



AKADEMIN FÖR HÄLSA OCH ARBETSLIV
Avdelningen för socialt arbete och psykologi

Lika villkor på arbetsmarknaden?

Diskriminering i rekryteringsprocessen

Alexander Sellman

2012

Examensarbete, kandidatnivå, 30 hp

Psykologi

Personal- och arbetslivsprogrammet

Handledare: Märten Eriksson

Examinator: Igor Knez

Sammanfattning

Syftet med denna studie var att undersöka förekomst av etnisk diskriminering och könsdiskriminering i en rekryteringsprocess. 46 studenter vid en högskola och ett universitet i en större stad i Sverige deltog i studien. Testdeltagarna fick utifrån en fiktiv platsannons bedöma tolv fiktiva arbetsansökningar (CV) och skatta hur troligt det var att de skulle anställa personen i fråga. De oberoende variablerna var etnicitet (svensk eller muslim) och kön (man eller kvinna) och visades av namnet på den sökande. Resultatet visade inget stöd för att etnisk diskriminering eller könsdiskriminering ägde rum.

Nyckelord: diskriminering, etnisk diskriminering, könsdiskriminering, muslimer

Abstract

The aim of this study was to examine possible discrimination in the recruitment process due to ethnic and gender. 46 students from two universities in a bigger town in Sweden participated in the study. The participants read a job posting and then evaluated twelve fictitious applications (resumes) by assessing the probability that they would employ the individual in question. The independent variables were ethnicity (Swedish or muslim) and gender (male or female) and were shown only by the name of the applicant. The results gave no support suggesting that ethnic or gender discrimination occurred.

Keywords: discrimination, ethnic discrimination, gender discrimination, muslims

Förord

Jag vill rikta ett stort tack till min handledare Mårten Eriksson, Anniqa Wallonius, kontaktpersonerna på skolorna jag besökte och de rekryterarna som ställde upp i pilotstudien. Tack.

Introduktion

Problemen med diskriminering, utöver att det är kränkande för personer som råkar ut för det, är att personer med invandrarbakgrund inte integreras in i samhället då arbetslivet stänger dem ute. Det är även mycket troligt att rätt person för tjänsten *inte* anställs eftersom han/hon har blivit bortgallrad på grund av sitt kön eller etnicitet vilket i det stora hela kan, och troligtvis gör det, hämma utvecklingen i svenskt näringsliv.

Forskning ger stöd för att kvinnor värderas annorlunda än män i arbetslivet och att mannen ofta, utan anledning, hamnar i hegemoni gentemot kvinnan. Till exempel; vilka karaktärsdrag som fordras hos en framgångsrik chef är oftast färgade av stereotyper om manligt och kvinnligt (Aycan, 2004 sid 20-21, Fullagar, Sverke, Sumer & Slick, 2003 sid 6-7, 12-13, Sümer, 2006 sid 69-70). Kvinnor anses generellt inte besitta de egenskaper eller den kompetens som utgör en god chef. I en studie framgick det att kvinnor som når framgång i typiska manliga miljöer kan uppfattas som känslökalla och karriärinriktade eftersom de bryter sig från bilden av den stereotypiska kvinnan, en bild där kvinnan är mer familjär lagd och istället låter mannen göra karriär (Heilman & Okimoto, 2007 sid 88, 91). Forskning har även funnit stöd för att manliga chefers sexistiska anmärkningar gentemot kvinnlig personal kan slå tillbaka med en negativ effekt mot kvinnorna själva (Good & Rudman, 2010, sid 490).

Även om det till viss del ter sig som att öppen rasism i samhället har minskat, internationellt som nationellt, kvarstår problemet med diskriminering i hög grad (Maass, Castelli, & Arcuri, 2000, refererad i Ziegert & Hanges, 2005, sid 553, Krings & Olivares, 2007 sid 415, Knocke, 2006, sid 41-42). Gällande diskriminering i arbetslivet i allmänhet, och i rekryteringsprocessen i synnerhet, har flertalet internationella studier visat att personer med invandrarbakgrund inte har samma villkor som för inhemskt födda, trots snarlika meriter, inte sällan på grund av något så ovidkommande som personens utländska namn (Forstenlecher & Al-Wagfi, 2010, sid 774, McGinnity & Lunn, 2011, sid 703-704, Widner & Chicoine, 2011 sid 818). Liknande resultat av orättvis behandling och diskriminering i arbetslivet har även visats för överviktiga personer, och då på grund av deras utseende, (Agerström & Rooth, 2011 sid 797-799) samt för öppet homosexuella män (Tilcsik, 2011, sid 614).

Negativa stereotyper och fördomsfulla associationer förekommer implicit hos människor och korrelerar ofta lågt med explicita åsikter. Exempelvis förknippas män automatiskt med högre lön än kvinnor (Williams, Paluck & Spencer-Rodgers, 2010, sid

17) och ett flertal liknande resultat med implicita associationer har funnits gällande etnisk diskriminering i arbetslivet (Blommaert, van Tubergen, & Coenders, 2012 sid 69, Pryor, Reeder & Monroe, 2012, sid 232, 235). I Sverige associeras till exempel invandrare, av svenskar, med våldsbenägenhet och kriminalitet (Lindholm & Bergvall, 2006, sid 46).

Den allmänna tudelning av människor boendes i Sverige – svenskar och invandrare – är också stereotypisk då samtliga utländska etniciteter klumpas ihop till en enda homogen grupp, nämligen invandrare, och för att uppdelningen till mångt och mycket görs utifrån yttre kännetecken. Västeuropéer definieras sällan som invandrare men andra generationens invandrare, som kan vara födda i Sverige, gör det (Kardell, 2006, sid 96, Pettersson, 2006, sid 136). Som Kamali (2005a, sid 14) skriver om begreppet invandrare; ”... ordet (är) som en nedsättande beteckning, som associeras till vissa fenotypiska drag (hud och hårfärg), sociokulturella egenskaper (namn och efternamn), religion och klädval. Bruket av ordet ”invandrare” tycks således ha mindre att göra med vad människor faktiskt har gjort (till exempel invandrat) än med vad de förväntas vara.” För att komma bort från den negativa klangen förknippad med invandrare används, i synnerhet den samhällspolitiska debatten, begreppen ”nya svenskar”, utlandsfödda och personer med utländsk bakgrund mer och mer (Neergaard, 2006, sid 26-27).

Effekterna av etnisk diskriminering i arbetslivet sträcker sig utanför arbetsmarknaden då det indirekt påverkar boendesituationen och levnadsstandarden för de som är utsatta (Kamali, 2005a, sid 51, Socialstyrelsen, 2009, sid 374). Med svårigheterna att komma in på arbetsmarknaden för personer med invandrarbakgrund växer segregationsklyftorna även i andra samhällsfärer. I Stockholms län är andelen utrikesfödda eller personer med utländsk bakgrund, mätt i promille av hela befolkningen, som högst i Botkyrka kommun (523 ‰) och Södertälje kommun (427 ‰) vilket går att jämföras med Vaxholm kommun (112 ‰) och Ekerö kommun (114 ‰)(SCB, 2009, sid 48). Det är dessutom väldigt vanligt att områden med mycket stor koncentration av synliga invandrargrupper är eftersatta och resursfattiga på samma, fast motsatta, sätt som områden med en homogen svensk befolkning är mycket resursrika (Socialstyrelsen, 2010, sid 185). Furåker (refererad i Berglund & Schedin, 2009 sid 80-81) för en intressant diskussion om den duala arbetsmarknaden i Sverige, om arbetskraftens kärna och periferi, och beskriver hur det finns en central arbetsstyrka som är välutbildad, välavlönad samt fast heltidsanställd och utanför den ett skikt av

lågutbildade, lågavlönade och tillfälligt- och deltidanställda (den primära respektive sekundära arbetsmarknaden), en zon vilken många icke-europeiska invandrare befinner sig i (Kamali, 2005b, sid 53). Enligt Socialstyrelsens rapport (2010, sid 65-68) var cirka 60 % av svenskfödda personer en del av kärnarbetskraften år 2010.

