BAKGRUNN

- Jeg ønsker gjerne å bli litt kjent med deg, og lurte på om du kunne starte med å si litt kort om bakgrunnen din?
- Hvor gammel er du?
- Hvor kommer din familie fra?
- Hvor har du vokst opp?

UTDANNING

- Videre ønsker jeg å vite litt mer om utdanningen din. Kan du fortelle litt om hvilken utdanning du går?
- Hvordan endte du opp med å ta denne utdanningen?
 - o Har utdanningsvalget ditt vært tilfeldig eller målrettet fra ung alder av?
- Hvilke arbeidsoppgaver eller «jobber» er det du kan tenke deg å jobbe med nå/etter endt utdanning?
- Hva skal til for å få «drømmejobben»?

TIDLIGERE ERFARINGER – kartlegging av arbeidsmarkedet og forberedelser

- Jeg ønsker nå å høre litt om dine tidligere erfaringer som jobbsøker. Har du mye erfaring som jobbsøker generelt?
 - o Hva slags type jobber har du søkt på da?
- Har du deltatt i frivillig arbeid, verv osv.?
 - o Hva slags?
- Hvor mye erfaring har du som jobbsøker på utdanningsrelevante utlysninger?
- Hvordan har det vært å søke på disse utlysningene?
 - o Greit? Utfordrende? På hvilken måte?
- Har du noen tanker rundt arbeidsmarkedet i dag, og om det kan påvirke jobbsøkerprosessen din?
 - o Hvordan føles det å navigere denne prosessen?

FØR – valg av utlysninger, skrive CV og søknader og strategiplan

- Nå ønsker jeg å gå litt mer inn i hvordan du som jobbsøker har gått frem i jobbsøkerprosessen.
- Hvordan går du frem når du skal velge mellom utlysninger du kan søke på?
 - o Ser du etter spesifikke ting i utlysningen? Spesifikke bedrifter bla.?
- *Selv-presentasjon/inntrykkshåndtering*
 - o Når du da har valgt en utlysning du har lyst til å søke på, hvordan går du frem med å skrive søknad og CV?
 - Hvordan presenterer du deg selv skriftlig?
 - Varierer hvilke erfaringer og interesser du nevner i søknaden ut ifra hva slags type jobb du søker på?
 - Tar du i bruk bilde? Kan du beskrive det?
 - o Autentisk/ekte/ Hvitvasking
 - Skriver du noe om din etniske bakgrunn?
 - Får du frem at du er «integrert» og «norsk» nok i søknaden på et eller annet vis?
 - Hvordan føles det å kommentere på dette i søknaden?
 - Hvordan føles det å ikke oppgi informasjon om deg selv for å kunne sikre deg jobben?

UNDER – på jobbintervju

- Videre ønsker jeg å snakke litt spesifikt om stadiet jobbintervju.
- Har du erfaringer med å bli kalt inn til intervju?
 - o Hvilke sider ved deg selv synes du det er viktig å få frem på intervju?
 - o Er det noen sider ved deg selv du helst ikke vil vise?
 - Spør om følelser hvis den som intervjues vil holde tilbake sider knyttet til bakgrunn
 - o Hvordan har tilbakemeldingene etter dette vært? Fått tilbud? Avslag?
 - Hva er det som har fungert/ ikke fungert?
- *Selv-regulering*
 - o Gjør du noen endringer etter avslag for at du neste gang skal få tilbud ved et jobbintervju? Eller kjører du samme taktikk hver gang?
 - **Nei**; Kan du si litt mer om hvorfor du ikke gjør du endringer?
 - **Ja**; Disse endringene du utfører - har det å måtte aktivt endre, skjule eller nedspille siden ved identiteten din hatt en emosjonell påvirkning på deg? Hvilke følelser utløser disse strategiene du setter i gang for å unngå forskjellsbehandling?
- *Stigma-bevissthet*
 - o Flere undersøkelser og historier i media viser at det kan oppstå diskriminering under ansettelsesprosessen. Er dette noe du er bekymret for?

- **Nei;** Kan du si litt mer om hvorfor du ikke har slike bekymringer? Kjenner du noen som er bekymret? (*ikke nevnt navn o.l. Omtal i generelle vendinger*)
- **Ja;** Når begynte du å bli bekymret for forskjellsbehandling? Hvordan har dette vært mtp å søke jobb? Bruker du eller tror du at du vil bruke noen strategier for å unngå forskjellsbehandling i arbeidsmarkedet?

AVSLUTNING

- Hvilke tanker har du om jobbsøkerprosessen nå, etter at vi har gått gjennom de ulike stadiene og pratet litt mer om det?
 - o Hvordan føles det å navigere denne prosessen?
- Er det noe du vil legge til som jeg ikke har spurt om?
- Har du noen spørsmål til meg?

Appendiks B: Meldeskjema og vurdering fra NSD

Meldeskjema

Referansenummer

483115

Hvilke personopplysninger skal du behandle?

