

**INSTITUTT
FOR SAMFUNNS-
FORSKNING**

Rapport 2026:2

Etnisk ulikhet i arbeidslivet

Arbeidstakeres erfaringer med
diskriminering og arbeidsgiveres
arbeid for inkludering

Julia Orupabo, Ida Drange, Edvard Nergaard Larsen
og Marjan Nadim

© Institutt for samfunnsforskning 2026
Rapport 2026:2

Institutt for samfunnsforskning

Munthes gate 31
Postboks 3233 Elisenberg
0208 Oslo

ISBN (digital): 978-82-7763-883-6

ISSN (digital): 1891-4314

www.samfunnsforskning.no

Innhold

Forord	6
Sammendrag	8
1 Innledning	16
1.1 Bakgrunn og tidligere forskning	17
1.2 Problemstillinger og design	18
1.3 Vår tilnærming til diskriminering, andregjøring og etnisk ulikhet	19
1.3.1 Subjektive erfaringer	20
1.3.2 Etnisk ulikhet i utfall	21
1.3.3 Grupper og begreper	22
1.4 Data og metode	23
1.4.1 Forskningsetiske hensyn	24
1.5 Rapportens struktur	24
2 Etnisk ulikhet i lønn, overkvalifisering og intern mobilitet	25
2.1 Lønnsforskjeller, overkvalifisering og intern mobilitet	25
2.2 Data og analytisk tilnærming	28
2.3 Analyse og resultater	28
2.3.1 Lønn og lønnsforskjeller	29
2.3.2 Overkvalifisering	39
2.3.3 Intern mobilitet	47
2.4 Oppsummering og diskusjon	56
3 Har innvandrere et mer belastende arbeidsmiljø?	60
3.1 Forskningsoppsummering	61
3.2 Databearbeiding og analysemetoder	61
3.3 Deskriptiv statistikk	62
3.4 Jobbtilknytning og lederoppgaver	64
3.4.1 Sysselsetting	64
3.4.2 Tilknytningsform	65
3.4.3 Opplevd jobbsikkerhet	66
3.4.4 Arbeidstid	66
3.4.5 Lederoppgaver	67
3.5 Fysisk arbeidsmiljø	68
3.6 Psykososialt arbeidsmiljø	69
3.6.1 Sosial støtte og verdsetting	70
3.6.2 Vold, hets, trusler og mobbing	72
3.6.3 Ytringsklima og konflikter	74
3.7 Organisatorisk arbeidsmiljø	76
3.8 Sykefravær og arbeidsulykker	77
3.9 Jobbengasjement og tilhørighet	80

3.10 HMS og fagorganisering	81
3.11 Urettferdig behandling	85
3.12 Stillingsmobilitet	88
3.13 Oppsummering og diskusjon	89
4 Ansattes erfaringer med diskriminering og andregjøring	92
4.1 Utvalg og metode	93
4.2 Diskriminering og begrensede muligheter	95
4.2.1 Ulike arbeidsvilkår	95
4.2.2 Diskriminering fra pasienter, brukere eller kunder	98
4.2.3 Forbigåelser og glasstak	100
4.2.4 Vold og trakassering på jobb	102
4.3 Opplevelser av andregjøring og utenforskap	103
4.3.1 Utfordringen ved å være hypersynlig	103
4.3.2 Opplevelse av kulturelt utenforskap	105
4.3.3 Å spille på norskhet	107
4.3.4 Indirekte erfaringer med fordommer og diskriminering	109
4.4 Typologi over responser på diskriminering og andregjøring	110
4.5 Arbeidslivet som arena for inkludering	112
4.6 Oppsummering og diskusjon	114
5 Kunnskapsgjennomgang: forskning på effektene av mangfoldstiltak	117
5.1 Utvalg og metode	118
5.1.1 Utfallsmål – effekten av mangfoldstiltak på hva?	119
5.1.2 De sentrale bidragene i forskningsfeltet	120
5.2 Merknad om den norske konteksten	121
5.3 Mangfoldsopplæring til ansatte og ledere	122
5.3.1 Bekjempe fordommer og opplæring i trakassering for alle ansatte ..	122
5.3.2 Mangfoldsopplæring for ledere	123
5.4 «Nøytrale» tester og evalueringer	125
5.5 Varslingsrutiner	127
5.6 Demokratisere tilgang til nettverk	128
5.6.1 Formelle mentorordninger	128
5.6.2 Minoritetsnettverk	129
5.7 Demokratisere opplæringen på jobb	129
5.8 Forankring i organisasjonen	131
5.8.1 Mangfoldsansvarlige	131
5.8.2 Mangfoldsutvalg	132
5.8.3 Å sette mål for mangfold	133
5.9 Kontekstuelle faktorer og uintenderte effekter	133
5.9.1 Betydningen av kjennetegn ved virksomhetene	134
5.9.2 Betydningen av å kombinere ulike tiltak	135
5.9.3 Betydningen av signaler og uintenderte effekter	135
5.10 Oppsummering og diskusjon	137

6 Arbeidsgiveres arbeid med mangfold og inkludering	141
6.1 Utvalg og metode	141
6.2 Hva slags utfordring er etnisk mangfold? Virksomhetenes problemforståelser	143
6.2.1 Integrasjonsproblem	143
6.2.2 Representasjonsproblem	145
6.2.3 Inkluderingsproblem	146
6.3 Hva slags tiltak iverksetter virksomhetene?	147
6.3.1 Hvordan forsøker de å løse integrasjonsproblemet?	147
6.3.2 Hvordan forsøker de å løse representasjonsproblemet?	149
6.3.3 Hvordan jobber virksomhetene for å sikre inkludering?	153
6.3.4 Arbeidsgivernes vurderinger av hva som virker	155
6.4 Arbeidsgivernes tolkninger av ulike typer hendelser	157
6.4.1 Arbeidsgivernes tolkning av eksempel på eksplisitt diskriminering ..	158
6.4.2 Arbeidsgivernes tolkning av eksempel på utenforskap	160
6.5 Oppsummering og diskusjon	162
7 Betydningen av mangfolds- og integreringstiltak for lønns- og stillingsmobilitet i arbeidsorganisasjonen	164
7.1 Data og metode	164
7.1.1 Kobling av svar fra virksomheten til registerdata	165
7.1.2 Avhengige variabler	166
7.1.3 Uavhengige variabler	167
7.1.4 Analyse	169
7.2 Deskriptiv statistikk over innførte tiltak	170
7.3 Konsekvensene av tiltak for lønnsulikhet og mobilitet	174
7.3.1 Hvilke tiltak predikerer reduksjon i lønnsulikhet mellom innvandrere og den øvrige befolkningen?	176
7.3.2 Bidrar mangfoldstiltak til økt yrkesmobilitet?	178
7.4 Oppsummering og diskusjon	179
8 Avslutning	181
8.1 Diskriminering og ulikhet etter ansettelse	181
8.1.1 Etnisk ulikhet i karriereutfall	182
8.1.2 Etnisk ulikhet i arbeidsmiljø	183
8.1.3 Erfaringer med diskriminering og andregjøring	184
8.1.4 Skyldes etnisk ulikhet etter ansettelse diskriminering?	185
8.2 Arbeidsgiveres innsats mot diskriminering	187
8.2.1 Hvilke tiltak virker?	188
8.2.2 Arbeidsgiveres forståelser og håndtering av etnisk ulikhet	188
8.2.3 Hvilke tiltak benyttes for å sikre mangfold og inkludering – og reduserer de ulikhet?	189
8.2.4 Et ubrukt potensial i arbeidet med inkludering?	190
Litteratur	192
Appendiks	198

Forord

I denne rapporten undersøker vi hvilken rolle det å ha en etnisk minoritetsbakgrunn spiller for arbeidstakeres muligheter i norsk arbeidsliv. Vi analyserer arbeidstakeres erfaringer med etnisk diskriminering og omfanget av etnisk ulikhet i lønn, overkvalifisering og intern mobilitet etter ansettelse. I tillegg undersøker vi hvordan arbeidsgivere jobber for å skape like muligheter og et mer inkluderende arbeidsliv. Rapporten er skrevet på oppdrag fra Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi).

Rapporten bygger på et bredt datamateriale, som inkluderer 1) registerdata om sysselsatte i Norge, 2) Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø, 3) kvalitative intervjuer med arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn, 4) kvalitative intervjuer med arbeidsgivere, 5) en spørreundersøkelse blant norske arbeidsgivere og 6) en kunnskapsgjennomgang om effekter av mangfoldstiltak.

Julia Orupabo har vært prosjektleder. Hun har jobbet tett med Marjan Nadim om de kvalitative studiene av ansatte og arbeidsgivere (kap. 4 og 6) og kunnskapsgjennomgangen om effekter av mangfoldstiltak (kap. 5). Ida Drange har vært ansvarlig for analysene av Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelser (kap. 3) og for utarbeiding og analyse av spørreundersøkelsen blant arbeidsgivere (kap. 7). Edvard Nergård Larsen har vært ansvarlig for registerdataanalysene (kap. 2) og har bidratt til analysene av spørreundersøkelsen blant arbeidsgivere (kap. 7). I tillegg har vi fått god hjelp av bibliotekleder Jon Haakon Hustad til kunnskapsgjennomgangen og Sara Tadesse Hernesvold til transkribering av de kvalitative intervjuene. Jan-Paul Brekke og Sara Seehuus har vært kvalitets-sikrere for rapporten.

Vi vil rette en stor takk til alle informantene som har bidratt til prosjektet, både de ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn som har delt sine egne erfaringer fra arbeidsmarkedet, og arbeidsgiverne som har fortalt oss om hvordan de tenker rundt og jobber med mangfold og inkludering. Hadde ikke dere vært villige til å sette av tid og dele deres erfaringer, ville vi ikke ha kunnet skrive rapporten.

Takk også til referansegruppen for prosjektet, som har bidratt med viktige innspill underveis. De aktive medlemmene var Shadi Ghanfili (Antirasistisk senter), Kristine Ø. Alsvik (NHO), Linn Andersen (LO), Eli K. Langset (Mangfold i arbeidslivet) og Mariette Lobo (Likestillings- og diskrimineringsombudet). Til

slutt vil vi takke oppdragsgiver IMDi ved Katrine Bakke Lossius, Reidar Mysen, Karen-Sofie Pettersen og Anniken Lund for godt samarbeid og gode kommentarer.

Oslo, 15.februar 2026,

Julia Orupabo, Ida Drange, Edvard Nergård Larsen og Marjan Nadim

Sammendrag

Forfatter Julia Orupabo, Ida Drange, Edvard Nergaard Larsen og Marjan Nadim

Tittel Etnisk ulikhet i arbeidslivet
Arbeidstakeres erfaringer med diskriminering og arbeidsgiveres arbeid for inkludering

Sammendrag I denne rapporten undersøker vi hvilken rolle det å ha en etnisk minoritetsbakgrunn spiller for arbeidstakeres inkludering i arbeidsmiljøet og karrieremuligheter i norsk arbeidsliv. Rapporten har et todelt formål. For det første analyserer vi arbeidstakeres erfaringer med etnisk diskriminering og omfanget av etnisk ulikhet i lønn, overkvalifisering og intern mobilitet etter ansettelse. For det andre undersøker vi hvilke tiltak arbeidsgivere iverksetter for å motvirke diskriminering, og hvordan de arbeider for å skape like muligheter og et mer inkluderende arbeidsliv. Rapporten bygger på et bredt datamateriale og tar utgangspunkt i både kvantitative og kvalitative analyser.

Lønn, overkvalifisering og mobilitet

Registerdataanalysene av lønn, overkvalifisering og intern mobilitet finner gjennomgående forskjeller mellom ulike grupper innvandrere, deres etterkommere og majoritetsbefolkningen. Den etniske ulikheten i karriereutfall kan i stor grad forklares med forhold knyttet til kjennetegn ved individ, arbeidsmarked og arbeidsplasser. Samtidig gjenstår det fremdeles etnisk ulikhet etter at vi tar hensyn til slik seleksjon, hvor en plausibel forklaring kan være diskriminering.

Analysene av lønn tyder på at den største delen av lønnsgapet mellom innvandrere, deres etterkommere og majoriteten oppstår mellom arbeidsplasser, altså gjennom seleksjon inn i ulike yrker, næringer og virksomheter. Forskjellene er små når vi sammenlikner individer med liknende kvalifikasjoner i samme stilling på samme arbeidsplass. Vi finner større forskjeller i privat sektor, noe større forskjeller blant menn samt noe større forskjeller i små virksomheter med få ansatte med minoritetsbakgrunn.

Når vi ser på relativ overkvalifisering, er forskjellene gjennomgående store for innvandrere, også når vi sammenlikner ansatte i samme yrker på samme arbeidsplass. Blant de ansatte i en bestemt stillingskode på en arbeidsplass har innvandrere mellom 5 og 7 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å være blant dem med betydelig lengre utdanning enn gjennomsnittet. Denne sammenhengen reduseres imidlertid med botid i Norge. For etterkommere av innvandrere finner vi i stedet en liten reduksjon i sannsynligheten for å være overkvalifisert, men denne er i praksis null i flere av modellspesifikasjonene. Sammenliknet med det vi så når det gjelder lønnsforskjeller, ser sammensetningen av ansattgruppen og andre kjennetegn ved arbeidsplassen ut til å bety mindre for ulikhet i graden av overkvalifisering.

Til slutt ser vi på sannsynligheten for å oppleve intern mobilitet, eller opprykk, på samme arbeidsplass over tid. Her finner vi små, men statistisk tydelige, forskjeller – særlig for innvandrere og etterkommere av innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika. For innvandrere og etterkommere av innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika er sannsynligheten omtrent den samme som for majoritetsbefolkningen, men usikkerheten til disse estimatene, særlig for etterkommere,

er tidvis stor. Selv om estimatene er små i absolutte forskjeller, er de større i relative termer: Innvandrere og etterkommere av innvandrere med bakgrunn fra land utenfor EU/EØS og Nord-Amerika har mellom 60 og 30 prosent lavere sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet fra ett år til et annet. Forstått som en relativ forskjell er effektene vi finner, med andre ord substansielle. Selv om vi ikke kan utelukke at disse forskjellene drives av uobserverte kjennetegn ved individene, for eksempel ambisjoner og motivasjon, er mønstrene forenelige med muligheten for etnisk diskriminering i opprykksprosesser. Det at vi hovedsakelig finner disse forskjellene blant innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika, støtter en slik tolkning, da vi kan anta at disse gruppene møter mer diskriminering i arbeidslivet generelt.

Arbeidsmiljø

Den kvantitative studien av arbeidsmiljø viser at det finnes systematiske forskjeller mellom ansatte med innvandrerbakgrunn og øvrige ansattes vurdering av arbeidsmiljøet, arbeidsrelatert sykefravær og opplevelse av likebehandling.

Vi analyserer forskjeller mellom arbeidsinnvandrere, flyktninger, familieinnvandrere personer, innvandrere fra Norden, innvandrere med utdanning som oppholdsgrunnlag og den øvrige befolkningen. Vi analyserer også forskjeller mellom innvandrere med bakgrunn fra Europa, Nord-Amerika mv. (landgruppe 1) og innvandrere fra Afrika, Asia mv. (landgruppe 2) og den øvrige befolkningen.

Vi finner størst forskjeller i selvrapporterte mobbetall, i jobbrelatert sykefravær og organisatorisk HMS. Innvandrere med bakgrunn fra Afrika, Asia mv. rapporterer høyere nivåer av mobbing eller plaging i løpet av siste år enn øvrige ansatte. Innvandrere svarer oftere at lange sykefravær skyldes forhold på jobben, og de svarer i mindre grad bekreftende på spørsmålet om det finnes verneombud, arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgte på arbeidsplassen deres. Disse forskjellene består selv når vi sammenlikner personer med samme type utdanning, i samme type næring og i samme type yrke. Forskjeller på slike «harde» utfall som mobbing, sykefravær og fravær av institusjonelle HMS-ordninger kan tyde på at innvandrere har et mer belastende arbeidsmiljø med større risiko for sykdom og skade.

Vi finner små rapporterte forskjeller i fysisk arbeidsmiljø, men det er en tendens til at innvandrere rapporterer at de oftere utfører tungt arbeid enn den øvrige befolkningen. Vi finner også små rapporterte forskjeller i organisatorisk arbeidsmiljø. Noen innvandrergrupper rapporterer å ha mindre autonomi, men også lavere kvantitative jobbkrav og rollekonflikt. Når det gjelder psykososiale arbeidsmiljøfaktorer, ser vi at innvandrere rapporterer om litt mindre sosial støtte fra kollegaer, men like god eller bedre oppfølging fra leder. Likevel er opplevelsen av rettferdig behandling noe lavere blant ansatte med flyktningbakgrunn og ansatte med bakgrunn fra Afrika, Asia mv. En betydelig høyere andel av innvandrerne fra Afrika, Asia mv. oppgir at den urettferdige behandlingen skyldes innvandrerbakgrunnen deres, sammenliknet med innvandrere fra europeiske land.

Erfaringer med diskriminering

Den kvalitative studien av ansatte med minoritetsbakgrunn undersøker om informantene opplever at deres etniske bakgrunn betyr noe for mulighetene deres og for hvordan de blir møtt og vurdert på jobb. Informantene beskriver erfaringer med både diskriminering og andregjøring, men også inkludering.

Vi bruker begrepet *diskriminering* for å vise til erfaringer der informantene selv oppfatter at de har blitt begrenset og fått dårligere muligheter og betingelser i arbeidsmarkedet på grunn av sin etniske bakgrunn. Dette kan dreie seg om å bli tildelt dårligere vilkår eller karrieremuligheter enn kollegaer med majoritetsbakgrunn. Forventninger om at man skal jobbe mer, ta det tyngste fysiske arbeidet eller de upopulære vaktene, er mer vanlig i yrker med lave krav til utdanning og

der det er en større andel ansatte med innvandrerbakgrunn. Jobber i førstelinjetjenesten bærer i tillegg med seg en risiko for å bli utsatt for fordommer og diskriminering fra kunder, brukere og pasienter som begrenser arbeidsutførelsen deres. I yrker med krav om høyere utdanning der det er få ansatte med minoritetsbakgrunn, er det særlig opplevelser av å bli forbigått og stange hodet i et glasstak som hindrer videre avansement, som gjør seg gjeldende.

Informantene beskriver også mer tvetydige erfaringer med det vi har betegnet som *andregjøring*. Dette er erfaringer som ikke nødvendigvis påvirker de ansattes muligheter, men som bidrar til å skape eller forsterke skiller basert på etnisk bakgrunn. Det kan handle om opplevelser av å skille seg ut og være hypersynlig som minoritet på arbeidsplassen, noe som kan henge sammen med en følelse av å bli overvåket, at det ikke er rom for å gjøre feil, og at man blir sett og behandlet som representant for en gruppe heller enn som et individ. Opplevelsen av å ikke passe inn kan også handle om å en opplevelse av å ikke beherske de kulturelle og sosiale kodene som er vesentlige for å passe inn i arbeidsmiljøet. Denne typen erfaringer med andregjøring fører ikke nødvendigvis til forskjellsbehandling og diskriminering, men kan gjøre det når de forsterkede skillelinjene får konsekvenser for minoritetens muligheter på jobb.

Informantene opplever også inkludering i arbeidsmarkedet. Informantene knytter erfaringer med inkludering i arbeidslivet til opparbeidede relasjoner og kompetanse. Over tid kan man opparbeide seg en posisjon der man har fått vist sin kompetanse og bygget relasjoner og tillit på en måte som gjør at ens minoritetsbakgrunn blir mindre viktig i arbeidshverdagen. Annerledesheten ved å være etnisk minoritet kan også bli mindre fremtredende når man viser at man behersker de kulturelle og sosiale kodene på jobb. Noen knytter også inkluderingserfaringer til kjennetegn ved arbeidsplassen og vektlegger særlig betydningen av etnisk mangfold i ledelsen.

Arbeid med inkludering og mangfold

Overordnet viser kunnskapsgjennomgangen av forskning på effekter av mangfoldstiltak at tiltak som skal bidra til å endre holdningene og atferden til ansatte og ledere for å hindre potensiell diskriminering, slik som kurs om fordommer, er lite effektive. Tiltak som derimot har en dokumentert positiv sammenheng med økt mangfold, nærmere bestemt med representasjonen av underrepresenterte grupper i ledelsen, er som følger:

- tiltak som sikrer inkluderende (karriere)systemer – som å demokratisere tilgangen på mentorer
- tiltak som sikrer at mangfoldsarbeidet forankres i organisasjonen – som å gi noen et dedikert ansvar for mangfoldsarbeidet
- tiltak som bidrar til å ansvarliggjøre ledere og andre i organisasjonen – som mangfoldsutvalg

Arbeidsgiveres forståelser av mangfoldsutfordringer

Den kvalitative studien av mangfolds- og inkluderingsarbeidet i et utvalg norske virksomheter viser at arbeidsgiverne opplever å ha én av tre typer utfordringer som de søker å løse med mangfoldsarbeid: et integrasjonsproblem, et representasjonsproblem og et inkluderingsproblem. Mens integrasjonsproblemet handler om å få de ansatte man har (eller har tilgang på), til å fungere i jobben, handler representasjonsproblemet om å øke andelen minoriteter – også oppover i systemet. Inkluderingsproblemet handler om å få de ansatte med minoritetsbakgrunn til å trives og føle seg inkludert på jobb. Integrasjonsproblemet gjør seg først og fremst gjeldende i virksomheter med ansatte som har lav utdanning, og som mangler den grunnleggende kompetansen som kreves i jobben, og handler dermed om kjennetegn ved staben i virksomhetene. Representasjons- og inkluderingsproblemet er derimot utfordringer som eksisterer på tvers av virksomhetene.

Den kvalitative analysen understreker betydningen av å se bruken av tiltak i sammenheng med hva som oppfattes som de lokale og kontekstspesifikke utfordringene i den enkelte virksomhet. Dette handler ikke bare om hva som er utfordringsbildet i form av faktisk etnisk ulikhet, men også om hva arbeidsgivere *forstår* som problemet. Hva slags tiltak som benyttes, handler i stor grad om hva arbeidsgivere oppfatter som problemet i egen virksomhet.

Hvilke mangfolds- og inkluderingstiltak brukes, og reduserer de ulikhet?

Vi har undersøkt hvilke mangfolds- og inkluderingstiltak norske virksomheter benytter, og i hvilken grad tiltakene bidrar til å redusere etniske lønns- og mobilitetsforskjeller i disse virksomhetene. Dette har vi undersøkt gjennom en surveyundersøkelse i et representativt utvalg norske virksomheter, som vi så har koblet til registerdata om virksomhetene og deres ansatte. Dataene dekker perioden fra 2015 til 2024.

Vi finner at det har vært en stor økning i innføring av tiltak de siste årene, i perioden 2020 til 2024. Før dette var det relativt få virksomheter som hadde innført tiltak. Vi finner imidlertid stor variasjon i *hva* slags tiltak som innføres: Den vanligste formen for tiltak er knyttet til rekrutteringsprosesser, mens de minst utbredte er knyttet til arbeidsmiljøet.

Når vi sammenlikner innad i virksomhetene før og etter innføringen av tiltak, ser vi positive effekter på lønnsforskjeller, og dette gjelder særlig for innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika. Den samme gruppen ser også ut til få økt sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet i etter at det blir innført tiltak i en virksomhet. Selv om vi i disse modellene tar høyde for stabile forskjeller mellom virksomhetene gjennom faste effekter, kan vi ikke utelukke at tiltakene samvarierer med andre uobserverte endringer i firmakultur eller ledelsespraksis. Men resultatene våre antyder at *nøe* foregår i virksomheter som innfører tiltak, som kommer disse gruppene til gode.

Emneord

diskriminering, lønnsforskjeller, mobilitet, overkvalifisering, mangfoldstiltak, inkludering

English summary

Author	Julia Orupabo, Ida Drange, Edvard Nergaard Larsen og Marjan Nadim
Title	Ethnic inequalities in working life Employees' experiences of discrimination and employers' efforts to secure inclusion
Summary	In this report, we examine the role of having an ethnic minority background for employees' inclusion in the work environment and career opportunities in the Norwegian labor market. The report has a twofold purpose. First, we analyze experiences of ethnic discrimination and the extent of ethnic inequality in wages, internal mobility, and overqualification after employment. Second, we investigate what measures employers implement to counteract discrimination and how they work to create equal opportunities and more inclusive workplaces.

The report is based on a broad range of data sources and draws on both quantitative and qualitative analyses.

Wages, mobility and overqualification

The register-based analyses of wages, overqualification, and internal mobility consistently find differences between various groups of immigrants and their descendants and the majority population. Ethnic inequalities in career outcomes can largely be explained by factors related to individual characteristics, the labor market, and workplaces. At the same time, ethnic disparities remain even after accounting for such selection. Discrimination can be a plausible explanation for this remaining inequality.

The wage analyses suggest that the largest share of the wage gap between immigrants, their descendants, and the majority population arises between workplaces, that is, through selection into different occupations, industries, and firms. The differences are small when comparing individuals with similar qualifications, in the same positions, at the same workplace. We find larger differences in the private sector, somewhat larger differences among men, and somewhat larger differences in small firms with few employees with minority backgrounds.

When examining relative overqualification, the differences are consistently large for immigrants, even when comparing employees in the same occupations at the same workplace. Among employees in a given job code within a workplace, immigrants have a 5–7 percentage point higher probability of being among those with substantially longer education than the average. However, this association diminishes with length of residence in Norway. For descendants of immigrants, we instead find a small reduction in the probability of being overqualified, but this reduction is in practice close to zero in several model specifications. Compared to what we observed for wage differences, the composition of the workplace and other workplace characteristics appear to matter less for inequality in the degree of overqualification.

Finally, we examine the probability of experiencing internal mobility, or promotion, within the same workplace over time. Here we find small but statistically clear differences—particularly for immigrants and descendants of immigrants with backgrounds outside the EU/EEA and North America. For immigrants and descendants

of immigrants from the EU/EEA and North America, the probability is approximately the same as for the majority population, but the uncertainty surrounding these estimates, especially for descendants, is at times substantial. Although the estimates are small in absolute terms, they are larger in relative terms: immigrants and descendants of immigrants with backgrounds from countries outside the EU/EEA and North America have between 30 and 60 percent lower probability of experiencing internal mobility from one year to the next. Understood as relative differences, the effects we find are therefore substantial. Although we cannot rule out that these differences are driven by unobserved individual characteristics, such as ambition and motivation, the patterns are consistent with the possibility of ethnic discrimination in promotion processes. The fact that we primarily find these differences among immigrants with backgrounds outside the EU/EEA and North America supports such an interpretation, as these groups can be assumed to face more discrimination in the labor market more generally.

Work environment

The survey analysis shows that there are systematic differences between employees with an immigrant background and other employees in their assessments of the working environment, work-related sickness absence, and perceptions of equal treatment.

We analyze differences between labor migrants, refugees, family-reunified persons, immigrants from the Nordic countries, immigrants whose basis for residence is education, and the rest of the population. We also analyze differences between immigrants with a background from Europe etc. (country group 1) and immigrants from Africa, Asia, etc. (country group 2), vs the remaining population.

We find the largest differences in self-reported workplace bullying, job-related sickness absence, and institutionalized occupational health and safety (OHS) at the workplace: Immigrants with a background from Africa, Asia, etc. report higher levels of harassment/bullying over the past year than other employees. Immigrants more often report that long-term sickness absence is due to work related factors and they are less likely to answer affirmatively that there are safety representatives, working environment committees, and union representatives at their workplace. These differences persist even when we compare people with the same type of education, in the same industry, and in the same occupation. Differences in such “hard” outcomes as bullying, sickness absence, and the absence of institutional OHS arrangements may indicate that immigrants face a working environment that carries greater risk of illness and injury.

Employees report small differences in the physical working environment, but immigrants to report that they more often perform physically heavy work than the rest of the population. Employees also report small differences in the organizational working environment: Some immigrant groups have less autonomy, but also lower quantitative job demands and role conflict. Regarding psychosocial work environment factors, we see that immigrants say they receive less social support from colleagues, but equally good or better follow-up from managers. However, the perception of organizational justice is somewhat lower among employees with a refugee background and employees with a background from Africa, Asia, etc. A significantly higher proportion of immigrants from Africa, Asia, etc. state that the unfair treatment is due to their immigrant background, compared to immigrants from European countries.

Experiences of discrimination

The qualitative study of ethnic minority employees examines whether the informants experience that their ethnic background impacts their opportunities and how they are treated and assessed at work. The informants describe experiences of discrimination and othering but also inclusion.

We use the term discrimination to refer to experiences where the informants themselves perceive that they have been limited and given poorer opportunities and conditions in the labor market due to their ethnic background. Such experiences include being assigned poorer working conditions or career opportunities compared to colleagues with a majority background. Expectations to work harder, take on the heaviest physical tasks, or the unpopular shifts are more common in jobs with low educational requirements and a higher share of employees with immigrant backgrounds. Jobs in frontline services carry the additional risk of being subjected to prejudice and discrimination from customers, clients, or patients, in a way that can limit the informants' work performance. In professions requiring higher education, where there are fewer employees with minority backgrounds, experiences of discrimination more often take the form of being bypassed and encountering a glass ceiling that hinders further advancement.

The informants also describe more ambiguous experiences with what we have termed othering. These are experiences that do not necessarily affect employees' opportunities, but they can contribute to creating or reinforcing ethnic divisions. This can involve a sense of becoming hyper-visible as a minority in the workplace, which in turn can be tied to a sense of being monitored, having no room for mistakes, and being seen and treated as a representative of a group rather than as an individual. The sense of being other and not fitting in can also stem from not mastering the cultural and social codes at the workplace. These types of othering experiences do not necessarily lead to differential treatment or discrimination, but they can if the reinforced divisions impact minorities' opportunities at work.

The informants also experience inclusion in the labor market. Experiences of inclusion in the workplace are related to the informants' position at work and to having established relationships and proven their competence. Over time, they experience that it is possible to attain a position where they have demonstrated their skills, built relationships, and gained trust, in way that makes their minority background less significant in their everyday work life. The otherness of being an ethnic minority can also become less pronounced when one shows proficiency in the cultural and social codes of the workplace. Some also link experiences of inclusion to characteristics of the workplace, emphasizing in particular the importance of ethnic diversity among managers.

Inclusion and diversity work

Overall, the review of the research literature on the effects of diversity initiatives shows that measures aimed at changing the attitudes and behavior of employees and leaders to prevent potential discrimination, such as bias training, are largely ineffective. However, other measures have been shown to have a positive correlation with increased diversity among managers, namely:

- Measures that ensure inclusive (career) systems, such as democratizing access to mentors
- Measures that ensure diversity efforts bake in system change within the organization, such as assigning someone dedicated responsibility for diversity work
- Measures that hold leaders and others in the organization accountable, such as establishing diversity committees

Employers' understandings of the challenges with diversity

The qualitative study of diversity and inclusion efforts in Norwegian organizations finds that employers perceive three main types of challenges with diversity, which try to address through various diversity initiatives: an integration problem, a representation problem, and an inclusion problem. The integration problem entails ensuring that the employees they have (or have access to) are able to perform their jobs effectively. The representation problem entails increasing the proportion of minorities, also in higher levels of the organization. The inclusion problem

relates to ensuring that employees with minority backgrounds feel comfortable and included at work.

The integration problem is primarily relevant in organizations with employees who have low levels of education and lack the basic skills required for the job, and is therefore tied to the characteristics of the workforce in these organizations. On the other hand, the understandings of diversity as a representation or inclusion problem exist across organizations.

The qualitative analysis highlights the importance of seeing the use of initiatives in light of the specific, local challenges perceived within each organization. Employers' inclusion and diversity efforts are not only linked to the actual ethnic inequality in their organization, but the measures they implement largely depend on what they understand to be the issue in their own organization.

What diversity and inclusion measures are used and do they reduce inequality?

We have examined which diversity and inclusion measures are used by Norwegian companies and the extent to which these measures contribute to reducing ethnic wage and mobility inequalities within these organizations. The analysis is based on a survey of a representative sample of Norwegian companies, which we linked to registry data on the companies and their employees. The data covers the period from 2015 to 2024.

We find that there has been a significant increase in the implementation of measures in recent years, particularly between 2020 and 2024. Prior to this, relatively few companies had implemented such measures. However, we observe considerable variation in the types of measures introduced: the most common measures are related to recruitment processes, while the least common are tied to the working environment.

When comparing within companies before and after the implementation of measures, we find positive effects on wage disparities, particularly for immigrants from outside the EU/EEA and North America. This same group also appears to have an increased likelihood of internal mobility within companies after measures are introduced. While our models account for stable differences between companies through fixed effects, we cannot rule out the possibility that the measures coincide with other unobserved changes in company culture or management practices. However, our results suggest that something is happening in companies implementing these measures that benefit these groups.

Index terms Discrimination, wage gaps, mobility, overqualification, diversity efforts, inclusion

1 Innledning

I hvilken grad møter personer med etnisk minoritetsbakgrunn barrierer i det norske arbeidslivet? Det eksisterer etter hvert en omfattende forskningslitteratur som dokumenter at det forekommer etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser i det norske arbeidsmarkedet (Midtbøen & Quillian, 2021). Vi vet derimot mindre om omfanget av etnisk ulikhet i lønn og karriereutvikling og hvilke former for diskriminering etniske minoriteter erfarer etter at de har sikret seg en jobb. I hvilken grad – og på hvilke måter – er det fortsatt en ulempe å ha en etnisk minoritetsbakgrunn etter ansettelse?

I denne rapporten undersøker vi hvilken rolle det å ha en etnisk minoritetsbakgrunn spiller for arbeidstakeres inkludering i arbeidsmiljøet og karrieremuligheter i norsk arbeidsliv. Rapporten har et todelt formål. For det første analyserer vi arbeidstakeres erfaringer med etnisk diskriminering og omfanget av etnisk ulikhet i lønn, overkvalifisering og intern mobilitet etter ansettelse. For det andre undersøker vi hvilke tiltak arbeidsgivere iverksetter for å motvirke diskriminering, og hvordan de arbeider for å skape like muligheter og et mer inkluderende arbeidsliv.

Rapporten bygger på et bredt datamateriale og tar utgangspunkt i tidligere forskning, nye analyser av eksisterende datakilder og nye empiriske studier. Rapporten bygger blant annet på

- registerdataanalyser av alle sysselsatte i befolkningen
- analyser av Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø
- kvalitative intervjuer med arbeidstakere med innvandrerbakgrunn
- en spørreundersøkelse blant arbeidsgivere om hvordan de jobber med mangfold og inkludering, med påkoblede registerdata om virksomhetene og de ansatte i virksomhetene
- kvalitative intervjuer med arbeidsgivere om mangfolds- og inkluderingsarbeidet deres
- en kunnskapsgjennomgang som systematiserer og diskuterer studier av effekter av mangfoldstiltak

Til sammen gir dette et bredt grunnlag for å bidra med ny kunnskap om etnisk ulikhet og erfaringer med diskriminering i det norske arbeidsmarkedet. Arbeidslivet trekkes frem som et sentralt innsatsområde i regjeringens handlingsplan mot rasisme og diskriminering (2024–2027), og kunnskapen i denne rapporten

kan være et viktig bidrag til arbeidet med å bekjempe og forebygge rasisme og etnisk diskriminering i det norske samfunnet.

1.1 Bakgrunn og tidligere forskning

Det norske arbeidslivet kjennetegnes av et økende etnisk mangfold. I gjennomsnitt har norske foretak 20 prosent sysselsatte fra land utenfor Norden, og litt under 10 prosent av de sysselsatte er fra Asia, Afrika eller europeiske land utenfor EØS¹ (Statistisk sentralbyrå, 2023; Umblijs et al., 2022).

Samtidig viser forskningen at etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser er et stabilt fenomen (Birkelund et al., 2014; Larsen & Di Stasio, 2019; Midtbøen & Quillian, 2021; Midtbøen & Rogstad, 2012). Selv når jobbsøkerne har identiske kvalifikasjoner, foretrekker arbeidsgivere kandidater med norske navn fremfor kandidater med utenlandskklingende navn. Diskriminering i ansettelser rammer både innvandrere og barna deres. Studier antyder også at det eksisterer et etnisk og religiøst hierarki i det norske arbeidsmarkedet, der noen grupper rammes hardere av diskriminering enn andre. For eksempel må menn med muslimsk bakgrunn i snitt søke tre ganger så mange stillinger som norske menn uten religiøs tilknytning for å bli innkalt til jobbintervju (Larsen & Midtbøen, 2024).

Nyere forskning viser at personer med minoritetsbakgrunn aktivt forholder seg til og forsøker å unngå diskriminering (Piwoni, 2023). Jobbsøkere med innvandrerbakgrunn oppfatter at de må fremtone norskhet og skjule og nedtone sin etniske og religiøse bakgrunn for å få innpass i arbeidsmarkedet (Midtbøen & Orupabo, 2024; Thiyagarajah & Orupabo, 2023). Videre viser studier at det faktisk lønner seg for minoriteter å nedtone innvandrerbakgrunnen sin. Både innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre som bytter til et mer norsk-klingende navn, opplever en betydelig lønnsvekst (Hermansen & Umblijs, 2025).

Tidligere forskning tyder på at personer med innvandrerbakgrunn også opplever diskriminering *etter* de har fått innpass i arbeidsmarkedet (Dalgard, 2018; Hamre, 2017; Wollscheid et al., 2022). Det er likevel begrenset kunnskap om omfanget av etnisk ulikhet og hvordan personer med minoritetsbakgrunn opplever diskriminering etter ansettelse i det norske arbeidslivet. Denne rapporten utforsker nettopp dette temaet. Tidligere studier fremhever tre overordnede forhold som er sentrale for å forstå diskriminering og etnisk ulikhet i det norske arbeidslivet.

For det første er det viktig å belyse *likheter og forskjeller mellom ulike grupper*. Tidligere forskning viser at «synlige» minoriteter og individer fra muslimske land rapporterer de høyeste nivåene av opplevd diskriminering (Midtbøen & Kit-

¹ Mer presist: fra land i det Statisk sentralbyrå omtaler som verdensdel 2, som dekker Europa utenfor EØS og Storbritannia, Afrika, Asia, Amerika utenom USA og Canada, Oseania utenom Australia og New Zealand.

terød, 2019). Etniske minoriteter har ulike markører som i større og mindre grad kan være synlige for andre, som navn, utseende, språkbeherskelse, kulturelle markører og/eller religiøse markører som hijab. Det kan altså være viktige forskjeller i erfaringer med diskriminering basert på hvor synlig man er som minoritet, og hvor man selv eller familien har innvandret fra. I tillegg er det viktig å skille mellom dem som selv har innvandret, og dem som er født i Norge med foreldre som har innvandret. Mens den første gruppen kan mangle språkkunnskaper og kompetanse som er tilpasset det norske arbeidsmarkedet, i alle fall i den første tiden etter innvandring, har den andre gruppen vokst opp i Norge og gått gjennom det norske utdanningssystemet. Norskfødte med innvandrerforeldre rapporterer imidlertid at de opplever like mye diskriminering som personer som selv har innvandret (Midtbøen & Kitterød, 2019), og arbeidsgivere ser ikke ut til å alltid være bevisst forskjellen mellom de to gruppene (Midtbøen, 2013).

For det andre er det viktig å belyse hvordan *kontekstuelle kjennetegn ved arbeidsplassen* kan være avgjørende for hvor utsatt minoriteter er for diskriminering og ulikhet (Tomaskovic-Devey & Avent-Holt, 2019). Studier viser at trekk ved arbeidsplassen, for eksempel andelen etniske minoriteter blant ansatte og i ledelsen, fagforeningsorganisering og kompetansekrav, påvirker graden av etnisk ulikhet, og at slike kjennetegn ved arbeidsplassen kan forklare hvorfor etnisk ulikhet varierer mellom ulike bransjer, yrker og bedrifter (Drange & Helland, 2018; Drange et al., 2024; Drange et al., 2025). For eksempel er lønnsforskjellene mellom personer med og uten innvandrerbakgrunn mindre i yrker med lovregulerte kompetansekrav (Drange et al., 2024).

For det tredje er det viktig å belyse *hvordan arbeidsgivere arbeider for å motvirke diskriminering og etnisk ulikhet*. Offentlige og private virksomheter er lov-pålagt å jobbe målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering basert på alle diskrimineringsgrunnlag gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Mange bedrifter bruker ressurser på å signalisere at de verdsetter mangfold og er opptatt av inkludering (Umblis et al., 2022). Tiltak for å øke mangfold og motvirke ulikheter i arbeidsmarkedet kan være av ulik art og være rettet mot ulike utfordringer og ulike nivåer. Vi vet imidlertid lite om hvilke tiltak som benyttes i ulike deler av det norske arbeidslivet, og hvilke effekter tiltakene har på inkluderingen av personer med innvandrerbakgrunn.

1.2 Problemstillinger og design

Denne rapporten gir kunnskap om på hvilke måter arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn møter barrierer etter de har fått en jobb, og hva arbeidsgivere gjør for å skape inkluderende arbeidsplasser.

Rapporten besvarer fire overordnede forskningsspørsmål:

1. Eksisterer det etnisk ulikhet i arbeidstakeres lønn, overkvalifisering og interne mobilitet, og i hvilken grad kan kjennetegn ved individer, arbeidsplasser og ulike deler av arbeidsmarkedet forklare denne ulikheten? (kapittel 2)
2. Har etniske minoriteter og øvrig befolkning en lik opplevelse av arbeidsmiljøet på arbeidsplassen (kapittel 3)?
3. I hvilken grad, og på hvilke måter, opplever ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn diskriminering og etnisk ulikhet etter at de har fått en jobb? (kapittel 3 og 4)
4. Hvilke tiltak har norske virksomheter iverksatt for å sikre inkludering, og i hvilken grad har tiltakene bidratt til å redusere etnisk ulikhet i lønn og karriereutvikling mellom ansatte med og uten etnisk minoritetsbakgrunn? (kapittel 5, 6 og 7)

De tre første problemstillingene undersøker omfanget av etnisk ulikhet og erfaringer med diskriminering etter ansettelse, mens det siste spørsmålet undersøker hvilke inkluderingstiltak som er i bruk, og om denne innsatsen virker når det gjelder å redusere etnisk ulikhet i arbeidsmarkedet. Som illustrert i figur 1.1 besvares problemstilling 1, 2 og 3 i rapportens første del, mens siste del av rapporten er viet til problemstilling 4. For å besvare disse spørsmålene bygger rapporten på en rekke datakilder, både kvalitative og kvantitative.

Figur 1.1 Oversikt over rapporten og datagrunnlag

Del 1: Etnisk ulikhet og diskriminering	Del 2: Tiltak for inkludering
<ul style="list-style-type: none"> • registerdata • surveydata • kvalitative intervjuer 	<ul style="list-style-type: none"> • kunnskapsgjennomgang • kvalitative intervjuer • surveydata • registerdata

1.3 Vår tilnærming til diskriminering, andregjøring og etnisk ulikhet

Etnisk diskriminering er juridisk definert som urettmessig eller usaklig forskjellsbehandling av en person eller gruppe på grunnlag av deres etniske bakgrunn eller hudfarge. Både direkte diskriminering og indirekte diskriminering er forbudt i Norge. Direkte diskriminering handler om at man behandles ulikt basert på sin etniske bakgrunn, for eksempel gjennom usaklig forskjellsbehandling i en ansettelsesprosess. Indirekte diskriminering kan være vanskeligere å få

øye på og innebærer at universelle bestemmelser om likebehandling i praksis fører til en favorisering av noen fremfor andre. Et eksempel på indirekte diskriminering er forbud mot bruk av hodeplagg på en arbeidsplass, et forbud som først og fremst vil ramme religiøse minoriteter, som kvinnelige muslimer som bruker hijab.

Forskningsmessig er det vanskelig å dokumentere diskriminering. For det første er det utfordrende å måle diskriminering empirisk. For det andre er det vanskelig å vite om de etniske ulikhetene man eventuelt avdekker, skyldes urettmessig eller rettmessig behandling (Midtbøen & Lidén, 2015). I forskningen er felteksperimenter ansett som den beste metoden for å studere diskriminering direkte og for å måle omfanget av diskriminering. Dette innebærer for eksempel å sende fiktive jobbsøknader til reelle stillingsutlysninger, hvor det eneste som skiller søknadene, er søkerens etniske bakgrunn, og undersøke i hvilken grad søkerne forskjellsbehandles. I Norge har slike studier vært gjennomført flere ganger (Birkelund et al., 2014; Larsen & Di Stasio, 2019; Midtbøen, 2014; Midtbøen & Quillian, 2021; Midtbøen & Rogstad, 2012), og de har gitt tydelig dokumentasjon på at etnisk diskriminering er utbredt i ansettelsesprosesser. Styrken til denne typen studier er at de kan isolere effekten av å for eksempel ha et pakistansk klingende navn, og man får dermed et direkte mål på diskriminering. Samtidig har denne typen eksperimentstudier klare begrensninger. De gir lite informasjon om hvorfor og hvordan diskriminering forekommer. I tillegg er denne måten å måle omfanget av diskriminering på i liten grad egnet til å studere diskriminering *etter* ansettelse.

1.3.1 Subjektive erfaringer

For å svare på spørsmålet om etniske minoriteter møter diskriminering etter at de har fått en jobb, opererer vi med en *erfaringsbasert* forståelse som tar utgangspunkt i hva den enkelte selv opplever. Gjennom kvalitative intervjuer og surveydata undersøker vi individers erfaringer med diskriminering i arbeidsmarkedet. En utfordring med å basere seg på slike data er at de er subjektive. Folk har ulike forståelser av hva diskriminering er, og kan tolke liknende situasjoner svært ulikt. Vi vil derfor være varsomme med å trekke konklusjoner om omfanget av diskrimineringen i denne rapporten. Styrken med erfaringsbaserte data er imidlertid at vi kan si noe substansielt om *på hvilke måter* etniske minoriteter erfarer diskriminering i arbeidsmarkedet.

I delene av rapporten som bygger på intervjuer og surveydata, bruker vi begrepet *diskriminering* for å vise til erfaringer der arbeidstakere med innvandrerbakgrunn selv oppfatter at de har blitt begrenset og fått dårligere muligheter og betingelser i arbeidsmarkedet på grunn av sin etniske bakgrunn. Det handler om opplevelser av å bli urettmessig forskjellsbehandlet på grunnlag av etnisitet.

I tillegg kan minoriteter oppleve stigmatisering og *andregjøring*. I denne rapporten bruker vi begrepet *andregjøring* for å vise til erfaringer med å bli gitt lav status, undervurdert, ignorert, latterliggjort og møtt med stereotypier om at man ikke er kompetent eller ikke passer inn. Slike hendelser bidrar til å skape eller forsterke skiller basert på etnisk bakgrunn – de bidrar altså til å understreke noens annerledeshet og dermed til å *andregjøre* dem. Dette er erfaringer som det kan være vanskeligere for den enkelte å identifisere og tolke enn erfaringer med diskriminering, fordi andregjøring gjerne er tvetydig og ofte handler om det som ikke skjer, som å bli oversett og ignorert (Lamont et al., 2016).

Rapporten beskriver dermed både tydelige erfaringer med diskriminering og mer subtile og tvetydige erfaringer med andregjøring. Andregjøring *kan* henge sammen med diskriminering når konsekvensene blir en form for urettmessig forskjellsbehandling, for eksempel hvis stereotypiske forståelser av innvandrere som lite kompetente fører til at en ansatt med etnisk minoritetsbakgrunn urettmessig blir forbigått og ikke blir forfremmet. Individuer opplever imidlertid ofte andregjøring og stigmatisering uten at de opplever diskriminering (Lamont et al., 2016).

Rent analytisk er det imidlertid utfordrende å begrepsfeste og operere med klare skiller mellom ulike former for subjektive erfaringer. Det er ikke gitt hvordan erfaring tolkes, og ulike individer kan som nevnt oppleve liknende situasjoner svært ulikt. I tillegg er det vanskelig å kategorisere ulike typer erfaringer analytisk. Det kan være glidende overganger mellom mer og mindre alvorlige hendelser, og også hendelser som sett utenfra kan virke hverdagslige eller ubetydelige, kan få alvorlige konsekvenser for den enkelte, særlig når flere slike hendelser inntreffer over tid (Sue & Spanierman, 2020). Andregjøring fører heller ikke nødvendigvis til diskriminering i form av urettmessig forskjellsbehandling, men slike erfaringer kan likevel oppleves som belastende og ubehagelige for den enkelte og blant annet få konsekvenser for opplevelsen av tilhørighet til arbeidsplassen.

Selv om det kan være vanskelig å sette absolutte grenser for hva som kvalifiserer som diskriminering eller andregjøring, er det viktig å understreke at erfaringene som beskrives i denne rapporten, skiller seg fra hverandre i *alvorlighets- og tydelighetsgrad* (Andersson, 2022). Vi er interessert i et bredt spekter av erfaringer som favner opplevelser med diskriminering, trakassering og vold i den ene enden av skalaen, og opplevelser av å ikke høre til og falle utenfor det sosiale felleskapet på jobb i den andre enden.

1.3.2 Etnisk ulikhet i utfall

I rapporten benytter vi også begrepet *etnisk ulikhet* for å undersøke ulikhet i lønn, overkvalifisering og intern mobilitet mellom ansatte med etnisk minori-

tets- og majoritetsbakgrunn. Vi benytter statistikk over hele den sysselsatte befolkningen for å undersøke om det er systematiske forskjeller i karriereutfall. Registerdataanalysene gir oss en viktig oversikt over aggregert ulikhet, men denne metoden er heller ikke egnet til å studere diskriminering direkte (Midtbøen & Lidén, 2015).

Selv om vi ikke måler diskriminering direkte, gir registerdataene en unik mulighet til å følge alle ansatte på norske arbeidsplasser over tid. Ved å dokumentere hvilke forskjeller i lønn, overkvalifisering og intern mobilitet som gjensstår mellom personer med innvandrerbakgrunn og den øvrige befolkning når vi kontrollerer for relevante individuelle og kontekstuelle kjennetegn, kan vi anta at den resterende ulikheten i utfall delvis kan forklares av diskriminering. Med andre ord kan disse analysene hjelpe oss med å kartlegge følgende: Hvor gjensstår det ulikhet når vi tar høyde for forskjeller mellom de ansatte, og hvor er det mest sannsynlig at diskriminering spiller en rolle? Dersom etnisk ulikhet i for eksempel lønn lar seg forklare med at ulike grupper befinner seg i ulike deler av arbeidsmarkedet eller på ulike typer arbeidsplasser (for eksempel sektorer, yrker eller næringer), er det mindre sannsynlig at diskriminering etter ansettelse bidrar til denne ulikheten. Men dersom ulikheten vedvarer når vi sammenlikner individer som ellers har like stillinger i samme virksomhet, er det mer plausibelt at diskriminering bidrar til å produsere mønstrene. Med andre ord kan vi ikke *påvise* eller *måle omfanget* av diskriminering etter ansettelse, men vi kan peke på utfall og situasjoner hvor diskriminering *kan* være en relevant mekanisme for å forklare ulikhet.

I denne rapporten bruker vi dermed diskrimineringsbegrepet både som betegnelse på en type subjektiv opplevelse og som én av flere mulige forklaringer på ulikheter i utfall i arbeidsmarkedet som ikke kan forklares av observerbare kjennetegn.

1.3.3 Grupper og begreper

I rapporten bruker vi ulike begreper for å betegne gruppene vi studerer, som *etnisk minoritet*, *innvandrere*, *norskfødt med innvandrerforeldre* og *etterkommer*. Begrepene vi bruker, varierer noe i ulike deler av rapporten etter hvilken metode og datagrunnlag som brukes. I spørsmålene vi stiller, og i diskusjonen av funn bruker vi begrepet *etnisk minoritet*. Vi har imidlertid ikke registerdata om etnisitet, men om landbakgrunn, slik at vi veksler mellom de ulike begrepene avhengig av hva som beskrives og diskuteres i kapitlene. Vi bruker også begrepet *synlig minoritetsbakgrunn* for å vise til at noen individer har mer synlige markører på minoritetsbakgrunnen sin enn andre. Dette antar vi at særlig gjelder personer som har innvandrerbakgrunn fra land i Asia og Afrika. Det at vi omtaler personer som har bodd lenge i Norge, som *innvandrere*, eller personer som er født og oppvokst i Norge, som *etterkommere* og *etniske minoriteter*, er

en form for kategorisering som kan bidra til å skape smale og rigide forståelser av norskhet på en måte vi ikke ønsker. Samtidig mener vi at det er gode forskningsmessige grunner til å benytte disse begrepene til denne rapportens formål. Her er vi interessert i hva det betyr av å ha innvandrerbakgrunn i arbeidslivet – også for dem som ikke selv har innvandret. Når vi bruker begreper som understreker innvandrerbakgrunnen til dem vi studerer, er det fordi det i denne sammenhengen er nettopp dette aspektet av identiteten deres som er relevant for oss.

1.4 Data og metode

Analysene i denne rapporten bygger på en rekke ulike datakilder, fem empiriske delstudier samt en kunnskapsgjennomgang. Hvert kapittel har en egen metodedel der vi gjør rede for datagrunnlaget og valg av metode. Her er en kort beskrivelse av datagrunnlaget som ligger til grunn for analysene i rapporten:

- **Registerdata over den sysselsatte befolkningen i perioden 2015–2024.**
Disse dataene bruker vi for å analysere forskjeller i lønn, overkvalifisering og intern mobilitet mellom personer med innvandrerbakgrunn og den øvrige befolkningen (kapittel 2).
- **Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø.**
Denne undersøkelsen dekker et representativt utvalg av den norske befolkningen og lar oss belyse spørsmål om forskjeller i opplevelser av arbeidsmiljø og belastning og i opplevelser av diskriminering (kapittel 3).
- **Kvalitative intervjuer med arbeidstakere med etnisk minoritetsbakgrunn.**
Materialet består av totalt 70 intervjuer med personer som har innvandret eller har foreldre som har innvandret. Vi analyserer på hvilke måter informantene opplever at deres etniske minoritetsbakgrunn påvirker mulighetene deres og hvordan de blir møtt og vurdert på jobb (kapittel 4).
- **Kvalitative casestudier i virksomheter i privat og offentlig sektor.**
Gjennom kvalitative intervjuer undersøker vi hva arbeidsgivere forstår som inkluderings- og mangfoldsutfordringer, og hvordan de arbeider for å motvirke diskriminering og skape inkluderende arbeidsplasser (kapittel 6).
- **Spørreundersøkelse med arbeidsgivere/HR-ledere i virksomheter i privat og offentlig sektor.** Her kartlegger vi hvilke mangfolds- og inkluderingstiltak som benyttes i ulike deler av det norske arbeidsmarkedet. For å undersøke effekten av ulike mangfolds- og inkluderingstiltak kobler vi surveydataene til registerdata for virksomhetene og de ansatte i virksomhetene, inkludert de ansattes utdanning, stilling og lønn i en utvidet tidsperiode (2015–2024) (kapittel 7).

- **Kunnskapsgjennomgang.** I tillegg til de empiriske studiene har vi gjennomført en kunnskapsgjennomgang som systematiserer og diskuterer studier av effekten av tiltak mot diskriminering (kapittel 5).

1.4.1 Forskningsetiske hensyn

Erfaringer med rasisme og diskriminering er et sensitivt tema og reiser viktige forskningsetiske problemstillinger, blant annet knyttet til informantenes integritet og selvrespekt. Det kan oppleves belastende for den enkelte å delta i forskningen, og behov for kunnskap må veies opp mot risikoen for belastning. Dette krever en særskilt høy bevissthet om informert samtykke og tillit mellom forsker og informant, både i rekrutterings-, datainnsamlings- og publiseringsfasen av prosjektet. Prosjektet er meldt inn til og godkjent av Sikt – Kunnskapssektorens tjenesteleverandør (ref.nr. 113485).

1.5 Rapportens struktur

Denne rapporten består av to deler og åtte kapitler. Etter dette innledningskapittelet følger seks analysekapitler.

I den første delen av rapporten kartlegger vi ulikhet og diskriminering i det norske arbeidslivet (kapittel 2–4). I kapittel 2 undersøker vi forskjeller i lønn, overkvalifisering og intern mobilitet mellom personer med innvandrerbakgrunn og den øvrige befolkningen. I kapittel 3 undersøker vi i hvilken grad det er forskjeller mellom personer med innvandrerbakgrunn og den øvrige befolkningen når det gjelder arbeidsmiljø og opplevelser av diskriminering. I kapittel 4 undersøker vi erfaringer med diskriminering og andregjøring blant ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn.

I den andre delen av rapporten analyserer vi arbeidsgiveres arbeid med mangfold, inkludering og ikke-diskriminering (kapittel 5–7). Kapittel 5 gir en oversikt over internasjonal forskning som har evaluert effektene av tiltak for å fremme mangfold. I kapittel 6 gjør vi et dypdykk i et utvalg norske virksomheters mangfolds- og inkluderingsarbeid og undersøker hva arbeidsgivere forstår som mangfoldsutfordringer. I kapittel 7 analyserer vi norske virksomheters mangfolds- og inkluderingsarbeid og hvilke effekter tiltakene har hatt. I kapittel 8 trekker vi trådene fra de empiriske kapitlene sammen i en avsluttende diskusjon. Det finnes også et online appendiks som vedlegg til rapporten. Det inneholder tabeller med deskriptiv statistikk og regresjonsmodellene som er brukt i de kvantitative analysene.

2 Etnisk ulikhet i lønn, overkvalifisering og intern mobilitet

I dette kapittelet benytter vi registerdata over hele den sysselsatte befolkningen for å undersøke om det er systematiske forskjeller i karriereutfall *etter* ansettelse. Vi bruker begrepet *etnisk ulikhet* for å undersøke ulikhet i tre utfall som beskriver ansattes muligheter og karrierebetingelser:

- Finnes det ulikhet i lønnsforskjeller, graden av overkvalifisering og sannsynligheten for å oppleve intern mobilitet mellom innvandrere, norskfødte med innvandrerforeldre og den øvrige befolkningen?
- I hvor stor grad forklares denne ulikheten av kjennetegn ved ulike deler av arbeidsmarkedet, kjennetegn ved individer og kjennetegn ved arbeidsplasser?

Som nevnt innledningsvis egner ikke registerdata seg til å måle diskriminering direkte. Men dersom vi finner forskjeller i utfall selv etter at vi tar høyde for kjennetegn ved individer – for eksempel utdanning, ansiennitet og yrke – *kan* diskriminering være en del av forklaringen, i tillegg til uobserverte kjennetegn vi ikke kan ta høyde for. Denne tilnærmingen gir oss ikke et *kausalt* estimat av diskriminering fra arbeidsgivere. Vi kan altså ikke slå fast at eventuelle uforklarte forskjeller mellom grupper faktisk *forårsakes* av diskriminering. Dette kommer av at vi ikke kan observere alle kjennetegn ved individer, for eksempel motivasjon eller ambisjoner. Resultatene kan imidlertid gi oss viktig informasjon om hvor diskriminering *kan* medvirke til å skape forskjeller mellom grupper.

2.1 Lønnsforskjeller, overkvalifisering og intern mobilitet

Vi starter med å undersøke om det er forskjeller i lønn mellom grupper, som kan tyde på at det forekommer etnisk diskriminering i lønnsfastsettelse. En mulig konsekvens av at innvandrere og etterkommere av innvandrere diskrimineres i ansettelsesprosesser, er at de også ender opp i andre jobber med lavere lønn. Ansettelsesdiskriminering vil dermed kunne bidra til å forklare overordnede forskjeller i gjennomsnittslønn mellom innvandrere, deres etterkommere og den øvrige befolkningen. Dette vil imidlertid kun forklare lønnsforskjeller *mellom* arbeidsplasser. Det krever særskilte fremgangsmåter for å kunne påvise mulig lønnsdiskriminering. Grunnen er at lønnsfastsettelse varierer mellom arbeidsplasser, og at det ikke finnes tilgjengelige data som kan belyse detaljene i disse

prosessene. Det er også vanskelig å manipulere disse situasjonene i eksperimenter. Likevel kan vi komme nærmere å si noe om hvorvidt diskriminering er sannsynlig, gjennom å sammenlikne individer med så like observerte kjennetegn og kvalifikasjoner som mulig, i så like jobber og arbeidsplasser som mulig. På denne måten utelukker vi så mye som mulig av de lønnsforskjellene som skyldes seleksjon inn i ulike yrker (som også delvis kan skyldes diskriminering i ansettelser) eller ulike individuelle kjennetegn. Det som da gjenstår av lønnsforskjeller, kan i alle fall delvis skyldes diskriminering i lønnsfastsettelse og -forhandlinger.

Fra den internasjonale forskningslitteraturen vet vi at innvandrere som migrerer fra lav- til høyinntektsland ofte har lavere lønninger sammenliknet med majoriteten i de første årene etter ankomst, men at disse forskjellene gjerne reduseres med botid i ankomstlandet (Heath et al., 2007; Rho & Sanders, 2021). Det er særlig tre mekanismer som kan forklare disse lønns forskjellene (se Han & Hermansen, 2024 for en utvidet diskusjon). For det første kan innvandrere ha begrensede språkkunnskaper, samt kompetanse og utdanningsressurser som ikke like lett lar seg konvertere til fordeler på arbeidsmarkedet de kommer til, slik som utdanning spesifikk for hjemlandet, og begrensede språkferdigheter. For det andre, kan segregering i arbeidsmarkedet – potensielt også drevet av diskriminering i ansettelser – gjøre at innvandrere ender i lavtlønnede bransjer, yrker og arbeidsplasser. Til slutt kan forskjeller oppstå som resultat av diskriminering i lønnsfastsettelse og forhandlinger på arbeidsplassen. Denne siste mekanismen kan også forklare lønnsforskjeller mellom arbeidstakere som har samme yrker, på samme arbeidsplass. Man kan ikke forvente at de samme mekanismene vil gjelde i samme grad for etterkommere. utfordringer knyttet til manglende språkkunnskap og konvertering av utdanning fra andre land kan antas å være mindre gjeldende, men mekanismer knyttet til sortering inn i ulike yrker, bransjer og arbeidsplasser, samt mekanismer knyttet til diskriminering, kan være relevante for å forklare ulikhet.

Særlig to nylig publiserte studier av lønnsforskjeller mellom innvandrere, etterkommere av innvandrere, og majoritetsbefolkningen i Norge er relevante for denne rapporten. Den første, av Han og Hermansen (2024), tar for seg ulike forklaringer på kildene til lønnsforskjeller: Skyldes de utdanningsforskjeller, segregering i arbeidsmarkedet, eller ulik lønn for samme jobber på samme arbeidsplasser? Forfatterne finner at lønnsforskjeller mellom innvandrere og den norskfødte majoriteten i hovedsak kommer av forskjeller mellom yrker, og at forskjellene er substansielt lavere for barn av innvandrere. Ser man på personer som jobber i liknende jobber for samme arbeidsgiver, er lønnsforskjellene små eller ikke-eksisterende. Den andre studien, Hermansen m. fl. (2025), fokuserer på internasjonale forskjeller, og sammenlikner lønnsforskjeller på tvers av land. Generelt ser man her at lønnsforskjellene mellom innvandrere og den øvrige

befolkningen er større i Norge enn i f.eks. Danmark eller Sverige, men mindre enn i Spania og Canada.

Det andre utfallet vi vil kartlegge i denne delstudien, er *overkvalifisering*, eller *overutdanning*. Overordnet kan overkvalifisering defineres som en tilstand der en arbeidstaker besitter høyere kvalifikasjoner enn det som kreves eller forventes i den stillingen vedkommende er ansatt i. Fra et markedsøkonomisk perspektiv er overkvalifisering interessant fordi det representerer *ineffektivitet* gjennom at kompetansen og ressursene til høyt kvalifiserte arbeidstakere ikke utnyttes fullt ut. Overkvalifisering kan også være skadelig for den individuelle arbeidstakeren, da det er knyttet til dårligere karriereutfall og lavere avkastning for oppnådd utdanning.

Man kan gjøre et skille mellom *absolutt overkvalifisering* og *relativ overkvalifisering*. Absolutt overkvalifisering måles ved å analysere jobber og arbeidsoppgaver og deretter sammenlikne de konkrete kvalifikasjonene til et individ med disse kravene. Relativ overkvalifisering måles ved å sammenlikne hva slags kvalifikasjoner et individ har, med kvalifikasjonene til andre som har tilsvarende stilling. I dette kapittelet vil vi konsentrere oss om relativ overkvalifisering fordi vi mener dette gir et mer nyansert bilde av hvordan forskjeller i kvalifikasjoner, særlig sett i lys av diskriminering, ser ut mellom grupper. Ved å studere absolutt overkvalifisering risikerer man å underdrive forskjeller i tilfeller hvor enten svært få eller svært mange er formelt overkvalifiserte. Som et eksempel kan man se for seg yrker der kravene til formell kompetanse er uklare, eller der alle med stillingen er overkvalifiserte i absolutt forstand. Et mål på relativ overkvalifisering vil likevel plukke opp systematiske forskjeller hvis det er slik at én gruppe i gjennomsnitt er høyere utdannet enn gjennomsnittet av de ansatte. Tall fra Statistisk sentralbyrå og en fersk rapport fra IMDi (Edelmann & Villund, 2022; Kvalø, 2025) viser større grad av absolutt overkvalifisering blant innvandrere enn befolkningen ellers: om lag 40–44 prosent versus om lag 14 prosent. Liknende mønstre har blitt dokumentert også for relativ overkvalifisering: Larsen et al. (2018) fant at innvandrere, uavhengig av landbakgrunn, hadde større sannsynlighet for å være relativt overkvalifiserte sammenliknet med referansegruppen. Dette gjaldt imidlertid ikke for norskfødte barn av innvandrere, og sannsynligheten for å være overkvalifisert sank med botid.