Arbetsmarknadsanknytningen var nästan lika god för personer födda i Västeuropa och övriga Norden då cirka 45 % utgjorde kärnarbetskraft. För individer härstammande från Mellanöstern och Nordafrika var motsvarande siffra cirka 20 %. Situationen har förbättrats sedan tidigt 90-tal, då siffran var så låg som 10 %, och tendensen ser därmed ut att gå i rätt riktning men den långsamma utvecklingen vittnar om en fallerad integrationspolitik där minoritetsgrupper, och vissa specifikt, alltså har stora svårigheter att etablera sig på arbetsmarknaden. Problematiken med den duala arbetsmarknaden bekräftas även i undersökningar med de berörda själva (Kamali, 2005a, sid 24-25). Globaliseringsrådet har konstaterat att ur ett internationellt perspektiv är Sverige sämst på att sysselsätta invandrare vid jämförelse med sju västeuropeiska länder (Utbildningsdepartementet, 2008, sid 3). Detta förklaras till viss del med en stor mängd flyktingsinvandring i Sverige och inte arbetskraftsinvandring som i vissa av jämförelseländerna. År 2007 publicerade Finansdepartementet en rapport om vad orsakerna till varför arbetsmarknadssituationen för personer med utländsk bakgrund ser ut som den gör (2007, sid 51-98). Utifrån parametrarna kvalifikation (1), normer, sökaktivitet och incitament (2), krav för anställningsbarhet (3) och diskriminering (4) fann de bland annat indikationer på att det *"krävs betydligt mer intensivt jobbsökande för en utrikes än för en inrikes född för att hitta ett arbete"* (sid 82) och det finns en så pass betydande mängd studier som antyder att diskriminering förekommer på den svenska arbetsmarknaden att det är rimligt att tro att det faktiskt är så samt att det kan vara en av orsakerna till den prekära arbetssituationen för många av personer med utländsk härkomst/bakgrund.

Det vanligaste, och enklaste, tillvägagångssättet för att mäta diskriminering är att statistiskt analysera enkätundersökningar och/eller registerdata och se om ett arbetsmarknadsutfall (sysselsättning, arbetslöshet, lön, inkomst, beföring) för personer med en definierad etnisk tillhörighet skiljer sig från en jämförelsegrupp bestående av infödda med svensk bakgrund (Finansdepartementet, 2007, sid 89, Nekby, 2006, sid 74). Utöver den statistiska analysen har det även gjorts vetenskapliga studier för att undersöka problemet med diskriminering, såväl internationellt som i Sverige. Oftast då i form av att fiktiva jobbansökningar skickas till olika företag,

jobbansökningar som är identiska förutom namnet på den sökande, vilket antyder att personen har utländsk eller inhemsk bakgrund (Deros, Nguyen & Ryan, 2009, McGinnity & Lunn, 2011, Widner & Chicoine, 2011). Att personer diskrimineras på grund av sitt namn är något som forskning funnit visst stöd för att det även förekommer i Sverige (Carlsson och Rooth, 2007, sid 15-17). I intervjuer med personer med invandrabakgrund bekräftas detta som ett faktiskt problem (Kamali, 2005a, sid 28-30).

Föreliggande studie undersöker diskriminering riktad mot personer med muslimsk tillhörighet samt kvinnor i Sverige. Det finns en utspridd fördomsfullhet mot just muslimer över hela Europa. I en jämförelse mellan 30 europeiska länder framgick det att muslimer var särskilt utsatta för fördomar, mer än övriga invandrargrupper, och att det var så även innan terrorattackerna mot World Trade Center 11 september 2001, en händelse radikala muslimer har skuldbelagts för (Strabac & Listhaug, 2008, sid 281-282). Flera studier har till exempel visat att muslimer har hälften så stor chans att bli kallade till jobbintervju som kristna, att muslimer har generellt sämre ekonomiska förutsättningar och att det består över flera generationer samt att bära hijab på arbetet framkallar diskriminering (Adida, Laitin & Valfort, 2010, sid 22388-22389, Unkelbach, Schneider, Gode & Senft, 2010 sid 380-382).

I dess mest extra form kallas fördomar mot muslimer för *islamfobi*, ett omstritt begrepp som vissa hävdar endast är en ny form av rasism, riktad mot kulturen Islam, medan andra beskriver det som religiös intolerans. Islamfobi består av föreställningar om att Islam är den kristna västvärldens fiende och att muslimer (vilka ses som en enda homogen grupp) ämnar ”ta över” befolkningen ” (López, 2011 sid 557, 568-570, Bleich 2011, sid 1588-1589).

Det finns dokumenterat att (arabiska) muslimer är en utsatt etnisk grupp på den svenska arbetsmarknaden (Agerström, Carlsson, Ekehammar & Rooth, 2008 sid 252, Agerström & Rooth, 2009, sid 9-10). I Sverige bor det uppskattningsvis 400 000-500 000 muslimer av varierande geografiskt ursprung, där vissa muslimska grupper är mer integrerade i arbetsmarknaden än andra (exempelvis bosnier i jämförelse med irakier), vilket, som Bevelander och Otterbeck (2010, sid 404-405) skriver, gör det uppenbart att muslimer inte är en homogen grupp.

I Sverige saknas det hittills forskning om hur kön och etnicitet inverkar gällande diskriminering (Lappalainen & Lundgren, 2005, sid 69) men Berdahl och Moore (2006, sid 432-433) visade att minoritetskvinnor på arbetsplatsen upplevde mer diskriminering och trakasserier än majoritetsmän, minoritetsmän och majoritetskvinnor.

Liknande resultat med denna ”dubbla straffbarhet” för minoritetskvinnor har även funnits i rekryteringsammanhang (Derous, Ryan & Nguyen, 2012, sid 561-562).

Syfte

Syftet med denna studie var att undersöka om anställningsansökningar för män och kvinnor med svenska eller muslimska namn behandlas och bedöms på samma grunder eller om de diskrimineras på grund av sitt namn eller kön.

Frågeställningar

- Blir personer med muslimska namn diskriminerade till förmån för personer med svenska namn?
- Blir kvinnor diskriminerade till förmån för män?
- Blir muslimska kvinnor utsatta för dubbel diskriminering?
- Bedömer kvinnor och män arbetssökande olika?

Följande hypoteser prövades i denna studie:

Hypotes 1 – svenskar kommer att bedömas mer troliga att anställa än muslimer.

Hypotes 2 – män kommer att bedömas mer troliga att anställa än kvinnor.

Hypotes 3 – muslimska kvinnor blir utsatta för dubbel diskriminering och därmed kommer att bedömas som minst troliga att anställa.

Metod

Deltagare och urval. Deltagare i studien var studenter på Personalvetarprogrammet vid en högskola och ett universitet i en större stad i Sverige. Det var totalt 46 personer, både män (n = 17) och kvinnor (n = 29), i åldrarna 20-36 år som deltog. Dessa valdes för att de är blivande personalvetare vilket gör det tämligen troligt att de kommer att arbeta med rekrytering efter sina studier.

