

Rolf K. Andersen og
Erika Braanen Sterri

Arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold

Fafo-rapport
2022:27

Rolf K. Andersen og Erika Braanen Sterri

Arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold

Fafo-rapport 2022:27

Fafo-rapport 2022:27

© Fafo 2022

ISBN 978-82-324-0662-3

ISSN 2387-6859

Innhold

Forord	4
Sammendrag	5
Summary	8
1 Innledning	11
1.1 Problemstillinger	12
1.2 Bakgrunn.....	13
2 Data og metode	17
2.1 Utvalgsstrategien.....	17
2.2 Analyser.....	19
2.3 Kjennetegn ved utvalget.....	23
3 Begrunnelser for mangfold	25
3.1 Problemforståelse – fordommer eller uklar kompetanse?	25
3.2 Hvorfor mangfold?.....	26
3.3 Mangfold som et moralsk anliggende.....	28
3.4 Mangfold som et økonomisk anliggende.....	30
3.5 Oppsummering	32
4 Støtte til mangfoldspolitikk	33
4.1 Aktiv rekruttering.....	33
4.2 Aktiv prioritering.....	35
4.3 Arbeidsgiveres problemforståelse og oppslutning om tiltak.....	37
4.4 Oppsummering	38
5 Praxis og konsekvenser av etnisk mangfold	39
5.1 Rekruttering av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn	39
5.2 Interne og eksterne tiltak	40
5.3 Konsekvenser av mangfold	43
5.4 Oppsummering	45
6 Avslutning	47
6.1 Hva kjennetegner arbeidsgiveres holdninger til verdien av etnisk mangfold?	47
6.2 Varierer støtten til ulike mangfoldstiltak etter hvilke grupper de er rettet mot?	48
6.3 Mangfoldstiltak i praksis.....	49
6.4 Konsekvenser av etnisk mangfold	50
6.5 Påvirker kjennetegn ved virksomhetene arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold?	50
6.6 utfordringer i gjennomføringen av denne undersøkelsen	51
6.7 Mulige Indikatorer.....	52
Referanser	54
Vedlegg med fullstendige regresjoner på fafo.no	57

Forord

Det er flere som må takkes. Først og fremst arbeidsgiverne som generøst har gitt av sin tid, svart på spørsmål og deltatt i fokusgrupper. En stor takk rettes også til referansegruppa bestående av aktører innenfor næringslivet, samfunnsorganisasjoner og byråkratiet, for viktige innspill til spørreskjemaet. Vi takker Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) som ga oss oppdraget, og særlig våre gode kontaktpersoner som har bidratt med verdifulle innspill og kommentarer underveis: Nadiya Fedoryshyn, Reidar Mysen og Morten Sonniks. Ved Fafo skal Hanne Cecilie Kavli ha takk for stødig kvalitetssikring av rapporten. For ikke å glemme Fafos informasjonsavdeling som har tilrettelagt rapporten for publisering.

Oslo, november 2023

Rolf K. Andersen og Erika Braanen Sterri

Sammendrag

Økt mobilitet på tvers av landegrensener har resultert i en mer mangfoldig arbeidsstyrke og dermed mer oppmerksomhet på hvordan virksomheter kan nyttiggjøre seg av og håndtere, etnisk mangfold. I dette prosjektet har vi undersøkt arbeidsgiveres holdninger og praksis i forbindelse med etnisk mangfold i arbeidslivet. En målsetning for prosjektet har i tillegg vært å utforme og teste spørsmål som kan fungere som indikatorer på arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold.

For å belyse disse temaene har vi gjennomført en representativ spørreundersøkelse i et nettoutvalg av 1500 arbeidsgivere. Vi har inkludert vignetter i spørreundersøkelsen i tillegg til mer standard formulerte spørsmål. Vignetter gjør det mulig for respondentene å ta stilling til konkrete scenarioer, uavhengig av erfaringsbakgrunn.

Vi har undersøkt arbeidsgiveres syn på verdien av etnisk mangfold og identifisert to dimensjoner. Mangfold som et moralsk anliggende og et syn på mangfold som økonomisk gunstig for virksomheten. Begge mangfoldsperspektivene får lavere oppslutning i vareproduksjon, service og tjenestenæringene enn i offentlig administrasjon, undervisning og helse- og sosial.

Overordnet viser analysene at arbeidsgiverne beskriver etnisk mangfold som positivt for både omdømme og relasjoner med kunder og brukere. En majoritet av arbeidsgiverne ser rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn som en del av samfunnsansvaret. På samme tid understrekes lønnsomheten i etnisk mangfold i staben.

Vi undersøkte også arbeidsgiveres oppslutning om to konkrete tiltak for å endre sammensetningen i virksomheter, enten økt etnisk mangfold eller jevnere kjønnsbalanse. Vi benyttet oss av et kvasieksperiment i form av vignetter og ba arbeidsgivere ta stilling til to praksiser: én der kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn aktivt rekrutteres, og en der kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn aktivt prioriteres for opprykk til lederstillinger. Arbeidsgiverne stiller seg i større grad positive til aktiv rekruttering, enn til tiltak som tar sikte på å endre sammensetningen av ledergruppa – uavhengig av hvorvidt formålet er å fremme kjønnsbalanse eller øke etnisk mangfold. Det er imidlertid en signifikant høyere andel arbeidsgivere som er negative til et slikt tiltak dersom det er kvinner som aktivt rekrutteres enn om tiltaket retter seg mot personer med innvandrerbakgrunn. Videre finner vi en signifikant forskjell i oppslutning om en praksis der en bestemt kategori av kandidater prioriteres ved opprykk til lederstillinger. 34 prosent av arbeidsgivere er positive til et slikt tiltak dersom målet er å fremme kjønnsbalanse i ledergruppa, mens 20 prosent er positive dersom målet er å øke etnisk mangfold i ledergruppa.

Til slutt så vi på konkrete tiltak som kan bidra til å øke mangfoldet i virksomhetene. Flertallet av virksomhetene, 68 prosent, svarer at de ikke har noen målsetning om å øke andelen arbeidstakere med innvandrerbakgrunn. Til tross for dette svarer nesten halvparten at de faktisk har en praksis med å innkalle minst en søker med innvandrerbakgrunn til intervju. Vi fant at drøyt én av tre virksomheter har en mentor- eller fadderordning for personer med innvandrerbakgrunn. Like mange oppgir at de vektlegger mangfold i kommunikasjon med omverdenen. Det er også 28 prosent som har tilbud om norskopplæring. Opplæring i mangfoldsledelse er det kun et fåtall som har. Videre kartla vi hvordan oppfatninger om etnisk mangfold påvirker sosiale konsekvenser og konsekvenser for virksomhetenes lønnsomhet. Virksomhetene mener at etnisk mangfold har størst betydning

for trivselen på arbeidsplassen. I underkant av halvparten svarer også at etnisk mangfold har positiv betydning for innovasjon og produktivitet. Én av tre mener etnisk mangfold er positivt for kommunikasjonen på arbeidsplassen.

I et diskriminerings- og rettferdighetsperspektiv betyr mangfold at tidligere underrepresenterte grupper skal få innpass i arbeidslivet på lik linje med majoritetsgrupper. Ansatte med innvandrerbakgrunn forventes ikke å bringe med seg andre typer av ressurser og perspektiver inn i en arbeidssituasjon, men fungerer snarere som et bevis på at virksomheter tar samfunnsansvar og jobber mot diskriminerende praksiser. En alternativ tilnærming benytter seg strategisk, men begrenset, av mangfold ved å posisjonere ansatte ut fra deres spesifikke bakgrunn. For eksempel ved å koble ansatte med en bestemt landbakgrunn opp mot kunder eller brukere med samme bakgrunn. I dette perspektivet vil mangfold oppfattes som nyttig, produktiv eller bidra til inntjening ved å gi innpass i spesifikke målgrupper, og bidra til et positivt omdømme ved å signalisere mangfold utad. Et flertall av arbeidsgivere i vår undersøkelse vurderer etnisk mangfold som positivt for både omdømme, relasjoner med kunder og brukere, samt trivsel, innovasjon og produktivitet.

I denne undersøkelsen er det flere kjennetegn ved virksomhetene som påvirker holdninger til etnisk mangfold og mangfoldstiltak. For det første finner vi at kvinnelige virksomhetsledere i større grad enn mannlige har positive holdninger til etnisk mangfold på arbeidsplassen. Vi snakker her om en isolert effekt av kjønn kontrollert for andre variabler. For det andre finner vi at flere av forholdene vi har kartlagt henger sammen med hvilken næring virksomhetene tilhører. Virksomheter i privat sektor, som vare-, service og tjenesteproduiserende næringer, er mer negative til etnisk mangfold både begrunnet moralske betraktninger og lønnsomhet. Virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte, viste seg å ha en usystematisk betydning, men vi finner at virksomhetene med mer enn 100 ansatte har større sannsynlighet for å slutte opp om en målsetning om å øke andelen innvandrere og/eller å kalle inn minst en søker med innvandrerbakgrunn til intervju dersom det er kvalifiserte på søkerlisten. Vi har også sett at det å ha erfaring med ansatte utenfor Norden har positiv effekt i flere sammenhenger. De som har ansatte med innvandrerbakgrunn, er mer positive til etnisk mangfold ut fra både moralske betraktninger og lønnsomhetsbetraktninger.

Holdninger er vanskelig å måle, og det å måle hvordan holdninger endrer seg innenfor et kort tidsvindu er desto mer utfordrende. Holdningsendringer er ofte seige, og vi får problemer med å fange opp reelle endringer dersom måleintervallene er korte. Ved å følge hvilke tiltak som iverksettes, avvikles eller beholdes, kan vi fange opp mønstre i hvordan arbeidsgivere forholder seg til idealer om etnisk mangfold. Dersom målet er å utforme indikatorer som løpende skal fange opp variasjon i holdninger til etnisk mangfold blant arbeidsgivere vil vi, ut fra denne erkjennelsen, argumentere for at indikatorene i hovedsak tar utgangspunkt i konkret praksis, snarere enn i generelle holdningsspørsmål. Arbeidsgivere i en særstilling når det kommer til muligheter til å handle på egne intensjoner. Handlingsmønster gir derfor mer mening å kartlegge løpende, årlig eller annethvert år. Rene holdningsspørsmål bør stilles med lengre mellomrom, for eksempel hvert fjerde eller femte år.

Selv om holdninger kan være vanskelige å kartlegge har vi i vår undersøkelse isolert to dimensjoner i holdninger til etnisk mangfold. Den ene har vi valgt å kalle mangfold som et moralsk anliggende. Denne fangers opp i spørsmål som at det er et samfunnsansvar å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn, at virksomhetene går glipp av verdifull kompetanse ved å ikke ansette personer med innvandrerbakgrunn og at fordommer blant arbeidsgivere kan stenge personer med innvandrerbakgrunn ute fra jobber de er kvalifiserte til. Den andre dimensjonen går på at etnisk mangfold kan være positivt som et økonomisk anliggende ved at det gir innsikt i behovene til kunder eller brukere og at etnisk

mangfold er bra for omdømmet. Vi mener det er hensiktsmessig å videreføre disse to dimensjonene.

I diskusjonen om framtidige indikatorer er det også betimelig å diskutere om en representativ breddeundersøkelse blant norske virksomheter er den beste veien til økt kunnskap. Vi har gjennomført en spørreundersøkelse med 1500 virksomheter, noe som er relativt mange, men ble likevel nødt til å tegne et overordnet bilde fordi det er begrenset hvor langt det er mulig å bryte et slikt materiale ned. Det er imidlertid mulig å tenke seg en annen vei inn mot denne problematikken. I registerstatistikken foreligger informasjon som kan brukes til å identifisere arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn. For å fange opp holdninger og faktisk praksis kan analysene av registerdataene brukes til å gjennomføre målrettede spørreundersøkelser av bransjer der det er opphopning av innvandrergupper, eller motsatt der det er lite innslag av innvandrergupper. Man beveger seg da i holdnings- og praksisdelen bort fra spørreundersøkelser som er representative for hele arbeidslivet, men de kan likevel gi mer spisset og tilpassede analyser som er nyttige i det konkrete integreringsarbeidet. Det kan også vurderes å kombinere spissede undersøkelser med representative undersøkelser. De representative undersøkelsene bør da vurderes å begrenses til hvert fjerde eller femte år. Det bør også vurderes å følge opp spørreundersøkelsene med en kvalitativ strategi.

Summary

Increased mobility across national borders has resulted in a more diverse workforce, and more attention is therefore being paid to how enterprises can benefit from and manage ethnic diversity. In this project we have studied employers' attitudes and practices when it comes to ethnic diversity in the workplace. One of the project's objectives has also been to design and test questions that can function as indicators of employers' attitudes to ethnic diversity.

To elucidate these topics, we have conducted a representative survey in a net sample of 1500 employers. In the questionnaire we have included vignettes as well as more standard questions. Vignettes enable the respondents to voice their opinion about specific scenarios, irrespective of their experience.

We have investigated the employers' views on the value of ethnic diversity and identified two dimensions: diversity as a moral issue and a view of diversity as economically favourable for the enterprise. Both these perspectives on diversity receive less endorsement in the manufacturing and service industries than in public administration, education, and health and social services.

In general, the analyses indicate that the employers see ethnic diversity as positive for their reputation as well as for their relationships with customers and service users. A majority of the employers regard recruitment of people with an immigrant background as part of their corporate social responsibility. Furthermore, the economic advantages of having an ethnically diverse staff are highlighted.

We also investigated the extent to which employers endorsed two concrete policies to change the composition of enterprises: increased ethnic diversity or a more even gender balance. We made use of a quasi-experiment in the form of vignettes, and asked employers to give us their views on two practices: one where women or people with an immigrant background are actively recruited, and one where women or people with an immigrant background are actively prioritised for promotion to managerial positions. Employers tend to take a more positive view of active recruitment than of measures that aim to change the composition of the management group – irrespective of whether the objective is to promote gender balance or increase ethnic diversity. However, there is a significantly higher proportion of employers who oppose such an initiative if women are actively recruited, rather than people with an immigrant background. Furthermore, we find a significant difference in the support for practices seeking to promote a specific category of candidates to management positions. Thirty-four per cent of the employers welcome such measures if the objective is to promote gender balance in the management group, whereas 20 per cent support such a measure if the aim is to promote ethnic diversity in the management group.

Finally, we investigated concrete measures that can help increase diversity in the enterprises. The majority, 68 per cent, respond that increasing the proportion of employees with an immigrant background is not a specific objective for them. This notwithstanding, nearly one-half of the respondents answer that it is their practice to invite at least one job applicant with an immigrant background to an interview. We found that a little more than one in every three enterprises has a mentoring or buddy scheme for people with an immigrant background. The same proportion report to emphasise diversity in their external

communications. In addition, 28 per cent of the enterprises provide Norwegian language training as an option. Only a minority provide training in diversity management. Furthermore, we identified the ways in which notions of ethnic diversity entail consequences for the social working environment and enterprise profitability. The enterprises believe that ethnic diversity has a major impact on workplace well-being. Somewhat less than one-half also answer that ethnic diversity has a positive impact on innovation and productivity. One in every three respondents believes that ethnic diversity is beneficial for communication in the workplace.

In a perspective of discrimination and fairness, diversity means that groups that previously were underrepresented in the labour market should be included on equal terms with majority groups. Employees with an immigrant background are not expected to bring with them other types of resources and perspectives into the work situation, but rather serve as evidence of enterprises showing corporate social responsibility and combatting discrimination. An alternative approach makes strategic, but limited use of diversity by positioning employees based on their specific background. One example is to link employees from a specific country with customers or service users who share this background. In this perspective, diversity will be seen as useful, productive or profitable by providing access to specific target groups, and boosting reputation by signalling diversity to external audiences. A majority of the employers in our survey consider ethnic diversity to be positive for their reputation and relationships with customers and service users, as well as for well-being, innovation and productivity.

In this study, there are several enterprise characteristics that influence the attitudes to ethnic diversity and measure to promote diversity. First, we find that women managers tend to take a more positive view of ethnic diversity in the workplace than their male counterparts. This is an isolated effect of gender when controlled for other variables. Second, we find that many of the issues we have identified are associated with the industry to which the enterprises belong. Private sector enterprises, such as retail trade and services, are more negative to ethnic diversity both as a moral issue and in terms of profitability. Enterprise size measured in number of employees was shown to have an unsystematic effect, but we find that enterprises with more than 100 employees are more likely to endorse an objective to increase the number of immigrants and/or to invite at least one job applicant with an immigrant background to an interview, provided that they are qualified. We have also seen that having experience with employees who hail from beyond the Nordic region has a positive effect in many contexts. Those who have employees with an immigrant background take a more positive view of ethnic diversity, in terms of both moral and profitability considerations.

Attitudes are hard to measure, and measuring how attitudes change within a short space of time is even more challenging. Attitudes change slowly, and it is difficult to capture real changes when measured at short intervals. By monitoring what kinds of measures are implemented, terminated or continued, we can capture patterns in the ways in which employers relate to ideals of ethnic diversity. If the objective is to design indicators that can capture variations in the attitudes to ethnic diversity among employers on an ongoing basis, we would argue that the indicators should be based on concrete practices rather than on general questions about attitudes. Employers are in a unique position when it comes to opportunities to act on their intentions. Patterns of behaviour can thus be mapped more meaningfully on an ongoing basis, annually or bi-annually. Questions pertaining to general attitudes should be asked at longer intervals, for example every four or five years.

Although attitudes can be difficult to measure, in this study we have isolated two dimensions in the attitudes to ethnic diversity. We have chosen to refer to the first as

diversity as a moral consideration. This dimension is captured in questions focusing on how recruitment of people with an immigrant background is part of the enterprises' corporate social responsibility, how enterprises that fail to recruit people with an immigrant background miss out on valuable competencies, and that prejudices among employers may exclude those with an immigrant background from jobs for which they are qualified. The second dimension concerns how ethnic *diversity can yield a positive economic return* by giving insight into the customers' or service users' needs, and that ethnic diversity is a reputational asset. We believe it will be appropriate to continue focusing on these dimensions.

In the discussion of future indicators, it is also opportune to consider whether a large-scale representative survey of Norwegian enterprises is the best route to gain more knowledge. We have conducted a survey among 1500 enterprises, which is a relatively high number, but nevertheless only enough to portray a general picture, since this type of material cannot be broken down into great detail. Other approaches to this problem complex can also be envisaged, however. Registry statistics contain information that can be used to identify workers with an ethnic minority background. To capture attitudes and actual practices, analyses of such registry data can be used to target surveys towards industries where there are concentrations of immigrant-origin labour, or vice versa, industries where there are few immigrant-origin groups represented. Attitudes and practices identified by such surveys will not be representative for the labour market as a whole, but this information could nevertheless produce more specialised and tailored analyses that would be useful for specific integration efforts. Such specialised surveys could also be combined with representative studies. Limiting such representative studies to every four or five years could then be considered as an option. Following up the surveys with a qualitative strategy should also be considered.

1 Innledning

Søkelyset på mangfold i arbeidslivet har blitt stadig sterkere de siste årene (Umblis, 2022; Brekke mfl., 2020; Drange, 2014). Større mobilitet på tvers av landegrensar har resultert i en mer mangfoldig arbeidsstyrke og dermed mer oppmerksomhet på hvordan virksomheter kan nyttiggjøre seg og håndtere etnisk mangfold. Det norske arbeidsmarkedet er tilsynelatende åpent og inkluderende og preget av høy arbeidsdeltakelse. Samtidig viser flere studier at personer med innvandrerbakgrunn har større problemer med å komme inn på arbeidsmarkedet, få brukt egen kompetanse og avansere i en relevant jobb. Innvandrere har også en høyere risiko for å miste jobben (Midtbøen, 2016; Vrålstad & Wiggen, 2017; Bratsberg mfl., 2018). Dette er forhold som kan ha store ringvirkninger for arbeidslivet, samfunnsøkonomien og enkeltindividene.

I dette prosjektet har vi undersøkt arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold i arbeidslivet. Flere studier har undersøkt effekten av tiltak iverksatt for fremme mangfold i virksomheter, både i internasjonalt (Correll mfl., 2014; Heilman, 2001; Ely & Thomas, 2001) og i norsk sammenheng (Umblis mfl., 2022; Drange, 2014). Vi vet imidlertid mindre om hvordan slike tiltak oppfattes og mottas, eller hvordan arbeidsgivere stiller seg til idealer om mangfold. Dette er særlig problematisk ettersom tiltak for å fremme mangfold har vist seg mer effektive når de er støttet av ansatte og ledere (Dobbin & Kalev, 2016; Dobbin mfl., 2015; Kalev mfl., 2006).

Som et første ledd i en innsats for å øke mangfold i virksomheter er det lett å erkjenne at det å ansette de best kvalifiserte kandidatene uavhengig av etnisitet, kjønn eller seksuell orientering er positivt for bunnlinja. Argumentasjon for fravær av diskriminering begrunnes ofte med at slike kjennetegn ved den enkelte ikke er relevant for vurderinger knyttet til jobbutøvelse. I diskusjoner knyttet til mangfold i arbeidslivet synes begrunnelsen å gå i motsatt retning. Med slagord om at «mangfold lønner seg», som ofte fremmes på politisk plan, og i økende grad løftes fram i bedrifters strategidokumenter, ligger det en forventning om at forhold som ansattes kjønn, etniske bakgrunn eller funksjonsvariasjoner nettopp kan ha noe å si. Noen argumenterer for at arbeidsplasser som speiler sammensetningen i befolkningen lettere kan møte og forstå en sammensatt kunde eller brukergruppe (Berg mfl. 2012). Andre argumenterer for at en heterogen arbeidsstyrke kan bidra til innovasjon og nye måter å løse arbeidsoppgavene på (Cox, 2001). Med andre ord bes arbeidsgivere sette søkelyset på kjennetegn ved individer, som de i andre sammenhenger oppfordres til å se bort ifra. I en kartlegging av holdninger til mangfold er det følgende vesentlig å skille mellom arbeidsgiveres oppfatning og forforståelse av hva begrepet rommer på den ene siden og deres holdninger til konkret mangfoldspolitikk og mangfoldsidealer på den andre.

Arbeid for å fremme og håndtere mangfold i arbeidslivet innebærer mer omfattende ambisjoner enn å sikre like muligheter. Integrering av underrepresenterte og marginaliserte grupper har lenge vært en politisk prioritet – fremmet gjennom tiltak som kvotering og målrettet rekruttering (Orupabo & Jensen, 2010). En virksomhet som har gode rutiner for å forhindre diskriminering ved ansettelser eller opprykk, kan fremdeles ende opp med en homogen stab. Særskilte tiltak og tilpasninger kan være nødvendig for å sikre etnisk mangfold på arbeidsplasser hvor et slikt mangfold ikke følger som en naturlig konsekvens av likebehandling. Tiltak for å fremme mangfold kan imidlertid bidra til stigmatisering og

forsterking av negative holdninger til minoriteter om de ikke oppfattes som legitime. I hvilken grad tiltak for å fremme mangfold har legitimitet blant arbeidsgivere kan med andre ord bli avgjørende for hvorvidt slike tiltak iverksettes og hvilke effekter de får (Lund & Rogstad, 2006).

Diskusjoner om mangfold peker mot utfall – og utfallet man er opptatt av er at sammensetningen av arbeidsstyrken skal være mangfoldig. Dette kan handle om observerbare forskjeller, som kjønn, alder eller hudfarge. Men også om forskjeller som ikke kan observeres direkte, som holdninger, verdier, personlighet, utdanning eller ferdigheter. I norsk sammenheng brukes mangfold ofte i forbindelse med etnisitet, ut fra en forventning om at grupper kjennetegnet av etnisk mangfold vil gi andre tilnærminger til arbeidsoppgavene, prege relasjoner på arbeidsplassen og påvirke virksomhetens produktivitet og lønnsomhet (Drange 2014; Berg mfl., 2012). I et mangfoldsperspektiv forventes denne påvirkningen å være positiv.