Til slutt vil vi undersøke forskjeller i *intern mobilitet*, eller opprykk, blant ansatte på samme arbeidsplass. Dersom innvandrere og etterkommere av innvandrere møter ulike muligheter for forfremmelser og opprykk etter den første ansettelsesprosessen, vil dette kunne reflekteres i hvordan karrierene deres utvikler seg på arbeidsplassen over tid. Intern mobilitet kan være svært viktig for individers karrierer, og forhandlinger internt på arbeidsplasser er arenaer hvor diskriminering av arbeidstakere med minoritetsbakgrunn kan forekomme.

Det kan også være mer utfordrende å oppdage og rapportere diskriminering i slike interne forhandlinger siden det gjerne er mindre innsyn og krav knyttet til endringer av stillingskoder internt på en arbeidsplass enn i eksterne ansettelsesprosesser. Intern mobilitet representerer også en kanal hvor innvandrere og etterkommere – etter potensielt å ha blitt diskriminert i ansettelser og lønnsforhandlinger – kan minske avstanden til majoritetsbefolkningen. Tidlige forfremmelser har også kumulative effekter som kan sikre bedre lønnsvekst senere i arbeidslivet. Forskjeller på dette stadiet kan altså forplante seg videre i karrieren.

2.2 Data og analytisk tilnærming

I analysene bruker vi koblede arbeidsgiver-arbeidstaker-data som dekker alle arbeidsforhold i det norske arbeidsmarkedet i årene fra 2015 til 2024. Vi bruker data fra november måned hvert år i perioden. Dersom et individ har flere arbeidsforhold, velger vi kun det høyest lønnede arbeidsforholdet hvert år og ekskluderer arbeidsforhold hvor stillingsprosenten er under 25. For å fange opp kjernearbeidsstyrken fokuserer vi kun på individer som er 25 og 55 år. Siden kjennetegn ved og sammensetningen av ansattgruppen på arbeidsplassen er sentrale mål for deler av analysene, begrenser vi også utvalget til individer ansatt i virksomheter med minst ti ansatte.

I analysene av overkvalifisering og intern mobilitet begrenses utvalget ytterligere. I analysene av overkvalifisering, det vil si i modellene som sammenlikner utdanningsnivået innad i samme stillingstype på samme arbeidsplass, ekskluderer individer som ikke har minst én annen kollega i tilsvarende stilling på arbeidsplassen. Dette er fordi utfallet måler utdanningsnivå relativt til gjennomsnittsutdanningen i sammenlikningsgruppen, og individer som er alene i denne fordelingen, blir derfor ekskludert. I analysene av intern mobilitet begrenser vi utvalget til individer som er ansatt i samme firma i året etter observasjonsåret, noe som ekskluderer alle observasjoner hvor et individ har skiftet arbeidsplass eller gått ut i arbeidsledighet fra ett år til et annet.

Utvalget og definisjonene av variablene vi bruker i modellene, beskrives nærmere i del 2 i appendiks.

2.3 Analyse og resultater

I det følgende vil vi analysere de tre utfallene på liknende måte. I alle tilfellene bruker vi lineære regresjonsmodeller hvor forklaringsvariabelen er innvandrerbakgrunn. Vi begynner med å vise et overordnet bilde av forskjeller der vi introduserer flere og flere kontrollvariabler i hver modell. Til slutt ender opp vi med

en modell hvor vi sammenlikner individer med liknende kjennetegn i samme yrke på samme arbeidsplass. I de ujusterte modellene sammenlikner vi grupper som er svært ulike, og det er naturlig å anta at forskjellene vi ser i disse modellene, reflekterer svært mange ulike prosesser og forskjeller på gruppenivå som ikke nødvendigvis er resultat av ulik behandling fra arbeidsgivere. I de mest finkornede sammenlikningene tar vi derimot høyde for mange av disse forskjellene. Vi risikerer imidlertid å kontrollere bort viktige ulikhetsskapende dynamikker, og vi har derfor også presentert de ujusterte modellene gjennomgående. Deretter undersøker vi hvordan disse mønstrene varierer med kjennetegn ved individene (for eksempel innvandringsgrunn og kjønn), kjennetegn ved arbeidsmarkedet (for eksempel næring og yrke) og kjennetegn ved virksomheten (for eksempel størrelse og andel ansatte med minoritetsbakgrunn). Alle tabellene som danner grunnlagene til figurene, finnes i del 2 av appendiks.

2.3.1 Lønn og lønnsforskjeller

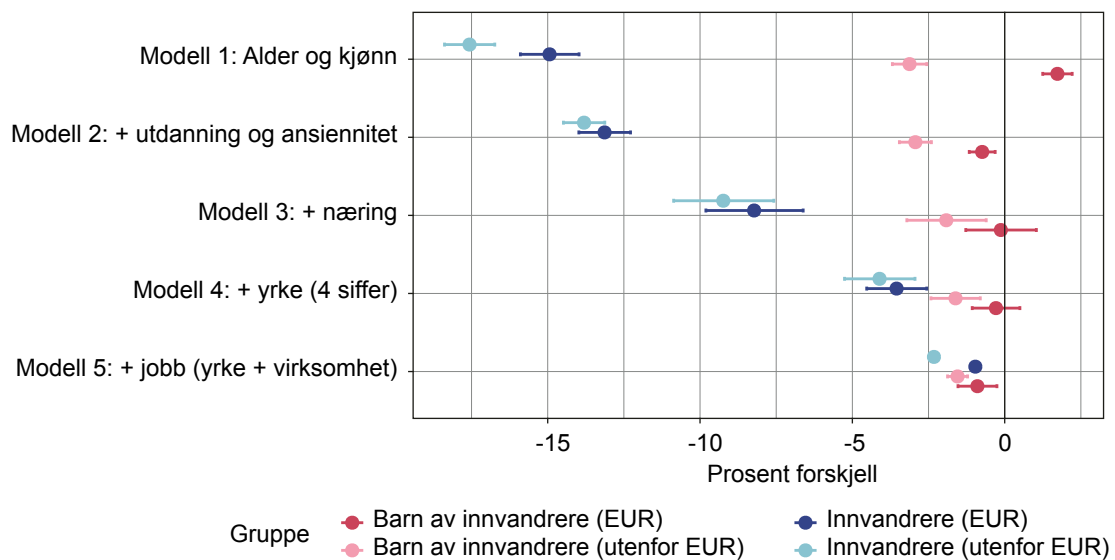
Overordnede lønnsforskjeller

Hvor store er lønnsforskjellene mellom innvandrere, etterkommere av innvandrere og den øvrige befolkningen? Figur 2.1 nedenfor viser ulike estimater for disse forskjellene. Den vertikale svarte linjen representerer den øvrige befolkningen, mens punktene representerer de ulike innvandrergroppene og viser prosentvis forskjell fra majoritetsbefolkningen. Konfidensintervallene rundt punktene viser usikkerheten til estimatene. Dersom disse intervallene krysser den svarte vertikale linjen, betyr det at estimatene ikke kan skilles statistisk fra null. Med andre ord måler vi da ingen forskjell relativt til majoritetsbefolkningen. For å ta høyde for at lønnsforskjeller kan skyldes forskjeller i alder, kjønn, utdanningsnivå, ansiennitet, yrker og næringer, kontrollerer vi for dette i de ulike modellene.

I disse første modellene har vi gruppert innvandrere og etterkommere i to grove kategorier: De med bakgrunn fra land innenfor EU/EØS og Nord-Amerika, og de med bakgrunn fra øvrige land.

Figur 2.1: Lønnsforskjeller, innvandrere og etterkommere. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosent.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.1.



I den første modellen, øverst i figuren, justerer vi kun for alder og kjønn. Her ser vi store forskjeller i timelønn: Innvandrere med bakgrunn både utenfor og innenfor EU og Nord-Amerika tjener mer enn 10 prosent mindre enn referansegruppen. Forskjellen er også tydelig, men substansielt mindre, for etterkommere av innvandrere med foreldre fra land utenfor Europa (om lag 2,5 prosent). Etterkommere av innvandrere med bakgrunn fra EU-land og Nord-Amerika skiller seg ikke signifikant fra majoritetsbefolkningen. I modell 2 tar vi høyde for utdanning og ansiennitet på arbeidsplassen. Her reduseres forskjellen for innvandrere med om lag en tredjedel, som i hovedsak kan forklares av forskjeller i utdanningsnivå mellom gruppene. I modell 3 sammenlikner vi individer som jobber i samme næring, og her reduseres forskjellene mellom innvandrere og majoriteten enda mer. Med andre ord forklares noe av lønnsforskjellene med segregering mellom ulike næringer hvor lønnsnivåene er ulike.

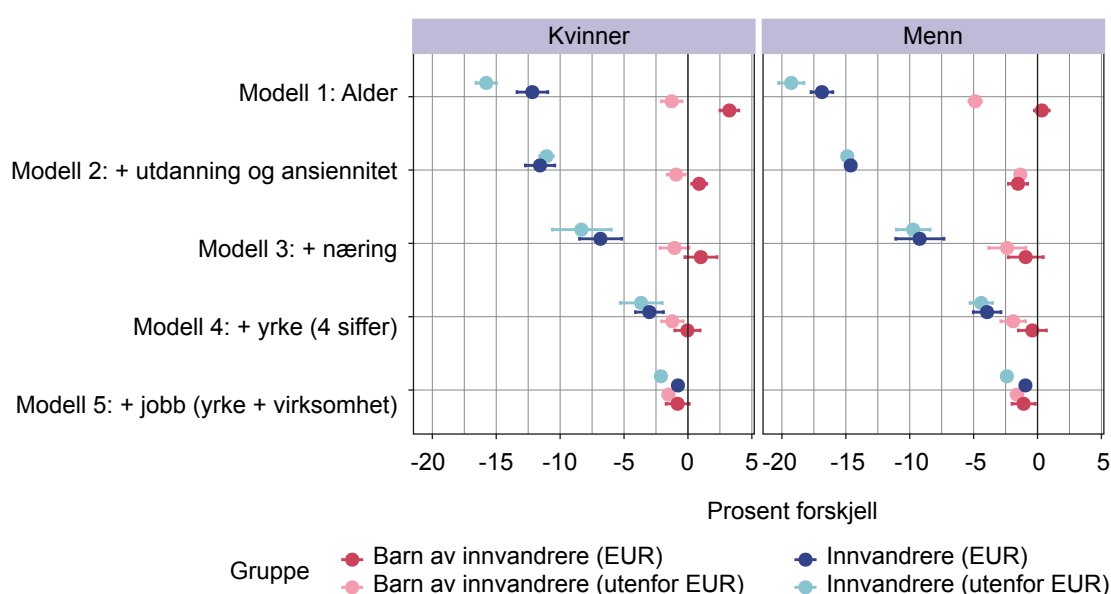
I modell fire, som inneholder kontrollvariabler for yrke, reduseres forskjellen ytterligere, noe som reflekterer segregering mellom ulike yrker med ulik lønn. Til slutt sammenlikner vi personer i samme jobb i modell 5. Lønnsforskjellene er nå mindre, men for alle grupper med unntak av innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika er forskjellene fortsatt signifikante sammenliknet med majoriteten. Det overordnede bildet viser altså at innvandrere og etterkommere av innvandrere tjener signifikant mindre enn den norskfødte majoritetsbefolkningen, også når vi sammenlikner individer som jobber i samme type stilling på samme arbeidsplass. Forskjellene er imidlertid små innad på arbeidsplasser (om lag 1 prosent), og de større overordnede forskjellene kan i stor grad forklares med at innvandrere og etterkommere jobber i ulike bransjer og yrker og på ulike

arbeidsplasser. Dette er i tråd med tidligere forskning, både fra Norge og internasjonalt (Han & Hermansen, 2024; Hermansen et al., 2025).

Kjennetegn ved individer: kjønn, regional bakgrunn, innvandringsgrunn og botid i landet

Variere forskjellene på tvers av kjønn? Fra forskning på diskriminering i ansettelser vet vi at menn og kvinner med minoritetsbakgrunn utsettes for ulik grad av diskriminering (Di Stasio & Larsen, 2020; Bursell, 2014). I figur 2.2 nedenfor presenterer vi resultater for de samme grove kategoriene, men separat for menn og kvinner.

Figur 2.2: Lønnsforskjeller, kjønn. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosent. Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.2a og A2.2b.

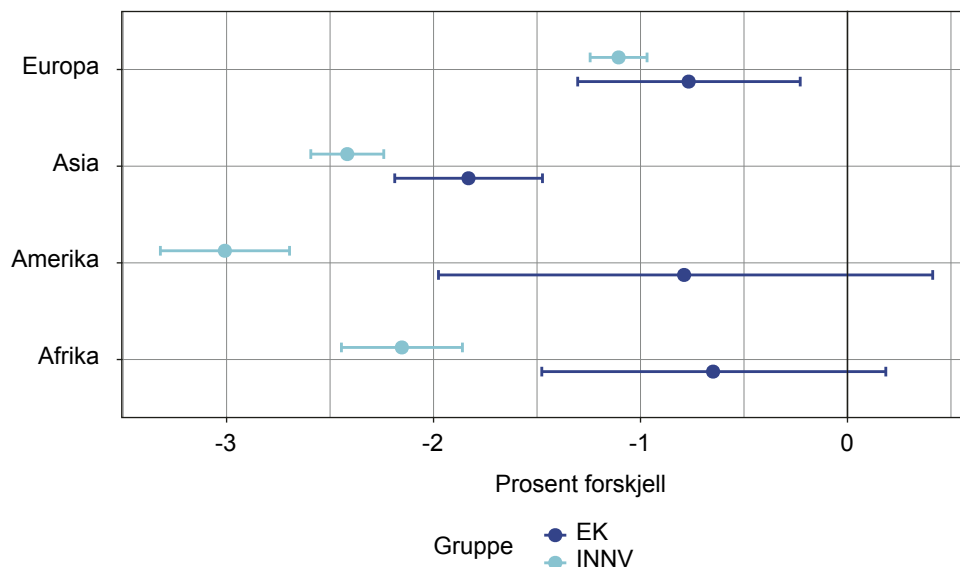


Overordnet sett ser mønstrene i lønnsforskjeller like ut for menn og kvinner, men forskjellene mellom de ulike gruppene innvandrere og etterkommere og majoritetsbefolkningen er noe større blant menn. Dette er i tråd med forskning på diskriminering i arbeidsmarkedet for øvrig, som viser at menn utsettes for mer etnisk diskriminering enn kvinner. Dette kan forklare forskjellen i de ujusterte lønnsforskjellene (modell 1 og modell 2), mens forskjellene mellom kjønn er omtrent ikke-eksisterende når vi sammenlikner innad i yrker og på arbeidsplasser (modell 4 og 5).

Det er også grunn til å anta at disse relativt grove kategoriene skjuler stor variasjon mellom ulike minoritetsgrupper, både på grunn av forskjeller i innvandringshistorikk mellom de ulike gruppene, og fordi de sannsynligvis møter ulik grad av diskriminering i arbeidslivet. Figur 2.3 viser resultater fra den samme analysen som tidligere, men brutt ned på mer finkornede grupper av innvandrere.

Figur 2.3: Lønnsforskjeller, regionale grupper. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosent.

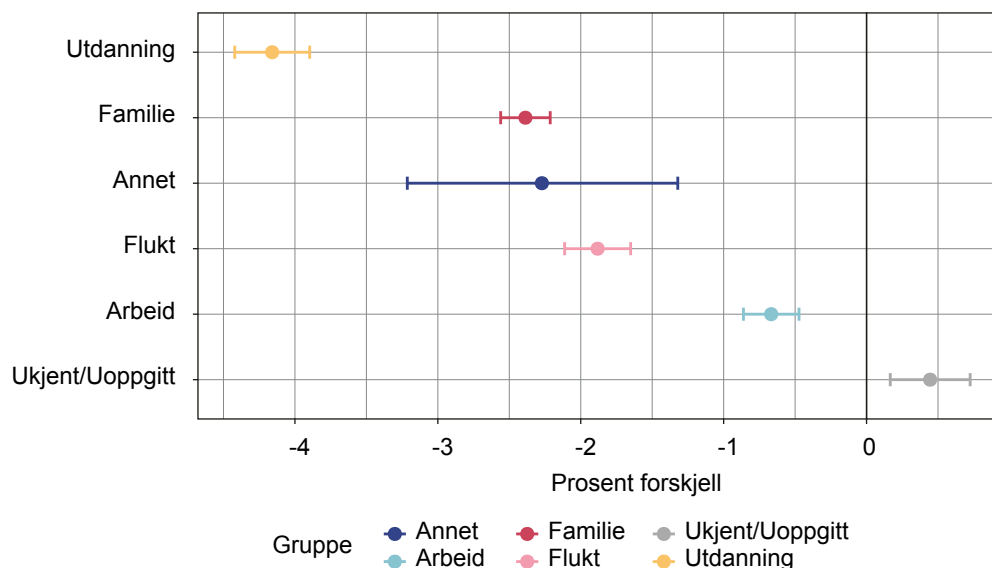
Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.3.



Figuren viser estimerte lønnsforskjeller relativt til majoritetsbefolkningen for grupper fra fire regioner: Europa, Asia, Amerika og Afrika. Gruppene er igjen inndelt i innvandrere og etterkommere av innvandrere fra disse regionene. Blant innvandrere har gruppen fra Europa et lønnsnivå som er likere lønnsnivået til majoritetsbefolkningen, mens gruppene med bakgrunn fra Amerika, Afrika og Asia har lavere estimert lønn. Blant etterkommere av innvandrere er det særlig gruppen med bakgrunn fra Asia som skiller seg ut negativt, mens de andre gruppene har et lønnsnivå som er tilnærmet likt lønnsnivået til referansegruppen.

Figur 2.4: Lønnsforskjeller, innvandringsgrunn. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosent.

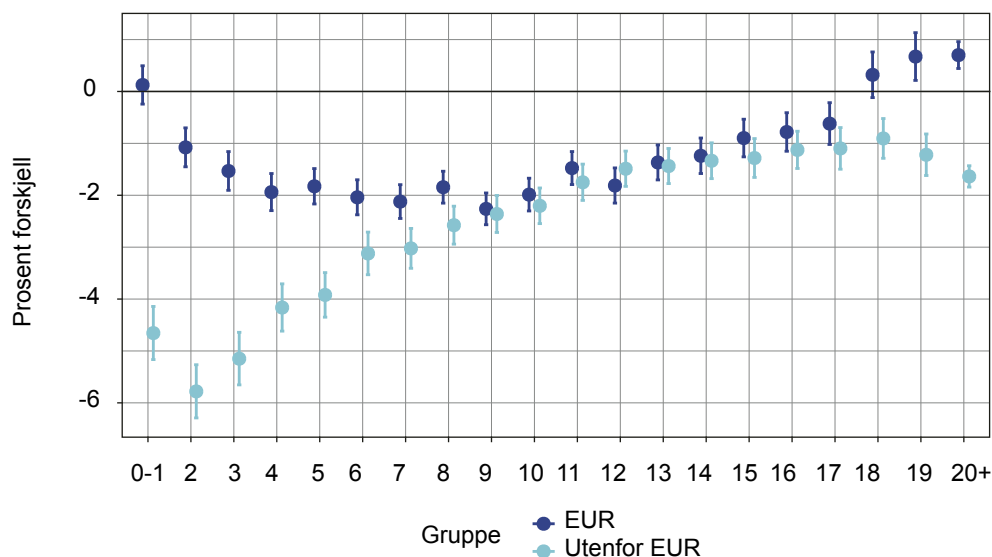
Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.4.



Videre ser vi spesifikt på innvandrere fordelt etter innvandringsgrunn. Figuren viser at alle gruppene unntatt én har signifikant lavere gjennomsnittslønn enn kollegaer med majoritetsbakgrunn. Forskjellene er svært små for arbeidsinnvandrere og så vidt positive for gruppen med ukjent/uoppgitt innvandringsgrunn. Denne gruppen er sammensatt, men består blant annet av innvandrere fra før 1990 (for disse finnes det ikke opplysninger om innvandringsgrunn) samt EØS-borgere med fri bevegelighet som ofte ikke er registrert. Disse resultatene underbygger tolkningen av at den største delen av ulikheten i lønn mellom innvandrere og majoritetsbefolkningen oppstår i seleksjonen inn i ulike bransjer, næringer og arbeidsplasser – ikke innad på arbeidsplassene. Sammenlikner vi ansatte i samme type stilling på samme arbeidsplass, er lønnsforskjellene med andre ord små. Samtidig vedvarer de for noen av gruppene: flyktninger, familieinnvandrere og innvandrere som kommer for å ta utdanning.

Sannsynligvis kan forskjellene mellom innvandrergruppene, både etter regioner og innvandringsgrunn, delvis også forklares med forskjeller i tid siden innvandring. I figur 2.5 nedenfor presenterer vi predikerte lønnsforskjeller for innvandrere fra de to grove kategoriene (EU/EØS og Nord-Amerika vs. øvrige land) etter botid. Den svarte horisontale linjen representerer den øvrige befolkningen, og punktene viser relativ forskjell for gruppene med ulik botid i Norge. Her ser vi interessante forskjeller mellom de to gruppene. For innvandrere fra utenfor Europa og Nord-Amerika er økende tid siden innvandring forbundet med mindre lønnsforskjeller relativt til majoritetsbefolkningen: Lønnsforskjellene er altså størst for de som nylig har innvandret. For innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika har mønsteret en U-form: Nyankomne innvandrere har tilsvarende lønn som majoritetsbefolkningen, også innad i de samme virksomhetene, men denne sammenhengsnur ved økt botid i landet, før den til slutt vender igjen.

Figur 2.5: Lønnsforskjeller, botid. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosent. Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.5.



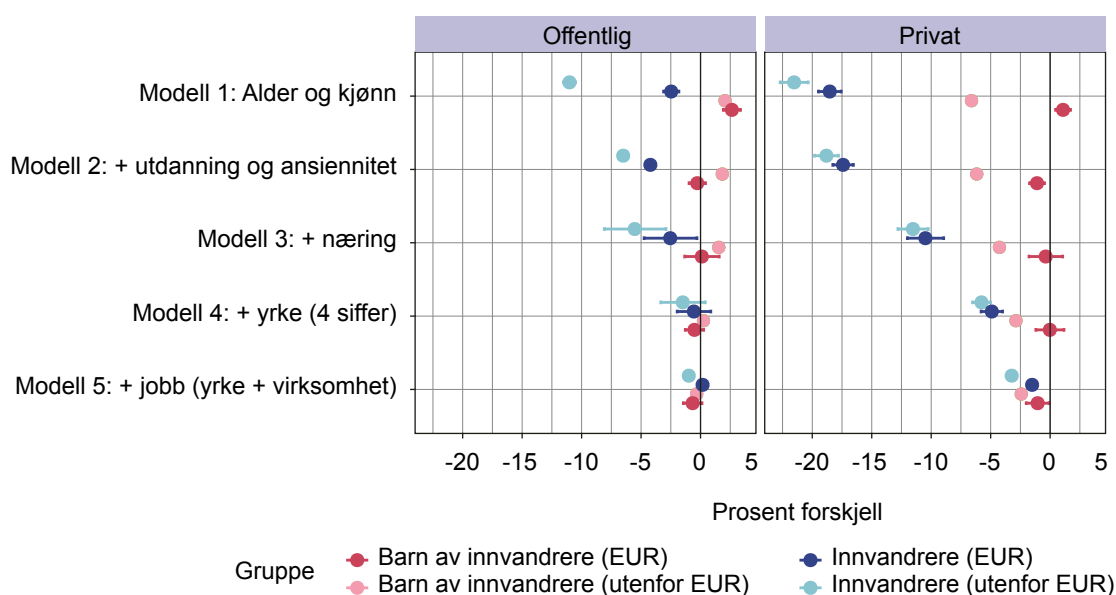
Funnene reflekterer ikke bare to ulike grupper innvandrere, men grunnleggende forskjellige migrasjonsprosesser. Innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika består i større grad av arbeidsinnvandrere med høyere mobilitet og sterkere selv-seleksjon, mens gruppen av øvrige innvandrere har større andeler flyktninger og familieinnvandrere med svakere tilknytning til arbeidslivet. For den første gruppen kan den relativt sett høye lønnen ved ankomst i Norge handle om ansatte som kompenseres for mobilitet, eller ansatte som rekrutteres direkte til godt betalte nisjer i arbeidslivet. At denne lønnspremien etter hvert faller med botid, handler sannsynligvis om selektiv retur eller videre flytting og mer normal arbeidstilpasning for dem som blir. Med andre ord handler mønsteret sannsynligvis ikke om individuelle lønnsendringer i løpet av karrieren, men om at sammensetningen i gruppen endrer seg over tid.

For den sistnevnte gruppen er det mer naturlig å se for seg at individer opparbeider seg kompetanse ved å bo lenger i Norge, for eksempel språkferdigheter og andre kvalifikasjoner. Diskriminering på arbeidsplassen og i lønnsfastsettelse kan også spille en rolle, og man kan forvente at diskrimineringen er størst mot dem med kortest botid i landet. Det er også viktig å merke seg at estimatene fortsatt er signifikant negative, om enn små, selv for innvandrere med lang botid i Norge, selv om lønnsforskjellene reduseres med botid.

Kjennetegn ved ulike deler av arbeidsmarkedet: sektor, næring og yrkesgrupper

Er lønnsforskjellene mellom innvandrere, etterkommere og majoritetsbefolkningen ulike i offentlig og privat sektor? Figur 2.6 nedenfor gjengir de samme modellene som ovenfor, men viser resultatene av separate analyser for offentlig og privat sektor.

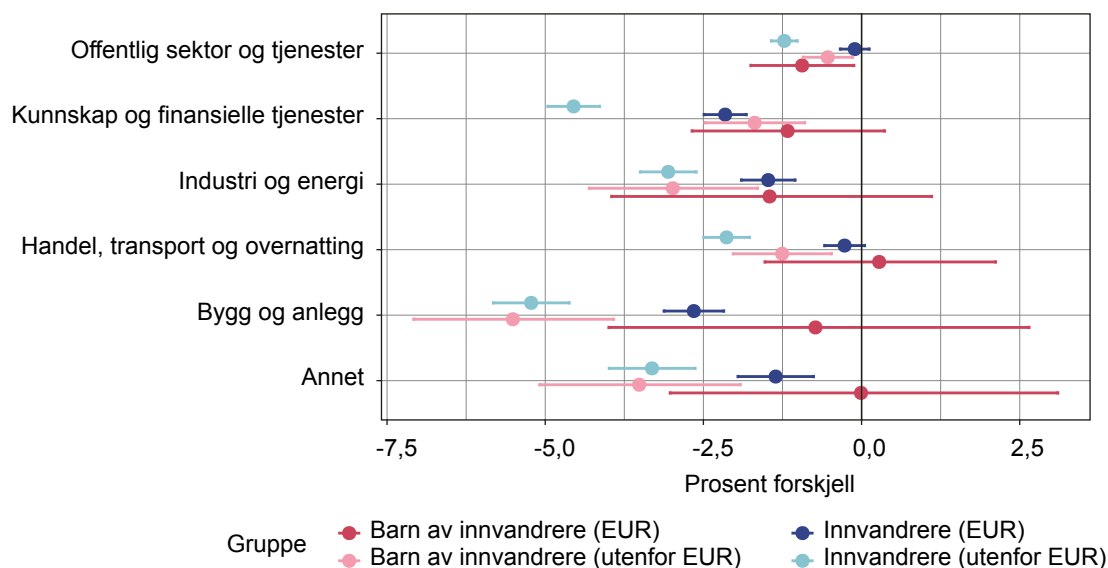
Figur 2.6: Lønnsforskjeller, sektor. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosent. Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.6a og A2.6b.



Resultatene viser tydelig at lønnsforskjellene er mindre i offentlig sektor enn i privat næringsliv. Dette gjelder ikke bare de ujusterte lønnsforskjellene mellom arbeidsplasser (modell 1–4), men også når vi sammenlikner individer som jobber på samme arbeidsplass. Lønnsforskjellene er størst i privat sektor, men de reduseres når vi tar høyde for yrker. Dette peker mot at de ulike gruppene, selv med likt utdanningsnivå, sorteres inn i lavere lønnede yrkesgrupper, næringer og arbeidsplasser. Når vi justerer for næring og yrkeskode, reduseres lønnsgapene markant, noe som tyder på at ulikheten i hovedsak oppstår gjennom sortering til lavere lønnede næringer og yrker snarere enn gjennom forskjeller i lønn i liknende stilling på samme arbeidsplass. Dette gjelder både for innvandrere og etterkommere (med unntak av etterkommere av innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika). I offentlig sektor er bildet annerledes. Her er lønnsforskjellene gjennomgående mindre, og for alle grupper unntatt innvandrere fra land utenfor EU/EØS og Nord-Amerika forsvinner de i stor grad når vi kontrollerer for utdanning og ansiennitet. Dette samsvarer med forventninger om at lønnsfastsettelsen i offentlig sektor i hovedsak følger formelle, regelbaserte kriterier med begrenset rom for både arbeidsplassbasert segregering og eventuell diskriminering i lønnsdannelse. I tillegg er lønnsfordelinger generelt mer komprimerte i offentlig sektor. Samlet sett antyder funnene at lønnsulikhet mellom majoritet og minoriteter produseres på ulike stadier av arbeidsmarkedsprosessen i privat og offentlig sektor: gjennom jobb- og næringsallokering i privat sektor og gjennom ulik akkumulering av formelle kvalifikasjoner i offentlig sektor. Sett i sammenheng med diskriminering er det forventet at arbeidsgiveres mulighet til å diskriminere er mindre i offentlig sektor, blant annet på grunn av mer formaliserte og byråkratiserte lønnsdannelsesprosesser (Mandel & Semyonov, 2021). Disse resultatene samsvarer med denne forventningen.

Figur 2.7: Lønnsforskjeller, næringer. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosent.

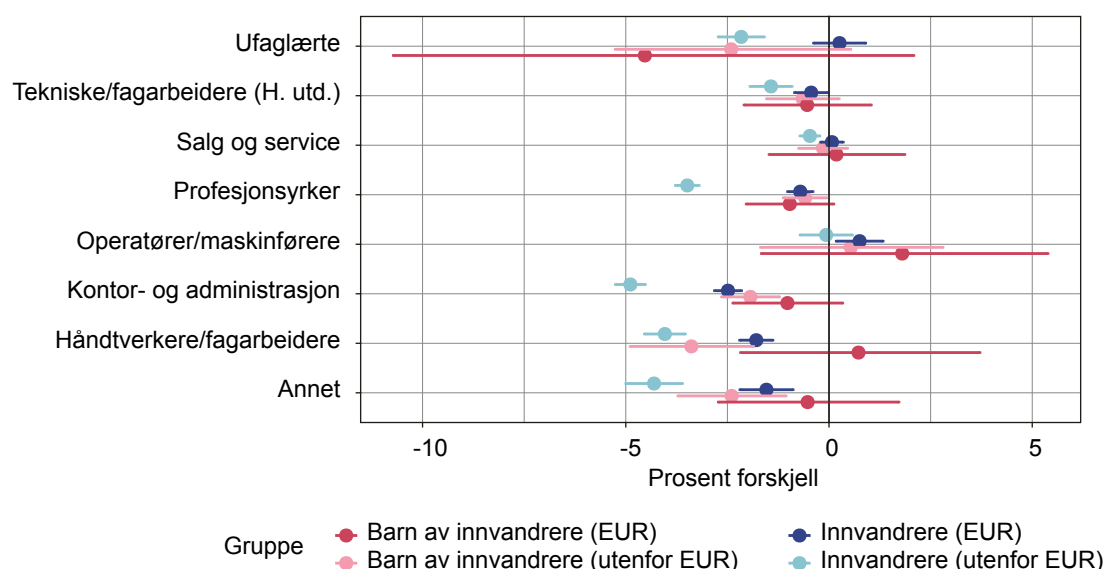
Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.7.



Dersom vi bryter analysen ned på ulike næringskategorier, ser vi noe variasjon i størrelsen på de estimerte lønnsforskjellene. Som tidligere vist er forskjellene små eller ikke-eksisterende for innvandrere og barn av innvandrere med bakgrunn fra EU/EØS-land og Nord-Amerika. For innvandrere og etterkommere fra øvrige land er det derimot noe variasjon mellom ulike næringer. Lønnsforskjellene blant ansatte i samme type stilling på samme arbeidsplass er størst i bygg- og anleggsbransjen. Dette kan delvis handle om en bransje hvor bruken av individuelle lønnstillegg og bonuser/prosjektbetaling er høy, og hvor ledere har anledning til å vise større skjønn når de deler ut ansvar, oppgaver og tillegg. Lønnsforskjellene er, som tidligere vist, nærmest ikke-eksisterende i offentlig sektor og omtrent sammenliknbare i de andre næringene.

Figur 2.8: Lønnsforskjeller, yrkeskategorier. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosent.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.8.



Til slutt undersøker vi lønnsforskjeller mellom grove yrkeskategorier. Her finner vi de største lønnsforskjellene blant ufaglærte, blant håndverkere og fagarbeidere og blant ansatte i kontor- og administrasjonsstillinger. Ufaglærte stillinger kjennetegnes av lavere formelle inngangskrav og mindre standardiserte lønnsstiger, og dermed kan man forvente at det er større rom for arbeidsgiveres subjektive vurderinger. Dette kan igjen gi større spillerom til bevisst eller ubevisst diskriminering i lønn, men lønnsforskjeller kan også drives av ulikheter i evnen eller viljen til å forhandle i lokale eller individuelle lønnsforhandlinger. De relativt store forskjellene blant håndverkere og fagarbeidere kan, som tidligere nevnt, handle om akkord- og bonusordninger og om at ansatte innenfor samme yrkeskategori kan tildeles ulike oppgaver som genererer ulik lønn. Kontor- og administrasjonsyrker krever gjerne utdanning, og man skulle derfor kunne forvente mindre lønnsforskjeller her. Disse yrkene har imidlertid ikke noen sterk profesjonsregulering eller autorisasjoner, noe som igjen gir rom for individuell variasjon og potensiell diskriminering.

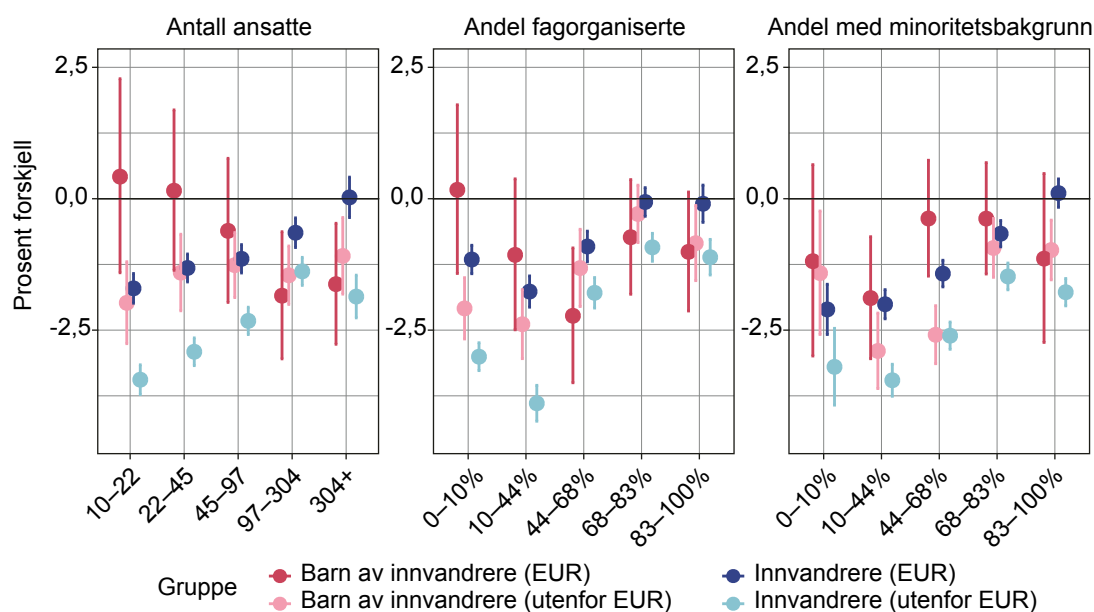
De minste lønnsforskjellene finner vi blant profesjonsyrker, tekniske fagarbeidere med høyere utdanning, salgs- og serviceansatte og operatører og maskinførere. Det er ikke overraskende at lønnsforskjellene er små i profesjonsyrkene, da disse kjenetegnes av tydelige kvalifikasjonskrav, autorisasjon og lisensiering, standardiserte lønnsrammer og sterke profesjonsnormer. Slike mekanismer som gir mindre rom for skjønn blant arbeidsgivere og individuell variasjon, kan også tenkes å gjelde for tekniske fagarbeidere, og operatører og maskinførere har gjerne klare sertifikatkrav og smalere kompetansespekter. De til sammenlikning små lønnsforskjellene i salgs- og serviceyrker kan på sin side virke mer overraskende. Dette er yrker med lave formelle krav og en relativt høy andel innvandrere og etterkommere av innvandrere. Samtidig er dette også en del av arbeidslivet som kan fange opp arbeidsplasser med høy turnover og korte karriereløp, der lønnsutviklingen i større grad skjer mellom arbeidsplasser enn innad på en arbeidsplass. Her kan man tenke seg at eventuell ulikhet i større grad viser seg i deltidsandeler, jobbtrygghet og kontraktstyper.

Kjennetegn ved arbeidsplassen: firmastørrelse, andel ansatte med minoritetsbakgrunn og grad av fagorganisering

Til nå har vi sett at den største delen av lønnsforskjellene oppstår *mellom* arbeidsplasser, noe som er i tråd med annen forskning på lønnsforskjeller i det norske arbeidsmarkedet. Det er med andre ord små lønnsforskjeller når vi sammenlikner grupper som har liknende kvalifikasjoner, og som er ansatt i samme type jobber på samme arbeidsplass. Samtidig kan dette skjule mye variasjon mellom arbeidsplasser, til tross for at gjennomsnittsforskjellene er små. Vi gjentar derfor analysene ovenfor, men skiller mellom arbeidsplasser av ulik størrelse, mellom arbeidsplasser med ulike andeler ansatte med minoritetsbakgrunn og mellom arbeidsplasser med ulik grad av fagorganisering.

Figur 2.9: Lønnsforskjeller, kjennetegn ved arbeidsplasser. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosent.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.19a, A2.19b og A2.19c.



Figur 2.9 viser predikerte lønnsforskjeller etter størrelse på virksomhetene, andel fagorganiserte og andel ansatte med minoritetsbakgrunn. Hver variabel er delt inn i fem kategorier, tilsvarende kvintiler i utvalget (hver kategori består av omtrent 20 prosent av utvalget).

Panelet til venstre viser lønnsforskjeller etter størrelsen på virksomhetene. Mønstrene for de ulike gruppene varierer. For innvandrere er lønnsforskjellene størst sammenliknet med majoriteten i små virksomheter, mens de er mindre eller ikke-eksisterende i store virksomheter. For etterkommere av innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika ser størrelsen på arbeidsplassen ut til å ha mindre betydning. Lønnsforskjellene er størst i svært små (10–22 ansatte) virksomheter, men estimatene for de ulike firmastørrelsene er ikke ulike hverandre på en statistisk signifikant måte. For etterkommere av innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika er mønstrene utydelige og usikkerheten rundt estimatene stor. Overordnet sett ser det ut til at situasjonen for innvandrere generelt avhenger av firmastørrelse, og at noe av forklaringen dermed kan ligge i ulike institusjonelle rammer. Små virksomheter kjennetegnes gjerne av manglende HR-funksjoner, mindre formaliserte lønnsystemer og dermed større individuell variasjon og lederskjønn i lønnsfastsettelse. Sammenliknet med større virksomheter, hvor disse prosessene er mer standardiserte og lønnsstrukturene mer komprimerte innenfor spesifikke yrker, kan det derfor tenkes at innvandrere i små bedrifter er mer utsatte og sårbare for uformelle strukturer og nettverk og potensiell forskjellsbehandling. Det at vi ikke finner en like tydelig sammenheng for etterkommere av innvandrere, kan tyde på at dette i noen grad handler om forskjeller i kunnskap om forhandlingsprosesser og nettverk. Samtidig er det viktig å huske at firmastørrelse også henger sammen med andre av dimensjonene vi har analysert til nå, for eksempel næring eller fordelingen av ulike yrkesgrupper og kompetansenivåer. Det kan også speile forskjeller i graden av fagorganisering, som er det neste vi skal undersøke.

Det midtre panelet viser betydningen av graden av fagorganisering i virksomheten. I tråd med tidligere forskning tyder resultatene på at lønnsforskjellene er noe mindre på arbeidsplasser med høy grad av fagorganisering. Merk at vi her inkluderer en kontrollvariabel for egen fagorganisering, slik at resultatene ikke drives av at individene selv oftere er fagorganiserte i virksomheter med høy grad av fagorganisering. Sammenhengen er utydelig for innvandrere med bakgrunn fra EU/EØS og Nord-Amerika, men tydeligere for innvandrere og etterkommere fra land utenfor EU/EØS. Det ser også ut til at sammenhengen er ikke-lineær. Det er ingen forskjell i lønnsforskjeller mellom de to nederste kvintilene i fordelingen, altså arbeidsplasser der under halvparten av de ansatte er fagorganiserte. Det ser ut til at skillet går mellom disse og arbeidsplasser hvor et flertall av de ansatte er organiserte. Her er lønnsforskjellene substansielt mindre.

Det høyre panelet viser hvordan ulikhet i lønn henger sammen med sammensetningen av de ansatte på arbeidsplassen. Vi har nå delt utvalget inn i fem grupper basert på andelen ansatte med innvandrerbakgrunn (innvandrere og etterkommere uavhengig av opprinnelsesland). En del sosiologisk teori antar at ulikhet på arbeidsplassen i alle fall delvis kan ses som et produkt av maktrelasjoner mellom ulike grupper.² Dersom etniske minoriteter er i et lite mindretall, kan de lettere bli synlige og oppfattes som annerledes. Denne dynamikken ble blant annet beskrevet av Kanter {, 1977 #729;, 1977 #729} som *tokenism*, en prosess hvor medlemmer av numerisk små minoriteter blir særlig synlige, stereotypisert og vurdert på grunnlag av gruppetilhørighet snarere enn individuelle kjennetegn.

For innvandrere er en høyere andel ansatte med minoritetsbakgrunn assosiert med mindre lønnsforskjeller. Forskjellene er størst der de ansatte med minoritetsbakgrunn utgjør mindre enn 5 prosent av alle ansatte i virksomheten, mens de reduseres frem til andelen når intervallet 17–28 prosent, hvor lønnsforskjellene er mindre. Innvandrere både fra Vest-Europa og Nord-Amerika og fra andre regioner følger de samme mønstrene, men lønnsforskjellene er som tidligere vist mindre – og koeffisientene positive – for førstnevnte gruppe der andelen innvandrere på arbeidsplassen er høyest. For etterkommere av innvandrere med bakgrunn fra Vest-Europa og Nord-Amerika er forskjellene mindre og estimatene mindre presise, men for etterkommere av innvandrere fra utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika er lønnsforskjellene likevel minst i virksomheter med en høy andel ansatte med minoritetsbakgrunn.

2.3.2 Overkvalifisering

Overordnet grad av overkvalifisering

For å undersøke forskjeller i relativ overkvalifisering bruker vi en analytisk tilnærming og logikk som likner den vi brukte da vi undersøkte lønnsforskjeller. Først sammenlikner vi minoritetsgrupper med majoritetsgruppen kun justert for kjønn og alder, før vi gradvis snevrer inn sammenlikningene til grupper som er likere og likere når det gjelder observerbare kjennetegn, helt ned til individer ansatt på samme arbeidsplass og i liknende stillinger.

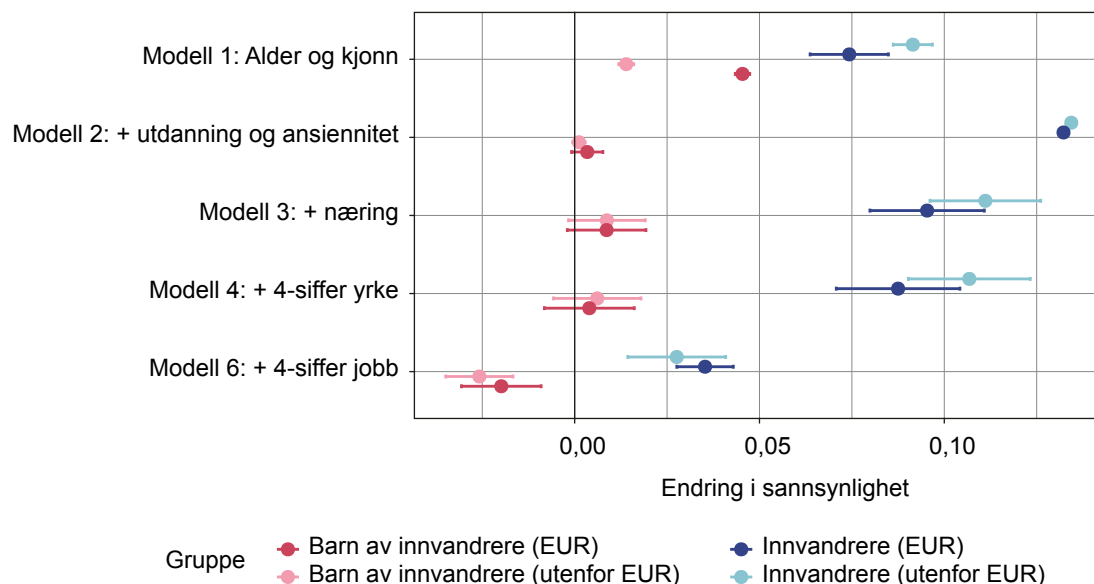
Figur 2.10 nedenfor viser de overordnede mønstrene av sannsynlighet for relativ overkvalifisering for de fire gruppene innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre relativt til majoritetsbefolkningen. I den første modellen, som kun tar høyde for alder og kjønn, har alle gruppene en noe forhøyet sannsynlighet for å være overkvalifisert. Dette endrer seg imidlertid for innvandrere når vi introduserer kontrollvariabler for utdanning i modell to. Denne endringen er forventet, da denne gruppen har lavere utdanning og dermed færre muligheter til å være overkvalifisert enn majoriteten og etterkommere av innvandrere. En

² En gjennomgang gis i for eksempel Tomaskovic-Devey og Avent-Holt (2018).

person uten utdanning utover grunnskole vil for eksempel aldri kunne være overkvalifisert per definisjon. For etterkommere er forskjellene ikke statistisk signifikante. Når vi tar høyde for næring og – enda mer detaljert – yrke, som illustreres i henholdsvis modell 3 og 4, endres ikke mønstrene betraktelig. I modell 5, som sammenlikner individer med de andre ansatte i henholdsvis samme jobb på samme arbeidsplass reduseres imidlertid forskjellene. I disse modellene har etterkommere av innvandrere *lavere* sannsynlighet og innvandrere noe høyere sannsynlighet for å være overkvalifisert relativt til majoriteten. Med andre ord har innvandrere generelt noe høyere sannsynlighet og etterkommere av innvandrere noe lavere sannsynlighet for å være blant de høyest utdannede i sin stilling på arbeidsplassen. Effektene er imidlertid små for etterkommere av innvandrere.

Figur 2.10: Sannsynlighet for relativ overkvalifisering, innvandrere og etterkommere. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.10.



Innvandrerens relativt forhøyede sannsynlighet for å være overkvalifisert kan forklares av ulike faktorer. For det første kan forskjellene forklares av at uobserverte forskjeller i kvalifikasjoner, for eksempel språkferdigheter og ulikheter i utdanning knyttet til hvor utdanningen er tatt, genererer en mismatch som kompenseres ved høyere utdanningsnivåer. For det andre kan resultatene forklares av diskriminering i allokering av arbeidsoppgaver på arbeidsplassen, for eksempel at innvandrere systematisk plasseres i andre stillingskoder enn utdanningsnivået deres skulle tilsi. Vi kan ikke skille mellom disse to forklaringene empirisk. Siden vi sammenlikner individer på samme arbeidsplass, kan vi imidlertid ekskludere forklaringer som handler om at innvandrere og andre grupper selekteres inn i ulike typer virksomheter med ulike typiske kvalifikasjonsnivåer.

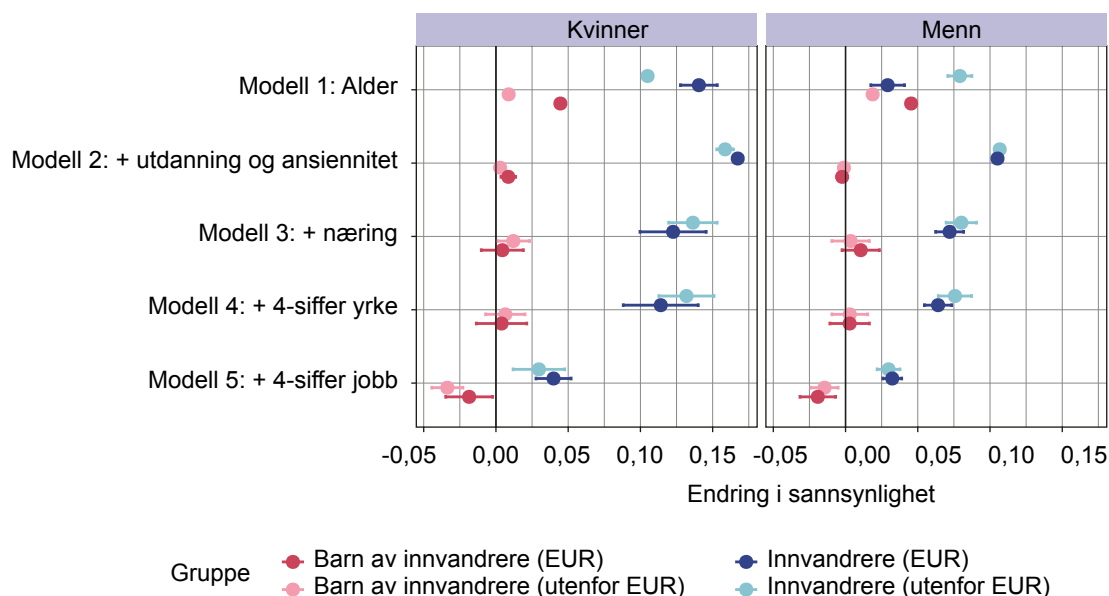
Samtidig finner vi *ikke* den samme økningen i sannsynlighet for etterkommere av innvandrere. For denne gruppen er det tvert imot snakk om en marginal reduksjon i sannsynligheten for å være overkvalifisert. Én måte å forstå dette på er at det styrker tolkningen av at overkvalifisering blant innvandrere i stor grad skyldes overførbarhet av utdanning fra utlandet eller uobserverte forskjeller i språklige kvalifikasjoner. Resultatene gir liten grunn til å anta at overkvalifisering er et direkte resultat av diskriminering i ansettelser eller i opprykk internt på arbeidsplassen.

Kjennetegn ved individer: kjønn, regional bakgrunn, innvandringsgrunn og botid i landet

I figur 2.11, som viser resultatene av separate analyser for kvinner og menn, går det frem at det er små og utydelige kjønnsforskjeller i forekomsten av relativ overkvalifisering. For innvandrere er det en svak tendens til at kvinner er noe mer tilbøyelige til å være overkvalifiserte enn menn, men disse forskjellene forsvinner når vi sammenlikner personer på samme arbeidsplass i modell 5.

Figur 2.11: Sannsynlighet for relativ overkvalifisering, kjønn. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

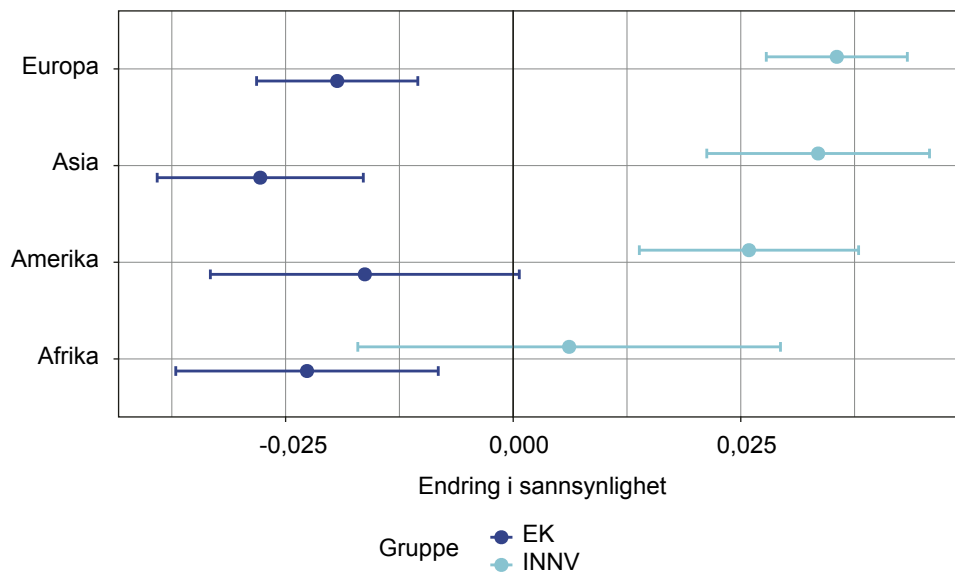
Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.11a og A2.11b.



I figur 2.12 bryter vi ned de større gruppene til mindre regionale grupper. Mønstrene er relativt like for de ulike gruppene, og hovedskillet i sannsynligheten for å være overkvalifisert går mellom innvandrere på den ene siden og barn av innvandrere og majoritetsbefolkningen på den andre siden. Blant innvandrere er den relative sannsynligheten for å være overkvalifisert innad på arbeidsplassen høyest blant dem med bakgrunn fra europeiske land.

Figur 2.12: Sannsynlighet for relativ overkvalifisering, regionale grupper. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

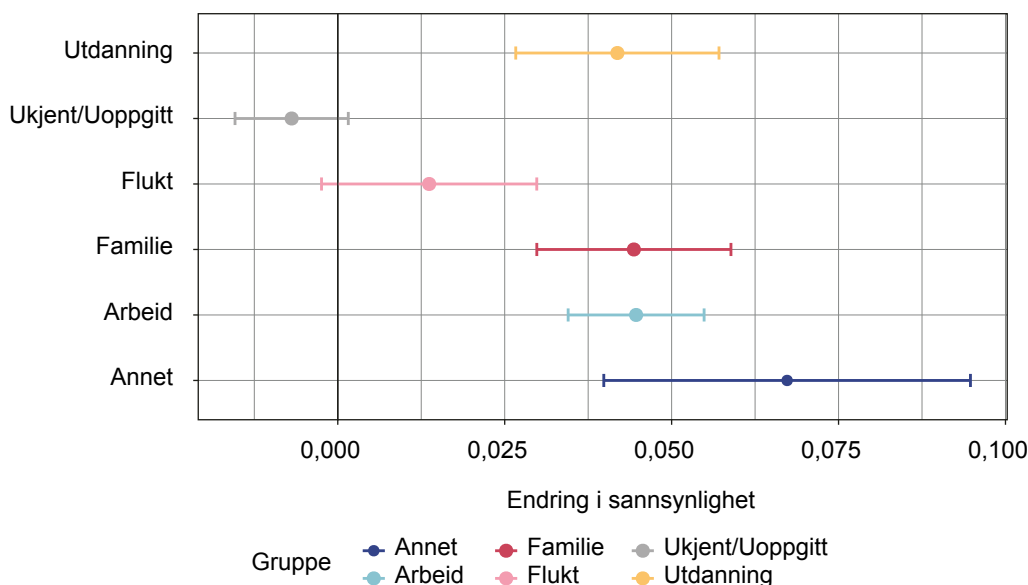
Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.12.



Dersom vi grupperer innvandrerbefolkningen etter innvandringsgrunn, ser vi følgende mønster: Alle innvandrergupper har høyere sannsynlighet for å være overkvalifiserte relativt til majoritetsbefolkningen med unntak av gruppen med ukjent eller uoppgitt innvandringsgrunn. Samtidig varierer størrelsen på dette avviket fra majoritetsbefolkningen etter innvandringsgrunn. Med unntak av flyktninger og de med ukjent innvandringsgrunn, har gruppene sammenliknbare nivå av overkvalifisering. Flyktninger (og innvandrere med ukjent innvandringsgrunn) har den laveste sannsynligheten for å være overkvalifiserte blant innvandrere, som også delvis kan speile at denne gruppen generelt har et lavere utdanningsnivå som setter et tak for graden av overkvalifisering.

Figur 2.13: Sannsynlighet for relativ overkvalifisering, innvandringsgrunn. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.”

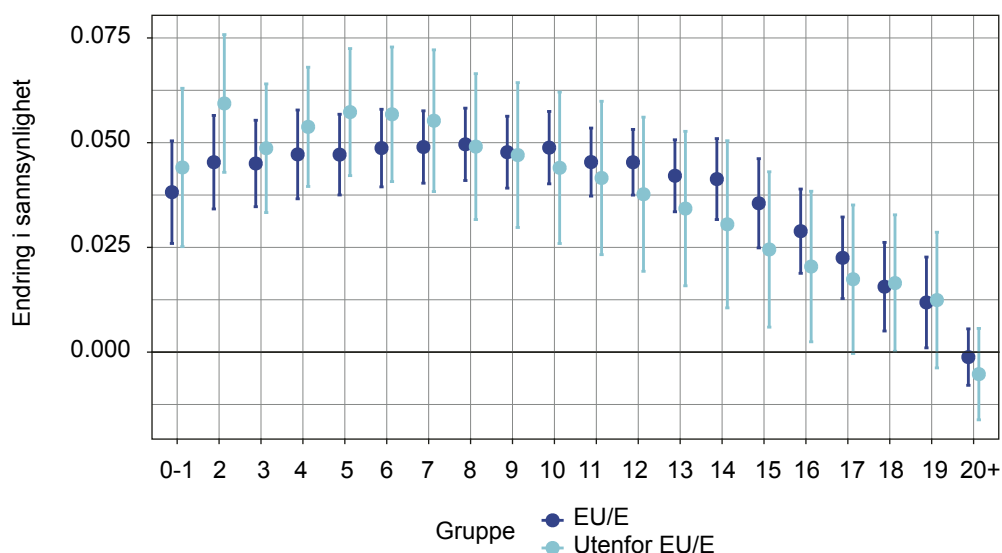
Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.13.



Sannsynligvis kan også disse forskjellene mellom gruppene – og den økte sannsynligheten for relativ overkvalifisering blant innvandrere mer generelt – henge sammen med botid i landet. Dette har også tidligere forskning fra Norge vist (Larsen et al., 2018). Figur 2.14 viser estimert sannsynlighet for overkvalifisering for de to grove kategoriene av innvandrere etter tid siden innvandring. Resultatene viser at sannsynligheten for å være overkvalifisert blant innvandrere faller jevnt med botid i Norge, og at forskjellene sammenliknet med majoriteten i praksis forsvinner etter rundt tjue år. Dette tyder på at overkvalifisering er et problem som reduseres med botid. Det er naturlig å anta at overkvalifiseringen er knyttet til ankomstfasen og de første årene i det norske arbeidsmarkedet samt til uobserverte forskjeller i språkferdigheter som vi kan anta blir mindre med lengre botid. Mønstrene er omtrent identiske for innvandrere uavhengig av opprinnelsesregion.

Figur 2.14: Sannsynlighet for relativ overkvalifisering, botid. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.14.

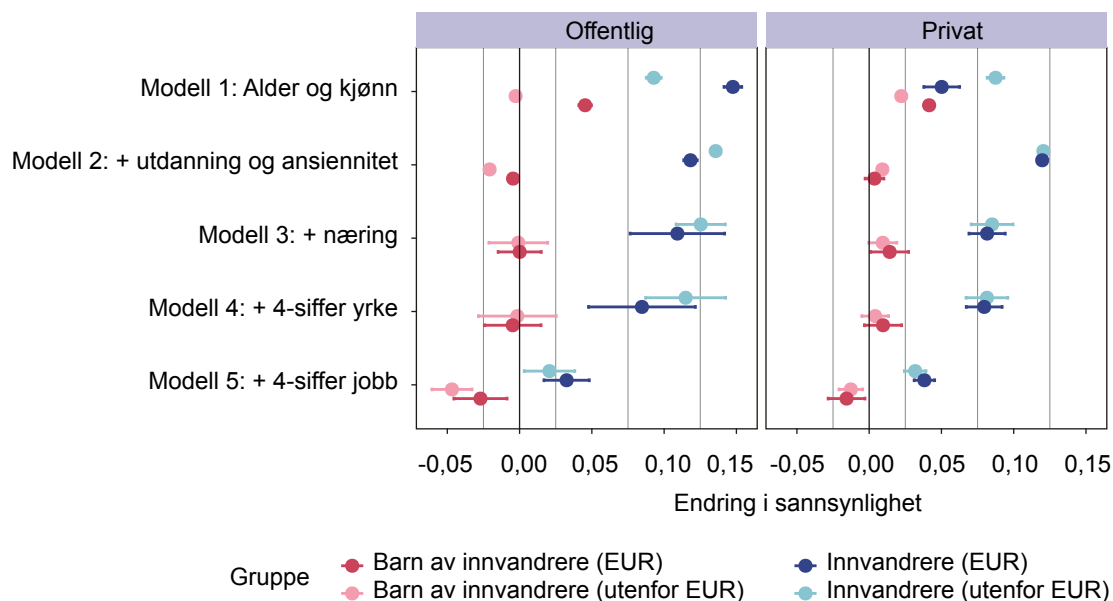


Kjennetegn ved ulike deler av arbeidsmarkedet: sektor, næring og yrkesgrupper

Figur 2.15 skiller mellom offentlig og privat sektor. Her ser vi at det er relativt små forskjeller i sannsynligheten for overkvalifisering mellom sektorene, til tross for at kravene til kompetanse oftere kan antas å være mer spesifikke og formaliserte i offentlig sektor.

Figur 2.15 Sannsynlighet for relativ overkvalifisering, sektor. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

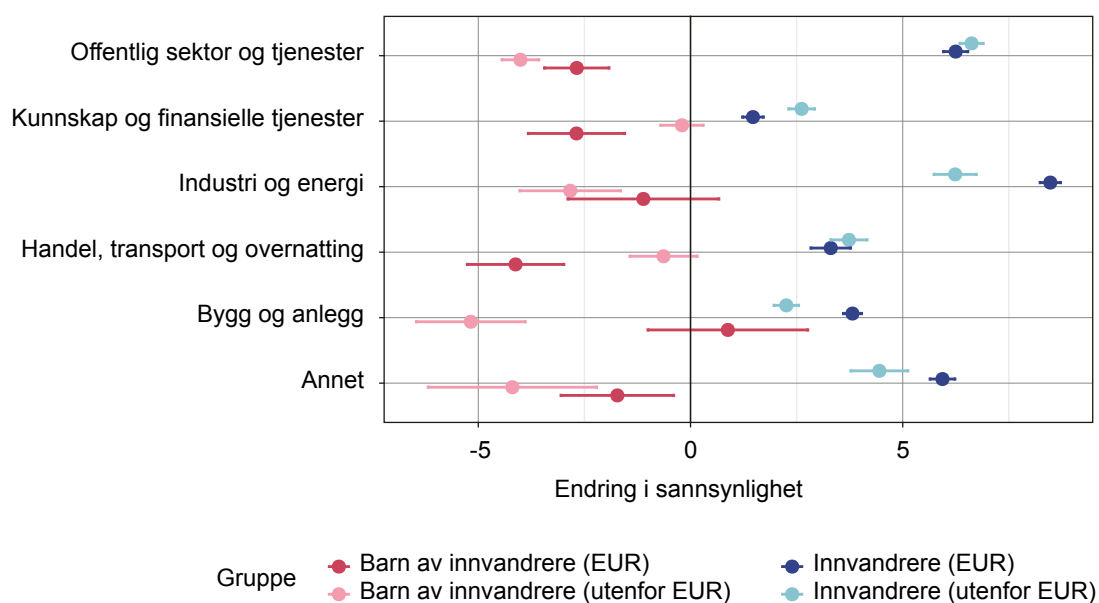
Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.15a og A2.15b.



Dersom vi analyserer næringer separat, er bildet noenlunde det samme. Innvandrere har generelt høyere sannsynlighet for å være overkvalifiserte, mens etterkommere har tilsvarende eller noe lavere sannsynlighet sammenliknet med majoritetsbefolkningen. Her rapporterer vi bare resultater fra modell 5, hvor vi sammenlikner innad i stillinger og arbeidsplasser.