Pilotstudie. Innan genomförandet av den huvudsakliga undersökningen gjordes en pilotstudie med totalt 5 erfarna rekryterare, detta i syftet att kontrollera att materialet fungerade och var trovärdigt. Rekryterarnas ålder var mellan 28-48 år och det var 3 kvinnor och 2 män. Samtliga hade minst tre års erfarenhet av rekrytering i sitt yrke. Deltagarna i pilotstudien anmärkte inte på att något var oklart. Det som framgick

var att det tog kortare tid än beräknat vilket resulterade i att missivbrevets text om hur lång tid studien beräknas ta ändrades från 30 minuter till 15-30 minuter. I övrigt kommenterade två av pilotstudiens deltagare att vissa CV:n var ”fattiga” och ”tunna”, i den meningen att de inte berättade tillräckligt om den sökandes arbetserfarenhet, varpå CV 3, CV 4 och CV 8 ändrades till att ha mer utförlig beskrivning av deras tidigare arbeten.

Material

Materialet bestod av 1 fiktiv platsannons och 12 fiktiva arbetsansökningar (CV).

Platsannons. Platsannonsen (se bilaga 1) utformades med grund i befintliga annonser på Arbetsförmedlingen som mall. Arbetsuppgifter och program som nämns är direkt hämtade ur liknande annonser för samma typ av tjänst. Utbildning, erfarenhet, kunskaper och meriter som efterfrågas i annonsen konstruerades på ett speciellt sätt för att kunna särskilja de 12 arbetsansökningarna som mer eller mindre kvalificerade. Tjänsten som valdes för platsannonsen var ekonomieassistent. Anledningen till att just denna typ av tjänst valdes var för att den kräver en viss grad av utbildning och erfarenhet, men ingen specialistkompetens. Namnet på företaget i annonsen, *Retrospective AB*, är fiktivt. I befattningsbeskrivningen lyfts specifika ekonomiprogram fram, SAP och Visma affärssystem, och det gjordes för att urskilja vissa av de arbetssökande som mer meriterade än andra då de har kunskaper i just de programmen. Enligt samma princip efterfrågas det i kravprofilen som lägst gymnasial ekonomiutbildning, men helst högskoleexamen, samt att den sökande bör ha några års erfarenhet av liknande arbetsuppgifter. Till sist betonas vikten av att den sökande ska ha god språkkunskap i såväl svenska som engelska, i tal som i skrift.

CV. Alla företag, utbildningar, skolor, föreningar och adresser som nämns i CV:na är autentiska. Det enda som är fiktivt är den sökandes namn och telefonnummer och referenserna (namn och telefonnummer). CV:na konstruerades utifrån fyra parametrar (bilaga 2): generell arbetslivserfarenhet (GA), relevant arbetslivserfarenhet (RA), relevant utbildning (RU) och övriga meriter (ÖM). Som GA betraktades arbetslivserfarenhet oavsett yrke, och det togs med för att visa hur länge den sökande hade varit aktiv i arbetslivet samt vilket typ av arbete den haft tidigare. Det skulle vara tydligt att personen hade utbildat sig och därefter fått mer avancerade tjänster (se bilaga

3, CV 3 som exempel). Med RA menades arbete med liknande uppgifter, exempelvis administration med en del fakturering eller allehanda ekonomiarbete, och platsannonsen efterfrågade just några års erfarenhet av liknande arbete. RU omfattade antingen ekonomiutbildning på gymnasienivå, högskolenivå eller både och, vilket även platsannonsen efterfrågade. ÖM varierade mellan CV:na men övergripande var att samtliga var någon form av föreningsengagemang, förtroendeuppdrag, ledarskapserfarenhet eller språkutbildning. Tre av parametrarna (GA, RA och RU) definierades i antal år och en av parametrarna (ÖM) i antal poster.

De 12 CV:na kategoriserades efter de oberoende variablerna kön och etnicitet i fyra grupper á tre personer i varje; svenska män, muslimska män, svenska kvinnor, muslimska kvinnor. I förhållande till de krav och meriter platsannonsen efterfrågade så fanns det i varje grupp en underkvalificerad (CV 1, 4, 7, 10), en kvalificerad (CV 2, 5, 8, 11) och en överkvalificerad person (CV 3, 6, 9, 12). Inom grupperna skiljde sig således CV:na på de olika parametrarna men mellan grupperna balanserades det med att medelvärdet för varje grupp var likvärdigt på samtliga parametrar (GA, $\bar{x} = 6$, RA, $\bar{x} = 4$, RU, $\bar{x} = 4$, ÖM, $\bar{x} = 2$). CV 3, 6, 9 och 12 var väldigt snarlika i arbetslivserfarenhet, utbildning och meriter och att anse som mycket lämpliga för tjänsten.

Gällande beroende variabeln etnicitet krävde platsannonsen att sökande skulle besitta god språkkunskap och för att betona det hos kandidaterna med muslimskt namn - och att de var födda i Sverige - skrevs svenska in som modersmål under språk och svensk grundskola in under utbildning på CV:na. För att klargöra att muslimerna var andra generationens invandrare, och inte adoptivbarn, så inkluderas även ett språk som talas i muslimska länder (amhariska, arabiska, somaliska och det senegalesiska språket wolof) som modersmål utöver svenska.

De svenska namnen på CV:na valdes utifrån de mest vanliga kvinno- och mansnamnen i Sverige samt de vanligaste efternamnen enligt Statistiska Centralbyrån år 2012. Namnet Elisabeth valdes bort då det inte ansågs passa en person i 20-30 årsåldern. De muslimska namnen valdes med hjälp av en god vän som är troende muslim och som ansåg att dessa var vanligt förekommande namn inom islam i Afrika och Mellanöstern.

Det bestämdes att testdeltagarna inte skulle få information om att samtliga CV:n var fiktiva, då det ansågs att det kunde ha påverkat dels deras engagemang i uppgiften samt deras bedömning, varpå det samtidigt valdes att konstruera CV:na med

helt olika design utseendemässigt för att göra det mer autentiskt. Diverse mallar för CV:n, tillgängliga för nedladdning på internet, användes för detta.

Till varje CV fanns ett fasthäftat svarsblad (bilaga 4) där testdeltagarna markerade sin skattning av den sökande på en VAS (*Visuell Analog Skala*) utifrån frågan: ”Efter att ha läst denna sökandes CV, hur pass troligt är det att Du skulle anställa personen?”. VAS användes för att undvika eventuella svarsbias, till exempel att respondenterna justerar sin bedömning för att svara vad de tror att är ”rätt” (Hayes, 2000, sid 70) Med poängsättning/skattning med siffror föreligger det en risk att deltagarna minns vad de svarade på tidigare CV och anpassar sina svar efter det.

På ett av svarsbladen efterfrågades deltagarens ålder samt kön. Varför ålder togs med som fråga var för att dölja betydelsen av deltagarens kön. Hade endast kön på deltagaren efterfrågats skulle det kunna ha påverkat experimentets reliabilitet, i den meningen att deltagarna förstår att det är en undersökning om kön och därför kanske svarar på ett annat sätt än om de inte vetat om undersökningens syfte.

Missivbrevet (se bilaga 5) informerade deltagarna om vad syftet med studien var (att undersöka urvals- och arbetsansökningsbedömningar i rekryteringsprocessen), hur det skulle gå till, hur lång tid det beräknades ta samt att undersökningen var helt anonym.