- Navn (også ved signatur/samtykke)
- Adresse eller telefonnummer
- E-postadresse, IP-adresse eller annen nettidentifikator
- Bilder eller videoopptak av personer
- Lydopptak av personer
- Bakgrunnsopplysninger som vil kunne identifisere en person
- Rasemessig eller etnisk opprinnelse
- Religion

Beskriv hvilke bakgrunnsopplysninger du skal behandle

Navn (ved samtykke), alder, etnisk bakgrunn, religiøs bakgrunn, kjønn, utdanning og stemme/bilde (lydopptak/videoopptak). Kontakt med informanter for å avtale tid og sted for intervju vil innebære at vi har tilgang til e-post og/eller telefonnummer.

Prosjektinformasjon

Prosjektittel

«Hvordan opplever unge med innvandrerbakgrunn det å være jobbsøker?»

Prosjektbeskrivelse

Formålet med prosjektet er å samle inn kunnskap om erfaringer og perspektiver unge med innvandrerbakgrunn har med å være jobbsøker. Jeg er særlig interessert hvordan man presenterer seg i CV og på jobbintervju og forventninger til å bli behandlet rettferdig eller møte fordommer og diskriminering. Dataene skal samles inn gjennom semistrukturerte intervjuer. Prosjektet danner grunnlaget for en masteroppgave i psykologi.

Dersom opplysningene skal behandles til andre formål enn behandlingen for dette prosjektet, beskriv hvilke

Jeg ønsker å lagre dataene ut juli 2024 for å ha mulighet til å skrive en forskningsartikkel basert på masteroppgaven.

Begrunn behovet for å behandle personopplysningene

Masteroppgavens formål er å forstå hvordan unge personer med innvandrerbakgrunn reflekterer rundt og forholder seg til (mulig) diskriminering i arbeidslivet med fokus på jobbsøkerprosessen. Personopplysningene jeg ønsker å samle inn er nødvendige for å kunne oppnå dette formålet.

Ekstern finansiering**Type prosjekt**

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Mathushiga Thiyagarajah, Mathushiga.Thiyagarajah@student.uib.no, tlf: 41317616

Behandlingsansvar

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Bergen / Det psykologiske fakultet / Institutt for samfunnspsykologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Hege Høivik Bye, Hege.Bye@uib.no, tlf: +4755583217

Skal behandlingsansvaret deles med andre institusjoner (felles behandlingsansvarlige)?

Nei

Utvalg 1

Beskriv utvalget

Studenter og/eller nyutdannede med innvandrerbakgrunn (personer som er født i Norge og har foreldre som har innvandret, eller personer som innvandret som barn), i høyere utdanning eller nyutdannet, aktive jobbsøkere.

Rekruttering eller trekking av utvalget

Utvalget vil bli rekruttert ved hjelp av nettverk og snøballmetoden.

Alder

22 - 35

Inngår det voksne (18 år +) i utvalget som ikke kan samtykke selv?

Nei

Personopplysninger for utvalg 1

- Navn (også ved signatur/samtykke)

Vurdering

Referansenummer

483115

Prosjekttittel

«Hvordan opplever unge med innvandrerbakgrunn det å være jobbsøker?»

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Bergen / Det psykologiske fakultet / Institutt for samfunnspsykologi

Prosjektperiode

01.01.2022 - 31.07.2024

[Meldeskjema](#) **Dato**

20.01.2022

Type

Standard

Kommentar

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt behandlingen gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 20.01.2022 med vedlegg. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, samt særlige kategorier av personopplysninger om etnisitet og religion, frem til 31.07.2024.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger med grunnlag i at oppgaven er nødvendig for formål knyttet til vitenskapelig eller historisk forskning.

Lovlig grunnlag for behandlingen av alminnelige personopplysninger er dermed at den er nødvendig for å utføre en oppgave i allmennhetens interesse, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav e, samt for formål knyttet til vitenskapelig forskning, jf. personopplysningsloven § 8, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 3.

Lovlig grunnlag for behandlingen av særlige kategorier av personopplysninger er at den er nødvendig for formål knyttet til vitenskapelig forskning, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav j, jf. personopplysningsloven § 9.

Behandlingen er omfattet av nødvendige garantier for å sikre den registrertes rettigheter og friheter, jf. personvernforordningen art. 89 nr. 1.

PERSONVERNPRINSIPPER

Vi vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen:

- om lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a)
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenelige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Vi vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 14.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og protest (art. 21).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Vi vil følge opp underveis (hvert annet år) og ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet/pågår i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson: Karin Lillevold

Lykke til med prosjektet!

Appendiks C: Informasjonsbrev

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Hvordan opplever unge med innvandrerbakgrunn det å være jobbsøker?»

Dette er en forespørsel til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å samle inn kunnskap om hvilke erfaringer unge mennesker innvandrerbakgrunn har med det å være jobbsøker. Forskningsprosjektet skal være utgangspunktet for min masteroppgave i psykologi ved Universitetet i Bergen. I dette skrivet gir jeg deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å samle inn kunnskap om erfaringer og perspektiver unge med innvandrerbakgrunn har med å være jobbsøker. Jeg er særlig interessert hvordan man presenterer seg i CV og på jobbintervju og forventninger til å bli behandlet rettferdig eller møte fordommer og diskriminering.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Bergen er ansvarlig for prosjektet. Masteroppgaveprosjektet er et selvstendig prosjekt, men jeg er også knyttet til en forskningsgruppe ved Institutt for samfunnsforskning og det eksisterende prosjektet "Downplaying difference? How ethnic minorities navigate discrimination in Norway (NAVIGATE)" ledet av Julia Orupabo. De tre personene som er knyttet til masteroppgaveprosjektet er masterstudent Mathushiga Thiyagarajah, hovedveileder Hege Høivik Bye (Universitet i Bergen) og biveileder Julia Orupabo (Institutt for samfunnsforskning).