Figur 2.16: Sannsynlighet for relativ overkvalifisering, næringer. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

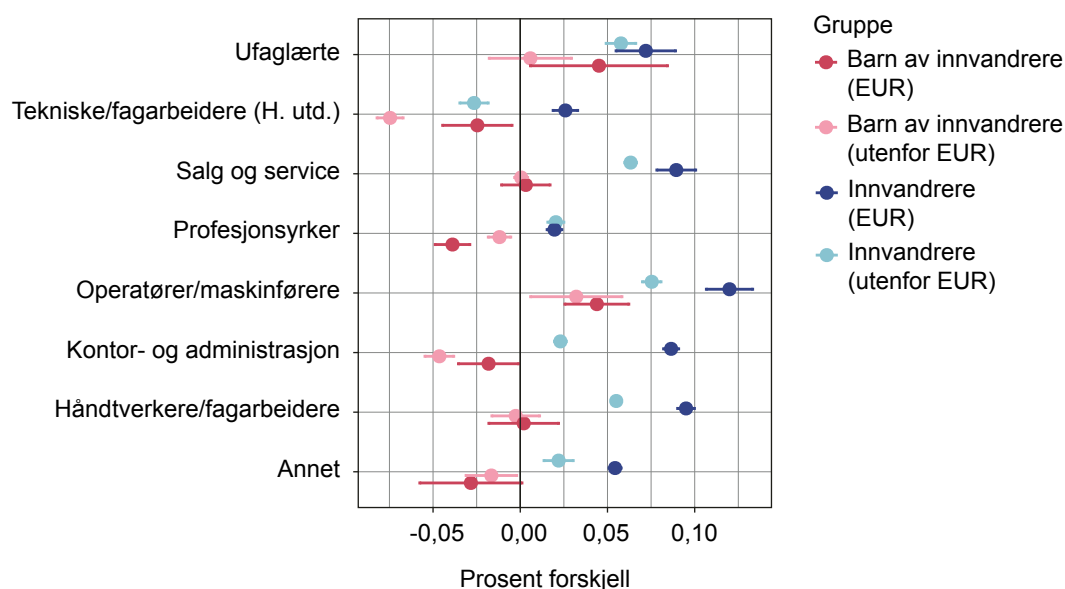
Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.16.



Figur 2.17 viser forskjeller mellom ulike yrkesgrupper. For innvandrere er sannsynligheten for å være overkvalifisert høyere relativt til majoriteten i alle yrkeskategorier, men den er markant lavere i yrker som krever høyere utdanning: tekniske fagarbeidere og profesjonsyrker. Dette kan forklares både av en takeffekt, av at det generelt er mindre mulighet for å være overkvalifisert relativt til andre ansatte i disse yrkene, og av at matchingen mellom arbeidstaker og stilling generelt er mer presis i yrker som krever mer kompetanse. I de andre yrkesgruppene er overkvalifisering blant innvandrere sammenliknbare i omfang. For etterkommere av innvandrere er forskjellene mindre systematiske. Sannsynligheten for å være overkvalifisert er for eksempel noe høyere blant operatører og maskinførere, men lavere i yrker som krever høyere utdanning. Overordnet sett er forskjellene relativt til majoriteten små.

Figur 2.17: Sannsynlighet for relativ overkvalifisering, yrkeskategorier. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.17.

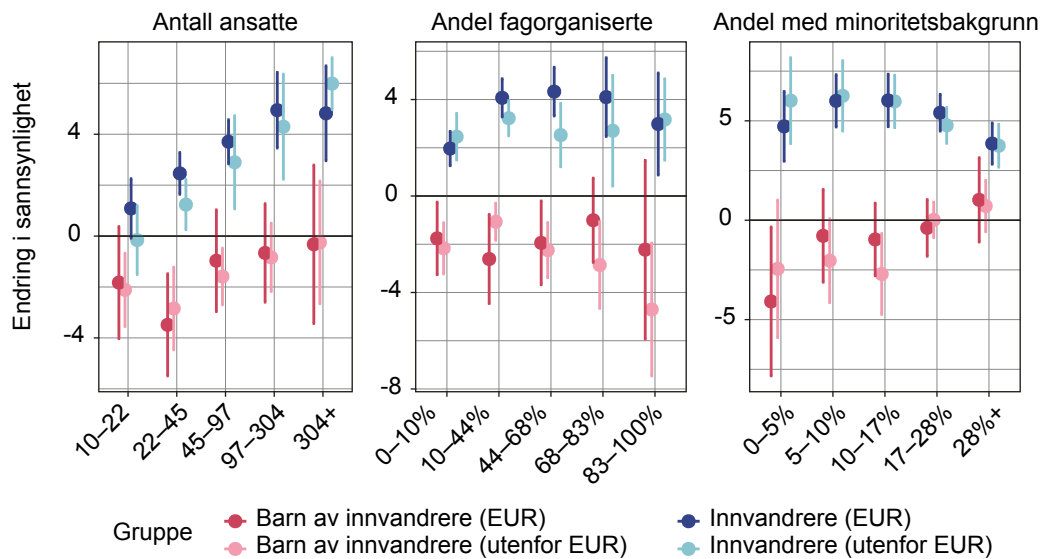


Kjennetegn ved arbeidsplassen: firmastørrelse, andel ansatte med minoritetsbakgrunn og grad av fagorganisering

Vi vil nå rette blikket mot kjennetegn ved arbeidsplassene – størrelsen på arbeidsplassen, andelen ansatte som er fagorganiserte, og andelen ansatte med minoritetsbakgrunn. Figur 2.18 nedenfor viser forskjeller i sannsynligheten for overkvalifisering etter disse tre målene.

Figur 2.18: Sannsynlighet for relativ overkvalifisering, kjennetegn ved arbeidsplassen. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.18a, A2.19b og A2.18c.



Til forskjell fra i analysene av lønnsforskjeller, er det overordnede bildet at det er mindre variasjon i forskjellene i relativ overkvalifisering på tvers av ulike arbeidsplasser. I figur 2.18 har vi igjen delt arbeidsplassene inn i fem størrelseskategorier tilsvarende kvintiler i fordelingen. Resultatene antyder at forekomsten av overkvalifisering er noe høyere i de største virksomhetene. Grad av fagorganisering ser ikke ut til å ha stor betydning for forskjeller i overkvalifisering, og vi finner heller ingen tydelige forskjeller etter andel med minoritetsbakgrunn på arbeidsplassen.

Overordnet sett tyder resultatene våre på at det primært er innvandrere som er overkvalifiserte, og at det er mest utbredt i den første tiden etter innvandring. Sannsynligheten for å være relativt overkvalifisert – det vil si å ha høyere utdanning enn flertallet av kollegaene i samme stilling på samme arbeidsplass – er høyere ved ankomst til mottakerlandet. At overkvalifisering hovedsakelig rammer innvandrere, og særlig nyankomne, kan tolkes dithen at overkvalifisering skyldes manglende overførbarhet av humankapital og utdanningskvalifikasjoner, usikkerhet hos arbeidsgivere eller potensielt diskriminerende rekrutteringspraksiser. Samtidig avtar overkvalifiseringen systematisk med økt botid i landet, noe som indikerer at slike barrierer er mer midlertidige, og at de reduseres etter hvert som innvandrere lærer bedre norsk og opparbeider seg arbeidsmarkedserfaring i Norge. For etterkommere av innvandrere finner vi derimot ingen systematisk forhøyet sannsynlighet for relativ overkvalifisering, og i enkelte yrkesgrupper og næringer er sannsynligheten snarere lavere enn for majoriteten. Dette tyder på at etterkommere i liten grad møter de samme adgangsbarrierene som førstegenerasjonsinnvandrere. Fra eksperimentell

forskning på ansettelsesdiskriminering vet vi at også etterkommere av innvandrere utsettes for diskriminering i ansettelser, men disse analysene – og tidligere norsk forskning på relativ overkvalifisering – antyder at denne formen for diskriminering i begrenset grad manifesterer seg som utdanningsmessig mismatch innenfor stillinger. Med andre ord: Individuer med minoritetsbakgrunn ser ikke ut til å bruke *mer* utdanning enn det som er normalt for en stilling for å kompensere for eventuell diskriminering i ansettelser. Samlet sett peker funnene mot at eventuelle diskrimineringsmekanismer i større grad påvirker innvandreres matching mellom jobb og kvalifikasjonsnivå i arbeidsmarkedet enn etterkommerne, og at disse mekanismene synes å avta over tid snarere enn å reproduseres på tvers av generasjoner.

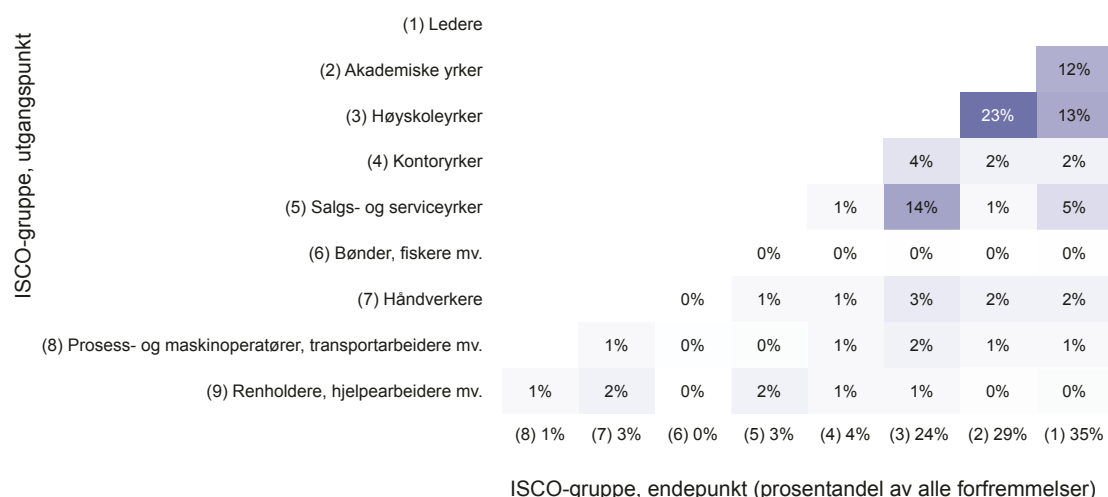
Hvorfor er etterkommere av innvandrere sjeldnere overkvalifiserte enn sine kollegaer med majoritetsbakgrunn? Det finnes flere mulige forklaringer på dette. For det første kan dette reflektere mer *målrettede* utdanningsvalg. Dersom etterkommere av innvandrere i større grad velger utdanninger med klarere yrkesretninger og tydeligere koblinger til konkrete stillinger, kan resultatet bli en lavere forekomst av overkvalifisering sett som helhet. For det andre kan det dreie seg om en seleksjon inn i arbeidsplasser med ulike utdanningsnivåer. Dersom etterkommere er overrepresentert på arbeidsplasser der mange har høy utdanning, vil terskelen for å være relativt overkvalifisert – slik vi definerer det – mekanisk være høyere.

Til slutt er det viktig å være klar over begrensningene i analysene vi har gjort av overkvalifisering. For det første kan vi ikke si noe om *absolutt* overkvalifisering, altså om hvorvidt man har formell kompetanse som overskrider de faktiske kravene for en stilling. Vi kan heller ikke utelukke at det finnes ulikheter i feilkvalifisering, eller horisontal mismatch i kompetanse, da vi kun tar utgangspunkt i utdanningsnivå.

2.3.3 Intern mobilitet

Før vi presenterer resultatene mellom grupper med hensyn til intern mobilitet, er det hensiktsmessig at vi danner oss et bilde av hva slags bevegelser målet på intern mobilitet faktisk måler. Figur 2.19 nedenfor viser fordelingen av alle forfremmelser fra ett år til et annet i samme virksomhet i utvalget, fordelt etter yrkesgruppe ved observasjonsåret og yrkesgruppe året etter. Den vertikale akse viser startpunktet – yrket før forfremmelsen – mens den horisontale akse viser sluttpunktet – yrket etter forfremmelsen – samt en prosentfordeling av alle forfremmelser som leder til den gitte yrkesgruppen.

Figur 2.19: Forfremmelser, utgangspunkt og endepunkt. Prosentandel av forfremmelser



Dette gir oss et tydeligere bilde av hvilke interne forfremmelser som er vanligst. Det første vi kan legge merke til, er at det vanligste slutt punktet for en forfremmelse, er lederyrker (ISCO³-gruppe 1). Forfremmelser til lederstillinger utgjør 35 prosent av alle forfremmelsene vi har identifisert i utvalget. Vanligst er det at lederforfremmelser skjer med ansatte i akademiske yrker (ISCO-gruppe 2, akademikere, sivilingeniører, rådgivere, jurister osv.) og høyskoleyrker (ISCO-gruppe 3, yrker innenfor offentlig forvaltning, ingeniører, regnskapsførere, finansielle rådgivere osv.). Den spesifikke forfremmelsen som er vanligst i vårt utvalg, er imidlertid ansatte som går fra å være i ISCO-gruppe 3 til ISCO-gruppe 2 – disse forfremmelsene utgjør nesten en fjerdedel av utvalget (23 prosent). Dette kan for eksempel være snakk om et individ som går fra å være driftstekniker innenfor IKT (ISCO 3511) til å bli nettverksansvarlig (ISCO 2523) eller systemadministrator (ISCO 2522). Et annet eksempel kan være en person som går fra å være regnskapsfører (ISCO 3313) til å bli revisor eller regnskapsrådgiver (ISCO 2411). I noen tilfeller kan denne typen mobilitet reflektere at man for eksempel har fullført en videreutdanning eller spesialisering, men det kan også reflektere at man går til mer uavhengige stillinger med større ansvar, osv.

Overordnet sannsynlighet for intern mobilitet

Vi vil nå undersøke forskjeller i intern mobilitet mellom de ulike gruppene av ansatte. Vi definerer intern mobilitet som sannsynligheten for at en ansatt *både* har endret hovedstillingskode fra ett år til et annet *og* hatt en substansiell (definert som mer enn 10 prosent) økning i fulltidsekvivalent månedslønn⁴. I disse analysene er også utvalget annerledes, da vi betinger på at individer er ansatt på

³ ISCO-koder, International Standard Classification of Occupations, er et internasjonalt sett av stillingskoder for klassifisering av yrker.

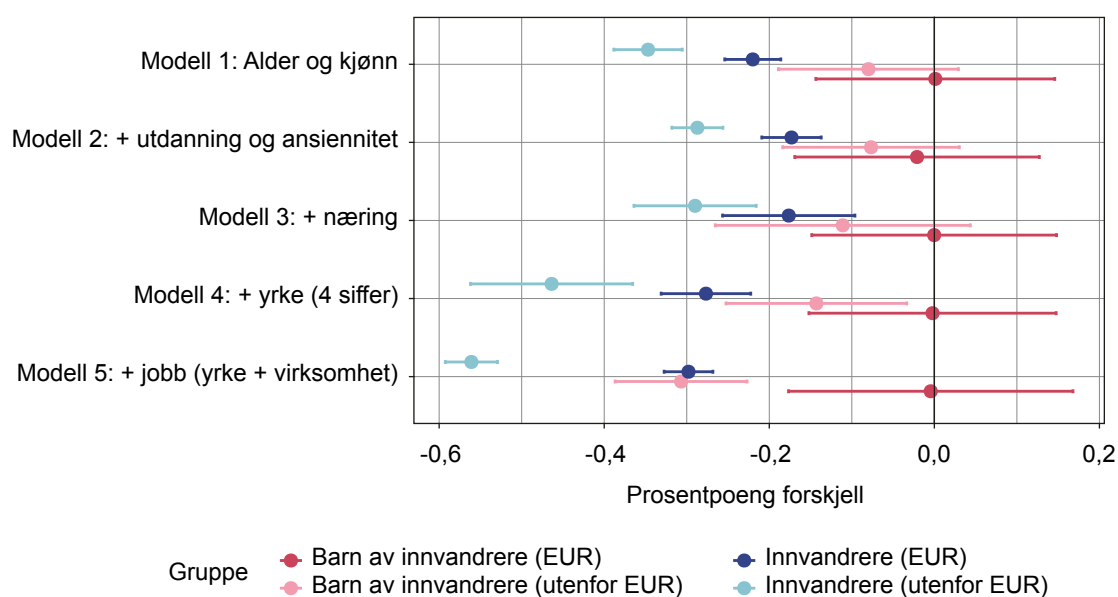
⁴ Se tabell A2 i appendiks for en nærmere beskrivelse av variabeldefinisjoner.

samme arbeidsplass i det påfølgende observasjonsåret. Dette vil si at individer som enten går ut av arbeid eller bytter arbeidsplass, ikke er med i analysene av intern mobilitet. Å inkludere disse i analysen ville gjort sammenlikningen vanskelig og resultatene utfordrende å tolke. Her er det også relevant å merke seg at innvandrere og etterkommere av innvandrere generelt oftere skifter jobb enn majoritetsbefolkningen⁵. Dette betyr igjen at vi mister en større del av utvalget for disse gruppene når vi analyserer intern mobilitet, og det kan potensielt også bety at disse gruppene er sterkere selektert – enten positivt eller negativt – sammenliknet med majoritetsbefolkningen.

Figur 2.20 viser det samme settet med modeller som i de tidligere analysene, det vil si at vi gradvis justerer for kjennetegn ved individer og til slutt sammenlikner individer som jobber på samme arbeidsplass og i liknende stillinger. Merk at vi i alle modellene også kontrollerer for nåværende lønn siden økning i lønn inngår som en del av utfallet vi måler.

Figur 2.20: Sannsynlighet for intern mobilitet, innvandrere og etterkommere. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.20.



Figuren viser statistisk signifikante, men små forskjeller i sannsynligheten for internt opprykk i alle modellene. Innvandrere fra utenfor Europa har lavest sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet i alle modeller, og i modell 2–4 er estimatene omtrent like for de tre andre gruppene. Merk at selv om koeffisientene her er svært små (omtrent opptil 0,5 promille redusert sannsynlighet), er også sannsynligheten for internt opprykk overordnet sett lav. Gjennomsnittet

⁵ Se deskriptiv statistikk i appendiks. Blant etterkommere av innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS har for eksempel 17,9 prosent manglende verdier på mobilitetsvariabelen, som altså representerer de observasjonene som ikke er observert i samme virksomhet i to år på rad. Det tilsvarende tallet for den norskfødte majoritetsgruppen er 11,2 prosent.

i utvalget er på 0,93 prosent i hele perioden under ett. Hvis vi derimot tolker estimatene som relativ forskjell fra majoriteten, er forskjellene substansielle. Når vi i modell 5 sammenlikner individer i liknende stillinger på samme arbeidsplass, er forskjellene nå størst. Her er sannsynligheten signifikant redusert også for etterkommere av innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika. For innvandrere fra denne gruppen er estimatet på $-0,55$ prosentpoeng, eller en *relativ* reduksjon på omtrent 60 prosent. For etterkommere tilsvarer estimatet en relativ reduksjon på omtrent 33 prosent.

I den siste modellen, hvor vi også inkluderer fasteffekter på yrke og virksomhet, er forskjellene mellom de ulike innvandrer- og etterkommergruppene og majoriteten altså størst. Her er det viktig å ha i mente hvem vi i praksis sammenlikner med hverandre. I modell 4 sammenlikner vi innvandrere, etterkommere og majoritetsbefolkningen i samme næringer og med samme yrke, men på *tvers* av virksomheter med potensielt ulik størrelse, kultur for opprykk og hierarkier. Når vi i modell fem legger til fasteffekter for virksomheter, sammenlikner vi personer i samme virksomhet med hverandre. At forskjellene mellom de ulike gruppene og majoriteten er størst i den siste modellen, kan tyde på at innvandrere og etterkommere av innvandrere (med unntak av dem med bakgrunn fra EU/EØS og Nord-Amerika) i gjennomsnitt er ansatt i virksomheter med høyere intern mobilitet enn majoriteten, men likevel har lavere sannsynlighet for å oppleve den formen for mobilitet innad i virksomheten.

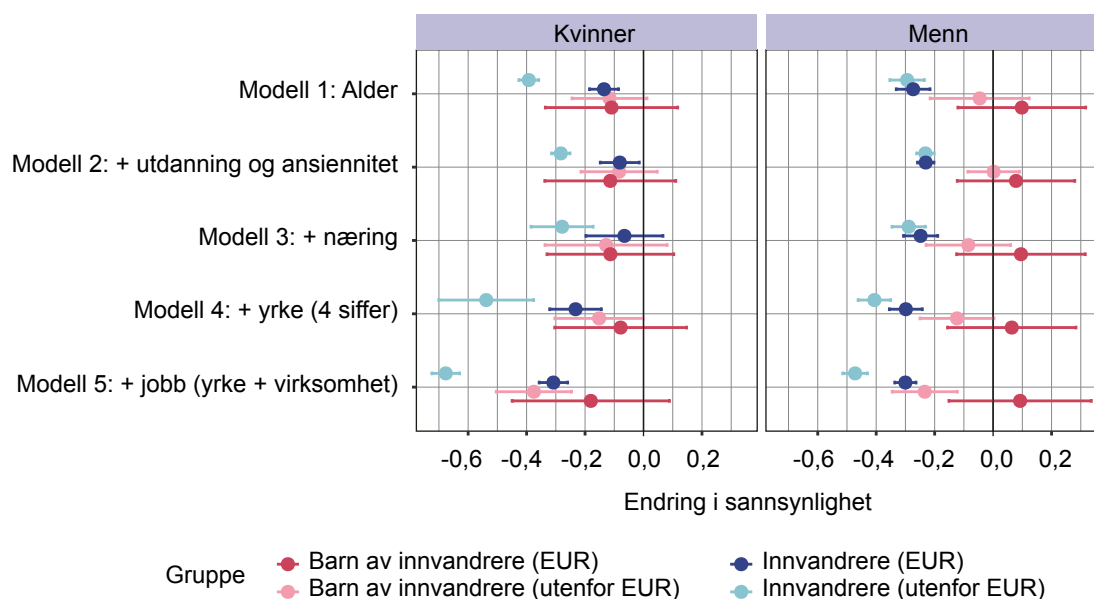
Kjennetegn ved individer: kjønn, regional bakgrunn, innvandringsgrunn og botid i landet

Figur 2.21 viser resultatene av separate analyser for menn og kvinner. De overordnede mønstrene likner for menn og kvinner, men koeffisientene er i noen tilfeller større blant kvinner. Dette gjelder i størst grad i modell 5, hvor vi sammenlikner internt på arbeidsplasser.

I figur 2.22 bryter vi utvalget ned i smalere regionale grupper av innvandrere og etterkommere av innvandrere. Her finner vi noe variasjon mellom de ulike gruppene. Både blant innvandrere og etterkommere er det de som har bakgrunn fra Asia og Afrika, som har lavest sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet, sammenliknet med majoritetsgruppen.

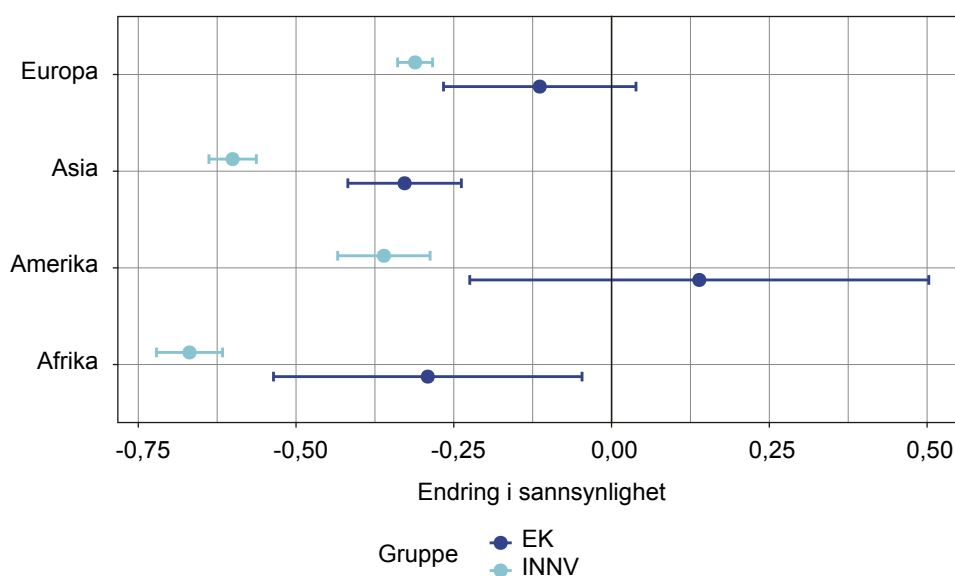
Figur 2.21: Sannsynlighet for intern mobilitet, kjønn. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.21a og A2.21b.



Figur 2.22: Sannsynlighet for intern mobilitet, regionale grupper. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

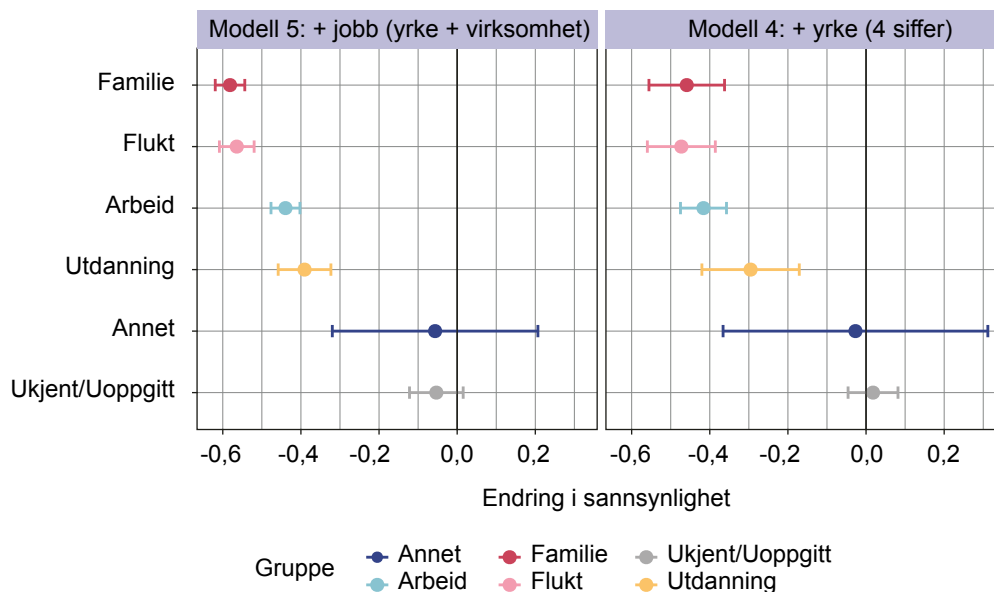
Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.22.



I figur 2.23 bryter vi ned gruppen av innvandrere etter innvandringsgrunn. Her ser vi forskjeller mellom de ulike gruppene innvandrere. Særlig flyktninger og familieinnvandrere har redusert sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet sammenliknet med majoriteten.

Figur 2.23: Sannsynlighet for intern mobilitet, innvandringsgrunn. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

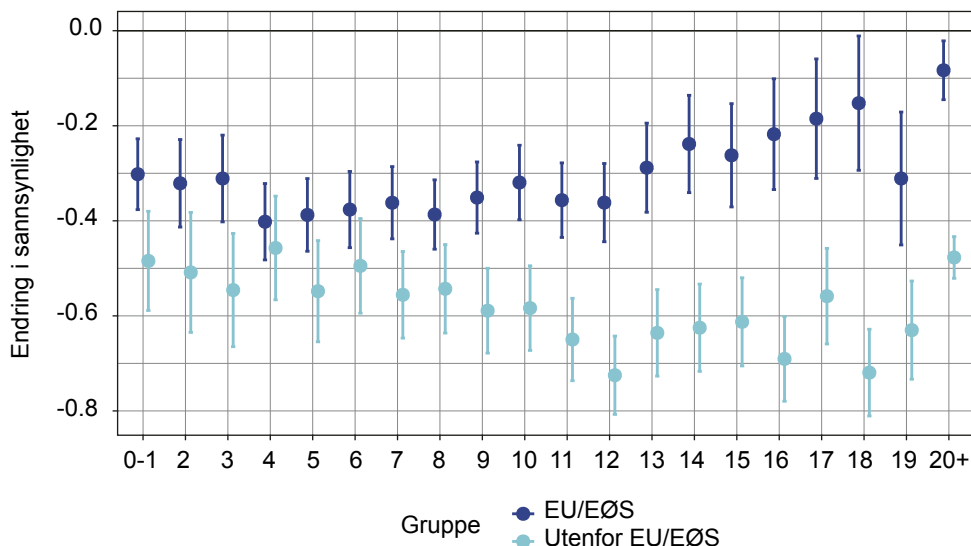
Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.23.



Til slutt ser vi hvorvidt sannsynligheten for å oppleve intern mobilitet blant innvandrere henger sammen med botid i landet.

Figur 2.24: Sannsynlighet for intern mobilitet, botid. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.24.

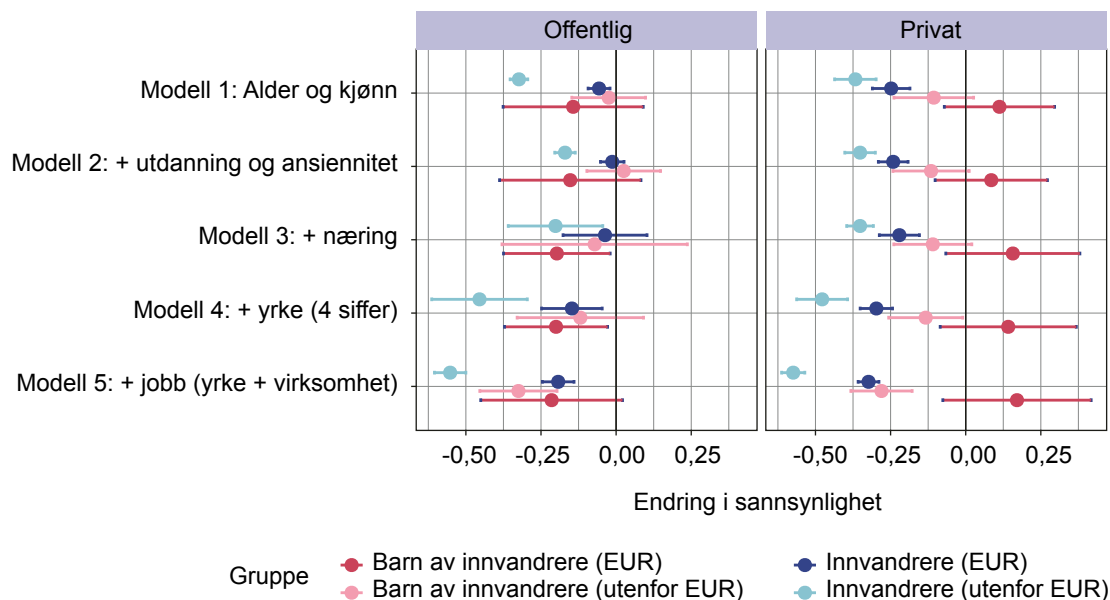


For innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika ser vi en tendens til at forskjellene i sannsynligheten for å oppleve intern mobilitet relativt til den norskfødte majoritetsbefolkningen reduseres med botid i landet. For innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika er det ingen tydelig sammenheng, og det ser ikke ut til at botid reduserer ulikheten i intern mobilitet nevneverdig.

Kjennetegn ved ulike deler av arbeidsmarkedet: sektor, næring og yrkesgrupper

Figur 2.25: Sannsynlighet for intern mobilitet, sektor. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.25a og A2.25b.

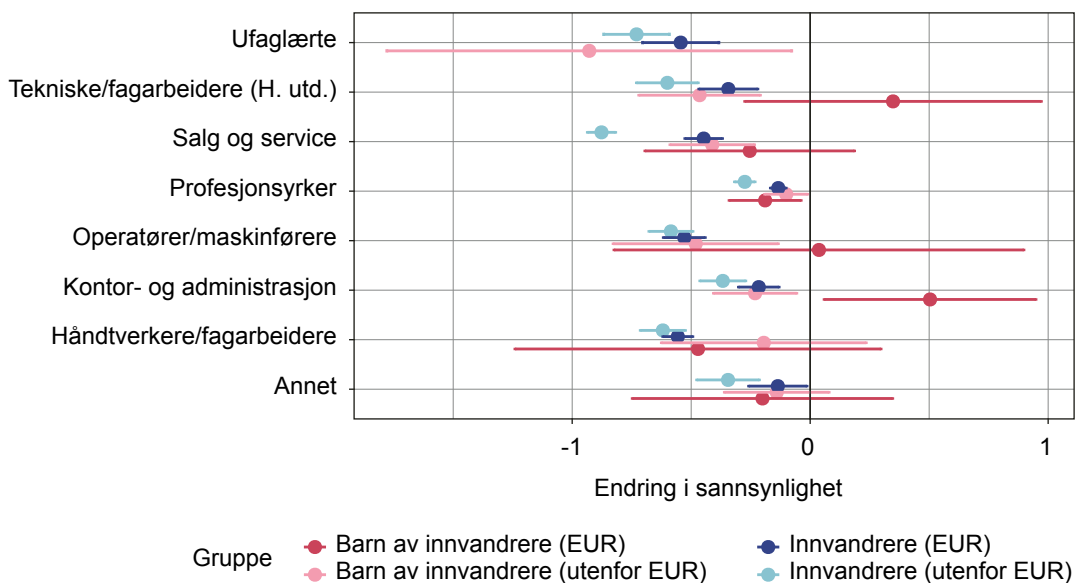


I figur 2.25 presenterer vi forskjellen mellom offentlig og privat sektor. Som med lønnsforskjeller ser vi en svak antydning til at forskjellene er større i privat enn i offentlig sektor. Det er også verdt å merke seg at den statistiske usikkerheten er noe større i offentlig sektor. Dette kan tyde på at intern mobilitet forekommer sjeldnere for alle grupper i offentlig sektor, sammenliknet med i det private.

I figur 2.26 sammenlikner vi ulike grove yrkesgrupper. De største forskjellene i intern mobilitet finner vi blant ufaglærte. I disse yrkene kan intern mobilitet ofte være mindre formalisert og basert på ledervurderinger, nettverk og tillit. I motsetning til i profesjonsyrker, hvor mobiliteten i større grad er knyttet til formelle kvalifikasjonskrav og sertifiseringer, er det naturlig å se for seg at små, systematiske skjevheter i vurderinger lettere oversettes til merkbare forskjeller i mobilitet i disse yrkene.

Figur 2.26: Sannsynlighet for intern mobilitet, yrkeskategorier. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

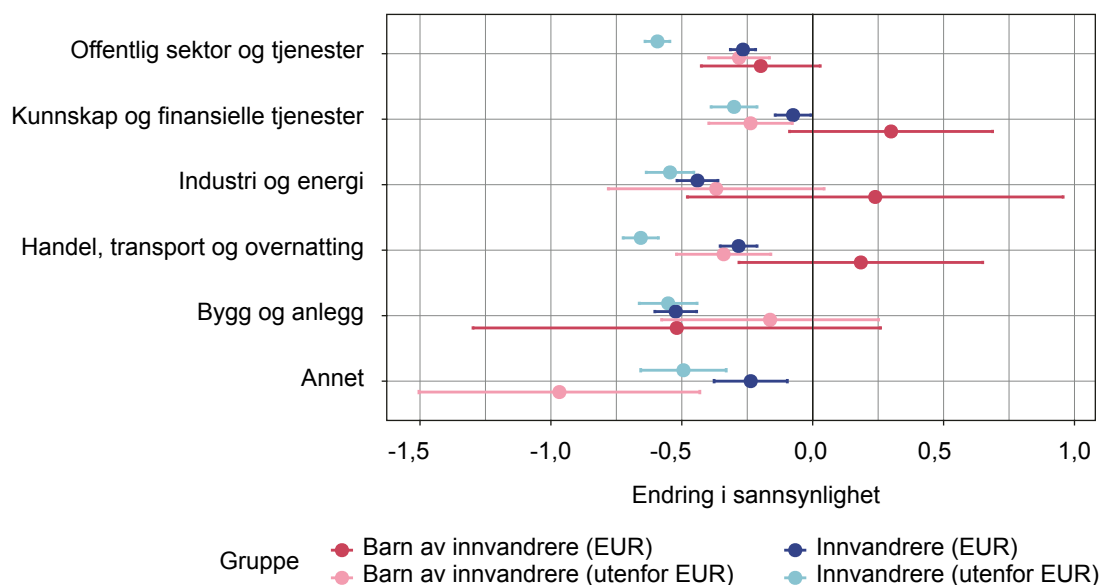
Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.26



I figur 2.27 sammenlikner vi ulike næringer, og her ser vi at forskjellene er minst i bedrifter knyttet til kunnskap og finansielle tjenester og omtrent sammenliknbare i de andre næringene. Det er stor variasjon – og også stor usikkerhet – i estimatene for etterkommere av innvandrere med bakgrunn fra EU/ EØS og Nord-Amerika på grunn av det lave antallet individer i denne gruppen.

Figur 2.27: Sannsynlighet for intern mobilitet, næringer. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.27.

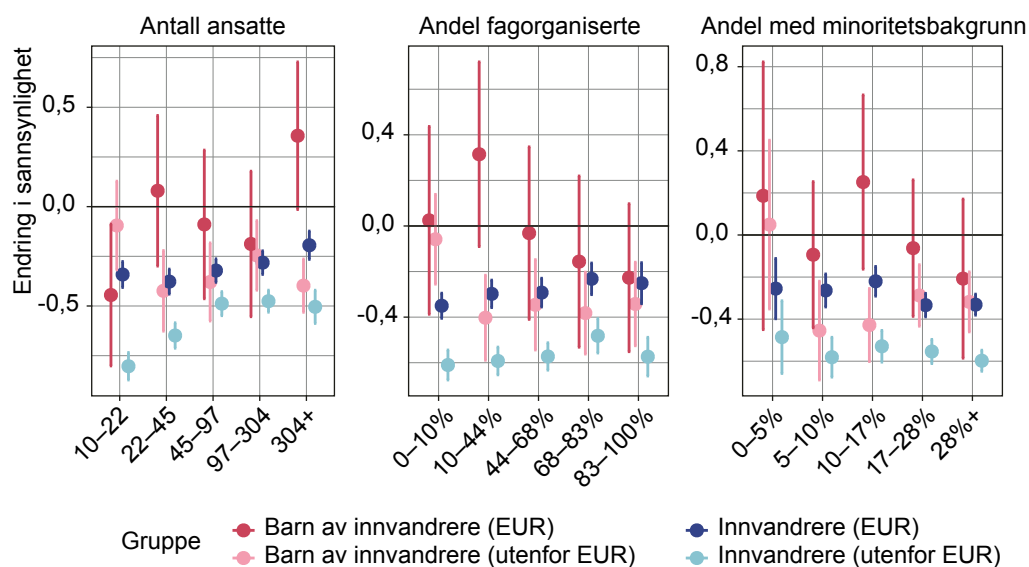


Kjennetegn ved arbeidsplassen: firmastørrelse, andel ansatte med minoritetsbakgrunn og grad av fagorganisering

I figur 2.28 presenterer vi kjennetegn ved arbeidsplassen. Her bryter vi arbeidsplassene i utvalget ned etter størrelse, grad av fagorganisering og andel ansatte med minoritetsbakgrunn.

Figur 2.28: Sannsynlighet for intern mobilitet, kjennetegn ved arbeidsplassen. Koeffisienter fra multivariat regresjonsanalyse. Prosentpoeng.

Regresjonsmodeller finnes i vedlegg, tabell A2.28a, A2.28b og A2.28c.



Generelt viser resultatene lite systematiske forskjeller mellom disse kjennetegnene ved arbeidsplassene. For innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika kan det se ut til at sannsynligheten for å oppleve intern mobilitet er noe høyere i større virksomheter enn i små. Graden av fagorganisering ser ikke ut til å være assosiert med forskjeller i intern mobilitet og heller ikke andelen ansatte med minoritetsbakgrunn. Sammenliknet med lønnsforskjeller ser det altså ut til at det er mindre variasjon på tvers av arbeidsplasser, noe som potensielt peker på at forskjellene i intern mobilitet er mindre preget av virksomhetsspesifikke faktorer. I stedet foregår de relevante mekanismene på yrkes- og næringsnivå, som vi har beskrevet ovenfor.

Analysene av intern mobilitet viser overordnet sett at det er små, men signifikante forskjeller mellom innvandrere, barn av innvandrere og majoritetsbefolkningen. Disse forskjellene er størst når vi sammenlikner individer som jobber i samme type stilling på samme arbeidsplass. Dette tyder på at innvandrere og etterkommere i gjennomsnitt er ansatt i virksomheter med høyere forekomst av intern mobilitet, men at de samtidig har lavere sannsynlighet enn majoriteten for å selv rykke opp i bedriftshierarkiet. At forskjellene vedvarer, og til og med blir større, når vi sammenlikner innad på arbeidsplasser, peker mot at ulikheter i interne karriereløp i større grad oppstår gjennom virksomhetsspesifikke vurde-

rings- og seleksjonsprosesser enn gjennom forskjeller i hva slags arbeidsplasser og yrker individene har. Interne opprykksprosesser kan ofte være mindre gjennomsluktige enn eksterne rekrutteringssituasjoner – og dermed åpne opp for skjønn og bevisst eller ubevisst diskriminering. Noe av ulikheten vi observerer, kan dermed skyldes diskriminering på arbeidsplassen, for eksempel gjennom forskjellsbehandling i form av at noen lettere blir sett på som lederemner eller verdt å satse på, mens andre blir forbigått.

Til slutt er det viktig å huske på at disse analysene av intern mobilitet er betinget av at individene faktisk blir værende på samme arbeidsplass fra ett år til et annet. Intern mobilitet er kun én av flere veier til karriereprogresjon, og det kan tenkes at karriereprogresjon for enkelte grupper i større grad skjer gjennom jobbskifter. Dette kan igjen gi en negativ sammenheng med intern mobilitet – ikke fordi gruppene nødvendigvis forbigås eller ikke ønsker mobilitet innad i bedriften, men fordi de som opplever oppadgående mobilitet i arbeidsmarkedet, heller skifter jobb. Som nevnt innledningsvis i dette kapittelet har innvandrere og etterkommere av innvandrere generelt høyere mobilitet *mellom* arbeidsplasser – de bytter oftere arbeidsplass enn referansekategorien. På den ene siden kan dette tolkes som at de oftere oppnår opprykk ved å bytte arbeidsplass. På den andre siden kan den økte mobiliteten mellom arbeidsplasser være en respons på at mulighetene for intern mobilitet er begrensede.

2.4 Oppsummering og diskusjon

Vi har nå undersøkt ulikhet i tre utfall som beskriver muligheter og karrierebetingelser *etter* ansettelse. Selv om analyser som dette, som er basert på observasjonsdata, ikke kan gi oss mål på omfanget eller utbredelsen av diskriminering, kan vi bruke funnene til å anslå hvor diskriminering etter ansettelse har størst potensial til å skape ulikhet. Vi har vist både ujusterte modeller – hvor vi kun tar høyde for enkle demografiske kjennetegn som alder og kjønn – og justerte modeller hvor vi sammenlikner så like individer som mulig i liknende kontekster. Vi finner gjennomgående signifikante lønnsforskjeller mellom ulike grupper av innvandrere og etterkommere av innvandrere i arbeidsmarkedet sammenliknet med den øvrige befolkningen, men disse varierer substansielt med både landbakgrunn, innvandringsgrunn og hvorvidt man tar høyde for seleksjon inn i ulike deler av arbeidsmarkedet.

I de ujusterte modellene, hvor vi kun tar høyde for utdanning, alder og kjønn, er lønnsforskjellene store. Innvandrere fra land utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika tjener i gjennomsnitt om lag 12 prosent mindre enn den norskfødte majoritetsbefolkningen. Forskjellene er små for etterkommere av innvandrere fra samme gruppe og ikke-eksisterende for etterkommere av innvandrere fra Vest-Europa og Nord-Amerika. Lønnsforskjellene synker for innvandrere når vi

tar høyde for seleksjon inn i ulike næringer, og enda mer når vi sammenlikner individer med samme 4-sifrede yrkeskoder. I den mest restriktive modellen, hvor vi sammenlikner individer med samme yrkeskoder på samme arbeidsplass, er lønnsforskjellene tydeligst for innvandrere og etterkommere av innvandrere fra land utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika. Her er de estimerte lønnsforskjellene på om lag 2 prosent. Oppsummert kan dette tyde på at den største delen av lønnsgapet mellom innvandrere, deres etterkommere og majoriteten oppstår *mellom* arbeidsplasser, altså gjennom seleksjon inn i ulike yrker, næringer og virksomheter. Det er viktig å være klar over at denne seleksjonen inn i ulike deler av arbeidsmarkedet delvis kan være et resultat av diskriminering i ansettelser. Dette forklarer imidlertid ikke forskjellene som gjenstår for innvandrere og etterkommere av innvandrere fra land utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika.

Kjønn påvirker ikke sammenhengen drastisk, men lønnsforskjellene er gjennomgående noe større blant menn enn blant kvinner. Vi finner forskjeller mellom offentlig og privat sektor: I offentlig sektor forsvinner de estimerte lønnsforskjellene når vi sammenlikner ansatte i liknende yrker. Vi finner også variasjon i lønnsforskjeller mellom ulike yrkesgrupper: Lønnsforskjellene er størst for håndverkere/fagarbeidere og for ansatte innenfor kontor og administrasjon. De er svært små blant ansatte i tekniske yrker med høyere utdanning, blant operatører og maskinførere og i salgs- og serviceyrker.

Det er også ulike lønnsforskjeller relativt til majoritetsbefolkningen mellom ulike innvandrergrupper basert på innvandringsgrunn. På den ene siden har arbeidsinnvandrere og personer uten kjent innvandringsgrunn lik eller høyere lønn enn majoriteten i tilsvarende yrker og arbeidsplasser, mens de andre gruppene har lavere forventet lønn. For innvandrere finner vi tegn til at botid i landet reduserer forventede lønnsforskjeller, særlig for innvandrere med bakgrunn utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika. Innvandrere fra EU/EØS-land og Nord-Amerika følger et mindre tydelig mønster. Blant disse gruppene er lønnsforskjellene estimert som positive de første årene etter innvandring, før de snur og blir negative etter om lag 4–5 år. De er imidlertid positive igjen etter om lag 17 års botid i landet. Sannsynligvis fanger dette mønsteret opp heterogenitet mellom ulike grupper av innvandrere (og særlig arbeidsinnvandrere), som ankom Norge på ulike tidspunkt og med ulike betingelser i arbeidsmarkedet.

Til slutt finner vi også variasjon i lønnsforskjeller etter kjennetegn ved den spesifikke arbeidsplassen – utover næring og sektor. De forventede lønnsforskjellene mellom den norskfødte majoritetsbefolkningen og de ulike gruppene av innvandrere ser ut til å være størst i virksomheter med få ansatte med innvandrerbakgrunn. I virksomheter der andelen ansatte som selv har innvandret eller er etterkommere av innvandrere, er på over 28 prosent, er lønnsforskjellene kun

målbare for gruppen av innvandrere fra land utenfor EU/EØS og Nord-Amerika. Vi finner også noe antydning til at lønnsforskjellene er størst i små virksomheter, men dette ser ut til å være ulikt for de ulike gruppene. Innvandrere har bedre predikerte lønnsutfall i større virksomheter, men dette ser ikke ut til å ha like stor innvirkning på lønnsforskjellene mellom etterkommere av innvandrere og majoritetsbefolkningen.

Overkvalifisering

Når vi ser på relativ overkvalifisering, er forskjellene gjennomgående store for innvandrere, også når vi sammenlikner ansatte i samme yrker på samme arbeidsplass. Blant de ansatte i en bestemt stillingskode på en arbeidsplass har innvandrere mellom 5 og 7 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å være blant de høyst kvalifiserte. For etterkommere av innvandrere finner vi imidlertid en liten reduksjon i sannsynligheten for å være overkvalifisert, men denne er i praksis null i flere av modellspesifikasjonene. Det er ingen tydelige forskjeller mellom menn og kvinner i sannsynligheten for å være overkvalifisert. For innvandrere, uavhengig av bakgrunn, finner vi at forhøyet sannsynlighet for å være overkvalifisert synker med botid i landet, så den er altså størst i de første årene etter ankomst. For innvandrere er sannsynligheten for å være overkvalifisert noe høyere i privat sektor enn i offentlig sektor, men forskjellene er svært små. Overordnet sett harmoniserer disse funnene med tidligere forskning, også fra Norge.

Sammenliknet med det vi så når det gjaldt lønnsforskjeller, ser sammensetningen av ansattgruppen og andre kjennetegn ved arbeidsplassen ut til å bety mindre for ulikhet i graden av overkvalifisering. Vi finner ingen tydelige mønstre etter andelen med minoritetsbakgrunn på arbeidsplassen og heller ingen store forskjeller mellom næringer. Her er det imidlertid viktig å huske at ulike yrker med ulikt utdannings- og kvalifikasjonsnivå gir ulikt rom for å være overkvalifisert, og dersom det generelt er lite variasjon i kvalifikasjonsnivåene innad i et yrke – slik som i profesjonsyrker eller andre yrker med lisensiering og formaliserte krav – er det også mindre rom for systematiske forskjeller i overkvalifisering.

Intern mobilitet

Når vi ser på sannsynligheten for å oppleve intern mobilitet, altså at den ansattes stillingskode endres oppover i hierarkiet samtidig som lønnen øker substansielt fra ett år til et annet, er forskjellene overordnet sett små, men statistisk tydelige. De er også størst når vi sammenlikner innad på de samme arbeidsplassen: Både innvandrere og etterkommere av innvandrere fra land utenfor EU/EØS og Nord-Amerika har lavere sannsynlighet for opprykk enn majoritetsbefolkningen. Dette betyr at forskjellene i intern mobilitet mellom de ulike gruppene ikke kan forklares av seleksjon inn i ulike typer yrker, næringer og arbeids-

plasser. For innvandrere og etterkommere av innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika er sannsynligheten omtrent den samme som for majoritetsbefolkningen, men usikkerheten ved disse estimatene, særlig for etterkommere, er tidvis stor. Forskjellene er så vidt større i privat sektor enn i offentlig sektor, og de er noe større blant kvinner enn blant menn.

Selv om estimatene er små, er det viktig å huske på at vi bruker en relativt streng og robust definisjon på mobilitet: Dersom vi ser for oss et rom med 200 ansatte, ville vi forventet at omtrent to av dem ville bli forfremmet fra ett år til et annet. Når det gjelder innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika, ville vi forventet at omtrent én ble forfremmet. Dersom vi i stedet legger vekt på den *relative* sannsynligheten for forfremmelse mellom gruppene og uttrykker resultatene som prosentvise forskjeller, dannes imidlertid et litt annet bilde: Innvandrere og etterkommere av innvandrere med bakgrunn fra land utenfor EU/EØS og Nord-Amerika har mellom 60 og 30 prosent lavere sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet fra ett år til et annet. Forstått som en relativ forskjell er effektene vi finner med andre ord substansielle.

Selv om vi ikke kan utelukke at disse forskjellene drives av uobserverte kjennetegn ved individene, for eksempel ambisjoner og motivasjon, er mønstrene forenelige med muligheten for etnisk diskriminering i opprykksprosesser. Det at vi hovedsakelig finner disse forskjellene blant innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika, støtter en slik tolkning, da vi kan anta at disse gruppene møter mer diskriminering i arbeidslivet generelt, jf. forskning på ansettelsesdiskriminering (Larsen & Midtbøen, 2024). Samtidig må vi være bevisste på seleksjonen inn i utvalget i disse analysene: Vi betinger på at et individ er ansatt i samme firma fra ett år til et annet, og de som bytter arbeidsplass, ekskluderes fra analysen i et gitt år. Dersom innvandrere og etterkommere av innvandrere i større grad oppnår oppadgående mobilitet i arbeidsmarkedet via bytter *mellom* arbeidsplasser, vil de som blir værende i virksomhetene over tid, kunne være mindre sammenliknbare. Her er også gruppene ulike ved at innvandrere og etterkommere oftere bytter jobb enn majoritetsbefolkningen.

3 Har innvandrere et mer belastende arbeidsmiljø?

I dette kapittelet retter vi søkelyset mot innvandreres opplevelser av arbeidsmiljøet i virksomheten hvor de arbeider. Vi skal undersøke om det er forskjeller mellom innvandrere og den øvrige befolkningen med hensyn til hvordan de vurderer det fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, og hvordan de vurderer organisatorisk rettferdighet og opplevd jobbtilknytning. Vi skal også kartlegge om innvandrere og den øvrige befolkningen rapporterer ulike nivåer av sykefravær, HMS-kunnskap og fagorganisering på arbeidsplassen, og kartlegge om det er forskjeller i mobilitet over tid. Det overordnede forskningsspørsmålet som har styrt analysen, er: Opplever ansatte med innvandrerbakgrunn andre arbeidsbetingelser enn øvrige arbeidstakere?

Ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt (STAMI) viser arbeidsmiljøet til hvordan man planlegger, organiserer og gjennomfører arbeidet. Alle arbeidsplasser har et arbeidsmiljø, og alle arbeidstakere har rett på et forsvarlig arbeidsmiljø som legger til rette for et helsefremmende og meningsfylt arbeid, god sosial velferd, likebehandling og inkludering (arbeidsmiljøloven § 1-1). Opplevelsen av arbeidsmiljøet er med andre ord helt sentral når vi skal vurdere hvilke vilkår innvandrere møter i arbeidslivet etter ansettelse. Ved å undersøke i hvilken grad innvandrere og den øvrige befolkningen opplever like eller ulike kvaliteter i arbeidsmiljøet, kan vi derfor få viktig informasjon om hvorvidt forutsetningene for likebehandling og inkludering er oppfylt innenfor det fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet.

I dette kapittelet benytter vi data fra de siste fire rundene av Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse om arbeidsmiljø til å belyse ulike sider av spørsmålet om ansattes opplevelse av arbeidsbetingelsene. Levekårsundersøkelsene er spesielt godt egnet til å studere hvordan ulike grupper i befolkningen opplever arbeidsmiljøet fordi de gjennomføres blant et representativt utvalg av arbeidstakere. Dataene dekker hele arbeidslivet, og utvalgsstørrelsene er store nok til at vi kan sammenlikne den øvrige befolkningen med ulike grupper av innvandrere for å få mer nyanserte resultater. Denne datakilden gjør det også mulig å studere ulike opplevelser av arbeidsmiljøet i samme type jobb. I likhet med kapittel 2 vil vi også her forsøke å kontrollere bort relevante forskjeller mellom innvandrere og den øvrige befolkningen som kan gi opphav til forskjellige opplevelser. En relevant forskjell mellom kapittel 2 og kapittel 3 er at surveydataene ikke har informasjon om hvilken virksomhet respondentene

arbeider i. Vi sammenlikner derfor personer i samme næring og yrke, men ikke i samme virksomhet. Vi kommer ikke like tett på, og det kan hende at arbeidsoppgavene og arbeidets belastning varierer innenfor samme næring og samme yrke uten at det skyldes en *diskriminerende handling* fra arbeidsgiver. I sum kan analysene likevel fortelle om innvandrere og den øvrige befolkningen i gjennomsnitt forskjellsbehandles ved at innvandrere systematisk får de tyngste jobbene, mindre støtte i det daglige arbeidet fra kollegaer, de dårligste betingelsene for kompetanseheving, osv.

3.1 Forskningsoppsummering

Det finnes noe internasjonal forskning på innvandreres arbeidsmiljø som er relevant for undersøkelsene som presenteres i dette kapitlet.

Vi har valgt å omtale resultatene fra to systematiske litteraturgjennomganger, én om innvandreres arbeidsmiljø i Sverige (Akay & Ahmadi, 2022) og én om innvandreres arbeidsmiljø i Europa og Canada (Sterud et al., 2018). Felles for disse litteraturgjennomgangene er at det rapporteres om små forskjeller i det fysiske og organisatoriske arbeidsmiljøet mellom innvandrere og den øvrige befolkningen, men begge gjennomgangene avdekker at innvandrere er mer utsatt for negativt stress i arbeidsmiljøet. De psykososiale risikofaktorene, som mangel på sosial støtte, trakassering og diskriminering, er mer fremtredende blant innvandrere. For eksempel avdekker to studier en høyere forekomst av mobbing blant innvandrere som jobber innenfor transport og helse (Bergbom et al., 2015; Sterud et al., 2018), og forekomsten øker jo større den kulturelle avstanden er mellom innvandrene og den øvrige befolkningen (Bergbom et al., 2015; Rosander & Blomberg, 2022). Både majoritetsansatte, andre minoriteter og ledere – i avtagende rekkefølge – står bak mobbingen (Bergbom et al., 2015). Mobbing på arbeidsplassen er alvorlig for arbeidsmiljøet og har både kortsiktige og langsiktige konsekvenser for den mentale helsen til dem som rammes. Mobbing reduserer også jobbtrivselen og øker tilbøyeligheten til å slutte i jobben (Nielsen & Einarsen, 2012).

3.2 Databearbeiding og analysemetoder

I analysene benytter vi levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2022 til å analysere det fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøet, sykefravær og arbeidsulykker, jobbengasjement og HMS samt fagorganisering. I undersøkelsen fra 2016 ble respondentene eksplisitt spurt om de hadde blitt urettferdig behandlet på grunn av etnisitet, noe som gjør det mulig å studere erfaringer med diskriminering. Vi bruker panelfilen fra 2013, 2016 og 2019 til å studere stillings- og lønnsmobilitet.

Statistisk sentralbyrå har trukket utvalg til levekårsundersøkelsene med mål om at disse respondentene skal speile befolkningen. For å oppnå representativitet har man brukt stratifisert utvelgelse og beregnet vektorer for å justere for ulik svartilbøyelighet (Bye & With, 2023).⁶ Vi har benyttet vektorer i analysen for å ivareta representativiteten.

Vi analyserer dataene ved hjelp av lineære regresjonsmodeller. De fleste avhengige variablene i dataene er enten dikotomier (0/1) eller korte Likert-skalaer (1 «Helt enig» til 5 «Helt uenig»). I de lineære modellene får vi estimater på gjennomsnittlige gruppeforskjeller. I tilfeller med dikotome avhengige variabler (for eksempel sykefravær: ja/nei) kan gjennomsnittsforskjellene leses som prosentpoengs differanse, mens de i tilfeller med Likert-skala kan leses som gjennomsnittlig endring i variabelens skåringsverdier.

Analysene er justert for kjønn (mann, kvinne), aldersgruppe (18–24 år, 25–34 år, 35–44 år, 45–54 år, 55–66 år), høyere utdanning (ja, nei), yrke (detaljert til første siffer i yrkesstandard), sektor (privat, kommunal/fylkeskommunal, statlig, manglende informasjon), næring (detaljert til første siffer i næringsstandard), størrelse på virksomheten (1–9 personer, 10–19 personer, 20–49 personer, 50–200 personer, > 200 personer, manglende verdi) og arbeidstidsordning (dagarbeid, skift- eller turnusarbeid, annen arbeidstidsordning). Det gjør at vi kan undersøke hvorvidt eventuelle forskjeller mellom arbeidstakere med innvandrerbakgrunn og den øvrige befolkningen kan kontrolleres bort av kjennetegn ved arbeidsplassen, utdanningsnivå eller typen ansettelse.

Arbeidsmiljøet er mangefasettert, og vi har analysert forskjeller mellom innvandrere og den øvrige befolkningen langs en lang rekke dimensjoner. I dette kapitlet legger vi frem hovedresultatene, og vi formidler disse resultatene grafisk. I figurene representerer den vertikale, stiplede linjen gjennomsnittsskåren for den øvrige befolkningen, og estimatene for ulike grupper av innvandrerbefolkningen sammenliknes mot denne. Rød farge indikerer at konfidensintervallene til estimatet for innvandrergruppen overlapper med gjennomsnittet i den øvrige befolkningen, og blå farge indikerer at de ikke gjør det. Blå farge angir statistisk signifikante gruppeforskjeller. Regresjonstabellene med koeffisienter finnes i vedlegget.

3.3 Deskriptiv statistikk

Tabell 3.1 viser utvalgets fordeling på innvandrerbakgrunn, grupperte fødeland og den øvrige befolkningen. Informasjonen om innvandrerbakgrunn (årsak og landbakgrunn) er hentet fra registerdata. I datafilen fra SIKT finnes det to opp-

⁶ I vektene inngår opplysninger om sysselsetting, kjønn, utdanning, inntekt, alder, innvandring og landsdel (Bye & With, 2023, s. 26–27).

lysninger om innvandrerbakgrunn, og begge gjelder personer som selv har innvandret. De to definisjonene er oppsummert i tabell 1 med fordelinger på ulike underkategorier. I dette kapitlet vil vi ikke presentere data for etterkommere (norskfødte barn av innvandrere). Kategorien uten innvandrerbakgrunn er derfor alle som ikke selv har innvandret.

Tabell 3.1 viser at omtrent 81 prosent av respondentene er i kategorien «Uten innvandrerbakgrunn», mens de resterende 20 prosentene fordeler seg som følger: Arbeidsinnvandrere utgjør ca. 6 prosent, familieinnvandrere ca. 5 prosent, flyktninger ca. 3 prosent, innvandrere fra Norden ca. 2 prosent, ukjent innvandrerbakgrunn 0,5 prosent og utdanning ca. 1,5 prosent.

Dernest viser tabell 3.2. at innvandrerne fordeler seg ca. likt etter region ettersom ca. 10 prosent av innvandrerne kommer fra land i EU/EØS-området og ca. 10 prosent fra land i Asia, Afrika mv.

Tabell 3.1.: Deskriptiv statistikk innvandringsstatus

	Prosent
N	15 387
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register	
uten innvandrerbakgrunn	81,2 %
arbeid	5,9 %
familie	5,4 %
flukt	3,1 %
Norden	2,3 %
ukjent	0,5 %
utdanning	1,5 %
Innvandrere gruppert etter fødeland	
øvrig befolkning	80,8 %
innvandrere fra EU/EØS osv.	9,7 %
innvandrere fra Asia, Afrika osv.	9,5 %

Sysselsatte. Vektet statistikk.

Det er verdt å merke at operasjonaliseringen av innvandringsgrunn (som vist i tabell 1) har en kategori «Norden». Denne gruppen er inkludert i «innvandrere fra EU/EØS osv.» i operasjonaliseringen av innvandrere gruppert etter fødeland.

Det finnes to tabeller i appendiks (A3.1 og A3.2) som viser den øvrige befolkningens og innvandrergruppens fordeling på demografiske kjennetegn (alder, kjønn osv.) og arbeidsmarkedstilknytning.

3.4 Jobbtilknytning og lederoppgaver

Vi begynner med å vise arbeidsmarkedsposisjonen til innvandrere og den øvrige befolkningen for å gi et overblikk over sysselsettingsstatus, tilknytningsform og lederoppgaver før vi dukker ned i analysene av arbeidsmiljø.

3.4.1 Sysselsetting

Figur 3.1. viser andelen innenfor hver gruppe som er sysselsatt, justert for kjønn, aldersgruppe og utdanningsnivå. Sysselsettingsgraden blant den øvrige befolkningen er ca. 79 prosent.

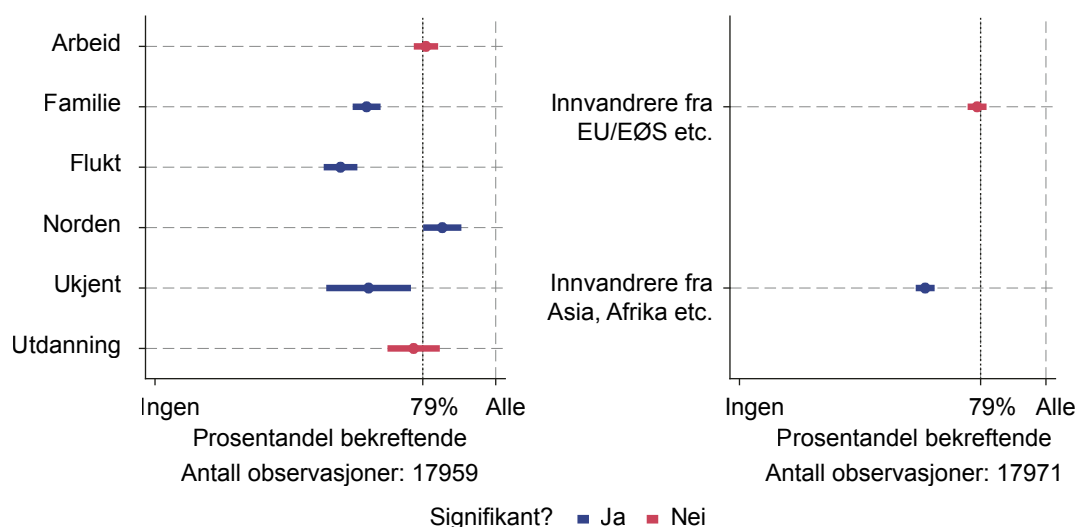
Panelet til venstre viser estimatene for innvandringsgrunn, mens panelet til høyre viser estimatene for regional bakgrunn.

Vi begynner med panelet til venstre. Blant arbeidsinnvandrere, innvandrere fra Norden og innvandrere med utdanning som oppholdsgrunnlag er sysselsettingen like høy som i eller høyere enn blant den øvrige befolkningen. Blant familieinnvandrere og flyktinger samt innvandrere med ukjent oppholdsgrunnlag er sysselsettingen signifikant lavere enn blant den øvrige befolkningen. I disse gruppene er sysselsettingen omtrent 55–65 prosent.

I panelet til høyre ser vi det samme mønsteret ettersom innvandrere fra EU/EØS-land (som i stor grad overlapper med innvandringsgrunnene arbeid og Norden) har et like høyt sysselsettingsnivå som den øvrige befolkningen, mens innvandrere fra Asia, Afrika mv. (som i stor grad overlapper med innvandringsgrunnene familie og flukt) har et signifikant lavere sysselsettingsnivå.

I de videre analysene vil vi inkludere svarene fra dem som er sysselsatt, ettersom det er disse som har et arbeidsmiljø å rapportere om.