Tillvägagångssätt

Universitetet och högskolan kontaktades via ansvariga på respektive skolas institut i början av februari 2012. Efter korrespondens per mejl med berörda lärare på högskolan bestämdes det två tillfällen då jag fick presentera min studie för studenterna under en föreläsning samt genomföra studien direkt efter föreläsningen, vilket skedde under två dagar i maj 2012. Samtliga av de universitetsstudenter som deltog genomförde studien vid ett tillfälle i maj 2012. Plats för detta var ett av kaféerna på campus. Totalt deltog 46 studenter från Personal- och Personalvetarprogrammet i studien.

För att motverka eventuell ordningseffekt vid genomförandet av studien balanserades detta (*counterbalancing*) med en helt unik ordningsföljd av CV:na för varje deltagare (bilaga 6). Med ordningseffekt menas risken att deltagarna blir trötta, uttråkade eller tappas intresset och därför inte engagerar sig lika mycket i slutet som i början av studien, i detta fall att deltagarna inte läser och bedömer de sista CV:na lika noggrant som de första (Hayes, 2000, sid 39-40).

Studenterna informerades muntligt om vad syftet med studien var, att deltagandet skedde helt anonymt samt att de när som helst kunde avbryta om de så ville. Det gavs även instruktioner om att det är kandidaternas meriter som skall bedömas, inte utseendet eller designen på CV:t, samt att de kunde kontakta mig efter studien om de hade några frågor.

Design och dataanalys

Den kvantitativa undersökningen genomfördes med en kvasiexperimentell studie där deltagarna läste och skattade arbetsansökningar. Designen var mixad med mellanperson- och inompersondesign, varje deltagare skattade 12 arbetsansökningar var och deltagarnas kön inkluderades som mellanpersonvariabel för att mäta eventuella skillnader i skattning om bedömare var man eller kvinna. Det var två oberoende variabler, *etnicitet* och *kön*, som manipulerades i två lägen, svensk/muslim och man/kvinna. Beroende variabeln var deltagarnas skattning av de fiktiva kandidaterna, högt värde representerade hög lämplighet.

Efter genomförd undersökning sammanställdes datamaterialet i Excel genom att manuellt läsa av VAS-linjen på varje svarsblad med hjälp av en linjal, där 1 cm motsvarande 1 poäng och 1 mm motsvarade 1 decimal poäng. Data analyserades därefter i SPSS med en 2 X 2 X 2 ANOVA. P-värde sattes till $\alpha = 0.05$.

Forskningsetiska överväganden

Alla deltagare ställde upp frivilligt och de fick tillräcklig information om att studien, att den handlade om urvals- och arbetsansökningsbedömning, även om de inte informerades om att syftet var att undersöka diskriminering. Eftersom jag var ensam inblandad i genomförande av studien säkerställdes det att deltagarnas svar behandlades konfidentiellt.

Resultat

Dataanalysen visade en huvudeffekt för variabeln *etnicitet* men effekten var inte den förväntade, muslimer ansågs mer passande för jobbet än svenskar ($\bar{x} = 7,66$ respektive $\bar{x} = 7,25$, $F(1,44) = 4,068$, $p = 0.050$). Det fanns också en mellanpersonseffekt som innebär att män generellt angav en högre lämplighet än kvinnor ($F(1,44) = 3839$, $p = <.0001$) vilket framgår av tabell 1. Inga övriga effekter

hittades. Ingen anmärkningsvärd skillnad visades sammantaget på oberoende variabeln kön (CV).

Sammanfattningsvis skattades *muslimska kvinnor* högst ($\bar{x} = 7,69$), det vill säga att de bedömdes mest troliga att anställa av samtliga testdeltagare. Minst troliga att anställa, det vill säga den grupp som skattades lägst, bedömdes *svenska män* vara ($\bar{x} = 7,20$).

Tabell 1. Variansanalys av oberoende variablerna etnicitet (ETN) och kön (KÖN) samt mellanpersonsvariabeln försökspersonernas kön (FPK).

	df*	MS	F	η^2	p
<i>Mellanpersonseffekter</i>					
FPK	1	9535,38	3839,19	.989	.000
Error (FPK)	44	2,484			
<i>Inompersonseffekter</i>					
ETN	1	6.966	4.068	.085	.050
ETN * FPK	1	.497	.2903	.007	.593
ETN * KÖN	1	.599	.189	.004	.666
ETN * KÖN * FPK	1	8.213	2.591	.056	.115
Error (ETN)	44	1.712			
KÖN * FPK	1	3.131	1.955	.043	.169
Error (KÖN)	44	1.601			

* Greenhouse-Geisser

Tabell 2. Sammantagna medelvärden (\bar{x}) och standardavvikelser (*sd*) för de fyra grupperna av fiktiva sökande samt oberoende variablerna etnicitet och kön.

	\bar{x}	sd	n
<i>Svenska män</i>	7,20	1,23	138
<i>Svenska kvinnor</i>	7,31	1,70	138
<i>Muslimska män</i>	7,57	1,41	138
<i>Muslimska kvinnor</i>	7,69	1,62	138
<i>Svenskar</i>	7,25	1,21	276
<i>Muslimer</i>	7,66	1,64	276
<i>Män</i>	7,43	1,57	276
<i>Kvinnor</i>	7,48	1,39	276

Diskussion

Resultatet i undersökningen kan inte ge stöd för att diskriminering förekommer i rekryteringsprocesser, varken etnisk diskriminering eller könsdiskriminering. Samtliga hypoteser förkastades och blev motbevisade. Ingen interaktionseffekt mellan oberoende variablerna etnicitet och kön visades vilket förkastar hypotes 3 om att muslimska kvinnor skulle vara utsatta för dubbel diskriminering. Sett till medelvärdet bland de fyra grupperna av fiktiva sökande – *svenska män*, *svenska kvinnor*, *muslimska män*, *muslimska kvinnor* – fick muslimska kvinnor, vilka i hypotesen förväntades bedömas som *minst* troliga att anställa, det högsta sammantagna medelvärdet och kan därför sägas bedömas som *mest* troliga att anställa av testdeltagarna.

En signifikant mellanpersonseffekt visades i resultatet, de kvinnliga deltagarna skattade generellt CV:na mindre lämpliga jämfört med de manliga deltagarna, vilket gör det rimligt att anta att så kan fallet även vara i arbetslivet. Till exempel att män och kvinnor har olika bedömningsgrunder gällande vad som anses som positiva/negativa attribut hos arbetsökande.

Metoden som användes i undersökningen visades ha brister som påverkade utgången och studien kunde ha gjorts bättre. Samtliga svagheter med metoden tillskrivs min oerfarenhet som forskare. Tre brister har identifierats. För det första var CV:na inte tillräckligt bra balanserade. Till exempel var det första CV:t som konstruerades, CV 1 i gruppen *svenska män*, väldigt mycket ”sämre” sett till meriter än övriga CV:n, vilket påverkade resultatet skevt då hela gruppens medelvärde drogs ned på grund av CV 1. Exempelvis saknade CV 1 relevant arbetslivserfarenhet (RA) helt och hållet och hade endast 1 års generell arbetslivserfarenhet (GA). Samtliga av de övriga CV:na hade 3 års GA som lägst. Detta upptäcktes dock först vid dataanalysen och således för sent.