Selv om mangfoldsbegrepet er hyppig i bruk, blir det ofte stående ukommentert hva som legges i begrepet. Ifølge Berg og Håpnes (2001) tar begrepet mangfold utgangspunkt i at noe er forskjellig, og at denne forskjelligheten blir oppfattet som noe positivt. Noen perspektiver forstår etnisk mangfold som et trekk ved individet – og dermed noe etniske minoriteter er bærere av. På denne måten er mangfoldet plassert hos enkeltindivider som forvalter og representerer dette mangfoldet (Umblis mfl., 2022). Mer nærliggende kan mangfold forstås som et trekk på gruppenivå – som noe som oppstår i møte mellom aktører med ulike bakgrunner (Drange, 2014). Både etnisitet og mangfold viser til (antatte) forskjeller som gjøres relevante i samhandling. I et arbeidslivsperspektiv kobles mangfold ofte opp mot en målsetning om at arbeidslivet skal gjenspeile sammensetningen i befolkningen (Berg mfl., 2012).

For en virksomhet kan et mål om mangfold innebære å aktivt rekruttere kandidater med spesifikke kjennetegn eller erfaringsbakgrunn; iverksette programmer for karriereutvikling og oppfølging; tilrettelegging for ulike behov eller arbeid for en inkluderende arbeidskultur som forhindrer systematisk frafall i staben. Arbeidsgivere, som befolkningen ellers, kan ha ulik forståelse av hva etnisk mangfold innebærer, og ha ulike syn på hvor legitime og ønskelige ulike virkemidler i arbeid for å fremme mangfold er.

1.1 Problemstillinger

Prosjektet bygger videre på eksisterende kunnskap om holdninger til etnisk mangfold, diskriminering og likestilling. En overordnet målsetning for prosjektet er å utforme og teste spørsmål som kan fungere som indikatorer på arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold. I forlengelse av denne problemstillingen vil prosjektet gi økt kunnskap om:

- Hva kjennetegner arbeidsgiveres holdninger til verdien av etnisk mangfold i arbeidslivet?
- Varierer støtten til ulike mangfoldstiltak etter hvilke grupper de er rettet mot?
- Hvilken praksis har virksomhetene med ulike mangfoldstiltak og hvilke konsekvenser har etnisk mangfold?
- Påvirker kjennetegn ved virksomhetene arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold?

For å belyse disse temaene har vi gjennomført en representativ spørreundersøkelse blant et nettoutvalg av 1500 arbeidsgivere. Hvorvidt en virksomhet kan betegne seg som inkluderende kan handle om holdninger, men vil også være betinget av forhold på den enkelte arbeidsplass. Arbeidsgiveres erfaringer med en etnisk sammensatt arbeidsstyrke og hvilke grep som er aktuelle for å legge til rette for mangfold vil variere betydelig mellom bransjer og sektorer. Noen av våre respondenter har bred erfaring med mangfoldsledelse. For

andre vil noen av våre spørsmål være hypotetiske. Vi har derfor valgt å inkludere vignetter i spørreundersøkelsen i tillegg til mer tradisjonelle spørsmål. Vignetter gjør det mulig for respondentene å ta stilling til konkrete scenarioer, uavhengig av erfaringsbakgrunn.

1.2 Bakgrunn

I stillingsannonser er det vanlig å finne formuleringer som oppfordrer minoriteter av ymse slag til å søke, og ønsker om et mangfold på arbeidsplassen som speiler befolkningen – kanskje særlig med tanke på kjønn og etnisitet – men også ut fra alder og funksjonsevne. Ser vi til arbeidsmarkedsstatistikken blir det fort tydelig at denne målsetningen ikke er nådd for arbeidslivet som helhet. Arbeidsmarkedet er svært kjønnsdelt. Kvinner og menn fordeler seg i ulike næringer og på ulike nivåer. Innvandrere er oftere overkvalifisert for jobbene de står i enn personer uten innvandrerbakgrunn. Hele 40 prosent av innvandrere står i jobber med lavere kvalifikasjonskrav enn deres utdanning skulle tilsi, det samme gjelder bare 14 prosent av befolkningen uten innvandrerbakgrunn (Edelmann & Villund, 2022). Hvorvidt slike mønstre er en konsekvens av diskriminering og manglende tilrettelegging, eller forskjeller i preferanser eller kvalifikasjoner er et komplisert spørsmål. Store forskjeller kan imidlertid være en indikasjon på at personer med innvandrerbakgrunn møter særlige barrierer i arbeidslivet. Det er for eksempel veldokumentert at personer med synlig minoritetsbakgrunn møter diskriminering ved ansettelsesprosesser (Midtbøen & Rogstad, 2012; Birkelund mfl., 2017).

Arbeidsgiveres rettigheter og plikter

Et sentralt spørsmål i denne sammenheng er hvor sterkt arbeidsgivernes styringsrett kan og bør reguleres. Hva er forholdet mellom regulering og pålegg på den ene siden og oppfordring og stimulering, på den andre? I dag har arbeidsgivere stor grad av frihet gjennom styringsretten. Det er imidlertid noen forskjeller mellom statlige og store private arbeidsgivere, ved at alle offentlige og store private virksomheter er underlagt Aktivitets- og redegjørelsesplikten (Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, § 25 og § 26). Denne pålegger arbeidsgivere å rapportere hva som gjøres for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering i virksomheten, samt å legge til rette for å fremme at virksomheten har ansatte med ulik bakgrunn. I tillegg har loven som formål å beskytte den enkelte mot usaklig forskjellsbehandling. Mangfold reguleres følgelig gjennom proaktive plikter på virksomhetsnivå og gjennom lovbestemmelser om anti-diskriminering på individnivå.

Til tross for at aktører som arbeidsgivere og utdanningsinstitusjoner søkes styrt og kontrollert gjennom blant annet aktivitets- og redegjørelsesplikten, er det studier som viser at en betydelig andel arbeidsgivere bryter forbudet mot diskriminering (Larsen & Stasio, 2021; Midtbøen, 2016), og at kunnskapen om og oppfølgingen av aktivitets- og rapporteringsplikten er mangelfull (Bjørnseth, mfl., 2018; Svalund & Hansen, 2013; Tronstad, 2010). Utover manglende kjennskap til virkemidlene er det sannsynlig at graden av oppslutning kan påvirke praksis. Virkemidlene i likestillingsarbeidet er designet for å motvirke pågående diskriminering og forebygge framtidig forskjellsbehandling. Personer som mener at diskriminering ikke er et problem, eller at arbeid for å fremme mangfold ikke bør ligge på den enkelte virksomhets skuldre, gir ikke like stor tilslutning til virkemidlene i likestillingsarbeidet som andre (Harrison mfl., 2006). Videre er det ikke gitt at oppslutning om en overordnet målsetning om likestilling eller mangfold innebærer en oppslutning om de konkrete virkemidlene som er (eller kan bli) iverksatt for å nå dem.

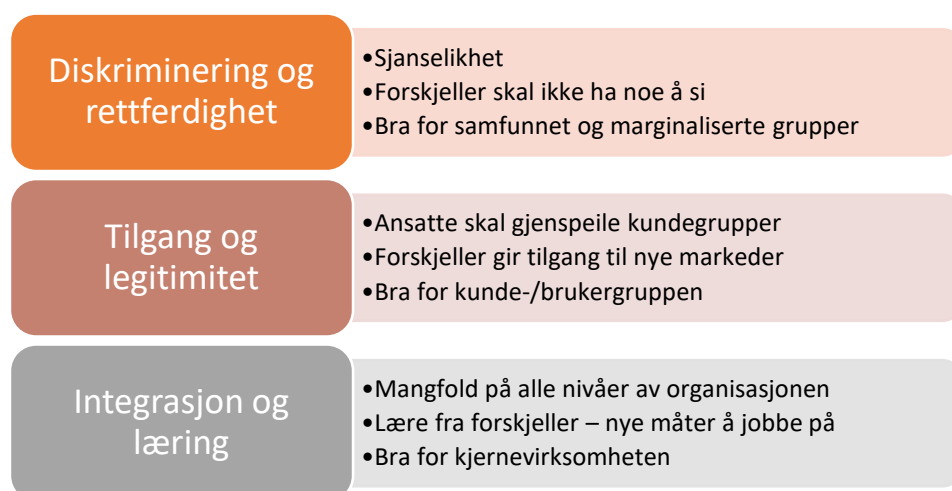
Ifølge Berg mfl. (2012) kan mangfoldsstrategier forstås som en ny måte å argumentere for inkludering på. Tiltak for å hindre diskriminering i arbeidslivet begrunnes ofte i et rettferdighetsperspektiv – med en målsetning om å verne interessene til under-

representerte grupper. Tiltak for å fremme mangfold derimot, begrunnes ofte ut fra et lønnsomhetsperspektiv – med en målsetning om å fremme virksomheters interesser (Dobbin, 2009). En slik dreining fra en negativ til en positiv begrunnelse for inkludering kommer fra USA og har fått fotfeste hos arbeidsgivere, også i Norge (Wrench, 2005; Umblijs mfl., 2022). På den ene siden kan dette tolkes som et sjeldent lykketreff, at virksomheters egeninteresse og prososiale tiltak går hånd i hånd. På den andre siden kan et slikt skifte bidra til at arbeid for å fremme inkludering står på skjørere grunn. Mens innsats for å bekjempe diskriminering i arbeidslivet i stor grad har tatt form av lovreguleringer, har arbeid for å fremme mangfold i all hovedsak vært opp til den enkelte bedrift. I den grad økt mangfold ikke oppfattes å gi virksomheten en strategisk fordel er det en svak begrunnelse for å opprettholde en innsats for å verne om mangfoldet i bedrifter.

Muligheter i mangfold

Det er ulike grunner til at virksomheter kan være interessert i å prioritere etnisk mangfold. Basert på data fra amerikanske virksomheter identifiserte Ely & Thomas (2001) tre mangfoldsperspektiv, der mangfold ble begrunnet ut fra hensyn knyttet til «diskriminering og rettferdighet», «tilgang og legitimitet» og «integrasjon og læring», illustrert i figur 1.1. Diskriminerings- og rettferdighetsperspektivet beskriver en innstilling til mangfold som et moralsk anliggende. Ut fra samfunnsmessige eller etiske hensyn kan virksomheter være opptatt av å sikre likebehandling og fravær av diskriminering, samt bidra til et inkluderende arbeidsliv med plass til alle. Etnisk mangfold i staben er en indikasjon på at virksomheten har lyktes i å sikre like muligheter og rettigheter. I denne forståelsen er ikke etnisk mangfold nødvendigvis lønnsomt, eller noe som påvirker hvordan virksomheten opererer. Tilgang og legitimitetsperspektivet derimot anser mangfold som instrumentelt viktig for virksomheten snarere enn et mål i seg selv. Sentralt i dette perspektivet ligger en forventning om at en bredt sammensatt ansattgruppe kan åpne nye markeder og skape legitimitet hos ulike brukergrupper. Ansatte med flerkulturell bakgrunn får her ansvar for å gestalte mangfoldet i virksomheten. Integrasjon- og læringsperspektivet er, ifølge Ely og Thomas, det mest ambisiøse og beskriver en innstilling til mangfold som noe som skal gjennomsyre hele virksomheten. I et slikt perspektiv plasseres ikke ansvaret for mangfoldet hos en gruppe ansatte i organisasjonen, mangfold er snarere forstått som definerende for en hel kultur.

Figur 1.1. Ulike tilnærminger til mangfold



Tidligere studier av holdninger til etnisk mangfold

En omfattende forskningslitteratur har tematisert situasjonen til etniske minoriteter i arbeidslivet (se for eksempel Hermansen, 2020; Larsen mfl., 2018; Reisel mfl., 2019). Denne litteraturen har i all hovedsak handlet om kjennetegn på tilbudssiden, som forskjeller i kompetanse og kvalifikasjoner mellom innvandrere og majoritetsbefolkningen og hva som kjennetegner innvandrerbefolkningens arbeidsmarkedssituasjon. En voksende litteratur har imidlertid flyttet fokus over på mekanismer som gjør seg gjeldende på etterspørselssiden, som graden av diskriminering ved ansettelser og opprykk (Midtbøen & Rogstad, 2012; Birkelund mfl., 2017; Midtbøen, 2016). Tilgjengelig forskning på holdninger til etniske minoriteter er imidlertid mindre omfattende (for unntak se for eksempel Hoffman & Moe, 2017; Brekke & Mohn, 2018; Brekke mfl., 2020; Blom, 2017), og desto tynnere om vi snevrer inn til holdninger til etnisk mangfold i arbeidslivet.

I det følgende vil vi oppsummere noen studier som tematiserer holdninger til etnisk mangfold i norsk sammenheng. Internasjonal forskning på temaet etnisk mangfold kommer hovedsakelig fra USA, og har i stor grad handlet om hvorvidt mangfold lønner seg. Norske studier på feltet har undersøkt betydningen av mangfoldsledelse (Traavik, 2006; Drange, 2014), sammenhengen mellom mangfold og lønnsomhet (Umblis, 2022; Drange, 2014); praksis knyttet til mangfold i offentlige virksomheter (Berg mfl., 2012; Sørveik, 2011; Hauge mfl., 2022) og holdninger til etnisk og religiøst mangfold i utvalgte deler av arbeidslivet (Brekke mfl., 2020; Tronstad, 2010). I denne rapporten har vi hentet spørsmålsformuleringer fra en studie av etnisk og religiøst mangfold i arbeidslivet (Brekke mfl.¹ 2020) og fra Topplederundersøkelsen, i regi av IMDi² (2014). Svarene vil imidlertid ikke være direkte sammenlignbare grunnet ulike avgrensninger og populasjoner. Se kapittel 2 for nærmere diskusjon).

I undersøkelsen fra 2014 konkluderer Drange med at mangfold ikke står veldig høyt på agendaen i norske virksomheter. Basert på en spørreundersøkelse blant medlemsbedrifter i Virke finner forfatteren at fire av ti ikke har sterke meninger om verdien av mangfold og at de færreste har en plan for mangfoldsarbeid. Den nyere studien fra Institutt for samfunnsforskning (Brekke mfl., 2020) finner sterkere oppslutning om idealer om mangfold. Formålet med studien var å beskrive og analysere holdninger til og erfaringer med etniske og religiøse minoriteter i fem deler av arbeidslivet. Undersøkelsen gir en rekke interessante svar på spørsmål om holdninger til etniske minoriteter. Studien viser for eksempel at mens det er bred enighet om at etnisk og religiøst mangfold er en styrke for norske arbeidsplasser, var det mindre enighet knyttet til hvorvidt større virksomheter bør ha en målsetting om å rekruttere minoriteter til ledende stillinger. Imidlertid er denne studien mer en studie av holdninger til urfolk, nasjonale minoriteter, rom og innvandrere. og deres etterkommere, enn en studie av holdninger til mangfold.

I en studie av arbeidsgiveres og tillitsvalgte erfaringer med og holdninger til mangfold og likestilling på arbeidsplassen, finner Tronstad (2010) at det er stor variasjon i innsats for å tilrettelegge for mangfold i arbeidslivet. Nærmere bestemt viser undersøkelsen at virksomheter i offentlig sektor i større grad har fastlagt konkrete mål for likestilling, enn virksomheter i privat sektor. I en studie av praksis i statlige virksomheter, hvor det følger er grunn til å tro at mangfold er høyere på agendaen, identifiserer Hauge mfl. (2022)

¹ Fra Brekke mfl., 2020: ISF: Fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at (samer, norske rom og innvandrere) ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner. Virksomheter går glipp av kompetanse ved å ikke ansette personer med minoritetsbakgrunn.

² Fra Topplederundersøkelsen (2014): Har din virksomhet en praksis med å innkalle minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju, gitt at virksomheten mottar slike søknader? Har din virksomhet en eller flere ledere med personalansvar som har bakgrunn fra land utenfor Norden?

to typer mangfoldstiltak, henholdsvis proaktive tiltak og tiltak orientert mot ikkediskriminering. Mens førstnevnte tiltak rettet seg mot å aktivt øke mangfoldet i virksomheten, var sistnevnte tiltak reaktive som tok sikte på å hindre diskriminering ved ansettelser. Basert på kvantitative og kvalitative data fra statlige virksomheter konkluderer forfatterne imidlertid med at utviklingen har kommet betydelig lenger når det gjelder kjønnslikestilling enn når det gjelder mangfold knyttet til personer med etnisk minoritetsbakgrunn.

Foreliggende studier har gitt en rekke viktige svar, men vi vet fremdeles lite om hvordan arbeidsgivere forholder seg til idealer om etnisk mangfold, hvordan kjennetegn ved virksomheter og arbeidsgivere påvirker holdninger, samt hvordan mønstre i praksis og holdninger varierer på tvers av hele det norske arbeidslivet. Dette er blant temaene vi ønsker å utforske videre i denne undersøkelsen.

2 Data og metode

En kvantitativ breddekartlegging i form av en spørreundersøkelse blant virksomheter i privat og offentlig sektor er det empiriske grunnlaget for dette prosjektet. Det er utfordringer knyttet til å designe spørreundersøkelser blant norske virksomheter som må hensyntas i utvalgsdesignet. Sammensetningen av norske virksomheter er slik at vi har stor overvekt av små og mellomstore bedrifter, mens en vesentlig andel av den totale sysselsettingen er knyttet til de store virksomhetene. For å sette sammen en spørreundersøkelse mot norske virksomheter må vi ta hensyn til begge disse forholdene. Vårt metodiske hovedgrep for undersøkelsen er:

- 1500 telefonintervjuer med øverste leder/HR-leder
- Stratifisering av utvalget på antall ansatte og næring

Det er ulike måter å gjennomføre en spørreundersøkelse blant norske virksomheter på. Vi har i vårt opplegg lagt vekt på at en telefonstrategi gir noen muligheter når det gjelder kontroll over både bruttoutvalget, det antallet vi trekker for å gjennomføre undersøkelsen, og nettoutvalget; de som faktisk har svart. Ved telefonintervju kan vi sette såkalte kvoter for å sikre representativitet langs noen kritiske variabler som antall ansatte og næring. Vi har derfor basert vårt datainnsamlingsopplegg på telefonintervjuer.

Å spørre folk hvilke holdninger de har til ulike grupper, institusjoner eller ideer gir ikke nødvendigvis hele bildet av folks holdninger. Ønsket om å framstille seg selv i et fordelaktig lys, overfor forskerne eller en selv, kombinert med det faktum at vi ikke alltid er bevisst våre egne holdninger, bidrar til at tradisjonelle spørsmål i et spørreskjema ikke nødvendigvis måler alt vi ønsker å måle. For å imøtekomme disse utfordringene har vi kombinert spørreskjemametoden med et kvasiekperimentelt forskningsdesign, såkalte vignettstudier. Vignetter er illustrasjoner i form av en beskrivelse av en hendelse, en omstendighet eller en påstand. Ordlyden er kontrollert av forskeren, og tilfeldig valgte undergrupper av respondentene blir presentert for ulike varianter av spørsmålet, der ordlyden er lik med unntak av at for eksempel diskrimineringsgrunnlaget eller arena varierer (se for eksempel Scarborough mfl.,2019).

2.1 Utvalgsstrategien

Som nevnt er sammensetningen av norske virksomheter et høyt antall små og mellomstore virksomheter samtidig som en stor andel av sysselsettingen er knyttet til de store. Setter vi en nedre grense på fem eller flere ansatte og ser offentlig og privat sektor under ett, utgjør virksomhetene med 5–9 ansatte 40 prosent av alle virksomheter. Virksomheter med 10–59 ansatte utgjør 50 prosent av virksomhetene.³ 90 prosent av virksomhetene har med andre ord under 50 ansatte. I privat sektor står bedriftene som har 100 eller flere ansatte for nesten halvparten av den totale sysselsettingen.⁴ I offentlig sektor har vi ikke tilgang til tall på samme måte, men også her vil vesentlig deler av sysselsettingen være i store enheter.

³ <https://www.ssb.no/statbank/table/10309>

⁴ Fafos egne kjøringer basert på SSBs registerbaserte sysselsettingsstatistikk

Et rent proporsjonalt utvalg satt sammen med utgangspunkt i virksomheter trukket ut fra virksomhetsstørrelse vil med andre ord fange en begrenset andel av sysselsettingen. Den ville i hovedsak ende opp som er undersøkelse blant små og mellomstore virksomheter og dermed speile dårlig de bedriftene hvor en svært stor andel av arbeidstakerne faktisk er sysselsatt. Om vi tar utgangspunkt i en spørreundersøkelse til 1500 virksomheter vil en proporsjonalt sammensatt undersøkelse omfatte bare 89 virksomheter med mer enn 100 ansatte. Vi har derfor overrepresentert de store og underrepresentert de minste virksomhetene i vårt opplegg. Skjevfordelingen sikrer at vi har nok store virksomheter til at vi kan analysere resultatene på tvers av ulike virksomhetsstørrelser og følgelig også treffe noe bedre på andel sysselsatte. Det er også grunn til å anta at store bedrifter, i kraft av sin størrelse, har hyppigere erfaring med å ansette personer med innvandrerbakgrunn. Det er også viktig at de store er godt representert i undersøkelsen for å fange opp denne erfaringen.

Samtidig er det begrenset hvor mye vi kan skjevfordere de store virksomhetene siden bruttoutvalget, altså alle tilgjengelige bedrifter av en viss størrelse, må være stort nok til at det er realistisk å oppnå ønsket antall intervjuer. Vi har derfor lagt opp en utvalgsplan der vi øker antall intervjuer for bedrifter med 100 eller flere ansatte og reduserer antall intervjuer for de som har 10-49 ansatte.

Videre har vi satt en nedre grense på 10 ansatte i undersøkelsen. Det er flere grunner til dette. For det første er det grunn til å anta at virksomhetene må ha en viss størrelse for å ha et systematisk arbeid knyttet til mangfold. For det andre, som vist over, utgjør virksomheter med 5-9 ansatte 40 prosent av virksomhetene, men de står for bare 10 prosent av sysselsettingen t i privat sektor. Dersom de aller minste virksomhetene skulle vært med vil det gjøre det vanskelig å sette sammen en hensiktsmessig utvalgsplan.

Ut fra prosjektets problemstilling og økonomiske ramme la vi opp til en undersøkelse med 1500 intervjuer. Med 1500 intervjuer ville vi for det første sikre at undersøkelsen kan analyseres langs sentrale bakgrunnsvariabler som antall ansatte og næring. Basert på tall fra SSB (SSB, 2020) vil det også gi robuste analyser av andel innvandrere i virksomhetene. Noen næringer kan være vanskeligere å nå fram til enn andre i spørreundersøkelser, særlig er det knyttet utfordringer til næringer der øverste leder er en del av produksjonen, slik det f.eks. vil være innenfor mindre håndverksbedrifter, varehandel m.m. Vi valgte derfor å forhåndsstratifisere på næring i tillegg til antall ansatte. Under intervjuinga så vi etter hvert at det ikke ville være mulig å oppnå de oppsatte strataene for de største virksomhetene. Vi hadde lagt opp til 295 intervjuer, men endte opp med 194. Selv om dette var mindre enn vi hadde håpet på ender vi likevel opp med en utvalgsplan som gir nok respondenter blant de største virksomhetene til at det er en analyserbar kategori. De intervjuene vi hadde lagt opp til blant de største virksomhetene med 100 eller flere ansatte, ble så fordelt jevnt ut på de to nest største kategoriene med 20-49 og 50-99 ansatte.

Undersøkelsen ble gjennomført av Norstat som en telefonundersøkelse i perioden mai-juni og august 2022. Gitt problemstillingen som omhandler virksomhetens strategier og syn på mangfold, var det for de mindre bedriftene øverste leder som var rett respondent, mens for store virksomheter kunne for eksempel HR-leder være mer relevant. Når vi kontaktet virksomheten var det derfor åpnet for at det enten var øverste leder eller HR-leder som besvarte skjemaet. Vi valgte å begrense intervjulengden til 10 minutter (ca 30 spørsmål). Fafos erfaring er at det er viktig, uavhengig av innsamlingskanal, å begrense tiden det tar å gjennomføre undersøkelsen for å redusere frafallet. Særlig er dette viktig når det gjelder toppledere som det erfaringsvis er svært krevende å få i tale dersom intervjuet tar opp for mye tid.