Figur 3.1: I jobb: Innvandrere relativt til majoritet

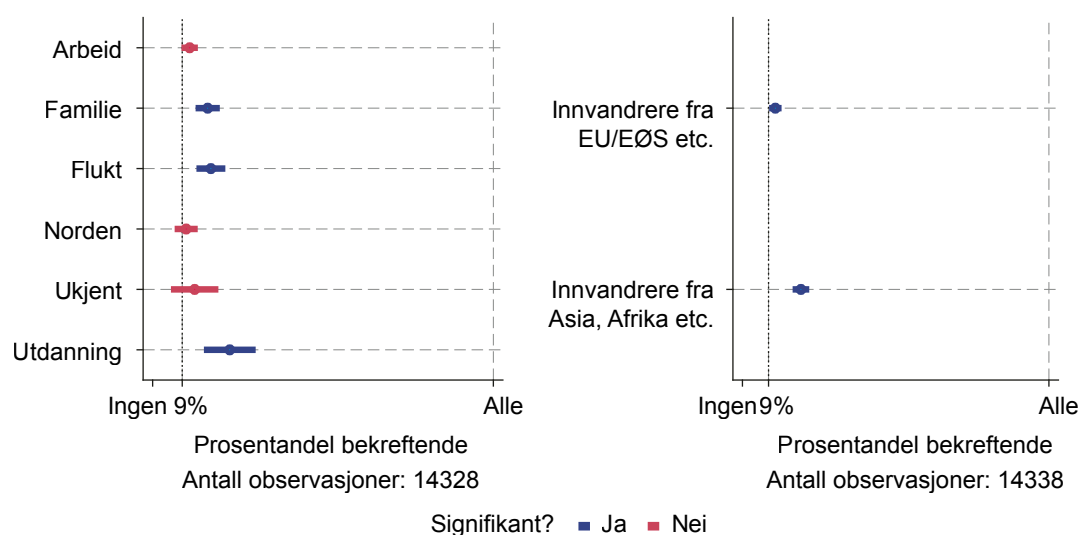


Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, utdanning og botid.

3.4.2 Tilknytningsform

Tilknytningsformene i arbeidslivet deles inn i midlertidig og fast ansettelse. Fast ansettelse har lenge vært normen i norsk arbeidsliv, mens midlertidig arbeid, som sesongarbeid, oppdragskontrakter, innleie osv., har vært tillatt i varierende omfang (Hansen, 2022). Fordi midlertidige stillinger gjerne er stillinger arbeidsgivere ikke planlegger å ha lenge og investere i, er dette oftere jobber av dårligere kvalitet enn faste jobber, det vil si med mindre utviklingsmuligheter og kompetansecfremmende oppgaver, lavere lønn, osv. Midlertidige stillinger medfører også arbeidsledighet mellom kontrakter, noe som svekker inntektsgrunnet ytterligere (Cools et al., 2023). Analysen i figur 3.2. gir svar på hvorvidt og i hvilken grad innvandrere har en svakere tilknytningsform til arbeidslivet enn den øvrige befolkningen.

Figur 3.2: Fast el. midlertidig ansettelse? Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

Figur 3.2. viser at ca. 9 prosent av ansatte med majoritetsbakgrunn er midlertidig ansatt.

Panelet til venstre viser at andelen midlertidig ansatte er ca. 8 prosentpoeng høyere for familieinnvandrere og flyktninger og 14 prosentpoeng høyere for innvandrere med utdanning som oppholdsgrunnlag sammenlignet med øvrig befolkning.

Panelet til høyre viser at andelen midlertidig ansatte blant innvandrere fra Asia, Afrika mv. er ca. 11 prosentpoeng høyere enn blant den øvrige befolkningen, mens andelen er 2 prosentpoeng høyere blant dem med bakgrunn fra EU/EØS-området.

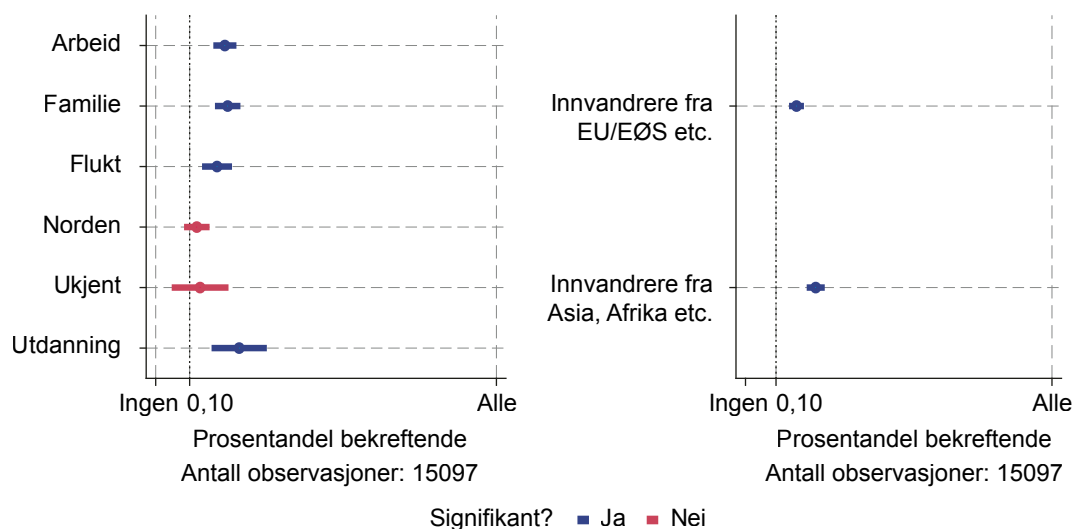
3.4.3 Opplevd jobbsikkerhet

Spørsmålet om opplevd jobbsikkerhet er stilt annerledes til faste og midlertidige ansatte. Fast ansatte blir spurt om opplevd jobbsikkerhet de neste tre årene, mens midlertidige blir spurt om de opplever at de står i fare for å være uten jobb når den midlertidige kontrakten utløper.

Analysen som presenteres i figur 3.3, viser at ca. 10 prosent av sysselsatte i den øvrige befolkningen svarer at de står i fare for å stå uten jobb eller miste jobben.

Panelet til venstre viser at andelen som opplever jobbusikkerhet, er høyere i samtlige innvandrergupper med unntak av innvandrere fra Norden og innvandrere med ukjent oppholdsgrunnlag. Ett avvik som det er verdt å legge merke til, er at arbeidsinnvandrere ikke er overrepresentert i midlertidige stillinger (figur 3.2), men at de likevel rapporterer en høyere selvopplevd risiko for å stå uten arbeid i fremtiden (figur 3.3). Selv om analysene våre er justert for næring og yrke, kan dette ha sammenheng med at mange arbeidsinnvandrere finner jobber i bransjer som er mer konjunkturutsatte enn andre, for eksempel bygg- og anleggsvirksomhet.

Figur 3.3: Står i fare for å stå uten jobb/miste jobben. Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

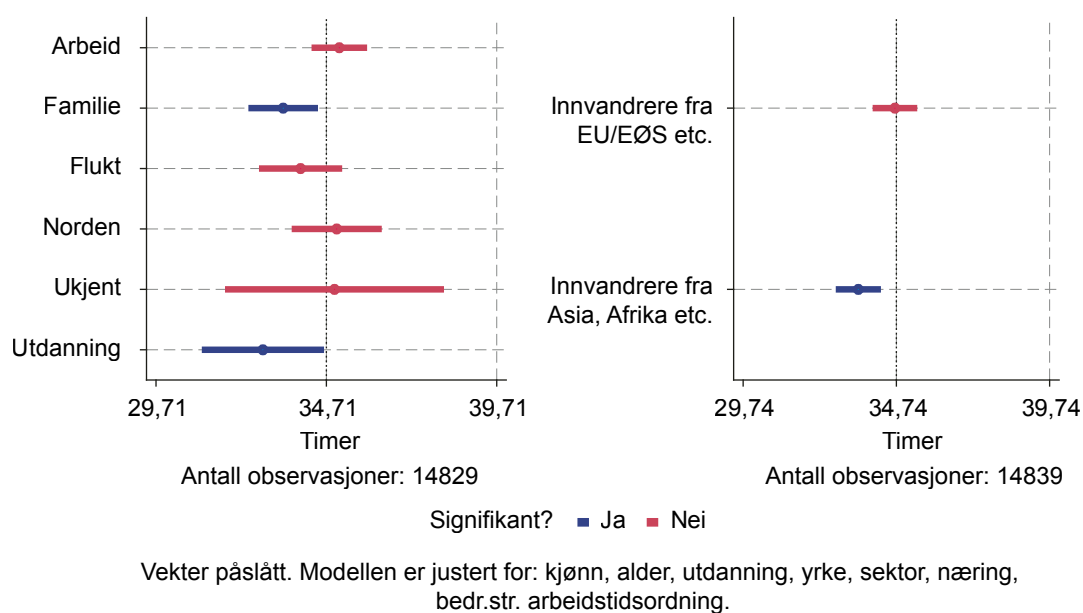
Panelet til høyre viser at både innvandrere fra Europa/EØS-området og innvandrere fra Asia, Afrika mv. rapporterer høyere nivåer av jobbusikkerhet enn den øvrige befolkningen, og at andelen er høyest i sistnevnte gruppe.

3.4.4 Arbeidstid

Figur 3.4. viser gjennomsnittlige forskjeller i arbeidstimer i hovedarbeidsforholdet. På grunn av mange (urealistisk) høye timeantall på opptil 168

timer i uken har vi winsorisert⁷ timeantall på 98 prosent. Gjennomsnittlig antall timer er estimert til 34,71 for ansatte uavhengig av innvandrerbakgrunn. Blant arbeidsinnvandrere, flyktninger, innvandrere fra Norden, innvandrere fra EU/EØS-området og innvandrere med ukjent innvandringsgrunn er timetallet ikke signifikant forskjellig fra timetallet i den øvrige befolkningen, mens familieinnvandrere, innvandrere med utdanning som oppholdsgrunnlag og innvandrere fra Asia, Afrika mv. har signifikant kortere arbeidstid i hovedarbeidsforholdet. Forskjellen er likevel ikke stor; i gjennomsnitt er den på under to timer.

Figur 3.4: Arbeidstid hovedjobb, timer Innvandrere relativt til majoritet



3.4.5 Lederoppgaver

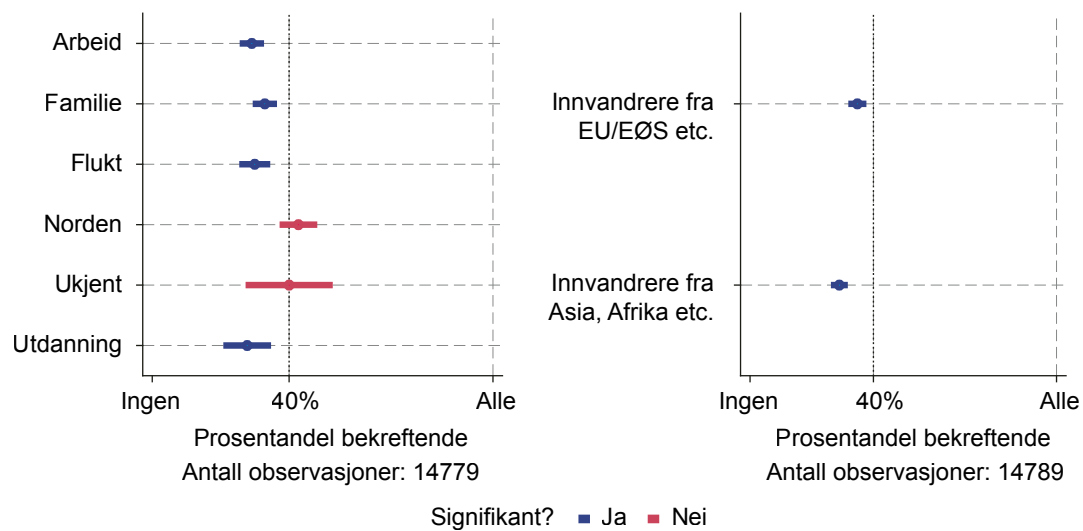
For å kartlegge omfanget av lederoppgaver har respondentene fått spørsmålet «Inngår det i dine arbeidsoppgaver å lede andres arbeid?». Til dette svarer omtrent 40 prosent av den øvrige befolkningen ja. Det er et ganske høyt tall, noe som tyder på at lederoppgaver er tolket vidt i denne sammenhengen.

Figur 3.5 viser gjennomsnittlige forskjeller i lederansvar. Venstre panel i figur 3.5 viser at andelen med lederoppgaver er lavere i samtlige innvandrergrupper enn blant den øvrige befolkningen, unntatt blant innvandrere fra andre nordiske land og innvandrere med ukjent oppholdsgrunnlag.

Høyre panel i figur 3.5 viser at både innvandrere med bakgrunn fra Europa/EØS-området og innvandrere med bakgrunn fra Asia, Afrika mv. sjeldnere rapporterer å ha lederoppgaver enn den øvrige befolkningen, og forskjellen er størst blant innvandrere i sistnevnte gruppe.

⁷ Det vil si at de høyeste verdiene er erstattet med verdien på den 98. prosentilen i timefordelingen.

Figur 3.5: I ledende stilling? Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

Som et oppfølgingsspørsmål til lederspørsmålet er respondentene blitt spurt om de har personalansvar. Gitt at man har lederansvar, er både arbeids- og familieinnvandrere samt innvandrere fra både EU/EØS-området og Asia, Afrika mv. signifikant oftere personalledere enn andre typer ledere, for eksempel fagledere. Resultatene av analysen vises i appendiks i regresjonstabell 3.5B.

3.5 Fysisk arbeidsmiljø

For å undersøke om innvandrere og den øvrige befolkningen arbeider i jobber med ulike kjennetegn når det gjelder fysiske omgivelser og krav til bruk av kroppen i arbeidet, har vi valgt ut noen indikatorer som omhandler luftkvalitet, støy og hudkontakt med irriterende stoffer samt ergonomiske belastningsfaktorer som stående arbeid og tungt arbeid. Vi oppsummerer kort konklusjonene fra disse analysene og henviser til appendikset for fullstendige resultater.

Vi finner ingen støtte i analysene for at innvandrere er mer eksponert for dårlig inneklima enn den øvrige befolkningen, snarere tvert imot (appendikstabell 3.3A).

Vi finner ingen støtte for at innvandrere er noe mer eksponert for sterk støy mesteparten av tiden i arbeidet enn den øvrige befolkningen etter at analysen er justert for kontrollvariabler. Spørsmålet er ikke stilt til dem som jobber på kontor (appendikstabell 3.3B).

Vi finner støtte for at noen innvandrergrupper, nærmere bestemt innvandrere med bakgrunn fra Asia, Afrika mv. og innvandringsgrunnene flukt, familie og ukjent oppholdsgrunnlag, oppgir å være mer eksponert for hudirriterende stoffer

enn den øvrige befolkningen. Dette inkluderer væsker som olje, løsemidler, rengjøringsmidler og vann. Spørsmålet er kun stilt til sysselsatte personer som ikke jobber mesteparten av tiden på kontor (appendikstabell 3.3C).

Vi finner støtte for at innvandrere har noe mer ergonomisk belastende arbeid når det gjelder belastningsfaktorene stående arbeid og løfting i ubehagelige stillinger, enn den øvrige befolkningen.

Det er en høyere andel innvandrere som oppgir å arbeide stående mesteparten av tiden. Stående og sittende arbeid har ulike risikofaktorer, men stående arbeid kan likevel regnes som tyngre enn sittende arbeid.⁸ Resultatene tyder derfor på at innvandrere har fysisk mer belastende jobber enn personer i den øvrige befolkningen innenfor samme nærings- og yrkesgruppe. Spørsmål om stående arbeid er stilt til alle som er sysselsatt (appendikstabell 3.3D).

Blant ansatte uten innvandrerbakgrunn er det 2 prosent som oppgir at de må løfte i ubehagelige stillinger mesteparten av tiden. Blant innvandrere er andelen to til fire ganger så høy, og høyest er den blant familieinnvandrere og innvandrere fra Asia, Afrika mv. Spørsmålet om hvor ofte arbeidstakerne må løfte i ubehagelige stillinger, er ikke stilt til kontoransatte (appendikstabell 3.3E).

Vi finner ingen støtte for at innvandrere har en høyere belastning i gjennomsnitt når det gjelder å løfte 20 kg minst fem ganger daglig. I den grad vi finner statistisk signifikante forskjeller, er det færre innvandrere som oppgir å løfte tungt. Heller ikke dette spørsmålet er stilt til dem som jobber på kontor (appendikstabell 3.3F).

3.6 Psykososialt arbeidsmiljø

Det psykososiale arbeidsmiljøet består av kjennetegn ved arbeidssituasjonen, arbeidets innhold og sosiale relasjoner til ledere og kollegaer. Ifølge Einarsen og Skogstad (2000) inkluderer det psykososiale arbeidsmiljøet både oppbyggelige og beskyttende faktorer, som sosial støtte og motivasjon, samt negative og nedbrytende faktorer, som stress, konflikt og mobbing. Fra 1. januar 2026 har kravene i loven blitt klarere på at arbeidsgiver har ansvar for å sikre et godt og trygt psykososialt arbeidsmiljø for de ansatte.⁹ Vi har inkludert sosial støtte, relasjon til leder, trygghet for vold, hets og trusler, ytringsklima og konflikter i vår analyse og dekker dermed både positive og negative sider ved det psykososiale arbeidsmiljøet.

⁸ <https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/staende-arbeid/>

⁹ <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/kravene-til-det-psykososiale-arbeidsmiljoet-blir-tydeligere-fra-arsskiftet/>

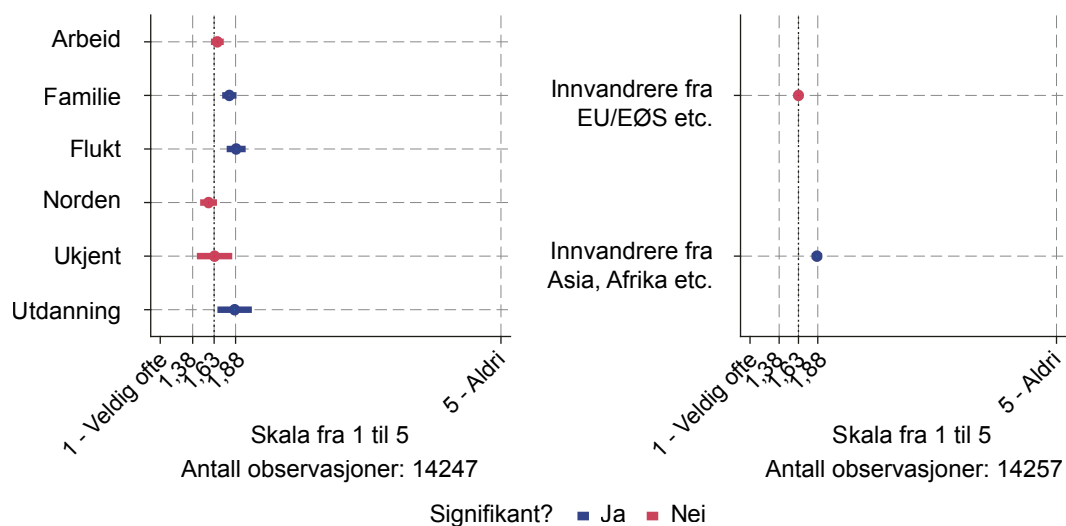
3.6.1 Sosial støtte og verdsetting

Sosial støtte i arbeidet er en viktig jobbressurs som kan bidra til økt produktivitet, bedre arbeidsmiljø, gode sosiale relasjoner på arbeidsplassen og redusert stress i jobben (Jolly et al., 2021). Sosial støtte er en sentral komponent i flere arbeids- og organisasjonsteorier (Jolly et al., 2021). Sosial støtte kan komme til uttrykk på mange forskjellige måter – som emosjonell støtte, instrumentell støtte, informasjon og tilbakemeldinger. Det kan også være kulturell variasjon i hvorvidt arbeidstakere søker sosial støtte fra medarbeiderne sine (Jolly et al., 2021).

Figur 3.6 viser gjennomsnittsskåren på opplevd grad av sosial støtte eller hjelp fra kollegaer. Svorskalaen strekker seg fra 1 «Veldig ofte» til 5 «Aldri». Blant arbeidstakere i befolkningen ellers er gjennomsnittsskåren 1,63 – en skår som nærmer seg svarkategorien «Ganske ofte».

Venstre panel i figuren viser at familieinnvandrere, flyktninger og innvandrere med utdanning som oppholdsgrunnlag har en gjennomsnittsskår som indikerer at de rapporterer at de sjeldnere får sosial støtte fra kollegaer. Høyre panel i figuren viser at det samme gjelder innvandrere fra Asia, Afrika mv., men ikke innvandrere fra Europa/EØS-området.

Figur 3.6: Opplevd grad av støtte fra kollegaer. Innvandrere relativt til majoritet



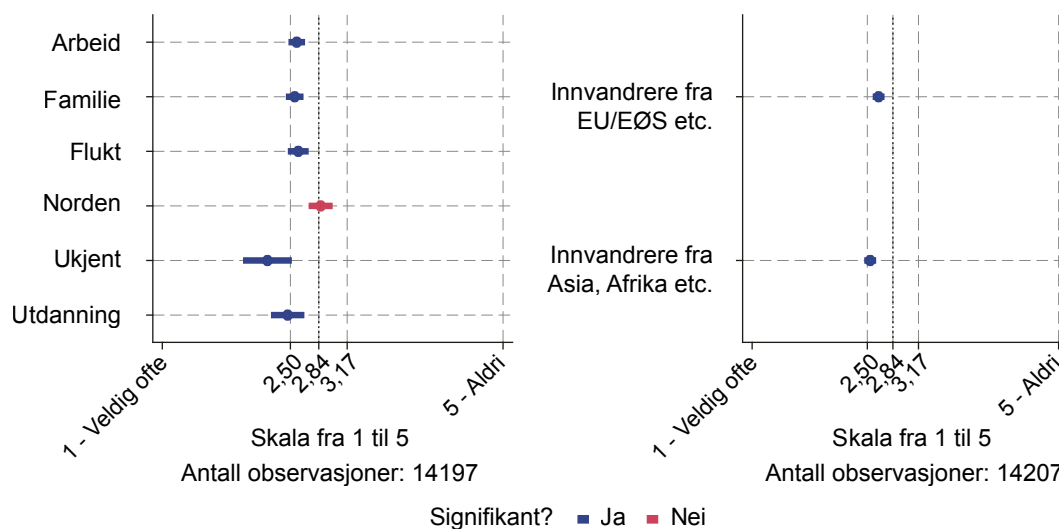
Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

De fleste ansatte opplever å få støtte eller hjelp i arbeidet av sin nærmeste sjef. Det er små gjennomsnittlige avvik mellom innvandrergруппene og den øvrige befolkningen, og i den grad det er signifikante forskjeller, er forskjellene i favør av innvandrergруппene. Arbeidsinnvandrere og innvandrere med bakgrunn fra EU/EØS oppgir at de *oftere* får hjelp og støtte av sin nærmeste sjef enn ansatte i øvrig befolkning. Til tross for at forskjellen er liten, er det viktig å understreke

at lederstøtte forebygger og styrker evne til å håndtere negativt stress osv. i arbeidsmiljøet (Akay & Ahmadi, 2022) (appendikstabell 3.4A).

Figur 3.7 viser gjennomsnittsskårene for tilbakemeldinger fra nærmeste sjef på jobbutførelse. Samtlige innvandrergupper i venstre panel, med unntak av andre nordiske innvandrere, oppgir at de *oftere* får tilbakemelding på utført arbeid enn den øvrige befolkningen. Forskjellene er i størrelsesordenen 0,6 til 0,2 poeng.

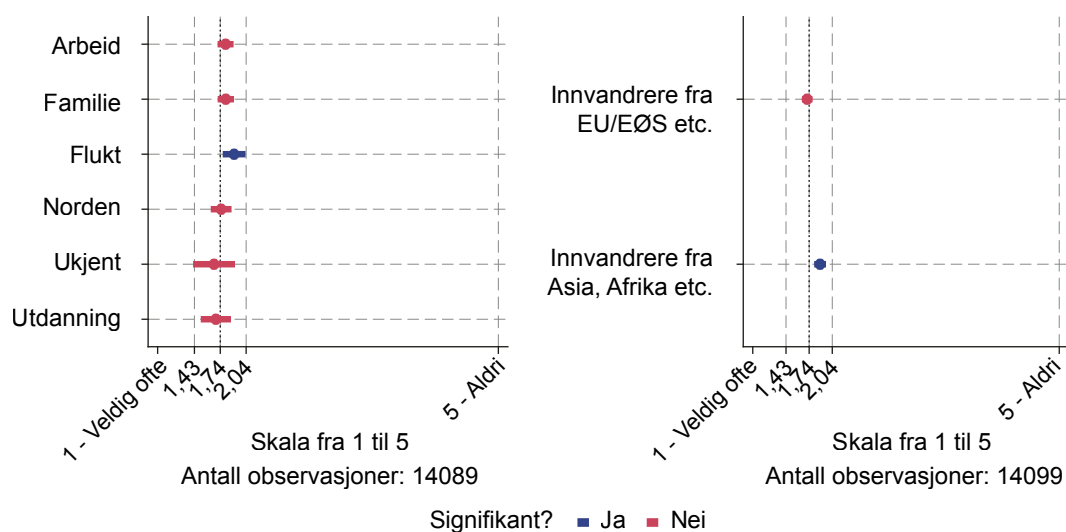
Figur 3.7: Tilbakemelding fra nærmeste sjef på jobbutførelse. Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

Figur 3.8 viser svarfordelingen på spørsmål om hvorvidt nærmeste sjef behandler ansatte rettferdig. Det er små forskjeller mellom innvandrere og den øvrige befolkningen. Venstre panel viser et signifikant resultat for innvandrere med flyktningbakgrunn og høyre panel for innvandrere med bakgrunn fra Asia, Afrika mv. Begge disse gruppene oppgir *sjeldnere* at nærmeste sjef er rettferdig mot sine ansatte, enn den øvrige befolkningen. Forskjellen er på henholdsvis 0,16 og 0,14 poeng.

Figur 3.8: Nærmeste sjef behandler ansatte rettferdig. Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

3.6.2 Vold, hets, trusler og mobbing

På spørsmål om man i løpet av de siste tolv månedene er blitt utsatt for vold på jobb, svarer 5 prosent av den øvrige befolkningen bekreftende. Flyktinger har noe høyere risiko for å være utsatt for vold på jobb enn den øvrige befolkningen, mens arbeidsinnvandrere har lavere risiko. Regresjonsanalysene viser at forskjellene forklares av komposisjonsforskjeller – de to innvandrergруппene arbeider i deler av arbeidsmarkedet hvor man er henholdsvis mer og mindre utsatt for vold. Når vi sammenlikner arbeidstakere i samme posisjon, er det ikke lenger statistisk signifikante forskjeller etter innvandrerbakgrunn (appendikstabell 3.4B).

5 prosent av arbeidstakerne oppgir at de har blitt utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb i løpet av de siste tolv månedene, mens 9 prosent oppgir at de har blitt utsatt for hets eller trusler på jobb. Det er lite variasjon mellom innvandrergруппene og den øvrige befolkningen på disse målene, men det er to unntak: Arbeidsinnvandrere og innvandrere som har utdanning som oppholdsgrunnlag, oppgir sjeldnere å bli utsatt for hets og uønsket seksuell oppmerksomhet. Selv om vi har justert analysene for næring, yrke og størrelsen på arbeidsplassen, kan dette reflektere at disse gruppene er overrepresentert i deler av arbeidslivet hvor disse hendelsene sjeldnere forekommer (appendikstabell 3.4C og 3.4D).

Mobbet eller plaget på jobb siste år

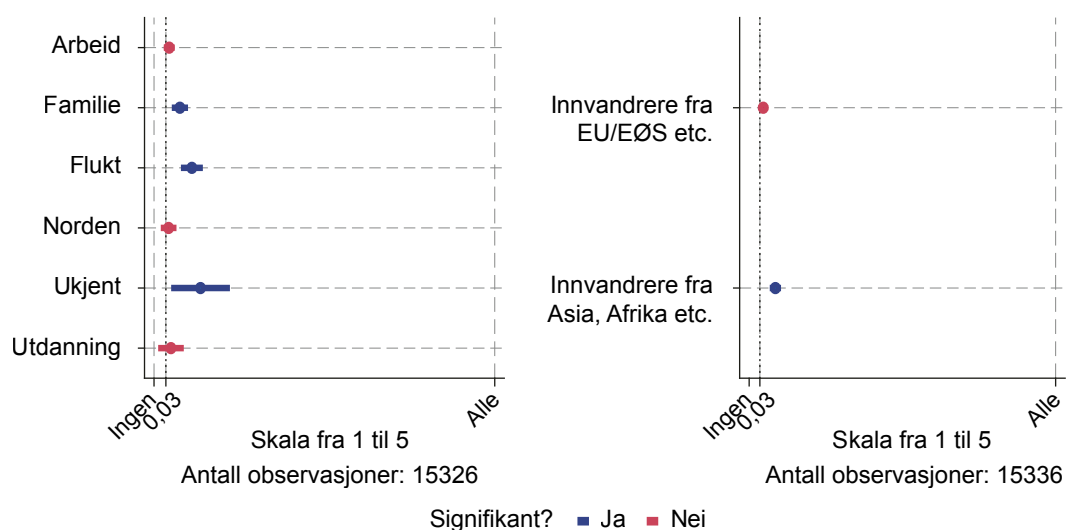
Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2022 avdekker at det er en betydelig andel arbeidstakere med innvandrerbakgrunn som oppgir å ha blitt mobbet

eller plaget på jobb i løpet av det siste året. Andelen som opplever disse alvorlige hendelsene, er mer enn dobbelt så stor i enkelte innvandrergupper som i befolkningen ellers.

Blant den øvrige befolkningen er andelen som oppgir å ha blitt mobbet på jobb, ca. 3,5 prosent i gjennomsnitt, mens andelen er 4, 8 og 10 prosentpoeng høyere blant henholdsvis familieinnvandrere, flyktninger og personer med ukjent oppholdsgrunnlag, jf. venstre panel i figur 3.9.

Høyre panel i figur 3.9 avdekker at andelen som rapporterer om mobbing blant innvandrere fra Asia, Afrika mv., er 5 prosentpoeng høyere enn i befolkningen ellers. Det er ingen statistisk signifikante forskjeller mellom innvandrere fra Europa/EØS-området og den øvrige befolkningen.

Figur 3.9: Blitt plaget/mobbet på jobb siste 12 mnd.? Innvandrere relativt til majoritet

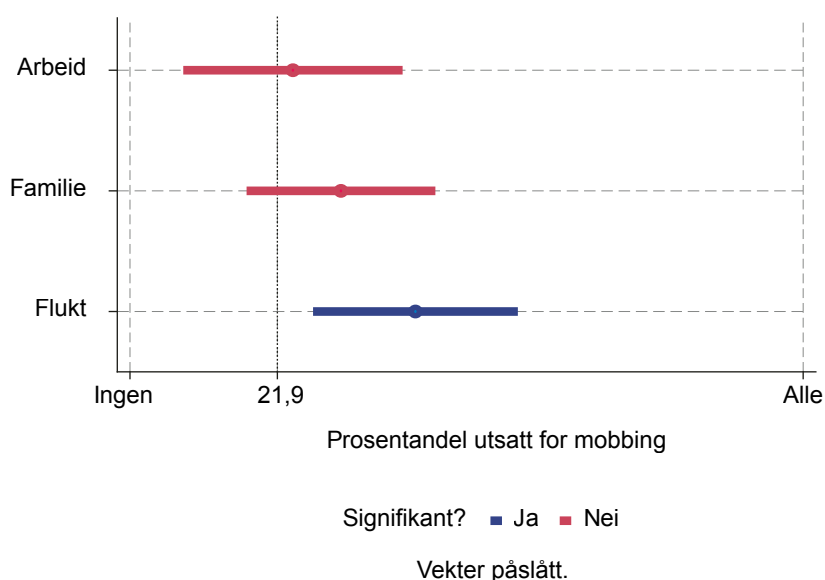


Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

Resultatene om mobbing som er rapportert i levekårsundersøkelsen fra 2022, er dermed i tråd med det som er rapportert for enkeltyrker (Bergbom et al., 2015; Hogh et al., 2011) og i naboland (Rosander & Blomberg, 2022), og analysen av levekårsdataene sammenfaller med tidligere forskning som viser at gruppene som har størst kulturell avstand til majoriteten (flyktninger og familieinnvandrere samt innvandrere fra Asia, Afrika mv.), er mest utsatt. Gitt mobbingens negative konsekvenser for den enkeltes mentale helse (Nielsen & Einarsen, 2012), er forskjellen mellom innvandrere og den øvrige befolkningen når det gjelder denne arbeidsmiljøfaktoren, alvorlig.

Til tross for at en høyere andel innvandrere oppgir å ha blitt mobbet, er frekvensen for liten i de minste innvandrergруппene i levekårsdataene¹⁰ til at vi kan gå nærmere inn på hvem som står bak mobbingen av disse gruppene. Vi har imidlertid undersøkt hvem som står bak mobbingen av arbeidsinnvandrere, familieinnvandrere og flyktninger. Det er ingen statistisk signifikante forskjeller i opplevd mobbing fra kollegaer eller ledere mellom disse innvandrergруппene og den øvrige befolkningen. I de bivariate analysene finner vi imidlertid at en signifikant høyere andel flyktninger oppgir at det er andre (kunder, klienter, brukere osv., men ikke kollegaer eller ledere) som står bak mobbingen (+ 20 prosentpoeng relativt til øvrig befolkning). Vi finner tilsvarende for innvandrere med bakgrunn fra Afrika, Asia mv., som også oppgir mer mobbing fra andre (+ 13 prosentpoeng relativt til øvrig befolkning).

Figur 3.10:



Når vi tar høyde for typen yrke, næring osv., finner vi heller ikke at respondene fra innvandrergруппene oppgir høyere nivåer av mobbing fra brukere. At eksponeringen er høyere, kan derfor handle om at innvandrere oftere står i yrker i førstelinjen eller med kunde-/brukerkontakt. Kapittel 4.2.3. inneholder beskrivelser av innvandreres erfaringer med diskriminering i møte med pasient-, kunde- og brukergrupper.

3.6.3 Ytringsklima og konflikter

Et godt ytringsklima er nevnt særskilt i arbeidsmiljølovens formålsparagraf. Ytringsfriheten står ifølge lovgivningen like sterkt i arbeidslivet som utenfor, men arbeidstakeres ytringsfrihet er likevel under større press enn det som er til-

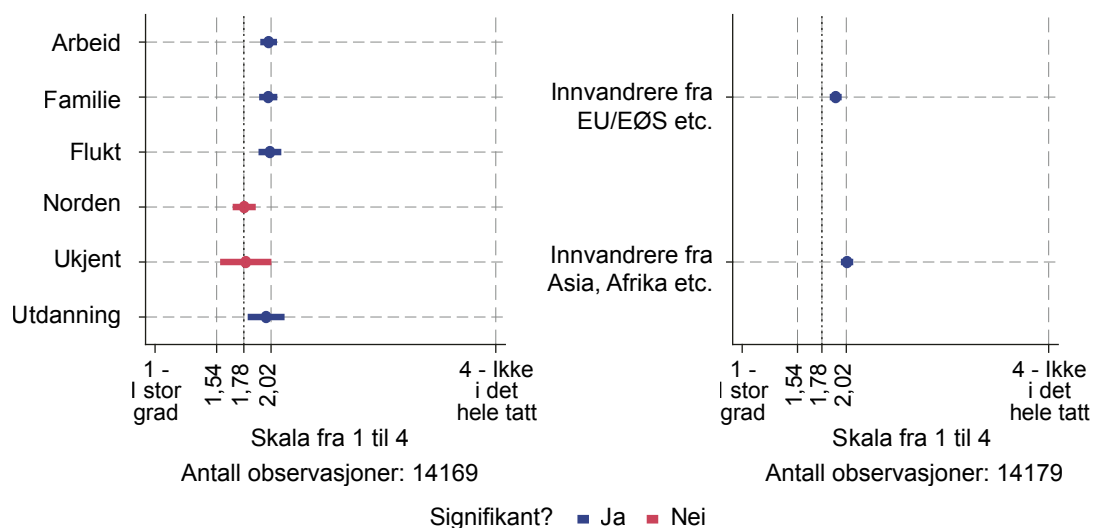
¹⁰ Det gjelder innvandrere fra Norden, innvandrere med ukjent innvandringsgrunn og innvandrere med utdanning som oppholdsgrunnlag.

fellet på andre samfunnsområder. Arbeidstakeres ytringsfrihet har noen begrensninger, for eksempel som følge av taushetsplikt og av sikkerhets- og konkurransehensyn (Trygstad et al., 2017). Utover dette skal og bør arbeidstakere ha stort rom for å ytre seg kritisk om forhold i arbeidet som har offentlighetens interesse. Det er også viktig for å ivareta et demokratisk arbeidsliv. Hvis arbeidstakere opplever at virksomheten legger begrensninger på ytringsfriheten, kan det ha konsekvenser både for driften, velferden og demokratiet.

Figur 3.11 viser gjennomsnittsskåren på hvorvidt det er rom for å komme med kritiske synspunkt på arbeidsforholdene på jobben. Svorskalaen går fra 1 «I stor grad» til 4 «Ikke i det hele tatt».

Venstre panel i figuren viser at arbeidsinnvandrere, familieinnvandrere, flyktninger og innvandrere med utdanning som oppholdsgrunnlag oppgir en signifikant høyere gjennomsnittsskår enn befolkningen ellers. Disse gruppene opplever at det er mindre rom for å komme med kritiske ytringer om arbeidsforholdene. Høyre panel viser at innvandrere, uavhengig av regional bakgrunn, opplever at kritiske ytringer ikke er akseptert, og forskjellen til den øvrige befolkningen er mest markert blant dem med bakgrunn fra Asia, Afrika mv.

Figur 3.11: Rom for å komme med kritiske synspunkter på arb.forholdene. Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

I levekårsundersøkelsen er hyppigheten av konflikter med overordnede, kollegaer og kunder kartlagt. For samtlige av spørsmålene som handler om konflikter, ligger gjennomsnittsskåren i den øvrige befolkningen på ca. 3,4, en skår som plasserer seg mellom svarkategoriene 3 «Sjelden» og 4 «Aldri». Denne typen konflikter er med andre ord ikke særlig utbredt. Analysen viser at det er signifikante forskjeller mellom ansatte med innvandrerbakgrunn og ansatte i den

øvrige befolkningen, men samtlige resultater viser at innvandrere sjelden oppgir å være i konflikt med overordnede, kollegaer og kunder (appendikstabell 3.4E, 3.4F og 3.4G).

3.7 Organisatorisk arbeidsmiljø

Det organisatoriske arbeidsmiljøet omhandler strukturelle og formelle betingelser for arbeidet. Tidligere forskning på innvandreres arbeidsmiljø viser til blandede resultater når det gjelder forskjeller i opplevd jobbkrav og kontroll. Noen studier viser til høyere krav og lavere kontroll blant innvandrere, mens andre finner ingen sammenheng (Sterud et al., 2018). For å undersøke om innvandrere og den øvrige befolkningen arbeider i jobber med ulike organisatoriske egenskaper, har vi valgt ut noen indikatorer som omhandler tilgang på informasjon, autonomi, kvantitative jobbkrav, rollekonflikter og kompetansebruk og -utvikling. Vi oppsummerer kort konklusjonene fra disse analysene og henviser til appendikset for fullstendige resultater.

Arbeidstakere med innvandrerbakgrunn oppgir i noe større grad enn den øvrige befolkningen at de får informasjon om viktige beslutninger, endringer og planer i god tid (appendikstabell 3.5A).

Autonomi i arbeidet innebærer å selv kunne fatte beslutninger om eget arbeid. En høy grad av selvbestemmelse gir arbeidstakeren kontroll over arbeidsprosessen som kan beskytte mot stress og press i jobben, og er dermed en helsefremmende arbeidsmiljøfaktor. Svarene på spørsmålet «I hvilken grad kan du selv bestemme hvilke oppgaver du skal få», viser at arbeidsinnvandrere og innvandrere fra EU/EØS-området oppgir et noe høyere nivå av autonomi, mens flyktninger oppgir et litt lavere nivå av autonomi. Forskjellene er i størrelsesordenen 0,1 til 0,23 poeng på en 5-poengsskala. Svarene på spørsmålet «I hvilken grad kan du selv bestemme hvordan arbeidet skal gjøres», viser at familieinnvandrere, flyktninger og innvandrere fra Asia, Afrika mv. har et litt lavere nivå av autonomi på arbeidsutførelse enn den øvrige befolkningen. Forskjellene er i størrelsesordenen 0,1 til 0,3 poeng på en 5-poengsskala (appendikstabell 3.5B og 3.5C).

Å ha høye krav til arbeidstempo og arbeidsmengde kan være negativt for helsen over tid, spesielt i kombinasjon med manglende ressurser og kontroll over arbeidet. Målet på kvantitative jobbkrav er utviklet i QPS Nordic¹¹ og består av to spørsmål med en svarskala 1 – «Veldig ofte» til 5 – «Veldig sjelden eller aldri»:

- «Hvor ofte er det nødvendig å arbeide i et høyt tempo?»
- «Hvor ofte har du for mye å gjøre?»

¹¹ QPS Nordic er et nordisk utviklet spørreskjema for å kartlegge arbeidsmiljøfaktorer. Det er et samarbeid mellom forskere ved landenes institutt for arbeidsmiljøforskning. Det er STAMI som er den norske partneren.

Analysen viser at arbeidsinnvandrere, innvandrere med utdanning som oppholdsgrunnlag og innvandrere fra EU/EØS-området noe sjeldnere opplever høye jobbkrav, og ellers er det ingen statistisk signifikante forskjeller (appendikstabell 3.5D).

Rollekonflikt handler om å ha motstridende krav i arbeidet. Det kan enten handle om at man ikke har ressurser til å gjøre jobben på en samvittighetsfull måte og dermed må gå på akkord med egne forventninger og krav til godt arbeid, eller at kravene til arbeidet er uforenelige. Et høyt nivå av rollekonflikt er assosiert med høyere nivåer av uhelse i arbeidet. Målet på rollekonflikt er utviklet i QPS Nordic og består av tre spørsmål med en svarskala 1 – «Veldig ofte» til 5 – «Veldig sjelden eller aldri»:

- «Hvor ofte må du gjøre ting som du mener burde vært gjort annerledes?»
- «Hvor ofte får du oppgaver uten tilstrekkelige hjelpemidler/ressurser til å fullføre?»
- «Hvor ofte mottar du motstridende forespørsler fra to/flere personer?»

Jo lavere gjennomsnittsskåren er, desto større er rollekonflikten.

Analysen viser at arbeidsinnvandrere og innvandrere fra EU/EØS-området sjeldnere opplever rollekonflikt enn den øvrige befolkningen, mens flyktninger gjør det litt oftere. Forskjellene er statistisk signifikante, men tilsvarer en forskjell på mellom 0,1 til 0,2 poeng på en 5-poengsskala (appendikstabell 3.5E).

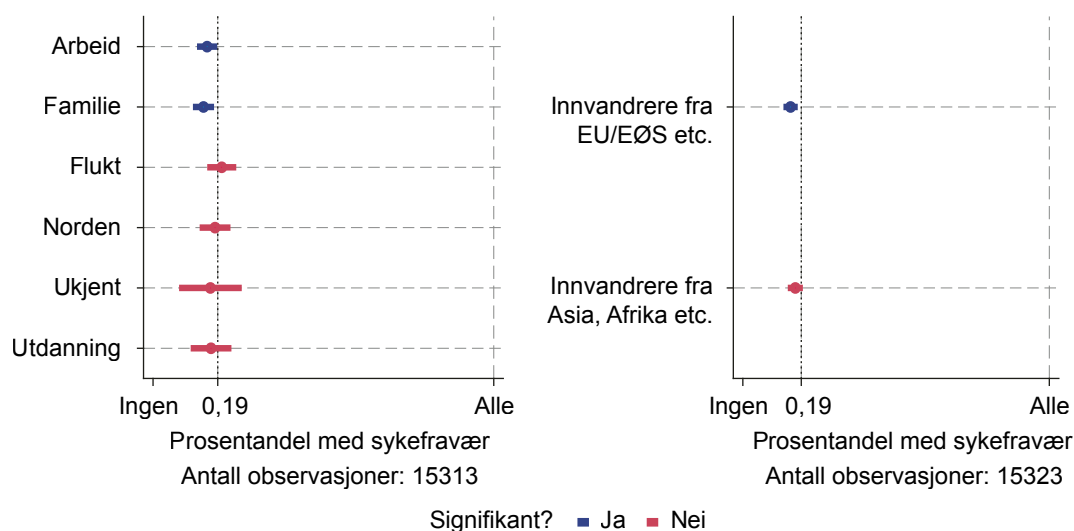
Vi har analysert to spørsmål om kompetansebruk og kompetanseutvikling: «Hvordan er mulighetene i jobben din til å utnytte ferdigheter, kunnskaper og erfaring du har fått gjennom utdanning og arbeid?» og «Hvordan er mulighetene i jobben din til å videreutvikle deg faglig på de områder du ønsker?». Det er ingen signifikante forskjeller mellom innvandrergruppene og den øvrige befolkningen på det første spørsmålet etter at analysen er justert for kontrollvariabler. På det andre spørsmålet svarer innvandrere med fluktbakgrunn og innvandrere med bakgrunn fra Asia, Afrika mv. at de opplever at jobben gir *bedre* muligheter for faglig videreutvikling, enn den øvrige befolkningen, justert for modellens kontrollvariabler (appendikstabell 3.5F og G).

3.8 Sykefravær og arbeidsulykker

Tidligere forskning har vist at innvandrere har høyere sykefravær enn majoritetsbefolkningen og høyere risiko for yrkesrelaterte skader (Sterud et al., 2018). I noen grad skyldes dette at innvandrere og majoriteten jobber i ulike yrker med ulik belastning og risiko. Et høyere sykefravær handler derfor både om egen helse og eksponeringen for helserisiko i arbeidet (Orupabo & Drange, 2015; Sterud et al., 2018).

I levekårsundersøkelsen er respondentene blitt bedt om å svare på følgende spørsmål: «Har du i løpet av de siste 12 månedene hatt sammenhengende sykefravær på mer enn 14 dager?» Dersom de svarer bekreftende på dette, har de fått oppfølgingsspørsmålet «Skyldtes noe av dette sykefraværet helseproblemer som var forårsaket av jobben din, enten helt eller delvis?». Resultatene er oppsummert i figur 3.12 og 3.13.

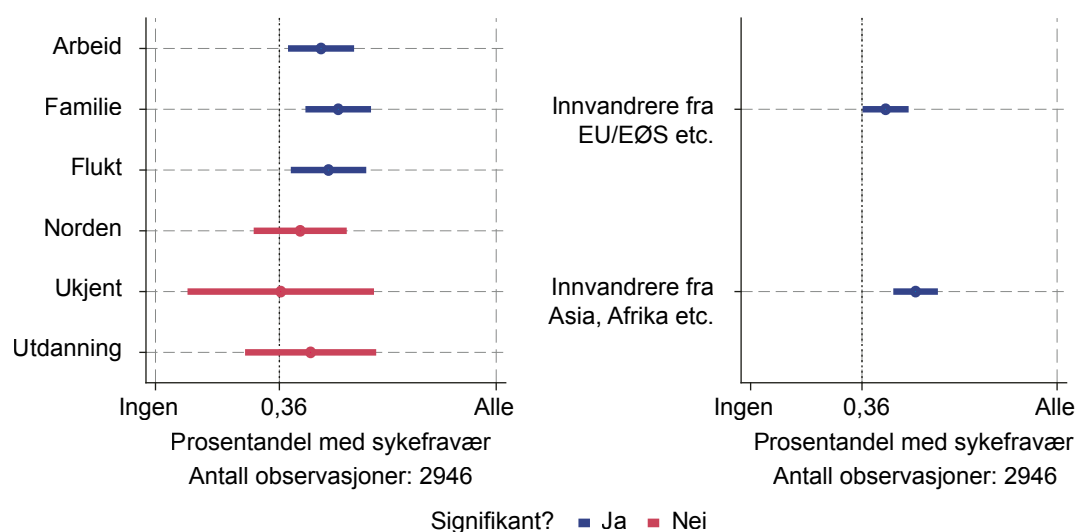
Figur 3.12: Hatt sykefravær >14 dager siste år? Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

Venstre panel i 3.12 viser at andelen arbeidsinnvandrere og familieinnvandrere som har hatt sykefraværperioder på 14 dager eller mer, er lavere enn andelen i befolkningen ellers. Panelet til høyre viser at innvandrere med bakgrunn fra EU/EØS også har et lavere fravær enn den øvrige befolkningen. Forskjellene utgjør mellom 3 og 4 prosentpoeng.

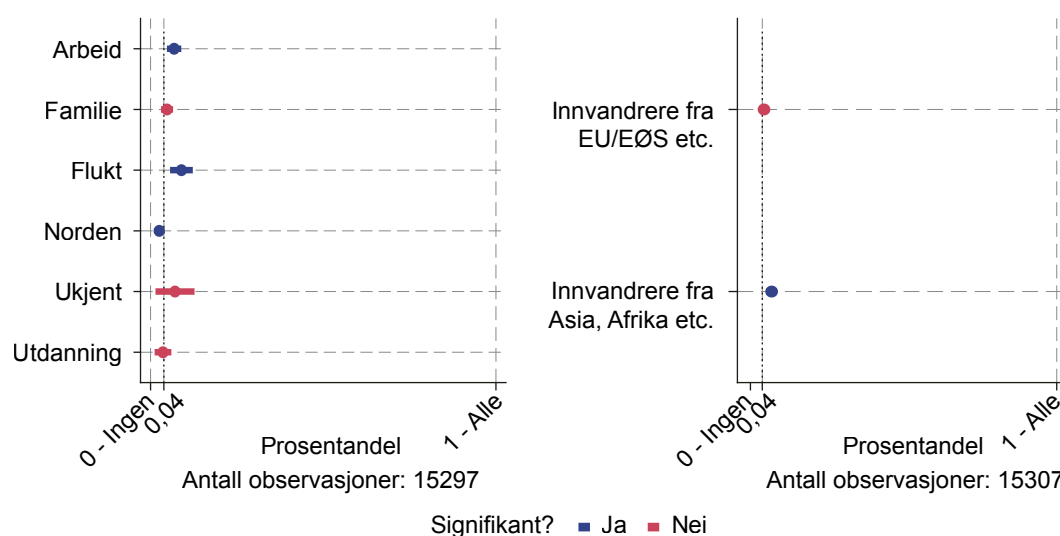
På spørsmålet om hvorvidt langtidsfraværet skyldes helseproblemer forårsaket av jobben, finner vi imidlertid slående forskjeller mellom ansatte med innvandrerbakgrunn og den øvrige befolkningen. Figur 3.13 viser at det er en signifikant høyere andel innvandrere som oppgir at sykefraværet skyldes forhold ved jobben. Forskjellene er i størrelsesordenen 12 til 17 prosentpoeng i panelet til venstre og 7 til 17 prosentpoeng i panelet til høyre. Det vil si at det – til tross for at vi har justert analysen for kjønn, alder, utdanning, arbeidstid, yrke og næring – er langt flere med innvandrerbakgrunn som står i jobber som fører til sykdom og/eller skade.

Figur 3.13: Sykefraværet skyldtes jobben? Innvandrere relativt til majoritet

Vektor påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

Ikke overraskende finner vi den samme tendensen for egenmeldt sykefravær som for legemeldt sykefravær (analyser vises ikke).

Generelt sett er risikoen for å bli utsatt for arbeidsulykker liten, og gjennomsnittsskåren for den øvrige befolkningen er på 2,79 på en skala fra 1 til 3, hvor 3 er «Liten». For å gjøre lineær regresjon har vi endret verdiene på variabelen slik at de som svarer «Stor», er i én gruppe, mens de som svarer «Liten» eller «Middels», er i en annen gruppe. Figuren viser prosentandelen som svarer at risikoen er «Stor». Venstre panel i figur 3.14 viser at arbeidsinnvandrere og flyktinger har signifikant høyere egenrapportert risiko for arbeidsulykker. Høyre panel viser at det samme gjelder innvandrere med bakgrunn fra Asia, Afrika mv. Forskjellene er fremstilt i figur 3.14.

Figur 3.14 Risiko for arbeidsulykker Innvandrere relativt til majoritet

Vektor påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

På spørsmål om man har blitt fysisk skadet på jobb de siste tolv månedene, svarer omtrent 7 prosent bekreftende. Andelen innvandrere som oppgir å ha blitt fysisk skadet på jobb, er høyere (2 prosentpoeng) enn andelen i den øvrige befolkningen. Denne forskjellen er ikke lenger statistisk signifikant etter at vi har justert analysen for kontrollvariabler (appendikstabell 3.6A).

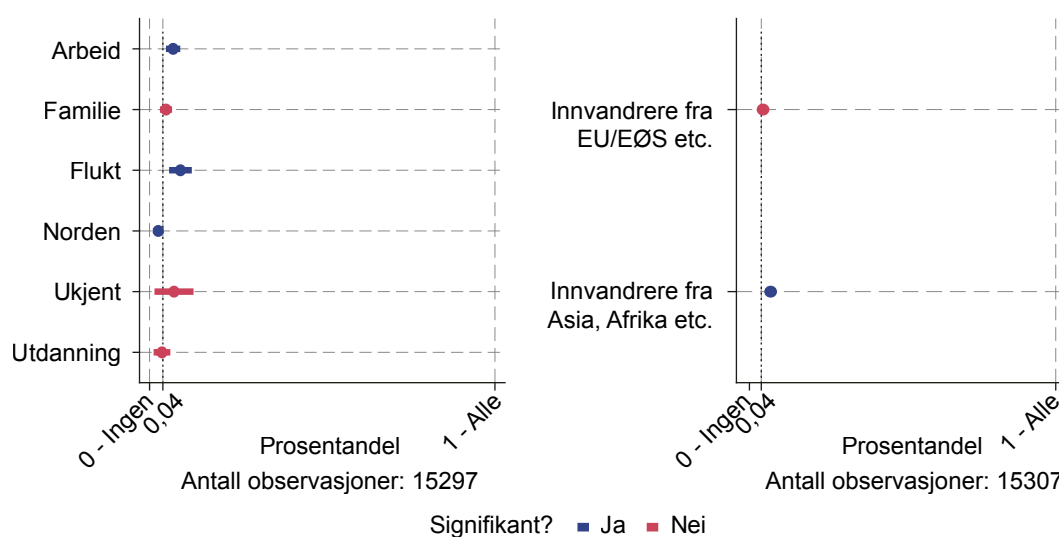
Oppsummert viser analysene av sykefravær og arbeidsulykker at innvandrere har et arbeidsliv som i større grad eksponerer dem for sykdom og risiko.

3.9 Jobbengasjement og tilhørighet

Jobbpsykologiske teorier legger vekt på jobbengasjement og jobbtilknytning som positive tilstander som kan hindre negativt stress og fremme produktivitet på arbeidsplassen (Rich et al., 2010). Ifølge Bakker og Demeroutis JD-R-modell, hvor JD står for jobbkraav (*job demands*) og R for jobbressurser (*job resources*), vil ansatte oppnå best jobbutførelse i arbeidsmiljø som er krevende og som har nok ressurser, fordi disse miljøene stimulerer jobbengasjementet. Høye skårer på jobbengasjement og -motivasjon kan derfor være et tegn på at krav og ressurser er i balanse, og at arbeidstakere opplever å bli utfordret på måter som fremmer god arbeidshelse (Bakker & Demerouti, 2014). Opplevelsen av tilhørighet til virksomheten kan handle om i hvilken grad man føler seg tilknyttet det sosiale fellesskapet på jobb, hvorvidt man opplever at organisasjonens verdier samsvarer med egne verdier, graden av opplevd lojalitet og kostnadene ved å slutte. Ifølge Meyer og Allens (1991) modell er organisasjonstilknytning et produkt av slike affektive, normative og kalkulerende vurderinger.

Analysen av jobbengasjement avdekker at gjennomsnittsskåren på skalaen i den øvrige befolkningen er 2, noe som vil si at de har svart «Ganske ofte» på spørsmålet om de ofte er motivert og engasjert i jobben. Analysen viser at flyktninger og familieinnvandrere har en gjennomsnittsskår som er signifikant forskjellig fra den øvrige befolkningen, og denne gruppen rapporterer oftere at de er motivert og engasjert i jobben. Det samme er tilfelle for innvandrere med bakgrunn fra Afrika, Asia mv. (appendikstabell 3.7A).

Figur 3.15 viser at gjennomsnittsskåren på spørsmålet om opplevd tilhørighet til bedriften/virksomheten i den øvrige befolkningen også er 2, som tilsvarer svar-kategorien «I stor grad». Resultatene i venstre panel viser at både arbeids- og familieinnvandrere har gjennomsnittsskårer som avviker fra den øvrige befolkningen med henholdsvis 0,19 og 0,13 poeng. Det drar deres svar nærmere svaralternativet «I noen grad». Resultatene i høyre panel viser at innvandrere fra EU/EØS og fra Asia, Afrika mv. har en gjennomsnittsskår på henholdsvis 0,16 og 0,12 poeng. Til sammen oppgir innvandrere at de i mindre grad føler tilhørighet til organisasjonen de jobber i.

Figur 3.15: Tilhørighet til bedriften/virksomheten. Innvandrere relativt til majoritet

Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

Vi analyserte også om det var forskjeller mellom innvandrergруппene og den øvrige befolkningen i svarene på spørsmålet «Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?». For ansatte i den øvrige befolkningen er gjennomsnittet 1,80, en skår som plasserer seg mellom svaralternativet «Veldig fornøyd» og «Ganske fornøyd». Vi fant statistisk signifikante forskjeller mellom innvandrere fra Norden og arbeidsinnvandrere og den øvrige befolkningen. Analysen som kategoriserer innvandrere etter regional bakgrunn, viser at innvandrere fra EU/EØS-området oppgir å være mindre fornøyd med jobben sin alt i alt. Forskjellene er imidlertid små (appendikstabell 3.7B)

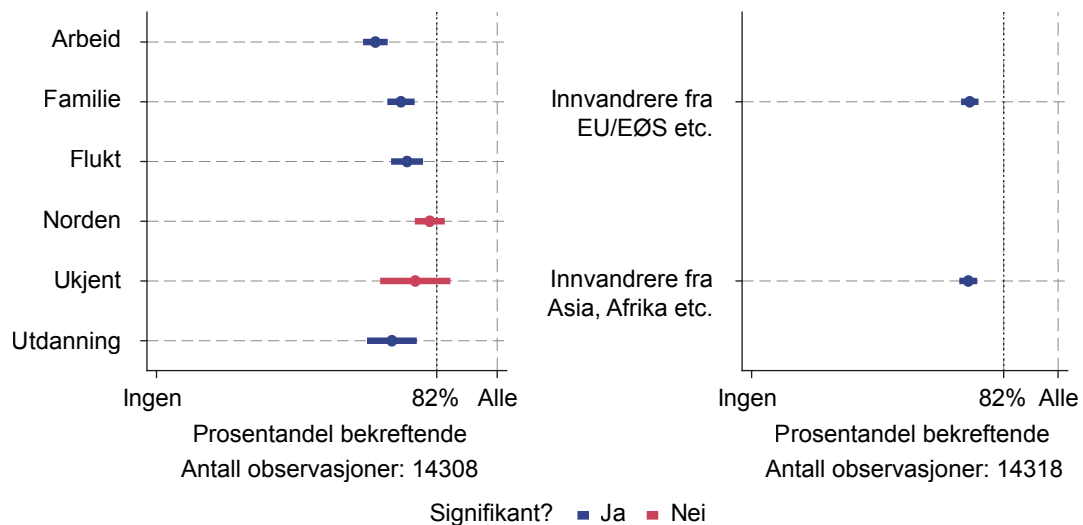
3.10 HMS og fagorganisering

Den norske arbeidslivsmodellen innebærer at arbeidsgiver, tillitsvalgte og arbeidstakere samarbeider på lokalt nivå for å få på plass et forebyggende arbeidsmiljøarbeid på arbeidsplassen. Arbeidsmiljøloven stiller krav om systematisk HMS-arbeid (kap. 3), verneombud (kap. 6) og arbeidsmiljøutvalg eller liknende (kap. 7). Alle virksomheter med fem eller flere ansatte skal ha verneombud, og alle virksomheter med tretti eller flere ansatte skal ha arbeidsmiljøutvalg. Disse instansene er delegert særskilte oppgaver for å sikre at arbeidet ikke innebærer fysisk risiko, og at det psykososiale arbeidsmiljøet er godt. Det skal til enhver tid være et oppslag på arbeidsplassen som kunngjør hvem som har de ulike rollene i virksomheten.

Figur 3.16 viser at andelen majoritetsnordmenn som svarer bekreftende på at det finnes verneombud på arbeidsplassen, er 82 prosent. Dette er omtrent på nivå

med tilsvarende tall som er rapportert blant annet i medbestemmelsesbarometeret (Falkum et al., 2016).

Figur 3.16: Er det verneombud på jobben din? Innvandrere relativt til majoritetet



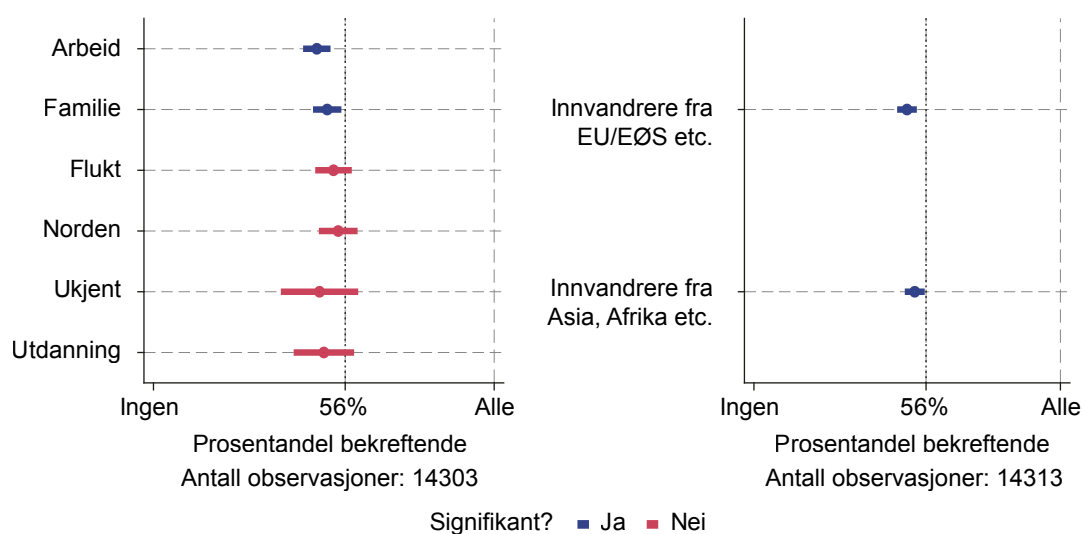
Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

Panelet til venstre i figur 3.16 viser at andelen som svarer bekreftende på at de har verneombud på jobben, er 18, 11 og 9 prosentpoeng lavere blant henholdsvis arbeidsinnvandrere, familieinnvandrere og flyktninger enn blant øvrig befolkning.

Panelet til høyre i figur 3.16 viser at en lavere andel innvandrere, uavhengig av regional bakgrunn, svarer at de har verneombud på arbeidsplassen sammenlignet med øvrig befolkning.

Samlet sett viser figur 3.16 betydelige og statistisk signifikante forskjeller, som kan innebære at det enten ikke finnes verneombud, eller at innvandrerne i mindre grad har kunnskap om hvorvidt det finnes verneombud og vernetjeneste på arbeidsplassen deres. I begge tilfeller vil innvandrerne i mindre grad få den beskyttelsen et verneombud er ment å gi arbeidstakere dersom det skulle oppstå arbeidsmiljøproblemer.

Figur 3.17 viser at 56 prosent av majoritetsbefolkningen svarer bekreftende på at de har et arbeidsmiljøutvalg på jobben.

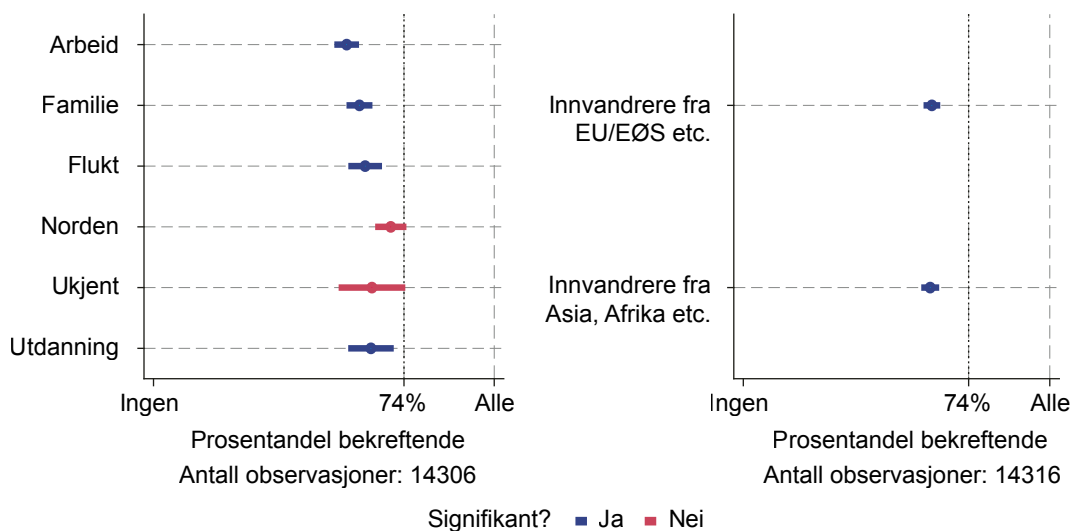
Figur 3.17: Er det arbeidsmiljøutvalg på jobben din? Innvandrere relativt til majoritet

Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

Panelet til venstre viser at prosentandelen er 8 og 5 prosentpoeng lavere blant henholdsvis arbeids- og familieinnvandrere. Panelet til høyre viser at andelen innvandrere som er kjent med arbeidsmiljøutvalg, er lavere uavhengig av regional bakgrunn, men at forskjellen er størst mellom innvandrere fra Europa/EØS-området og den øvrige befolkningen. En sammenlikning av venstre og høyre panel tyder på at det særlig er arbeidsinnvandrere som trekker ned andelen.