En ovidkommande variabel i undersökningen var layouten på CV:na. Flera av testdeltagarna anmärkte på hur vissa CV:n såg ut, att det till exempel var ”*för liten text och kladdigt*” eller ”*för mycket text*”, och skattade dem därefter. Detta skedde trots tydliga instruktioner om att det var meriterna som skulle bedömas och inte layout eller design på CV:t. Alla CV:n i undersökningen hade olika layout. Varför det valdes var för att ge en känsla av autenticitet och därmed engagera testdeltagarna mer. Hade det varit en och samma layout på alla CV:n bedömdes risken stor att testdeltagarna skulle förstå att de var fiktiva. Vid närmare eftertanke borde det dock ha varit så ändå och istället

kunde det ha getts muntliga instruktioner om att samtliga CV:n är omgjorda enligt samma mall för att layouten inte ska bli avgörande.

En tredje svaghet med undersökningen var själva testdeltagarna. Med brist på tid och möjligheter valdes studenter istället för erfarna rekryterare som det i själva verket borde ha varit. Detta förväntades vägas upp av att det var studenter på personalvetarutbildningar, det vill säga personer som mycket möjligt kommer att arbeta som rekryterare i framtiden, men av kommentarer i svarsbladet att döma blev det tydligt att flera, om inte alla, hade väldigt liten eller ingen erfarenhet alls av rekrytering. Som tidigare nämnt anmärkte flera på layouten av CV:na. Andra verkar inte ha läst igenom CV:na till fullo, då vissa kommenterade tidigare anställningar som om de vore den sökandes senaste, exempelvis *”konstigt att han jobbar på lager trots sin utbildning”* (vilket gällde CV 6 där den sökande hade jobbat på lager för fem år sen). Andra påpekade irrelevanta punkter i CV:na som negativa, till exempel *”Tung motorcykel – fardåre?”* (om att CV 5 hade en punkt om innehav av A-körkort). Förhoppningen var att studenter skulle fungera som ett dugligt substitut för erfarna rekryterare men så blev inte fallet.

Ytterligare en negativ aspekt av valet av testdeltagare var att deras etnicitet inte på något etiskt korrekt sätt gick att fastställa. Det hade varit en fördel om försökspersonernas etnicitet varit kontrollerbar då det är troligt att det möjligtvis påverkar bedömningen av andra människor. I planeringsstadiet av studien diskuterades det huruvida det var möjligt att samla en jämt fördelad mängd infödda svenskar och personer med muslimsk tillhörighet som försökspersoner. Det ansågs dock inte genomförbart. Dels skulle det ha varit svårt att finna en bra fördelning mellan muslimer och infödda svenskar eftersom det inte ens var säkert huruvida det fanns några muslimer överhuvudtaget bland studenterna. Även om det skulle ha funnits det är det inte etiskt att efterfråga, eller be dem uppge, religiös tillhörighet enkom för att delta i en studie. Dessutom ansågs det att undersökningens egentliga syfte skulle bli uppenbart för försökspersonerna om de skulle behöva uppge huruvida de var muslimer eller infödda svenskar när de samtidigt ska *bedöma* muslimer och infödda svenskar.

Utfallet av undersökningen ska kanske inte avfärdas helt och hållet men vid analys av resultatet bör man ha metodens brister som jag nyss nämnt i åtanke. Det är troligt att anta att studenterna kanske förstod att undersökningen handlade om diskriminering och att de därmed överkompenserade sin bedömning, av rädsla för att framstå som diskriminerande mot muslimer och kvinnor.

En del av svagheterna med denna studie är inte svåra att överkomma till framtida forskning. Felbalanseringen av CV:na kunde ha åtgärdats tämligen enkelt om det bara hade upptäckts tidigare, det var inte något stort fel, det fick dock desto större effekt. Detsamma gäller layouten på CV:na. Eftersom viss typ av layout framstod som iögonfallande negativ bland deltagarna är det enkelt åtgärdat med en och samma mall för alla CV:n framgent. Dessutom skulle informationen på CV:na kunna reduceras till att endast visa den sökandes namn, arbetslivserfarenhet och utbildning. Detta skulle samtidigt underlätta balanseringen av CV:na då det blir färre parametrar. Denna studie hade fyra parametrar - *generell arbetslivserfarenhet (GA)*, *relevant arbetslivserfarenhet (RA)*, *relevant utbildning (RU)* och *övriga meriter (ÖM)* – men det skulle räcka med två, total arbetslivserfarenhet och utbildning. Övriga meriter är svåra att värdera – vilka typer av föreningsengagemang är värdefulla för tjänsten som annonseras? – och därmed balansera mellan CV:na.

Svagheterna med testdeltagarna är svårare att kringgå, i alla fall i undersökningar på denna nivå. Eftersom deltagarna i min undersökning troligtvis väldigt sällan, eller aldrig, arbetar med rekrytering och CV-bedömning är studiens ekologiska validitet att anse som låg. För att kunna ta denna eller liknande studiers resultat i beaktande anser jag att det bör vara testdeltagare ur det samhällsområde som studien avser att undersöka, i detta fall arbetslivet och rekryteringsomhang. Det hade varit att föredra testdeltagare som arbetade med rekrytering och hade god erfarenhet av det. Önskvärt vore det om undersökningen dessutom iscensattes som en del av deras vardagliga arbete, det vill säga *inte* som en undersökning deltagarna kan fundera och misstänka varför den genomförs. Till exempel att ett existerande företag anlitar ett befintligt bemanningsföretag angående hjälp att rekrytera till en tjänst (som då är fiktiv men inte till bemanningsföretagets kännedom). Därefter skulle det skickas in noga balanserade och avskalade (fiktiva) CV:n som rekryterarna på bemanningsföretaget således fick bedöma och kalla till intervju. Ett sådant genomförande skulle dock vara mycket kostsamt och tidsmässigt mödosamt samt kräva kontakter i näringslivet, något som jag anser faller utanför omfattningen av en studie på denna nivå.

Referenser

- Adida, C., Laitin, D., Valfort, M-A. (2010). Identifying barriers to Muslim integration in France. *PNAS Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. Vol 107(52), pp. 22384-22390
- Agerström, J., Carlsson, R., Ekehammar, B., Rooth, D-O. (2008). Svenska arbetsgivares implicita stereotyper av arabiska muslimer och överviktiga. *Socialvetenskaplig tidskrift nr 3-4*.
- Agerström, J., Rooth, D-O. (2011). The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination. *Journal of Applied Psychology*. Vol 96(4), pp. 790-805
- Agerström, J., Rooth, D-O. (2009). Implicit Prejudice and Ethnic Minorities: Arab-Muslims in Sweden. *International Journal of Manpower*. Vol 30. 43-55.
- Aycan, Z. (2004). Key Success Factors for Women in Management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*. Vol 53(3), pp. 453-477
- Berdahl, J., Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*. Vol 91(2), pp. 426-436
- Berglund, Tomas & Schedin Stefan (red.) 2009. *Arbetslivet*. Studentlitteratur.
- Bevelander, P., Otterbeck, J. (2010). Young people's attitudes towards Muslims in Sweden. *Ethnic and Racial Studies*. Vol 33(3), pp. 404-425
- Bleich, E. (2011). What is islamophobia and how much is there? Theorizing and measuring an emerging comparative concept. *American Behavioral Scientist*. Vol 55(12), pp. 1581-1600
- Blommaert L., van Tubergen, F., Coenders, M. (2012). Implicit and explicit interethnic attitudes and ethnic discrimination in hiring. *Social Science Research*. Vol 41(1), pp. 61-73
- Carlsson, M., Rooth, D-O. (2007). Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data. *Labour Economics*, 14, 716-729
- Chao, G., Willaby, H.W. (2007). International employment discrimination and implicit social cognition: New directions for theory and research. *Applied Psychology: An International Review. Special Issue: Romance of Leadership*. Vol 56(4), pp. 678-688
- Derous, E., Nguyen H., Ryan, A. M. (2009). Hiring Discrimination Against Arab Minorities: Interactions Between Prejudice and Job Characteristics. *Human Performance*. Vol 22(4), pp. 297-320