I enhver spørreundersøkelse vil det være et frafall av personer som av ulike grunner ikke ønsker å delta. For å oppnå de 1500 intervjuene var vi i direkte kontakt med 5337

virksomheter, den totale nekten var med andre ord 3837. I tillegg var det 8885 virksomheter vi aldri kom i kontakt med, som altså ikke svarte på noen oppringninger. Regnet av de vi kom i kontakt med, det vil si de som svarte på oppringningen, har vi en svarprosent på 28 prosent. Hver virksomhet ble oppringt inntil 10 ganger.

Som vist over har vi kvotert opp antall store virksomheter i undersøkelsen fordelt på næring. Når vi sammenligner vårt utvalg med populasjonen (tabell 1.1) finner vi at det tross for skjevfordelingen er svært lite som skiller utvalget fra populasjonen. Vi har derfor valgt å ikke benytte vekter i analysene. Selv om utvalget stemmer godt overens med bedriftsstørrelse og næring kan de være andre skjevheter som vi ikke har kontroll på. Det kan for eksempel tenkes at virksomhetsledere som er spesielt opptatt av ansatte med innvandrerbakgrunn kan være mer tilbøyelige til å delta. Slike seleksjonseffekter og skjevheter har vi imidlertid ingen mulighet til å kontrollere for.

Tabell 1.1 Antall intervjuer i utvalget sammenlignet med populasjonen, fordelt på næring og antall ansatte. Prosent

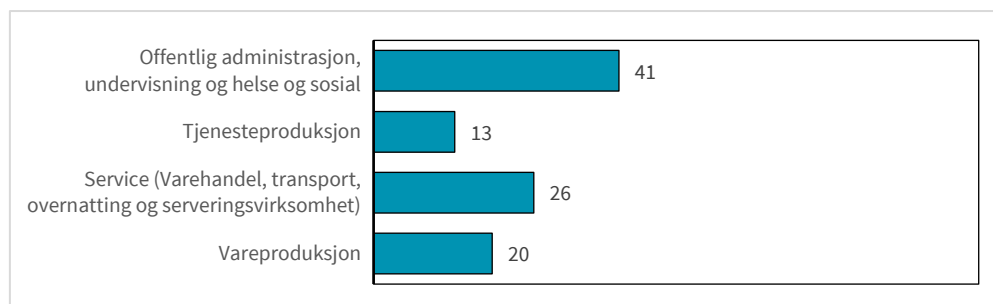
	Antall ansatte – Utvalg (n = 1500)				Antall ansatte - Populasjon			
	10–19	20–49	50–99	100+	10–19	20–49	50–99	100+
Jordbruk, skogbruk og fiske	1	0	0	0	1	0	0	0
Industri	4	3	1	1	4	3	1	1
Bygge- og anleggsvirksomhet	5	3	1	0	6	3	1	0
Varehandel, reparasjon av motorvogner	11	4	1	1	13	5	1	0
Transport og lagring	2	1	1	0	2	1	0	0
Overnattings- og serveringsvirksomhet	3	2	0	0	3	2	0	0
Tjenesteyting	7	4	1	1	7	5	2	1
Offentlig administrasjon og forsvar, og trykdeordninger underlagt offentlig forvaltning	1	1	1	2	1	2	1	0
Undervisning	1	2	2	2	2	3	2	0
Helse- og sosialtjenester	8	9	3	5	9	10	3	1
Kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter	1	1	0	0	1	1	0	0
Personlig tjenesteyting	1	0	0	0	1	0	0	0

2.2 Analyser

Datamaterialet har blitt presentert og analysert på flere måter. For det første viser vi rene frekvenser av spørsmål, i hovedsak presentert i form av figurer. Vi har også sett på ulike bakgrunnsvariablers betydning og benyttet multivariate analyseteknikker. For å se om det er noen spørsmål som måler samme underliggende dimensjoner har vi gjennomført eksplorative faktoranalyser (principal component). De variablene som inngår i en dimensjonen er gjort om til indekser. Det er redegjort for variablene som inngår i indeksen der disse behandles i rapporten. Indeksene er også sjekket for indre konsistens ved bruk av Chronbach's Alpha, (større enn .70). Siden Chronbach's er sensitiv for få variabler har vi i noen tilfeller også benyttet den gjennomsnittlige korrelasjonen mellom de variablene (mean inter-item correlation). Denne bør være mellom .2 og .4 (Pallandt, 2020, s. 101).

I analysene benytter vi oss også av lineær regresjonsanalyse. Vi har satt sammen en grunnmodell for å analysere både indekser og enkeltspørsmål. Fordelen med regresjonsanalyser er vi kan måle én variabels påvirkning på en annen, kontrollert for et sett andre variabler. I våre analyser er vi ikke ute etter å predikere den eksakte effekten av en variabel, vi er kun ute etter å se hvilke variabler som påvirker utfallet på den avhengige variabelen i positiv eller negativ retning. Modellen består av kjennetegn ved virksomhetene som virksomhetsstørrelse målt ved antall ansatte og næring. Begge deler vil kunne påvirke erfaringen med ansatte med innvandrerbakgrunn og sånn sett også virksomhetsledernes vurderinger av fordeler og ulemper med etnisk mangfold. Vi vet for eksempel at det finnes næringer som har et stort innslag av ansatte med innvandrerbakgrunn utenfor Norden. I bygg og anlegg og deler av industrien er det for eksempel høyt innslag av arbeidsinnvandrere fra EU-land i Øst-Europa. Deler av servicenæringen, som renhold, hotell og restaurant, har også høyt innslag av ansatte med innvandrerbakgrunn. I regresjonsmodellen har vi delt inn næring i fire hovedkategorier, Vareproduksjon hvor industri og bygg og anlegg vil være de dominerende næringene. Service er satt sammen av varehandel, transport og lagring, og overnattings- og serveringsvirksomhet. Tjenesteproduksjon av forretningsmessig tjenesteyting og faglig, vitenskapelig og teknisk tjenstyting. Til slutt har vi satt sammen offentlig administrasjon, undervisning og helse og sosial til en samlet kategori. Denne vil i hovedsak bestå av offentlig sektor, men det er noe innslag av privat virksomhet i både helse og i undervisning. Fordelingen for næring er vist i figur 2.1

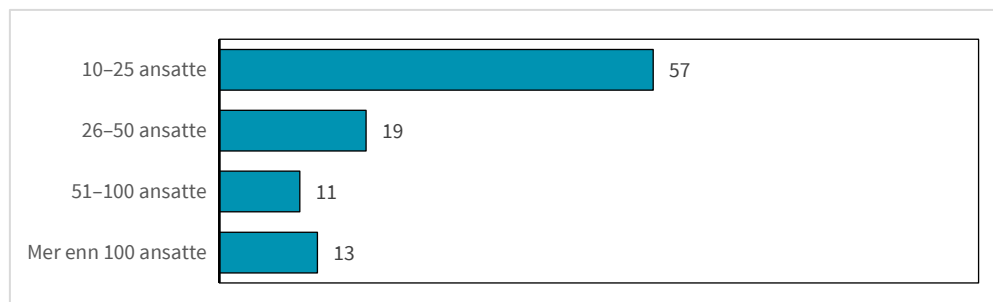
Figur 2.1 Næringsfordeling. Prosent (n = 1500)



Næringer som typisk omfatter virksomheter i privat sektor, som vareproduksjon, service og tjenesteproduksjon, utgjør snaut 60 prosent av utvalget i undersøkelsen. Næringer som i hovedsak hører hjemme i offentlig sektor utgjør 41 prosent.

Det er også en rimelig antagelse at desto større enn virksomhet er jo større sannsynlighet for at de har ansatte med innvandrerbakgrunn. Størrelse er inndelt etter antall ansatte i fire kategorier: 10–25 ansatte, 26–50 ansatte, 51–100 ansatte og mer enn 100 ansatte. Figur 2.2 viser fordeling på antall ansatte i virksomhetene.

Figur 2.2 Antall ansatte. Prosent (n = 1500)



Som beskrevet over er det mange virksomhet i Norge som har få ansatte. Dette speiles også i denne undersøkelsen, der drøyt halvparten har under 25 ansatte. Det er verdt å minne om at utvalget har vært stratifisert på antall ansatte og næring, så sammensetningen av virksomhetene er forhåndsstyrt av denne stratifiseringen.

Vi har også spurt mer direkte om erfaringer med ansatte med innvandrerbakgrunn fra ulike deler av verden og hvor stor andel av de ansatte disse utgjør. Tilgangen på kvalifisert arbeidskraft kan også tenkes å påvirke både holdninger og implementering av tiltak for personer med innvandrerbakgrunn. Er det knapphet på arbeidskraft kan det tenkes at virksomheten vil ønske å sette i verk tiltak som kan gjøre det mer attraktivt for personer med innvandrerbakgrunn å jobbe i virksomheten. Vi har også med tre variabler som beskriver øverste leder/HR-leder. For det første om de selv eller noen av deres foreldre er født i et land utenfor Norden. Egne erfaringer kan påvirke både holdninger og tiltak og det kan være greit å kontrollere for dette. Arbeidsgivers høyeste fullførte utdanningsnivå er også inkludert i modellen, ettersom tidligere studier har vist at høyere utdanning henger sammen med høyere grad av toleranse overfor minoritetsgrupper og høyere oppslutning om tiltak som særbehandler underrepresenterte grupper. Det er også flere som har påpekt at kvinner generelt er mere positive til personer med innvandrerbakgrunn (Brekke mfl. 2020). Med en overrepresentasjon av kvinner i noen sektorer og dermed også flere kvinnelige ledere er det greit å kontrollere for denne effekten. Variablene i regresjonsmodellen er kodet på følgende måte:

- Hvilke landområder virksomheten har arbeidstakere fra
 - **Konstant:** Ingen med bakgrunn utenfor Norden
 - Øst-Europa
 - EU-land i Vest-Europa
 - Europa utenfor EU
 - Asia
 - Afrika
 - Sør- og Nord-Amerika og Oseania
- Andel ansatte med bakgrunn utenfor Norden
 - **Konstant:** Under 5 prosent
 - 6–10 prosent
 - 11–25 prosent
 - Mer enn 26 prosent
- Antall ansatte
 - **Konstant:** 10–25
 - 26–50
 - 51–100
 - 100+
- God tilgang på arbeidskraft
 - Svaralternativene var en fempunkts skala som gikk fra svært god til svært dårlig i tillegg kunne de svare ikke sikker
 - De som svarer at de hadde svært eller ganske god tilgang på arbeidskraft er kodet til 1, alle andre til 0 (Konstant)
- Om virksomheten har en eller flere personalledere med bakgrunn fra land utenfor Norden
 - De som har en eller flere med bakgrunn utenfor Norden er kodet til 1, resten til 0 (konstant)

- Øverste leder/HR-leders utdanning
 - **Konstant:** Grunnskole/stud.spes
 - VGS yrkesfag
 - Bachelor
 - Master
- Om øverste leder selv eller en av foreldrene er født i et land utenfor Norden
 - De som selv eller har en forelder som er født utenfor Norden er kodet 1, alle andre til 0 (Konstant)
- Leders kjønn
 - Kvinne er kodet 1, menn er kodet 0 (Konstant)
- Sektor
 - **Konstant:** Offentlig administrasjon/Undervisning/helse og sosial
 - Vareproduksjon
 - Service
 - Tjeneste

For å lette leservennligheten har vi bare presentert de signifikante variablene i regresjonene og viser kun om effekten er positiv eller negativ. Den fullstendige regresjonen kan leses i vedlegget. Alle sammenhenger som kommenteres direkte i rapporten, både bivariante og i regresjonene, er signifikante med en sikkerhet på 5 prosent.

Utvikling av spørreskjema

Første fase i utviklingen av spørreundersøkelsen har bestått av å identifisere og utvikle spørsmål som til sammen gir en god oversikt over arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold i arbeidslivet og til hvordan disse holdningene varierer mellom ulike virksomheter. Dette arbeidet har inkludert en kunnskapsgjennomgang, og testing og refleksjon rundt ulike spørsmålsstillinger i samarbeid med ressurspersoner fra organisasjoner og næringsliv. Første ledd i utviklingen bestod av en gjennomgang av foreliggende kunnskap, slik at vi kunne bygge videre på de erfaringene som allerede er gjort. Vi gikk gjennom studier med relatert tematikk, slik at spørsmålene og tematikken er forankret teoretisk og empirisk.

Her har vi inkludert studier av holdninger til innvandrere, og studier som mer eksplisitt ser på holdninger til etnisk mangfold. Eksempler på førstnevnte er SSBs årlige spørreundersøkelse av befolkningens holdninger til innvandrere og innvandring og Integreringsbarometeret, i regi av IMDi (Brekke & Mohn, 2018). IMDi gjennomfører ytterligere en årlig undersøkelse blant toppledere med spørsmål om holdninger til integrering av innvandrere i arbeidslivet. Både Fafo (Tronstad, 2010; Tyldum, 2019) og ISF (Brekke mfl., 2020) har gjennomført spørreundersøkelser som berører holdninger til etnisk mangfold, det samme gjelder Lederskapsundersøkelsen (2002/2015) gjennomført i samarbeid mellom SSB og ISF. Vi har også sett på undersøkelser som ikke er representative, som Mangfoldsbarometeret i regi av Equality Check.

Disse studiene har gjort ulike avgrensninger. SSBs årlige undersøkelse spør om holdninger til innvandrere, det samme gjelder integreringsbarometeret. ISF sin studie av holdninger til etnisk og religiøst mangfold i arbeidslivet har spørsmålsformuleringer som retter seg mot ulike minoritetsgrupper: personer med innvandrerbakgrunn, urfolk, nasjonale minoriteter og religiøse minoriteter. Lederskapsundersøkelsen avgrenses til personer med innvandrerbakgrunn, forstått som personer som selv har innvandret eller barn av innvandrere. Topplederundersøkelsen spør om holdninger til innvandrere fra land

utenfor Norden. De ulike avgrensningene begrenser muligheten for sammenligninger med tidligere studier. I denne studien følger vi topplederundersøkelsen, i regi av IMDi, og avgrensner spørsmålene til personer med innvandrerbakgrunn fra land utenfor Norden. Dette er en svært heterogen gruppe som favner personer med ulik bakgrunn og erfaring.

Vi har viet særlig oppmerksomhet til erfaringer med vignettstudier på dette og nærliggende områder i Norden og internasjonalt. Denne gjennomgangen har veiledet det videre arbeidet med å velge spørsmål og vignetter som best mulig kan fange opp holdninger til etnisk mangfold, identifisere potensielle hull i etablert kunnskap.

Et helt nødvendig ledd i utviklingen av valide spørsmål er å sikre at de forstås og opplevs som meningsfulle på tvers av ulike respondenter som skal motta dem. En sentral del av undersøkelsen handlet om å fange opp variasjon i arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold. For å sikre at vi måler det vi ønsker å måle, har vi forsøkt å konkretisere ulike aspekter ved mangfoldsbegrepet, ulike begrunnelser for etnisk mangfold, samt konkrete virkemidler som kan inngå i arbeid for å fremme og håndtere etnisk mangfold på arbeidsplassen.

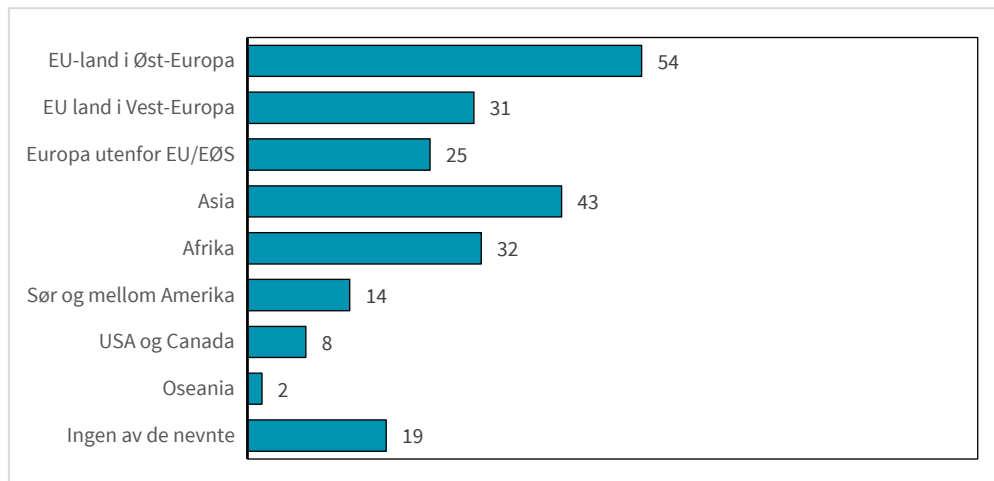
I denne sammenheng har vi gjennomført tre fokusgruppediskusjoner med ressurspersoner fra ulike deler av arbeidslivet. Disse ble gjennomført på Teams for å kunne trekke inn deltakere fra ulike deler av landet. Intervjuene hadde en varighet på én time. Deltakerne var ledere fra virksomheter med varierende erfaring med en etnisk mangfoldig arbeidsstyrke. Vi rekrutterte en gruppe arbeidsgivere og HR-ledere som ikke hadde iverksatt tiltak for å øke mangfold på sin arbeidsplass, samt en gruppe som har erfaring fra en etnisk sammensatt arbeidsplass. Ytterligere rekrutterte vi, i samarbeid med IMDi, en bredt sammensatt referansegruppe bestående av aktører fra næringslivet og organisasjoner med særlig kompetanse på mangfoldsspørsmål. Disse tre fokusgruppeintervjuene ble gjennomført med utgangspunkt i et utkast til spørreskjema. Deltakerne fikk mulighet til å gi tilbakemeldinger på spørsmålsformuleringer og hvordan de stilte seg til ulike varianter av liknende spørsmål. Disse intervjuene ga viktig informasjon som ble benyttet i det videre arbeidet med å utvikle spørreskjemaet.

I spørreundersøkelsen har vi inkludert to sett av vignetter i tillegg til mer standard formulerte spørsmål. En vignett kan beskrive et scenario hvor arbeidsgivere aktivt rekrutterer søkere med spesifikke kjennetegn. Respondentene blir bedt om å svare på spørsmål om hva de synes om en slik praksis. Forskeren kan da endre ordlyden i vignetten ved å variere for eksempel søkers kjønn, etnisitet og alder, samt begrunnelsen for en slik praksis (reducere etnisk diskriminering, fremme mangfold eller ingen begrunnelse).

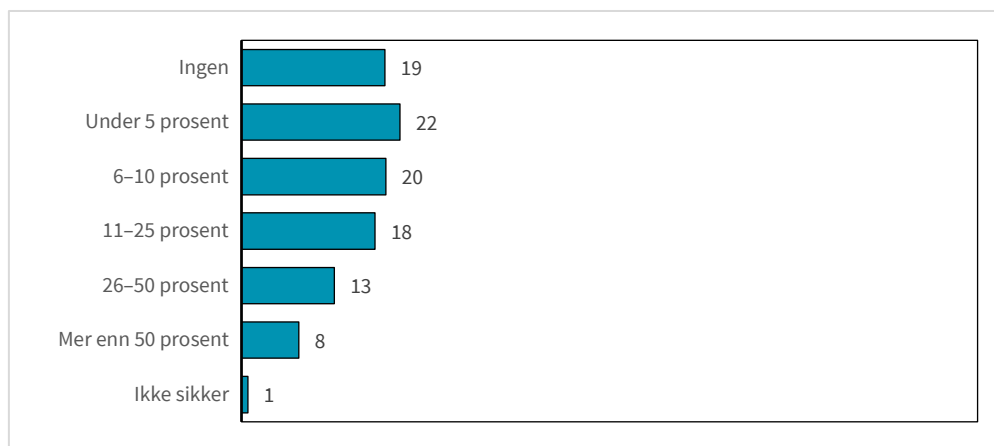
2.3 Kjennetegn ved utvalget

Som vist over har vi en del bakgrunnsvariabler i denne undersøkelsen som vi benytter i regresjonsanalysene. Disse variablene er også interessant i seg selv og gir en god oversikt over de viktigste kjennetegnene ved utvalget, vi har derfor valgt å presentere noen av dem i denne delen. Først ser vi på hvilken erfaring virksomhetene har med ansatte med innvandrerbakgrunn utenfor Norden. Vi har både spurt om hvilke geografiske områder de har arbeidstakere fra og hvor stor andel ansatte med innvandrerbakgrunn disse utgjør av det totale antallet ansatte. Dette er vist i figur 2.3 og 2.4.

Figur 2.3 Andel ansatte med bakgrunn fra land utenfor Norden etter område. Flere svar mulig. Prosent (n = 1500)



Figur 2.4 Andel ansatte i virksomheten med bakgrunn utenfor Norden. Prosent (n = 1500)



Som figuren viser er det flest arbeidsgivere som har erfaring med arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa. Dette er ikke overraskende siden det er drøyt 190 000 arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa som er bosatt i Norge (Steinkellner, 2022). Mer enn halvparten av disse kommer fra Polen. Som figuren viser er det også mange som har erfaring med arbeidsinnvandrere fra Vest-Europa og fra Europa utenfor EU/EØS. Asia og Afrika er de to andre områdene virksomhetene har erfaring med ansatte fra. Denne gruppen er mer sammensatt, mange har kommet hit på familiegjenforening etter arbeidsinnvandringen på 70-tallet, andre som flyktninger. Samtidig er India det største avsenderlandet for arbeidsinnvandrere som får opphold på faglærtekvoten. Som vi ser er det kun 19 prosent av virksomhetene som svarer at de ikke har noen ansatte med bakgrunn fra land utenfor Norden. Det er en god del virksomheter som har en relativt høy andel ansatte med innvandrerbakgrunn. 21 prosent svarer at de har en ansattgruppe der mer en 26 prosent har innvandrerbakgrunn utenfor Norden. Den største gruppen har imidlertid mellom 1 og 10 prosent ansatte med innvandrerbakgrunn.

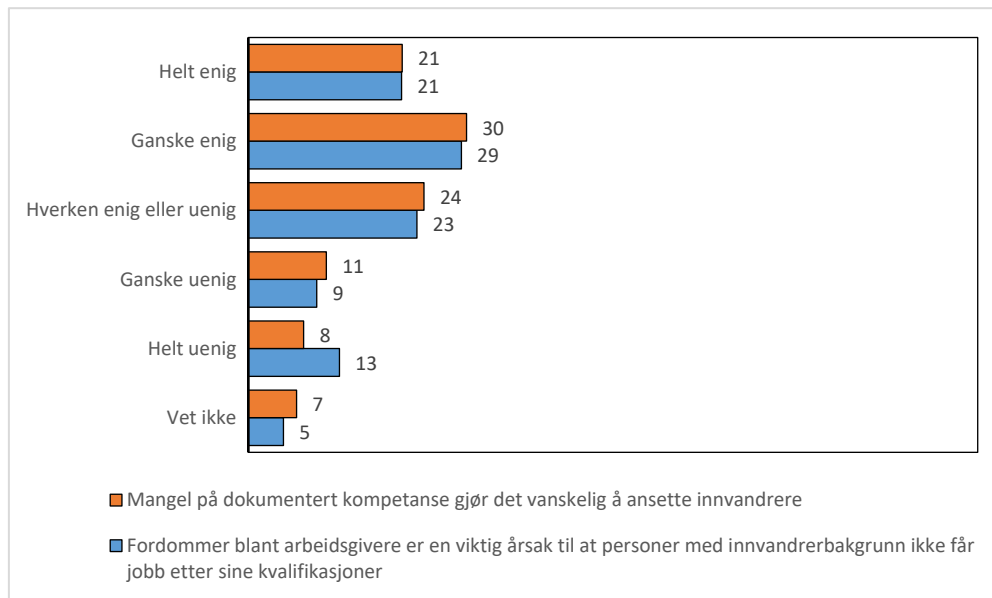
3 Begrunnelser for mangfold

I dette kapitlet vil vi undersøke arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold i arbeidslivet. Vi ser først på oppfatninger av årsaken til at personer med innvandrerbakgrunn i mindre grad får jobb i tråd med sine kvalifikasjoner (Larsen mfl., 2018). Deretter undersøker vi hvordan arbeidsgivere stiller seg til ulike begrunnelser for å arbeide for etnisk mangfold i arbeidslivet generelt og i egen virksomhet spesielt. I hvilken grad vurderer arbeidsgivere etnisk mangfold som en moralsk plikt og en dugnad de må delta i for å bidra til et inkluderende arbeidsliv? Og i hvilken grad anser arbeidsgivere etnisk mangfold som lønnsomt for virksomheten? Vi er i denne sammenheng interessert i hvordan kjennetegn ved arbeidsgivere og virksomheter henger sammen med ulike syn på mangfold. Er oppslutning om mangfoldsidealene et overskuddsprosjekt, forbeholdt virksomheter med god tilgang på kvalifisert arbeidskraft? Har arbeidsgivere i virksomheter med innslag av etnisk mangfold mer positive holdninger til mangfold enn arbeidsgivere i virksomheter med en mer homogen stab?.