Figur 3.18 viser at 74 prosent av majoritetsbefolkningen har fagforening og/eller tillitsvalgte på arbeidsplassen. Panelet til venstre viser at denne andelen er 17, 13 og 11 prosentpoeng lavere blant henholdsvis arbeidsinnvandrere, familieinnvandrere og flyktninger. Panelet til høyre viser at andelen er ca. 12 prosentpoeng lavere både blant innvandrere fra EU/EØS-området og blant innvandrere fra Asia, Afrika mv. Innvandrere jobber med andre ord oftere på arbeidsplasser som mangler fagforeninger.

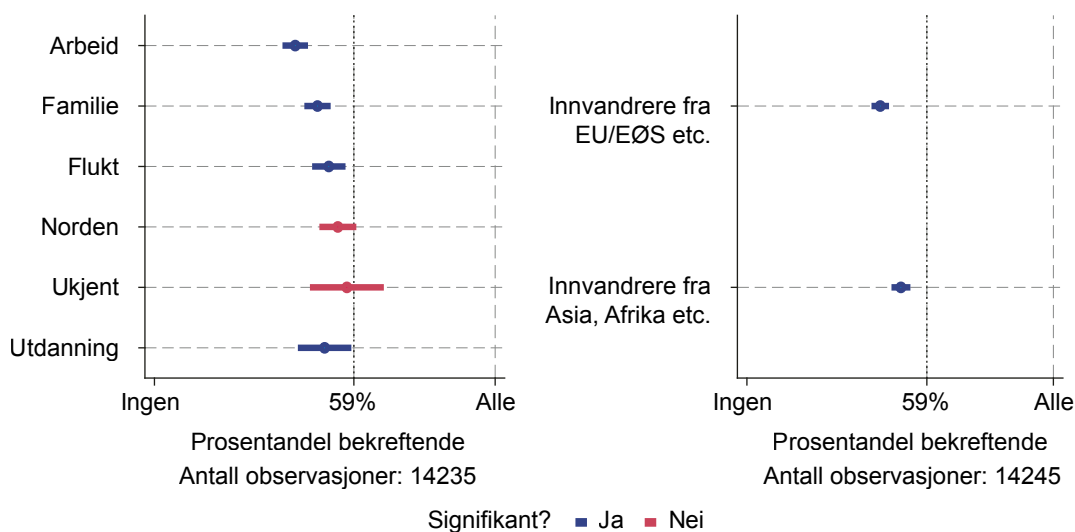
Figur 3.18: Er det fagforening/tillitsvalgte på jobben din? Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

Figur 3.19 viser andelen som selv er medlem i en fagforening. Blant majoritetsnordmenn er andelen 59 prosent. Dette er høyere enn fagorganiseringsgraden i Norge, som er på omtrent 50 prosent, men på nivå med andre spørreundersøkelser (Nergaard, 2020, 2024). Panelet til venstre viser at andelen som oppgir å være fagforeningsmedlem, er 17, 11 og 7 prosentpoeng lavere blant henholdsvis arbeidsinnvandrere, familieinnvandrere og flyktninger. Hvis vi ser på landbakgrunn i panelet til høyre, er det 15 prosentpoeng lavere fagorganisering blant innvandrere fra EU/EØS-området og 9 prosentpoeng lavere fagorganisering blant innvandrere fra Asia, Afrika mv. Disse forskjellene er godt kjent fra tidligere forskning (Huseby & Ødegård, 2024).

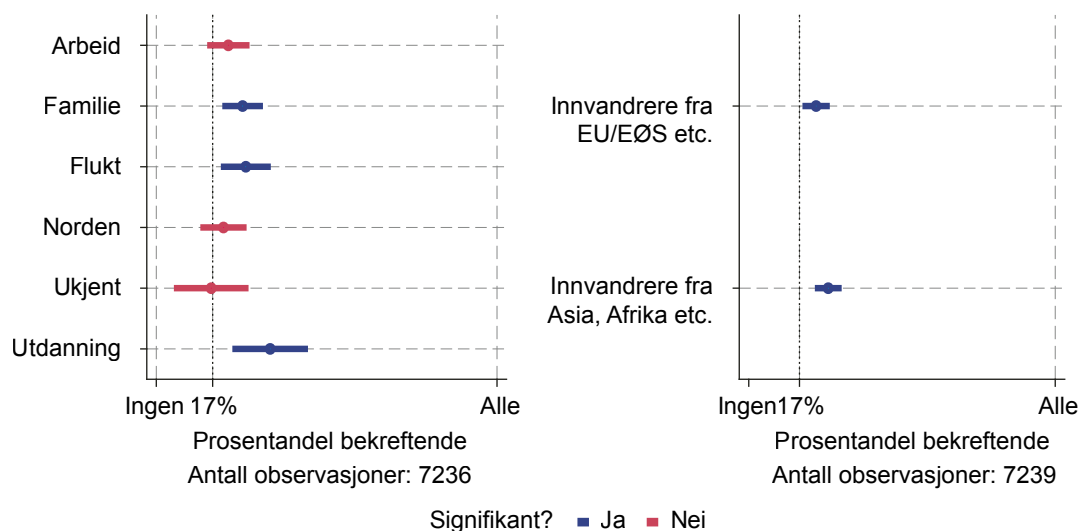
Figur 3.19: Er du fagorganisert? Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

Dersom det både finnes fagforening på arbeidsplassen og man selv er fagorganisert, er respondentene blitt stilt følgende oppfølgingsspørsmål: «Har du i løpet av de tre siste årene hatt et tillitsverv i fagforeningen på din nåværende jobb?» Figur 3.20 viser at det er en høyere andel innvandrere enn øvrig befolkning som svarer bekreftende på at de har hatt tillitsverv på arbeidsplassen.

Figur 3.20: Har du hatt tillitsverv ila siste 3 år? Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning.

3.11 Urettferdig behandling

I levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø fra 2016 ble det stilt to spørsmål om urettferdig behandling i forbindelse med lønnsøkning og stillingsopprykk.

Spørsmålene var som følger:

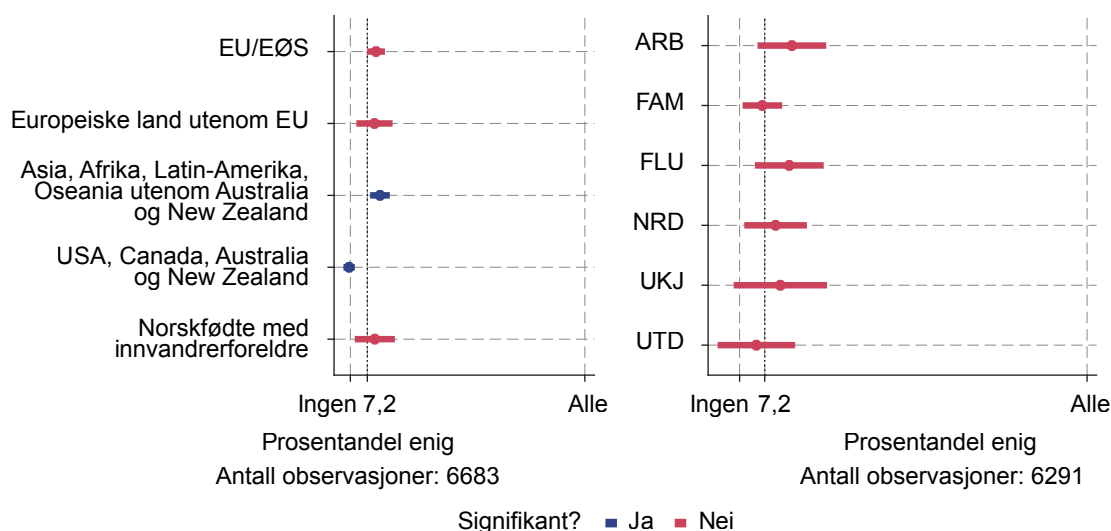
- «Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli urettferdig behandlet av arbeidsgiveren din i forbindelse med forfremmelse eller bytte av stilling?»
- «Har du i løpet av de siste 12 månedene opplevd å bli urettferdig behandlet av arbeidsgiveren din i forbindelse med lønnsøkning?»

I likhet med de foregående analysene har vi analysert svarene ut fra innvandringsgrunn og landbakgrunn. I 2016-undersøkelsen kartla man kun landbakgrunn for respondentene, mens innvandringsgrunn først ble undersøkt i 2019. Det vil si at vi kun har informasjon om innvandringsgrunn for dem som ble intervjuet i *både* 2016 og 2019. Antallet respondenter i figur 3.21 og figur 3.22 i panelet til høyre er derfor lavere enn i panelet til venstre. Kontrollvariablene i analysene er kjønn, aldersgruppe, yrke, næring, bedriftsstørrelse og utdanning.

Figur 3.21 viser andelen som svarer bekreftende på at de har opplevd å bli urettferdig behandlet av arbeidsgiver i forbindelse med forfremmelse eller bytte av stilling. I den øvrige befolkningen er andelen som svarer ja, 7,2 prosent, mens

den er signifikant høyere blant innvandrere med bakgrunn fra Asia, Afrika mv. og statistisk signifikant lavere blant innvandrere med bakgrunn fra USA, Canada mv. Forskjellene er på henholdsvis 5 og 7 prosentpoeng. I panelet til høyre, som viser innvandringsgrunn, er det ingen signifikante forskjeller mellom hvordan de ulike innvandringsgruppene og den øvrige befolkningen opplever dette. Det kan ha sammenheng med at gruppene er mindre, og at også den statistiske usikkerheten dermed blir større, noe som er synlig fra bredden på konfidensintervallene rundt punkttestimatene.

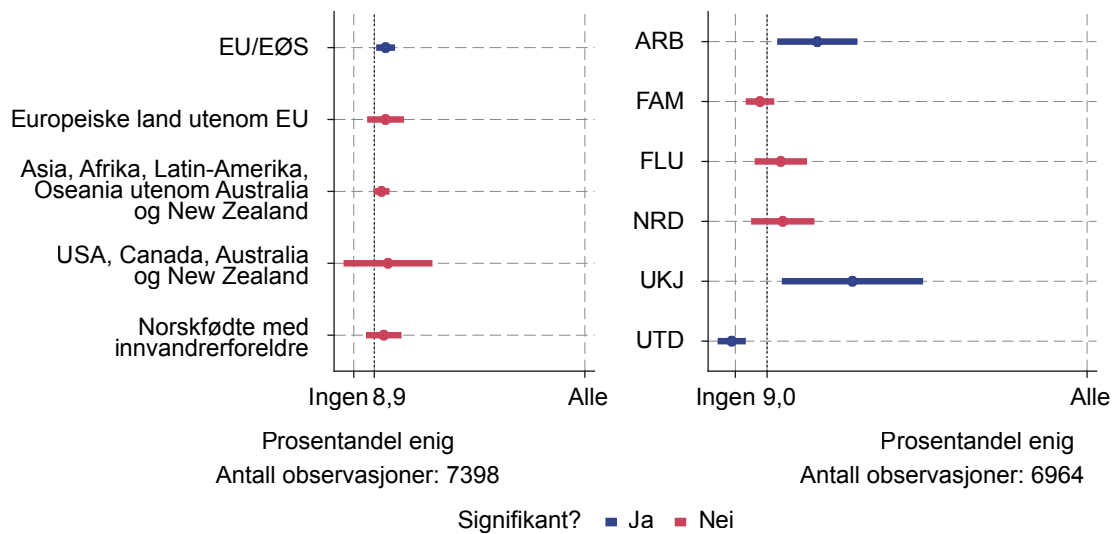
Figur 3.21: Urettferdig behandling forfremmelse. Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, næring, bedr.str. og utdanning.

Figur 3.22 viser andelen som svarer bekreftende på at de har opplevd å bli urettferdig behandlet av arbeidsgiver i forbindelse med lønnsøkning. I den øvrige befolkningen er andelen som svarer ja, 8,9 prosent. Sammenliknet med figur 3.21 er det altså en høyere andel arbeidstakere som opplever å bli urettferdig behandlet i forbindelse med lønnsøkninger enn ved stillingsoppykk. Panelet til venstre viser at det i alle innvandringsgruppene er flere som rapporterer om urettferdig behandling i forbindelse med lønnsøkning, men det er kun for innvandrere fra EU/EØS-området at forskjellen fra nivået i den øvrige befolkningen er statistisk signifikant. Panelet til høyre viser at det er arbeidsinnvandrere som oftest opplever å bli urettferdig behandlet i forbindelse med lønnsøkning. Andelen er 15 prosentpoeng høyere enn i den øvrige befolkningen. Også i gruppen med ukjent innvandringsårsak er det flere som rapporterer om urettferdig behandling, og forskjellen er på 24 prosentpoeng. I gruppen som har utdanning som innvandringsårsak, er det en signifikant lavere andel som rapporterer om urettferdig behandling i forbindelse med lønnsøkning.

Figur 3.22: Urettferdig behandling lønnsoppykk. Innvandrere relativt til majoritet



Vekter påslått. Modellen er justert for: kjønn, alder, yrke, næring, bedr.str. og utdanning.

Oppsummert viser figur 3.21 og 3.22 at opplevelsen av å bli urettferdig behandlet av arbeidsgiver ved tildeling av goder som opprykk og lønnsøkning er mer utbredt blant innvandrere.

Respondentene som oppga at de hadde blitt urettferdig behandlet i forbindelse med forfremmelser eller lønnsøkning, fikk et oppfølgingsspørsmål om hvorvidt de selv satte dette i sammenheng med alder, kjønn eller utenlandsk bakgrunn.

Tabell 3.2 viser andelen med innvandrerbakgrunn fra europeiske land og land utenfor Europa. Det er relativt få som oppgir å ha blitt urettferdig behandlet, og derfor benytter vi her en grovere gruppeinndeling. Det er 24 prosent av dem som har opprinnelse fra europeiske land, som oppgir at forskjellsbehandlingen i forbindelse med opprykk skyldtes innvandrerbakgrunnen deres, mens 51 prosent av innvandrere fra land utenfor Europa oppgir det samme. Når det gjelder lønnsøkning, er andelene henholdsvis 16 og 25 prosent.

Tabell 3.2: Opplevelse av årsak til diskriminering.

	Innvandrere fra EU, EØS osv.	Innvandrere fra Asia, Afrika osv.
Diskriminering ved stillingsbytte/opptrykk: skjedde på grunn av innvandrerbakgrunn		
Antall:	42	51
Nei	71 %	39 %
Ja	24 %	51 %
Vet ikke	5 %	10 %
Diskriminering ved lønnsøkning: skjedde på grunn av innvandrerbakgrunn		
Antall:	55	48
Nei	84 %	71 %
Ja	16 %	25 %
Vet ikke	0 %	4 %

3.12 Stillingsmobilitet

Levekårsundersøkelsene om arbeidsmiljø fra 2013, 2016 og 2019 inkluderer en panelserie hvor et utvalg av de samme respondentene er intervjuet på minst to tidspunkt. Dette gjør at vi kan undersøke mobiliteten i stilling og oppgaver fra ett intervju til et annet.

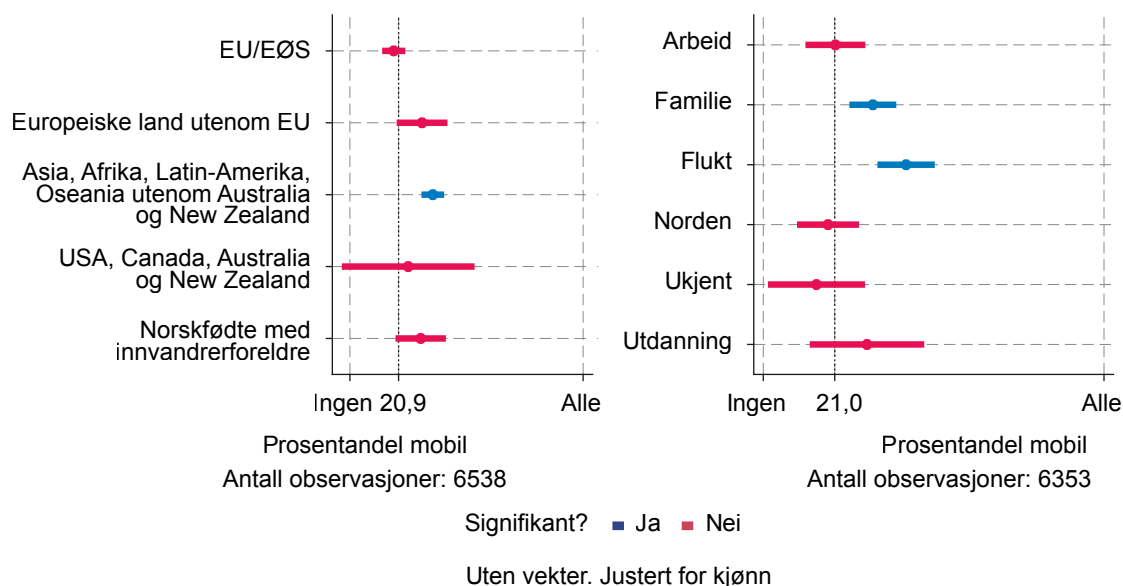
I denne analysen har vi undersøkt 1) sannsynligheten for å ha en lederstilling på intervjutidspunktet gitt at man ikke hadde det ved forrige intervju, og 2) sannsynligheten for å ha et høyere rangert yrke på intervjutidspunktet enn ved forrige intervju. I alternativ 2 bruker vi yrkesklassifikasjonshierarkiets første siffer, slik at yrker på nivå 1 rangeres over alle yrker på nivå 2–9 og yrker på nivå 2 rangeres over alle yrker på nivå 3–9, osv.

Analysene over andelen innvandrere som har hatt (selvrapportert) opptrykk til lederstilling, viser at denne andelen omtrent er på nivå med den øvrige befolkningen. Analysene viser ingen statistisk signifikante forskjeller, bortsett fra at familieinnvandrere har noe lavere sannsynlighet for å ha hatt opptrykk (appendikstabell 3.10A).

I figur 3.23 går det frem at ca. 20 prosent av den øvrige befolkningen har byttet til et høyere rangert yrke i perioden fra 2013 til 2019. I panelet til venstre er det kun punkttestimatet for Asia, Afrika mv. som er signifikant forskjellig fra punkttestimatet for den øvrige befolkningen, og sannsynligheten for yrkesmobilitet mellom to tidspunkt er 15 prosentpoeng høyere i denne gruppen. Panelet til høyre viser at punkttestimatene for både familieinnvandrere og flyktninger er statistisk signifikant forskjellige fra punkttestimatet for den øvrige befolkningen. Endringen er på henholdsvis 11 og 21 prosentpoeng. En forklaring kan være at flyktninger og familieinnvandrere kommer inn i arbeidsmarkedet med begrenset

utdanning, erfaring og kompetanse som er relevant i norsk arbeidsliv, og dermed starter i stillinger med lave kompetansekrav. Hvis en større andel starter i lavt rangerte stillinger, er det også mer rom for oppadgående mobilitet sammenliknet med den øvrige befolkningen og andre innvandrergupper.

Figur 3.23: Yrkesmobilitet. Innvandrere relativt til majoritet



3.13 Oppsummering og diskusjon

Vi begynte dette kapittelet med å spørre hvorvidt – og i hvilken grad – innvandrere opplever andre arbeidsmiljøbetingelser enn den øvrige befolkningen. Svaret på spørsmålet er både ja og nei – på mange områder er det ikke statistiske forskjeller mellom svargivningen til innvandrere og den øvrige befolkningen, og på noen områder vurderer innvandrere arbeidsmiljøfaktorer mer positivt enn befolkningen ellers. På andre områder er det tydelig at innvandrere rapporterer om høyere belastningsfaktorer og har mer negative vurderinger enn befolkningen ellers.

Det er tre hovedfunn som særlig skiller seg ut:

- En høyere andel innvandrere rapporterer at de har blitt mobbet eller plaget på jobb de siste tolv månedene.
- En høyere andel innvandrere oppgir at de har blitt sykemeldt som følge av forhold på jobben. Innvandrere har også mindre kunnskap om HMS-ordninger, eller slike ordninger er mindre utbredt i virksomheter hvor innvandrerne jobber.
- Familieinnvandrere og flyktninger samt innvandrere med bakgrunn fra Asia, Afrika mv. rapporterer gjennomgående om et mindre positivt arbeidsmiljø enn for eksempel innvandrere fra Norden eller fra Europa mer generelt. Forskjel-

lene, som er målt på gjennomsnitt, er ikke alltid så store, men i sum viser analysene at disse gruppene opplever litt mindre autonomi, litt mindre sosial støtte, litt mer urettferdig behandling, osv.

Det mest slående resultatet når det gjelder det psykososiale arbeidsmiljøet, er de store nivåforskjellene i selvrapportert forekomst av mobbing på arbeidsplassen. Nivåene er betydelig høyere blant innvandrere fra Asia, Afrika mv. og særlig blant flyktninger. Det er ikke stilt oppfølgingsspørsmål om hvorvidt erfaringene skyldes innvandrerbakgrunn. Vi kan derfor ikke slå fast at den utenlandske bakgrunnen er årsaken til at de er mer utsatt for mobbing, men det er nærliggende å tenke seg at annerledeshet kan gjøre en mer utsatt for negative hendelser i arbeidsmiljøet, inkludert fra brukere, kunder o.l. I forlengelsen av disse mobbetallene er det interessant at graden av opplevd støtte fra kollegaer er signifikant lavere blant familieinnvandrere, flyktninger og innvandrere med bakgrunn fra Afrika, Asia mv. enn blant arbeidstakere i den øvrige befolkningen. Sosial støtte er en positiv arbeidsmiljøfaktor som kan fungere som en buffer mot negative opplevelser. Forskjellene er ikke like store når det gjelder graden av opplevd støtte fra nærmeste leder. Én forklaring kan være at ledere følger opp sine ansatte systematisk, noe som gir en likere opplevelse av å få støtte i arbeidet, mens kollegaer kan få og gi støtte i mer uformelle kanaler. Kanskje innvandrere faller utenfor disse fellesskapene?

Vi ser at innvandrere oftere oppgir å ha et jobbrelatert sykefravær. Det kan være vanskelig å vurdere konsekvensene av en litt høyere eller lavere gjennomsnittsskår på fysiske, psykososiale og organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer og hvorvidt og i hvilken grad dette fører til høyere fravær og belastning. Sykefraværs-tallene er derimot en ganske tydelig indikator på at jobben er mer belastende for innvandrere enn øvrige ansatte. I forlengelsen av dette funnet er det interessant at det også er til dels store og signifikante forskjeller i andelen innvandrere vs. øvrige ansatte som rapporterer om tilstedeværelse av verneombud, arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgte på arbeidsplassen. Det kan både skyldes reelle forskjeller og forskjeller i kjennskapen til ordningene. I de kvalitative intervjuene viser respondentene til hendelser hvor det at de hadde for lite kunnskap om rettigheter, fikk konsekvenser for arbeidsforholdet. Analysene i delkapittel 3.2 viser at innvandrere har større jobbusikkerhet enn den øvrige befolkningen. De har oftere midlertidige stillinger, de jobber færre timer i uken, og de har større selvrapportert risiko for å stå uten arbeid frem i tid. Denne usikkerheten kan også være en bidragsyter inn i jobbrelatert sykefravær. Når det gjelder det fysiske arbeidsmiljøet, er konklusjonen vår at innvandrere har et mer belastende fysisk arbeidsmiljø enn den øvrige befolkningen. Arbeidsinnvandrere er mer eksponert for støy og krevende, ergonomiske arbeidsposisjoner, men dette kan forklares av forskjeller i typen yrke, næring og sektor. Når vi justerer analysen for disse faktorene, avtar avstanden til den øvrige befolkningen. Innvandrere som har fami-

lieinnvandring som oppholdsgrunnlag, er mer utsatt for hudirriterende stoffer og ergonomiske belastninger i arbeidet. Noe av dette kan forklares med arbeidsmarkedssegment, men det gjenstår likevel en signifikant forskjell mellom familieinnvandrerne og majoritetsbefolkningen.

Resultatene fra analysene av levekårsundersøkelsen viser til gjennomsnittsforskjeller blant ansatte i samme type yrker, næringer og sektorer. De kvalitative intervjuene som presenteres i neste kapittel, gir et innblikk i minoritetsansattes arbeidsbetingelser, som i noen tilfeller er forskjellige fra majoritetsansattes betingelser, og respondentene forteller blant annet at de tildeles fysisk tyngre oppgaver. De gjenværende gjennomsnittsforskjellene kan gjenspeile en slik oppgavetildeling basert på stereotypier eller ideer om hva ulike ansatte passer til (jf. kapittel 4.2.1.). I sum er funnene våre i tråd med internasjonal forskning på innvandreres eksponering for fysiske arbeidsmiljøbelastninger (Sterud et al., 2018).

4 Ansattes erfaringer med diskriminering og andregjøring

Hva slags erfaringer med diskriminering og andregjøring har ansatte med minoritetsbakgrunn gjort seg i arbeidslivet etter at de har fått jobb? I dette kapitlet er vi opptatt av hvordan etniske minoriteter selv beskriver og forstår sine egne opplevelser i arbeidslivet. Formålet er å bidra med kunnskap om de ulike måtene etnisk minoritetsbakgrunn kan prege ansattes erfaringer i arbeidslivet på. Mer konkret beskriver vi hvilke former for diskriminering og andregjøring ansatte med minoritetsbakgrunn kan møte.

Kapitlet bygger på en kvalitativ studie av hvilke erfaringer personer med etnisk minoritetsbakgrunn har gjort seg i arbeidslivet. Overordnet finner vi at arbeidslivet er en arena der informantene kan oppleve inkludering og anerkjennelse, men også diskriminering og andregjøring – og at det er stor variasjon i etniske minoriteters opplevelser. For noen er arbeidslivet preget av positive erfaringer med inkludering og anerkjennelse, for andre er arbeidshverdagen i større grad preget av opplevelser av ekskludering, diskriminering og andregjøring. Positive og negative erfaringer kan eksistere side om side i den enkeltes arbeidshverdag eller kjennetegne ulike epoker i den enkeltes karriereløp. Temaet for denne rapporten er diskriminering og ulikhet, og dermed er det denne typen erfaringer vi legger vekt på i dette kapitlet.

I kapitlet anlegger vi en *bred og erfaringsbasert forståelse* av diskriminering og andregjøring, og vi tar utgangspunkt i den enkeltes subjektive opplevelse av egne erfaringer. Vi er opptatt av hvordan informantene selv forstår, opplever og håndterer ulike former for diskriminering og andregjøring i arbeidslivet. Det betyr at vi beskriver informantenes egne forståelser av hva de har opplevd, uten å ta stilling til om det «virkelig» var diskriminering de opplevde. Det er imidlertid ikke til å komme forbi at et slikt subjektivt perspektiv kan by på visse utfordringer: Folk har ulike forståelser hva diskriminering er, og kan tolke liknende situasjoner svært ulikt.

Denne typen data kan dermed ikke brukes som grunnlag for å trekke konklusjoner om omfanget av ulike typer erfaringer. Vi kan imidlertid bruke informantenes beskrivelser av erfaringene de har gjort seg i arbeidslivet, til å undersøke *på hvilke måter* etniske minoriteter erfarer diskriminering og andregjøring i arbeidsmarkedet.

I dette kapittelet presenterer vi hele spekteret av erfaringer som informantene forteller om, og vi viser de mange formene som diskriminering og andregjøring etter ansettelse kan ta. Erfaringene vi beskriver, varierer i alvorlighetsgrad og i hvor tvetydige de er (jf. Andersson, 2022), og de rommer alt fra eksplisitt diskriminerende kommentarer, forskjellsbehandling og trakassering til mer tvetydige erfaringer med andregjøring.

Vi bruker begrepet *diskriminering* for å vise til erfaringer der informantene selv oppfatter at de har blitt begrenset og fått dårligere muligheter og betingelser i arbeidsmarkedet på grunn av sin etniske bakgrunn. *Andregjøring* viser derimot til mer tvetydige erfaringer som ikke nødvendigvis påvirker de ansattes muligheter, men som bidrar til å skape eller forsterke skiller basert på etnisk bakgrunn. Dette kan innebære at man blir gitt lav status, undervurdert, ignorert, latterliggjort eller møtt med stereotypier om at man ikke er kompetent eller ikke passer inn. Dette er erfaringer som det kan være vanskeligere for den enkelte å identifisere og tolke enn erfaringer med diskriminering. Andregjøring kan føre til forskjellsbehandling og diskriminering, men man kan også oppleve andregjøring uten å oppleve diskriminering (Lamont et al., 2016) (se kapittel 1 for en mer utfyllende begrepsdiskusjon).

Etter en kort redegjørelse om datagrunnlag og metode beskriver vi hele spekteret av erfaringer som informantene forteller om, og hvordan de håndterer slike erfaringer – først erfaringer med ulike former for diskriminering og deretter erfaringer med ulike former for andregjøring. Basert på denne gjennomgangen presenterer vi en typologi over ulike responser og måter å håndtere disse erfaringene på. Avslutningsvis diskuterer vi hvordan arbeidslivet også er en arena for inkludering.

4.1 Utvalg og metode

Kapittelet bygger på en analyse av kvalitative intervjuer med personer som selv har innvandret til Norge i voksen alder, eller som er født og oppvokst i Norge med en eller to innvandrede foreldre. Det varierer i hvilken grad informantene har en *synlig* minoritetsbakgrunn. Informantene har bakgrunn fra land i Afrika, Asia, Midtøsten, Latin-Amerika, Øst-Europa og Sør-Europa, og de skiller seg fra hverandre når det gjelder visuelle markører som hudfarge og fenotypiske trekk, og når det gjelder bruk av synlige religiøse markører, som hijab.

Vi trekker på to kvalitative intervjustudier, som til sammen inneholder intervjuer med 70 informanter. *Hovedutvalget* består av 30 informanter, hvorav 16 har innvandret selv, mens 14 er norskfødte med innvandrede foreldre. Utvalget er kjønnsbalansert. Informantene som selv har innvandret, har ulik innvandringsgrunn. De fleste har enten kommet som flyktninger eller som arbeidsinnvandrere

(både med høy kompetanse og uten høyere utdanning). Noen har også kommet gjennom familieinnvandring. Vi satte et kriterium om minst fem års botid for å sikre at informantene hadde rukket å gjøre seg noen erfaringer med norsk arbeidsliv, og fordi vi var avhengige av å kunne gjennomføre intervjuene på norsk (eller engelsk). Studien inkluderer altså ikke nyankomne innvandrere, men vi fanger opp eventuelle erfaringer som er spesifikke for den første fasen i Norge, gjennom informantenes fortellinger om hvordan de opplevde denne fasen sett i retrospekt.

Informantene i hovedutvalget er mellom 19 og 61 år gamle, og de fordeler seg jevnt på de ulike aldersgruppene. Halvparten av informantene har høyere utdanning, mens den andre halvparten har grunnskole eller yrkesfaglig utdanning. Tretten av informantene jobber i offentlig sektor (kommunalt eller statlig nivå), mens ti informanter jobber i privat sektor. Fire av informantene er i et utdannings- og praksisløp gjennom voksenopplæringen, mens én er student og to er uføretrygdete etter et langt arbeidsliv. Flertallet av informantene har hele, faste stillinger, mens noen har midlertidige stillinger og/eller deltidsstillinger.

I tillegg til hovedutvalget trekker vi på en studie av 40 norskfødte informanter med innvandrede foreldre. Alle i dette utvalget har høyere utdanning innenfor økonomi, administrasjon eller finans, og de har jobber som er relevant for utdanningen deres.¹² Det store flertallet i dette utvalget jobber i privat sektor, og utvalget er kjønnsbalansert. Informantene i dette utvalget er mellom 22 og 48 år gamle. De fleste er i 20- eller 30-årene, mens en noe mindre andel er i 40-årene. Dette kapittelet er først og fremst basert på hovedutvalget, men vi drar også nytte av analyser og eksempler fra tilleggsutvalget.¹³

For å komme i kontakt med relevante informanter, benyttet vi hovedsakelig tre rekrutteringskanaler: 1) Vi postet informasjon om prosjektet i sosiale medier og oppfordret aktuelle deltakere til å ta kontakt, 2) vi gikk via ledere i organisasjoner og institusjoner, som innvandrersorganisasjoner, voksenopplæringen og store virksomheter som har ansatte med minoritetsbakgrunn, og oppfordret dem til å spre informasjon om prosjektet til sine medlemmer eller ansatte, og 3) vi brukte egne nettverk til å komme i kontakt med relevante miljøer og deltakere.

Intervjuene varte i gjennomsnitt rundt en time, med noen kortere og noen lengre intervjuer. Intervjuene ble i all hovedsak gjennomført fysisk, enten i våre egne lokaler, på kafeer eller på informantens arbeidsplass. I noen tilfeller gjennomførte vi intervjuene digitalt, enten fordi informanten selv ønsket det, eller fordi det ikke var praktisk mulig å møtes fysisk. Selv om språkferdighetene til infor-

¹² Disse intervjuene ble samlet inn til et annet forskningsprosjekt som også handlet om inkludering og ekskludering i det norske arbeidsmarkedet (Nadim & Orupabo, 2026).

¹³ Sitater hentet fra tilleggsutvalget er merket med «T» før informantnummeret.

mantene varierte, ble alle intervjuene gjennomført på norsk med unntak av et par intervjuer hvor informantene foretrakk å svare på engelsk.

Intervjuene startet med spørsmål om den enkeltes arbeidshverdag, karrierehistorikk, ambisjoner og opplevelse av egne muligheter. I den siste delen av intervjuet stilte vi spørsmål for å fange opp ulike typer erfaringer med diskriminering og andregjøring. For å fange opp mer direkte og eksplisitte diskrimineringserfaringer stilte vi spørsmål som dette: «Føler du at bakgrunnen din har spilt en rolle for hvilke muligheter du har fått? Det kan for eksempel være å bli urettferdig behandlet, bli forbigått ol.» For å åpne opp for mer subtile og tvetydige erfaringer med stigmatisering og andregjøring stilte vi spørsmål som dette: «Føler du at bakgrunnen din har spilt en rolle for hvordan du blir møtt og vurdert? For eksempel å bli undervurdert, latterliggjort, møtt med fordommer ol.»

Intervjuene ble transkribert av en vitenskapelig assistent ved hjelp av et KI-assistert transkriberingsverktøy og kodet av forskerne i analyseprogrammet Nvivo.

4.2 Diskriminering og begrensede muligheter

Vi skal først se på hvordan informantene opplever at innvandrerbakgrunnen deres påvirker *mulighetene* de har i arbeidsmarkedet. Her viser vi eksempler på opplevelser av forskjellsbehandling og diskriminering. Erfaringene spenner fra ekstreme hendelser som rasistisk vold og trakassering og diskriminering fra pasienter, brukere eller kunder til opplevelser av å bli tildelt dårlige arbeidsvilkår og møte barrierer mot å avansere i karrieren. Underveis beskriver vi også hvordan informantene håndterer og responderer på hendelsene.

4.2.1 Ulike arbeidsvilkår

En type erfaring som informantene våre beskriver, er opplevelsen av å få dårligere arbeidsvilkår enn kollegaer med etnisk majoritetsbakgrunn. Dette handler først og fremst om erfaringer med å bli forskjellsbehandlet av ledere som stiller andre krav til dem – som forventninger om at de skal jobbe mer og ta det tyngste arbeidet – og som gir dem dårligere betingelser – for eksempel i form av upopulære vakter. I denne studien forekommer denne typen erfaringer særlig i jobber uten krav til utdanning og i yrkeskontekster som har en høy andel ansatte med innvandrerbakgrunn. For informantene i disse yrkeskontekstene er denne typen erfaringer relativt vanlige.

Informantene forstår disse erfaringene – at de blir møtt med urettferdige krav og dårligere betingelser – som et resultat av stereotypier om innvandrere som arbeidsvillige og lette å utnytte. Også de som er født og oppvokst i Norge, kan oppleve at de begrenses av at arbeidsgivere har en forventning om at «folk som

dem» er arbeidsomme og kan utføre tungt arbeid og jobbe under dårligere arbeidsvilkår.

I eksempelet nedenfor peker en norskfødt kvinne med foreldre som innvandret fra Sør-Asia, på hvordan negative stereotypier om innvandrere har påvirket arbeidshverdagen hennes. Hun beskriver hvordan lederen for butikken hvor hun jobbet i mange år, eksplisitt uttrykte stereotypier om innvandrere som lydige og hardtarbeidende:

De ville ha noen som meg, da. Men sjefen sa det, jeg visste jo det, hun sa det selv. Hun bare: «Jeg vil ha sånne som dere, fordi dere jobber, kan jobbe i høytidene, jul og dere jobber lenge.» [...] hun hadde liksom spesielt valgt sånne som oss, fordi vi jobber lenger. Vi gjør ekstra. Vi sier ikke nei, tar ikke sykedager unødvendig. Ikke at noen andre gjør det unødvendig, men vi tar ikke det. Jeg visste ikke at jeg kunne ta sykemelding, for eksempel. Fordi ingen lærer oss rettigheter og sånt på skolen. (kvinne, butikkmedarbeider, 11)

Forventningen om at innvandrere er tilgjengelig og pålitelig arbeidskraft fordi de ikke blir syke og kan jobbe på røde dager, ble et problem for informanten da hun ble syk en jul. Lederen aksepterte ikke sykemeldingen, og hun fikk ikke betalt for sykefraværet. Informanten opplever at hun var sårbar i møte med lederens forskjellsbehandling, både fordi hun ikke visste nok om egne rettigheter, og fordi hun opplevde at det var vanskelig å gjøre motstand i en familiebedrift der alle i ledelsen kjente hverandre privat.

Hun var usikker på hvordan hun skulle håndtere situasjonen, men etter hvert kontaktet hun Diskrimineringsnemda for å få hjelp til å få utbetalt sykepenger. Til slutt ble det for krevende for henne å fremme saken, og hun endte i stedet opp med å si opp jobben. Vi ser her to ulike typer *respons* på diskrimineringserfaringen. Først søkte hun råd hos en ekstern instans og vurderte å rapportere arbeidsgiver. Deretter trakk hun seg ut av situasjonen ved å slutte i jobben. Denne erfaringen fikk altså store konsekvenser for informanten, som følte hun måtte si opp jobben.

Opplevelsen av å bli møtt med andre forventninger fra arbeidsgiver på grunn av egen innvandrerbakgrunn løftes også frem av andre informanter. For eksempel beskriver en informant hvordan ledelsen i renholdsbedriften hvor hun jobber, forskjellsbehandler de ansatte:

Jeg jobbet uten at det stopper, dag, natt, kveld, helg. På grunn av det er folk som blir syke. Det er noe som skjer, og da ringer de deg som første kontakt. Og det gikk så langt at jeg ble utbrent. [...] de har nå fordelt mitt [tidligere] arbeid til tre personer, norske. Fordi at jeg er kvinne, og fordi at jeg er utlending, så hadde jeg tre stillinger, men kun én lønn [...] Jeg så på de andre som er utlendinger, og jeg ser at det er litt forskjellsbehandling,

for norske folk og utlendinger. Jeg ser at det er mye mer feil tillatt til norske enn oss, og det er mye mer arbeid tildelt til oss, enn de. Det er forventet at vi jobber mer. (kvinne, tidligere renholder, 13)

Informanten innvandret til Norge fra et østeuropeisk land i voksen alder og har høyere utdanning fra hjemlandet. Etter hvert avanserte hun til en lederstilling i virksomheten, og det er særlig fra denne posisjonen hun ser hvor urettferdig hun har blitt behandlet. Hun opplever at innvandrere forventes å jobbe mer, uten å nødvendigvis få betalt for det, og at det er mindre rom for å gjøre feil for innvandrere enn for majoritetsansatte. For henne førte arbeidsgivers forventninger om at hun skulle jobbe mye, til slutt til utbrenthet og sykemelding.

Informantene vektlegger også at arbeidsgivers stereotypier om innvandrere og forventninger om at innvandrere kan jobbe mer, kan føre til at man blir tildelt tyngre arbeidsoppgaver. Både blant innvandrere og de norskfødte er det informanter som beskriver en arbeidshverdag der de har mer fysisk krevende arbeid enn sine majoritetskollegaer. Informanten nedenfor er norskfødt med foreldre som innvandret fra Midtøsten. Hun beskriver hvordan hun ble utsatt for forskjellsbehandling og fikk tildelt alle de tunge jobbene som portør på sykehuset:

Der ble det forskjellsbehandling. [...] Og der var det veldig tungt arbeid. Vi var to jenter. Og hun ene [med majoritetsbakgrunn], hun jenta fikk veldig sånne lette journaloppgaver, eller sånne enkle oppgaver, mens jeg måtte ta tunge arbeidsoppgaver. Det var så tungt. [...] Jeg kunne ta ti pasienter med å kjøre fram og tilbake med tunge senger, mens hun kunne gå med én journal fra medisin til kirurgisk avdeling og brukte en time. (kvinne, portør på sykehus 17)

Informanten opplever at hun ble utsatt for tydelig forskjellsbehandling, og at hun ble tildelt tyngre arbeidsoppgaver fordi hun ble sett på som innvandrer. Hun forteller at dette har hatt store konsekvenser for henne, og mener at denne diskriminerende fordelingen av oppgaver og det tunge fysiske arbeidet på sykehuset har bidratt til hennes dårlige helse og nåværende situasjon som ufør.

Tidligere studier har vist at stereotypiske oppfatninger av innvandrere som arbeidsomme og villige og nordmenn som late og upålitelige bidrar til at arbeidsgivere ofte foretrekker innvandrere i lavtlønnsyrker (Friberg & Midtbøen, 2017; Orupabo & Nadim, 2020). Intervjuene våre bekrefter forskningen på dette området og gir et innblikk i de negative konsekvensene det kan ha å bli møtt med slike tilsynelatende positive stereotypier om hardtarbeidende innvandrere. Det er verdt å merke seg at slike fordommer kan virke negativt og begrensende, ikke bare for innvandrere, men også for etterkommerne, fordi arbeidsgivere ikke nødvendigvis differensierer mellom de to gruppene (jf. Midtbøen, 2014). Slike stereotypier oppleves som diskriminerende for dem som rammes av

dem, fordi de fører til en forventning om at man skal jobbe mer, ta det tyngste arbeidet og finne seg i dårlige arbeidsvilkår.

4.2.2 Diskriminering fra pasienter, brukere eller kunder

Informantene som jobber i førstelinjen med publikumskontakt, forteller at de kan få diskriminerende eller rasistiske kommentarer fra pasienter, brukere eller kunder, som gir uttrykk for at de ikke ønsker å bli betjent av dem på grunn av bakgrunnen deres. Dette beskriver informantene som relativt vanlige erfaringer. For informantene som jobber i omsorgsyrker, er et typisk eksempel at pasientene sier at de ikke ønsker å bli behandlet av «en som dem» med referanse til deres ytre markører på etnisk minoritetsbakgrunn, som navn, utseende eller religiøse symboler som hijab.

En kvinnelig etterkommer med bakgrunn fra Midtøsten forteller hvordan arbeidshverdagen på sykehuset ble totalt forandret etter hun begynte å bruke hijab:

Etter at jeg dekket meg, snudde livet seg opp ned. Det ble som dag og natt. [...] Og da gikk jeg for å hente pasientene og så plutselig [sier pasientene:] «Ikke rør sengen min. Huff, du skjønner vel ikke norsk du? Det nytter ikke å snakke norsk til deg.» Den holdningen til menneskene. Så man møter veldig mye sånne negative holdninger. (kvinne, portør på sykehus, 17)

Skepsisen informantene møter fra brukere og pasienter, er særlig fremtredende før de har etablert en relasjon. En kvinne som har innvandret fra et østafrikansk land, forteller at hun som nyansatt i en barnehage med lite etnisk mangfold erfarte at foreldrene undervurderte og unngikk henne, noe hun tilskriver sin synlige minoritetsbakgrunn:

Barn og foreldre som er der, er etnisk norske. Jeg tror de har ikke sett mange utlendinger med sånn farge som meg. [...] De foreldre, de stolte ikke på meg først, når de kommer. Ja, jeg ser dem titte på andre for å gi beskjed og levere barn. Men jeg sa «Jeg er her». Så jeg måtte vise hvor god jeg er, hvor flink jeg er. Jeg har passet på barna dine mer enn andre. Så nå etter ett år, har jeg bygd den tilliten. (kvinne, barnehageansatt 18)

Informanten beskriver en utvikling. Etter hvert fikk hun vist frem kompetansen sin og opparbeidet seg tillit hos foreldrene.

En annen informant, som har innvandret fra et østafrikansk land, legger på liknende vis vekt på posisjonen sin på sykehjemmet hvor han jobber, for å forklare hvorfor han ikke rammes av rasisme fra pasientene på samme måte som kollegaer med kortere fartstid:

Hun pasienten, hun hadde god kontakt med meg. Men ikke med andre som går med hijab og som har hudfarge lik som meg. Det var en gang en gutt

fra Kongo. Han skulle jo måle blodtrykket på henne. Hun sa «Nei, du skal ikke måle». [...] Han var jo sykepleierstudent, skulle måle blodtrykk. Hun sa nei. «Hvorfor?», sa han. «Du er jo skikkelig svart. Du skal ikke måle meg», sa hun. [...] men så spurte hun om jeg kunne måle henne da. Så sa jeg: «Ja, men jeg er jo samme som han», sa jeg. «Nei, du er ikke det», sa hun til meg. (mann, helsefagarbeider 21)

Når pasientene aksepterer ham, men ikke andre med minoritetsbakgrunn, handler det ifølge informanten om at han har god kontakt og god kjemi med dem. Han har blitt kjent med dem, og de kommer alltid til ham for å få hjelp med tekniske ting, som telefon og TV. Det er særlig nyansatte og studenter – personer pasientene ikke har en relasjon til – som får høre at de er uønsket. Imidlertid presiserer informantene at begrunnelsen for at pasientene ikke vil ha hjelp av dem stort sett er knyttet til minoritetsbakgrunnen deres, heller enn at de er ukjente.

Når informantene får etablert relasjoner med pasienter, brukere eller kunder og vist at de er kompetente, erfarer de gjerne mindre skepsis og motstand i arbeids hverdagen. De opplever altså at det er mulig å bygge tillit og overkomme skepsisen, men det krever tid og innsats. Det er en ekstra barriere som må forsøres før de kan få gjort jobben sin ordentlig. Dette blir ekstra krevende for dem som har svak tilknytning til arbeidsplassen, for eksempel hvis de jobber som ekstravakt eller har en lav stillingsprosent, fordi det er vanskelig å utvikle en relasjon til pasienter eller brukere og opparbeide seg trygghet på jobb uten kontinuitet. Informantenes erfaringer med å ikke få utført jobben på en god måte fordi pasienter eller brukere uttrykker at de ønsker en ansatt med majoritetsbakgrunn, henger dermed også sammen med statusen og posisjonen de har på arbeidsplassen.

Flere av informantene, særlig de som selv har innvandret, ser på skepsisen fra pasienter og brukere som forståelig og toner ned alvorlighetsgraden ved denne typen erfaringer gjennom å vise til at den som utsetter dem for krenkelser, er syk, mangler kunnskap eller kommer fra en generasjon som ikke er vant til innvandrere. Tidligere forskning har også beskrevet at minoriteter håndterer erfaringer med rasisme og diskriminering gjennom å overse og ignorere slike hendelser eller gjennom å vektlegge negative egenskaper ved dem som er fiendtlige, som at de ikke er så smarte, de er syke, eller at det er synd på dem (Ellefsen & Sandberg, 2021; Nadim & Orupabo 2025). Denne formen for respons er blitt forstått som hverdagsmotstand fordi det gir dem som utsettes for rasisme, en opplevelse av kontroll og handling. En annen informant som jobber på sykehjem, forklarer at han ikke tar seg nær av det han betegner som rasistiske kommentarer på jobb:

Jeg føler meg ikke trist fordi de er veldig ... de er gamle [...] [De sier:]
«Jeg vil ha bare norsk. Jeg vil ikke ha de drittutlendingene.» De sier det.
De har psykisk problem. (mann, helsefagarbeider 23)

Når informantene møter skepsis fra pasienter, brukere eller kunder, innebærer det gjerne at det blir vanskeligere for dem å utføre jobben sin. Hvordan de håndterer dette, henger til dels sammen med hvordan de tolker situasjonen og motivasjonen til den som krenker. Informantene har ulike typer responser, som å overse og bagatellisere hendelsene, bruke humor eller jobbe ekstra hardt for å gjøre pasienter og kunder fortrolige med dem. I noen tilfeller velger de mer konfronterende strategier, som å insistere på at brukeren ikke kan velge hvem som skal hjelpe dem.

Tidligere forskning har pekt på at det å velge konfrontasjon kan være ekstra risikabelt i en arbeidsmarkeds kontekst fordi man som arbeidstaker inngår i et avhengighetsforhold til kunder eller i et asymmetrisk maktforhold til arbeidsgiver (Orupabo et al., 2022). For informantene i serviceyrker kan det være mer risikabelt med konfronterende responser fordi de er avhengige av kundene. En mannlig etterkommer med bakgrunn fra Sør-Asia jobber som telefonselger og forteller at hans strategi er å være i forkant og unngå denne formen for diskriminering ved å bruke et norsk navn overfor kundene. Han velger å skjule minoritetsbakgrunnen sin og mener dette er helt avgjørende for å få gode salgsresultater.

Som vi ser, har informantene ofte utviklet individuelle strategier for å håndtere slike hendelser, men det er få som beskriver at de får støtte fra ledelsen og kollegaer i møte med kunders og pasienters rasisme og negative holdninger. De blir som oftest stående alene og må håndtere disse erfaringene på egen hånd i arbeidshverdagen. I det foregående kapittelet om arbeidsmiljø så vi også at mange ansatte med innvandrerbakgrunn er utsatt for mobbing fra kunder og pasienter. Siden arbeidsmarkedet er en arena der det kan være ekstra risikabelt for den som rammes, å konfrontere den som diskriminerer og mobber (Hussain et al., 2025; Orupabo et al., 2022), blir lederes innsats og håndtering av slike situasjoner svært viktig. I kapittel 6 går vi nærmere inn på hvordan arbeidsgivere forstår og håndterer ansattes erfaringer med diskriminering i møte med pasienter og brukere.

4.2.3 Forbigåelser og glasstak

Erfaringer med diskriminering handler også om å bli forbigått og oversett i spørsmål om opprykk og karriereadvancement. Dette er en relativt vanlig erfaring blant informantene. De oppfatter at de ville ha kommet lenger i karrieren om de ikke hadde hatt minoritetsbakgrunn, og de knytter denne oppfatningen til erfaringer med å bli forbigått og oversett. Et typisk eksempel flere av informan-

tene trekker frem, er at kollegaer med majoritetsbakgrunn med mindre erfaring blir forfremmet og rykker forbi dem. Dette beskrives blant annet av en kvinne som har innvandret fra et østeuropeisk land. Hun sier at det tok lang tid for henne å bevise overfor ledelsen at hun var kvalifisert for å avansere. Hun søkte flere ganger og fikk avslag. Samtidig ble hun bedt om å gi opplæring til dem som fikk stillingene hun søkte på:

De hadde lavere kunnskap enn meg. Så det var veldig irriterende at uansett at de vet hvor mye jeg kan, så holdt de meg tilbake og ga meg ikke den sjansen. [...] Men jeg sa at «Hvis dere gjør det sånn at jeg må gi opplæring til min leder, da slutter jeg på dagen. Jeg vil ikke gjøre det. Enten får jeg den stillingen, eller så slutter jeg». Jeg vil ikke gi opplæring til noen som blir min overordnede, skal tjene mer, men jeg skal gjøre hele jobben. (kvinne, renholdsbransjen, 13)

Informanten opplevde at hun ikke ble anerkjent av ledelsen, og at de holdt henne tilbake. Etter å ha blitt forbigått flere ganger satte hun ned foten og valgte å konfrontere ledelsen. Denne responsen førte til at hun til slutt ble forfremmet, og hun følte at hun endelig fikk anerkjennelse for kompetansen og innsatsen sin.

Også andre informanter viser til at de må kjempe for å få de mulighetene de mener de fortjener. Informanten som står bak sitatet nedenfor, er etterkommer med bakgrunn fra et latinamerikansk land. Hun opplever at ledelsen forskjellsbehandler de ansatte, og at hun har måttet jobbe hardere enn kollegaene sine for å få videreutdanning og for å avansere:

Det var så skjevfordeling på hvem som fikk ta videreutdanning og hvem som fikk økt kompetansen sin da. Jeg stilte jo spørsmål til det flere ganger, ikke sant. [...] Jeg har jobbet ekstremt hardt for å komme hit jeg er. Men det er veldig mange som er etnisk norske som jeg føler ikke har jobbet like hardt, som har gått forbi meg. Forstår du? De har fått andre muligheter. Og så har jeg blitt møtt med at «ja, men du er så god med ungdommene». Jeg har følt at de har holdt meg nede, mens andre har liksom sagt at «jeg har lyst på nye utfordringer», så har det liksom blitt fikset ... Altså, det har gått så fort da, mens jeg må ... Altså jeg har løpt maraton, da, for å komme hit jeg er. [...] Altså hvis jeg hadde vært lys i huden, hadde jeg sikkert faen meg vært seksjonssjef et eller annet sted, ikke sant? Jeg vet at jeg hadde vært høyere oppe. (kvinne, kommunale velferdstjenester 14)

Informanten opplever at det er en etnisk skjevfordeling i hvem som får ta videreutdanning og heve kompetansen på arbeidsplassen. Hun fikk anerkjennelse for jobben hun gjorde, men kun knyttet til arbeidet hun utførte i førstelinjen med brukerne (ungdommer). Hun opplevde at ledelsen ønsket å holde henne på gulvet, og at de ikke anerkjente potensialet hennes for å avansere.

Informanten forklarer at hun har håndtert denne situasjonen med å jobbe ekstra hardt over flere år, blant annet gjennom å ta ekstra utdanning på kveldstid.

Denne responsen oppfatter hun som en viktig forklaring på hvorfor hun til slutt lyktes med å avansere. Hun mener at mulighetene hun har fått, handler om beinhardt arbeid og egen innsats, og at hun i liten grad har fått støtte eller anerkjennelse fra ledelsen.

Slike opplevelser – at man møter usynlige barrierer som hindrer en i å avansere – beskrives av noen som å stange hodet i et glasstak. Glasstakmetaforen viser gjerne til strukturelle barrierer, der blant annet uformelle nettverk og bedriftskulturen gjør at ledere har en tendens til å rekruttere og forfremme personer som ligner på dem selv – noe som skaper usynlige og uformelle barrierer for ansatte som representerer en minoritet på arbeidsplassen (Purcell et al., 2010). Opplevelsene forsterkes av at informantene observerer at mangfoldet i virksomheten – i den grad det forekommer – minker betraktelig jo høyere opp i organisasjonen du kommer. Lederstillingene er gjerne dominert av personer med etnisk majoritetsbakgrunn, mens det er få eller ingen ledere med etnisk minoritetsbakgrunn. For informantene underbygger dette en bekymring om at man som minoritet møter på ekstra barrierer. Forskningslitteraturen peker på at lederes stereotypiske oppfatninger om hvem som passer inn og anses som kompetente, ofte utelukker ansatte som tilhører den numeriske minoriteten på arbeidsplassen (Acker, 1990; Puwar, 2004). Det betyr at personer med minoritetsbakgrunn kan oppleve å bli ansett som mindre kompetente og mindre egnet til jobben på måter som får direkte konsekvenser for karrieren deres.

4.2.4 Vold og trakassering på jobb

I studien vår er det også et par enkeltbeskrivelser av grovere hendelser i arbeidslivet som informantene knytter til minoritetsbakgrunnen sin. Én informant beskriver en arbeidshverdag med rasistiske kommentarer, trakassering og til og med vold fra kollegaer. Dette skjedde i en jobb uten krav til formell kompetanse, og hun var en av få med minoritetsbakgrunn på arbeidsplassen. En annen informant beskriver vedvarende trakassering fra en leder, som urettmessig beskyldte henne for underslag og andre typer mislighold av ansvar. Situasjonen kumulerte til slutt i en hendelse som klart kan defineres som seksuell trakassering.

Det er mange fellestrekk i måten de to informantene håndterte disse alvorlige situasjonene på. Begge valgte på ulike måter å konfrontere de(n) som sto bak, og begge meldte sakene videre oppover i systemet, hvor de til dels opplevde å få støtte. Likevel opplevde de situasjonen som svært belastende, og begge endte opp med å slutte i jobben. Selv om hendelsene ligger langt tilbake i tid, er begge informantene fortsatt preget når de forteller om erfaringene i intervjuene, og de opplever at disse alvorlige hendelsene er definerende for deres erfaringer med det norske arbeidslivet.

Disse alvorlige eksemplene representerer enkelttilfeller i vårt materiale. De beskriver hendelser som kan være på grensen mot straffbare, og illustrerer hvordan de mest alvorlige tilfellene av diskriminering i arbeidslivet kan arte seg.

4.3 Opplevelser av andregjøring og utenforskap

Mange av erfaringene informantene beskriver, er mer tvetydige enn dem vi så langt har beskrevet. Dette er erfaringer som kan vekke ubehag og en opplevelse av andregjøring og utenforskap – altså en opplevelse av å skille seg ut og ikke høre til på arbeidsplassen – uten at det nødvendigvis har direkte konsekvenser for den enkeltes muligheter eller arbeidsbetingelser.

Informantene som jobber på arbeidsplasser der de er en av få med etnisk minoritetsbakgrunn, opplever ofte at de stikker seg ut på arbeidsplassen. Som etniske minoriteter har de markører som i større og mindre grad er synlige for andre, og som i større og mindre grad kan bidra til å skille dem fra de fleste av kollegaene. Dette kan være markører som navn, utseende, språkbeherskelse, kulturelle markører og/eller religiøse markører som hijab. Puwar (2004) bruker begrepet *space invader* om personer som kommer inn i felt som de historisk ikke har vært en del av (for eksempel kvinner i mannsdominerte felt eller etniske minoriteter i felt dominert av den etniske majoriteten). Selv om *space invader-ene* har fått innpass i feltet, argumenterer hun for at det følger en utsatthet med å være en som skiller seg ut fra flertallet og fra det som gjerne er den implisitte normen på arbeidsplassen. Det gjør minoriteter særlig utsatt for opplevelser av andregjøring og utenforskap.

Denne typen erfaringer inkluderer opplevelsen av å skille seg ut og være *hypersynlig* som minoritet på arbeidsplassen, noe som kan bidra til følelsen av å være overvåket, at det ikke er rom for å gjøre feil, og at man blir sett og behandlet som representant for en gruppe heller enn som et individ. Mens opplevelsen av hypersynlighet gjerne er knyttet til ytre markører på minoritetsbakgrunn – som at man skiller seg ut i kraft av sitt utseende eller navn – kan opplevelsen av å ikke passe inn også handle om å en følelse av å mangle de kulturelle kodene for å passe inn i arbeidsmiljøet. Videre kan *indirekte erfaringer* med diskriminering og fordommer – som når man overhører kollegaer snakke nedsettende om minoriteter – bidra til en opplevelse av å ikke høre hjemme på arbeidsplassen.

4.3.1 Utfordringen ved å være hypersynlig

Særlig informantene som jobber på arbeidsplasser med få andre etniske minoriteter, opplever at de blir *hypersynlige* (jf. Puwar, 2004) – på godt og vondt. Noen fremhever at det er positivt å bli lagt merke til, særlig i bransjer og virksomheter som er preget av sterk konkurranse. Det kan være et konkurransefor-

trinn å klare å skille seg ut i mengden og få ledelsens oppmerksomhet. Imidlertid kan det også være risikabelt og utfordrende.

Informanten som står bak sitatet nedenfor, er etterkommer med bakgrunn fra et latinamerikansk land. Hun har avansert til en avdeling der det er få ansatte og ledere med minoritetsbakgrunn, og beskriver hvordan hun opplever seg utsatt som en av svært få minoriteter på arbeidsplassen:

Jeg har aldri følt meg så minoritet som jeg er når jeg har fått den stillingen som jeg er i nå. Hvis du skjønner hva jeg mener? [...] Det handler om at jeg skiller meg veldig ut i alle disse store møtene, liksom. Alle ser helt like ut. Altså det kan være sånn et sånt kjempestort husmøte man har da, og hvis [norskklingende navn] ikke er der, så er det ingen som legger merke at [hun] ikke er der. Men hvis jeg ikke er der, så altså, jeg er jo ... Jeg er jo «Finn Willy» ... [...] Og så føler jeg at det er ikke rom for feil, ikke sant? Jeg føler at min kollega [norskklingende navn], en etnisk norsk mann. Han kan si rare ting i møter og glemme ting. Det får ikke noen konsekvenser. Men jeg bare vet at hvis jeg gjør en feil, eller hvis jeg gjør et eller annet, så er jeg plutselig ... Konsekvensene hvis jeg ikke leverer inn det jeg skal, er mye større da, enn det er for andre. Det er stress, ikke sant? Jeg er jo bare *human* jeg og, men jeg vet at jeg kan også gjøre feil. (kvinne, kommunale velferdstjenester, 14EHB)

Det at arbeidsplassen er så homogen, gjør noe med hennes opplevelse av å passe inn, noe hun gir klart uttrykk for gjennom utsagnet om at hun aldri har følt seg «så minoritet» som i sin nåværende jobb. Hun opplever at hun er synlig på en helt annen måte enn kollegaene, noe som gjør at hun føler at alt hun gjør, blir lagt merke til. Informanten beskriver hypersynligheten ved å være den eneste med minoritetsbakgrunn som begrensende, blant annet fordi det etterlater lite rom for å gjøre feil. Synligheten blir dermed en kilde til stress i arbeidshverdagen.

En utfordring som er beslektet med å være hypersynlig, er opplevelsen av at en selv og arbeidet blir overvåket. En informant forteller at synligheten hans som minoritet gjorde at han ble overvåket på en helt annen måte enn kollegaene da han var lærling i en bedrift der alle de fast ansatte hadde majoritetsbakgrunn:

Jeg får jo liksom, veldig mange som så på. De ville ha koden på for eksempel verktøykassa mi. De vil liksom ha, liksom ha oversikt, da, over hvor tingene mine er. «Hvem er det som tar det?» «Har du gått på do? Hvor lenge har du vært på do?» Alle såne ting, ikke sant? Det var jo rettet mot meg da, ikke sant? Mens de andre, de kan være på do en halvtime uten at noen tenker over det. [...] Du blir liksom i spotlights hele tiden, fordi du er annerledes eller ser annerledes ut. [...] Jeg må liksom bevise at jeg ... det er jeg som er den gode her og ikke den dårlige. Bevise at det er ikke jeg som gjør kriminelle handlinger. [...] Jeg må alltid bevise at jeg er

god nok. I stedet for at jeg bare kan bli sett som god nok, da. (mann, ingeniør, 3)

Informanten er etterkommer med nordafrikansk bakgrunn og beskriver hypersynligheten som å ha en spotlight på seg, noe som kan føre med seg en opplevelse av å bli overvåket og mistenkeliggjort. Han håndterte dette gjennom å jobbe ekstra hardt for å motbevise negative stereotypier om «sånne som han».

De negative aspektene ved hypersynlighet er forbundet med det man i forskningen omtaler som *the burden of representation* (Puwar, 2004). Fordi de er synlige og i mindretall, har minoriteter ofte en bevissthet om at den minste feil de gjør, kan bli sett som et bevis på inkompetanse hos gruppen de antas å tilhøre – og dermed bekrefte eller forsterke negative fordommer om gruppen. Å jobbe ekstra hardt og bevise at man er god nok, er dermed både en respons på overvåkningen som følger med hypersynligheten, og et forsøk på å unngå å bli dømt og vurdert som en representant for en gruppe.

4.3.2 Opplevelse av kulturelt utenforskap

Informantene beskriver også en opplevelse av å ikke passe inn i møte med de sosiale og kulturelle kodene på arbeidsplassen. De opplever at det er en forventning om at man skal dele interesser, livsstil og verdier som de oppfatter som typisk norske. Det kan være å snakke om hytte- og skitur i lunsjen eller å nyte alkohol i jobbsammenheng. Det å ikke beherske eller dele de sosiale og kulturelle kodene kan påvirke følelsen av tilhørighet til arbeidsplassen og føre til en opplevelse av utenforskap.

En av informantene forklarer at hun føler at hun faller ut av samtalen når praten går over til «norske» temaer, som hytteturer, og at hun har prøvd å ta opp dette med kollegaene sine. Når samtalen dreier seg mot temaer hun ikke føler seg hjemme i, hender det at hun velger å melde seg helt ut. Manglende kulturelle referanser fører dermed til en opplevelse av utenforskap – og til at hun ekskluderer seg selv.

For noen informanter handler de sosiale og kulturelle kodene på jobb også om en følelse av å måtte legge bånd på seg og tone ned eller unngå temaer der de antar at de har et annet ståsted enn majoritetskollegaene. Eksempler på slike temaer er behandlingen av ukrainske flyktninger sammenliknet med andre flyktninger, Gaza-krigen, seksualitet og kjønnsuttrykk. Denne strategien handler dels om å unngå temaer som kan risikere å skape avstand til kollegaer. Som en av informantene sa: «Jeg vil ikke være en som lager dårlig stemning.» Noen er også bekymret for at det kan ramme karrieren negativt hvis de ytrer seg om polariserte temaer. Å ha et annet verdenssyn og andre verdier enn det som oppfattes som normen, oppfattes som ekstra sårbart og risikofyllt fordi man er minoritet.