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Jeg ønsker å komme i kontakt med studenter og/eller nyutdannede med innvandrerbakgrunn som har lyst til å dele sine erfaringer som jobbsøker. Jeg ønsker å intervju personer som er født i Norge og har foreldre som har innvandret, eller personer som selv innvandret som barn. Jeg ønsker kontakt med deg som tar/har tatt en høyere utdanning på høyskole eller universitet, og som aktivt søker jobb. Det spiller ingen rolle om du har lite erfaring eller mye erfaring med å søke jobb. Du trenger heller ikke å ha mange erfaringer med diskriminering og fordommer, eller være spesielt bekymret for diskriminering. Jeg er interessert i alle type opplevelser, og ingen opplevelse er mer riktig enn andre. Det jeg er interessert i er å høre om dine refleksjoner rundt det å være ung med innvandrerbakgrunn, og hvordan dette muligens kan påvirke jobbsøkerprosessen din.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, ønsker jeg å møte deg til et personlig intervju. Intervjuet vil vare i ca. 1 til 1 ½ time. Vi blir enige om en tid og et sted som passer for deg. Jeg kan også tilby en digital løsning med intervju over Zoom, hvis det passer best. Intervjuet vil bli tatt opp på digital lydopptaker eller på video hvis intervjuet er på Zoom.

Du kan protestere

Det er frivillig å delta i prosjektet. Du kan når som helst protestere mot at du inkluderes i dette forskningsprosjektet, og du trenger ikke å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Masteroppgaven skal leveres i mai 2022. Hvis du ønsker å trekke deg etter 15. april 2022, vil opplysninger som inngår i allerede utførte analyser bli beholdt i masteroppgaven. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du velger å protestere.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene skissert i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Masterstudent Mathushiga Thiyagarajah, veileder Hege Høivik Bye, og biveileder Julia Orupabo vil ha tilgang til dataene fra dette prosjektet. Intervjuet vil bli tatt opp på lydfil eller på video dersom intervjuet er på Zoom. Lydfilene/videofilene lagres i Universitetet i Bergens sikre løsning for behandling av sensitive personopplysninger i forskning. Når intervjusamtalen er skrevet ut som tekst slettes lyd og videoopptakene. I denne prosessen vil navn på personer og lignende bli fjernet. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.

I den ferdige masteroppgaven vil ikke den enkelte deltaker i studien kunne gjenkjennes.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Masteroppgaveprosjektet avsluttes i juli 2022. Jeg ønsker å lagre dataene ut juli 2024 for å ha mulighet til å skrive en forskningsartikkel basert på masteroppgaven. Dataene blir lagret i Universitetet i Bergens sikre løsning for behandling av sensitive personopplysninger i forskning ut juli 2024 og så blir de slettet.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg fordi behandlingen er nødvendig for å utføre en oppgave i allmennhetens interesse.

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS har vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

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

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

- Universitet i Bergen, Det psykologiske fakultet, veileder Hege Høivik Bye, tlf: +47 55 58 32 17, eller masterstudent Mathushiga Thiyagarajah, tlf: +47 41 31 76 16
- Vårt personvernombud: Janecke Helene Veim, e-post: personvernombud@uib.no

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: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Hege Høivik Bye
(Førsteamanuensis/veileder)

Mathushiga Thiyagarajah

Appendiks D: Refleksivitetsøvelse

Refleksivitetsøvelse hentet fra Langdridge (2007, s.59, Box 5.1 Questions to encourage a reflexive approach to research)

Below are a series of questions that a researcher might wish to reflect on in the context of a research project taking reflexive issues seriously:

1. Why am I carrying out this study?
2. What do I hope to achieve with this research?
3. What is my relationship with the topic being investigated?
 1. Am I an insider or outsider?
 2. Do I empathize with the participants and their experience?
4. Who am I, and how might I influence the research I am conducting in terms of age, sex, class, ethnicity, sexuality, disability and other relevant cultural, political and social factors?
5. How do I feel about the work?
 1. Are there external pressures influencing the work?
6. How will my subject position influence the analysis?
7. How might the outside world influence the presentation of findings?
8. How might the findings impact on the participants?
 1. Might they lead to harm, and if so, how can I justify this happening?
9. How might the findings impact on the discipline and my career in it?
 1. Might they lead to personal problems, and how prepared am I to deal with these should they arise?
10. How might the findings impact on wider understanding of the topic?
 1. How might your colleagues respond to the research?
 2. What would the newspapers make of the research?
 3. Does the research have any implications for future funding of similar research organizations?
 4. What political implications might arise as a result of the research?