3.1 Problemforståelse – fordommer eller uklar kompetanse?

Vi har bedt arbeidsgivere ta stilling til påstanden «fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at personer med innvandrerbakgrunn ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner». For å forstå arbeidsgiveres ulike holdninger til mangfold er det relevant å undersøke hvordan arbeidsgivere forklarer et eventuelt fravær av etnisk mangfold på arbeidsplassene. Det er for eksempel sannsynlig at arbeidsgivere som mener at personer med innvandrerbakgrunn ikke møter barrierer ved ansettelser, i mindre grad slutter opp om særtiltak for personer med innvandrerbakgrunn. Dette spørsmålet er hentet fra en undersøkelse av holdninger til etniske og religiøse minoriteter, gjennomført av Institutt for samfunnsforskning i 2020 (Brekke mfl., 2020). Her knyttes spørsmålet opp mot fordommer mot henholdsvis samer, rom og innvandrere. Spørsmålet er ment å fange opp arbeidsgiveres syn på hva som kan forklare ulikheter i dagens arbeidsmarked. En alternativ forklaring på hvorfor personer med innvandrerbakgrunn ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner kan være mangel på dokumentert kompetanse. Arbeidsgiverne ble også presentert for følgende påstand: «mangel på dokumentert kompetanse gjør det vanskelig å ansette innvandrere». Prosessen med å få godkjent utenlandsk utdanning kan være utfordrende, men tidligere studier har også vist at arbeidsgivere opplever det som vanskelig å vurdere kompetansen til søkere med innvandrerbakgrunn (Tronstad, 2010). Utfordringer knyttet til å vurdere kompetanse tilegnet i utlandet, reelle eller ikke, vil kunne bidra til å svekke innvandreres muligheter i arbeidsmarkedet (Tronstad).

Figur 3.1 Andel arbeidsgivere som er enig eller uenig i påstander. Prosent (n = 1500).



Oppslutningen om de to ulike forklaringene er svært lik. Halvparten av respondentene mener at fordommer blant arbeidsgivere representerer et hinder for personer med innvandrerbakgrunn. Det er også rundt halvparten av arbeidsgiverne som mener mangel på dokumentert kompetanse gjør det vanskeligere å ansette innvandrere. Selv om omtrent like mange er enige i påstandene er det lav korrelasjon mellom dem, noe som indikerer at arbeidsgivere som peker på fordommer, i mindre grad trekker fram mangel på dokumentert kompetanse som en viktig årsak og omvendt. Det er viktig å understreke at mangel på dokumentert kompetanse og fordommer blant arbeidsgivere bare er to av flere mulige forklaringer på ulikhet i arbeidsmarkedet. Arbeidsgiverne har ikke fått ta stilling til øvrige forklaringer som usikkerhet knyttet til norskkompetanse, kulturelle referanserammer, mismatch i kompetanse eller lignende.

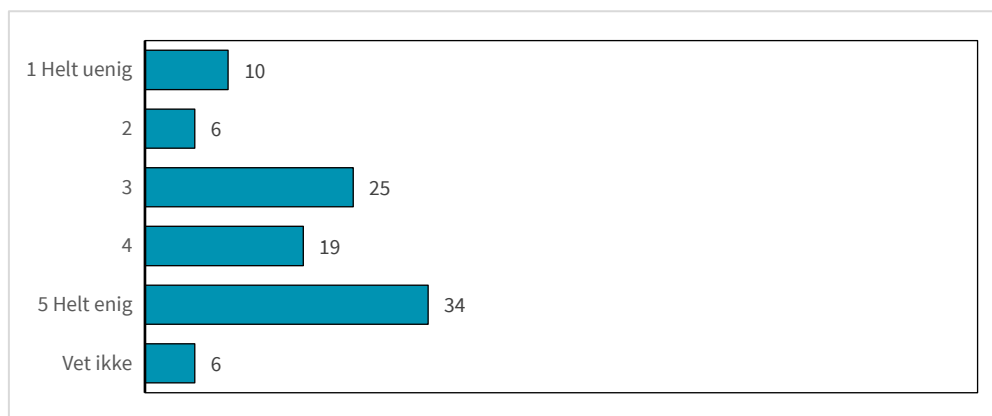
3.2 Hvorfor mangfold?

Før vi undersøker hvordan arbeidsgivere stiller seg til ulike begrunnelser for etnisk mangfold, er det verdt å spørre hvorvidt etnisk mangfold overhodet er et mål for arbeidsgivere i norske virksomheter. I en eldre studie blant norske ledere beskriver Tronstad (2001) at mange ledere er usikre i møte med etnisk mangfoldige team. I en nyere studie finner Brekke mfl. (2020) at norske virksomhetsledere i liten grad mener at større virksomheter bør ha som målsetting å rekruttere minoriteter til ledende stillinger. Andre studier har vist at vurderinger av søkeres personlige egnethet ofte kretser rundt spørsmål om kandidaten er «en av oss», altså om vedkommende vil passe inn i et allerede eksisterende arbeidsmiljø (Rogstad & Sterri 2016). Mangfold behøver følgelig ikke å oppfattes udelt positivt. Vi har stilt arbeidsgivere overfor påstanden: «Innvandrere flest vil ikke passe inn i arbeidsmiljøet i vår virksomhet». Fem prosent av arbeidsgiverne stiller seg bak en slik påstand. Arbeidsgivere i privat sektor er signifikant mer tilbøyelige til å slutte opp om denne påstanden enn arbeidsgivere i offentlig administrasjon, helse og sosial, når vi holder andre kjennetegn ved virksomheter og den enkelte arbeidsgiver konstant. Dette gjelder ledere i vareproduksjon, servicenæringen og tjenestesektor. En klar majoritet av arbeidsgiverne er imidlertid uenige i at «innvandrere flest vil ikke passe inn i arbeidsmiljøet i vår virksomhet». Å mene at innvandrere vil kunne passe inn i arbeidsmiljøet i virksomheten

kan forstås som et ønske om å ta avstand fra diskriminering, men er langt fra ensbetydende med en oppslutning om mangfoldsidealer.

Et spørsmål som mer direkte berører arbeidsgiveres ønske om å fremme etnisk mangfold i virksomheten er vist i figur 3.2. Her har vi bedt arbeidsgivere ta stilling til påstanden: «I vår virksomhet ønsker vi at de ansatte skal speile den etniske sammensetningen blant våre kunder/klienter/brukere». En mer heterogen omverden vil i et slikt perspektiv kunne fungere som en ekstern begrunnelse for å fremme mangfold internt i virksomheter. Litt over halvparten av arbeidsgiverne sier seg enige i denne påstanden. 16 prosent av arbeidsgiverne er ikke opptatt av at staben skal speile sammensetningen i kundegruppa og 25 prosent er hverken enig eller uenig i denne påstanden.

Figur 3.2 Andel arbeidsgivere som er enige eller uenig i påstanden: i vår virksomhet ønsker vi at de ansatte skal speile den etniske sammensetningen blant våre kunder/klienter/brukere. Prosent (n = 1500)



Regresjonsanalysen i vedlegget viser at arbeidsgivere innenfor vareproduksjon, service og tjenesteproduksjon har en signifikant lavere tilslutning til ønsket om at sammensetningen av staben skal speile sammensetningen blant kunder/klienter/brukere enn arbeidsgivere i offentlig administrasjon, undervisning, helse og sosial. Arbeidsgivere innen offentlig sektor er i større grad underlagt føringer, som aktivitets- og redegjørelsesplikt beskrevet ovenfor enn arbeidsgivere i privat sektor. Det er mulig at slike plikter som eksplisitt handler om mangfold, bidrar til at målet om å øke mangfold i virksomheten oppleves mer kjent og relevant for arbeidsgivere i det offentlige enn arbeidsgivere i det private.

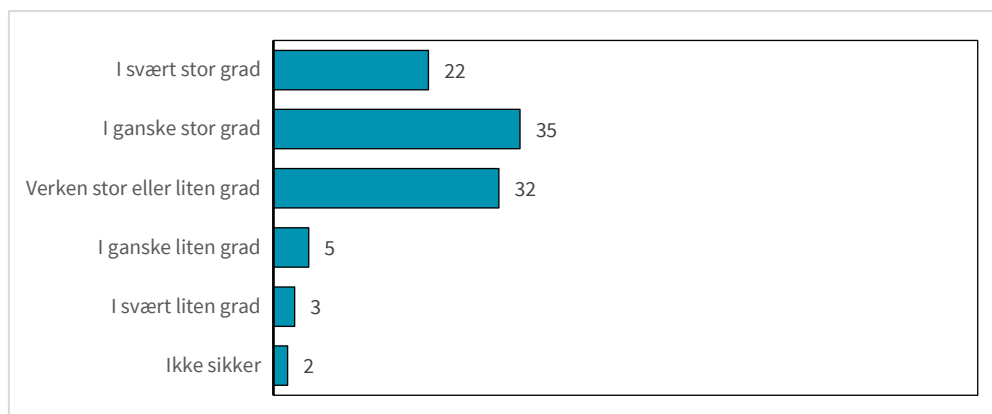
Det er videre trolig at den eksisterende sammensetningen av staben har innvirkning på hvorvidt arbeidsgivere støtter opp om mangfoldstiltak. Analysene bekrefter denne antakelsen. Ledere i virksomheter hvor ansatte med bakgrunn fra land utenfor Norden utgjør mer enn 25 prosent av staben støtter i mindre grad opp om et ønske om at de ansatte skal speile den etniske sammensetningen blant brukere, enn virksomheter der personer med innvandrerbakgrunn utgjør en mindre andel av de ansatte. En mulig forklaring på denne forskjellen kan være at arbeidsplasser med en høy innvandrerandel i mindre grad tenker på etnisk mangfold som en målsetting de behøver eller ønsker å arbeide for. I en del tilfeller trenger heller ikke ønsket om å speile den etniske sammensetningen blant brukere være noe stort poeng for bedriftene.

Det er i denne sammenheng verdt å understreke at vi bare har mål på andelen ansatte med innvandrerbakgrunn i virksomhetene – vi har ingen tilfredsstillende mål på etnisk heterogenitet. Virksomheter med høyt innslag av ansatte med innvandrerbakgrunn er ikke nødvendigvis preget av etnisk mangfold i form av bredde i sammensetningen av staben.

3.3 Mangfold som et moralsk anliggende

I det følgende vil vi undersøke arbeidsgiveres oppslutning om ulike begrunnelser for å vektlegge etnisk mangfold. Et ønske om å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn kan begrunnes ut fra moralske hensyn – som del av et samfunnsansvar. Vi spurte arbeidsgivere i hvilken grad de mener at virksomheter, som en del av samfunnsansvaret, bør ha en målsetting om å ansette personer med innvandrerbakgrunn (figur 3.3). Ser vi nærmere på svarfordelingen på dette spørsmålet finner vi høy grad av oppslutning blant arbeidsgiverne – over halvparten er enige i svært eller ganske stor grad. Åtte prosent av arbeidsgiverne mener i svært eller ganske liten grad at dette er en målsetting virksomheter bør ha, som del av samfunnsansvaret. Å øke mangfold i virksomheter blir med andre ord vurdert som et ansvar arbeidsgivere har overfor storsamfunnet og begrunnes ut fra sosiale og samfunnsmessige hensyn. Det er i denne sammenheng viktig å understreke at prinsipielle holdninger ikke nødvendigvis nedfeller seg i praksis. Det å støtte opp om generelle idealer om mangfold er ikke det samme som å støtte opp om konkrete mangfoldstiltak. Som figuren viser er over halvparten av arbeidsgiverne enige i at virksomheter bør ha en målsetting om å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Men som vi skal se i kapittel fem er det bare 22 prosent av virksomhetene som har formalisert en slik målsetting i egen virksomhet.

Tabell 3.3 Andel arbeidsgivere som er enig i påstanden: Virksomheter bør, som en del av samfunnsansvaret, ha en målsetting om å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Prosent (n = 1500).

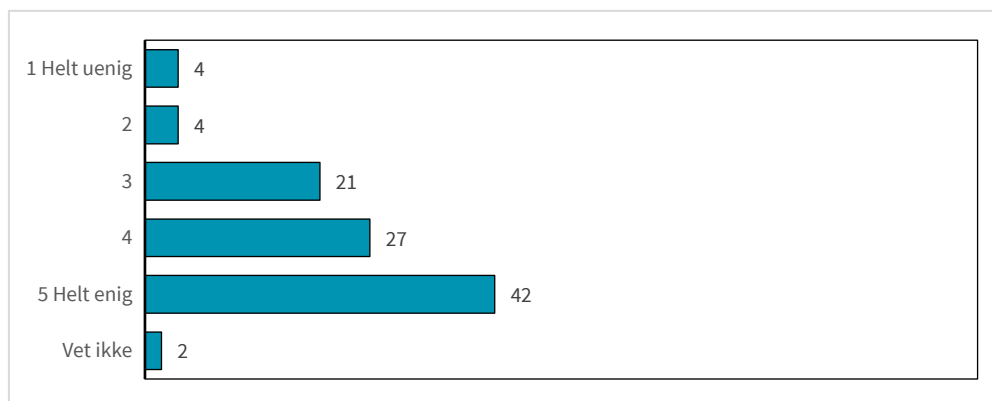


Tiltak for å hindre diskriminering i arbeidslivet blir ofte begrunnet nettopp ut fra et rettferdighetsperspektiv – med en målsetning om å verne om interessene til underrepresenterte grupper og bidra til et inkluderende arbeidsliv (Dobbin, 2009). Samtidig vil praksis der de best kvalifiserte søkerne ikke når opp i konkurransen om jobbene, naturligvis være en strategisk ulempe for virksomheter. Opp mot 70 prosent av arbeidsgivere støtter påstanden om at virksomheter går glipp av verdifull kompetanse ved å ikke ansette personer med innvandrerbakgrunn (Figur 3.4 nedenfor).

Faktoranalyse indikerte at tre av spørsmålene beskrevet ovenfor til sammen utgjør en felles dimensjon vi har valgt å kalle «mangfold som et moralsk anliggende». Spørsmålene som inngikk i denne dimensjonen er 1) I hvilken grad mener du at fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at personer med innvandrerbakgrunn ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner, 2) virksomheter går glipp av verdifull kompetanse ved å ikke ansette personer med innvandrerbakgrunn og 3) virksomheter bør, som en del av samfunnsansvaret, rekruttere personer med innvandrerbakgrunn. Vi summerte disse variablene og delte dem på tre for å skape en indeks som fanger opp en innstilling til mangfold som et moralsk anliggende. Denne dimensjonen har flere fellestrekk med diskriminerings- og

rettferdighetsperspektivet beskrevet av Ely & Thomas (2001). Perspektivet springer ut av en oppfatning av at etniske minoriteter møter diskriminering i arbeidslivet. Diskriminerende praksis bidrar til en situasjon der de best kvalifiserte søkerne ikke blir ansatt og virksomheter går glipp av verdifull kompetanse. Det er dermed virksomheters ansvar å bidra til like muligheter for ulike kategorier arbeidssøkere.

Figur 3.4 Andel arbeidsgivere som enig eller uenig i påstanden: virksomheter går glipp av verdifull kompetanse ved å ikke ansette personer med innvandrerbakgrunn. Prosent (n = 1500)



I tråd med forskningsspørsmålene presentert innledningsvis er vi interessert i hvordan kjennetegn ved arbeidsplassen er assosiert med ulike syn på etnisk mangfold. For å undersøke denne problemstillingen har vi benyttet multivariat analyse. Avhengig variabel er her dimensjonen «mangfold som moralsk anliggende». Mulige forklaringsvariabler i modellen er kjennetegn ved arbeidsgiver, herunder kjønn, alder og utdanningsnivå, og kjennetegn ved virksomheten, herunder bransje, bedriftsstørrelse og andel ansatte med innvandrerbakgrunn. I tabellen under viser vi bare variabler som oppnådde statistisk signifikans.

Tabell 3.1 Mangfold som moralsk anliggende etter kjennetegn ved arbeidsgiver og virksomhet. Lineær regresjon (n = 1500)

	Sammenheng
Mangfold som moralsk anliggende	
Referansegruppe: ingen ansatte m/bakgrunn fra land utenfor Norden	
- Ansatte fra EU-land i Vest-Europa	Positiv
- Ansatte fra Sør- og Mellom-Amerika	Positiv
- Ansatte fra Afrika	Positiv
Høyeste fullførte utdanning. Referansegruppe: videregående og lavere	
- Master	Positiv
Kvinne	Positiv
Sektor. Referansegruppe: offentlig sektor	
- Vareproduksjon	Negativ
- Service	Negativ
- Tjenester	Negativ

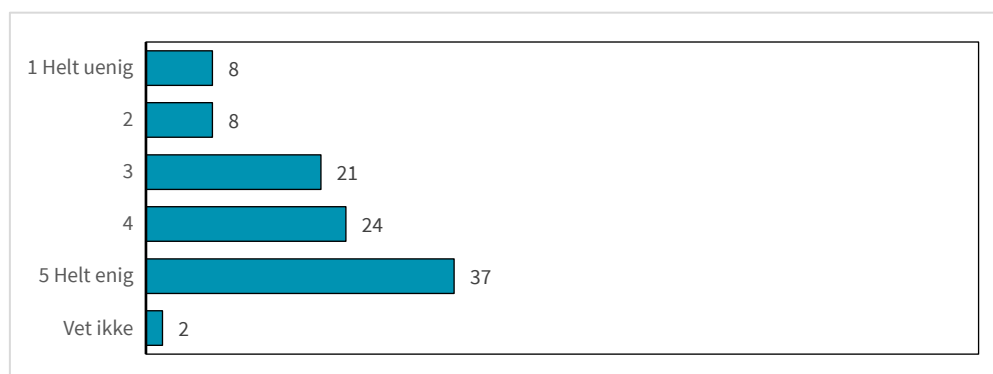
Tabell 3.1 viser at arbeidsgivere i virksomheter som har arbeidstakere fra EU-land i Vest-Europa, Sør og Mellom-Amerika eller Afrika har større sannsynlighet for å anse mangfold som et moralsk anliggende, enn arbeidsgivere i virksomheter som ikke har noe innslag av etnisk mangfold. Sammenlignet med virksomheter hvor samtlige ansatte har bakgrunn

fra Norge eller land innenfor Norden er altså disse virksomhetene mer tilbøyelige til å vurdere etnisk mangfold i et diskriminerings- og tilgangsperspektiv. Det var ingen signifikant sammenheng mellom å ha ansatte fra Europa utenfor EU, eller ansatte med bakgrunn fra land i Asia og det å anse mangfold som et moralsk anliggende. Fra litteraturen om holdninger til minoritetsgrupper kan vi hente en antakelse om at økt kontakt på tvers av grupper bidrar til mer positive holdninger knyttet til disse gruppene (Allport, 1954). Ut fra en slik forståelse vil arbeidsgivere med erfaring med etnisk mangfold i virksomheten gjennom denne kontakten få korrigert stereotypier og fordommer, og i større grad være opptatt av sjanselighet og rettigheter. Motsatt kan det tenkes at arbeidsgivere som er opptatt av likebehandling og sjanselighet i større grad ansetter personer med variert bakgrunn. Vi ser også at kvinnelige ledere er mer tilbøyelig til å slutte opp om et diskriminerings- og rettferdighetsperspektiv enn mannlige arbeidsgivere. Det er også forskjeller etter utdanningsnivå. En innstilling til mangfold som et moralsk anliggende er mer utbredt blant arbeidsgivere som har utdanning på masternivå. Disse funnene er i tråd med tidligere studier som viser at kvinner og høyt utdannede generelt er mer positive i sine holdninger til etniske minoriteter (Brekke & Mohn, 2018; Jenssen & Ivarsflaten, 2019). Til sist kan det nevnes at vi finner en negativ sammenheng mellom å se mangfold som et moralsk anliggende og å være plassert innenfor vareproduksjon, servicenæringen og tjenesteytende sektor. Sagt på en annen måte; tilbøyeligheten til å anse mangfold som et moralsk anliggende er større i offentlig enn i privat sektor.

3.4 Mangfold som et økonomisk anliggende

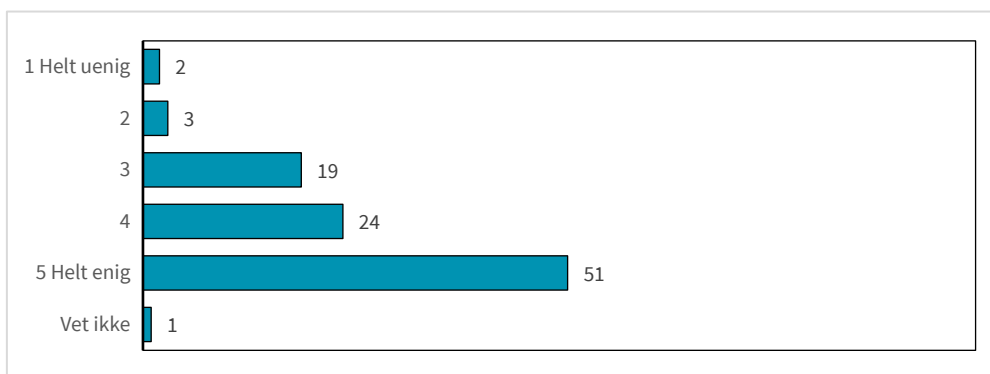
Mens begrunnelsene for mangfold beskrevet over i stor grad handlet om rettferdighet og et ønske om å ivareta minoriteters rettigheter, vil vi i det følgende undersøke i hvilken grad virksomheter vurderer mangfold som et strategisk anliggende. I denne delen har vi bare stilt spørsmål til virksomheter som har direkte erfaring med etnisk mangfold. I figur 3.5 ser vi først om arbeidsgiverne mener at etnisk mangfold i virksomheten øker virksomhetens innsikt i behovene til kunder/klienter/brukere. Sentralt i en slik forståelse er antakelsen om at ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn har annen kultur og andre referanserammer som vil være nyttige for å få tilgang til etnisk sammensatte markeder og kundegrupper. Over halvparten er enige i denne påstanden. Også her er kvinner mer tilbøyelig til å si seg enige. Forventningen om økt innsikt i behovene til brukere eller kunder som følge av et større etnisk mangfold i virksomhetene er også mer utbredt innenfor offentlig sektor enn i privat sektor.

Figur 3.5 Andel arbeidsgivere som er enige eller uenige i påstanden: Etnisk mangfold i virksomheten øker vår innsikt i behovene til kunder/klienter/brukere. Prosent (n = 1208)



En annen mulig årsak til å vektlegge etnisk mangfold kan være ønsket om å profilere virksomheten utad. Oppfatningen om at etnisk mangfold er positivt for virksomhetens omdømme er svært utbredt blant arbeidsgivere (figur 3.6). 75 prosent slutter opp om denne påstanden. En høyere andel av virksomheter i offentlig sektor, undervisning, helse og sosialtjenester vektlegger et godt omdømme som en mulig konsekvens av etnisk mangfold i virksomheter.

Figur 3.6 Andel arbeidsgivere som er enige eller uenige i at påstanden: Etnisk mangfold er bra for virksomhetens omdømme. Prosent (n = 1208)



Faktoranalyse indikerte at disse to spørsmålene til sammen utgjør en felles dimensjon vi har valgt å kalle «mangfold som økonomisk anliggende». Denne dimensjonen ligger teoretisk tett opp til tilgangs- og legitimitetsperspektivet, illustrert i figur 1.1. Etnisk mangfold i virksomheten begrunnes her ut fra konsekvenser, med en forventning om at en sammensatt ansattgruppe vil gi bedre omdømme eksternt og gi innpass i nye markeder og kundegrupper. I tabelltabell 3.2 viser vi sammenhengen mellom kjennetegn ved arbeidsgiver og virksomheter og tilslutning til et syn på mangfold som et økonomisk anliggende.