Å delta i den uformelle praten i lunsjen og klare å bygge sosiale relasjoner til kollegaer utenfor jobb, er ikke bare viktig for å føle seg inkludert – informantene understreker at det også kan være viktig for å styrke egne karrieremuligheter. En informant forklarer hvordan det å være med på den uformelle praten og inngå i de sosiale nettverkene kan være karrierefremmende:

Så etter hvert så kom jo jeg opp på et sånt ledernivå. Og der skjønte jeg veldig fort at veldig mange avgjørelser blir tatt utenfor ledermøter. Og veldig mye blir avgjort basert på de relasjonene man har bygd. For eksempel rundt lunsjen, hvem du sitter og spiser lunsj sammen med har en betydning for arbeidet, fordi der blir veldig mye avgjort. Og selv om kanskje ikke det er der man fatter vedtakene eller det er der protokollene blir skrevet, så er det der man er ferdig snakka [om] veldig mye av det som skal snakkes inn i ledermøter senere. (mann, lederstilling privat næringsliv, 8)

De sosiale arenaene på og utenfor jobb er viktige for å bygge relasjoner, og grunnlaget for viktige beslutninger dannes gjerne i slike uformelle settinger – før man kommer til de formelle arenaene hvor beslutningene tilsynelatende tas. Å delta aktivt på de uformelle arenaene og beherske de sosiale og kulturelle kodene handler dermed ikke bare om arbeidsmiljø, det kan også være av betydning for å få tilgang til makt og innflytelse.

Det er imidlertid ikke alltid like enkelt å tilpasse seg for å få innpass. Som vi så ovenfor, opplever noen at de ikke har kunnskapen eller interessene som gjør det mulig å henge med. I tillegg er det flere som understreker betydningen av alkohol i norsk arbeidsliv og utenforskapet som følger av å være avholdsperson. En informant forklarer at han ikke drikker og helst unngår jobbsammenkomster der kollegaer blir beruset. Samtidig ser han at dette får konsekvenser for arbeidsmiljøet: «Det får jo noe å si for arbeidsmiljøet når vi ikke er sosiale med de utenfor jobben, og kanskje ikke har like mye å snakke om.»

Et enda mer eksplisitt eksempel på betydningen av kulturell likhet kommer frem i intervjuet med en informant som forteller at hun fikk beskjed av sjefen om at han ikke stoler på ansatte han ikke har vært full sammen med. Selv drikker hun ikke alkohol, og hun spør retorisk om det betyr at han aldri vil stole på henne. Hun er bekymret for at den kulturelle annerledesheten det er å avstå fra alkohol vil påvirke relasjonen til lederen og skade karrieren hennes.

Opplevelsen av kulturelt utenforskap er ikke unik for etniske minoriteter. Det er mange som av ulike grunner kan føle seg utenfor på jobb, og som ikke deler eller behersker de sosiale og kulturelle kodene som er rådende på arbeidsplassen. For noen av informantene i denne studien ser imidlertid opplevelsen av kulturelt utenforskap ut til å forsterke opplevelsen av annerledeshet som følger av å ha en synlig minoritetsbakgrunn. Da er det naturlig at følelsen av å ikke

henge helt med eller av at man ikke deler felles referanser, oppleves som enda en form for andregjøring – det blir en bekreftelse på at man ikke hører hjemme. Selv om informantene i stor grad knytter slike opplevelser til minoritetsbakgrunnen sin, handler det ikke bare om å stå utenfor det norske. Ofte handler det også om å komme inn i en arbeidskontekst med spesifikke uformelle sosiale og kulturelle koder som også er formet av de ansattes klassebakgrunn.

Slike opplevelser av andregjøring kan være ubehagelige, men de trenger ikke nødvendigvis å ha konsekvenser utover en opplevelse av utenforskap. De *kan* imidlertid få reelle konsekvenser for folks karrieremuligheter hvis de påvirker de ansattes forutsetninger for å knytte relasjoner og delta på arenaer som potensielt er karrierefremmende.

4.3.3 Å spille på norskhet

De uformelle kulturelle og sosiale kodene på arbeidsplassen oppleves imidlertid ikke alltid ekskluderende – mange av informantene forteller at det er mulig å tilegne seg kunnskap og mestre slike koder, og at dette bidrar til at minoritetsbakgrunnen deres blir mindre fremtredende. Å tilpasse seg og spille på norskhet kan altså bidra til man får innpass og opplever inkludering og tilhørighet på arbeidsplassen.

En av informantene, som innvandret til Norge fra et østeuropeisk land som barn, mener innsatsen hun har gjort for å tilpasse seg det norske, har vært en forutsetning for å lykkes – både i arbeidsmarkedet og ellers i livet:

Så jeg tror at grunnen til at jeg har den jobben jeg har, og grunnen til at jeg egentlig har lykkes i livet mitt, er at jeg fortjener det. [Jeg har] jobbet hardt for å være norsk. Jeg går på ski, og det var bare det i seg selv, da, ikke sant? Det har vært veldig plagsomt at jeg ikke kunne gå på langrenn. Fordi at alle andre sier: «Å, det er påske. Skal vi gå på langrenntur?» Så kan ikke jeg være den som sier «jeg kan ikke gå på ski». Så da ender det opp med at jeg kjøper meg langrennsski, og så går jeg alene til jeg lærer, for å svare at jeg vil være med på langrenntur. Jeg gjorde jo ikke det fordi jeg hadde noen interesse for langrennsski, det hadde jeg jo absolutt ikke. Til slutt så fant jeg interesse i det. [...] Men jeg starta ikke med det fordi det var veldig hyggelig å gå på langrenn, jeg ville lære meg det. Det var for å passe inn bedre. Så gjennom hele livet mitt i Norge har jeg jobba for å passe inn. (kvinne, lederstilling organisasjonslivet, 29)

Hun beskriver at hun gjennom hele livet har gjort små og store tilpasninger for å bli sett på og akseptert som norsk. For henne har det å tilegne seg norske interesser og verdier vært en bevisst strategi for å passe inn, og hun mener at strategien har vært vellykket. Selv om hun i dag har glede av å gå på ski, var det et rent strategisk valg å lære seg det. Hun ønsket å passe inn. Å tilegne seg slike uformelle ressurser for å få innpass og skape muligheter er en strategi flere av

informantene benytter som respons på opplevelsen av å bli sett på som annerledes.

Som vi har vært inne på, oppleves alkohol som en viktig forskjellsmarkør for mange. Samtidig kan alkoholkonsum være en sentral markør for å gjøre seg lik majoriteten. Å signalisere at man gjerne tar et glass, skaper tilhørighet både fordi man er sammen med kollegaer etter arbeidstiden, og fordi man toner ned deler av annerledesheten knyttet til å ha minoritetsbakgrunn. En informant med bakgrunn fra et sørasiatisk land formulerte det slik:

Så jeg har følt litt på det, at det å være den første til å gå i baren og bestille et glass vin eller en øl ... Jeg har nesten gjort det litt demonstrativt for å vise at det er noe jeg gjør. Eller vi har det til felles. (mann, lederstilling, privat næringsliv, 8)

For noen – særlig blant etterkommerne – faller det naturlig å fronte norske interesser og verdier, og de behersker de kulturelle kodene på arbeidsplassen fullt ut. De har blitt sosialisert inn i typisk norske preferanser og interesser gjennom venner eller familie fra ung alder. Andre forteller om en form for klassereise. De kommer fra en bakgrunn der ingen i familien eller omgangskretsen har dratt på fjellet eller gått på ski, mens de i dag selv eier hytte og omfavner friluftslivet. For noen har dette vært en naturlig utvikling hvor de har tilegnet seg nye interesser, mens andre beskriver det som en strategisk tilpasning til det norske, slik vi så i eksempelet ovenfor.

Det å skulle tilpasse seg interesser, livsstil og verdier som oppfattes som typisk norske, kan imidlertid ledsages av ambivalens. Selv om man (etter hvert) behersker de sosiale og kulturelle kodene og erfarer at dette bidrar til at man blir inkludert i arbeidslivet og samfunnet ellers, opplever noen av informantene at denne strategien innebærer at de må tone ned andre deler av seg selv, som sin religiøse eller etniske minoritetsbakgrunn. Dette kan oppleves som et tap.

Informanten bak sitatet ovenfor beskriver videre hvordan han raskt skjønnte at han som «den eneste ikke-hvite i rommet» måtte tilpasse seg for å unngå å stikke seg for mye ut:

Jeg begynte å si «solen», «Majorstuen». Og med vilje brukte vokabularet for å ... ikke nødvendigvis imponere, men bare for å ta avstand fra [et sted i Groruddalen]. [...] Så da fikk jeg litt de strategiene, og så fungerte det. Det fungerte veldig bra, og da fortsatte jeg med det. Jeg fikk liksom innpass hos dem. (mann, lederstilling, privat næringsliv, 8)

Han opplever at evnen til å tilpasse seg har gitt ham karrieremuligheter. Det handler ikke bare om å tilpasse seg det norske, men også om å beherske de mer spesifikke kodene som gjelder i jobbkonteksten i det private næringslivet, som er preget av den øvre økonomiske middelklassen. Han sier at han har «surfet på

en sånn bølge av ‘Ja, men du er ikke som de andre’». Samtidig forteller han at han etter hvert ble stadig mer ukomfortabel med den strategiske tilpasningen til kodene på jobb – i den grad at han ble usikker på hvem han er, og på hvor langt han måtte gå for å tilpasse seg arbeidslivet:

[Men] jeg følte plutselig at jeg kan ikke være den jeg er, noen steder. [...] Jeg hadde lyst til å ta litt avstand fra dette, fordi dette for meg ble litt «Hvem er jeg opp i alt?», ikke sant? Jeg måtte lære meg golf, fordi alle disse ... alle disse direktørene fra NHH [Norges Handelshøyskole] spiller golf. Og jeg er ikke interessert i golf. Så jeg følte at jeg måtte gjøre mange ting, da. Eller ikke måtte gjøre. Men jeg gjorde mange ting som var sånn. «Nei, men dette er ikke meg.» (mann, lederstilling, privat næringsliv, 8)

Tidligere forskning har vist at minoriteter oppfatter at de må endre og tone ned etniske og religiøse minoritetsmarkører, som navn og utseende på CV-bilde, og fremtone norskhet gjennom språk, livstil og verdier for å få innpass i arbeidsmarkedet (Midtbøen & Orupabo, 2024; Thiyagarajah & Orupabo, 2023). I jobbsøk oppfatter minoriteter at de må gjøre seg lik majoriteten for å bli innkalt til intervju. Vår studie viser at *likhet* kan bidra til å smøre relasjoner, også etter at man har fått en jobb. Selv om de har fått innpass, møter informantene det de oppfatter som uformelle kulturelle og sosiale koder og krav om likhet i arbeidslivet. For noen bidrar disse kodene til å forsterke annerledesheten de erfarer i kraft av å være en av få, eller den eneste, med innvandrerbakgrunn på arbeidsplassen. Andre benytter responser der de – gjennom å tilegne seg de sosiale og kulturelle kodene – fremhever likhet, noe som bidrar til at de blir inkludert og mindre synlige som minoritet.

I vår studie er det særlig informantene som har vokst opp i Norge, som trekker frem betydningen av å beherske de sosiale og kulturelle kodene på jobb for å passe inn i arbeidsmiljøet. Informantene som selv har innvandret, beskriver ikke de samme erfaringene med å ikke passe inn i arbeidsmiljøet. Dette kan handle om kompetanse. Det er vanskelig å fange opp subtile nyanser når man ikke fullt ut behersker norsk eller kjenner til de sosiale og kulturelle kodene for inkludering. Det kan imidlertid også handle om at de som selv har innvandret, ikke har de samme forventningene til å bli fullt ut inkludert eller sett på som like.

4.3.4 Indirekte erfaringer med fordommer og diskriminering

En annen type erfaring som kan bidra til en opplevelse av andregjøring og av å ikke høre hjemme på arbeidsplassen, er *indirekte erfaringer* med fordommer og diskriminering. I disse tilfellene er ikke fordommene eller diskrimineringen rettet mot arbeidstakerne selv, men de kan for eksempel overheøre kollegaer som gir uttrykk for fordommer mot andre med minoritetsbakgrunn, eller bli vitne til at andre blir diskriminert.

En norskfødt informant med nordafrikansk bakgrunn forteller at kollegaene gjerne snakker nedsettende om andre ansatte med minoritetsbakgrunn:

Jeg hører dem i lunsjen, [de] snakker om for eksempel de fra Polen, og at de gjør en veldig dårlig jobb og sånne ting. Så ser de liksom på meg: «Ja, du må liksom ikke gå i samme fella.» (mann, ingeniør, 3)

En annen norskfødt informant med bakgrunn fra Sør-Asia beskriver at hun ble vitne til diskriminering i en ansettelsesprosess:

Så har jeg opplevd at andre har blitt diskriminert foran meg, og at det har vært ubehagelig, og at jeg ikke har fått gjort noe med det, selv om jeg har meldt videre om det. Så det synes jeg var kanskje verre på en måte, enn å si at man selv ble diskriminert, da. (kvinne, kommunale velferdstjenester, 10)

Informanten forklarer at det var en svært uryddig ansettelsesprosess, og at hun fikk inntrykk av at arbeidsgiveren gikk altfor langt for å unngå å ansette en person med samme bakgrunn som henne selv, selv om kandidaten var kvalifisert. Dette opplevde hun som svært ubehagelig. Hun forsøkte å melde fra til fagforeningen, uten at det fikk noen konsekvenser.

Informantene forteller at de føler en form for ambivalens knyttet til denne typen indirekte erfaringer. Når de inkluderes i samtalen og ikke bare overhører noe som de ikke var ment å høre, inkluderes de i et fellesskap – et vi. Ved å uttale seg negativt om andre minoriteter foran dem antyder kollegaene at de ikke ser på dem som «de andre». Samtidig kan slike indirekte erfaringer gjøre stort inntrykk. Det bidrar til en opplevelse av andregjøring, av å være annerledes og egentlig ikke høre hjemme, fordi de selv ofte ikke opplever seg som så forskjellig fra «de andre» som det blir snakket nedsettende om, eller som blir diskriminert. Denne typen indirekte erfaringer blir dermed en påminnelse om deres egen utsatte posisjon som minoritet – det kunne vært dem.

4.4 Typologi over responser på diskriminering og andregjøring

Nyere forskning har vært opptatt av å undersøke hvordan minoriteter håndterer og responderer på ulike former for diskriminering og andregjøring (Ellefsen & Sandberg, 2021; Midtbøen & Orupabo, 2024; Orupabo et al., 2022; Piwoni, 2023). En overordnet innsikt fra disse studiene er at minoriteter ikke er passive i møte med slike erfaringer, men at de håndterer dem gjennom å bruke forskjellige responser. I dette kapitlet har vi sett at informantene i studien håndterer diskriminering og andregjøring gjennom et spenn av ulike responser – fra rapportering, konfrontasjon og ignorering til økt arbeidsinnsats og nedtoning av egen minoritetsbakgrunn.

Basert på tidligere forskning og funnene i vår egen studie har vi utviklet en typologi over responser på diskriminering og andregjøring i arbeidslivet – og hvilke typer situasjoner som ofte genererer hvilke typer responser. Her skiller vi overordnet mellom *synlige responser*, som konfrontasjon og rapportering, og responser som er *skjulte* og mindre synlige i den forstand at den som krenker eller ekskluderer, ikke blir konfrontert direkte.

I vårt materiale ser typen respons ut til å henge sammen med hendelsens *tydelighetsgrad* (jf. Andersson, 2022). Informantene i studien vår beskriver ulike typer erfaringer – fra eksplisitt rasisme og diskriminering til mer tvetydige erfaringer med å ikke passe inn på arbeidsplassen. Noen eksempler kan utvetydig kategoriseres som diskriminering, som urettmessig forskjellsbehandling eller trakasserende kommentarer fra brukere som er knyttet til mottakerens bakgrunn, mens andre eksempler er mer tvetydige og vanskeligere å kategorisere – både for dem som opplever det, og for andre. Det gjelder for eksempel beskrivelser av det å føle seg annerledes og utenfor i det sosiale miljøet på jobb. Mens tvetydige opplevelser av andregjøring ofte håndteres gjennom skjulte responser, håndteres mindre tvetydige erfaringer, som diskriminering og eksplisitt rasisme, i større grad gjennom synlige responser, som rapportering eller konfrontasjon.

Det er lettere å si fra og yte motstand i en situasjon som man tenker at mange vil oppfatte som problematisk og uakseptabel. Det er derimot mindre enighet om hvordan man skal forstå mer tvetydige hendelser (Andersson, 2022). Dette skyldes til dels at dette er erfaringer som er lite synlige for majoriteten. Det er ansatte med minoritetsbakgrunn som – gjentatte ganger – kjenner hendelsene på kroppen, og som erfarer den totale tyngden av mange hendelser som hver for seg kan være små og uklare. I tillegg er tvetydige hendelser nettopp preget av *tvetydighet*. Selv om informantene kan sitte igjen med en følelse av å bli behandlet annerledes, kan det være vanskelig å sette fingeren på hva som egentlig skjedde – og om det faktisk var problematisk. Både tydelighetsgraden til hendelsen og hvordan man forstår rasisme og diskriminering som fenomen, vil prege hvordan man tolker den konkrete situasjonen, og hvordan man responderer på den.

Tabell 4.1 viser typologien over ulike typer responser. Den skiller mellom synlige og skjulte responser og indikerer hvordan ulike typer responser gjerne er knyttet til situasjoner med ulik tydelighetsgrad. I parentes oppgir vi mer konkrete eksempler på de ulike typene responser.

Tabell 4.1. Typologi over responser i arbeidslivet

Tydighetsgrad	Synlig respons	Skjult respons
Tydlig/eksplisitt	<p>konfrontasjon (konfrontere avsender med det hen har gjort)</p> <p>rapportere til ekstern aktør (for eksempel fagforening, Diskrimineringsnemda)</p> <p>dialog (forsøke å endre negative holdninger)</p>	<p>fjerne seg fra situasjonen (slutte i jobb)</p> <p>bagatellisere hendelsen (unnskyldte avsenderen som syk/gammel/ignorant)</p>
Tvetydig	<p>jobbe hardt (motbevis stereotypier, være rollemodell)</p> <p>humor (tulle med stereotypier)</p>	<p>nedtone eller skjule etnisk og/eller religiøs minoritetsbakgrunn (spille på norskhet)</p> <p>ignorere (beskytte egen integritet, unngå at den andre taper ansikt)</p> <p>tilbaketrekking (unngå bestemte personer/situasjoner, bli forsiktig med å stikke seg frem)</p>

I vårt materiale er de synlige og skjulte responsene like tilstedeværende. Tidligere studier antyder at de vanligste formene for motstand mot diskriminering og rasisme er synlige eller aktive responser (Ellefsen & Sandberg, 2021). Én grunn til at vi finner såpass mange skjulte responser i materialet, kan være at studien vår omfatter et bredt spekter av erfaringer, ikke bare eksplisitte diskriminerings-erfaringer. En annen grunn til at de skjulte responsene er fremtredende i materialet, kan handle om arbeidslivet som arena. Det å bruke synlige responser, som konfrontasjon, kan oppleves som risikabelt i en arbeidsmarkeds kontekst hvor man inngår i et makt- og avhengighetsforhold til både ledere, kollegaer og kunder eller brukere (Hussain et al., 2025; Orupabo et al., 2022).

4.5 Arbeidslivet som arena for inkludering

Så langt i kapittelet har vi beskrevet informantenes erfaringer med diskriminering og andregjøring. Samtidig er det viktig å understreke at informantene i studien vår også beskriver *inkludering* i arbeidslivet. Arbeidslivet kan oppleves som en trygg arena der de får anerkjennelse og støtte og erfarer å bli inkludert. Vi avslutter kapittelet med å vise noen eksempler på hvordan arbeidslivet oppleves som en arena for inkludering.

Vi har allerede vært inne på at informantene på ulike måter kan oppleve at annerledesheten deres blir mindre fremtredende, og at bakgrunnen deres får mindre betydning. For eksempel så vi at det å spille på norskhet og vise at man behersker de kulturelle og sosiale kodene på arbeidsplassen, kan bidra til aksept og inkludering. Videre så vi at informantene kan oppleve at bakgrunnen deres blir mindre viktig når de blir mer etablert på arbeidsplassen og folk blir kjent med dem og kompetansen deres. En informant med bakgrunn fra Vest-Afrika

som har en lederstilling i en stor privat virksomhet, beskriver arbeidslivet som en «safe zone» fordi alle vet hvem hun er, og hva hun er god for:

Det er sånn mega safe zone for meg da. Her vet jo alle hvem jeg er. Og så går jeg ut, som jeg har sagt til en kollega, og så går jeg ut døren her ute ... Og så kan jeg bli tatt for å være hvem som helst fra vaskehjelp til ... ikke sant? Det er min virkelighet, og forskjellen på meg og andre. Her kan folk vite at jeg er sjef eller whatever ... (kvinne, lederstilling, privat næringsliv, T36)

Som leder har hun opparbeidet seg en posisjon på arbeidsplassen, og de fleste i organisasjonen vet hvem hun er, og hva hun er god for. Samtidig har hun synlig minoritetsbakgrunn og erfarer at hun i det offentlige rom kan rammes av negative stereotyper om minoriteter. Dermed opplever hun arbeidslivet – i motsetning til verden utenfor – som en trygg arena hvor hun er skjermet fra stigmatisering og diskriminering.

I tillegg til at informantene kan oppleve å bli mer akseptert og inkludert etter hvert som folk blir kjent dem og det de kan, opplever særlig de med høyere utdanning at kompetansen deres kan redusere betydningen av å ha minoritetsbakgrunn. Dette setter for eksempel en informant med bakgrunn fra Sør-Asia ord på. Han opplever at hans gode CV, med en anerkjent utdanning og arbeids erfaring fra høystatusselskaper, gjør at bakgrunnen hans ikke blir så viktig:

Og det er jo fordi jeg har fått liksom et stempel på CV-en som viser at ja, jeg er fra Oslo øst, men stemplene snakker mye mer for seg selv når jeg har vært i [stort konsultentselskap] og [stort globalt firma] og [utenlandsk bank] og gått på [anerkjent Business School i utlandet], så liksom så har jeg allerede bygd opp en bakgrunn som gjør at bakgrunnen min ikke teller like mye. (mann, konsulent i internasjonalt firma, T27)

Han opplever at utfordringen var å få en fot innenfor, men når han først begynte å «klatre den stigen», fikk han bevist hva han kunne, og opparbeidet seg en CV som gjør at minoritetsbakgrunnen og arbeiderklasseoppveksten på Oslos østkant har mindre å si.

For noen av informantene handler opplevelsen med inkludering også om kjennetegn ved arbeidsplassen, som det etniske mangfoldet på ledelsesnivå. En informant som har en stilling innenfor kommunale velferdstjenester, opplever at han nå, i motsetning til i tidligere arbeidsforhold, opplever anerkjennelse og inkludering på jobb, noe han knytter til at hans nåværende leder har minoritetsbakgrunn:

Veldig ofte i de andre jobbene jeg har hatt, så er de som mottar hjelpen veldig ofte krysskulturelle, altså både familier og enkelte. Men en stor andel av de ansatte er monokulturelle og ledelsen er monokulturell. Og ofte så har jeg hatt inntrykk av at de som sitter i ledelsen har veldig liten

forståelse for hvem brukerne av tjenesten er. At gapet har vært veldig stort, og at i og med at det er så stort gap og lite kompetanse der, så har jeg følt at de ikke har anerkjent sine ansatte igjen da, som har en spesifikk kompetanse. [...] Min leder er krysskulturell og vi jobber tett sammen. Og han anerkjenner i stor grad det jeg har med meg. Så jeg føler at hvor jeg er nå, så er jeg både verdsatt og anerkjent, og at jeg stiller likt som de andre i jobben. (mann, kommunale velferdstjenester, 15)

Informanten har bakgrunn fra Midtøsten, og i jobben han har nå, opplever han at hans minoritetsspesifikke erfaringer og kunnskap verdsettes. Selv om han i en årrekke har jobbet i en sektor som skal gi tjenester til en etnisk mangfoldig brukergruppe, er det først nå – under en mer mangfoldig ledelse – at han føler at han får anerkjennelse. Opplevelsen av inkludering handler både om en observasjon av at stillingshierarkiet ikke er etnisk delt – det er plass til «såanne som han» oppover i systemet – og om at hans egen erfaring og kompetanse på minoritetsspesifikke forhold blir verdsatt.

Informantene opplever altså at det er mulig å overkomme og motbevise de fordommene og den skepsisen de eventuelt blir møtt med, og oppleve anerkjennelse og inkludering i arbeidslivet. Dette kan imidlertid kreve at de – i større grad enn majoritetskolleagaene – først må bevise at de er verdige. Erfaringene vi har gått gjennom i dette kapitlet, tyder på at personer med minoritetsbakgrunn kan møte ulike former for mer eller mindre alvorlige hindringer i arbeidslivet, men også at det er mulig å overkomme slike hindringer.

4.6 Oppsummering og diskusjon

Arbeidslivet kan være en viktig arena for inkludering, men som vi har vist i dette kapitlet, er det også en arena der ansatte med minoritetsbakgrunn kan oppleve diskriminering og andregjøring – også etter at de er ansatt. For noen er arbeidslivet en arena der de kan få anerkjennelse og bli vurdert ut fra faktiske ferdigheter og ikke negative stereotypier, for andre er det derimot en arena der de brått opplever at minoritetsbakgrunnen deres får betydning.

I dette kapitlet har vi vist *på hvilke måter* etniske minoriteter erfarer diskriminering og andregjøring i arbeidsmarkedet med utgangspunkt i hvordan informantene selv forstår, opplever og håndterer erfaringene de gjør seg på jobb. Informantenes erfaringer varierer i alvorlighetsgrad og i hvor tydelige eller tvetydige de er (jf. Andersson, 2022).

Vi bruker begrepet *diskriminering* for å referere til erfaringer der informantene selv oppfatter at de har blitt begrenset og fått dårligere muligheter og betingelser i arbeidsmarkedet på grunn av sin etniske bakgrunn. Slike erfaringer kan arte seg ulikt i ulike yrker og i ulike deler av arbeidsmarkedet. Forventninger om at

man skal jobbe mer, eller ta det tyngste fysiske arbeidet eller de upopulære vaktene, er vanligere i yrker med lave krav til utdanning, der det ofte er en større andel ansatte med innvandrerbakgrunn. Slike forventninger – eller forskjellsbehandling – knyttet til arbeidsvilkår kan reflektere stereotypier om innvandrere som arbeidsomme og utbyttbare og ramme både personer som har innvandret, og etterkommere. Jobber i førstelinjetjenesten bærer i tillegg med seg en risiko for å bli utsatt for fordommer og diskriminering fra pasienter, brukere eller kunder, noe som ofte bidrar til at det blir vanskeligere for ansatte med minoritetsbakgrunn å få utført jobben sin på en god måte. I yrker med krav om høyere utdanning, der det er få ansatte med minoritetsbakgrunn, tar erfaringene med diskriminering gjerne en noe annen form. Her er det oftere snakk om opplevelser av å bli forbigått og stange hodet i et glasstak som hindrer videre avansement, gjerne knyttet til stereotypier om hvem som er kompetent og passer til å gjøre karriere.

Informantene beskriver også mer tvetydige erfaringer med det vi har betegnet som *andregjøring*. Dette er erfaringer som ikke nødvendigvis påvirker de ansattes muligheter, men som bidrar til å skape eller forsterke skiller basert på etnisk bakgrunn. Det kan handle om opplevelser av å skille seg ut og være hypersynlig som minoritet på arbeidsplassen, noe som kan henge sammen med en følelse av å bli overvåket, at det ikke er rom for å gjøre feil, og at man blir sett og behandlet som representant for en gruppe heller enn som et individ. Mens opplevelsen av å være hypersynlig gjerne er knyttet til ytre markører på minoritetsbakgrunnen, som at man skiller seg ut i kraft av sitt utseende eller navn, kan opplevelsen av å ikke passe inn også handle om at man ikke behersker de kulturelle og sosiale kodene som er vesentlige for å passe inn i arbeidsmiljøet. Videre kan indirekte erfaringer med diskriminering og fordommer – som når man overhører kollegaer snakke nedsettende om minoriteter – bidra til en opplevelse av å ikke høre hjemme på arbeidsplassen. Denne typen erfaringer med andregjøring fører ikke nødvendigvis til forskjellsbehandling og diskriminering, men kan gjøre det når de forsterkede skillelinjene får konsekvenser for minoriteters muligheter på jobb.

Informantene bruker ulike strategier for å håndtere erfaringer med diskriminering og andregjøring. Vi omtaler dette som *respons* og skiller mellom synlige og skjulte respons. I materialet henger responsen informantene bruker, ofte sammen med hendelsens tydelighetsgrad. Mens tvetydige erfaringer ofte håndteres gjennom skjulte respons, som å ignorere eller trekke seg tilbake fra situasjonen, håndteres eksplisitt diskriminering i større grad gjennom synlige respons, som rapportering eller konfrontasjon.

Avslutningsvis i kapittelet diskuterer vi arbeidslivet som en arena for inkludering. Informantene knytter erfaringer med inkludering i arbeidslivet til opparbeidede

relasjoner og kompetanse. Over tid kan man opparbeide seg en posisjon der man har fått vist sin kompetanse og bygget relasjoner og tillit på en måte som gjør at minoritetsbakgrunnen blir mindre viktig i arbeidshverdagen. Annerledesheten ved å være etnisk minoritet kan også bli mindre fremtredende når man viser at man behersker de kulturelle og sosiale kodene på jobb. Noen knytter også inkluderingserfaringer til kjennetegn ved arbeidsplassen og vektlegger særlig betydningen av etnisk mangfold i ledelsen. I del 2 av rapporten går vi nærmere inn på hva som bidrar til å skape inkluderende arbeidsplasser.

5 Kunnskapsgjennomgang: forskning på effektene av mangfoldstiltak

Som vi har vært inne på i de foregående kapitlene, er arbeidslivet på den ene siden en arena som kan skape og opprettholde ulikhet, og på den andre siden en arena for inkludering og for å sikre like muligheter. Mangfold og inkludering er viktige verdier for mange virksomheter, og arbeidsgivere gjør på ulike måter en innsats for å forsøke å skape mer mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser. Hva viser forskningen på effektene av tiltak som skal fremme mangfold i arbeidslivet? I dette kapitlet gir vi en oversikt over internasjonal forskning som har evaluert nettopp slike tiltak. Hva slags type tiltak brukes? Virker de, og i så fall på hvilken måte?

I dette kapitlet presenterer vi en kunnskapsgjennomgang av studier som undersøker effektene av mangfoldstiltak rettet mot etniske minoriteter i arbeidslivet. Vi avgrensner gjennomgangen til nyere forskning (fra perioden 2010–2025) og er særlig interessert i studier som undersøker effektene av tiltak på utfall i arbeidsplasser, som endring i andelen ansatte eller ledere med minoritetsbakgrunn.

Dette forskningsfeltet domineres av noen sentrale amerikanske bidrag, og vi legger særlig vekt på disse i kunnskapsgjennomgangen. De bruker store datasett over mangfoldstiltak i amerikanske virksomheter og har et eksplisitt mål om å avdekke hvilken effekt ulike mangfoldstiltak har på sammensetningen av ledere og ansatte i virksomheten (Dobbin & Kalev, 2022; Dobbin et al., 2011; Dobbin et al., 2015; Kalev et al., 2006).

Selv om forskningen vi går gjennom i dette kapitlet, handler om effekten av mangfoldstiltak, er det viktig å påpeke at disse studiene sjelden undersøker kausale sammenhenger. Selv om studiene kan vise at det er en sammenheng mellom et gitt mangfoldstiltak og en økt andel etniske minoriteter i staben, er det likevel usikkert *hvorfor* denne endringen forekommer. I en virksomhet vil det kunne pågå ulike prosesser og initiativer samtidig, og det kan være vanskelig å skille effekten av mangfoldstiltak fra andre former for tiltak og kjennetegn ved organisasjonen. Det kan hende at virksomheter som benytter mangfoldstiltak, er mer mangfoldige i utgangspunktet og dermed trenger å håndtere mangfoldet. Det kan også være vanskelig å skille betydningen av interne forhold i virksomheten fra betydningen av eksterne forhold, for eksempel betydningen av geografiske forskjeller når det gjelder tilgang på arbeidskraft med minoritetsbakgrunn, sektorspesifikke utfordringer, som lav konkurranse om stillinger, rele-

vante lovendringer eller politiske strømminger som Black Lives Matter-bevegelsen (Schlueter & Gold, 2025; Verbeek & Groeneveld, 2012).

I kapittelet tar vi for oss en rekke typer enkelttiltak og oppsummerer fortløpende effekten av disse. I de avsluttende delene gjør vi først rede for noen forbehold for tiltakenes effekter, før vi til slutt oppsummerer og diskuterer hva forskningen overordnet sier om hva som skal til for å lykkes med mangfoldsarbeid.

5.1 Utvalg og metode

Vi har brukt to ulike strategier for å identifisere relevant forskningslitteratur om effektene av mangfoldstiltak. Først gjennomførte vi systematiske søk i vitenskapelige databaser etter en forhåndsdefinert liste med tematiske søketermer. Vi avgrenset litteratursøket på følgende måte:

Inkluderingskriterier (alle må være oppfylt):

- Populasjonen som studeres, er sysselsatte i en virksomhet.
- Studien omhandler etnisk og rasemessig mangfold/diskriminering.
- Studien er publisert som vitenskapelig artikkel i et fagfelleurdert tidsskrift eller som en rapport skrevet av forskere ved et forskningsinstitutt, universitet eller høyskole (såkalt grå litteratur).
- Forskingen er fra Norge, Norden, Europa eller USA.
- Bidraget er skrevet på norsk, svensk, dansk eller engelsk.
- Bidraget er publisert i perioden 2010–2025.
- I tillegg avgrenset vi resultatene – etter at søkene var gjennomført – til studier som tar sikte på å undersøke effekten av mangfoldstiltak på endringer i organisasjoner.

Det viste seg å være krevende å utvikle søk som på en fornuftig måte avgrenset seg til litteraturen vi var interessert i, og vi la ned et stort arbeid med å utvikle og revidere søkestrengen/søkeordene. Vi har gjennomført og gått gjennom flere runder med testsøk i Web of Science og et utvalg av databaser fra ProQuest (EconLit og Sociological Abstracts, Social Services Abstracts). Basen PsycInfo har vært inkludert i noen tester. Denne strategien ga et resultat på mellom 1500 og 3000 treff. Etter å ha lest gjennom sammendragene til bidragene som ble identifisert gjennom disse søkene, kom vi frem til at denne strategien inkluderte en for stor mengde ikke-relevante treff. Vi plukket likevel ut de relevante bidragene som ble identifisert på denne måten.

Den andre strategien vi tok i bruk for å finne relevant forskningslitteratur, var en induktiv metode der vi supplerte det systematiske søket med et såkalt snøballsøk både bakover og fremover i tid. Her tok vi først utgangspunkt i referanselisten til et utvalg artikler fra det systematiske søket for å skaffe oversikt over arbeider

som siteres i disse bidragene (bakover i tid). Deretter brukte vi Google Scholar for å få oversikt over studier som siterer de relevante artiklene fra det systematiske søket (fremover i tid). Denne strategien ga flere relevante treff.

Mye av litteraturen vi fikk treff på med søkene våre, er mer opptatt av holdningene til mangfold og mangfoldstiltak enn av effekten av tiltak. Vi fikk også opp en del litteratur som handlet om erfaringer med ekskludering og rasisme i arbeidslivet og om mangfoldstiltak i opptak til høyere utdanning. Denne typen litteratur faller på siden av vår kunnskapsgjennomgang og er utelatt. Litteraturen som faktisk undersøker effekten av mangfoldstiltak, er i stor grad preget av enkeltstudier som undersøker effekten av ett eller flere mangfoldstiltak i en enkelt organisasjon, gjerne kvalitativt (Decker-Tonnesen et al., 2024; Kuntz & Pandaram, 2022). Det finnes også noen oversiktsartikler og metaanalyser som forsøker å oppsummere innsikten fra en rekke enkeltstudier (Bezrukova et al., 2012; Bezrukova et al., 2016; Schlueter & Gold, 2025; Zhao et al., 2025).

I tillegg består litteraturen av noen sentrale amerikanske bidrag som bruker store datasett med eksplisitte mål om å avdekke effekten av mangfoldstiltak på ansatte i virksomheter (Dobbin & Kalev, 2022; Dobbin et al., 2011; Dobbin et al., 2015; Kalev et al., 2006). Siden temaet for rapporten er diskriminering *etter* ansettelse, har vi utelatt studier av tiltak som utelukkende handler om rekruttering inn i organisasjoner.

Med de to søkestrategiene identifiserte vi til sammen 60 relevante vitenskapelige arbeider. Etter å ha lest gjennom disse artiklene inkluderte vi til slutt 24 studier i kunnskapsgjennomgangen. Denne avgrensningen handler om hvilke utfallsmål vi anså som mest relevante, som vi gjør nærmere rede for i neste avsnitt. Kunnskapsgjennomgangen er ikke systematisk på den måten at den oppfyller kriteriene for en *systematic review*. I stedet har vi valgt å legge særlig stor vekt på de mest relevante og empirisk solide bidragene, som er de toneangivende studiene til Dobbin, Kalev og kollegaer. Her trekker vi også på bidrag som går noe lenger tilbake i tid. Samtidig diskuterer vi innsikten fra de andre bidragene og særlig fra oversiktsartiklene der det er relevant.

5.1.1 Utfallsmål – effekten av mangfoldstiltak på hva?

Studiene som undersøker effekten av mangfoldstiltak, varierer med hensyn til *utfallsmål*. Overordnet kjennetegnes litteraturen av to typer utfallsstudier. Den ene typen studier måler effekten av tiltak på endringer i virksomheter. Disse studiene undersøker ulike utfall i organisasjoner, for eksempel endringer i andelen ansatte eller ledere med minoritetsbakgrunn. Den andre typen studier måler effekten av tiltak på endringer i individers kognitive læring, bevissthet og holdninger. Disse studiene gir kunnskap om læringsutfall, for eksempel endringer i fordommer hos deltakerne på et mangfoldskurs.

De to typene studier av mangfoldstiltak stammer fra ulike fagdisipliner. Mens forskningen på læringsutfall stort sett er å finne i ledelses- og psykologitidsskrifter, publiseres forskningen på organisasjonsutfall i større grad i sosiologitidsskrifter. Metastudier av forskningslitteraturen om mangfoldstiltak viser at det finnes langt flere studier av effekten på endringer i individers fordommer og læring enn av endringer i organisasjoner (Zhao et al., 2025). Videre viser oversikter over forskningslitteraturen at de fleste studiene på feltet bygger på psykologiske teorier på individ- eller mikronivå og i mindre grad på meso- eller makroteorier om organisasjoner, institusjoner og samfunnsstrukturer (Schlueter & Gold, 2025).

I denne kunnskapsgjennomgangen legger vi vekt på studier som tar sikte på å undersøke effekten av mangfoldstiltak på endringer i organisasjoner, og som dermed ofte har en sosiologisk tilnærming. Denne prioriteringen handler dels om at en del av litteraturen som undersøker læringsutfall, bygger på kvalitative vurderinger eller data fra laboratorieeksperimenter heller enn reelle arbeidslivskontekster, dels om at det er et åpent spørsmål om – og lite som tyder på at – tiltak som skal endre kursdeltakeres fordommer, bidrar til mer mangfoldige og inkluderende organisasjoner (Dobbin & Kalev, 2013).

5.1.2 De sentrale bidragene i forskningsfeltet

En viktig kilde når det gjelder kunnskap om effektene av mangfoldstiltak på endringer i organisasjoner, er arbeidene til sosiologene Frank Dobbin og Alexandra Kalev. Sammen med en rekke kollegaer står de bak de mest omfattende og ambisiøse studiene av effekten av mangfoldstiltak. De har bygget opp en database over mer enn 800 amerikanske virksomheter. Den inneholder informasjon om hvilke mangfoldstiltak de har iverksatt, når de ble implementert, og hvordan sammensetningen av de ansatte når det gjelder kjønn og etnisk bakgrunn, har endret seg over tid (Dobbin & Kalev, 2022; Dobbin et al., 2015; Kalev et al., 2006a). Dette gjør det mulig å se i hvilken grad innføringen av et bestemt mangfoldstiltak henger sammen med endringer i sammensetningen av ansattgruppen. I tillegg bygger de på kvalitative intervjuer med ledere i over 100 virksomheter. Vi har ikke funnet tilsvarende studier som ser på sammenhengen mellom mangfoldstiltak og etnisk mangfold over tid i en europeisk kontekst.

Dobbin og Kalev (2022) argumenterer for at det beste målet på effekten av mangfoldstiltak er hvordan tiltakene påvirker *sammensetningen av ledere* i virksomheten. De ser på mangfold blant ledere som et tegn på at virksomheten ikke bare klarer å rekruttere mangfoldig i typiske startjobber, men også klarer å skape et miljø som minoriteter trives i – nok til å bli værende i virksomheten og etter hvert klatre opp karrierestigen. Konkret sammenlikner studiene til Dobbin og Kalev andelen kvinnelige og mannlige ledere med ulik etnisk bakgrunn før en virksomhet innførte et bestemt mangfoldstiltak, med andelen i årene etterpå.

Samtidig tar de høyde for en lang rekke andre faktorer som kan påvirke sammensetningen av ledere, og på den måten forsøker de å isolere effekten av tiltaket. De undersøker effektene av en lang rekke tiltak som virksomheter har iverksatt for å forsøke å øke mangfoldet og motvirke diskriminering.

I dette kapitlet vil vi som nevnt gjennom relevant forskningslitteratur om effektene av mangfoldstiltak på mangfold i organisasjoner. Siden studiene til Dobbin, Kalev og kollegaer er de mest omfattende og grundige på feltet, legger vi stor vekt på disse i kunnskapsgjennomgangen.

5.2 Merknad om den norske konteksten

Forskningslitteraturen vi presenterer i dette kapitlet, er i all hovedsak amerikansk. Selv om mye vil være overførbart til en norsk kontekst, er det ikke all innsikten som er like relevant. En rekke mangfoldstiltak som beskrives i forskningslitteraturen, regnes i en norsk kontekst som vanlige rettigheter i arbeidslivet, eller de kan være dekket av velferdsordningene våre. Dette gjelder særlig tiltak rettet mot bedre familie–arbeid-balanse, som rett til permisjon, tilgang på barnepass og fleksibel arbeidstid. I gjennomgangen har vi lagt vekt på forskning og funn som vi mener er relevante i en norsk kontekst, men det er likevel noen forskjeller det er viktig å merke seg.

For eksempel er forskningslitteraturen preget av at mangfoldsarbeid i den amerikanske konteksten i stor grad er styrt av juridiske hensyn. Dette er blant annet tydelig i argumentasjonen til Dobbin og Kalev (2022). Som vi skal se, er de svært kritiske til juridisk innhold i mangfoldsopplæring. Heller enn å være opplysende mener de at slikt innhold fungerer som en implisitt trussel om straff, noe som skaper motstand heller enn motivasjon for å bidra til inkludering. Dette må forstås i lys av at mangfoldsarbeid i den amerikanske konteksten ofte behandles som en strategi for å redusere risikoen for søksmål (Bereni, 2025).

I Norge og flere europeiske land er situasjonen en annen. Her når diskrimineringsaker sjelden rettsvesenet. En konsekvens er at mangfoldsarbeidet ikke har det samme strategiske og juridiske bakteppet (se Bereni, 2025 for en diskusjon om forskjellen mellom den amerikanske og franske konteksten). I Norge har alle arbeidsgivere en lovbestemt plikt til å jobbe med likestilling og mot diskriminering og til å dokumentere og redegjøre for arbeidet gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Det er imidlertid få – om noen – sanksjoner dersom denne plikten ikke overholdes. Forskning fra Norge (Myklebust et al., 2024) og Frankrike (Bereni, 2025) tyder på at det kan være effektivt å begrunne mangfoldsarbeidet med henvisning til lovverket, og at loven kan fungere som en brekkstang for mangfoldsarbeid. Det kan være at juridisk argumentasjon for

mangfold virker mindre truende i kontekster som den norske, hvor det er få juridiske sanksjoner knyttet til mangfolds- og inkluderingsarbeidet.

En annen ting det er verdt å merke seg, er at de fleste bedrifter i Norge er små. Om man tar utgangspunkt i bedrifter med ansatte, har under 5 prosent av norske bedrifter mer enn 50 ansatte, og kun 0,5 prosent har over 250 ansatte (Statistisk sentralbyrå, 2025). Mange av mangfoldstiltakene som beskrives i dette kapitlet, tar utgangspunkt i store virksomheter og krever en viss størrelse, infrastruktur og administrativ kapasitet. Samtidig kan de underliggende prinsippene for hva som gjør at mangfoldsarbeid lykkes, være like relevante for små som for store virksomheter. For å lykkes må mangfoldstiltakene uansett, uavhengig av virksomhetens størrelse, ta utgangspunkt i den konkrete virksomhetens situasjon, utfordringer og forutsetninger.

Et siste kjennetegn ved den norske konteksten som er relevant for mangfoldsarbeidet, er den sterke stillingen partssamarbeidet har i det norske arbeidslivet. I Norge er det tradisjon for samarbeid mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, og fagforeningene har større innflytelse enn i mange andre land. Et relevant spørsmål blir da hvilken rolle partsamarbeidet og lokale tillitsvalgte kan ha i virksomhetenes mangfoldsarbeid. Arbeidsmiljø er for eksempel et viktig tema i partssamarbeidet, og i en norsk kontekst kan man dermed tenke seg at en rekke problemstillinger knyttet til mangfold og mangfoldsarbeid kan innlemmes i dette samarbeidsforumet.

5.3 Mangfoldsopplæring til ansatte og ledere

Et vanlig mangfoldstiltak er å tilby ansatte kursing i mangfold (*diversity training programs*). Dette kan være innrettet på ulike måter, ofte med ulike opplegg rettet mot ledere og øvrige ansatte. I den amerikanske konteksten dekker disse kursene gjerne temaer som ubevisste fordommer, juridiske forpliktelser og virksomhetens engasjement for mangfold. Det er også vanlig med egen kursing om trakassering, som ofte dekker seksuell og andre typer trakassering, og hva loven sier, og kursing spesielt rettet mot ledere – om hvordan de kan håndtere trakassering. Mange mangfoldsopplæringsopplegg bygger på to forutsetninger: For det første må folk må bli bevisst sine egne fordommer og sin egen problematiske atferd for å kunne endre dem. For det andre kan trusler om juridisk straff bidra til at folk opptrer mer inkluderende.

5.3.1 Bekjempe fordommer og opplæring i trakassering for alle ansatte

Et sentralt premiss i mye mangfoldsopplæring er at vi alle bærer med oss ubevisste fordommer – altså forutinntatte holdninger – om ulike grupper, noe som igjen former atferden vår overfor disse gruppene. Opplæringsprogrammene har

dermed som mål å gjøre de ansatte klar over hvilke ubevisste fordommer har, for å motvirke fordomsfull atferd (*bias training*). Opplæring i trakassering handler ofte om å opplyse om hva som regnes som problematisk og ulovlig atferd, og hva man skal unngå å si og gjøre.

Utfordringen med denne typen mangfoldsopplæring er at den signaliserer at det er de ansatte – og deres holdninger og atferd – som er problemet som skal fikses. I tillegg setter folk sjelden pris på å bli fortalt at de er et problem, og de kjenner seg ofte ikke igjen i bildet som tegnes av dem som potensielt diskriminerende eller trakasserende. Denne typen mangfoldsopplæring risikerer dermed å provosere og skape motstand blant de ansatte (se Dobbin & Kalev, 2022 for oversikt; Legault et al., 2011). Det reflekteres også i hvilke effekter det viser seg at denne typen mangfoldsopplæring har.

→ Dobbin og Kalev (2022: 20-21) finner at mangfoldsopplæring som er rettet mot alle de ansatte i virksomheten, ikke øker mangfoldet blant ledere.

Dobbin og Kalev er som nevnt opptatt av hvilken effekt opplæring i fordommer har på sammensetningen av ledere, men det finnes også en omfattende litteratur som måler effekten av slik opplæring på kursdeltakernes kognitive læring og holdninger. Overordnet viser disse studiene at selv om fordommene kan minske, er langtidseffektene av slike kurs små, og effekten er størst når kursing kombineres med andre typer tiltak (Bezrukova et al., 2016).

En nyere svensk studie ser på effekten av et konkret program om fordommer (Prejudice Habit Breaking Intervention) blant svenske sosialarbeidere (Bursell, 2024). Studien viser at kurset har effekt på deltakernes bevissthet om fordommene på egen arbeidsplass, men ingen effekt når det gjelder å redusere fordommene mot muslimer. Forskeren argumenterer imidlertid for at det er viktig med opplæring som gir deltakerne kunnskap om *når* og *hvor* fordommer potensielt aktiveres i egen organisasjon, og når fordommene er mest skadelige. En konklusjon fra denne studien er at opplæring i fordommer ikke først og fremst bør ta sikte på å endre holdningene til enkeltindivider, men ha som pedagogisk mål å gi virksomheter en bedre forståelse av i hvilke kontekster fordommer skaper utfordringer i organisasjonen. Argumentet er at slike programmer på sikt kan skape endringer i virksomheten, for eksempel ved å bidra til at man formaliserer prosesser slik at det blir mindre rom for skjønn og fordommer i situasjoner der det kan få negative konsekvenser, som i rekruttering og opprykk.

5.3.2 Mangfoldsopplæring for ledere

Dobbin og Kalev (2022) viser at mangfoldsopplæring for *ledere*, på samme måte som opplæring som er rettet mot alle ansatte, ofte dekker temaer som ubevisste fordommer, men her er det i tillegg gjerne fokus på juridiske aspekter og på prosedyrer, for eksempel hva som er lov og ikke, faren for søksmål, osv.

Mangfoldsarbeid i den amerikanske konteksten er ofte preget av diskrimineringslovgivningen (Bereni, 2025), og Dobbin og Kalev (Dobbin & Kalev, 2022: 15) mener at «arbeidsgivere fortsetter å tilby opplæring, ikke fordi de er sikre på at det virker, men fordi de tror det vil beskytte dem i retten» (Dobbin & Kalev, 2022: 15). Dette gjør at deltakerne fort oppfatter opplegget som et forsøk på å sikre seg juridisk fra virksomhetens side, noe som kan skape motstand mot opplæringen. Selv om trusselen om diskriminerings søksmål ikke er like stor i en norsk kontekst, kan mangfoldsarbeidet også i Norge rammes inn som et spørsmål om å etterleve lovverket gjennom aktivitets og redegjørelsesplikten (*compliance*) (jf. Myklebust et al., 2024).

→ Dobbin og Kalev (2022: 25) finner at mangfoldsopplæring med juridisk innhold for ledere har klare negative effekter på mangfoldet blant ledere.

En forklaring kan være at denne typen mangfoldsopplæring skaper særlig mye motstand, både fordi den antyder at lederne er problemet eller har ansvaret dersom det skulle forekomme diskriminering, og fordi den impliserer en trussel om juridisk straff.

Det finnes imidlertid andre typer mangfoldsopplæring for ledere som i større grad signaliserer at lederne er en del av løsningen på mangfoldsutfordringene, og som har positive effekter på mangfold, nemlig opplæring i inkluderende ledelse (*cultural inclusion training*) og opplæring i hvordan man kan gripe inn om man blir vitne til trakassering (*harassment intervention training*) (Dobbin & Kalev, 2022).

Formålet med *opplæring i inkluderende ledelse* er å bedre kommunikasjonen og samarbeidet mellom ulike grupper og skape et miljø hvor alle kan nå sitt fulle potensial. De langsiktige målene er ofte mer knyttet til ledelse – for eksempel i form av økt produktivitet og effektivitet og bedre kundemøter – enn til mangfold. Samtidig understreker denne typen opplæring ofte mangfold som kjerneverdi. En rekke studier viser at inkluderende ledelse, altså at lederen oppfattes som rettferdig og skaper psykologisk trygghet, har en positiv effekt på ansattes jobbtilfredshet og prestasjoner (Buengeler & Den Hartog, 2015; Jin et al., 2017; Moon & Jung, 2018). Ifølge Dobbin og Kalev (2022: 29) er det vesentlige at lederne fremstilles som en del av løsningen, og de advarer mot å kombinere denne typen opplæring med juridisk opplæring – som de mener signaliserer en implisitt trussel om sanksjoner.

→ Dobbin og Kalev (2022: 30) finner at opplæring i inkluderende ledelse har klare positive effekter på mangfoldet i ledelsen, men bare for menn med minoritetsbakgrunn og ikke for kvinner.

Forskerne diskuterer om grunnen til at de bare finner positive effekter for menn, er at denne typen opplæring typisk vektlegger kultur og etnisitet som forskjellsdimensjoner, men ikke kjønn.

Det gis også *opplæring i hvordan man som leder skal håndtere og gripe inn om man blir kjent med trakassering*. Denne opplæringen signaliserer at lederne kan være en viktig støtte for dem som blir utsatt for trakassering. Slik opplæring viser lederne hvordan de kan gjenkjenne og stoppe trakassering blant sine ansatte. På samme måte som for opplæring i inkluderende ledelse advarer Dobbin og Kalev (2022) mot å blande inn juridisk innhold.

→ Dobbin og Kalev (2022: 31) finner at opplæring i hvordan man håndterer trakassering, har en svak positiv effekt på mangfoldet blant ledere, men kun blant kvinner – med og uten minoritetsbakgrunn.

En viktig implikasjon av forskningslitteraturen om mangfoldsopplæring er betydningen av hvilke signaler kursopplegget sender. Dersom de ansatte og lederne implisitt fremstilles som problemet som må fikses – fordi de (ubevisst) har problematiske holdninger eller atferd – risikerer opplæringen å skape misnøye og motstand fra ledere og ansatte som føler at de ikke har gjort noe galt, og som ikke liker antydningen om at de potensielt diskriminerer. I tråd med dette finner man heller ingen positive effekter av slik opplæring. Opplæring som gir ledere verktøy til å være en del av løsningen, fungerer derimot bedre og har vist seg å ha en positiv effekt.

5.4 «Nøytrale» tester og evalueringer

For å gi mindre rom for fordommer og diskriminering kan virksomheter innføre byråkratiske regler og tester som standardiserer vurderingen av jobbsøkere og ansatte. Målet er at alle skal bli vurdert etter nøytrale og rettferdige kriterier, og at det er evner og prestasjoner, ikke hvem man er, som avgjør hvordan man blir vurdert.

Forskningslitteraturen peker imidlertid på tre hovedutfordringer med å innføre slike tilsynelatende meritokratiske verktøy som et ledd i mangfoldsarbeidet. For det første er ikke vurderingene nødvendigvis nøytrale til tross for at de er standardiserte. Ofte kombinerer de objektive mål (for eksempel salgstall) med subjektive mål (for eksempel samarbeidsevner og lederegenskaper). Studier viser at kvinner får dårligere vurderinger enn menn, og at etniske minoriteter får dårligere vurderinger enn majoriteten – for samme type jobb (for eksempel Castilla, 2012). Ledere vurderer ansatte som likner dem selv, mer positivt, noe som bidrar til å opprettholde homogene ledergrupper (Castilla, 2011). Dette gjelder særlig i vurderingen av såkalte myke egenskaper (*soft skills*), som handler mer

om hvordan du jobber og interagerer med andre, og mindre om hva du faktisk gjør.

For det andre kan ledere bruke tilsynelatende meritokratiske vurderinger selektivt for å belønne eller straffe visse ansatte. Dette skjer blant annet ved at noen ansatte slipper testene og evalueringene på jobb, eller ved at disse på andre måter manipuleres slik at lederen får favorisert de han eller hun ønsker.

For det tredje kan slike vurderinger gi en falsk trygghet. Ulikheter i organisasjonen kan anses som rettfærdige fordi man mener at alle har blitt vurdert og målt basert på meritter og ikke på hvem de er. Det kan også gjøre ledere mindre bevisste og reflekterte rundt faren for fordomsfulle vurderinger fordi de opplever at virksomheten har rettfærdige prosedyrer.

Jobbtester har som mål å kartlegge den ansattes (eller jobbsøkerens) evner og kompetanse for sikre at vedkommende plasseres i riktig jobb. Dersom slike tester reflekterer de faktiske jobbkravene og alle må ta dem, kan de være et godt verktøy for å identifisere den beste kandidaten. Slike tester er imidlertid ofte brede og dekker ferdigheter som ikke er relevante for den aktuelle stillingen. Dermed favoriserer de personer med gode skoleferdigheter. Særlig i den amerikanske konteksten, hvor skolesystemet er relativt segregert, betyr dette at den hvite majoriteten, som ofte har hatt tilgang på bedre skolegang, har bedre forutsetninger enn personer med minoritetsbakgrunn til å skåre høyt på slike tester (Dobbin & Kalev, 2022).

→ Dobbin og Kalev (2022: 42) finner at jobbtester har en negativ effekt på mangfoldet blant ledere.

Effekten av jobbtester er for øvrig også negativ for majoritetskvinner. Siden dette er en gruppe som i snitt har høyere utdanning enn de andre gruppene i studien, tolker forskerne dette funnet som en indikasjon på at jobbtestene ikke nødvendigvis favoriserer personer med bedre utdanning, men at de på andre måter er til ulempe for underrepresenterte grupper.

Prestasjons- og resultatevalueringer (performance evaluations) er systematiserte, ofte årlige, produktivitetsevalueringer som brukes i beslutninger om forfremmelser, lønn og disiplinære sanksjoner. Resultatene av en slik evaluering kan i mange virksomheter ha avgjørende betydning for de ansattes videre karriere.

→ Dobbin og Kalev (2022: 47) finner ingen positive effekter av prestasjons-evalueringssystemer på mangfoldet i ledelsen. De har snarere en klar negativ effekt for majoritetskvinner og ellers få effekter.

Det er noe overraskende at tilsynelatende meritokratiske verktøy ikke har noen effekt på mangfold. Dobbin og Kalev (2022: 47) understreker at det ikke er noe som tyder på at grunnen til at minoritetsgrupper ikke drar nytte av slike standardiserte prosedyrer, er at de presterer dårligere. De tolker heller funnene som støtte til annen forskning som har pekt på utfordringene ved slike prosedyrer. Som skissert ovenfor er disse utfordringene knyttet til fordomsfulle vurderinger, selektiv bruk og falsk trygghet. En annen forklaring kan være at ledere opplever at slike tiltak innskrenker deres egen autonomi og kontroll over viktige beslutninger. Dette kan føre til at de føler både motstand og antipati, og at effekten av tiltakene dermed blir den motsatte av det som var tilsiktet (Dobbin et al., 2015).

5.5 Varslingsrutiner

Varslingsrutiner er en annen form for byråkratiske regler som ofte er en del av antidiskrimineringsarbeidet i en virksomhet. Slike rutiner innebærer gjerne en rettsliknende instans som tar imot klager eller varsler og feller dom. En slik instans innebærer i sin tur prosedyrer som er ment å sikre en rettferdig prosess.

Det finnes mye forskning som peker på utfordringene knyttet til varsling. Ett sentralt poeng er at organisasjonen og den anklagede har sammenfallende interesser – det er til begge beste om konklusjonen blir at varslet er grunnløst. Dette gjelder særlig i USA, hvor selskaper kan holdes juridisk ansvarlig for diskriminering og trakassering av ansatte (Dobbin & Kalev, 2022).

Videre mener mange ansatte at varslingssystemene er rigget til fordel for den anklagede, blant annet fordi beviskravene ofte er høye, fordi den disiplinære straffen ofte er mild, og fordi det er risikabelt å varsle. Dette får også støtte av forskningen, som viser at det å varsle har negative konsekvenser for karrieren (for eksempel McLaughlin et al., 2017). Også i en norsk kontekst peker forskningen på en negativ trend, der ansatte som varsler om kritikkverdige forhold, blir møtt med negative sanksjoner og reaksjoner (Trygstad et al., 2017). Forskningen på seksuell trakassering viser at regelverket i liten grad brukes til å forhindre trakassering fordi kostnaden – i form av negative sanksjoner – for den som varsler, er så høy (Bråten, 2020). Vi mangler kunnskap om effekten av varslingsrutiner når det gjelder varsling om rasisme og etnisk diskriminering i det norske arbeidsmarkedet, men vi kan anta at noen av de samme dynamikkene er i spill.

Antall varsler i arbeidslivet er generelt lavt, noe som tyder på at terskelen for å varsle er høy, også i en norsk kontekst (Trygstad & Ødegård, 2019). Samtidig peker forskere på at det lave antallet varsler kan bli en sovepute for ledere – det gir dem en grunn til å konkludere med at diskriminering ikke er et problem i deres organisasjon.

→ Dobbin og Kalev (2022: 56-57) finner at innføringen av varslingsrutiner reduserer mangfoldet i ledelsen. En tolkning er at mange blir stående alene når de varsler, og dermed ender opp med å bytte jobb.

Selv om de finner at varslingssystemer har negative effekter på mangfold, mener Dobbin og Kalev (2022) at mer uformelle modeller kan ivareta varslerne på en bedre måte ved at de kan bli hørt og veiledet uten at man nødvendigvis setter i gang en formell prosess. Selv om de anerkjenner at formelle klager noen ganger kan være nødvendig, også for å skape endring, peker de på at mer uformelle modeller kan bidra til at varsleren blir mer fornøyd og blir i jobben.

5.6 Demokratisere tilgang til nettverk

Nettverk gir tilgang til relasjoner, muligheter, ressurser og kunnskap som kan være avgjørende for de ansattes faglige utvikling og videre karriere. En viktig del av dette kan handle om å knytte bånd til personer på et høyere nivå i organisasjonen, som kan dele av sin erfaring og åpne dører. I denne sammenhengen kan en mentor spille en sentral rolle. En mentor inngår en mer formalisert relasjon med en ansatt og veileder, støtter og gir råd for å fremme den ansattes faglige og karrieremessige utvikling.

Ansatte med minoritetsbakgrunn har ofte større utfordringer med å bygge nettverk og skaffe seg en mentor (Fernandez-Mateo & King, 2011). Dette kan skyldes at de har et mindre nettverk i utgangspunktet, og at de er isolert fra personer med makt i organisasjonen. Mentorrelasjoner dannes i stor grad gjennom uformell kontakt, og ledere har en tendens til å knytte til seg personer med samme bakgrunn som seg selv.

5.6.1 Formelle mentorordninger

Noen virksomheter innfører formelle mentorordninger for å sikre at alle får lik tilgang til mentorer og for å hjelpe ansatte med å knytte bånd til seniorer. Dette er gjerne ikke utviklet som mangfoldstiltak, men siden det kan bidra til å demokratisere tilgangen på karriereressurser som relasjoner, synlighet og veiledning, kan det likevel ha en effekt på mangfoldet. Dobbin og Kalev (2022: 87) beskriver tre steg for å sikre demokratisk tilgang på mentorer: 1) opprette et formelt mentorprogram som er åpent for alle, 2) matche mentorer og juniorer basert på felles jobbrelevante interesser, ikke på kjønn eller etnisk bakgrunn (siden det gjerne er færre kvinner og personer med etnisk minoritetsbakgrunn høyere opp i organisasjonene), og 3) tilby programmet til ansatte på alle nivåer, ikke bare talenter som allerede har blitt sett, anerkjent og steget i gradene.

→ Dobbin og Kalev (2022: 93) finner at formelle mentorprogrammer som er åpne for alle, og som oppmuntrer underrepresenterte grupper til å delta, har

sterke positive effekter på mangfoldet i ledelsen. Effektene er særlig sterke for kvinner med minoritetsbakgrunn.

Selv om formelle mentorordninger ikke nødvendigvis innføres med mangfold som begrunnelse, kan de betraktes som tiltak som utvider og demokratiserer tilgangen på nettverk, særlig for grupper som ikke lykkes like godt med å skape nettverk og finne mentorer mer uformelt.

5.6.2 Minoritetsnettverk

En del virksomheter oppretter minoritetsnettverk (*employee resource groups*) som legger til rette for at ansatte med samme identitetskjenntegn (for eksempel kvinner eller etniske minoriteter) kan samles, danne nettverk og tilby hverandre støtte og veiledning. Slike nettverk er ofte selvorganiserte, men i mange tilfeller får de noe støtte fra virksomheten, for eksempel til arrangementer, nettside osv. De kan ta opp minoritetsspesifikke utfordringer og drive påvirkningsarbeid overfor ledelsen for å skape endringer i organisasjonen.

Utfordringen med slike nettverk er at de per definisjon er segregerte – de består av ansatte som tilhører samme minoritetsgruppe. Det betyr at de trolig ikke bidrar til at minoritetsansatte får bygget relasjoner og nettverk med personer med makt i organisasjonen. Det betyr også at majoritetsansatte ikke blir en del av arbeidet med – og samtalen om – mangfoldsutfordringer i organisasjonen. Andre utfordringer som trekkes frem, er at majoriteten kan være skeptisk til deltakerne i nettverk som de selv ikke har tilgang til, og at deltakelsen i et minoritetsnettverk kan være tidkrevende for de involverte.