- Derous, E., Ryan, A. M., Nguyen, H. (2012). Multiple categorization in resume screening: Examining effects on hiring discrimination against Arab applicants in field and lab settings. *Journal of Organizational Behavior*. Vol 33(4), pp. 544-570
- Finansdepartementet. (2007). *Arbetsutbud och sysselsättning bland personer med utländsk bakgrund*. Ds 2007:4. Stockholm: Fritzes.
- Forstenlechner, I., Al-Wagfi, M. A. (2010). "A job interview for Mo, but none for Mohammed": Religious discrimination against immigrants in Austria and Germany. *Personnel Review*. Vol 39(6), pp. 767-784
- Fullagar, C., Sverke, M., Sumer, C., Slick, R. (2003). Managerial sex-role stereotyping: A cross cultural analysis. *International Journal of Cross Cultural Management*. Vol 3(1), pp. 93-107
- Good, J., Rudman, L. (2010). When female applicants meet sexist interviewers: The costs of being a target of benevolent sexism. *Sex Roles*. Vol 62(7-8), pp. 481-493
- Hayes, N. (2009). *Doing psychological research*. Maidenhead: Open University Press
- Heilman, M., Okimoto, T. (2007). Why are women penalized for success at male tasks?: The implied communality deficit. *Journal of Applied Psychology*. Vol 92(1), pp. 81-92
- Kamali, M. (2005). *Sverige inifrån. Röster om etnisk diskriminering*. SOU 2005:69. Stockholm: Fritzes.
- Kamali, M. (2005). Ett europeiskt dilemma - strukturell/institutionell diskriminering. I de los Reyes, P. & Kamali, M. (red), *Bortom vi och dom. Teoretiska reflektioner om makt integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41. Stockholm: Fritzes.
- Kardell, J. (2006). Diskriminering av personer med utländsk bakgrund inom rättsväsendet – En kvantitativ analys. I J. Sarnecki (red.), *Är rättvisan rättvis? Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättssystemet*. SOU 2006:30. Stockholm: Fritzes.
- Knocke, W. (2006). Den strukturella diskrimineringens försåtlighet – ett historiskt och nutida perspektiv. I A. Neergaard (red.), *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. SOU 2006:60. Stockholm: Fritzes.
- Krings, F., Olivares, J. (2007). At the doorstep to employment: Discrimination against immigrants as a function of applicant ethnicity, job type, and raters' prejudice. *International Journal of Psychology*. Vol 42(6), pp. 406-417

- Lappalainen, P., Lundgren, M. (2005). *Det blågula glashuset – strukturell diskriminering i Sverige*. SOU 2005:56. Stockholm: Fritzes.
- Lindholm, T., Bergvall, S. (2006). Diskriminering i vittnessammanhang: resultat från ett socialkognitivt forskningsprojekt. I J. Sarnecki (red.), *Är rättvisan rättvis? Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättssystemet*. SOU 2006:30. Stockholm: Fritzes.
- López, F. B. (2011). Towards a definition of Islamophobia: Approximations of the early twentieth century. *Ethnic and Racial Studies*. Vol 34(4), pp. 556-573
- McGinnity, F., Lunn, P. D. (2011). Measuring discrimination facing ethnic minority job applicants: An Irish experiment. *Work, Employment and Society*. Vol 25(4), pp. 693-708
- Neergaard, A. (2006). På tröskeln till lönearbete – centrala begrepp och antologins innehåll. I A. Neergaard (red.), *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. SOU 2006:60. Stockholm: Fritzes.
- Nekby, L. (2006). Att mäta diskriminering. I A. Neergaard (red.), *På tröskeln till lönearbete. Diskriminering, exkludering och underordning av personer med utländsk bakgrund*. SOU 2006:60. Stockholm: Fritzes.
- Pettersson, T. (2006). Särbehandlas gärningspersoner med utländsk bakgrund vid anmälningar om våldtäcker, grov misshandel och eget bruk av narkotika? I J. Sarnecki (red.), *Är rättvisan rättvis? Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättssystemet*. SOU 2006:30. Stockholm: Fritzes.
- Pryor, J., Reeder, G., Monroe, A. (2012). The infection of bad company: Stigma by association. *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol 102(2), pp. 224-241
- Sarnecki, J. (2006). Strukturell diskriminering i rättsväsendet på grund av etnisk och religiös tillhörighet. En introduktion och sammanfattning. I J. Sarnecki (red.), *Är rättvisan rättvis? Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättssystemet*. SOU 2006:30. Stockholm: Fritzes.
- Socialstyrelsen. (2010). *Social Rapport 2010*. Stockholm: Socialstyrelsen
- Socialstyrelsen. (2009). *Folkhälsorapport 2009*. Stockholm: Socialstyrelsen
- http://www.scb.se/Pages/ProductTables_30905.aspx (Vanligaste namnen i Sverige)

- Strabac, Z., Listhaug, O. (2008). Anti-Muslim prejudice in Europe: A multilevel analysis of survey data from 30 countries. *Social Science Research*. Vol 37(1), pp. 268-286
- Sümer, H. C. (2004). Women in management: Still waiting to be full members of the club. *Sex Roles*. Vol 55(1-2), pp. 63-72
- Tilcsik, A. (2011). Pride and prejudice: Employment discrimination against openly gay men in the United States. *American Journal of Sociology*. Vol 117(2), pp. 586-626
- Unkelbach, C., Schneider, H., Gode, K., Senft, M. (2010). A turban effect, too: Selection biases against women wearing Muslim headscarves. *Social Psychological and Personality Science*. Vol 1(4), pp. 378-383
- Utbildningsdepartementet, Globaliseringsrådet (2008). *Ett fall av diskriminering är ett fall för mycket*. Informationsmaterial.
- Widner, D., Chicoine, S. (2011). It's All in the Name: Employment Discrimination Against Arab Americans. *Sociological Forum*, Vol. 26, No. 4.
- Williams, M., Paluck E. L., Spencer-Rodgers, J. (2010). The masculinity of money: Automatic stereotypes predict gender differences in estimated salaries. *Psychology of Women Quarterly*. Vol 34(1), pp. 7-20.
- Ziegert, J., Hanges, P. (2005). Employment Discrimination: The Role of Implicit Attitudes, Motivation, and a Climate for Racial Bias. *Journal of Applied Psychology*. Vol 90(3), pp. 553-562

Bilagor

Bilaga 1. Platsannonser.

Retrospective AB söker en driven ekonomiassistent

Är du en ekonomiassistent som trivs i en ansvarsfull roll i en internationell miljö? Drivs du av att se resultatet av ditt arbete och vill utvecklas vidare inom redovisning och rapportering? Om du vill bli en del av ett glatt och positivt gäng som trivs på och brinner för sitt arbete är tjänsten hos oss på Retrospective ditt nästa steg i karriären. För rätt person finns goda utvecklingsmöjligheter.

Tjänsten är inledningsvis på sex månader med avsikt att bli en tillsvidareanställning. Tillträde omgående.