Tabell 3.2 Mangfold som et økonomisk anliggende etter kjennetegn ved arbeidsgiver og virksomhet. Lineær regresjon (n = 1500)

	Sammenheng
Mangfold som et økonomisk anliggende	
Referansegruppe: ingen ansatte m/bakgrunn fra land utenfor Norden	
- Ansatte fra Asia	Positiv
- Ansatte fra Sør- og Mellom-Amerika	Positiv
Tilgang på kvalifisert arbeidskraft. (referansegruppe: dårlig)	
- God tilgang på kvalifisert arbeidskraft	Positiv
Kvinne	Positiv
Sektor. Referansegruppe: offentlig sektor	
- Vareproduksjon	Negativ
- Service	Negativ
- Tjenester	Negativ

Virksomheter med ansatte med bakgrunn fra Asia og Sør- og Mellom-Amerika slutter i større grad opp om omdømmekomponenten ved mangfold, enn arbeidsgivere i virksomheter hvor samtlige ansatte har bakgrunn fra Norge eller Norden. I likhet med mønstrene som utpekte seg i oppslutning til mangfold som et moralsk anliggende, finner vi også her at arbeidsgivere med erfaring med etnisk mangfold i virksomheten gir større tilslutning til denne dimensjonen. Videre finner vi at arbeidsgivere i virksomheter som beskriver sin

tilgang på arbeidskraft som god, uttrykker høyere oppslutning om mangfold som lønnsomt enn arbeidsgivere med dårlig tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Det kan tenkes at oppslutning om mangfoldsidealer representerer et overskuddsprosjekt for virksomheter, slik at arbeidsgivere som har vanskeligheter med å tiltrekke seg kvalifisert arbeidskraft i mindre grad er i en posisjon til å opp- eller nedprioritere personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Kvinner gir også mer tilslutning til denne dimensjonen enn det menn gjør. Til sist er det å være plassert innenfor privat sektor assosiert med en lavere tilslutning til mangfold som et økonomisk anliggende. Som nevnt er det mulig at offentlige ledere som i større grad forholder seg til reguleringer og forventninger knyttet til etnisk mangfold, også er mer tilbøyelige til å svare i tråd med mangfoldsidealer.

3.5 Oppsummering

I dette kapittelet har vi undersøkt arbeidsgiveres syn på verdien av etnisk mangfold. For å undersøke hvordan holdningene til de ulike spørsmålene henger sammen, gjennomførte vi en faktoranalyse. Faktoranalysen fanget opp to dimensjoner, som gjenspeiler ulike perspektiver på mangfold. Et syn på mangfold som et moralsk anliggende og et syn på mangfold som økonomisk gunstig for virksomheter. Disse dimensjonene samsvarer delvis med to av innstillingene til mangfold, beskrevet av Ely & Thomas (2001), henholdsvis mangfold ut fra et diskriminerings- og rettferdighetsperspektiv, og mangfold i et tilgang- og legitimitetsperspektiv. Begge mangfoldsperspektivene får høyere tilslutning i offentlig enn i privat sektor. Gjennomgående stiller arbeidsgivere i offentlig sektor seg mer positive til verdien av mangfold enn arbeidsgivere i privat sektor.

Basert på våre data er det imidlertid ikke mulig å vite med sikkerhet hvorfor vi ser dette mønsteret. En mulig forklaring er at arbeidsgivere i offentlig sektor genuint er mer opp-tatt av etnisk mangfold og mer optimistiske til hvilken betydning mangfold kan ha for omdømme og relasjoner med kunder og brukere. En annen mulig forklaring er at offentlige arbeidsgivere opererer i en kontekst der de i større grad forventes å være positive til etnisk mangfold – og dermed svarer i tråd med det de anser som legitimt. Fra tidligere studier vet vi at virksomheter i offentlig sektor er systematisk mindre mangfoldige enn virksomheter i privat sektor: både målt etter andelen ansatte med innvandrerbakgrunn og etter spredning i landbakgrunn blant de ansatte (Umblis mfl., 2022, s. 86–88).

Størst tilslutning får påstanden om at virksomheter går glipp av verdifull kompetanse ved å ikke ansette personer med innvandrerbakgrunn. Og en klar majoritet av arbeidsgivere er helt uenig i påstanden «Innvandrere flest vil ikke passe inn i arbeidsmiljøet i vår virksomhet». Dette kan tolkes i retning av at majoriteten av arbeidsgivere prinsipielt tar avstand fra diskriminerende praksis. Det er imidlertid verdt å merke seg at en av fire arbeidsgivere ikke er helt uenig ettersom den er ganske sterkt formulert.

Overordnet viser de deskriptive analysene at arbeidsgiverne beskriver etnisk mangfold som positivt for både omdømme og relasjoner med kunder og brukere. En majoritet av arbeidsgiverne ser på det å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn som en del av samfunnsansvaret. På samme tid understrekes lønnsomheten i etnisk mangfold i staben. Det å støtte opp om generelle idealer om mangfold, og stille seg positiv til mulige konsekvenser av mangfold i virksomheter, er imidlertid ikke det samme som å støtte opp om konkrete mangfoldstiltak. I neste kapittel vil vi undersøke graden av tilslutning til to konkrete tiltak for å fremme mangfold i virksomheter.

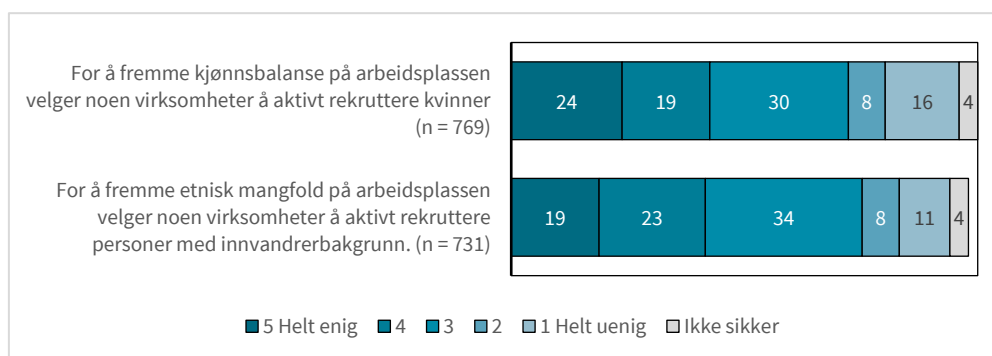
4 Støtte til mangfoldspolitikk

I dette kapittelet vil vi undersøke hvorvidt støtten til mangfoldstiltak avhenger av hvilke grupper disse tiltakene rettes mot. Det er forsket svært lite på bruk av særtiltak for etniske minoriteter, men det finnes noen unntak. En studie fra USA (Beaton & Tougas, 2001) fant for eksempel sterkere motstand mot positiv særbehandling når målgruppen var etniske minoriteter, enn når målgruppen var personer med nedsatt funksjonsevne. I en norsk studie fra 2006 fant Fafo at oppslutningen om kvotering var sterkere når kvoteringen var rettet mot kvinner, enn når kvoteringen tok sikte på å øke andelen minoritetsansatte på arbeidsplassen (Lund & Rogstad, 2006). For å undersøke denne problemstillingen introduserte vi et kvasiekseperimentelt design til spørreundersøkelsen. Vi delte respondentene i to grupper, og stilte dem likelydende spørsmål om oppslutning til to typer mangfoldstiltak. En praksis med å aktivt rekruttere kvinner/personer med innvandrerbakgrunn og en praksis med å prioritere kvinner/personer med innvandrerbakgrunn for opprykk til lederstillinger. Det eneste forskjellen mellom gruppene var hvorvidt tiltakene de ble bedt om å ta stilling til, tok sikte på å fremme kjønnsbalanse eller etnisk mangfold i virksomheten. Formålet med denne tilnærmingen er dels å undersøke graden av oppslutning rundt to ulike tiltak, dels å undersøke hvorvidt oppslutningen rundt tiltaket er betinget av gruppa tiltaket søker å fremme.

4.1 Aktiv rekruttering

Den første vignetten vi ba arbeidsgiverne ta stilling til beskrev en praksis der virksomheter aktivt rekrutterer for å bedre henholdsvis kjønnsbalansen eller øke etnisk mangfold i virksomheten (figur 4.1). Det tydeligste funnet er likheten i oppslutning om tiltaket, uavhengig av om målet er å fremme kjønnsbalanse eller etnisk mangfold. 44 prosent av arbeidsgivere er enig i en praksis om å aktivt rekruttere kvinner for å fremme kjønnsbalansen i virksomheten, vi finner at det er en lik andel, 44 prosent, som er enig i en slik praksis dersom målet er å øke etnisk mangfold i virksomheten. Mens det er små forskjeller i andelen som slutter opp om tiltakene, er det imidlertid en signifikant forskjell i andelen som er *uenig* i en slik praksis etter hvorvidt tiltaket tar sikte på å fremme kjønnsbalanse eller øke etnisk mangfold. Mens 24 prosent av arbeidsgivere er uenig i en praksis med aktiv rekruttering dersom målgruppa er personer med innvandrerbakgrunn, er 19 prosent uenig i en slik praksis om målgruppa er kvinner. Det er altså en større andel arbeidsgivere som er negative til aktiv rekruttering dersom målgruppa er personer med innvandrerbakgrunn, enn om målgruppa er kvinner.

Figur 4.1 Oppslutning om praksis om å aktivt rekruttere personer med innvandrerbakgrunn / kvinner. Prosent



I forrige kapittel undersøkte vi hvordan kjennetegn ved arbeidsplassen er assosiert med arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold. I dette kapitlet vil vi undersøke hvordan kjennetegn ved arbeidsplassen er assosiert med oppslutning til konkret mangfoldspolitikk. Ved hjelp av en multivariate analyse utforsker vi disse sammenhengene (tabell 4.1). Ettersom utvalget som har svart på hver vignett bare er halvparten av det totale utvalget, er det en risiko for at vi ikke fanger opp sammenhenger når vi introduserer flere kontrollvariabler i modellen på samme tid. Dette er greit å ha i mente når resultatene skal tolkes. Utfallene i tabellen under er henholdsvis oppslutning om en praksis der virksomheter aktivt rekrutterer personer med innvandrerbakgrunn og kvinner, operasjonalisert på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er helt uenig og 5 er helt enig.

Tabell 4.1 Oppslutning om aktiv rekruttering av personer med innvandrer bakgrunn / kvinner. Lineær regresjon

	Etnisk mangfold (n = 731)	Fremme kjønnsbalanse (n = 769)
Andel ansatte med bakgrunn fra land utenfor Norden. Referansegruppe: under 5 prosent		
- 6–10 prosent	Negativt	
- 11–25 prosent	Negativt	
- 26 eller mer	Negativt	
Andel ansatte m/bakgrunn fra land utenfor Norden		
Sektor. Referansegruppe offentlig sektor		
- Vareproduksjon	Negativt	Positivt
- Service	Negativt	
- Tjenester		
Innvandrerbakgrunn	Positivt	
Kvinne	Positivt	Negativt

Ser vi på oppslutningen om aktiv rekruttering av personer med innvandrerbakgrunn i raden til venstre finner vi lavere oppslutning om tiltaket blant arbeidsgivere i virksomheter med høyere innvandrerandel. Til tross for at respondentene ikke ble bedt om å svare med utgangspunkt i egen virksomhet, er det plausibelt at arbeidsgivere som allerede har en betydelig andel av personer med innvandrerbakgrunn i staben, i mindre grad ser et behov for tiltak for å øke innvandrerandelen. Arbeidsgivere i privat sektor, nærmere bestemt i vareproduksjon og servicenæringen, slutter i mindre grad opp om tiltaket enn ledere i offentlig sektor. Vi finner at arbeidsgivere som selv har innvandrerbakgrunn i større grad slutter opp om å aktivt rekruttere personer med innvandrerbakgrunn, det samme gjelder kvinnelige ledere.

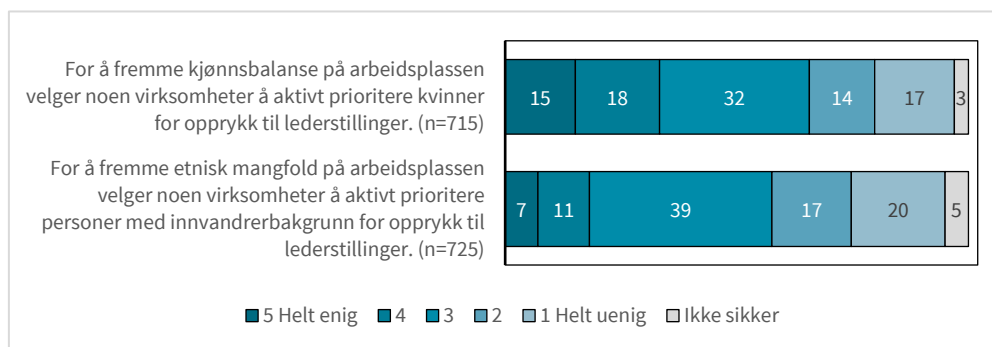
Til høyre i tabellen ser vi sammenhenger mellom kjennetegn ved arbeidsgivere og virksomheter, og oppslutning om tiltak om å aktivt rekruttere kvinner for å fremme kjønnsbalanse. Arbeidsgivere i vareproduksjon skiller seg ut som signifikant mer enig i en praksis om å aktivt rekruttere kvinner, sammenlignet med offentlig sektor. Dette er kanskje ikke overraskende, ettersom vareproduksjon kjennetegnes av en sterk overrepresentasjon av menn. I industri og bygg og anlegg som utgjør en stor del av denne næringen har det å rekruttere flere kvinner vært en målsetning i lengre tid.

Det er et interessant funn at kvinner uttrykker lavere oppslutning om tiltak rettet mot aktiv rekruttering av kvinner, enn det menn gjør. På samme tid er kvinner mer tilbøyelig til å stille seg positiv til aktiv rekruttering av etniske minoriteter enn det menn er.

4.2 Aktiv prioritering

Den andre vignetten vi ba arbeidsgiverne ta stilling til beskriver en praksis der virksomheter aktivt prioriterer enten kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn for opprykk til lederstillinger (figur 4.2). Oppslutningen om en slik praksis er signifikant høyere om målet er å bedre kjønnsbalansen enn om målet er å øke etnisk mangfold i ledergruppa (34 mot 20 prosent er enig). Mens 15 prosent er helt enig i en praksis om å aktivt prioritere kvinner til lederstillinger, sier bare 7 prosent seg helt enig i tilsvarende praksis dersom om målet er å øke etnisk mangfold i ledergruppa.

Figur 4.2 Oppslutning om praksis om å aktivt prioritere personer med innvandrerbakgrunn / kvinner for opprykk til lederstillinger. Prosent



Med andre ord er det større oppslutning om å aktivt prioritere en viss type søkere for opprykk til lederstillinger om gruppa tiltaket prioriterer er kvinner, enn om gruppa man ønsker å fremme er personer med innvandrerbakgrunn. Dette indikerer at et signal om bedre kjønnsbalansen i ledergruppa oppleves som mer legitimt enn et signal om å øke det etniske mangfoldet blant ledere. En mulig forklaring på dette kan være at det er flere som stiller spørsmålsteget ved den formelle kompetansen til etniske minoriteter. Eller at flere mener at kvinner oftere blir forbigått – på tross av kvalifikasjoner – i opprykk til slike stillinger. En annen tolkning kan være at behovet for kjønnsbalanse på høyere nivåer av arbeidsmarkedet har fått større gjennomslag enn et tilsvarende behov for etnisk mangfold. Det kan imidlertid tenkes at arbeidsgivernes oppslutning om de ulike tiltakene preges av sammensetningen av ledergruppa på deres arbeidsplass. Vi har informasjon om virksomheten har éen eller flere ledere med personalansvar med bakgrunn fra land utenfor Norden, men vi har ikke informasjon om kjønnsbalansen i ledergruppa.

Brekke mfl. (2020) stilte et lignende spørsmål i en undersøkelse som blant annet gikk til ledere i norske virksomheter. Her ble respondentene bedt om å ta stilling til påstanden «alle større virksomheter bør ha en målsetting om å rekruttere minoriteter til ledende stillinger». Spørsmålsformuleringen er ikke helt lik – og studien benyttet seg ikke av et

kvasiekperimentelt design, men finner at et mindretall av lederne var enig i en slik påstand. Forfatterne tolker den lave oppslutningen som et tegn på at flertallet ikke mener at minoritetsbakgrunn skal spille en rolle ved ansettelser, og at dette også skal gjelde ledere (s. 43-44).

Tabell 4.2 Oppslutning om å aktiv prioritere personer med innvandrerbakgrunn / kvinner til opprykk til lederstilling. Lineær regresjon

	Etnisk mangfold (n=725)	Fremme kjønnsbalanse (n=715)
Antall ansatte. Referansegruppe: 10-25 ansatte		
- 26-50 ansatte		Negativt
Andel ansatte m/bakgrunn fra land utenfor Norden. Referansegruppe: ingen		
- 5 prosent eller lavere	Negativt	
- 610 prosent		
- 11-25 prosent	Negativt	
- 26 eller mer		Negativt
En eller flere ledere med personalansvar med bakgrunn fra land utenfor Norden. Referansegruppe; nei		Positivt
Innvandrerbakgrunn	Positivt	--
Kvinne	Positivt	--

Vi har også sett på hvordan oppslutningen om å aktivt prioritere ulike kategorier kandidater for opprykk til lederstillinger varierer etter kjennetegn ved virksomheter og arbeidsgivere (tabell 4.2). Når det gjelder oppslutning om et tiltak hvor personer med innvandrerbakgrunn aktivt prioriteres for opprykk til lederstillinger er ledere som selv har innvandrerbakgrunn mer positivt innstilt til en slik praksis, enn ledere uten innvandrerbakgrunn, det samme gjelder kvinnelige ledere. Arbeidsgivere i virksomheter hvor innvandrerandelen er mellom 11 og 25 prosent gir mindre oppslutning om et tiltak der personer med innvandrerbakgrunn aktivt rekrutteres.

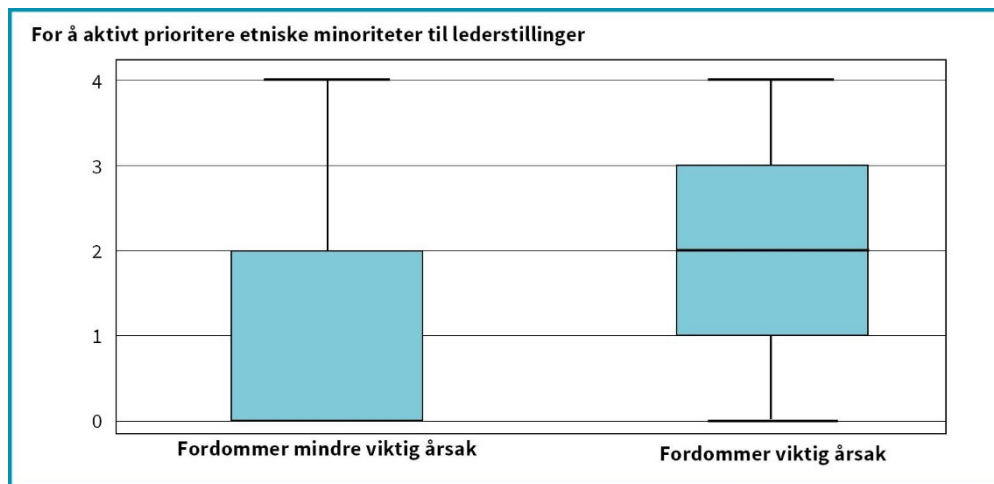
Når det gjelder oppslutning knyttet til en praksis der kvinner aktivt prioriteres for opprykk til lederstillinger finner vi at arbeidsgivere i virksomheter med mellom 25 og 50 ansatte er mer negative enn de minste virksomhetene. I virksomheter der en eller flere ledere har innvandrerbakgrunn er arbeidsgiverne mer tilbøyelige til å slutte opp om en slik praksis. Vi finner ingen signifikant forskjell mellom kjønnene når det gjelder oppslutning om å aktivt prioritere kvinner til lederstillinger. Også her er utvalgene som har svart på de to spørsmålene ganske små. Det er følgelig trolig at vi ikke fanger opp alle de faktiske sammenhengene.

Tidligere studier har vist at folk gir lavere oppslutning til praksis når fordeler gitt til en gruppe synes å komme på bekostning av en annen gruppe (Scarborough m.fl., 2019). Å aktivt *rekruttere* kandidater med spesifikke kjennetegn kan innebære innsats for å nå ut til en bredere søkergruppe, eller kalle inn ekstra kandidater til intervju. Å aktivt *prioritere* bestemte søkere for opprykk til lederposisjoner vil i større grad innebære en inngripen i konkurransebetingelsene for eksisterende ansatte. Mens omkring 44 prosent av arbeidsgivere slutter opp om en praksis der virksomheter aktivt rekrutterer enten kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn, slutter en signifikant lavere andel arbeidsgivere opp om tiltak for å aktivt prioritere kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn til opprykk internt i virksomheten.

4.3 Arbeidsgiveres problemforståelse og oppslutning om tiltak

En hypotese som har fått oppmerksomhet i tidligere studier (Teigen mfl., 2022; Berg mfl., 2012; Scarborough m.fl., 2019) er hvorvidt oppslutning om løsninger påvirkes av ulik forståelse av hva som er problemet. Det er sannsynlig at arbeidsgivere som mener at personer med innvandrerbakgrunn ikke møter barrierer ved ansettelse eller i videre karriereløp, i mindre grad vil foreslå løsninger som aktivt prioriterer kandidater ut fra innvandrerbakgrunn. Om en tenker at hovedproblemet er lavere kvalifikasjoner, at noen kategorier av søkere i mindre grad retter seg inn mot lederjobber, eller utviser innsatsen som kreves, vil det være mer nærliggende å iverksette tiltak på tilbudssiden, altså hos arbeidstakerne, enn å regulere eller endre på praksis hos etterspørselssiden; nemlig virksomhetene selv. Få respondenter når utvalget er delt i to (750 per vignett), begrenser hvilke typer modeller vi kan teste for å undersøke denne sammenhengen. Enkle t-tester gir imidlertid noen indikasjoner.

Figur 4.3 Oppslutning om mangfoldstiltak etter hvorvidt en vurderer fordommer som viktig kilde til diskriminering i arbeidslivet



Figur 4.3 viser gjennomsnittlig vurdering av en praksis der virksomheter aktivt prioriterer etniske minoriteter til lederstillinger på en skala fra 0 - helt uenig, til 4 - helt enig. Boksen til høyre viser gjennomsnittlige svar blant arbeidsgivere som mener fordommer er en viktig årsak til at personer med innvandrerbakgrunn ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner. Boksen til venstre viser gjennomsnittlige svar blant arbeidsgivere som ikke er enige i at fordommer er en viktig årsak.

Arbeidsgivere som peker på fordommer som en sentral årsak til at personer med innvandrerbakgrunn ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner slutter i større grad opp om aktive tiltak som prioriterer personer med innvandrerbakgrunn for opprykk til lederstillinger. Dette funnet indikerer at oppfatninger av hvilke tiltak som er legitime å benytte for å fremme mangfold henger sammen med syn på hva som ligger bak skjevheter i dagens arbeidsmarked.

Arbeidsgivere som vurderer holdninger hos den enkelte arbeidsgiver som utslagsgivende, vil oftere plassere ansvaret for å rette opp i slike skjevheter på etterspørselssiden, altså hos virksomhetene selv. Arbeidsgivere som tror diskriminering av søkere med innvandrerbakgrunn er en realitet, er også mer tilbøyelige til å slutte opp om praksis hvor kvinner aktivt rekrutteres for å fremme kjønnsbalanse på arbeidsplassen.