→ Dobbin og Kalev (2022: 106-109) finner at minoritetsnettverk har blandede effekter for mangfoldet i ledelsen. Det slår positivt ut for noen grupper (som majoritetskvinner og latinamerikanske menn), negativt ut for andre (afroamerikanske menn), mens det for de fleste grupper ikke har noen effekt. Det viser seg imidlertid at slike grupper forsterker effekten av rekrutteringstiltak som skal øke mangfold, betraktelig.

Minoritetsnettverk bidrar kanskje ikke til å bygge karrierefremmende nettverk, men de kan tilføre organisasjonen viktig informasjon som gjør at den kan utvikle mer treffsikre rekrutteringstiltak. Slike nettverk kan også være en arena der deltakerne kan få støtte, og der de kan få validert sine egne erfaringer og få anerkjennelse fra andre deltakere (Drange & Orupabo, 2018).

5.7 Demokratisere opplæringen på jobb

Å tilegne seg ny og relevant kompetanse på jobb kan være en viktig forutsetning for å stige i gradene. Mye av opplæringen man får på jobb, er uformell og skjer

gjennom interaksjon med mer erfarne medarbeidere. Tilgangen til uformell opplæring er dermed avhengig av hvem man kjenner, og nettverk i organisasjonen. Det er velkjent at majoritetsansatte (gjerne menn) har bedre tilgang på uformell opplæring enn minoritetsansatte. Arbeidsplasser kan også tilby formell opplæring gjennom kurs og opplæringsprogrammer. Forskningen peker imidlertid på at også tilgangen til formell opplæring kan være skjevfordelt og virke ekskluderende for ansatte minoritetsbakgrunn. Ifølge Dobbin og Kalev (2022) settes det gjerne kriterier for hvem som kan delta i den formelle opplæringen, og selv om kriteriene er tilsynelatende rettferdige, kan de ekskludere noen grupper. For eksempel jobber kvinner og etniske minoriteter oftere i stillinger som ikke regnes som en del av kjernen i virksomheten, og dermed kvalifiserer de ikke til opplæringsprogrammene. Andre typer kriterier som kan favorisere majoritetsansatte, kan være knyttet til ansiennitet, potensial eller kvalifikasjoner.

Dobbin og Kalev (2022: 119) skisserer tre strategier for å sikre at opplærings- og karriereutviklingsprogrammer blir tilgjengelige for alle, inkludert minoriteter: 1) be ledere om å nominere ansatte fra underrepresenterte grupper, 2) åpne for at ansatte kan nominere seg selv, slik at programmene blir tilgjengelige også for dem som ikke får støtte fra lederen, og 3) sørge for at opplæringen er tilgjengelig for ansatte med ulike livssituasjoner og forutsetninger, for eksempel ved å tilby nettbasert opplæring, ha opplæringen i arbeidstiden og tilby opplæringen på flere språk.

- Dobbin og Kalev (2022: 120-122) viser at innføringen av opplæringsprogrammer som fokuserer på kompetanse (*skills*) på arbeidsplassen, har svake positive effekter på mangfoldet blant ledere, men kun for noen grupper av menn med minoritetsbakgrunn.
- Lederopplæringsprogrammer har også svake positive effekter for noen grupper, men det ser ut til at denne typen formalisert opplæring fungerer særlig godt hvis det er ordninger for å nominere ansatte fra underrepresenterte grupper.

En annen ordning som skal bidra til kompetanseheving på jobb, er jobbrotasjon (*cross-training*). Det innebærer at ansatte roterer gjennom ulike jobber for å tilegne seg bred kompetanse og lære hvordan ulike deler av bedriften fungerer. Dette er blant annet en vanlig del av mange traineeprogrammer. Slik jobbrotasjon øker de ansattes kompetanse, nettverk og synlighet i ulike deler av organisasjonen og kan bidra til å hjelpe ansatte ut av jobber med få karrieremuligheter. Selv om det ikke nødvendigvis regnes som et mangfoldstiltak, kan jobbrotasjon være særlig positivt for underrepresenterte grupper. Det gir dem muligheten til å prøve ut – og vise at de behersker – jobber som de selv, eller lederne deres, ikke nødvendigvis tror de passer til.

→ Dobbin og Kalev (2022: 126) finner at jobbrotasjonsprogrammer har positive effekter på mangfoldet i ledelsen. Selv om effektene er relativt små, gjelder de for de fleste grupper.

Dobbin og Kalev argumenterer for at kompetanseheving og jobbrotasjon ikke bare bør tilbys ansatte som defineres som talenter, eller som har et stort potensial. Gjennom å demokratisere tilgangen til kompetanseheving kan flere grupper kvalifisere seg til lederjobber og videre karriere.

5.8 Forankring i organisasjonen

En viktig innsikt i forskningslitteraturen er at det er nødvendig å forankre mangfoldsarbeidet i organisasjonen for å sikre at det blir mer enn bare tomme ord. Mangfoldsarbeidet kommer på toppen av organisasjonens kjerneoppgaver og kan fort tape kampen mot andre oppgaver, som gjerne oppleves som mer sentrale og akutte. Utfordringen er å bake mangfoldsarbeidet inn i organisasjonens daglige virke og kultur.

I Norge er arbeidsgivere lovpålagt å jobbe aktivt, målrettet og planmessig med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom aktivitets- og redegjøringsplikten (ARP). En kvalitativ studie viser imidlertid at det er stor variasjon i hvordan arbeidet med ARP og mangfold er organisert i norske virksomheter (Myklebust et al., 2024). I mange tilfeller er arbeidet med ARP helt adskilt fra resten av mangfoldsarbeidet i organisasjonen. Videre er graden av gjennomslag som de ansvarlige opplever å ha i organisasjonen, avhengig av i hvilken grad det generelle mangfoldsarbeidet er forankret i ledelsen og/eller integrert i organisasjonens kjernevirksomhet (Myklebust et al., 2024). ARP kan bidra til å etablere ansvarsstrukturer for arbeidet med mangfold i noen virksomheter, mens andre opplever at ARP-arbeidet i liten grad skaper synergier med det eksisterende arbeidet med likestilling og mangfold.

5.8.1 Mangfoldsansvarlige

En måte å forankre arbeidet med mangfold i organisasjonen på er å sørge for at noen har ansvar for arbeidet, enten som en del av sine øvrige arbeidsoppgaver eller som en dedikert stilling som for eksempel mangfoldsansvarlig. Mangfoldsansvarlige kan bidra til endring gjennom å analysere situasjonen i organisasjonen, identifisere behov og iverksette og følge opp tiltak. En annen viktig funksjon er å bidra til at ledere i organisasjonen er oppmerksomme på mangfold og inkludering og reflekterer over hvordan beslutningene deres påvirker karrieren til ulike grupper av ansatte. Vissheten om at noen følger med, og at dette er noe man blir evaluert på, kan i seg selv aktivere en bevissthet rundt mangfold. Mangfoldsansvarlige har sjelden myndighet til å ansette nye medarbeidere, men

de kan følge med på rekrutteringsprosessen og stille spørsmål rundt valgene som blir gjort, og slik bidra til bevisstgjøring og ansvarliggjøring i organisasjonen.

Dobbin og Kalev (2022: 160) argumenterer for at den som har ansvar for mangfoldet i virksomheten, bør kjenne sektoren, og gjerne organisasjonen, godt, og de er skeptiske til å overlate mangfoldsansvaret til noen med HR-bakgrunn eller eksterne konsulenter. En med bakgrunn fra sektoren vil ha bedre forståelse for virksomhetens daglige virke og barrierer for karriereutvikling, noe som kan være viktigere enn mangfoldskompetanse i seg selv. Videre understreker de at en mangfoldsansvarlig med bakgrunn fra sektoren kan ha bedre forutsetninger for å overbevise skeptiske kollegaer og provosere frem mindre motstand enn en som anses som en utenforstående. Til slutt argumenterer de for at store bedrifter med flere lokalkontorer ikke kan nøye seg med å ha en mangfoldsansvarlig på hovedkontoret. De må ha noen med et dedikert ansvar for mangfold på hvert lokalkontor som kan følge opp og sørge for at tematikken får oppmerksomhet i det daglige arbeidet.

→ Dobbin og Kalev (2022: 162) finner at det å ansette en mangfoldsansvarlig har en sterk positiv effekt på mangfoldet i ledelsen for nær sagt alle grupper de studerer. Denne effekten kommer i tillegg til effekten av tiltakene de mangfoldsansvarlige innfører.

5.8.2 Mangfoldsutvalg

Mangfoldsutvalg (*diversity task force*) er en annen måte å tilordne ansvar for mangfoldsarbeid på. Slike utvalg kan organiseres på ulike måter, men består av ledere og ansatte, og hovedformålet er å skape en arena for å diskutere ulikhet, barrierer og mulige løsninger. Mangfoldsutvalg kan analysere situasjonen i organisasjonen, identifisere viktige barrierer, foreslå løsninger og følge med på måloppnåelsen. De kan presse på for å få ledere i ulike deler av organisasjonen til å ta ansvar for mangfoldsarbeidet – fra toppledelsen til lokale kontorer. Siden medlemmene er vanlige ansatte, bidrar mangfoldsutvalg til å desentralisere ansvaret for mangfoldsarbeidet. Medlemmene kan ta med seg disse oppgavene tilbake til sitt daglige virke, og dersom noen av dem er ledere, kan de ha myndighet til å iverksette endringer. I tillegg kan slike utvalg gi medlemmer med ulik bakgrunn synlighet i organisasjonen og bidra til viktige nettverksmuligheter.

Dobbin og Kalev (2022: 163) peker på flere kriterier for at mangfoldsutvalg skal fungere. For det første bør de representere et mangfold, ikke bare når det gjelder demografi (det vil si medlemmenes identitetskjennetegn), men også når det gjelder hvor i organisasjonen medlemmene kommer fra. Det sikrer at arbeidet spres og følges opp i ulike deler av organisasjonen. For det andre mener for-

skerne at initiativet til å opprette et mangfoldsutvalg bør komme fra toppledelsen og ikke HR-avdelingen. Dette sikrer bedre gjennomslagskraft i organisasjonen. Samtidig bør de ha et tett samarbeid med HR-avdelingen og ha tilgang på deres ressurser og data.

→ Dobbin og Kalev (2022: 168) finner at mangfoldsutvalg har sterke positive effekter på mangfoldet i ledelsen for alle grupper de studerer. Forskningsresultatene gjelder både for godt og dårlig organiserte mangfoldsutvalg. Dermed kan gevinsten av gode mangfoldsutvalg være enda sterkere enn de klart positive effektene de allerede finner.

5.8.3 Å sette mål for mangfold

Et annet tiltak som kan bidra til å forankre mangfoldsarbeidet i organisasjonen, er å sette eksplisitte mål for ansattmangfold og å være åpen om hvordan man ligger an i forhold til målet. Gjennom å være åpen om hvordan mangfoldssituasjonen i virksomheten er, ansvarliggjøres lederne for situasjonen. Det krever imidlertid at man presenterer en konkret beskrivelse av situasjonen og utviklingen – i ulike deler av organisasjonen og gjerne på stillingsnivå – slik at ledere blir motivert til å skape endringer i sin egen enhet. For at mål skal ha en virkning, er det altså viktig at de er *evaluerbare*.

→ Dobbin og Kalev (2022: 173) finner at det å sette mangfoldsmål har en positiv effekt på mangfoldet i ledelsen, særlig for menn. Dette gjelder både mål som har blitt offentliggjort, og mål som kun er kommunisert internt. Forskerne argumenterer for at offentlige mål sannsynligvis har størst virkning.

I en norsk kontekst er det imidlertid ikke vanlig å kartlegge de ansattes etniske bakgrunn på samme måte som i USA, og mange norske virksomheter mener de ikke har mulighet til å samle inn denne typen informasjon av personvern hensyn (Myklebust et al., 2024). Dermed blir det krevende å utvikle en konkret situasjonsbeskrivelse som kan danne grunnlag for å evaluere måloppnåelsen, slik som Dobbin og Kalev anbefaler.

Å tilegne noen konkrete aktører ansvaret for mangfoldet i virksomheten, for eksempel en mangfoldsansvarlig eller et bredt sammensatt mangfoldsutvalg, og å formulere klare og evaluerbare mangfoldsmål er tiltak som bidrar til å institutionalisere mangfoldsarbeidet og skape permanente strukturer for dette arbeidet.

5.9 Kontekstuelle faktorer og uintenderte effekter

Studiene vi har gått gjennom så langt, gir innsikt i effekten av de ulike tiltakene når det gjelder å endre ledelsens sammensetning med hensyn til etnisk mang-

fold. Samtidig peker forskningen også på at gjennomslaget til enkelttiltak kan henge sammen med forhold både innad i og utenfor virksomheten. I det følgende går vi kort gjennom ulike forhold for å nyansere og supplere gjennomgangen av enkelttiltak.

5.9.1 Betydningen av kjennetegn ved virksomhetene

Spørsmålet om hvilke tiltak som virker, må ses i sammenheng med hvorfor noen virksomheter er mer tilbøyelige enn andre til å jobbe med mangfoldstiltak, og hvilke forutsetninger de har for å lykkes. Her vektlegger forskningen ulike kjennetegn ved virksomhetene.

For det første handler det om representasjon, det vil si hvor stort mangfoldet i bedriften allerede er. Dobbin et al. (2011) finner at virksomheter som er mer tilbøyelige til å innføre mangfoldstiltak, har en større andel minoriteter og kvinner i utgangspunktet. For eksempel er det slik at jo flere kvinner en virksomhet har i ledelsen, desto større sannsynlighet er det for at virksomheten innfører mangfoldstiltak. Kvinner og etniske minoriteter støtter i større grad enn andre grupper likestillings- og mangfoldstiltak, og de kan dermed bidra til å skape et internt press om å jobbe med mangfold. I en annen studie finner Dobbin og Kalev (2022: 93) at en viss representasjon av typisk underrepresenterte grupper gjør at tiltak som virker, får enda større effekt.

Når en virksomhet har en viss representasjon av minoriteter, har de som arbeidsgiver dessuten tilgang på en populasjon å rette mangfoldstiltakene mot. Forskerne av en nederlandsk studie (Verbeek & Groeneveld, 2012) diskuterer hvorvidt dette er en kontekstuell forutsetning som kan forklare effekten av mangfoldstiltak. Studien viser at det er en sammenheng mellom en høy andel ansatte med minoritetsbakgrunn og bestemte mangfoldstiltak, men det er ikke gitt at det er tiltaket som skaper mer mangfold. Forskerne argumenterer for at det vel så gjerne kan være at virksomheter som har en ansvarsstruktur for mangfold, i utgangspunktet er mer mangfoldige og dermed trenger å håndtere mangfoldet. Som vi også påpekte innledningsvis i kapitlet, må man være forsiktig med å trekke konklusjoner om kausalitet basert på denne typen studier, da de stort sett ser på korrelasjoner.

Et annet kjennetegn ved virksomhetene som kan påvirke effekten av mangfoldstiltak, er hvilken struktur og hvilke muligheter det faktisk er for å øke mangfoldet. Hvis målet er å øke mangfoldet i ledelsen, må virksomheten for det første ha et visst antall ikke-ledere med minoritetsbakgrunn. For det andre må en viss andel av disse ha de formelle kvalifikasjonene som kreves for å være leder (for eksempel høyere utdanning hvis firmaet krever det). For det tredje må det være ledige lederjobber som minoritetene kan tre inn i. Dette betyr også at det er lettere å øke mangfoldet blant ledere i virksomheter som har relativt

mange ledere, enn i virksomheter med få ledere per ansatt (Dobbin & Kalev, 2022: 95). Hvis målet er å øke mangfoldet blant de ansatte mer generelt, er det også en forutsetning at bedriften faktisk rekrutterer nye ansatte. Dermed kan det være krevende å få effekt av tiltak for å øke representasjonen i dårlige tider, når bedriftene i liten grad driver med nyrekruttering.

5.9.2 Betydningen av å kombinere ulike tiltak

Selv om det å se på effekten av enkelttiltak isolert sett kan gi nyttig informasjon, viser studier også at effekten av et enkelttiltak kan variere avhengig av hvordan det virker sammen med andre former for tiltak. I en virksomhet er det ofte flere parallelle prosesser og tiltaksordninger på gang samtidig, og ulike tiltak kan virke sammen på ulike måter. Dobbin et al. (2013) finner for eksempel at enkelttiltak som har liten eller ingen effekt isolert sett, får en positiv effekt hvis de igangsettes i virksomheter som også har andre tiltak som har vist seg å være effektive, som mangfoldsansvarlige, mangfoldsutvalg og mentorordninger.

Trzebiatowski et al. (2025) undersøker effekten av ulike mangfoldstiltak på turnoveren blant etniske minoriteter og kvinner (både ansatte og ledere) i amerikanske advokatfirmaer. Et av målene med studien er å undersøke hvordan ulike typer tiltak virker sammen. Her ser de på interaksjonen mellom tre former for tiltak som de definerer som 1) ressurstiltak, som støtte og særbehandling av minoriteter, 2) antidiskrimineringstiltak, for eksempel å motvirke lederes fordommer gjennom mangfoldsopplæring, og 3) ansvarstiltak, for eksempel å etablere ansvarsstrukturer for mangfoldsarbeidet. Studien viser at det å investere i alle de tre tiltakene gir lavere turnover både blant ansatte og ledere, men at ressurstiltak har negativ effekt på ansatte og ledere hvis de ikke kombineres med andre tiltak.

Studier som ser på effekten av interaksjonen mellom ulike tiltak, er viktige fordi de viser at en bestemt type tiltak kan få ulik effekt avhengig av hva slags andre typer tiltak en virksomhet benytter. Dette er relevant med tanke på at virksomheter har ulike forutsetninger og ressurser til å satse på mangfoldstiltak og derfor ofte må prioritere mellom ulike tiltak.

5.9.3 Betydningen av signaler og uintenderte effekter

Nyere studier tyder på at både hvordan organisasjoner *definerer* mangfold, og hvordan de *begrunner* mangfoldsarbeidet, spiller en rolle for hvordan tiltakene de iverksetter, virker. Dette handler blant annet om hva slags signaler tiltakene sender til dem de er ment å hjelpe, altså minoritetsgruppen(e), men også hva slags signaler de sender til majoritetsgruppen, som er ment å bidra i inkluderingen. Overordnet peker forskningen på at tilsynelatende velmenende tiltak kan

ha uintenderte negative effekter (Leslie, 2019), og ulike former for dilemmaer og fallgruver trekkes frem i forskningslitteraturen.

Hvilken definisjon av mangfold som legges til grunn i mangfoldsarbeidet, kan være vesentlig. En nyere amerikansk studie viser at utviklingen fra en smal og gruppebasert definisjon av mangfold (typisk grupper som omfattes av diskrimineringslovverket) til en bred definisjon som inkluderer alle individer (mangfold i personlighet, verdier og kommunikasjonsstil), har en negativ effekt på andelen ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn (Akinola et al., 2024). Firmaer som opererer med en bred forståelse av mangfold, rekrutterer færre ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn, men ikke færre majoritetskvinner. Selv om denne studien ikke kan si noe om hvilke mekanismer som er i spill – det kan for eksempel være at bedrifter med få minoriteter velger en bred definisjon av mangfold – er den relevant i en diskusjon om prioriteringer. Hvor mange typer forskjeller har man som arbeidsgiver mulighet til å arbeide med å inkludere? Kan man miste noen diskrimineringsgrunnlag av syne hvis forståelsen av og mandatet for mangfoldsarbeidet blir for bredt?

Å definere hvem som inngår i mangfoldet, er også forbundet med hvilke begrunnelser arbeidsgivere benytter for å legitimere mangfoldsarbeidet. Hvorfor er det viktig å jobbe for å øke representasjonen eller inkludere etniske minoriteter i virksomheten?

Studier har pekt på at noen måter å begrunne mangfoldsarbeidet på, for eksempel å vise til instrumentelle hensyn som at etnisk mangfold er lønnsomt (*business case for diversity*), svekker minoritetsansattes opplevelse av tilhørighet og ønske om å jobbe i organisasjonen (Georgeac & Rattan, 2023). Fokuset på etnisk mangfold som lønnsomt kan virke essensialiserende og skape bekymring for om man først og fremst blir sett og evaluert som medlem av en gruppe og ikke som et individ (Johansson et al., 2023). I stedet for å fremme trygghet og beskytte minoriteter mot negative stereotypier kan tiltakene dermed ende opp med å skape utrygghet blant dem de er ment å inkludere (Johansson et al., 2023).

Forskningen viser også at minoritetsgrupper kan oppleve samme type begrunnelse for mangfoldsarbeid ulikt, avhengig av i hvilken grad de er i numerisk mindretall i organisasjonen. I en studie av amerikanske advokatselskaper finner Apfelbaum et al. (2016) at etniske minoriteters turnover påvirkes negativt i selskaper hvor begrunnelsene vektlegger forskjeller mellom grupper (for eksempel mangfold er lønnsomt) heller enn likestilling og like muligheter. Det samme gjelder ikke for kvinner. Forfatterne argumenterer for at mangfoldsperspektiver som vektlegger forskjeller, fungerer bedre når den underrepresenterte gruppen ikke er i sterkt numerisk mindretall (som for kvinner), mens de kan oppleves

som mer truende for grupper som er i klart mindretall, noe som ofte er tilfellet for etniske minoriteter.

Overordnet viser disse studiene at det kan ligge noen iboende paradokser i mangfoldsarbeidet fordi det å vektlegge mangfold kan bidra til å forsterke heller enn å redusere forskjeller mellom ulike grupper (Ahmed, 2012). I stedet for å fremme trygghet og beskytte minoriteter mot negative stereotyper kan tiltakene dermed heller skape utrygghet blant dem de er ment å inkludere (Midtbøen & Orupabo, 2025; Wilton et al., 2020).

5.10 Oppsummering og diskusjon

I dette kapittelet har vi gått gjennom internasjonal forskning som har evaluert tiltak som skal bidra til å fremme mangfold i virksomheter, og vi har særlig lagt vekt på studier som forsøker å måle effektene av ulike mangfoldstiltak på økt representasjon av underrepresenterte grupper i ledelsen. Gjennomgangen hviler tungt på noen sentrale bidrag, nemlig arbeidene til Dobbin, Kalev og kollegaer, som står bak de mest omfattende og grundige studiene av effektene av mangfoldsarbeid (Dobbin & Kalev, 2022; Dobbin et al., 2011; Dobbin et al., 2015; Kalev et al., 2006).

Overordnet viser forskningslitteraturen at tiltak som skal bidra til å endre ansattes og lederes holdninger og atferd for å hindre diskriminering, slik som kursing mot fordommer, er lite effektive. Tiltak som derimot har en dokumentert positiv sammenheng med økt mangfold i ledelsen, er tiltak som sikrer inkluderende (karriere)systemer, som å demokratisere tilgangen på mentorer, tiltak som sikrer at mangfoldsarbeidet er forankret i organisasjonen, som å gi noen et dedikert ansvar for mangfoldsarbeidet, og tiltak som bidrar til å ansvarliggjøre ledere (og andre) i organisasjonen, som mangfoldsutvalg. Tabell 5.1. gir en oversikt over hva disse studiene finner når det gjelder effektene av ulike mangfoldstiltak på økt mangfold blant ledere.

Tabell 5.1. Oversikt over mangfoldstiltak, effekten på økt mangfold i ledelsen og utfordringer og styrker ved de ulike tiltakene, basert på Dobbin og Kalev (2022)

Mangfoldstiltak		Effekt	Utfordringer/Styrker
Mangfoldsopplæring			
	opplæring i fordommer og trakassering	ingen/negativ effekt	Signaliserer at de ansatte/lederne er problemet → lite motivasjon, motstand
	opplæring i inkluderende ledelse / håndtering av trakassering	positive effekter	Lederne ses som en del av løsningen, ikke problemet
Nøytrale tester og evalueringer			
	jobbtester	negativ effekt	Vurderingene er ofte ikke nøytrale Brukes selektivt Falsk trygghet
	prestasjons- og resultatevalueringer	ingen effekt	
Demokratisere nettverk			
	formelle mentorordninger	sterk positiv effekt	Må være åpne for alle (ikke bare talenter eller utvalgte) Må matches på interesser, ikke bakgrunn Bør oppfordre underrepresenterte til å delta
	minoritetsnettverk	blandet effekt	Segregerte grupper – bidrar ikke til nyttige nettverk Majoriteten er ikke med
Demokratisere opplæring			
	formell opplæring som er åpen for alle	svake positive effekter	Må sørge for at de reelt sett er åpne for alle
	jobbrotasjon	positive effekter	Gir bred kompetanse, synlighet og nettverk
Forankring i organisasjonen			
	mangfoldsansvarlige	sterk positiv effekt (for fulltidsstillinger)	Kan analysere behov, iverksette tiltak, bevisstgjøre Bør være fra sektoren
	mangfoldsutvalg (ledere)	sterk positiv effekt	Bør være fra ulike deler av organisasjonen → desentralisering Bør initieres av toppledelsen
	mangfoldsmål	positiv effekt, særlig for menn	Ledere ansvarliggjøres Krever konkrete data (men kan komme i konflikt med personvernlovgivning)

Forskningslitteraturen beskriver en lang rekke tiltak som kan utformes på ulike måter. Det er likevel noen grunnleggende prinsipper som kan forklare hvorfor noen tiltak lykkes og andre ikke gjør det.

For det første er det bedre å *skape inkluderende systemer* enn å forsøke å endre holdningene og atferden til ansatte og ledere for å hindre mulig diskriminering. Dobbin og Kalev (2022) argumenterer for at tiltak som har som mål å fikse individer, ofte kommuniserer at det er de ansatte eller lederne som er problemet. Det betyr ikke at ansatte og ledere ikke kan ha bevisste eller ubevisste fordommer eller handle diskriminerende. Forskerne påpeker imidlertid at den typen holdninger og atferd er vanskelig å endre, og at folk responderer dårlig når de oppfatter at de blir ansett som et problem. Det er lettere å få folk med seg om man legger vekt på at de kan være en del av løsningen, og gir dem verktøy og ressurser som kan bidra til at de opptrer mer inkluderende. Samtidig kan et problemfokus være nyttig hvis det er rettet mot organisasjonen heller enn individene. Det innebærer refleksjoner rundt hvordan karrieresystemene og kulturen i organisasjonen kan virke ekskluderende på noen grupper, noe som kan bidra til økt bevissthet, for eksempel om hvorvidt kriteriene for avansement eller deltakelse i lederopplæring kan slå skjevt ut. Dobbin og Kalev (2022) understreker at det mest effektive tiltaket mot fordomsfulle ledere er inkluderende systemer som reelt sett er åpne for alle.

For det andre må *alle lederne i organisasjonen brukes som endringsagenter* (Dobbin & Kalev, 2022). Mangfoldsarbeidet kan ikke utelukkende settes ut til mangfoldsarbeidere, HR-avdelingen eller eksterne konsulenter. Det er lederne som har makt og myndighet til å skape endring, og mangfoldsarbeidet må derfor eies av og forankres hos ledere på alle nivåer – og i alle deler – av organisasjonen. Det innebærer å oppmuntre ledere til å se på seg selv som en del av løsningen og overbevise dem om at mangfoldsarbeidet er en del av deres jobb. Dobbin og Kalev (2022) argumenterer som sagt for at det er lite konstruktivt å forsøke endre holdninger, men de påpeker samtidig at handlinger kan endre holdninger. Dermed kan det være effektivt å få ledere til å være mentorer, delta i mangfoldsutvalg eller få dem til å kartlegge hvordan karriereressursene og -systemene de rår over, kan virke ekskluderende for visse grupper, og hvordan de kan gjøres mer inkluderende.

For det tredje er det viktig med *sosial ansvarliggjøring (social accountability)*, et prinsipp som er relatert til forrige punkt. En effektiv måte å få ledere og ansatte til å bidra i mangfoldsarbeidet på er å ansvarliggjøre dem. Ifølge Dobbin og Kalev (2022) kan vissheten om at noen følger med på mangfoldsinnsatsen man legger ned, aktivere en bevissthet rundt mangfold og dermed fremme mangfoldsarbeidet. Å ha en mangfoldsansvarlig eller krav om rapportering kan bidra til dette. Krav om rapportering kan enten gjelde internt i organisasjonen eller overfor en bredere offentlighet.

En viktig forklaring på hva som gjør at prosessen med å endre den etniske sammensetningen av ledere går så sakte, kan være at få virksomheter benytter de til-

takene som faktisk har vist seg å være effektive for å øke representasjonen av minoriteter (Sitzmann & Schwartz, 2025). Spørsmålet om hvilke tiltak som virker, må imidlertid også ses i sammenheng med både virksomhetsinterne og -eksterne forhold. Vi har pekt på kontekstuelle betingelser som kjennetegn ved den enkelte virksomhet, som tilgang på arbeidskraft og ressurser til mangfoldsarbeid. Vi har også pekt på eksterne betingelser, som hva som kjennetegner den nasjonale konteksten i Norge sammenliknet med i USA, der mye av forskningslitteraturen kommer fra. I kapittelet har vi også løftet frem de uintenderte effektene av mangfoldstiltak. Én ting er hvilke tiltak som innføres, en annen er *hvordan* de innføres og gjennomføres, og hvilke signaler mangfoldsarbeidet sender til organisasjonen og til minoritetene som er ment å inkluderes. Dette kan være helt avgjørende for om de ansatte støtter opp om arbeidet og ønsker å bidra til inkludering, eller om mangfoldsarbeidet heller skaper motstand.

Det er viktig å merke seg at studiene som inngår i denne kunnskapsgjennomgangen, primært har undersøkt hvor effektive ulike tiltak er når det gjelder å øke representasjonen av underrepresenterte grupper – og særlig i ledelsen. Selv om dette er et viktig mål på hvorvidt man lykkes med mangfoldsarbeidet, kan også andre mål enn økt representasjon være viktige, for eksempel å øke minoritetsgruppers opplevelse av tilhørighet og inkludering.

Det viktigste man kan trekke ut av forskningslitteraturen om effektene av mangfoldstiltak, er ikke nødvendigvis effektene forskerne finner av enkelte mangfoldstiltak, men hva disse studiene forteller om de mer overordnede prinsippene for å lykkes og om hvilke utfordringer og fallgruver man bør prøve å unngå. Kort sagt går dette ut på å skape inkluderende systemer heller enn å forsøke å fikse ansatte og ledere for å hindre diskriminering, gjøre alle lederne i organisasjonen ansvarlig for mangfoldsarbeidet og forankre arbeidet både i toppledelsen og hos de ansatte.

6 Arbeidsgiveres arbeid med mangfold og inkludering

Hva forstår arbeidsgivere som inkluderings- og mangfoldsutfordringer? Og hvordan arbeider de for å motvirke diskriminering og skape inkluderende arbeidsplasser? Mens vi tidligere har beskrevet arbeidstakeres erfaringer med ekskludering i arbeidslivet, skal vi i dette kapitlet ta for oss arbeidsgivernes problemforståelse og arbeid med å skape inkluderende arbeidsplasser. Kapitlet bygger på kvalitative casestudier av et utvalg virksomheter som favner både små og store private og offentlige virksomheter. Formålet med kapitlet er å se på inkluderings- og mangfoldsarbeid fra et arbeidsgiverperspektiv.

I kapitlet undersøker vi hvordan arbeidsgiverne forstår utfordringene i egen virksomhet, og hvilke tiltak de bruker for å skape inkluderende arbeidsplasser. Til sist tar vi utgangspunkt i ansattes erfaringer med ekskludering og undersøker hvordan arbeidsgivere forstår og håndterer slike erfaringer.

6.1 Utvalg og metode

I studien av virksomheters mangfolds- og inkluderingsarbeid har vi valgt et bredt spekter av virksomheter, der alle på en eller annen måte har jobbet med mangfoldstematikk. Denne avgrensningen sikrer at virksomhetene har gjort seg noen refleksjoner om og erfaringer med mangfoldsarbeid.

Virksomhetene som er med i studien, skiller seg fra hverandre både når det gjelder størrelse og hvilken sektor og bransje de tilhører. Tabell 6.1 viser en oversikt over sentrale kjennetegn ved virksomhetene vi har studert. Blant de 13 virksomhetene i studien er 9 private, mens 4 er offentlige. De tilhører et bredt spekter av bransjer, og det varierer hva slags kompetanse som kreves av de ansatte. Mens noen av virksomhetene hovedsakelig har ufaglærte ansatte, har andre hovedsakelig yrkesgrupper med krav om fagbrev eller høyere utdanning. Det er også stor variasjon i antall ansatte, fra rundt ti til ti tusen. Seks av virksomhetene er del av internasjonale konsern og/eller er hel- eller deleid av utenlandske eiere.

Tabell 6.1. Oversikt over virksomheter i den kvalitative studien av inkluderingsarbeid

Casenr.	Sektor	Bransje	Ant. ansatte	Ant. informanter
1	privat	arbeidstakerorganisasjon	ca. 200	2
2	privat	industri	ca. 1000	1
3	offentlig	barnehage	< 50	1
4	offentlig	sykehjem	< 50	2
5	privat	matindustri	ca. 200	1
6	privat	transport og logistikk	ca. 10 000	1
7	privat	hotell	> 300	1
8	privat	vikar/konsulentbyrå	< 50	1
9	privat	renhold og vaktmestertjenester	ca. 2000	1
10	offentlig	sykehus	> 10 000	2
11	privat	barnehage	< 50	2
12	privat	konsulentselskap	> 2000	1
13	offentlig	kommune	> 10 000	2
Totalt				18

Vi brukte flere kanaler for å identifisere relevante virksomheter til studien. Blant annet tok vi utgangspunkt i virksomheter som har profilert mangfoldsarbeidet sitt utad, virksomheter som har vært kandidater til diverse mangfoldspriser, og virksomheter som har søkt og/eller mottatt tilskudd til mangfoldsarbeid. I tillegg fikk vi tips til aktuelle virksomheter fra ulike aktører med god kjennskap til mangfoldsarbeid i arbeidslivet. Vi kontaktet så virksomhetene med informasjon om studien og en forespørsel om å få intervjuer den/dem som er ansvarlig for virksomhetens mangfoldsarbeid. Virksomhetene i studien er ikke representative for norske virksomheter, men representerer virksomheter som med all sannsynlighet har et mer omfattende mangfoldsarbeid enn gjennomsnittet i norsk arbeidsliv.

Hvem som har ansvar for mangfoldsarbeidet, og stillingstittelen til informantene, varierer mellom virksomhetene. I noen tilfeller er det dedikerte mangfoldsansvarlige, noen steder er det HR-sjefer eller HR-medarbeidere med et dedikert ansvar for mangfoldsarbeid, mens det andre steder var øverste leder som ble utpekt som den relevante informanten, og som vi så intervjuet. I noen virksomheter har vi intervjuet to informanter, enten sammen eller separat, fordi ansvaret for mangfoldsarbeidet var spredt i ulike deler av organisasjonen. Til sammen har vi utført intervjuer med 18 informanter i denne studien. Blant informantene er det en klar overvekt av kvinner (15 kvinner og 3 menn), mens 4 av de 18 informantene har innvandrerbakgrunn.

I intervjuene kartla vi sentrale kjennetegn ved virksomheten før vi stilte spørsmål om hvordan de forstår mangfold og mangfoldsutfordringer, og

hvordan de konkret jobber med tematikken og tiltak de har iverksatt. Mot slutten av intervjuet presenterte vi informantene for vignetter som beskriver to typiske situasjoner med diskriminering og ekskludering som kom frem i intervjuene med ansatte. Den ene vignetten beskrev en situasjon med eksplisitt diskriminering. Den viser en kunde/pasient som ikke ønsker å bli behandlet av en ansatt på grunn av vedkommendes etniske minoritetsbakgrunn. Den andre vignetten beskrev en mer tvetydig situasjon med ansatte som føler at de ikke passer inn i arbeidsmiljøet fordi de ikke deler de samme referansene og interessene som de andre.

Vi brukte vignettene for å få tilgang på informantenes tolkninger av situasjonene og mulige løsninger på problemene som ble beskrevet. Vi var også interessert i hvordan de ser på lederens og den ansattes ansvar i slike situasjoner. I tillegg til at vignettene fikk frem hvordan lederne tolker og forholder seg til ulike typer diskriminerings- og ekskluderingserfaringer, ga de dem et utgangspunkt for å dele egne erfaringer med tilsvarende hendelser fra egen virksomhet.

Intervjuene ble transkribert av en vitenskapelig assistent ved hjelp av et KI-assistert transkriberingsverktøy og kodet av forskerne bak studien i analyseprogrammet Nvivo.

6.2 Hva slags utfordring er etnisk mangfold? Virksomhetenes problemforståelser

I det følgende skal vi dykke dypere ned i arbeidsgivernes problemforståelse. Hva forstår informantene som inkluderings- og mangfoldsutfordringer i egen virksomhet, og hvor legger de ansvaret for problemet? Informantene forstår inkluderings- og mangfoldsutfordringer i egen virksomhet på tre forskjellige måter, enten som et integrasjonsproblem, et representasjonsproblem eller et inkluderingsproblem. Mens integrasjonsproblemet handler om å få de ansatte man har (eller har tilgang på), til å fungere i jobben, handler representasjonsproblemet om å øke andelen minoriteter – også oppover i systemet. Inkluderingsproblemet handler om å få de ansatte med minoritetsbakgrunn til å trives og føle seg inkludert på jobb. Integrasjonsproblemet gjør seg først og fremst gjeldende i virksomheter med ansatte som har lav utdanning, og som mangler basisferdigheter i norsk, og handler dermed om kjennetegn ved staben i virksomhetene. Representasjons- og inkluderingsproblemet er derimot utfordringer som eksisterer på tvers av virksomhetene.

6.2.1 Integrasjonsproblem

Kulturforskjeller, språkproblemer, misforståelser og mangel på grunnleggende ferdigheter hos ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn løftes opp som utfor-

dringer hos en del av virksomhetene. Disse utfordringene omtales som et *integrasjonsproblem* av flere av informantene. For arbeidsgiverne handler denne typen utfordringer dels om å være leder i en virksomhet med stort etnisk mangfold hvor de ansatte ikke deler samme språk, kultur og referanser, dels om det de oppfatter som manglende kompetanse hos ansatte med innvandrerbakgrunn. Felles for disse virksomhetene er at de mangler arbeidskraft, og at flertallet av dem som søker jobb, er relativt nyankomne innvandrere. Virksomhetene har også det til felles at de har mange stillinger som har ingen eller lave utdanningskrav.

For lederne handler integrasjonsproblemet først og fremst om å få ansatte til å fungere i jobben. Dette er en type kompetanseheving de har få ressurser til å jobbe med:

Vi har mange som har svake basisferdigheter hos oss, digitalt og språklig. Det er en kjempestor utfordring for oss, og vi ser at folk dyttes tidligere og tidligere ut. Introduksjonsprogrammet er liksom for kort. Og tilbudet som gis mens de er i arbeidspraksis er ikke godt nok. Sånn at vi vi må ta en ganske stor del av integreringsansvaret. Og det er ikke vi rigget til. [...] Det at vi tar vår del av integreringsjobben og slipper inn folk hos oss, og ansetter de som kanskje ikke har perfekt norsk eller perfekte digitale kunnskaper og så videre, gjør at de blir integrert i samfunnet. (liten privat virksomhet, 9)

Lederne oppfatter at det å investere i den enkelte arbeidstaker ved å ta seg tid til opplæring og ved å møte den enkeltes behov, er avgjørende for å få den ansatte til å fungere i jobben og bli en del av det norske samfunnet. Informantene tar også opp utfordringer som går utover deres egen rolle som leder på arbeidsplassen, og som handler om hjelpe nyankomne innvandrere og flyktninger med å bli integrert i samfunnet for øvrig. Lederen bak sitatet nedenfor hjelper ansatte på fritiden med å fylle ut dokumentasjon og bruke digitale tjenester:

Som leder er jeg veldig tilgjengelig. Altfor mye tilgjengelig kanskje noen ganger, men det er mitt valg også fordi jeg skjønner at folk trenger hjelp. Det er lov å komme til meg hjemme, hvis de sliter med noe dokumentasjon. De kan komme hjem til meg, og vi logger på sammen, så kan jeg kan hjelpe med det. (liten offentlig virksomhet, 4)

Arbeidsgiverne ser hovedsakelig integrasjonsproblemet som et ressursproblem. De trenger ressurser for å styrke minoritetsansattes basisferdigheter og for å forebygge misforståelser og arbeidsrisiko. Dette handler om en mangel både på økonomiske ressurser og tilpassede opplæringsressurser. Lederne oppfatter også kompetanseheving som en viktig motivasjonsfaktor og som en sentral faktor for å holde på arbeidskraft i bransjer som har et rekrutteringsproblem.

6.2.2 Representasjonsproblem

En utfordring også i vårt selskap er at jo høyere opp du kommer i organisasjonen, jo mindre etnisk mangfold ser du. [...] Så liksom fra hotellnivå til hovedkontoret og så oppover i nivåene der da, så blir det jo mer og mer etnisk ... ja, hvitt. Og det tror jeg er en litt sånn klassisk utfordring i mange selskaper. (stor privat virksomhet,7)

Manglende representasjon av personer med minoritetsbakgrunn i ledelsen oppfattes som et hovedproblem hos et flertall av virksomhetene. De beskriver en situasjon der det er få eller ingen ledere med minoritetsbakgrunn i egen virksomhet. Noen beskriver en mangel på minoriteter i ledelsen generelt, mens andre har ledere med minoritetsbakgrunn på lavere nivåer i virksomheten, men har et representasjonsproblem på toppledernivå. Fravær av ledere med minoritetsbakgrunn er ansett som et problem i virksomhetene uavhengig av om de har få eller mange ansatte med minoritetsbakgrunn i staben.

Informantene forklarer representasjonsproblemet ved å trekke frem forhold ved egen organisasjon og trekk ved minoritetsansatte. Når virksomhetene oppfatter at representasjonsproblemet handler om mangler ved egen organisasjon, oppgir de *diskriminering* som en mulig forklaring. Informantene som forklarer representasjonsproblemet med diskriminering, vektlegger bias og risikoaversjon som et problem. Man velger å satse på kandidater som oppfattes som like majoriteten, fordi det er forbundet med noe trygt og mindre risikofyllt. Samtidig er det verdt å merke seg at kun et fåtall av virksomhetene oppfatter etnisk diskriminering som et problem i egen virksomhet, selv om flere trekker frem diskriminering som et problem i det norske arbeidslivet mer generelt.

Informanten som står bak sitatet nedenfor, er leder i en stor offentlig virksomhet. Etter hans oppfatning ender de som rekrutterer, ofte opp med å velge kandidater som likner dem selv, når de ser etter ledere. Informanten ser også en sammenheng mellom det å ha et representasjonsproblem og hvorvidt mulige minoritetskandidater opplever virksomheten som et aktuelt sted å gjøre karriere.

Hovedutfordringene handler om forankring i toppledelsen, at selve rekrutteringsprosessen ikke er profesjonell nok. Da blir det synsing, og da ansetter du fort folk som er lik deg. Og det kan være en viss grad av diskriminering også. Så jeg har jo rekruttererne hos meg, og en av dem sier at det foregår mye diskriminering i de grovsorteringene. Og så er det det at vi ikke får de rette kandidatene til å søke, spesielt på lederstillinger, at ikke du får nok kandidater. [...] Du har masse gode kandidater internt, hvorfor er det så få av de som søker lederstillinger? Når du har 31 % i ytre ledd, hvorfor er det så få av de som blir ledere? Og de tilbakemeldingene vi fikk var at «Vi tror ikke det nytter». Eller «Vi har ingen gode rollemodeller». (stor offentlig virksomhet, 13)

I tillegg til at informanten oppfatter at minoritetspersoner diskrimineres i ansetelsesprosessene til lederstillinger, er det få kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn til disse stillingene. Denne informanten har arrangert en workshop for minoritetsansatte i virksomheten for å undersøke hvorfor ansatte med minoritetsbakgrunn ikke søker seg til lederstillinger. Én grunn som oppgis, er at lav minoritetsrepresentasjon på toppen i seg selv oppfattes som et signal om at minoriteter ikke vil lykkes med å avansere i virksomhetens stillingshierarki. Informanten peker altså på en selvforsterkende sirkel: Representasjonsproblemet skremmer minoriteter fra å søke.

På liknende vis beskriver en av de private virksomhetene at de mister minoritetsansatte oppover i systemet, selv om organisasjonen skårer høyt på inkludering. Arbeidsgiveren tror dette kan handle om mangelen på rollemodeller på toppen.

Et fåtall av arbeidsgiverne forklarer representasjonsproblemet med diskriminering og mangler ved egen organisasjon, og en vanligere forklaring er knyttet til *manglende kompetanse* hos personer med minoritetsbakgrunn. Informanten bak sitatet nedenfor jobber i en fagforening og trekker frem manglende erfaring som tillitsvalgt som den største utfordringen med å få flere med minoritetsbakgrunn inn i ledelsen:

Vi rekrutterer fra en populasjon, fra egne rekker, og da får man jo det problemet at man ikke klarer å få noen [med minoritetsbakgrunn]. Siden vi rekrutterer fra tillitsvalgte i mange stillingskategorier, så sliter vi med at man ikke har nok tillitsvalgte med annen bakgrunn. [...] Det [tillitsvalgts erfaring] er en kompetanse som er viktig i de stillingene. Det er ganske blendahvitt på toppen, men kommer det en god søker med minoritetsbakgrunn ansetter vi den personen lett. (stor privat virksomhet, 1)

Toppstillingene krever en bestemt form for kompetanse. I denne virksomheten handler ikke dette om formell utdanning, men om den praktiske erfaringen man får gjennom å ha vært valgt som tillitsvalgt. Problemet med lav representasjon i ledelsen, slik informantene ser det, starter dermed tidligere i karriereløpet. Hadde det vært kvalifiserte kandidater med minoritetsbakgrunn til lederstillinger, hadde de ifølge henne blitt ansatt.

6.2.3 Inkluderingsproblem

Selv om ingen av arbeidsgiverne ser inkludering som et hovedproblem, er det noen av dem som også peker på at utfordringer knyttet til inkludering er relevante. Dette gjelder på tvers av virksomhetstype og på tvers av forståelsene av hva som utgjør de største mangfoldsutfordringene.

Noen beskriver at det har vært et skifte i fokus fra representasjon til inkludering i virksomheten. Det innebærer at de har gått fra å være opptatt av hvordan de

kan øke andelen ansatte med minoritetsbakgrunn, til å bli opptatt av hvordan de kan få de ansatte med minoritetsbakgrunn til å trives og føle seg inkludert. For noen henger dette likevel sammen med utfordringen med å sikre representasjon *oppover* i systemet. De ser da inkludering som en forutsetning for at folk skal ønske å bli og gjøre karriere, og for å sikre rettferdig karriereutvikling uavhengig av bakgrunn. En annen begrunnelse for dreiningen fra representasjon til inkludering finner vi i virksomheter hvor det har vært økonomiske innstramminger. Her kan det være rekrutteringsstopp eller få tilgjengelige stillinger, noe som gjør det krevende å jobbe med representasjon og mer aktuelt å jobbe med inkludering.

6.3 Hva slags tiltak iverksetter virksomhetene?

I det følgende skal vi se på hvilke tiltak virksomhetene iverksetter for å håndtere det de opplever som mangfolds- eller inkluderingsutfordringer i egen virksomhet. Overordnet skiller tiltakene seg fra hverandre når det gjelder hva slags utfordring som håndteres – om det er et integrasjonsproblem, et representasjonsproblem eller et inkluderingsproblem – og når det gjelder hvem eller hva som skal fikses, eller som anses som løsningen på problemet. Noen av tiltakene er rettet mot ansatte, mens andre er rettet mot ledere eller organisasjonen. Vi presenterer og sorterer tiltakene med utgangspunkt i hvilket problem de er tenkt å løse. Det betyr at samme type tiltak (for eksempel opplæring av ansatte) kan gå igjen flere ganger fordi det betraktes som en løsning på ulike problemer, men formålet med og utformingen av tiltaket vil gjerne variere etter hvilken utfordring det er ment å håndtere.

6.3.1 Hvordan forsøker de å løse integrasjonsproblemet?

Flere av virksomhetene beskriver utfordringen med mangfold som et integrasjonsproblem. Disse virksomhetene hører typisk til i bransjer og/eller regioner hvor det er utfordrende å rekruttere kvalifisert personell, og de rekrutterer til stillinger uten høye kompetansekrav. De har som nevnt mange søkere med innvandrerbakgrunn, hvorav en stor andel er nyankomne innvandrere og flyktninger, og mange søkere har ikke ønsket eller nødvendig kompetanse. De fleste tiltakene som brukes for å håndtere dette problemet, er dermed rettet mot de ansatte.

Det mest brukte tiltaket er ulike former for *kompetanseheving for de ansatte*. Mest grunnleggende er opplæringen som skjer gjennom det daglige arbeidet – både fra leder og kollegaer. I større virksomheter kan de også tilby mer formalisert kursing – enten internt eller gjennom eksterne tilbud. Det kan være opplæring i digitale ferdigheter eller mer jobbspesifikk kompetanse, som salg eller pedagogikk. Flere av virksomhetene tilrettelegger også for formell utdanning.

Noen tar inn (voksen)lærlinger, som jobber hos dem som en del av utdanningsløpet sitt, andre tilrettelegger for at de ansatte kan ta videreutdanning eller fagbrev. Språkopplæring er også sentralt for flere. De kan oppmuntre til og tilrettelegge for språkopplæring, i noen tilfeller i samarbeid med NAV.

Flere av informantene peker på at det må *tilrettelegges* for opplæring, både i form av tid, praktisk gjennomføring og innhold. Det må settes av tid til at leder og kollegaer kan bidra med opplæring i det daglige arbeidet. I tillegg må de ansatte få tid til å lære. Lederen i en barnehage forteller for eksempel at de har satt av én time om dagen til studietid for de ansatte som går på norskopplæring. I en annen virksomhet hvor de tilbyr de ansatte kursing (uavhengig av bakgrunn), har de spurt seg hvem som får mulighet til opplæring. De har forsøkt å senke terskelen for å delta på kurs, blant annet gjennom å flytte kursene fra kveldstid til dagtid, ha stipendordninger for tapt arbeidsfortjeneste og utvikle kurs som ikke krever at man kan lese og skrive norsk. Også en annen virksomhet, som har mange ansatte med kort botid i Norge, forklarer at de forsøker å ta hensyn til de språklige og digitale ferdighetene til de ansatte. Selv om opplæringen i virksomheten primært skjer gjennom et digitalt opplæringsprogram, innså de at dette ikke traff alle. De forteller at de ansatte var mer tilfredse og at flere gjennomførte opplæringen da de innførte mer fleksible løsninger, som at opplæringen kunne gis én til én med leder i stedet. I tillegg til denne typen organisatorisk tilrettelegging påpeker en av lederne at man må skape en kultur for læring og for å ha takhøyde for feil.

Flere av virksomhetene beskriver at de har omfattende interaksjon med det offentlige i forbindelse med opplæring av de ansatte. De søker om økonomisk støtte fra, og bruker og supplerer, offentlige ordninger. Det kan for eksempel skje ved at de søker om tilskudd fra offentlige etater (som Direktoratet for høyere utdanning og kompetanse eller IMDi) for å gjennomføre ulike former for opplæring, at de tar imot lærlinger (som språklærlinger eller voksenalærlinger) som har praksisperioden sin hos dem, eller at deres egne ansatte deltar i opplæring i regi av det offentlige (som språkkurs eller formell utdanning).

Noen av lederne, særlig i mindre virksomheter, forteller at de også bidrar med hjelp og veiledning utover det som er jobbrelevant. De hjelper de ansatte med ting som å fylle ut skjemaer, tolke brev fra det offentlige og finne ut hvordan de skal navigere i systemet. De ser på det som naturlig og nødvendig å stille opp for de ansatte, men det kan også ligge en forventning om at de ansatte da gir noe tilbake. Som en leder i en barnehage sier: «[H]vis jeg skal være sånn behjelpelig, så vet jeg at jeg kan forvente også noe etterpå på jobb.»

Den tette samhandlingen med det offentlige og hjelpen de gir de ansatte med å navigere i systemet, får noen av virksomhetene til å beskrive seg selv som en del av integreringsløpet til de ansatte.

Som nevnt handler ikke integrasjonsproblemet bare om de ansattes kompetanse, men også om utfordringer med å lede en mangfoldig ansattgruppe som kan mangle felles referanserammer. Dette håndterer virksomhetene ved å *tilby lederne ulike former for opplæring*. Det kan være språkmentorkurs, kurs i tverrkulturell kommunikasjon, mangfoldsledelse eller mer generelle lederutviklingskurs. En stor offentlig virksomhet beskriver hvordan de jobber med kompetanseheving når det gjelder «inkludering i et flerkulturelt arbeidsmiljø»:

[D]en kompetansepakken går på å snakke om kulturforskjeller. Hvordan er vi forskjellig? Hvordan er vi like? Hva gjør det? Kan det føre til noen misforståelser? (stor offentlig virksomhet, 10)

6.3.2 Hvordan forsøker de å løse representasjonsproblemet?

I noen av virksomhetene opplever de, som beskrevet ovenfor, at hovedutfordringen med mangfold er å øke andelen ansatte med minoritetsbakgrunn, enten i virksomheten generelt eller oppover i stillingshierarkiene. Virksomhetene har iverksatt ulike tiltak for å håndtere denne utfordringen, og de fleste tiltakene er rettet mot egen organisasjon. Tiltakene handler om å endre måten lederne jobber på, blant annet gjennom kompetanseheving eller gjennom å kartlegge barrierer i egen organisasjon.

Å måle og telle mangfold

Når mangfoldsutfordringen i virksomheten forstås som et representasjonsproblem, handler det om *hvor mye* mangfold man har – noe som kan måles i tall og andeler. Det krever at man har en oversikt over sammensetningen av de ansatte etter etnisk bakgrunn. Noen av virksomhetene i studien har god og detaljert oversikt over situasjonen i egen organisasjon. En av de store offentlige virksomhetene har for eksempel fått tall fra Statistisk sentralbyrå om sammensetningen av ansatte etter landbakgrunn på forskjellige stillingsnivåer. De forteller at de fant et tydelig mønster med relativt god representasjon av ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn på lavere stillingsnivåer, men svært dårlig representasjon oppover i systemet. De har satt konkrete mål for representasjon i lederstillinger i de ulike avdelingene i virksomheten og følger opp fremdriften gjennom årlige rapporteringer.

De færreste virksomhetene har imidlertid denne typen tallgrunnlag. De må stort sett basere seg på anslag ut fra sin egen kjennskap til organisasjonen. Flere er frustrerte over at de ikke kan måle de ansattes minoritetsbakgrunn, og at de dermed ikke kan få en presis oversikt over det faktiske mangfoldet i virksomheten. Det gjør det også krevende å sette konkrete mål for representasjon, slik mange har når det gjelder kjønnsbalanse. I den grad de setter mål for etnisk representasjon, er det gjerne mer vage eller indirekte mål, som å få økt etnisk

mangfold i ledelsen eller at de skal legge vekt på mangfold i (leder)rekrutteringen.

Tiltak for å rekruttere mangfold

Virksomhetene i studien beskriver en rekke tiltak som skal sikre en inkluderende rekruttering og dermed øke mangfoldet i organisasjonen. Tiltakene knyttet til rekrutteringsprosessen er innrettet slik at de skal hindre fordommer og diskriminering i vurderingene, fjerne unødvendig strenge kompetansekrav og tiltrekke seg de rette kandidatene.

Virksomhetene forsøker å motvirke fordommer og diskriminering i ansettelsesprosessene gjennom blant annet å tilby dem som rekrutterer, opplæring og kompetanseheving. Det kan være relativt uformelt, som å bevisstgjøre ledere om diskriminering og bias i rekrutteringsprosesser, eller mer formell kursing og utvikling av maler, veiledere og/eller intervjuguides som skal sikre inkluderende rekruttering. En stor offentlig virksomhet hadde i tillegg utviklet materiell til fagforeningene for å bidra til at de tillitsvalgte kunne ta på seg en «korrigerende» rolle i ansettelsesprosessen.

I tillegg har flere av virksomhetene gått kritisk gjennom kriteriene de bruker i rekrutteringsprosessen. Dette handler i stor grad om å sikre at de ikke stiller unødvendig høye krav til utdanning eller språkkunnskaper, og åpne opp for at søkerne kan ha hull i CV-en. En av virksomhetene innførte en forenklet søknadsprosess for å senke terskelen for å søke. Denne typen tiltak, som innebærer å justere ansettelseskriteriene og senke terskelen for å søke, er først og fremst relevante for virksomhetene som rekrutterer til stillinger uten høye kompetansekrav, og som ofte har utfordringer med å rekruttere. Formålet med slike tiltak kan dermed gjerne være å få dekket et bemanningsbehov heller enn (eller i tillegg til) å rekruttere mangfold. Andre har justert rekrutteringsprosessen for å motvirke diskriminering. De har for eksempel gjennomført forsøk med anonyme jobbsøknader eller krevd begrunnelse fra dem som har ansvar for den konkrete rekrutteringsprosessen, dersom andelen med minoritetsbakgrunn synker betraktelig utover i prosessen.

Flere av virksomhetene er også opptatt av hvordan de kan gjøre seg attraktive for å få flere kvalifiserte søkere med minoritetsbakgrunn. De nevner tiltak som å revurdere hvordan og hvor de annonserer. En informant i en stor offentlig virksomhet opplever at ledertalenter med minoritetsbakgrunn ikke søker seg til dem, og forteller at han ønsker å utvikle en «employer branding strategi» for å gjøre virksomheten mer attraktiv.

Sikre rettferdig karriereutvikling

Representasjonsproblemet handler imidlertid ikke bare om å sikre (økt) tilstrømming av ansatte med minoritetsbakgrunn, det handler også om rettferdige karriere-

reløp som sikrer at ansatte med minoritetsbakgrunn kan stige i gradene på lik linje med majoritetsansatte.

Flere av virksomhetene har satt i gang kartlegginger for å identifisere hva det er som gjør at de ikke oppnår bedre representasjon. En av de private virksomhetene i studien driver blant annet med renhold og vaktmestertjenester og har et stort etnisk mangfold på lavere stillingsnivåer. De forklarer at de har som mål å rekruttere flere ledere internt for å øke mangfoldet oppover i stillingshierarkiene, og at de har satt i gang et kartleggingsarbeid for å identifisere barrierene for karriereutvikling:

Vi har jobbet mye med å kartlegge hva det er som er hindre da, for karriereutvikling og for at vi kan ansette flere internt med større etnisk mangfold. Og se litt hvordan vi liksom kan tette gapet og finne ut hva det er som gjør at det er vanskelig å ha karriereutvikling hos oss? (stor privat virksomhet, 9)

Denne typen kartlegging handler altså om å identifisere barrierene for å oppnå målet om økt representasjon i virksomheten.

Et større sykehus i studien beskriver den samme utfordringen. De har mye mangfold på lavere stillingsnivåer, også i høykompetanseyrker som leger, men mindre mangfold oppover i stillingshierarkiene. Informantene herfra forteller at de har forsøkt å nøste i hva som kan gjøre at flere med minoritetsbakgrunn skal velge ledelse som karrierevei. De forteller at de har stilt seg selv følgende spørsmål: «Hva er det som er inngangsporten? Hva er det som gjør at man blir valgt? Er det noen barrierer der?» Informantene spekulerer videre på om de som står for utvelgelsen av ledere og deltakere til sykehusets ledermobiliseringsprogram, kan ha bestemte bilder i hodet av hvem som egner seg som ledere. De spør videre: «Kan vi kurse dem om fordommer, stereotypier, hva som skjer ved vanlig rekruttering og sånn?» De er altså opptatt av å finne ut om det kan ligge noen barrierer i kriteriene som brukes, og i ubevisste fordommer hos dem rekrutterer ledere i virksomheten.

Flere virksomheter spør seg på liknende vis om det er noe med måten forfremmelser og rekruttering oppover i systemet skjer på, som gjør at mangfoldet minsker på høyere stillingsnivåer. Én måte å håndtere dette på er kursing av ledere. Slik kursing kan foregå på ulike måter og omfatte ulike ledernivåer, men grunnleggende sett handler det om å forankre problemforståelsen – at manglende representasjon oppover i systemet er en utfordring – hos lederne i virksomheten. Flere virksomheter har ulike former for kursing i mangfoldsledelse eller inkluderende ledelse, enten internt eller gjennom eksterne kurs. Andre har utviklet ressurser eller kompetansepakker om temaer knyttet til inkludering, mangfold, rasisme og diskriminering. Ifølge en av informantene i et stort privat firma kan en virksomhet ha flere mål med å innføre denne typen tiltak. Først og

fremst handler det om å hjelpe ledere med å utøve ledelse på en inkluderende måte. Men denne typen kursing kan også være et ledd i å forsøke å sikre mer mangfoldig rekruttering oppover i organisasjonen:

Der er det overordnede målet å øke ledere sin kunnskap om hvordan lede på en inkluderende måte. For å skape et inkluderende miljø og kultur, som på sikt ... Vi håper, og målet er, at på sikt så vil det også føre til mer mangfold blant ledere. (stor privat virksomhet, 6)

For å løse representasjonsproblemet har noen av virksomhetene også satt i gang tiltak som er rettet mot de ansatte. Man kan for eksempel jobbe med manglende mangfold oppover i stillingshierarkiene ved å tilby aktuelle kandidater kompetanseheving, slik at de kan kvalifisere seg for høyere stillinger. Dette kan blant annet skje gjennom ledermobiliseringsprogrammer. Dette er opplæringsprogrammer som er rettet mot personer som på en eller annen måte er identifisert som potensielle lederkandidater. Målet med dem er, som navnet tilsier, å bidra til å motivere og kvalifisere kandidater til lederstillinger. Ledermobiliseringsprogrammene er ofte ikke spesielt innrettet mot personer med minoritetsbakgrunn, men en av de store offentlige virksomhetene som har et slikt program, forteller at de ser på det som et viktig verktøy i mangfoldsarbeidet, og at de ønsker å se på hvordan rekrutteringen til programmet foregår for å vurdere hvordan de kan øke andelen med minoritetsbakgrunn.

En annen form for kompetanseheving av kandidater skjer gjennom trainee- eller hospiteringsordninger. Blant virksomhetene i studien vår er ikke disse programmene rettet inn mot et lederspor på samme måte. Et godt eksempel er en stor privat virksomhet innenfor transport og logistikk som har stort etnisk mangfold i driftsstillingene, som ikke krever høyere utdanning, men lite mangfold i kontorjobbene. De beskriver en ordning som går ut på driftsansatte som har utdanning de ikke får brukt i sin nåværende stilling, kan få hospitere i relevante stillinger i relevante fagmiljøer internt. Formålet er å gi kandidatene opplæring og nettverk som gjør dem rustet til å søke relevante stillinger (gjærne internt) når ordningen er slutt. Virksomheten opplevde selv ordningen som svært vellykket, men peker på at den er tid- og ressurskrevende for dem som skal ta imot og lære opp kandidatene, og at den også er økonomisk krevende for organisasjonen, som må dekke opp stillingene kandidatene har permisjon fra. De kan heller ikke garantere at de har en ledig jobb til kandidatene etter at ordningen er slutt. På intervju tidspunktet hadde ordningen akkurat blitt satt på pause av økonomiske grunner.

Denne virksomheten hadde innrettet hospiteringsprogrammet mot ansatte som er overkvalifiserte for stillingen sin, mens andre har traineeprogrammer som legger til rette for at ansatte uten formell kompetanse for eksempel kan jobbe med IKT og ta utdanning parallelt med internopplæringen.

6.3.3 Hvordan jobber virksomhetene for å sikre inkludering?

En del av mangfoldsarbeidet i virksomhetene vi har studert, er rettet mot *inkludering*, selv om få virksomheter trekker dette frem som en hovedutfordring når det gjelder mangfold. Inkluderingsiltakene kan grovt sett kategoriseres etter om de er innrettet mot minoritetene selv eller mot organisasjonen ellers – altså om målet er å få minoritetsansatte til å føle seg inkludert eller å få andre til å opptre inkluderende.

Virksomhetene har ulike typer tiltak som skal sikre at minoritetsansatte føler seg inkludert. Noen av virksomhetene har opprettet minoritetsnettverk, som gjerne består av personer med etnisk minoritetsbakgrunn. Minoritetsnettverkene fungerer som et nettverk og et støttende miljø for ansatte som kan oppleve å være alene på avdelingen. En av virksomhetene påpekte imidlertid at selv om minoritetsnettverket for mange representerer et etterlengtet miljø av likesinnede, er andre mer ambivalente og lite interessert i et nettverk basert på identitetskjenne-tegn. Nettverkene fungerer også som ekspertgrupper som kan komme med råd og innspill til ledelsen og iverksette enkelte tiltak, som arrangementer og markeringer. Dermed har nettverkene både en funksjon internt for medlemmene, men også eksternt i virksomheten.

Andre tiltak som skal sikre at ansatte med minoritetsbakgrunn føler seg inkludert, er sosiale arrangementer som skal virke samlende. Flere virksomheter nevner dessuten at de er opptatt av å sikre mangfold med hensyn til hvem de bruker i den interne formidlingen og i presentasjoner av virksomheten eksternt. Dette handler ikke bare om å vise minoritetsansatte at de har en plass i virksomheten, og få frem hvilke muligheter som finnes, men også om virksomhetens merkevarebygging utad.

Mye av innsatsen er imidlertid knyttet til inkludering rettet mot ledere og majoritetsansatte – for å bidra til at de opptre mer inkluderende. Dette kan betraktes som et *holdningsarbeid* som gjøres i ulike settinger.