Företagspresentation

Retrospective AB är en ledande internationell leverantör av IT tjänster och lösningar för privata och offentliga verksamheter. Företaget grundades 1979, och har idag drygt 5 500 anställda i USA, Kanada, Indien, Kina, Australien, Nya Zeeland, Storbritannien, Tyskland, Holland, Norge, Sverige, Danmark, Finland, Tjeckien och Spanien.

Företaget har sitt kontor i trevliga lokaler på Vasagatan i Stockholm city.

Beskrivning av tjänsten

Du kommer att tillhöra en ekonomiavdelning bestående av tio personer som ansvarar för allt som rör företagets fakturering samt momsredovisning. Du kommer att registrera nya kunder i SAP och Visma och lägga upp samt avsluta projekt. I ditt jobb ingår att ta fram uppgifter och rapportering till konsultchefer och säljare och ha en central roll som innebär många interna kontakter.

Du kommer att göra avstämningar, reserveringar och du kommer att ansvara för kontraktsarkivering och vara behjälplig i övrigt förekommande sysslor på en ekonomiavdelning.

Vem är du?

Vi tror att Du är utbildad gymnasieekonom, gärna med högskoleexamen, och har arbetat några år med liknande arbetsuppgifter. Du har erfarenhet av SAP och det är meriterande om du läst ekonomikurser inom momsskatte- och redovisningsområdet. Du har kunskaper i bokföring och eftersom vi arbetar i Vismasystemen Control och PX Control så är det en fördel om du har arbetat i dessa system tidigare. Du är noggrann och strukturerad i ditt arbetssätt och trivs i en roll med många kontakter internt. Vi ser det som mycket viktigt att Du kan uttrycka dig väl i tal och skrift då Du kommer ha daglig kontakt med svenska och utländska kunder.

Det är viktigt att du som person är flexibel, trivs i en händelserik miljö och ett högt tempo. Du är driven och vill utvecklas inom ekonomiarbete och ser detta som en möjlighet att växa i ett spännande företag.

Ansökan

Skicka in din ansökan snarast då urval och intervjuer sker löpande, tillträde omgående. Frågor besvaras av Thomas Gustafsson telefon XXX-29 45 68.

Välkommen med din ansökan!

Bilaga 2. CV.

CV	Kön	Etnicitet	Generell arbetslivserfarenhet	Relevant arbetslivserfarenhet (liknande yrke tidigare)	Relevant utbildning	Övriga meriter
1	Man	Svensk	1 år	0 år	3 år (gymnasium)	2 st
2	Man	Svensk	7 år	4 år	3 år (högskola)	1 st
3	Man	Svensk	10 år	8 år	6 år (gymnasium+högskola)	3 st
4	Man	Muslim	3 år	2 år	3 år (gymnasium)	2 st
5	Man	Muslim	5 år	2 år	6 år (gymnasium+högskola)	1 st
6	Man	Muslim	10 år	8 år	6 år (gymnasium+högskola)	3 st
7	Kvinna	Svensk	4 år	3 år	3 år (gymnasium)	1 st
8	Kvinna	Svensk	4 år	1 år	3 år (högskola)	2 st
9	Kvinna	Svensk	10 år	8 år	6 år (gymnasium+högskola)	3 st
10	Kvinna	Muslim	3 år	1 år	3 år (gymnasium)	1 st
11	Kvinna	Muslim	5 år	3 år	6 år (gymnasium+högskola)	2 st
12	Kvinna	Muslim	10 år	8 år	6 år (gymnasium+högskola)	3 st
Grupp 1 (CV 1,2,3)			M = 6	M = 4	M = 4	M = 2
Grupp 2 (CV 4,5,6)			M = 6	M = 4	M = 4	M = 2
Grupp 3 (CV 7,8,9)			M = 6	M = 4	M = 4	M = 2
Grupp 4 (CV 10,11,12)			M = 6	M = 4	M = 4	M = 2
CV	Namn	Ålder				
1	<i>Karl Johansson</i>	22 år	Hantverkare	-	Ekonomiprogrammet	Ungdomstränare i hockey, elevrådet i
2	<i>Erik Andersson</i>	29 år	Diversejobb, kontorsarbete	Administration, en del fakturering och kreditering	Ekonomi (kandidatprogram)	Stödperson för Soc
3	<i>Lars Karlsson</i>	32 år	Kontorsarbete	Ekonomiassistent	Ekonomiprogrammet, Ekonomi (kandidatprogram)	Styrelseordförande i BRF, kassör i fotbollsförening,
4	<i>Mohammed Yasser</i>	23 år	Jobbat i butik	Administration, en del fakturering och kreditering	Ekonomiprogrammet	Ungdomstränare i fotboll, språkkurs utomlands
5	<i>Hussein Abdelnor</i>	27 år	Telemarketing	Redovisningsassistent	Ekonomiprogrammet, Ekonomi (kandidatprogram)	Sekreterare i styrelse
6	<i>Ahmed Osman</i>	35 år	Kontorsarbete	Ekonomiassistent	Ekonomiprogrammet, Ekonomi (kandidatprogram)	Styrelseordförande i BRF, kassör, fackligt engagerad
7	<i>Maria Nilsson</i>	23 år	Kontorsarbete	Administration, en del fakturering och kreditering	Ekonomiprogrammet	Anti-mobbinggrupp i skolan
8	<i>Anna Eriksson</i>	23 år	Jobbat i butik	Kontorsarbete	Ekonomi (kandidatprogram)	Dansinstruktör, sekreterare
9	<i>Kristina Larsson</i>	33 år	Jobbat i butik, kontorsarbete	Ekonomiassistent	Ekonomiprogrammet, Ekonomi (kandidatprogram)	Kassör i BRF, aktiv i Kvinnojouren, fackligt engagerad
10	<i>Nawal Fuad</i>	22 år	Kontorsarbete	Administration, en del fakturering och kreditering	Ekonomiprogrammet	Språkkurs
11	<i>Jamila Ibrahim</i>	26 år	Kontorsarbete	Ekonomiassistent	Ekonomiprogrammet, Ekonomi (kandidatprogram)	Samordnare RFSU, danslärare
12	<i>Khadra Ali</i>	32 år	Kontorsarbete	Ekonomiassistent	Ekonomiprogrammet, Ekonomi (kandidatprogram)	Kassör i BRF, läst extrakurs i moms, kassör muslimsvenskar

Bilaga 3. Exempel på CV. Något förminskat av utrymmesskäl.

CV

Namn: Lars Karlsson
Adress: Ryttagatan 7
169 51 Solna
Mobil: 070 – 710 11 12
E-post: la.ka@microsoft.se

Utbildning

HHS Ekonomie kandidatprogram, Business and Economics **aug 2001 – juni 2004**

Handelshögskolan, Stockholm

Treårig ekonomiutbildning med ämnen som exempelvis finansiell ekonomi, ekonomisk statistik I och II, makro- och mikroekonomi. Som specialisering valde jag economics, vilket jag även skrev mitt examensarbete i.

Ekonomiprogrammet **aug 1992 – jun 1995**

Dragonskolan, Umeå.

Gymnasial utbildning i ekonomi, med inriktning mot företagsekonomi.

Grundskola åk 1-9 **aug 1983 – jun 1992**

Västangårds skola, Umeå

Tidigare arbetslivserfarenhet

Ekonomiassistent **sep 2007 -**

Microsoft Finance & Administration (nuvarande anställning), Kista, Stockholm, tillsvidareanställning

Sköter den löpande bokföringen för avdelningen, kund- och leverantörsreskontra, kontoavstämningar, fakturering och redovisning. Har viss erfarenhet av lönehantering med tidrapportering. Arbetar dagligen och är väl kunnig i SAP och Vismas affärssystem, exempelvis Business All in One, Control, PX Control och Mamut.