4.4 Oppsummering

I dette kapittelet har vi undersøkt arbeidsgiveres oppslutning om to konkrete tiltak som tar sikte på å endre sammensetningen i virksomheter, enten i retning av økt etnisk mangfold eller mot en jevnere kjønnsbalanse. Mens mangfoldtiltak kan ha som formål å endre hvordan arbeidsgivere håndterer et allerede eksisterende mangfold i staben, retter vi i dette kapittelet søkelys på tiltak som kan gå forut for en slik innsats – nemlig tiltak som tar sikte på å introdusere eller øke etnisk mangfold i virksomheter. Det er viktig å kartlegge oppslutning om tiltak som synes å gi fordeler til en gruppe på bekostning av en annen. Særbehandling kan bidra til stigmatisering dersom et flertall oppfatter tiltakene som urettferdige. Tiltakene vi undersøker her innebærer forskjellsbehandling på individnivå for å fremme likebehandling på gruppenivå.

Vi ba arbeidsgivere ta stilling til to praksiser – en der kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn aktivt rekrutteres, og en der kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn aktivt prioriteres for opprykk til lederstillinger. Arbeidsgiverne stiller seg i større grad positive til aktiv rekruttering, enn til tiltak som tar sikte på å endre sammensetningen av ledergruppa – uavhengig av hvorvidt formålet er å fremme kjønnsbalanse eller øke etnisk mangfold.

En like høy andel arbeidsgivere stiller seg positive til en praksis om å aktivt rekruttere søkere med bestemte kjennetegn – uavhengig av om praksisen retter seg mot kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn. Det er imidlertid en signifikant høyere andel arbeidsgivere som er negative til et slikt tiltak dersom gruppa som aktivt rekrutteres er kvinner enn om tiltaket retter seg mot personer med innvandrerbakgrunn. Om lag én av fire arbeidsgivere er uenig i en praksis der kvinner aktivt rekrutteres for å fremme kjønnsbalansen på arbeidsplassen, mens omkring én av fem er uenig dersom personer med innvandrerbakgrunn aktivt rekrutteres for å øke etnisk mangfold på arbeidsplassen. En mulig forklaring på denne forskjellen er at arbeidsgivere i mindre grad mener kvinner møter særskilte barrierer i overgang til arbeidslivet som vil legitimere konkrete tiltak.

Ytterligere finner vi en signifikant forskjell i oppslutning om en praksis der en bestemt kategori av kandidater prioriteres ved opprykk til lederstillinger, om gruppa som prioriteres er kvinner, enn om gruppa som prioriteres er personer med innvandrerbakgrunn. 34 prosent av arbeidsgivere er positive til et slikt tiltak om målet er å fremme kjønnsbalanse i ledergruppa, mens 20 prosent er positive om målet er å øke etnisk mangfold i ledergruppa. Dette kan tolkes dithen at flere mener at kvinner oftere blir forbigått – på tross av kvalifikasjoner – i opprykk til slike stillinger, eller at behov for kjønnsbalanse i høyere stillinger oppleves som mer presserende enn behovet for etnisk balanse.

Til sist undersøkte vi en hypotese om at arbeidsgiveres syn på hvorvidt minoriteter møter diskriminering i overgang til arbeid, påvirker deres oppslutning om tiltak som gir fordeler til minoriteter. Vi finner at arbeidsgivere som mener fordommer er en viktig årsak til at personer med innvandrerbakgrunn ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner i større grad slutter opp om aktive tiltak som prioriterer personer med innvandrerbakgrunn for opprykk til lederstillinger. Dette funnet indikerer at oppfatninger av hvilke tiltak som er legitime å benytte for å fremme mangfold henger sammen med syn på hva som ligger bak skjevheter i dagens arbeidsmarked.

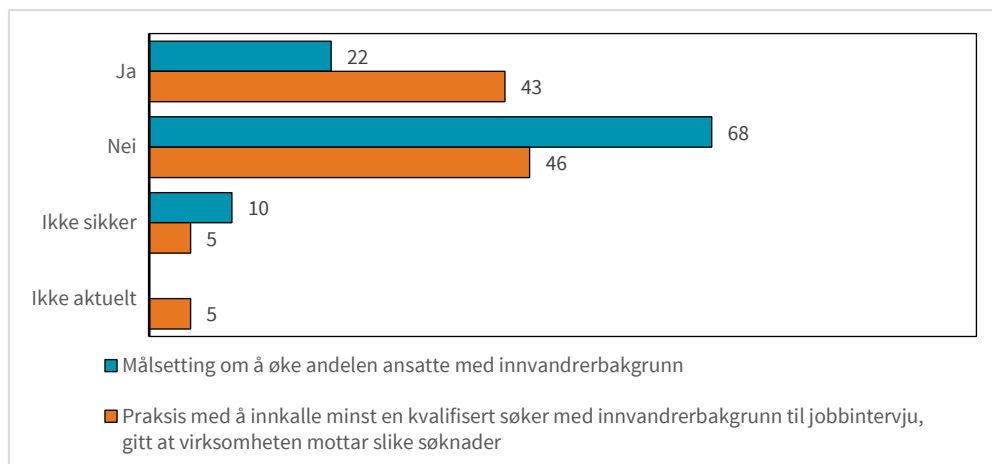
5 Praksis og konsekvenser av etnisk mangfold

I dette kapittelet skal vi se nærmere på virksomhetens praksis og arbeidsgiveres oppfatninger av hvilke konsekvenser etnisk mangfold har for virksomheten. Vi ser først på hvordan virksomhetene ser på etnisk mangfold i en rekrutteringssituasjon. Her undersøker vi i hvilken grad virksomhetene har en målsetting om å øke andelen med innvandrerbakgrunn blant de ansatte og hvorvidt de har en praksis med å innkalle minst én kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til jobbintervju, gitt at virksomheten mottar slike søknader. For det andre ser vi nærmere på om virksomhetene har noen utvalgte tilbud til ansatte med minoritetsbakgrunn, tilbud til ledere om opplæring i å lede personer med innvandrerbakgrunn og hvordan de kommuniserer rundt etnisk mangfold til omverden.

5.1 Rekruttering av arbeidstakere med innvandrerbakgrunn

Mange virksomheter vil med jevne mellomrom rekruttere nye ansatte på grunn av økt arbeidskraftbehov eller turnover. I vår undersøkelse, som bare inkluderer virksomheter med over 10 ansatte, vil de fleste ha rekrutteringsbehov. Vi har spurt om virksomhetene har som mål å øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn og om de har en praksis med å kalle inn minst én kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn til intervju. I staten ble det fra 2020 innført positiv særbehandling av personer med innvandrerbakgrunn ved at statlige arbeidsgiver skal innkalle minst én kvalifisert søker til intervju gitt at de har mottatt en slik søknad (FOR-2017-06-21-838, § 4b). Selv om dette kravet ikke gjelder i alle deler av arbeidslivet er det likevel interessant å se om det har følger i andre sektorer. Figur 5.1 viser arbeidsgivernes svar på disse to spørsmålene.

Figur 5.1 Andel arbeidsgivere som er enig eller uenig i påstander. Prosent (n = 1500)



For det første viser figur 5.1 at flertallet virksomheter ikke har noen målsetting om å øke andelen arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, 68 prosent svarer at de ikke har en slik målsetting. Snaut én av fire svarer at de har en målsetting om å øke andelen innvandrere. Til tross for at det kun er et mindretall som svarer at de har et mål om å øke andelen

innvandrere svarer nesten halvparten at de faktisk har en praksis med å innkalle minst én søker med innvandrerbakgrunn til intervju. Forskjellen mellom de to spørsmålene kan skyldes at målsetninger ofte vil bli tolket som formelle målsetninger virksomheten har. For mange små og mellomstore virksomheter, særlig i privat sektor, er det ikke nødvendigvis sånn at de har formelle målsetninger på ulike områder. En praksis med å kalle inn minst én kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn vil derimot mange kunne gjennomføre uten at det er knyttet noen formelle føringer, slik det er i staten, til en slik praksis. I mange virksomheter vil en praksis med å kalle inn kandidater med innvandrerbakgrunn også løse seg selv siden personer med innvandrerbakgrunn er i alle deler av arbeidslivet og vil bli kalt inn til intervju på rene kvalifikasjoner uavhengig av etnisk bakgrunn. Det at mange virksomheter regulært rekrutterer personer med innvandrerbakgrunn vil også kunne få følger for svarene virksomhetene gir på dette spørsmålet.

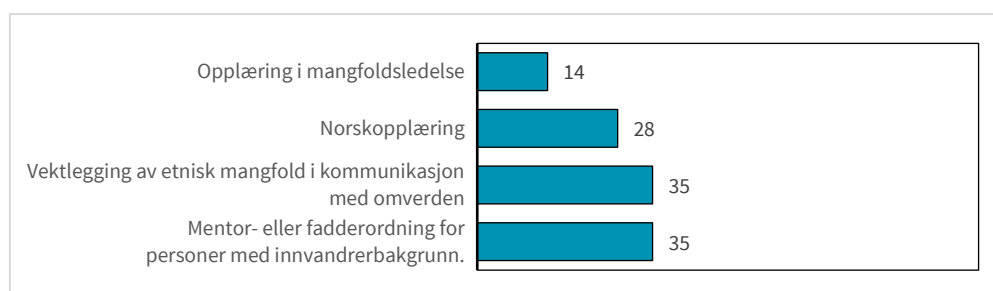
I topplederundersøkelsen som ble gjort av TNS for IMDI i 2014 var det noe færre virksomheter enn det vi finner i 2022 som svarte at de hadde som målsetning å øke innvandrерandelen, 19 prosent. På spørsmålet om å kalle inn minst en kvalifisert søker med innvandrerbakgrunn var andelen vesentlig lavere i 2014, 26 prosent.

Det er flere som svarer at de har en praksis med å kalle inn minst en kvalifisert person med innvandrerbakgrunn enn det er som har en målsetning om å øke innvandrерandelen. Samtidig er det sånn at når vi ser de to variablene i sammenheng så er de signifikant korrelert med hverandre (Pearson's r). Vi slo de derfor sammen til en dikotom variabel der de som svarte ja på én eller begge ble kodet til 1, de som svarte nei til 0. Når vi gjennomførte en regresjonsanalyse fant vi at bedriftene med mer enn 100 ansatte hadde en signifikant større sannsynlighet for å slutte opp om en målsetning om økt andel innvandrere og/eller å kalle inn minst en kvalifisert til intervju. Vi fant også at denne sannsynligheten økte dersom det var en kvinnelig leder som svarte på undersøkelsen. Virksomheter i vare- og serviceproduserende næringer hadde mindre sannsynlighet for å ha slik målsetning eller intervju praksis. Vi finner ingen systematiske forskjeller for den sammenslått variabelen og hvor stor andel med innvandrerbakgrunn det er i virksomhetene. Når vi ser separat på målsetning om å øke andelen med innvandrerbakgrunn finner vi imidlertid at de med mer enn 26 prosent innvandrere blant de ansatte i mindre grad har en målsetning om å øke denne andelen.

5.2 Interne og eksterne tiltak

Vi spurte også virksomheter om de har innført ulike tiltak knyttet til personer med innvandrerbakgrunn, og om de vektlegger etnisk mangfold i kommunikasjon med omverden. Vi har kartlagt følgende: om virksomhetene tilbyr hjelp til norskopplæring, mentor- eller fadderordning for personer med innvandrerbakgrunn, opplæring i mangfoldsledelse og om virksomheten vektlegger etnisk mangfold i kommunikasjon med omverden. Dette er selvfølgelig kun noen av mange mulige tilpasninger, men det gir et bilde av graden av innsats for å både fremme og håndtere mangfold i virksomheter. Svarene er vist i figur 5.2.

Figur 5.2 Andel som har innført ulike tiltak. Prosent (n = 1500)



Vi finner at drøyt én av tre virksomheter svarer at de har en mentor- eller fadderordning for personer med innvandrerbakgrunn. Like mange oppgir at de vektlegger mangfold i kommunikasjon med omverden. Det er også en god del som har norskopplæring som et tilbud, 28 prosent. Opplæring i mangfoldsledelse er det færre som har hatt, til sammen 14 prosent.

Tiltakene i dette batteriet er på ulike nivåer, fra det mer uforpliktende «vektlegging av etnisk mangfold i kommunikasjon med omverden» til det mer konkrete og individrettede tiltaket «tilbud om norskopplæring». Faktoranalysen ga heller ikke resultater som tyder på at dette er spørsmål som måler samme dimensjon. Når vi har analysert disse spørsmålene videre har vi derfor behandlet hvert spørsmål for seg, resultatene av disse analysene vises i tabell 5.1

Tabell 5.1 Hva påvirker innføring av ulike tiltak for mangfold og ansatte med innvandrerbakgrunn. Lineær regresjon (n = 1500)

	Påvirkning
Har mentor- eller fadderordning for personer med innvandrerbakgrunn	
Har arbeidstakere fra EU-land i Øst-Europa	Positiv
Har arbeidstakere fra Afrika	Positiv
Andel ansatte m/bakgrunn fra land utenfor Norden. Referansegruppe: under 5 prosent	
6–10 prosent arbeidstakere med bakgrunn utenfor Norden	Positiv
Mer enn 26 prosent arbeidstakere med bakgrunn utenfor Norden	Positiv
Antall ansatte. Referansegruppe: 10-25	
Mer enn 100 ansatte	Positiv
Vektlegging av etnisk mangfold i kommunikasjon med omverden	
Andel ansatte m/bakgrunn fra land utenfor Norden. Referansegruppe: under 5 prosent	
Mer enn 26 prosent arbeidstakere med bakgrunn utenfor Norden	Positiv
Tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Referansegruppe: dårlig	
God tilgang på kvalifisert arbeidskraft	Positiv
Næring. Referansegruppe: Offentlig administrasjon/Undervisning/helse og sosial	
Vare-, service- og tjenesteproduserende næringer	Negativt
Har hatt norskopplæring	
Har arbeidstakere fra EU-land i Øst-Europa	Positiv
Har arbeidstakere fra Sør- og Nord-Amerika og Oseania	Positiv
Andel ansatte m/bakgrunn fra land utenfor Norden. Referansegruppe: under 5 prosent	
6 prosent eller flere ansatte med bakgrunn utenfor Norden	Positiv
Tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Referansegruppe: dårlig	
God tilgang på kvalifisert arbeidskraft	Positiv
Leders høyeste fullførte utdanning. Referansegruppe: Grunnskole/stud.spes	
Leders høyeste fullførte utdanning er VGS-yrkesfag	Positiv
Leders høyeste fullførte utdanning er Bachelor	Positiv
Har hatt opplæring i mangfoldsledelse	
Tilgang på kvalifisert arbeidskraft. Referansegruppe: dårlig	
God tilgang på kvalifisert arbeidskraft	Positiv
Antall ansatte. Referansegruppe: 10-25	
Mer enn 100 ansatte	Positiv
Personalledere med bakgrunn fra land utenfor Norden. Referansegruppe: ingen	
Virksomhet har en eller flere ledere med bakgrunn fra land utenfor Norden	Positiv
Kvinne	Positiv

Se vedlegg for fullstendige regresjonstabeller. <https://www.fafu.no/zoo-publikasjoner/arbeidsgiveres-holdninger-til-etnisk-mangfold>

Som vi ser av tabell 5.1 har virksomheter som har arbeidstakere med bakgrunn fra EU-land i Øst-Europa og fra Afrika en større sannsynlighet for å ha en mentor- eller fadderordning. Arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa som har tilgang til opphold i Norge som EU-borgere, utgjør den klart største andelen arbeidsinnvandrere i Norge, med rundt 200 000 bosatte. Innvandrere fra Afrika vil som hovedregel ha opphold basert på flyktningstatus eller familiegjenforening. Veien inn til Norge for disse to gruppene er med andre ord svært ulik. Det er derfor interessant at begge grupper har en isolert positiv effekt for om virksomhetene har et mentor- eller fadderprogram for personer med innvandrerbakgrunn. Vi ser også at andelen med innvandrere i virksomheten påvirker dette, men det er ikke helt systematisk. De som har 6–10 prosent innvandrere og de som har mer enn 26 prosent innvandrere har i større grad mentor- eller fadderordninger. Gruppen med 11–25 prosent innvandrere viser også en positiv effekt, men denne er altså ikke statistisk signifikant. De største virksomhetene, med mer enn 100 ansatte har også større sannsynlighet for slike ordninger.

Når vi kommer til vektlegging av etnisk mangfold i kommunikasjon med omverden finner vi at virksomheter med høy andel arbeidstakere med bakgrunn fra land utenfor Norden i større grad gjør dette. At virksomheter som i stor grad baserer seg på arbeidskraft med innvandrerbakgrunn også bruker ressurser på å kommunisere dette er kanskje ikke overaskende. Det kan være nyttig både for å sikre rekruttering og dersom de skal nå ut til brukergrupper/kunder med ulik etnisk bakgrunn. Vi finner også at virksomheter som mener tilgangen på arbeidskraft er god, i større grad vektlegger mangfold i sin eksterne kommunikasjon. Næring har også en tydelig effekt på kommunikasjonsstrategier rund etnisk mangfold. At bedriften er i vare-, service- og tjenesteproduserende næring, altså typiske næringer i privat sektor, har en negativ betydning for om de vektlegger etnisk mangfold i sin kommunikasjon med omverden.

Norsk språk er en utfordring på ulike nivå og i ulike sammenhenger for arbeidstakere med utenlandsk bakgrunn, og for arbeidsgiveren som ansetter dem, når arbeidstakerne ikke har norsk som morsmål. Norske arbeidsgivere vektlegger språk av ulike grunner og i ulik grad, men som hovedregel vil arbeidsspråket på norske arbeidsplasser være norsk. I en del tilfeller som for eksempel i deler av helsektoren, der kommunikasjon med pasienter vil være essensielt, er det formelle språkkrav for de som skal jobbe der (Ødegård & Andersen, 2020). I byggenæringen, som har et stort innslag av arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa, har det vært ulike strategier særlig knyttet opp til at arbeidsinnvandring har skapt HMS-utfordringer på byggeplassene (se f.eks. Bråten mfl., 2012 og Ødegård & Andersen, 2020). På andre arbeidsplasser vil språk være mindre kritisk enn i disse to eksemplene, men det vil likevel spille en rolle for de fleste arbeidsgivere dersom norskkunnskapene er for lave. Rett til språkopplæring er også ulikt ut fra innvandringsgrunn, mens flyktninger har både rett og plikt til å delta i norskopplæring betalt av det offentlige, har arbeidsinnvandrere fra EU-området ikke rett eller plikt til slik opplæring.

Når vi spør arbeidsgiverne finner vi at det å ha arbeidsinnvandrere fra Øst-Europa øker sannsynlighet for å tilby norskopplæring. Det samme vil det å ha arbeidstakere fra det amerikanske kontinentet og Oseania ha. I stor grad er dette grupper som må sørge for språkopplæring selv. Det gjelder både de som kommer fra Øst-Europa og de som kommer fra Nord-Amerika og Oseania. Høy andel arbeidstakere med bakgrunn utenfor Norden øker også synligheten for at virksomhetene iverksetter norskopplæring. Det samme er tilfelle der lederne har yrkesfaglig bakgrunn eller en utdanning på bachelornivå.

Som vi så i figur 5.2 var opplæring i mangfoldsledelse det tiltakene av de vi spurte om som færrest virksomheter hadde gjennomført. Tidligere studier har vist at aktiv mangfoldsledelse er et viktig element i sammenhengen mellom etnisk mangfold og lønnsomhet (Cunningham, 2009; Hur, 2013). Vi finner at de største virksomhetene (mer enn 100

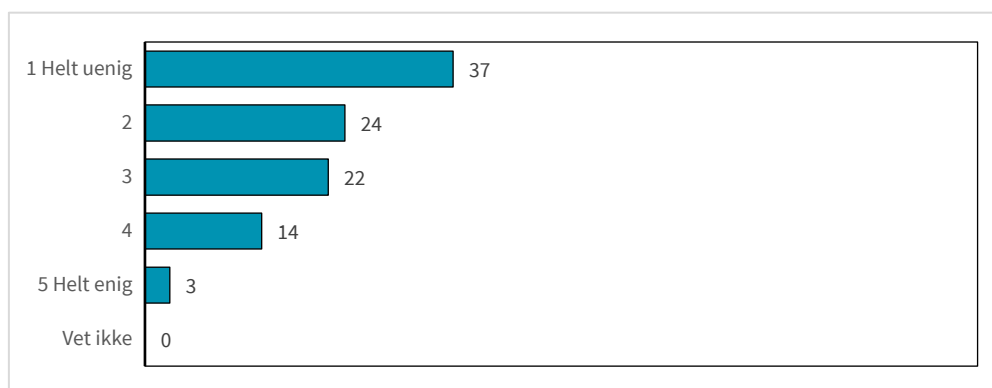
ansatte) i noe større grad har hatt slik opplæring. Videre finner vi at virksomheter som har ledere fra land utenfor Norden har større sannsynlighet for at de har hatt opplæring i mangfoldsledelse. Kvinnelige toppledere er også en faktor som øker denne sannsynligheten. Det er også økt sannsynlighet når tilgangen til arbeidskraft blir ansett som god.

I denne delen har vi sett på ulike tiltak virksomhetene kan ha for å fremme og håndtere mangfold i egen virksomhet. Tiltakene er som nevnt på ulike nivå, noen av dem går på intern opplæring, andre på ekstern kommunikasjon og noen på vektlegging av etnisk mangfold i rekrutteringsprosesser. Dette er ikke tiltak som nødvendigvis måler samme bakenforliggende dimensjon, noe faktoranalysen også viser. Det er imidlertid mulig å se tiltakene mer som en tiltaksvifte og så undersøke om virksomhetene tar i bruk få eller mange av dem. Vi har derfor laget en additiv indeks av samtlige variabler i denne delen. Denne varierer da fra 0, ingen av tiltakene, til 6, alle de nevnte tiltakene. For det første finner vi at 23 prosent av virksomhetene ikke har tatt i bruk noen av de tiltakene vi har kartlagt her. De aller fleste har tatt i bruk ett eller to av dem (47 prosent) og knapt noen (1 prosent) har tatt i bruk alle. Ser vi på den additive indeksen i en regresjon finner vi at det å ha ansatte fra det tidligere Øst-Europa og Sør-, Nord-Amerika og Oseania har positiv virkning på antall tiltak. Positiv virkning har også det å ha mer en 26 prosent med innvandrerbakgrunn (), at virksomheten har en eller flere ledere med personalansvar med bakgrunn utenfor Norden, og at den lederen som har svart på undersøkelsen er en kvinne. Vi finner en negativ virkning av om virksomheten er en del av vareproduksjon eller servicenæringen.

5.3 Konsekvenser av mangfold

Over har vi sett på om virksomheten har overordnede målsetninger om å øke andelen ansatte med innvandrerbakgrunn og om de har innført en praksis som skal bidra til å realisere dette målet (innkalling av kvalifiserte innvandrere til intervju) og hvilke konkrete mangfoldstiltak de ellers har satt i verk. I denne delen skal vi se nærmere på hvilke konsekvenser virksomhetene mener etnisk mangfold kan ha. Først skal vi undersøke om etnisk mangfold gjør det vanskeligere å lede de ansatte. Vi har også sett på ulike tiltak virksomhetene kan sette i verk, som å vektlegge mangfold i ekstern kommunikasjon, interne opplæringstiltak og om det påvirker effektiviteten eller lønnsomheten. I denne delen har vi kun stilt spørsmål til de som har direkte erfaring med etnisk mangfold i form av at de har ansatte med bakgrunn fra land utenfor Norden på sin arbeidsplass. I figur 5.3 ser vi først om etnisk mangfold gjør virksomhetene vanskeligere å lede.

Figur 5.3 Andel virksomheter med ansatte fra land utenfor Norden som er enig eller uenig i at etnisk mangfold gjør det vanskeligere å lede de ansatte. Prosent (n = 1208)

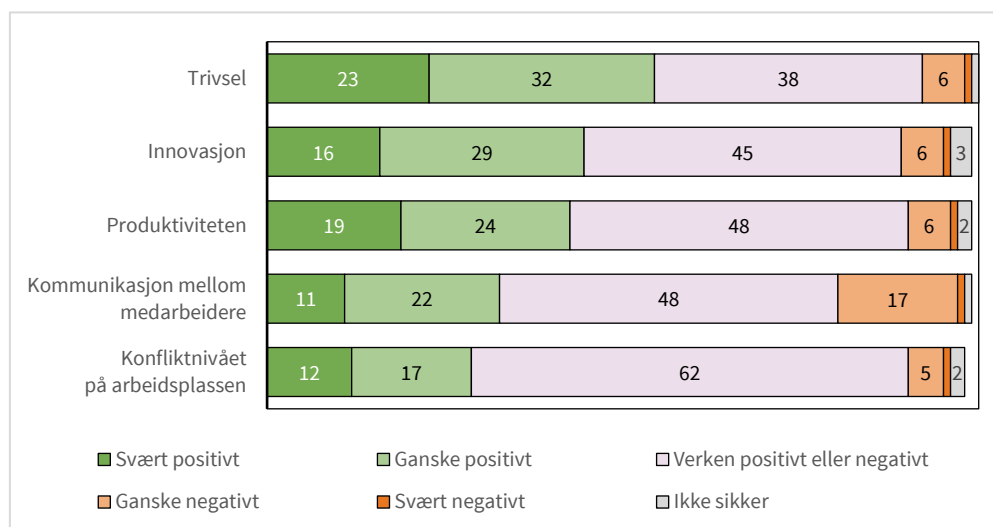


For det først viser figur 5.3 at det er et klart flertall som er uenige (svart 1 eller 2) i at etnisk mangfold gjør det vanskelig å lede de ansatte. Samtidig er det et vesentlig mindretall, 17 prosent, som mener at etnisk mangfold gjør det vanskeligere å lede de ansatte. Når vi i en regresjonsanalyse ser hva som påvirker svarene på dette spørsmålet finner vi at de som har 26 prosent eller mer med innvandrerbakgrunn, har større tilbøyelighet til å mene at etnisk mangfold gjør det vanskeligere å lede. Næring påvirker også i hvilken grad virksomhetene er enige i at etnisk mangfold gir ledelsesutfordringer. Virksomheter i vareproduksjon og tjenesteproduksjon oppgir dette i mindre grad som et problem enn virksomheter i andre bransjer.

Når vi kartlegger ganske brede og overordnede prosesser slik vi gjør her, vil det ikke være én enkelt forklaring på hva som fremmer for eksempel produktivitet eller trivsel på arbeidsplassen. Dette er komplekse sammenhenger som sjelden kan knyttes til én eller noen få årsaker. Etnisk mangfold på arbeidsplassen er et av mange forhold som kan påvirke hvert enkelt av de områdene vi har spurt om. Hensikten er heller ikke å kartlegge den presise effekten av etnisk mangfold for produktivitet eller trivsel. Hensikten er først og fremst å kartlegge om virksomheten mener at etnisk mangfold bidrar til å ta virksomheten i positiv eller negativ retting på disse områdene.

Videre skal vi se på om etnisk mangfold påvirker det vi kan kalle ulike sosiale konsekvenser for virksomhetene, som trivsel, kommunikasjon mellom medarbeider og konfliktnivået på arbeidsplassen. Vi har også sett på konsekvenser som kan påvirke virksomhetenes lønnsomhet eller effektivitet, slik som innovasjon og produktivitet. Dette er vist i figur 5.4

Figur 5.4 Hvilken betydning mener virksomhetene at etnisk mangfold har på utvalgte områder. Virksomheter med ansatte fra land utenfor Norden. Prosent (n = 1208)



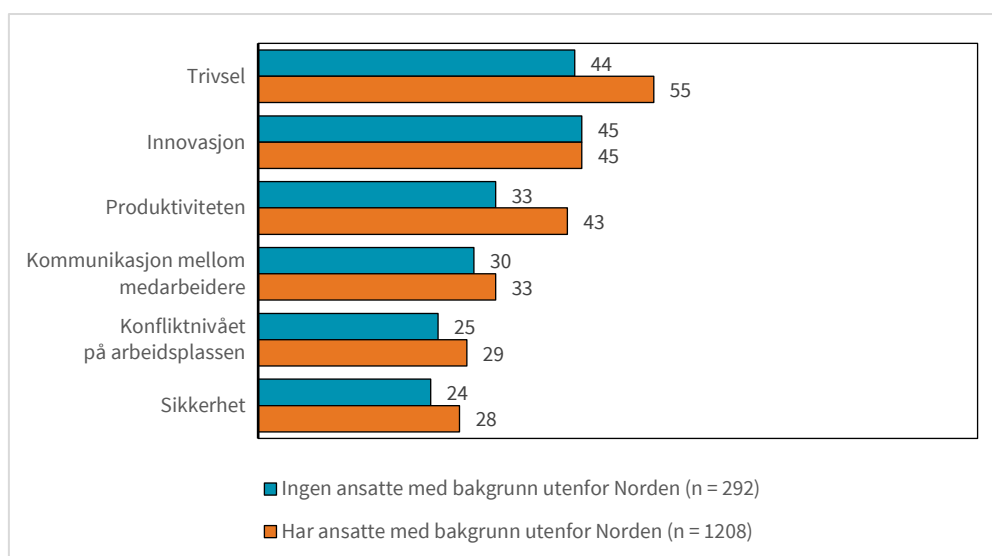
Av de forholdene vi har spurt om, mener virksomhetene at etnisk mangfold har størst betydning for trivselen på arbeidsplassen, 55 prosent svarer at dette er en svært eller ganske positiv virkning av etnisk mangfold. Noe færre, men fortsatt en betydelig andel, svarer at etnisk mangfold er positivt for innovasjon (45 prosent) og produktivitet (43 prosent). Én av tre mener etnisk mangfold er positivt for kommunikasjonen på arbeidsplassen mens 29 prosent mener etnisk mangfold har en positiv innflytelse på konfliktnivået i virksomheten. Om vi ser på andelen som svarer at etnisk mangfold er negativt for disse forholdene er det ganske få som oppgir dette, men vi finner at det er 18 prosent som mener det har negativ betydning for kommunikasjonen mellom medarbeiderne i

virksomheten. Det er også verdt å påpeke at på samtlige av spørsmålene er det en stor andel som svarer at etnisk mangfold verken har negativ eller positiv betydning.

Faktoranalysen viser at disse seks enkeltforholdene til sammen danner en dimensjon som også har høy intern konsistens (Cronbach's Alpha .82). Når vi lager en indeks av spørsmålene, og gjør en regresjonsanalyse, finner vi imidlertid ikke mange signifikante sammenhenger og det er ganske svak forklaringskraft i modellen (vedlegg). Årsaken til dette er nok først og fremst at det er begrenset spredning på variablene og indeksen, det vil si at det er få som svarer negativt og svært mange som er nøytrale eller positive. Dette skyldes nok som vi var inne på over, at det er mange andre forhold som også har betydning for disse spørsmålene. Vi finner likevel at de største virksomhetene (mer enn 100 ansatte) og virksomheter innen vareproduksjon, reduserer tilbøyeligheten for å gi en positiv vurdering når vi ser alle forholdene under ett.

Til slutt spurte vi også de som ikke hadde ansatte med bakgrunn utenfor Norden om de samme forholdene. Dette ble først og fremst gjort for å se om de som på intervjuetidspunktet hadde erfaring med etnisk mangfold vurderer dette ulikt sammenlignet med de som ikke hadde en slik erfaring. Vi har i sammenligningen kun sett på de som svarer svært eller ganske positivt og slått dette sammen, dette er vist i figur 5.5

Figur 5.5 Andel virksomheter som svarer at etnisk mangfold har svært eller ganske positiv betydning på utvalgte områder. Prosent.



Som figur 5.5 viser er det for de fleste forholdene en større andel blant de som har ansatte utenfor Norden som er positive. Samtidig er ikke forskjellene voldsomt store og for innovasjon svarer de to gruppene helt likt. Forskjellene skyldes heller ikke at de som ikke har ansatte med innvandrerbakgrunn er mer negative enn de som har dette. Forskjellen skyldes utelukkende at de i større grad svarer verken positivt eller negativt eller at de svarer «ikke sikker», igjen skyldes dette at mange har vanskeligheter med å ta stilling til spørsmålene.

5.4 Oppsummering

Flertallet av virksomhetene har ikke noen målsetning om å øke andelen arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, 68 prosent svarer at de ikke har en slik målsetning. Til tross for dette svarer nesten halvparten at de faktisk har en praksis med å innkalle minst én søker med innvandrerbakgrunn til intervju. De største bedriftene (mer enn 100 ansatte) hadde

større sannsynlighet for å slutte opp om en målsetning om økt andel innvandrere og/eller å kalle inn minst én kvalifisert til intervju. Vi fant også at denne sannsynligheten økte dersom det var en kvinnelig leder som svarte på undersøkelsen. Virksomheter i vare- og serviceproduserende næringer hadde mindre sannsynlighet for å ha slik målsetning eller intervju praksis.

Drøyt én av tre virksomheter har en mentor- eller fadderordning for personer med innvandrerbakgrunn. Like mange oppgir at de vektlegger mangfold i kommunikasjon med omverden. Det er også mange som har norskopplæring som et tilbud, 28 prosent. Opplæring i mangfoldsledelse er det kun et fåtall som har.

Videre kartla vi om etnisk mangfold påvirker ulike sosiale konsekvenser for virksomhetene, som trivsel, kommunikasjon mellom medarbeidere og konfliktnivået på arbeidsplassen. Vi så på konsekvenser som kan påvirke virksomhetenes lønnsomhet eller effektivitet, som innovasjon og produktivitet. Virksomhetene mener at etnisk mangfold har størst betydning for trivselen på arbeidsplassen. I underkant av halvparten svarer også at etnisk mangfold har positiv betydning for innovasjon og produktivitet. Én av tre mener etnisk mangfold er positivt for kommunikasjonen på arbeidsplassen. Det er også verdt å påpeke at på samtlige av spørsmålene er det en stor andel som svarer at etnisk mangfold verken har negativ eller positiv betydning.

6 Avslutning

I dette prosjektet har vi undersøkt holdninger til etnisk mangfold i arbeidslivet blant et representativt utvalg arbeidsgivere. Innledningsvis reiste vi fire forskningsspørsmål knyttet til arbeidsgiveres syn på etnisk mangfold og hvordan virksomheter jobber for å fremme og håndtere etnisk mangfold i virksomheter. I denne delen vil vi oppsummere funn og svare på disse spørsmålene, samt peke på kunnskapshull på feltet.

6.1 Hva kjennetegner arbeidsgiveres holdninger til verdien av etnisk mangfold?

Det er rimelig å anta at arbeidsgiveres syn på verdien av etnisk mangfold kan få betydning for hvordan etnisk mangfold håndteres i virksomhetene. I denne rapporten har vi beskrevet mangfold som et moralsk anliggende og mangfold som et økonomisk anliggende. Mens førstnevnte dimensjon fanger opp hvorvidt arbeidsgivere vurderer mangfold som sentralt ut fra rettferdighetshensyn og som en del av samfunnsansvaret, fanger sistnevnte opp en innstilling til mangfold som lønnsomt for virksomheten, enten ved gi kunnskap om spesifikke brukergrupper eller ved å bidra til et positivt omdømme. Det er viktig å understreke at disse to begrunnelsene ikke er uttømmende eller gjensidig utelukkende, det er ingen motsetning mellom å begrunne mangfold ut fra lønnsomhetshensyn og ut fra samfunnshensyn. Likevel indikerer faktoranalysen at dette er to dimensjoner med sterk indre sammenheng.

Mangfold i et diskriminerings- og rettferdighetsperspektiv tar utgangspunkt i at underrepresenterte grupper skal få innpass i arbeidslivet på lik linje med majoritetsgrupper. Ansatte med innvandrerbakgrunn forventes ikke å bringe med seg andre typer ressurser og perspektiver inn i en arbeidssituasjon, men fungerer snarere som et bevis på at virksomheter tar samfunnsansvar og jobber mot diskriminerende praksis. En alternativ tilnærming benytter seg strategisk, men begrenset, av mangfold ved å posisjonere ansatte ut fra deres spesifikke bakgrunner. For eksempel ved å koble ansatte med en bestemt landbakgrunn opp mot kunder eller brukere med samme bakgrunn. Innenfor dette perspektivet vil mangfold kunne oppfattes som nyttig, produktivt eller bidra til inntjening ved å gi innpass til spesifikke målgrupper og bidra til et positivt omdømme ved å signalisere mangfold utad.

Som illustrert i figur 1.1. identifiserte Thomas og Ely en tredje mangfoldsdimensjon, nemlig integrasjon- og læringsperspektivet. En slik begrunnelse for mangfold innebærer en forventning om at mangfoldstenkning skal gjennomsyre alle ledd i virksomheten. Det er imidlertid ikke helt tydelig hvorvidt denne tredje dimensjonen kan forstås som deskriptiv, eller snarere som en idealtipe virksomheter bør strekke seg mot. En slik gjennomgående mangfoldsstrategi kan med andre ord være utfordrende å fange opp ved hjelp av spørreskjematikk. Vi har inkludert spørsmål i undersøkelsen som til sammen kan gi en indikasjon på et syn på mangfold som bra for kjernevirksomheten, herunder hvorvidt arbeidsgivere ser på mangfold som positivt for produktivitet og innovasjon i virksomheten. Kvalitative casestudier av virksomheter som satser på mangfold vil imidlertid være mer egnet for å beskrive og analysere dette perspektivet.

En overvekt av arbeidsgivere i vår undersøkelse vurderer etnisk mangfold som positivt for både omdømme, relasjoner med kunder og brukere, i tillegg til trivsel, innovasjon og produktivitet. At arbeidsgivere gjennomgående uttrykker positive holdninger til etnisk mangfold bekreftes også av tidligere studier (Brekke mfl., 2020). Vi har videre undersøkt hva som kan forklare forskjeller i holdninger til mangfold. Herunder har vi undersøkt kjennetegn ved arbeidsgiverne selv, som kjønn, alder, utdanningsnivå og innvandrerbakgrunn. Og kjennetegn ved virksomheter, herunder forhold som bransje, bedriftsstørrelse og innslag av etnisk mangfold i staben. Multivariate analyser viser at kvinner gjennomgående uttrykker mer positive holdninger til mangfold. Arbeidsgivere i offentlig sektor er signifikant mer tilbøyelig til å vurdere arbeid for å fremme etnisk mangfold som en moralsk plikt, men også som en strategisk satsning, sammenlignet med arbeidsgivere i privat sektor. Dette funnet samsvarer med funnene presentert av Brekke mfl. (2022). Vårt utvalg gjør det imidlertid mulig å undersøke hvorvidt forskjellen i holdninger til etnisk mangfold mellom offentlig og privat sektor i hovedsak gjenspeiler systematiske forskjeller mellom de to utvalgene. Som Brekke mfl. påpeker er ledere i offentlig sektor oftere kvinner og har ofte høyere utdanning, enn ledere i privat sektor. Dette er kjennetegn som tradisjonelt henger sammen med høyere oppslutning om mangfoldsidealer. Funnene fra kapittel 3 viser at ledere i offentlig sektor er signifikant mer positive til mangfoldsidealer enn ledere i privat sektor, også når vi holder trekk ved virksomhetene og arbeidsgiverne konstant.

Det å støtte opp om generelle idealer om mangfold er imidlertid ikke det samme som å støtte opp om konkrete mangfoldstiltak. Dette kan illustreres ved at mens over halvparten av arbeidsgiverne er enige i at virksomheter, som en del av samfunnsansvaret, bør ha en målsetting om å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn, er det bare 22 prosent av virksomhetene som har formalisert en slik målsetting i egen virksomhet. Å spørre folk hvilke holdninger de har til ulike grupper, institusjoner eller ideer gir ikke nødvendigvis gode mål på holdninger. Ønsket om å framstille seg selv i et fordelaktig lys, overfor forskerne eller seg selv, kombinert med det faktum at vi ikke alltid er bevisst våre egne holdninger, gjør at vi må tolke svarene vi får med varsomhet.

6.2 Varierer støtten til ulike mangfoldstiltak etter hvilke grupper de er rettet mot?

Det fins en bred vifte av mulige tiltak arbeidsgivere kan iverksette for å øke etnisk mangfold i arbeidsstokken eller håndtere et slikt mangfold. Bare noen få av dem har som målsetting å øke eller introdusere etnisk mangfold i staben eller på ulike nivåer i virksomheten. Vi har sett spesifikt på to tiltak som retter seg mot å endre sammensetningen i virksomheter: først en praksis der virksomheter aktivt rekrutterer kvinner eller personer med innvandrerbakgrunn og deretter en praksis der virksomheter aktivt prioriterer dem for opprykk til lederstillinger. Begge praksisene kan oppfattes som ganske inngripende. Sammenlignet med andre tiltak, som for eksempel vektlegging av etnisk mangfold i kommunikasjon med omverden, er ansettelser og opprykk til lederstillinger, beslutninger som kan ha store konsekvenser for virksomhetens effektivitet.

Vi finner, i tråd med tidligere studier, en lavere oppslutning om praksis der fordeler gitt til en gruppe, synes å gå på bekostning av en annen gruppe (Scarborough m.fl., 2019). Det er kanskje ikke overraskende at mindre inngripende tiltak er mer populære blant arbeidsgivere enn mer inngripende. Samtidig tyder både tidligere studier og vår undersøkelse på at vurderingen av hva som er rimelig inngripen, varierer etter hvilken gruppe tiltaket er ment å fremme.

Ved hjelp av vignetter finner vi at det er større oppslutning om å prioritere en viss type søkere for opprykk til lederstillinger dersom gruppa tiltaket prioriterer er kvinner, enn om

gruppa man ønsker å fremme er personer med innvandrerbakgrunn. I en studie fra 2006 fant Lund & Rogstad (2006) tilsvarende at oppslutningen om kvotering var sterkere når kvoteringen var rettet mot kvinner, enn når kvoteringen tok sikte på å øke andelen minoritetsansatte på arbeidsplassen. Vi finner imidlertid ingen signifikant forskjell etter målgruppe i oppslutning om en praksis der en viss type søkere aktivt rekrutteres for å fremme mangfold eller kjønnsbalanse. Her er oppslutningen påfallende lik.

Tidligere studier har vist at personer som mener at diskriminering er en viktig årsak til at kvinner eller etniske minoriteter møter barrierer på vei inn og opp i arbeidslivet i større grad støtter tiltak som for eksempel radikal kvotering (Teigen mfl., 2022; Scarborough m.fl., 2019). Vi finner en tilsvarende sammenheng i vårt utvalg. Vi har spurt arbeidsgivere i hvilken grad de er enige eller uenige i at «fordommer blant arbeidsgivere er en viktig årsak til at personer med innvandrerbakgrunn ikke får jobb etter sine kvalifikasjoner». Arbeidsgivere som mener at fordommer er en viktig årsak er mer positive til en praksis der kandidater med innvandrerbakgrunn blir aktivt prioritert for opprykk til lederstillinger.

6.3 Mangfoldstiltak i praksis

Vi har diskutert ulike argumenter for å begrunne etnisk mangfold i arbeidslivet – og i hvilken grad dette er noe arbeidsgivere opplever de trenger å beskjeftige seg med. Etnisk mangfold kan begrunnes ut fra et etisk eller moralsk ståsted, eller ut fra et lønnsomhetsperspektiv; med en forventning om at en bredt sammensatt stab vil gi et positivt bidrag til virksomhetens produksjon, enten dette er produksjon av varer, private servicetilbud eller offentlige tjenester. Vi finner at virksomhetene i varierende grad slutter opp om slike målsetninger. Overordnede målsetninger og holdninger kan være viktige forutsetninger for virksomhetenes praksis. Det er imidlertid ingen nødvendig sammenheng mellom overordnede målsetninger og holdninger, positive eller negative, til mangfold og at virksomhetene har en praksis i tråd med disse prinsippene. I forlengelsen av dette har vi i tillegg til holdninger til mangfold kartlagt praksiser som sammen eller hver for seg kan være en del av en satsning på etnisk mangfold i virksomheter.

Flertallet av virksomheter har ikke målsetning om å øke andelen arbeidstakere med innvandrerbakgrunn, 68 prosent svarer at de ikke har det. På den andre siden svarer rundt halvparten at de har en praksis med å kalle inn minst én kvalifisert søker til jobbintervju i de tilfellene de mottar slike søkere. De største bedriftene (mer enn 100 ansatte) hadde en signifikant større sannsynlighet for å slutte opp om en målsetning om økt andel innvandrere og/eller å kalle inn minst én kvalifisert til intervju. Virksomheter i vare- og serviceproduserende næringer hadde mindre sannsynlighet for å ha slike målsetninger eller intervjupraksiser.

Vi spurte også virksomhetene om de har innført ulike tiltak knyttet til personer med innvandrerbakgrunn. Dette var ulike opplæringstiltak (språk og mangfoldsledelse), mentor eller fadderordninger for ansatte med innvandrerbakgrunn og vektlegging av etnisk mangfold i ekstern kommunikasjon. Dette er tiltak som vi i praksis mener vil bygge opp under en mangfoldstankegang, uten at de nødvendigvis er bevisst knyttet til et slikt begrep hos virksomhetene. Når vi så disse tiltakene sammen fant vi at det kun var 23 prosent som ikke hadde noen av tiltakene vi spurte om.

Noen av praksisene vi har sett kan være begrunnet i et mangfoldsperspektiv, andre kan være mer praktiske tilpasninger. I en situasjon der bedriftene har spesifikke behov som må dekkes gjennom mer eller mindre omfattende ansettelser av personer med innvandrerbakgrunn vil behovene for ulike tiltak kunne oppstå uavhengig av overordnede

holdninger og målsetninger. I norsk arbeidsliv er personer med innvandrerbakgrunn til stede på mange ulike områder, og det er langt ifra en ensartet gruppe vi snakker om.

6.4 Konsekvenser av etnisk mangfold

Litteraturen om mangfold i arbeidslivet løfter fram muligheter for både kostnader og gevinster. Studier har blant annet funnet at et godt mangfoldsklima henger sammen med høyere lønnsomhet, redusert sykefravær og bedre jobbtilfredshet. Motsatt kan etnisk mangfold gi negative utslag i form av kommunikasjons- og samarbeidsproblemer som hindrer kunnskapsoverføring blant medarbeidere (Umblis, 2022). Formålet vårt har ikke vært kartlegge effekter av etnisk mangfold i virksomheter. Vi har snarere undersøkt hvordan arbeidsgivere selv vurderer betydning av etnisk mangfold. Ledere i virksomheter som har innslag av etnisk mangfold i varierende grad er blitt spurt om deres opplevelse av hvilke konsekvenser det har for virksomheten. Arbeidsgivere i virksomheter uten innslag av etnisk mangfold er blitt spurt om hvilke konsekvenser de ser for seg etnisk mangfold i virksomheten kunne hatt. Som tidligere nevnt, har studier vist at syn på etnisk mangfold kan få betydning for effekten av tiltak. I arbeidsgiveres tilfelle er det ytterligere sannsynlig at deres tanker om hvilke konsekvenser etnisk mangfold på arbeidsplassen har, kan få betydning for hvorvidt og i hvilken grad de ønsker å satse på det.

Bare 292 av 1500 arbeidsgivere i vår undersøkelse hadde ingen ansatte med bakgrunn fra land utenfor Norden. Vi vil derfor begrense oss til å kommentere syn på konsekvenser blant virksomhetene som hadde erfaring med ansatte med innvandrerbakgrunn. Av de forholdene vi spurte om mente virksomhetene at etnisk mangfold har størst betydning for trivselen på arbeidsplassen, drøyt halvparten svarer at dette er en positiv virkning av etnisk mangfold. Noe færre, men fortsatt en betydelig andel, mente at etnisk mangfold er positivt for innovasjon (45 prosent) og produktivitet (43 prosent). Dette funnet indikerer at en betydelig andel av arbeidsgivere antar at etnisk mangfold kan tjene flere formål enn kun å signalisere at virksomheten tar samfunnsansvar, eller ved å oppnå tilgang eller legitimitet blant bestemte kundegrupper, jamfør diskriminerings- og rettferdighetsperspektivet, og tilgang- og legitimitetsperspektivet. Etnisk mangfold antas følgelig å være av betydning for måten virksomheter tilnærmer seg arbeidsoppgavene på, noe som forventes å gi økt innovasjon og produktivitet.