Controller **feb 2006 – sep 2007**

Modern Times Group, Financial, Stockholm, vikariatanställning

Arbetsuppgifterna bestod av intern rapportering, affärskalkyler, samordning i ekonomigruppen, stöd till företagsledningen och dylikt.

Assisterande redovisningsekonom **juli 2004 – jan 2006**

KPMG, Stockholm, tillsvidareanställning

Liknande arbetsuppgifter som jag har idag, det vill säga redovisning och en del bokföring.

Förare (budbil) **april 2000 – juni 2001**

Jetpak, Umeå, tillsvidareanställning

Brevbärare **okt 1998 – sep 1999**

Posten AB, Umeå, tillsvidareanställning

Brevsorterare **juli 1994 – nov 2002**

Posten AB, Umeå och senare Stockholm, behovsanställning

Andra erfarenheter och meriter

Styrelseordförande **jan 2009 –**

BRF Solna Oxeln 5, Stockholm

Arbetsplatsombud (Microsoft Finance & Administration)

feb 2011 –

*Unionen, Stockholm***Kassör**

mars 2003 – okt 2008

*Råsunda FC, fotbollsförening, Stockholm***Språk**

Svenska, modersmål

Engelska, mycket bra kunskaper

Spanska, vissa grundläggande kunskaper

Tyska, vissa grundläggande kunskaper

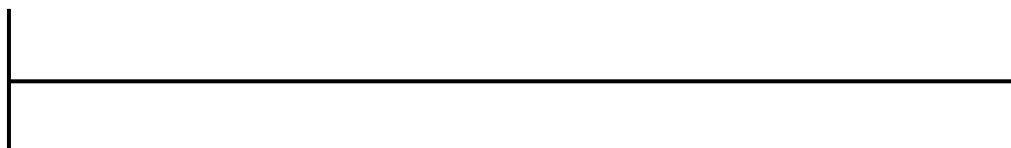
Datakunskaper*Microsoft Office*-paketet - mycket bra kunskaper*SAP Crystal Solutions/BI/Information management* - mycket bra kunskaper*Visma Control/PX Control/Mamut One Enterprise* - bra kunskaper*Hogia* - vissa grundläggande kunskaper**Referenser**Sven-Bertil Stääv, *Microsoft Finance & Administration*Gunilla Sjögren, *KPMG*

Bilaga 4. Svarsblad.

CV 3

Efter att ha läst denna sökandes CV, hur pass troligt är det att Du skulle anställa personen? Markera med ett kryss på linjen nedanför på den punkt som bäst motsvarar din skattning av aspiranten. Du kan markera var som helst på linjen.

Om du vill förklara hur du resonerar finns det utrymme för det som en kommentar efter skattningen.



*Inte alls
troligt*

Väldigt troligt

Kommentar:

Till sist skulle jag vilja be dig fylla i några uppgifter om dig själv.

Din ålder: _____

Kön: _____

Stort tack för din medverkan!

Bilaga 5. Missivbrev.

Vill du delta i en studie om rekrytering?

Syftet med studien är att undersöka urvals- och arbetsansökningsbedömningar i rekryteringsprocessen.

Din medverkan består i att Du läser igenom och bedömer 12 arbetsansökningar (CV) som är inskickade till en utlagd tjänst. Bedömningen görs utifrån hur pass troligt det är att Du, i egenskap av rekryterare för tjänsten, skulle anställa personen i fråga. Du får titta tillbaka på gamla CV, om så behövs.

Undersökningen beräknas ta cirka 15-30 minuter.

Undersökningen är helt anonym och du kan när som helst välja att avbryta ditt deltagande.

Jag heter Alexander Sellman och ansvarar för denna undersökning. Jag läser Personal- och Arbetslivsprogrammet vid Högskolan i Gävle och denna studie är mitt examensarbete. Jag nås på 070-3020506 eller ofk09asn@student.hig.se, alternativt alexander.sellman@hotmail.com, om det skulle vara några frågor.

Handledare för studien:

Mårten Eriksson
Docent psykologi
Avd för socialt arbete och psykologi
Akademin för hälsa och arbetsliv
Högskolan i Gävle
801 76 Gävle
026-64 82 11

Bilaga 6. CV-ordningen.

Serie	CV	CV	CV	CV	CV	CV	CV	CV	CV	CV	CV	CV
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
2	12	2	11	5	4	7	8	9	1	3	6	10
3	3	4	6	5	1	2	7	8	12	11	10	9
4	4	12	1	6	2	5	3	7	9	10	11	8
5	1	9	10	4	5	2	3	6	8	7	11	12
6	2	1	4	5	6	3	7	10	9	8	12	11
7	3	1	11	6	8	4	12	5	7	9	1	10
8	4	3	1	7	11	5	12	10	8	6	2	9
9	5	4	2	9	10	6	1	7	8	12	3	11
10	6	5	3	8	12	1	9	2	11	10	4	7
11	7	11	12	10	9	8	2	1	3	4	5	6
12	8	7	9	11	2	10	3	12	4	1	6	5
13	9	8	5	12	3	11	2	6	1	10	7	4
14	10	12	6	1	4	7	5	2	9	11	8	3
15	11	10	7	3	1	12	8	6	5	4	9	2
16	12	11	8	2	7	9	3	5	4	6	10	1
17	1	12	11	2	8	4	3	9	5	10	7	6
18	2	1	12	10	4	3	11	7	6	5	9	8
19	3	2	1	11	5	4	12	6	8	7	10	9
20	4	3	2	12	1	5	9	8	7	6	11	10
21	5	4	3	1	2	7	6	9	8	10	12	11
22	6	5	4	3	1	8	7	10	9	11	12	2
23	7	6	5	4	2	9	8	11	10	12	3	1
24	8	7	6	5	10	12	1	9	11	4	12	3
25	9	8	7	6	1	3	10	5	2	12	11	4
26	10	9	8	7	3	6	4	5	2	1	11	12
27	11	10	9	8	12	1	7	2	6	5	4	3
28	12	11	10	9	1	2	3	7	8	4	5	6
29	12	11	10	9	6	7	8	5	4	3	2	1
30	11	12	10	9	8	5	6	7	4	3	1	2
31	10	11	12	9	5	7	6	8	4	1	2	3
32	9	10	11	12	8	7	6	5	1	3	2	4
33	8	9	10	11	12	7	6	1	3	4	2	5
34	7	8	9	10	11	12	1	5	4	3	2	6
35	6	1	8	9	10	11	12	4	5	3	2	7
36	11	1	12	2	8	4	3	9	5	10	7	6
37	6	5	4	2	1	8	7	10	9	11	12	3
38	10	9	8	12	3	6	4	5	2	1	11	7
39	11	12	10	9	3	5	6	7	4	8	1	2
40	10	11	12	9	5	7	8	6	4	1	2	3
41	4	3	6	5	2	1	7	8	12	11	10	9
42	1	9	10	4	2	5	3	6	8	7	11	12
43	4	3	1	7	12	5	11	10	6	8	2	9
44	12	11	7	10	9	8	2	3	1	4	5	6
45	9	12	5	8	3	11	2	6	1	10	7	4
46	5	4	3	7	2	1	6	9	8	10	12	11