En av tre mener etnisk mangfold er positivt for kommunikasjonen på arbeidsplassen mens 29 prosent mener etnisk mangfold reduserer konfliktnivået i virksomheten. Vi finner imidlertid ikke mange signifikante sammenhenger når vi skal se på variasjon i svarene på disse spørsmålene. Årsaken er nok først og fremst at det er svært få som mener etnisk mangfold er negativt og mange som er enten nøytrale eller positive. Vi finner likevel at de største virksomhetene og virksomheter innen vareproduksjon har en lavere tilbøyelighet til å gi en samlet positiv vurdering. Når det kommer til innovasjon og produktivitet er dette også komplekse forhold som vanskelig kan knyttes til ett spesifikt forhold, for eksempel etnisk mangfold i virksomheten. At såpass mange mener en etnisk mangfoldig ansattgruppe er positivt tyder imidlertid på at norske virksomhetsleder mener etnisk mangfold drar i positiv retning.

6.5 Påvirker kjennetegn ved virksomhetene arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold?

Som vi har sett finnes det flere ulike kjennetegn ved virksomhetene som påvirker holdninger til etnisk mangfold og praksis når det gjelder mangfoldstiltak. For det første finner vi gjennomgående at kvinnelige toppledere i større grad enn mannlige har positive

holdninger til etnisk mangfold på arbeidsplassen. De slutter også i større grad opp om en målsetning om å øke andelen med innvandrerbakgrunn, og har i større grad en praksis med å kalle inn minst én med innvandrerbakgrunn til å intervju dersom de har kvalifiserte søkere. Vi finner også at virksomheter med kvinnelige ledere øker sannsynligheten for at de har iverksatt flere mangfoldstiltak. Det er verdt å gjenta at vi har snakket om en isolert effekt av kjønn kontrollert for andre variabler, som for eksempel næring. At kvinner er mer positive til etnisk mangfold eller personer med innvandrerbakgrunn har også viste seg som et ganske robust funn over tid (Brekke mfl., 2020).

For det andre finner vi at flere av de forholdene vi har kartlagt henger sammen med hvilken sektor/næring virksomhetene tilhører. Virksomheter som typisk hører hjemme i privat sektor er gjennomgående mer negative til etnisk mangfold begrunnet i både moralske betraktninger og lønnsomhetsbetraktninger. Disse virksomhetene slutter også i mindre grad opp om målsetninger om å øke andelen med innvandrerbakgrunn og å kalle inn minst én med innvandrerbakgrunn. At vareproduserende næringer i større grad støtter opp om å favorisere kvinner gjennom aktiv rekruttering skyldes nok i stor grad at disse næringene i mange år, etter press fra bransjeorganisasjoner og andre, har vært opptatt av å redusere mannsdominansen.

For det tredje, virksomhetsstørrelse målt i antall ansatte, har viste seg å ha litt usystematisk betydning, men på ett område finner vi at antall ansatte teller positivt. De største virksomhetene har større sannsynlighet for å slutte opp om en målsetning om å øke andelen innvandrere og/eller å kalle inn minst én søker med innvandrerbakgrunn til intervju.

For det fjerde, har vi sett at det å faktisk ha erfaring med ansatte utenfor Norden har positiv effekt i flere sammenhenger. De som har ansatte med innvandrerbakgrunn, er stort sett mer positive til etnisk mangfold ut fra både moralske betraktninger og lønnsomhetsbetraktninger. Men vi finner at de som har høy innvandrerandel i mindre grad har en målsetning om å øke andelen. Det er kanskje heller ikke overaskende at vi finner en slik sammenheng siden disse virksomhetene allerede har mange med innvandrerbakgrunn.

6.6 utfordringer i gjennomføringen av denne undersøkelsen

Etniske minoriteter, her operasjonalisert som personer med innvandrerbakgrunn fra land utenfor Norden, er en svært heterogen gruppe. Fokusgruppeintervjuer med arbeidsgivere bekreftet imidlertid vår antakelse om at det er begrenset hvor detaljert det er mulig å gå fram i et spørreskjema, uten å miste respondentene. For eksempel var forsøk på å skille mellom innvandrere og personer født i Norge med foreldre som har innvandret, lite fruktbart. Spør man om for snevre grupper risikerer man at store deler av utvalget ikke har holdninger til, eller erfaringer med, de konkrete gruppene. Arbeidsgivere i ulike bransjer vil imidlertid se for seg svært ulike scenarioer når vi ber dem ta stilling til etnisk mangfold.

Spennet fra en enslig ung asylsøker fra Afghanistan eller Syria som etter hvert skal finne en plass i norsk arbeidsliv, til at et Universitet ansetter en professor fra Canada, som får arbeids- og oppholdstillatelse ut fra regelverket om faglærte, er svært stor. Den største innvandringsbølgen til Norge har vært arbeidsinnvandringen fra Øst-Europa og da spesielt Polen og Litauen. Dette er en helt annen type innvandring enn asylsøkere og arbeidsinnvandreren som kommer på spesialistkvoten. Det varierer også mye hvordan personer med innvandrerbakgrunn finner sin vei inn i arbeidsmarkedet. Bransjer som renhold og hotell og restaurant har i flere tiår tiltrukket seg personer med innvandrerbakgrunn som har få eller ingen dokumentert eller godkjent utdanning (se f.eks. Trygstad mfl., 2018 og Trygstad mfl., 2014). Arbeidsinnvandreren Øst-Europa er i dag til stede i mange deler av arbeidsmarkedet, men har stor i grad blitt rekruttert til bygg og anlegg og deler av

industrien, som skipsbygging (se f.eks. Andersen og Ødegård, 2017). Arbeidsinnvandrere som får opphold som faglærte har i stor grad blitt rekruttert i til bransjer som IT og olje, og til universiteter og høyskoler. Det er vanskelig å fange opp alle disse nyansene i en spørreundersøkelse som går ut til alle virksomheter. Vi blir nødt til å male med en bred pensel og anvende litt grove kategorier. Dette gjør at vi får oversikt over det store bildet, men vi mister nyanser som vil være viktige for hvordan ulike deler av arbeidslivet jobber (eller ikke jobber) med mangfoldsrelaterte problemstillinger.

Denne studien har gitt viktige svar på hvordan kjennetegn ved arbeidsgivere og virksomheter henger sammen med deres syn på verdien av etnisk mangfold, og faktisk tilrettelegging i den enkelte virksomhet. Med et slikt formål er det nødvendig med et representativt utvalg arbeidsgivere. Ønsker vi derimot å komme nærmere en forståelse av hvordan virksomheter gjør tilpasninger i møte med ulike arbeidskraftsbehov og en svært uensartet gruppe arbeidstakere, vil det være interessant å gjennomføre avgrensede studier i virksomheter/bransjer der man vet at ulike minoritetsgrupper er godt representert. Undersøkelsen tydeliggjorde et behov for en nærmere studie av praksis i virksomheter når det kommer til tilrettelegging og tilpasning for etnisk mangfold. Her kan det være relevant å gjennomføre spørreundersøkelser med et strategisk utvalg av arbeidsgivere, snarere enn å gjennomføre breddekartlegginger. Forslag til hvordan dette kan gjøres diskuteres under.

6.7 Mulige Indikatorer

Holdninger er vanskelig å måle, og å måle hvordan holdninger endrer seg innenfor et relativt kort tidsvindu, er desto mer utfordrende. Holdningsendringer er ofte seige, og vi får problemer med å fange opp reelle endringer fra gang til gang om måleintervallene er korte. Ved å følge hvilke tiltak som iverksettes, avvikles eller beholdes, kan vi derimot fange opp mønstre i hvordan arbeidsgivere rent faktisk forholder seg til idealer om etnisk mangfold. Dersom målet er å utforme indikatorer som løpende skal fange opp variasjon i holdninger til etnisk mangfold blant arbeidsgivere både mellom ulike virksomheter og over tid, vil vi ut fra denne erkjennelsen, argumentere for at indikatorene i hovedsak tar utgangspunkt i konkret praksis, snarere enn generelle holdningsspørsmål. I motsetning til andre kategorier av respondenter er arbeidsgivere i en særstilling når det kommer til muligheter til å handle på egne intensjoner. Handlingsmønstre gir derfor mer mening å kartlegge årlig eller annethvert år. Rene holdningsspørsmål bør stilles med lengre mellomrom, for eksempel hvert fjerde eller– femte år.

I et slikt perspektiv vil det være hensiktsmessig å ta utgangspunkt i en bredere vifte av mulige tiltak enn det vi fikk plass til i denne undersøkelsen. Samtidig bør man skille tydeligere mellom tiltak på ulike nivåer. Selv om holdninger kan være vanskelig å kartlegge har vi i vår undersøkelse isolert to dimensjoner i holdninger til etnisk mangfold. Den ene har vi valgt å kalle mangfold som et moralsk anliggende. Denne fanger spørsmål som at det er et samfunnsansvar å rekruttere personer med innvandrerbakgrunn, at virksomhetene går glipp av verdifull kompetanse ved å ikke ansette personer med innvandrerbakgrunn og at fordommer blant arbeidsgivere kan stenge personer med innvandrerbakgrunn ute fra jobber de er kvalifiserte til. Den andre dimensjonen går mer på at etnisk mangfold kan være økonomisk lønnsomt ved at det gir innsikt i behovene til kunder eller brukere og at etnisk mangfold er bra for omdømmet. Vi mener det er hensiktsmessig å videreføre disse to dimensjonene. Det kan også vurderes om de skal forsøkes utvidet med flere spørsmål.

Vi gjorde i denne undersøkelsen et forsøk på å kartlegge ulike konsekvenser av mangfold. Vi så på sosiale konsekvenser for virksomhetene som trivsel, kommunikasjon mellom medarbeider og konfliktnivået på arbeidsplassen. Vi så også på konsekvenser som kan påvirke virksomhetenes lønnsomhet eller effektivitet, som innovasjon og produktivitet.

Erfaringen med disse spørsmålene var at vi fikk liten spredning i svarene, i den forstand at det var svært få som mente etnisk mangfold var negativt. En stor andel av lederne svarte at de verken var negative eller positive, noe som indikerer at respondentene var usikre på hvordan dette virket i deres virksomhet. Dette er også, som vi var inne på over, utfall som neppe lar seg forklare med det ene forholdet, etnisk mangfold. Dersom det lages en egen spørreundersøkelse som kun skulle sett på konsekvenser, gjerne kombinert med kvalitative data, ville nok dette være mulig. Men det vil nok også kreve langt flere spørsmål enn det vi hadde mulighet til innenfor rammene vi hadde for denne undersøkelsen. Vi er derfor usikre på om det er hensiktsmessig å kartlegge konsekvenser på denne måten, med relativt få spørsmål.

I diskusjonen om framtidige indikatorer er det også betimelig å diskutere om en representativ breddeundersøkelse blant norske virksomheter er den beste veien til økt kunnskap. Som vi har vist over vil selv en spørreundersøkelse med relativt mange virksomheter (1500) bli nødt til å tegne et overordnet bilde. Det er imidlertid mulig å tenke seg en annen vei inn mot denne problematikken. I registerstatistikken foreligger informasjon som kan brukes til å identifisere personer med etnisk minoritetsbakgrunn, i form av fødeland og foreldres fødeland. Dersom denne informasjonen kombineres med sysselsettings og utdanningsstatistikk, yrke og botid i Norge vil det gi et ganske detaljert bilde av hvor og på hvilke nivåer i arbeidsmarkedet innvandrerbefolkningen befinner seg. Dette kan kanskje være et utgangspunkt for en årlig mangfoldsmonitor basert på registerdata. Denne kan baseres på eksisterende undersøkelser, og dersom det er behov suppleres med nye analyser. En systematisk gjennomgang av statistikken som allerede publiseres og eventuelt supplere dette med andre tilgjengelige data, vil gi mulighet til å følge helt sentrale variabler som er viktig for forståelsen av etnisk mangfold, over tid.

For å fange opp holdninger og faktisk praksis kan analysene av registerdataene brukes til å gjennomføre målrettede spørreundersøkelser av bransjer der det er opphopning av ulike innvandrergupper, eller motsatt der det er lite innslag av innvandrergupper. Hvilke bransjer og innvandrergupper som undersøkes vil da kunne variere ut fra hva disse analysene viser og det man har av kunnskap på feltet. Man beveger seg da i holdnings- og praksisdelen bort fra spørreundersøkelser som er representative for hele arbeidslivet, men de kan likevel gi mer spisset og tilpassede analyser som er nyttige i det konkrete integreringsarbeidet. Slike mer spissede analyser kunne inngått i en større rullering, hvor ulike deler av arbeidslivet etter tur ble gjenstand for mer målrettede spørreundersøkelser. Det kan også vurderes å kombinere spissede undersøkelser med representative undersøkelser. De representative undersøkelsene bør da, slik vi diskuterte over, vurderes å begrenses til hvert fjerde eller femte år. Dersom denne strategien følges, bør det også vurderes å følge opp spørreundersøkelsene med en kvalitativ strategi. Det vil sannsynligvis øke innsikten dersom kvalitative og kvantitative tilnærminger kombineres.

Referanser

- Allport, G. W., Clark, K., & Pettigrew, T. (1954). The nature of prejudice.
- Andersen, Rolf K. og Anne Mette Ødegård (2017), Norske bedrifters bruk av og erfaringer med østeuropeisk arbeidskraft. Fafo-notat 2017:10
- Beaton, A. M., & Tougas, F. (2001). Reactions to affirmative action: Group membership and social justice. *Social Justice Research*, 14(1), 61-78.
- Berg, B., Thorshaug, K., Garvik, M., Svendsen, S., & Øiaas, S. H. (2012). Hvorfor mangfold? En studie av ulike forståelser og praktiseringer av mangfold. NTNU Samfunnsforskning
- Berg, B. og Håpnes, T. (2001). *Mellom likhet og forskjellighet. Mangfoldsstrategier i arbeidslivet*. SINTEF.
- Birkelund, G. E., Heggebø, K., & Rogstad, J. (2017). Additive or multiplicative disadvantage? The scarring effects of unemployment for ethnic minorities. *European Sociological Review*, 33(1), 17-29
- Blom, S. (2017). Holdninger til innvandrere og innvandring 2017. Reports 2017/38. *Statistics Norway*.
- Bjørnset, M., Rogstad, J., & Sterri, E. B. (2018). *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering. Rekrutteringspraksis blant virksomheter i det statlige mangfoldsnettverket. Fafo-rapport 2018:01*.
- Bratsberg, B., Raaum, O., & Røed, K. (2018). Job Loss and Immigrant Labor Market Performance. *Economica*, Vol. 85, 124–151.
- Brekke, J. P., Fladmoe, A., Lidén, H., & Orupabo, J. (2020). Etnisk og religiøs mangfold i arbeidslivet: Holdninger, erfaringer, diskriminering og praksis. *Rapport–Institutt for samfunnsforskning*.
- Brekke, J.-P. & Mohn, F. A. (2018). *Holdninger til innvandring og integrering i Norge. Integreringsbarometeret 2018*. Rapport 2018:8. Institutt for samfunnsforskning
- Brekke, J. P., Fladmoe, A., & Wollebæk, D. (2020). Holdninger til innvandring, integrering og mangfold i Norge. Integreringsbarometeret 2020. *Rapport–Institutt for samfunnsforskning*.
- Bråten, M., Ødegård, A. M., & Andersen, R. K. (2012). Samarbeid og HMS-utfordringer i bygg- og anleggsnæringen. *Fafo-rapport, 2012(52)*.
- Correll, S.J., Kelly, E.L., O'Connor, L.T., Williams, J.C., (2014). Redesigning, redefining work. *Work Occup.* 41 (1), 3–17.
- Cox Jr, T. (2001). *Creating the multicultural organization: A strategy for capturing the power of diversity* (Vol. 6). John Wiley & Sons.
- Cunningham, G.B. (2009). The Moderating Effect of Diversity Strategy on the Relationship Between Racial Diversity and Organizational Performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 39(6), 1445–1460. doi:10.1111/j.1559-1816.2009.00490.x
- Dobbin, F., Kalev, A., (2016). Why diversity program fail. *Harv. Bus. Rev.* (July-August), 2–10.
- Dobbin, F., Schrage, D., Kalev, A., (2015). Rage against the iron cage: the varied effects of bureaucratic personnel reforms on diversity. *Am. Sociol. Rev.* 80 (5),1014–1044.
- Dobbin, F., 2009. *Inventing Equal Opportunity*. Princeton University Press,
- Drange, I. (2014) *Mangfoldsledelse. En kunnskapsoversikt*. AFI-rapport 3/2014

- Edelmann, F. S. & Villund, O. (2022). *Hvor mange innvandrere er overkvalifisert? Statistisk sentralbyrå* <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/hvor-mange-innvandrere-er-overkvalifisert>
- Ely, R. J. & Thomas, D. A. (2001). Cultural Diversity at Work: The Effects of Diversity Perspectives on Work Group Processes and Outcomes. *Administrative Science Quarterly*, 46 (2):229–273. <https://doi.org/10.2307/266708>.
- Forskrift til lov om statens ansatte mv – Lovdata (2017) FOR-2017-06-21-838, § 4b Lovdata <https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2017-06-21-838>
- Harrison, D. A., Kravitz, D. A., Mayer, D. M., Leslie, L. M., & Lev-Arey, D. (2006). Understanding attitudes toward affirmative action programs in employment: Summary and meta-analysis of 35 years of research. *Appl Psychol* . 91(5):1013-36. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1013>
- Hauge, E. S., Sætermo, T. F., Svendsen, S., Øverland, M. B., & Grønås-Werring, M. (2022). *Mangfold i statlig sektor: Tiltak, forutsetninger og gevinster*. NTNU Samfunnsforskning 2022/8
- Heilman, M.E., (2001). Description and prescription: how gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *J. Soc. Issues* 57, 657–674.
- Hughes MM, Paxton P and Krook ML (2017) Gender quotas for legislatures and corporate boards. *Annual Review of Sociology* 43: 331–352.
- Hermansen, A. S. (2020). «Norsk innvandringsforskning [...] må kunne sies å være i puberteten» –noen refleksjoner 25 år etter debatten rundt Mot en ny norsk underklasse. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 61(1), 53-62.
- Hoffmann, C. & Moe, V. (2017). *Holdninger til jøder og muslimer i Norge 2017. Befolkningsundersøkelse og minoritetsstudie*. Oslo: HL-senteret.
- Hur, Y. (2013). Racial diversity, is it a blessing to an organization? Examining its organizational consequences in municipal police departments. *International Review of Administrative Sciences*, 79(1), 149–164. doi:10.1177/0020852312467613
- Jensen, A. T. & E. Ivarsflaten (2019). Innvandringsvalget 2017. I Bergh, J. & B. Aardal (red.): *Velgere og valgkamp. En studie av stortingsvalget 2017*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Kitterød R.H. & Teigen M. (2018). Bringing managers back in: Support for gender equality measures in the business sector. *Nordic Journal of Working Life Studies* 8(3): 155–175.
- Kalev, A., Kelly, E., Dobbin, F., 2006. Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate diversity policies. *Am. Sociol. Rev.* 71(4), 589–617.
- Knight CR and Brinton MC (2017) One egalitarianism or several? Two decades of gender-role attitude change in Europe. *American Journal of Sociology* 122(5): 1485–1532.
- 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.
- Larsen, E. N., Rogne, A. F., & Birkelund, G. E. (2018). Perfect for the job? Overqualification of immigrants and their descendants in the Norwegian labor market. *Social Inclusion*, 6(3), 78-103.
- Lund, M & Rogstad, J. (2006): Den demokratiske utfordring. I: A. B. Djuve, H. C. Kavli & M. Lund (Red.): *Integreringskart 2006*. IMDI-rapport nr 1 2006.
- Midtbøen, A. H. (2016). Discrimination of the second generation: Evidence from a field experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17(1), 253-272.
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. C. (2012). *Diskrimineringsens omfang og årsaker: Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Rapport 2012:1 Institutt for samfunnsforskning

- Olsen, B. (2018). *Norskfødte barn av innvandrere har lavere sysselsetting*. SSB Analyse 2018/26
- Orupabo, J., & Steen Jensen, R. (2010). *Evaluering av forsøket med moderat kvotering av personer med innvandrerbakgrunn*. Rapport 2010:5 Institutt for samfunnsforskning
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using IBM SPSS*. Routledge.
- Reisel, L., Hermansen, A.S. & Kindt, M.T. (2019). Norway: Ethnic (In)equality in a Social-Democratic Welfare State. *The Palgrave Handbook of Race and Ethnic Inequalities in Education*. s. 843–884 https://doi.org/10.1007/978-3-319-94724-2_20
- Rogstad, J., & Sterri, E. B. (2016). Rettmessig forskjellsbehandling? Rettferdighet og amatørskap i ansettelsesprosesser. *Fafo-rapport, 2016, 23*.
- Scarborough, W. J., Lambouths III, D. L., & Holbrook, A. L. (2019). Support of workplace diversity policies: The role of race, gender, and beliefs about inequality. *Social Science Research, 79*, 194-210.
- SSBs årlige spørreundersøkelse av befolkningens holdninger til innvandrere og innvandring.
- Steinkellner, A. (2022). Hvem er arbeidsinnvandrerne fra de nyeste EU-landene? <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/hvem-er-arbeidsinnvandrerne-fra-de-nyeste-eu-landene>
- Svalund, J., & Hansen, I. L. S. (2013). Inkludering av personer med nedsatt funksjonsevne i arbeidslivet. *Fafo-rapport 2013:54*
- Sørevik, T. N. (2011). *Kulturelle forståelser av begrepet "innvandrere": En analyse av IMDis rapporter om mangfold i heleide statlige virksomheter* Master's thesis, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, Det humanistiske fakultet, Institutt for tverrfaglige kulturstudier.
- Teigen, M., Midtbøen, A. H., & Karlsen, R. (2022). Elites on Equality: Room for Gender Balance and Ethnic Diversity in Leadership Positions?. *Acta Sociologica*, 00016993211070192.
- Traavik, L. E. (2006). Ledelse av mangfold. *Magma, 2*.
- Tronstad, K. R. (2010). Mangfold og likestilling i arbeidslivet. *Holdninger og erfaringer blant arbeidsgivere og tillitsvalgte*, Fafo-rapport 2010:39
- Tyldum, G. (2019). *Holdninger til diskriminering, likestilling og hatprat i Norge*. Fafo-rapport, 2019:26
- Trygstad, Sissel C, Rolf K. Andersen, Inger Marie Hagen, Kristine Nergaard, Heidi Nicolaisen og Johan Røed Steen (2014), *Arbeidsforhold i utelivsbransjen*. Fafo-rapport 2014:02
- Trygstad, Sissel C., Rolf K. Andersen, Bård Jordfald og Kristine Nergaard (2018), *Renholdsbransjen sett nedenfra*. Fafo-rapport 2018:26
- Vrålstad, S., & Wiggen, K. S. (2017). *Levekår blant innvandrere i Norge 2016*. Rapporter 2017/13. Statistisk sentralbyrå
- Wrench, J. (2005). Diversity management can be bad for you. *Race & Class, 46(3)*, 73-84.
- Umblijs, J., Orupabo, J., & Drange, I. (2022). *Sammenhenger mellom etnisk mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter*. Rapport 2022:3 –Institutt for samfunnsforskning.
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2020) *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet 2. utgave*. Fafo-rapport Fafo-rapport 2020:26

Vedlegg med fullstendige regresjoner på fafo.no

Vedlegget lastes ned fra denne nettsiden <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/arbeidsgiveres-holdninger-til-etnisk-mangfold>

Arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold

Større mobilitet på tvers av landegrenser har resultert i en mer mangfoldig arbeidsstyrke og dermed mer oppmerksomhet på hvordan virksomheter kan nyttiggjøre seg av og håndtere, etnisk mangfold. I dette prosjektet har vi undersøkt arbeidsgiveres holdninger og praksis i forbindelse med etnisk mangfold i arbeidslivet. En målsetning for prosjektet har i tillegg vært å utforme og teste spørsmål som kan fungere som indikatorer på arbeidsgiveres holdninger til etnisk mangfold. For å belyse disse temaene har vi gjennomført en representativ spørreundersøkelse i et nettoutvalg av 1500 arbeidsgivere.



Borggata 2B
Postboks 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
www.fafo.no

Fafo-rapport 2022:27
ID-nr.: 20831