Slikt holdningsarbeid kan foregå formelt gjennom lederkurs i mangfoldsledelse eller inkluderende ledelse eller inngå som et tema i kompetansehevingen for ansatte mer generelt. Noen forteller at de arrangerer foredrag, seminarer, møter eller konferanser om mangfold for å bevisstgjøre ansattgruppen om mangfoldsrelaterte problemstillinger og bidra til kompetanseheving. Innholdet kan variere, men det handler ofte om bevisstgjøring rundt viktigheten av mangfold, barrierer minoriteter kan møte, og hvordan man selv kan opptre inkluderende. Et av sykehusene vi studerte, var særlig opptatt av å øke kompetansen om rasisme og diskriminering, slik at minoritetsansatte i større grad kunne oppleve at denne typen erfaringer ble validert og anerkjent.

Mye av arbeidet fremstår imidlertid som mer uformelt og er rettet mot arbeidsmiljøet og kulturen i virksomheten. Lederen i en barnehage forklarer for eksempel at de bruker mye tid på å jobbe med holdninger:

Holdninger og verdier, og det er noe du aldri blir ferdig med. Men det har blitt en sånn måte som vi er gode på å jobbe etter. Vi må trekke oss tilbake, og så må vi diskutere den holdningen her. Hva er det vi kan stå for? Hva er det jeg personlig står for? Hva skal vi opptre i lag og stå for? (liten privat virksomhet, 11)

Hun forklarer videre at de jobber systematisk med holdninger, blant annet på alle personalmøter, noe hun synes har bidratt til endring og hatt en positiv effekt.

Særlig noen av virksomhetene som driver med tjenesteyting eller omsorg, ser på mangfoldsarbeidet som en integrert del av arbeidet de gjør ellers. En leder i en annen barnehage forklarer for eksempel at man i en barnehage *skal* være opptatt av likestilling og mangfold. Det står også i rammeplanen og er en integrert del av måten de jobber på. Når de jobber mye med å skape fellesskap og toleranse for forskjellighet blant barna, smitter det også over på de ansatte:

Altså, det er mange ansatte som er veldig sånn åpen og nysgjerrig og har lyst å inkludere deg. Og sant, det ligger jo til det pedagogiske arbeidet, det med inkludering, det å lytte og ta hverandre med i samtaler. Altså både når man sitter sammen med ungene, men også når man sitter på pauserommet. Og det er jo ikke gitt at sånn her er det på hver arbeidsplass. Men det er virkelig sånn her. (liten offentlig virksomhet, 3)

Et annet eksempel på samvirket mellom mangfoldsperspektivet som tjenesteyter og som arbeidsgiver er et sykehus som forteller at de har hengt opp plakater om at de ikke aksepterer rasisme. De mener at dette sender et signal om at dette er et mangfoldsvennlig sted, noe som kan bidra til å øke følelsen av trygghet, ikke bare for pasientene, men også for de ansatte.

Arbeidsmiljøundersøkelser

Noen av de store virksomhetene i studien bruker organisasjonsundersøkelser internt for å måle de ansattes trivsel, opplevelse av inkludering eller meninger om organisasjonens arbeid med mangfold og inkludering. Det varierer i hvilken grad virksomhetene har mulighet til å sammenlikne hvordan ulike grupper av ansatte skårer på disse målene. I tillegg er det noen som får eksterne konsulenter til å gjennomføre undersøkelser, og da får de også analyser av hvordan ulike minoritetsgrupper svarer sammenliknet med majoritetsansatte.

Denne typen kartlegginger måler ikke bare status for trivsel og inkludering. Ifølge virksomhetene er de også nyttige i arbeidet med økt representasjon. En stor privat virksomhet som bruker eksterne konsulenter til å kartlegge situasjonen, fikk for eksempel beskjed om at de ansatte med etnisk minoritetsbak-

grunn ser mindre positivt på fremtidsutsiktene sine i virksomheten enn andre grupper. Mangfoldsansvarlig i virksomheten forteller at de har forsøkt å finne ut hva dette skyldes, og en hypotese er at det handler om at etniske minoriteter har svært få rollemodeller å speile seg i blant seniorenene i virksomheten. En annen stor privat virksomhet forklarer at de bruker resultatene fra månedlige «puls-målinger» til å sette tallbaserte mål og iverksette tiltak for å øke tilfredsheten og opplevelsen av inkludering. For øvrig er inntrykket at det varierer i hvilken grad resultatene av denne typen undersøkelser følges opp med konkrete mål og tiltak, og i hvilken grad de knyttes direkte til faktorer som kan ha betydning for representasjon.

6.3.4 Arbeidsgivernes vurderinger av hva som virker

Ifølge virksomhetene må mangfoldsarbeidet være *systematisk* og *integrert* for at det skal være vellykket. Dette innebærer også at det er *forankret* i ledelsen, og at lederne i organisasjonen *ansvarliggjøres* og *måles* på arbeidet. Disse forutsetningene ble også løftet opp som spesielt viktige i gjennomgangen av forskningen på effekten av mangfoldstiltak i kapittel 5. I dette delkapittelet ser vi nærmere på hvordan virksomhetene selv opplever tiltakene og forutsetningene for at de skal virke, mens vi i neste kapittel undersøker om tiltak som er iverksatt i norske virksomheter, faktisk bidrar til å redusere etnisk ulikhet i lønn og karriereutvikling.

Noen av virksomhetene jobber svært systematisk med tematikken. De har grundige kartlegginger og brede prosesser for å identifisere utfordringene i egen virksomhet. En kommune som deltar i studien, hadde for eksempel hatt en omfattende og bred runde for å samle innspill og kartlegge barrierer. De innhentet statistikk og samlet erfaringer fra ulike deler av virksomheten. Etter å ha identifisert fire hovedutfordringer hadde de nok en runde for å diskutere mulige tiltak. Her var de selektive og strategiske, og bare tiltak som var rettet mot en av hovedutfordringene, fikk være med videre i en handlingsplan, som i siste runde ble vedtatt av den politiske ledelsen. Arbeidet frem til handlingsplanen var systematisk, bredt forankret og basert på analyser av kvantitative og kvalitative data. De færreste virksomhetene hadde samme grundige tilnærming, men flere hadde en systematisk og databasert tilnærming til mangfoldsarbeidet.

Når man først har identifisert hva man skal jobbe med, er det helt essensielt å få resten av virksomheten med på arbeidet. En mangfoldsansvarlig i en stor privat virksomhet oppsummerer det slik:

Så det som er på en måte hele prinsippet bak dette her, er at vi ser at hvis vi skal klare å jobbe med mangfold og inkludering, så må det være en del av våre rutiner. Vi har veldig lite lyst til at det skal være på en sånn en målplakat eller sånne type ting. Vi ser at vi måtte ha det inn i hele ansatt-

reisen. Så det er det vi jobber med nå. Fra rekruttering til «onboarding» til opplæring til utvikling, karriereutvikling. (stor privat virksomhet, 9)

De er opptatt av at mangfoldsarbeidet ikke kan være noe som skjer på siden av den daglige virksomheten. En annen virksomhet forklarer at mangfoldsarbeidet er en genuin del av virksomhetens kultur, ikke bare noe som er «fint å ha», slik det er for de fleste andre. Som disse to eksemplene illustrerer kan mangfoldsarbeidet integreres i virksomheten både gjennom rutiner og gjennom organisasjonskulturen.

En forutsetning for begge deler er at arbeidet er forankret i ledelsen. En mangfoldsansvarlig i en stor privat virksomhet oppsummerer det slik:

Og de som er på toppen, de må mene det, og de må mene det på ekte, og de må leve det. Og så er det noe med å gi folka våre det de trenger for å lykkes. (stor privat virksomhet, 5)

Når toppledelsen er involvert i arbeidet, gir det HR-avdelingen og de mangfoldsansvarlige et større mandat til å jobbe med tematikken, og det blir lettere å få den tiden og de ressursene som er nødvendige. Når mangfoldsarbeidet er forankret i toppledelsen, er det også enklere å ansvarliggjøre lederne lenger ned i organisasjonen. De virksomhetene som ser ut til å lykkes med mangfoldsarbeidet i vår studie, har for eksempel klare forventninger til at alle ledere skal drive med mangfoldsarbeid. I en av virksomhetene er det til og med en del av stillingsbeskrivelsen til lederne. En effektiv måte å få ledere til å prioritere mangfoldsarbeid på er å måle dem på arbeidet. I noen virksomheter har lederne målbare mål som de må rapportere på, og én virksomhet forklarer at disse målene også er en del av grunnlaget for bonusutbetalinger.

Det er imidlertid ikke gitt hvilke tiltak som virker, eller på hvilken måte de vil virke. En mangfoldsansvarlig i en stor offentlig virksomhet forklarer at de hadde gjort et grundig arbeid med å kartlegge utfordringer og utvikle en handlingsplan. De så representasjon som hovedutfordringen, særlig oppover i organisasjonen. Når informanten blir spurt om erfaringene med arbeidet, forklarer han at han har stor tro på det systematiske arbeidet de har lagt ned, og på tiltakene de har utviklet. Tallene peker i riktig retning, og de ser allerede en betydelig endring i representasjon. Men så legger han til at de har ikke fått gjennomført så mange av disse tiltakene, dels fordi noen ikke har kommet ordentlig i gang ennå, dels fordi den økonomiske situasjonen i virksomheten har blitt krevende. Dette har gjort at flere tiltak er satt på pause, og at det nærmest er ansettelsesstopp, så tiltak rettet mot rekruttering er mindre relevante. Informantens hypotese er at det de nå ser virkningen av, er alt arbeidet de la ned frem til de fikk utviklet handlingsplanen, og at det er bevisstgjøringen dette arbeidet førte med seg, heller enn tiltakene i seg selv som har fungert. De hadde en involverende og bred prosess, og han har vært mye rundt og snakket med ulike deler av organisasjonen, både

i forbindelse med arbeidet frem mot handlingsplanen og for å presentere handlingsplanen. Han konkluderer slik:

Det at det har vært såpass mye blest rundt det med mangfold i seg selv har vært bra, slik at folk har vært mer bevisstgjort. Fordi ingen av de tiltakene i handlingsplanen har egentlig fått noe særlig effekt ennå. (stor offentlig virksomhet, 13)

Selv om denne virksomheten har opplevd en endring som synes å komme fra bevisstgjøring heller enn de konkrete tiltakene, er flere av dem vi intervjuet skeptiske til betydningen av å jobbe med holdninger. En av dem uttaler følgende:

Det er altfor mye fokus på holdninger, mens jeg er opptatt av handlinger. Altså, det har jeg sagt hele tiden, at det er ikke holdningene som er problemet, det er handlingene.. Eller handlingen kan du gjøre noe med, og da endrer holdninger seg. Så hvis du har en arbeidsplass som inkluderer mange, og folk får muligheter uavhengig av hvem de er, så blir også holdningene endret. Hvis du tror at du kan endre holdningene ved å snakke om det og prate om det, og så er strukturene akkurat likedan ... Så da blir det bare sånn som glasur på kaka, (stor privat virksomhet, 1)

Virksomhetene som lykkes med mangfoldsarbeidet, understreker at man må jobbe langs mange spor. Arbeidet må være systematisk og integrert. Det må være forankret i toppledelsen, og ledere må ansvarliggjøres. Man må først ha et kunnskapsbasert grunnlag for å definere hva man skal jobbe med – man må altså identifisere hva som er utfordringene i egen virksomhet. Men for å få satt arbeidet ut i live og sørge for at det faktisk fører til endring, er det helt avgjørende å ha ledere på alle nivåer med på laget.

6.4 Arbeidsgivernes tolkninger av ulike typer hendelser

I intervjuene med arbeidsgiverne brukte vi to vignetter som bygger på de empiriske analysene av erfaringene til ansatte med minoritetsbakgrunn. Vignettene representerer to typiske situasjoner som arbeidstakerne beskrev i intervjuene. Den ene vignetten er et eksempel på eksplisitt diskriminering og beskriver en hendelse der en ansatt opplever at en kunde eller pasient ikke ønsker å bli betjent av en person med mørk hud eller hijab. Den andre vignetten er et eksempel på en mer tvetydig situasjon med en ansatt som føler at hen ikke passer inn i arbeidsmiljøet fordi hen ikke deler referanser og interesser som gjør det naturlig å delta i lunsjpraten om hytte- og skiturer og sosiale arrangementer som fredagspils.

Formålet med å bruke disse eksemplene er for det første å få tak i hvordan arbeidsgiverne definerer og tolker slike hendelser og situasjoner. Hva mener de

det handler om? Tenker de at det bare er misforståelser? Er det ignoranse, eller ser det ut som diskriminering eller rasisme? For det andre ønsker vi å undersøke hvordan arbeidsgiverne mener at slike hendelser bør håndteres. Hvilket ansvar mener de man har som leder, og hva er den ansattes ansvar? Flere av informantene trekker inn erfaringer med liknende situasjoner i egen virksomhet når de vurderer eksemplene.

6.4.1 Arbeidsgivernes tolkning av eksempel på eksplisitt diskriminering

Eksempelet med arbeidstakeren som opplever at kunder eller pasienter ikke vil bli betjent eller få hjelp av en med hijab eller mørk hud, kategoriseres som en rasistisk og diskriminerende handling av flertallet av informantene. Noen av informantene omtaler det imidlertid som et eksempel på usikkerhet og uvitenhet. Uavhengig av om situasjonen defineres som rasisme eller ikke, er arbeidsgiverne samstemte i at det er et eksempel på uakseptabel atferd som ikke skal tolereres.

Selv om arbeidsgiverne definerer det eksplisitte eksempelet ulikt (som rasisme eller uvitenhet), fremholder alle at kunder og pasienter ikke kan velge en ansatt basert på etnisitet eller hudfarge. Et fåtall av virksomhetene har rutiner for å håndtere slike situasjoner. Informantene som forteller at virksomheten har etablert slike rutiner, peker på betydningen av å ha et system for å snakke om og identifisere slike hendelser. Dette handler først og fremst om å skape et rom der ansatte kan ta opp slike erfaringer og oppleve seg ivaretatt. Noen beskriver også at de har varslingsrutiner og kursing i hva man skal gjøre som leder, ansatt og kollega for å støtte dem som rammes, når slike situasjoner oppstår.

Informanten som står bak sitatet nedenfor, er leder i et stort konsulentselskap og forklarer hvordan de håndterer situasjoner der ansatte blir utsatt for rasisme fra kunder og samarbeidspartnere. I slike situasjoner skal lederen ta kontakt med den som sto bak den rasistiske handlingen, mens kollegaer som er vitne til slike hendelser, oppfordres til å støtte den som rammes:

Vi har rutiner for sånne ting, det skal meldes tilbake til [leder]. Og så er kollegaer rundt direkte oppfordret til å ta ordet for kollegaen sin. Dette er en del av opplæringsprogrammet for de som har personalansvar. (stor privat virksomhet, 12)

Virksomheten har lagt ansvaret til ledelsen ved å innlemme slike hendelser som et punkt i lederopplæringen.

I en annen virksomhet, et stort offentlig helseforetak, har de også lagt temaet rasisme og trakassering inn i et ledelsesprogram. Informanten vektlegger betydningen av å definere slike hendelser som rasisme for å unngå bagatellisering og for å ansvarliggjøre ledere:

Jeg tenker at det er rasisme og at vi må behandle det som rasisme. Vi må anerkjenne overfor medarbeiderne at vi ser på det som rasisme. Det er ikke greit. Du kan ikke velge behandler. Men vi skal også ha respekt hvis medarbeideren ønsker å trekke seg ut av situasjonen på grunn av det ubehaget. Noen ønsker det. Men vi må også snakke om det på forhånd, forberede ansatte på at dette kan skje. Hva kan du gjøre? Hva vil jeg som leder at du skal gjøre? Jeg vil at du skal komme til meg. Eller at man allerede har snakket med kollegaer. At man da har noen kommentarer på plass som man sier tilbake selv eller at medarbeidere er med å støtte deg. [...] også i helsetjenesten har vi vært helt uforberedt på det, og bare «det var jo bare en gammel person» ... men når det skjer så ofte, så kan vi ikke fortsette sånn å bagatellisere det! (stor offentlig virksomhet, 10)

Arbeidsgiveren beskriver en endring i egen organisasjon. De har gått fra å unnskyldte pasienters rasistiske uttrykk og handlinger til å ta slike hendelser på alvor. I tillegg til å ta det med i lederprogrammet har de hengt opp plakater der det står at ansatte, pasienter og pårørende ikke skal oppleve rasisme og diskriminering på sykehuset.

Virksomhetene som ikke har etablert rutiner for å håndtere slike hendelser, tar heller ikke opp lederes ansvar. I stedet beskriver informantene en praksis der den ansatte selv eller kollegaer løser slike situasjoner i det daglige arbeidet. I en virksomhet i helsesektoren viser de for eksempel til at det er enighet i personalgruppen om at pasienter ikke kan velge pleiere basert på etnisitet, og at kollegaer ofte hjelper hverandre:

De [pasientene] er gamle og er ikke vant med det, de har sett på nyhetene at hijab er skremmende. Det opplever vi det er kommentarer på. Med de som jobber her og bruker hijab, det går veldig fint. Men det handler om vaner. Vi har erfaringer med folk som sier ... Men da forklarer vi at du ikke kan velge personalet [...] og vår erfaring viser at bare de blir kjent, så er jo alt snakk om farge og forskjeller helt borte. [...] Det er naturlig at de møter litt rasisme, men i bunn og grunn er det egentlig ikke rasisme, men frykt. [...] Stort sett er det de ansatte som snakker for hverandre. De som har bedre kontakt og jobbet lengre. De snakker pent [med pasienten] og forklarer litt. (liten offentlig virksomhet, 4)

Når pasientene blir kjent med de ansatte, går usikkerheten og skepsisen til ansatte med hijab og mørk hud over, ifølge informanten. Problemet løses slik ved at andre pleiere bidrar med støtte når slike hendelser oppstår, og ved at man tar tiden til hjelp. Denne informanten definerer ikke slike hendelser som rasisme. Hen ser dem heller ikke som et ledelsesanliggende, og det kan se ut til at de ansatte blir mer overlatt til seg selv.

Da vi analyserte arbeidstakernes erfaringer i kapittel 4, så vi at flere av informantene beskrev hendelser de opplevde som rasistiske, i møte med pasienter og kunder. Et sentralt funn er at få hadde erfart å få støtte fra leder eller kollegaer

i slike situasjoner. De sto i det alene og forsøkte å håndtere slike hendelser med å overse og bagatellisere dem eller jobbe ekstra hardt for å gjøre pasienter og kunder fortrolige med dem.

Spiller det noen rolle hva arbeidsgivere forstår og definerer som rasisme når det gjelder virksomhetens håndtering av slike hendelser? Én tolkning av eksemplene i materialet er at ledes valg om å bruke eller ikke bruke rasismebegrepet for å definere slike hendelser, kan få konsekvenser for hvorvidt de opplever at de har et ansvar for å involvere seg. Lederne som bruker rasismebegrepet, tar et tydeligere ansvar når ansatte opplever situasjoner med eksplisitt diskriminering.

6.4.2 Arbeidsgivernes tolkning av eksempel på utenforskap

Det andre eksempelet informantene ble presentert for, er en mer tvetydig situasjon og handler om ansattes opplevelse av å ikke passe inn i arbeidsmiljøet. Som minoritetsansatt kan man føle seg utenfor når det sosiale på jobb er sentrert rundt alkohol, eller når det som binder kollegaene sammen, er referanser man ikke deler, som hytte- og skiturer. Felles for arbeidsgiverne er at de ikke tolker dette som rasisme eller diskriminering, men oppfatter det som en *minoritetserfaring*. Det forteller noe om hva som kjennetegner majoriteten, altså flertallet på en arbeidsplass, og at man som minoritetsansatt skiller seg fra dette. De sammenlikner gjerne ulike typer minoritetserfaringer, som det å være mann i et kvinnedominert miljø, skeiv i et heterofilt miljø eller norskspråklig i et polsktalende miljø. Når det gjelder slike erfaringer, har arbeidsgiverne ulikt syn på hvordan minoritetserfaringer skal håndteres, og hvilken rolle man har som leder.

Noen av arbeidsgiverne mener at den enkelte arbeidstaker har et ansvar for å inkludere seg selv. Så lenge det sosiale utenforskapet ikke henger sammen med den ansattes muligheter til å gjøre karriere, mener de at hovedansvaret ligger hos den enkelte ansatte. Dette synet er blant annet tydelig hos en leder for en liten privat virksomhet, som selv har etnisk minoritetsbakgrunn.

Jeg drikker ikke selv. Det handler litt om å kunne tilpasse seg. Det handler om å stå på sitt, og hvis du ikke kan delta på de tingene, eller føler deg utenfor, da kan du ta initiativ til noe annet. [...] For eksempel lønningspils, snakk med de som arrangerer det, og få første delen til å være minigolf eller noe som på en måte ikke inneholder alkohol. De fleste er åpne for innspill. [...] Man må ha selvtillit til å kommunisere de tingene så dette går jo en del på soft skills. (liten privat virksomhet, 8)

Informantene som legger vekt på at den ansatte selv har et ansvar for å håndtere sosial ekskludering, mener at det ofte er lite som skal til for å motvirke opplevelsen av utenforskap. De gir ulike eksempler på hvordan situasjonen kan håndteres. Den ansatte kan for eksempel introdusere nye samtaletemaer i lunsjen eller foreslå andre sosiale aktiviteter, slik informanten bak sitatet ovenfor tar til

orde for. Samtidig erkjenner disse lederne at en strategi som går ut på at den ansatte selv skal ta ansvar for å bli inkludert, krever selvtillit og «soft skills». En av lederne trekker også frem makt og posisjon når hun deler sine egne erfaringer med å bryte med det sosialt etablerte. Hun opplever at hun som etnisk minoritet tilførte noe nytt, og så det som sin oppgave å endre miljøet på arbeidsplassen. Samtidig erkjenner hun at det kan ha vært lettere for henne å gjøre dette siden hun hadde en seniorposisjon.

Flertallet av arbeidsgiverne legger imidlertid også vekt på lederens rolle i å skape en inkluderende arbeidsplass. Dette handler først og fremst om å være bevisst på og ha kunnskap om hvordan det egentlig er å være ansatt på arbeidsplassen. I små virksomheter handler denne formen for kunnskap om å kjenne den enkelte ansattes situasjon og behov. En informant fra en av de store virksomhetene viser til at de har jevnlig medarbeiderundersøkelser som måler trivselen blant ansatte. En annen virksomhet viser til tiltak som lederopplæringsprogrammer:

Konsekvensen er at det ikke blir et «vi» på jobb. Det blir ekskludering. Og dette er et tema vi snakker ganske mye om i lederprogrammet for nye ledere, og som også ligger inne i modulbasert opplæring for alle ledere. Et typisk eksempel er samtalen i lunsjen som er sånn «Hæ? Jeg skjønner ikke noe av det ramadan-greiene, kan du ikke bare drikke vann?», eller at det blir sånn at når du først blir inkludert så er det som en representant for et eller annet. Så der har vi jobbet med hva du kan si, hvordan kan man spørre for å inkludere alle. Vi har også eksempler vi bruker på enheter hvor mange ansatte snakker samme språk, som ikke er norsk, og at man føler seg ekskludert fra fellesskapet. Så eksemplene er ulike fra enhet til enhet ut fra hva det er man må jobbe med på mangfoldssiden for at alle kan føle seg inkludert. [...] Man må være bevisst på at ikke alle sosiale treff er nettopp rundt den pilsen. Men jeg har også lest forskning som sier at man heller ikke bør gjøre for stort nummer ut av det. Man trenger ikke kalle det pils da, men gå på en bar og drikke en eplemost liksom. Men det det handler om er hva man gjør ut av det. Kan man bare komme å være som man er? (stor offentlig virksomhet, 10)

Denne arbeidsgiveren viser til et tiltak som skal bidra til å bevisstgjøre ledere om ulike former for ekskludering, og gi dem kunnskap som gjør dem i stand til å fange opp relevante problemstillinger blant ansatte de har personalansvar for. Hun peker også på at det er en balansegang å være oppmerksom på forhold som kan virke ekskluderende, uten å gjøre et for stort nummer ut av dem. Slik hun ser det, handler det ikke om å kutte ut lønningspils, men om at man som leder passer på at ikke alle sosiale treff i jobbens regi er sentrert rundt alkohol. Og når det først skal drikkes alkohol i jobbsammenheng, er det et ledelsesansvar å sørge for at det finnes alkoholfrie alternativer, og å lage et klima der det å ikke drikke alkohol er sosialt akseptert.

Intervjuene med arbeidstakerne i kapittel 4 viste at mange opplevde å bli møtt med en forventning om å dele interesser, livsstil og verdier som de oppfattet som typisk norske. Det kunne for eksempel handle om å delta i samtaler om hytte- og skiturer i lunsjen eller drikke alkohol i jobbsammenheng. For noen bidrar disse sosiale kravene til å forsterke annerledesheten de erfarer i kraft av å være en av få, eller den eneste, med minoritetsbakgrunn på arbeidsplassen. Noen opplevde også at det å ikke delta i det sosiale får karrieremessige konsekvenser. Andre erfarte at det nettopp var gjennom å beherske de sosiale og kulturelle kodene at de ble inkludert og mindre synlige som minoritet på arbeidsplassen.

Selv om ansatte har delte erfaringer med konsekvensene av forventningene om å være lik majoriteten, tyder arbeidstakerintervjuene på at det er viktig med ledere som ser det som et lederansvar å skape inkluderende arbeidsplasser. En bevissthet rundt hvem som favnes av eksisterende sosiale møteplasser og aktiviteter, og hvem som ikke gjør det, kan være et første skritt mot å jobbe for et inkluderende arbeidsmiljø. Her kan bredde og mangfold i møteplasser og aktiviteter være en måte å favne flere grupper ansatte på.

6.5 Oppsummering og diskusjon

I dette kapittelet har vi sett på hvordan arbeidsgivere jobber med inkludering gjennom ulike tiltak og praksiser. Vi har sett på hva de forstår som utfordringene i egen virksomhet, og beskrevet hvilke tiltak de bruker for å skape inkluderende arbeidsplasser. Vi har også tatt utgangspunkt i ansattes erfaringer med ekskludering og undersøkt hvordan arbeidsgivere forstår og håndterer slike erfaringer.

Informantene forstår inkluderings- og mangfoldsutfordringer i egen virksomhet på tre forskjellige måter: enten som et integrasjonsproblem, et representasjonsproblem eller et inkluderingsproblem. Mens integreringsproblemet handler om å få de ansatte man har (eller har tilgang på), til å fungere i jobben, handler representasjonsproblemet om å øke andelen minoriteter – også oppover i systemet. Inkluderingsproblemet handler om å få ansatte til å trives og føle seg inkludert. Integrasjonsproblemet gjør seg først og fremst gjeldende i virksomheter med ansatte som mangler basisferdigheter i norsk, mens representasjons- og inkluderingsproblemet er utfordringer som eksisterer på tvers av virksomhetene.

Arbeidsgivernes oppfatning av hva som utgjør utfordringene i egen virksomhet, henger tett sammen med hvilke tiltak de benytter for å skape en inkluderende arbeidsplass. For å løse integrasjonsproblemet iverksetter de hovedsakelig tiltak som er rettet mot minoritetsansatte. Det handler om kompetanseheving som språkopplæring, formell utdanning, arbeidserfaring og tilrettelegging for læring

på arbeidsplassen. Arbeidsgiverne som oppfatter representasjonsproblemet som hovedutfordringen, jobber hovedsakelig med tiltak som er rettet mot egen organisasjon. Disse tiltakene handler om å endre måten lederne og portvokterne jobber på, blant annet gjennom kompetanseheving eller gjennom å kartlegge barrierer i egen organisasjon. Virksomhetene som jobber med inkluderingstiltak, arbeider både med tiltak som er rettet mot å få minoritetsansatte til å føle seg inkludert, og med tiltak som skal få andre til å opptre inkluderende.

For å undersøke hvordan arbeidsgiverne reflekterer rundt hvordan de som ledere kan håndtere ansattes erfaringer med diskriminering og ekskludering, presenterte vi dem for vignetter som beskriver to typiske hendelser med diskriminering og ekskludering som kom frem i ansattintervjuene. Samtlige arbeidsgivere oppfattet eksempelet med en ansatt som opplever at kunder eller pasienter ikke ønsker å ta imot hjelp av en med hijab eller mørk hud, som uakseptabel atferd som ikke skal tolereres. Informantene trekker inn erfaringer fra egen virksomhet og eksempler på hvordan de håndterer slike type situasjoner. Det er kun et fåtall av virksomhetene som har etablert rutiner for å håndtere slike hendelser. Hvorvidt slike hendelser defineres som rasisme eller diskriminering, ser ut til å ha betydning for i hvilken grad man som leder støtter den ansatte og følger opp slike hendelser.

Det andre eksempelet arbeidsgiverne ble presentert for, var mer tvetydig og handlet om en ansatt som føler seg ekskludert når det sosiale på jobb er sentrert rundt alkohol, eller når det som binder kollegaene sammen, er referanser man ikke deler. Arbeidsgiverne tolket dette som et eksempel på en minoritetserfaring. Informantene hadde ulikt syn på hvordan minoritetserfaringer skal håndteres, og hvilken rolle man har som leder. Så lenge utenforskap på arbeidsplassen ikke henger sammen med den ansattes muligheter til å gjøre karriere, mener noen av arbeidsgiverne at den enkelte arbeidstaker selv har et ansvar for å bli inkludert. Andre mener at det er en ledelsesoppgave å skape en inkluderende arbeidsplass. Dette handler først og fremst om å være bevisst på og ha kunnskap om hvordan det egentlig er å være ansatt på arbeidsplassen.

7 Betydningen av mangfolds- og integreringstiltak for lønns- og stillingsmobilitet i arbeidsorganisasjonen

Etter å ha oppsummert den internasjonale forskningen på effektene av mangfoldstiltak i kapittel 5 og sett nærmere på mangfoldsarbeidet i et utvalg virksomheter i kapittel 6, skal vi i dette kapitlet rette søkelyset mot norske arbeidsgiveres bruk av tiltak. Kapitlet har to overordnede formål: Vi skal kartlegge norske virksomheters bruk av mangfolds- og integreringstiltak og undersøke om tiltakene virker, det vil si om de bidrar til å redusere etnisk ulikhet i virksomhetene.

Vi skal besvare tre forskningsspørsmål med denne analysen:

- Er det mindre lønnsforskjeller mellom innvandrere, etterkommere og øvrige ansatte i virksomheter som har innført mangfolds- og inkluderingstiltak?
- Er det en sammenheng mellom typen tiltaksbruk og innvandreres, etterkommeres og den øvrige befolkningens lønnsnivå i virksomhetene?
- Er det en sammenheng mellom tiltaksbruk og innvandreres og etterkommeres mulighet for å oppleve intern mobilitet i virksomheten?

7.1 Data og metode

Vi har designet en spørreundersøkelse som er rettet mot arbeidsgivere/HR-ledere i norske virksomheter for å kartlegge tiltaksbruk. Spørreundersøkelsen ble utviklet i en forskergruppe med kompetanse på mangfold og likestilling i arbeidslivet, og utkast til svarskjema ble drøftet i et møte med IMDi. I utviklingen av skjemaet trakk vi på kunnskap fra internasjonal forskning og kunnskap om norske forhold og om lover og regelverk som er innført i arbeidslivet for å styrke likestillingen og inkluderingen av ansatte med innvandrerbakgrunn. Tiltakene vi har kartlagt, omfatter kompetanseutnyttelse, lønn, karriereopprykk og inkluderende arbeidskultur.

Vi benyttet Verian AS til å programmere, distribuere og innhente svar. Verian AS trakk utvalget av virksomheter fra DataFactorys bedriftsdatabase. Vi bestilte et representativt utvalg av norske virksomheter med ti eller flere ansatte. Bedrifts-databasen består av hovedenheter og underenheter. En hovedenhet er en virksomhet på høyeste nivå, for eksempel OsloMet – Storbyuniversitetet, mens en

underenhet er en virksomhet på laveste nivå. Ifølge Brønnøysundregisteret identifiserer underenheten hovedenhetens næringsaktivitet, mens lønn og honorar osv. registreres på underenheten. Underenheter skal registreres dersom det drives aktivitet på forskjellige geografiske steder, eller dersom det drives forskjellige typer næringsaktivitet. OsloMet – Storbyuniversitetet har fem underenheter. To av dem er knyttet til geografisk beliggenhet, OsloMet – Pilestredet og OsloMet – Kjeller, mens tre av dem er knyttet til annen næringsvirksomhet, nemlig forskningssentrene Nova/AFI, NIBR og SIFO.

Da Verian AS trakk utvalget, ble kun hovedenheter med gyldig e-postadresse inkludert, da dette er kontaktpunktet inn til virksomhetene. Bruttoutvalget av hovedenheter besto av 8686 enheter. Deretter trakk Verian AS et utvalg av underenheter. Alle underenheter med unike e-postadresser ble inkludert, mens inntil fire underenheter ble trukket tilfeldig i de tilfellene hvor hoved- og underenhet delte e-postadresse. Utvalget av underenheter besto av 15 572 bedrifter. Til sammen ble altså 24 258 virksomheter (8686 hovedenheter og 15 572 underenheter) invitert til å besvare undersøkelsen.

Undersøkelsen ble distribuert i perioden fra desember 2024 til februar 2025. Verian AS sendte ut invitasjon og to påminnelser til virksomheter som enten ikke hadde besvart undersøkelsen (ingen respons), eller som hadde besvart deler av undersøkelsen (ikke fullført). Undersøkelsen hadde en responstid på ca. 13 minutter.

I alt var det 3032 representanter for norske foretak og virksomheter som besvarte undersøkelsen. Dette utgjør en svarprosent på 12,5 prosent. Sammenliknet med norske virksomheter ellers er de små virksomhetene i utvalget underrepresentert og de store overrepresentert. For øvrig er bransjefordelingen i utvalget og bedriftspopulasjonen nokså lik med unntak av varehandel, reparasjon av motorvogner (–13,3 prosentpoeng), bygge- og anleggsvirksomhet (–4,4 prosentpoeng) og overnattings- og serveringsvirksomhet (–3,3 prosentpoeng). Motsatt er andelene i nettoutvalget høyere enn blant bedrifter i alt for følgende bransjer: offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning (5,8 prosentpoeng), undervisning (8,4 prosentpoeng), kultur, underholdning og fritid (2,7 prosentpoeng) og personlig tjenesteyting (4,8 prosentpoeng).

7.1.1 Kobling av svar fra virksomheten til registerdata

DataFactorys bedriftsdatabase inneholder organisasjonsnummer. Organisasjonsnummer er unike for både hoved- og underenheter. Det gjør at vi kan koble svarene fra virksomhetene til administrative registerdata over de samme enhetene. Ved hjelp av koblingsnøkkelen til Statistisk sentralbyrå kan vi identifisere strukturen mellom hoved- og underenheter i utvalget vårt. Koblingen mot regis-

terdata viser at 237 underenheter tilhører allerede deltakende hovedenheter. Når vi deretter kobler til registerdata fra a-ordningen og sorterer ut virksomheter uten registrerte, aktive ansatte, har vi svar fra 1822 hovedenheter og 899 underenheter.

Vi bruker det laveste virksomhetsnivået, det vil si underenheter, i analysene våre. Fra hovedenhet lar vi informasjonen fra spørreundersøkelsen tilflyte de tilhørende underenhetene (dvs. at vi lar svaret fra hovedenhet gjelde alle underenheter), men vi bruker underenhetens svar hvor vi har dem. Til sammen består utvalget av 8763 virksomheter. For disse virksomhetene har vi registerdata på alle ansatte, inkludert demografiske opplysninger (kjønn, alder, landbakgrunn), kompetanse (utdanning og stilling) og arbeidsbetingelser (arbeidstimer og lønn), og nøkkelopplysninger om virksomheten, som næring, organisasjonsform, antall ansatte, osv.

Vi har registerdata fra virksomhetene fra 2015 til 2024, gitt at de fantes i hele perioden. Ellers har vi registerdata fra virksomhetens oppstartstidspunkt til 2024. Det er organisasjonsnummeret som gjør at vi kan hente data om virksomheten bakover i tid.

7.1.2 Avhengige variabler

Lønn er, som i kapittel 2, definert som logaritmen av fulltidsekvivalent månedslønn. Vi har også her winsorisert¹⁴ i topp og bunn ved at de laveste og høyeste to prosentene av fordelingen er erstattet med verdien for 2,5- og 97,5-prosentilen.

Intern mobilitet er målt innad i virksomheter, og betinger utvalget til ansatte som blir værende i den samme virksomheten i to etterfølgende år. Et individ har altså opplevd intern mobilitet dersom vedkommende er ansatt i samme virksomhet i to etterfølgende år og det første sifferet i styrk-koden har en høyere verdi i året etter observasjonsåret ($t+1$). Merk at vi ikke inkluderer lønn i definisjonen av intern mobilitet, slik vi gjorde i kapittel 2. Dette skyldes utvalgsstørrelsen. Den strenge definisjonen av mobilitet som også inkluderer lønnsøkning, har som fordel at den er robust og mer sammenliknbar på tvers av virksomheter med ulike karriereløp, men den fører også til at utfallet forekommer svært sjelden. I dette utvalget ville vi ha stått igjen med et svært begrenset antall utfall dersom vi betinget på lønnsøkning i tillegg til stillingsendring.

¹⁴ Winsorisering er en teknikk for å justere ekstremverdier og begrense deres påvirkning på analysene. I praksis gjøres dette ved at vi erstatter de høyeste og laveste verdiene, 2,5 prosent i toppen og bunnen av fordelingen, med verdiene som tilsvarer 2,5- og 97,5-prosentilen av fordelingen. Vi lager altså gulv og tak i fordelingen, men kaster ikke ut noen observasjoner.

7.1.3 Uavhengige variabler

For å konstruere et mål på hvorvidt en virksomhet har iverksatt mangfoldstiltak, kombinerer vi svarene på to spørsmål. Det første er et kartleggingsspørsmål hvor ledere svarer på følgende: «Har virksomheten iverksatt tiltak for å fremme likestilling, inkludering og mangfold i henhold til etnisitet/religion og livssyn?» Dersom svaret er ja, blir de også stilt et oppfølgingsspørsmål: «Hvilket år begynte virksomheten å ha særskilte tiltak for å fremme likestilling, inkludering og mangfold i henhold til etnisitet/religion/livssyn?» Fra disse to spørsmålene lager vi en ja/nei-indikator for hver virksomhet for hvert år tiltakene har vært på plass. Omtrent halvparten av respondentene som besvarte undersøkelsen, har ikke gitt noen tidsangivelse for når de startet med tiltak. For disse virksomhetene har vi satt tiltak til verdien 1 i alle år. Begrunnelsen for denne vurderingen er at vi vet at de er tiltaksvirksomheter. Dersom tiltak har effekt, vil det å tildele virksomhetene tiltaksstatus før tiltak er iverksatt, underestimere effekten av tiltak. Konsekvensen er at estimatene blir mer konservative enn når vi har presis tidsangivelse for tiltak, fordi vi inkluderer noen null-år i beregningen av tiltakseffekter.

Lederne er også blitt spurt om hvorvidt de har – eller ikke har – en rekke tiltak knyttet til rekruttering, kompetanseutvikling og organisering. Disse tiltakene er ikke tidfestet, men kan gi informasjon om hvor intensive virksomhetene er på tiltakssiden. Derfor har vi laget en indeks som teller antall tiltak som de bekrefter at de har. Denne indeksen gir oss et mål på hvor omfattende likestillings-, inkluderings- og mangfoldsarbeidet er på arbeidsplassen.

Rekrutteringstiltakene som arbeidsgivere kunne oppgi, omfatter svaralternativene (se listen nedenfor) på følgende spørsmål:

«Har dere iverksatt noen av følgende likestillings-, inkluderings- og mangfoldstiltak i rekrutteringsarbeidet?»

- «Mangfoldige ansettelseskomiteer»
- «Bruk av utradisjonelle medier for økt rekkevidde»
- «Omtale av virksomhetens forpliktelse til likestilling, mangfold og inkludering i stillingsannonser»
- «Oppfordre kandidater fra underrepresenterte grupper til å søke»
- «Forholdsmessighetsregler i rekruttering»
- «Kaller inn kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper»
- «Målrettet annonsering»

Hvis virksomhetene svarer bekreftende på at de har tiltakene for etnisitet, gir det ett poeng på indeksen. Til sammen kan virksomhetene få syv poeng på rekrutteringsindeksen.

I tillegg ble arbeidsgiverne spurt om de hadde iverksatt *karrieretiltak* gjennom følgende spørsmål: «Har dere iverksatt noen av følgende tiltak for å styrke karrieremulighetene blant særskilte grupper av ansatte?» Her er svaralternativene:

- «Kompetansehevende tiltak»
- «Lederkurs for grupper som er underrepresentert i ledelsen»
- «Nettverksgrupper»
- «Mentorordning»
- «Stipend/støtte til videreutdanning»
- «Tilrettelagt opplæring»
- «Kartlegging av arbeidsbelastning og ekstraarbeid mellom grupper»
- «Tiltak for rettferdig fordeling av attraktive arbeidsoppgaver»

Hvis virksomhetene svarer bekreftende på at de har tiltakene for etnisitet, gir det ett poeng på indeksen. Til sammen kan virksomhetene få åtte poeng på karriereindeksen.

Under *arbeidsmiljøtiltak* har vi valgt ut tiltak som er spesielt rettet mot å inkludere innvandrere og andre etniske grupper enn den øvrige befolkningen. Her fikk de to svaralternativer (se listen nedenfor) og følgende spørsmål: «Har dere gjennomført noen av følgende tilpasningstiltak for å fremme likestilling, inkludering og mangfold for særskilte grupper av ansatte?»

- «Tilrettelegging av meny/måltidsplaner»
- «Tilrettelegging av religionsutøvelse og/eller markering av ulike høytider»

Hvis virksomhetene svarer bekreftende på at de har tiltakene, gir det ett poeng på indeksen. Til sammen kan virksomhetene få to poeng på arbeidsmiljøindeksen.

Til slutt har vi *organisatoriske tiltak*, hvor vi har valgt ut tiltak som er spesielt rettet mot å inkludere innvandrere og andre etniske grupper enn den øvrige befolkningen. Her ble følgende spørsmål stilt: «Har dere iverksatt noen av følgende organisatoriske tiltak for å fremme likestilling, inkludering og mangfold på arbeidsplassen?» Her er svaralternativene:

- «Særskilte stillinger med ansvar for likestilling, mangfold og inkludering»
- «Likestillings, mangfolds- og inkluderingskomité»
- «Handlingsplan for mangfold»
- «Inkludert likestillings- og mangfoldsindikatorer i ledelseevalueringer»
- «Ledertrening i mangfold og inkluderende ledelse»
- «Kartlagt risikoer for diskriminering for eksempel ved ansettelse, lønns- og stillingsopprykk»
- «Etablering av mangfoldsmål for virksomheten»

Hvis virksomhetene svarer bekreftende på at de har tiltakene, gir det ett poeng på indeksen. Til sammen kan virksomhetene få syv poeng på organisasjonsindeksen.

Variabler på individnivå

På individnivå justerer vi analysen for alder, kjønn og utdanning. I likhet med analysene i kapittel 2 har vi avgrenset utvalget til ansatte mellom 25 og 55 år, og vi inkluderer en kurvelineær funksjon av alder for å ta høyde for at både lønns- og yrkesmobilitet typisk øker raskere tidlig i karrieren enn sent i karrieren. Kjønn er kodet som mann og kvinne, mens utdanning har fem kategorier som tilsvarer kategoriene i kapittel 2.

Variabler på virksomhetsnivå

Vi bruker også et sett av kontrollvariabler på virksomhetsnivå: næring, andel innvandrere i virksomheten, antall ansatte, innvandrere i ledelsen og sektor.

Operasjonalisering av *næring* er tilsvarende som i kapittel 2. Se appendikstabell A2 for en oversikt.

Andel innvandrere i virksomheten: Andelen er summert og delt i fem like store kvintiler.

Variabelen *antall ansatte* er kategorisert i fem grupper: under 50, 51 til 100, 101 til 250, 251 til 500 og over 500.

Innvandrere i ledelsen er definert som en dikotomi: Variabelen har verdien 0 dersom ingen i ledelsen har innvandrerbakgrunn, og verdien 1 dersom minst én i ledelsen har innvandrerbakgrunn.

Sektor er gruppert i tre deler: privat sektor, offentlig sektor og offentlig eide foretak.

Sentralitet skiller, i likhet med Statistisk sentralbyrås definisjon, mellom seks ulike grader av sentralitet fra de mest til de minst sentrale kommunene.

7.1.4 Analyse

Vi begynner med en deskriptiv analyse hvor vi gir en oversikt over igangsatte tiltak og hvorvidt tiltaksbruken varierer mellom næringer, sektorer og størrelsen på virksomheten.

I neste del av analysen går vi nærmere inn på sammenhenger mellom tiltaksbruken i virksomheter og ansattes lønnsnivå og karriereutvikling. I disse analysene er vi på jakt etter eventuelle forskjeller mellom personer med innvandrerbakgrunn og den øvrige befolkningen. Siden ulike arbeidsgivere innfører tiltak på ulike tidspunkt, kan vi skille mellom tids- og tiltakseffekter. Det vil kunne gi

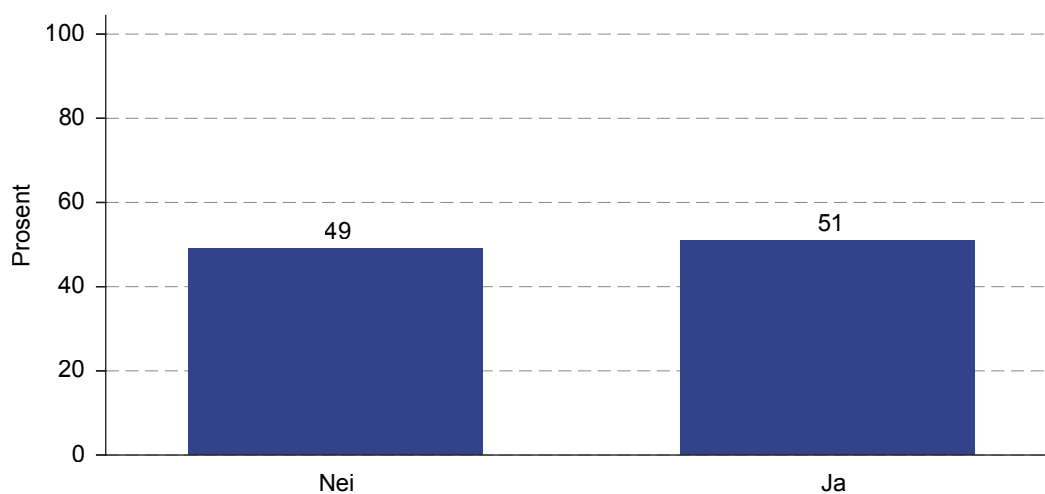
et bilde på hvordan situasjonen var for ansatte før og etter innføringen av tiltak, og bringe oss nærmere et svar på hvorvidt tiltakene virker. Vi estimerer med lineære regresjonsmodeller med kontrollvariabler på individnivå (kjønn, alder og utdanning), virksomhetsnivå (næring, andel innvandrere i virksomheten, antall ansatte, innvandrere i ledelsen og sektor) og årgang. Vi inkluderer fasteffekter for jobb (yrke*virksomhet).

7.2 Deskriptiv statistikk over innførte tiltak

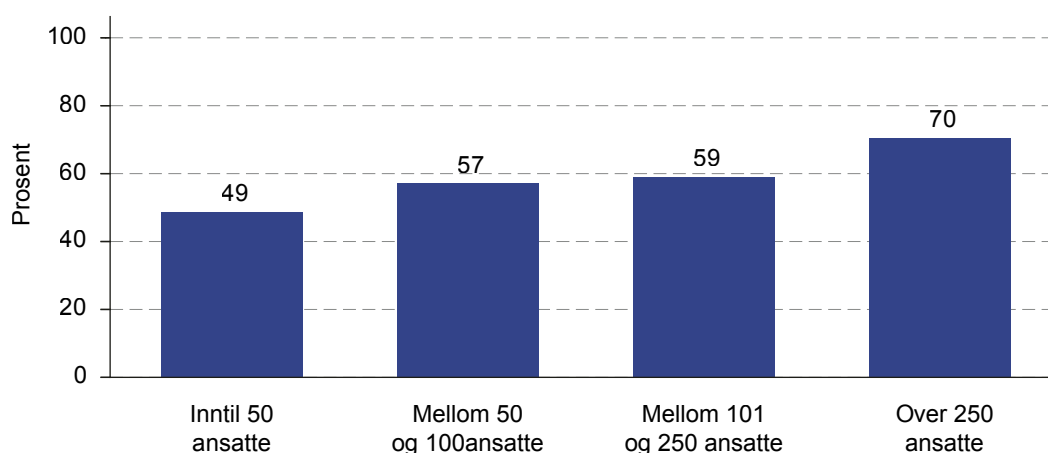
Spørsmålet som ble stilt i surveyen, lyder: «Har virksomheten iverksatt tiltak for å fremme likestilling, inkludering og mangfold i henhold til kategoriene nevnt under?». Her har vi analysert følgende svaralternativ: «Etnisitet / Religion / Livssyn».

Figur 7.1 viser fordelingen av alle virksomheter etter hvorvidt de har innført tiltak knyttet til etnisitet/religion/livssyn i 2024. Vi ser at 51 prosent av virksomhetene har innført slike tiltak, mens 49 prosent ikke har gjort det.

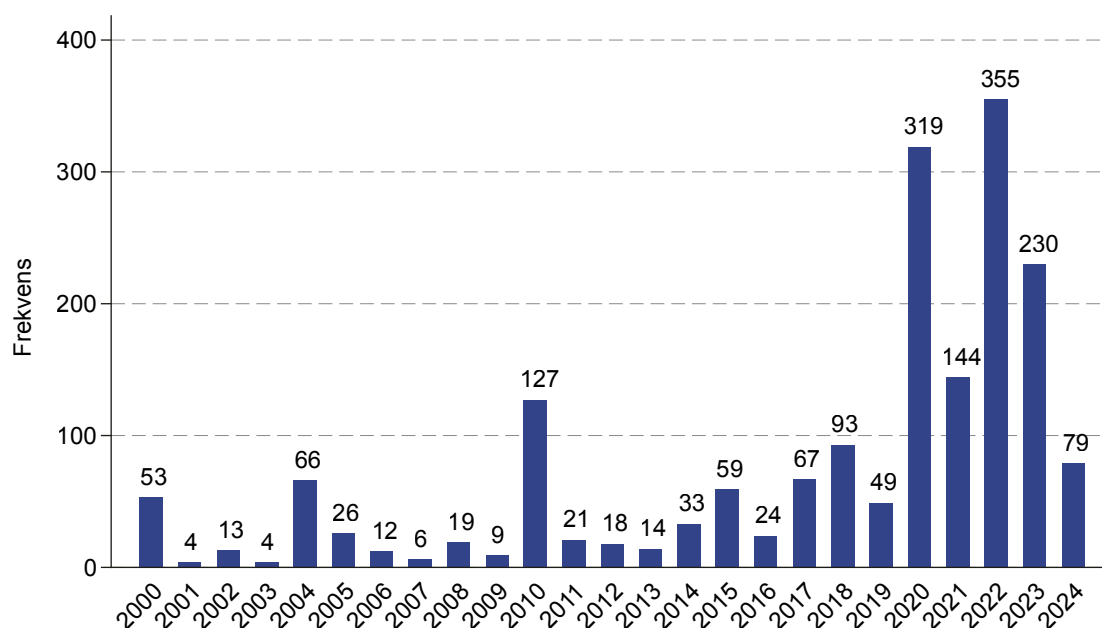
Figur 7.1: Har mangfoldstiltak (2024)



Figur 7.2 viser fordelingen av virksomheter som har innført tiltak, etter størrelsen på virksomheten. Vi ser at andelen virksomheter som har innført mangfoldstiltak, er størst blant de store virksomhetene. Blant de største virksomhetene har om lag 70 prosent innført tiltak, sammenliknet med om lag halvparten av virksomhetene med under 50 ansatte. Vi løfter frem virksomhetsstørrelse fordi den lovpålagte plikten til å jobbe med likestilling og mot diskriminering som følger av aktivitets- og redegjøringsplikten, gjelder for virksomheter med 50 og flere ansatte.

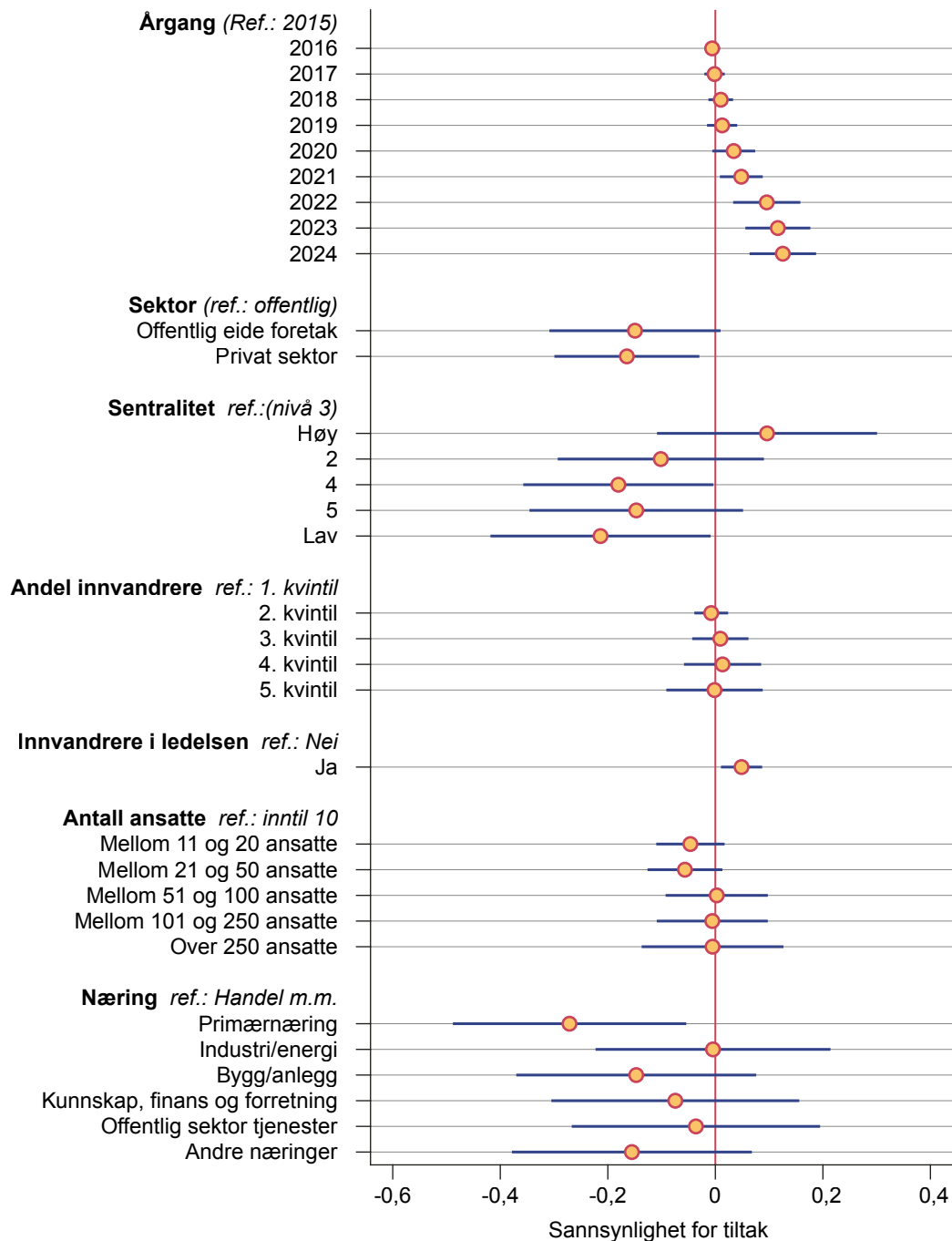
Figur 7.2: Mangfoldstiltak i lys av virksomhetsstørrelse (2024)

Når innførte virksomhetene mangfoldstiltak? Her tar vi altså utgangspunkt i spørsmålet om i hvilket år arbeidsgiverne innførte tiltak. Dersom de ikke husket eller kjente til nøyaktig årstall, ble de bedt om å oppgi det de tror er nærmest. Figur 7.3 viser fordelingen av tidspunktene for innføring av mangfoldstiltak. Merk at vi har trunkert skalaen ved år 2000, og alle årstall før dette er samlet her. Figuren viser en klar og ikke-lineær økning over tid, hvor de fleste tiltak ble innført fra 2020 og frem til 2024. Før dette var det få virksomheter år som innførte tiltak, men med noen hopp, for eksempel i 2004 og 2010. Til slutt er det viktig å merke seg at ikke alle arbeidsgivere svarte på spørsmålet om innføringstidspunkt, så vi mangler også informasjon om en del virksomheter her.

Figur 7.3: Tidspunkt for innføring av mangfoldstiltak

Et sentralt spørsmål dreier seg om hvorvidt virksomheter som innfører tiltak, skiller seg fra øvrige virksomheter. Hva kjennetegner med andre ord arbeidsgivere som innfører likestillings-, inkluderings- og mangfoldstiltak knyttet til innvandrerbakgrunn? Figur 7.4 viser resultatene fra en lineær regresjonsmodell hvor utfallet er hvorvidt en virksomhet har innført tiltak. Punktestimaterne viser endret sannsynlighet for å ha innført tiltak relativt til referansekategorien.

Figur 7.4: Virksomhetskjennetegn som predikerer mangfoldstiltak



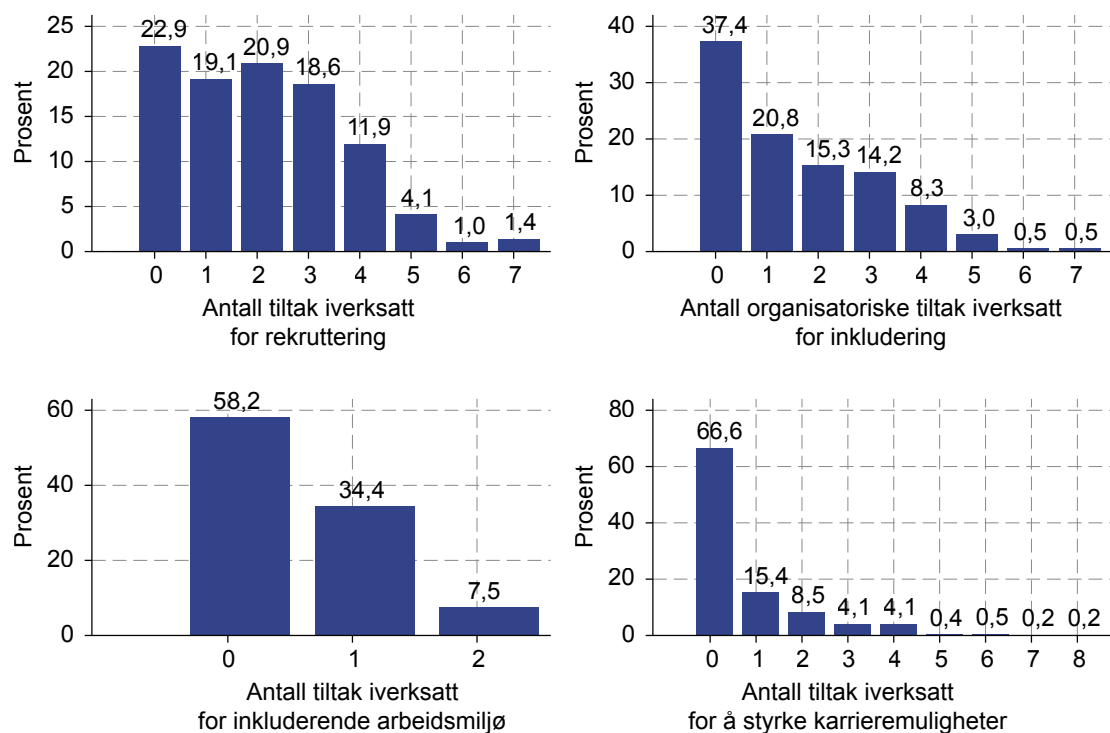
Estimatene for *årgang*, hvor 2015 er referansekategori, viser oss det samme som figur 7.3 over innføringstidspunkt viste: at sannsynligheten for å innføre tiltak øker signifikant over tid. Videre ser vi forskjeller mellom privat og offentlig

sektor. Relativt til offentlig sektor har privat sektor og offentlig eide foretak omtrent 20 prosentpoeng lavere sannsynlighet for å ha innført tiltak. Estimatenes for *sentralitet* forteller oss at virksomheter i de minst urbane kommunene har noe lavere sannsynlighet for å ha innført tiltak enn de mest urbane (referanse-kategorien). Forskjellene er imidlertid små.

Når det gjelder sammensetningen på arbeidsplassen, er det ingen signifikante forskjeller i sannsynligheten for å ha innført tiltak etter andelen ansatte med minoritetsbakgrunn. Vi ser heller ingen signifikante forskjeller etter størrelsen på virksomhetene. Det som derimot ser ut til å ha en liten, men statistisk signifikant betydning, er hvorvidt virksomheten har ledere som selv har innvandrerbakgrunn. Disse virksomhetene har noe større sannsynlighet for å ha innført tiltak. Til slutt ser vi lite systematisk variasjon på tvers av næringer med unntak av virksomhetene i primærnæringene, som i mindre grad har innført tiltak.

Vi vil nå undersøke *hva slags* tiltak som er mer eller mindre utbredt i virksomhetene. Figur 7.5 viser prosentandelen virksomheter som har innført ulike antall tiltak i kategoriene *rekrutteringstiltak*, *organisatoriske tiltak*, *arbeidsmiljøtiltak* og tiltak knyttet til å styrke *karrieremuligheter*. Overordnet sett ser vi at det er svært få virksomheter som har innført svært mange av tiltakene. De fleste virksomheter innfører et fåtall og ikke gjennomgripende tiltakspakker. Når det gjelder rekrutteringstiltak, har litt over én femtedel ikke innført noen tiltak, mens i underkant av 60 prosent har innført mellom ett og tre tiltak. Dette er den vanligste formen for tiltak, og det er et tiltak som de fleste virksomheter har innført minst ett av. I underkant av én femtedel har innført fire eller flere rekrutteringstiltak. Når det gjelder organisatoriske tiltak, er det noe færre som har innført tiltak, og omtrent 40 prosent har ikke innført noen slike tiltak. Enda sjeldnere er tiltak som er iverksatt for å skape et inkluderende arbeidsmiljø. Bare om lag 40 prosent har innført ett eller to arbeidsmiljøtiltak. Den sjeldneste formen for tiltak, er tiltak som er innført for å styrke karrieremuligheter. To tredjedeler av arbeidsgiverne har ingen slike tiltak, og svært få har innført flere enn ett tiltak.

Figur 7.5: Antall tiltak iverksatt innenfor hver tiltakskategori



7.3 Konsekvensene av tiltak for lønnsulikhet og mobilitet

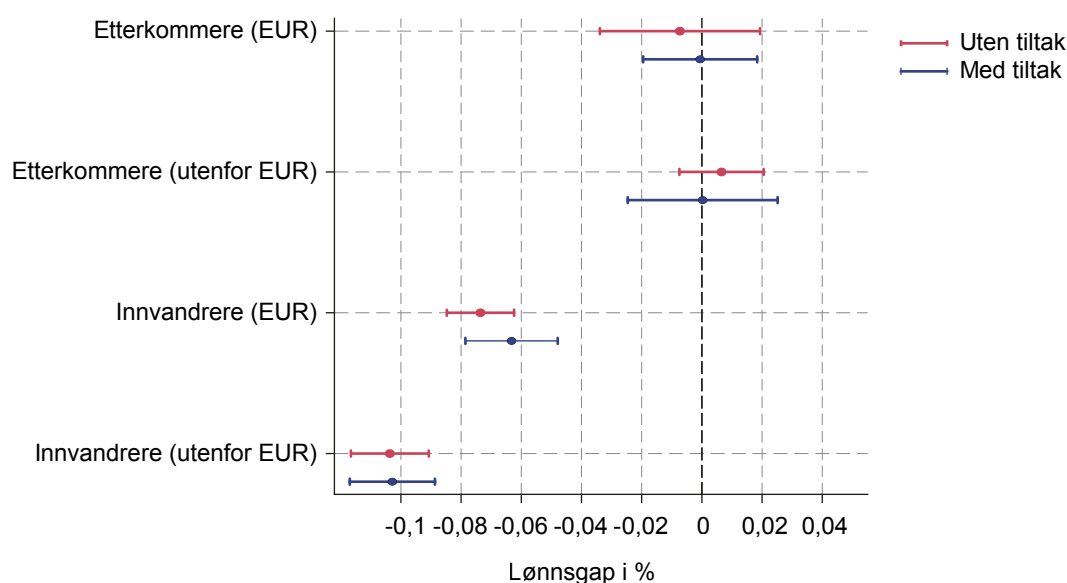
Til nå har vi sett at det er stor variasjon både i hvorvidt virksomheter innfører tiltak, og i hvor mange tiltak de innfører. Vi vil nå se nærmere på hvilke konsekvenser tiltakene kan ha for individer som er ansatt i virksomhetene. Det første utfallet vi vil se på er lønn. I kapittel 2, hvor vi undersøkte lønnsulikhet i hele det norske arbeidsmarkedet, fant vi at lønnsforskjellene mellom minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen først og fremst drives av at gruppene er ansatt i ulike yrker og bransjer. Men er det lavere lønnsulikhet i virksomheter med tiltak? Det er viktig å ha i mente at det er vanskelig å isolere *effekten* av tiltakene med disse analysene. Den største utfordringen med å trekke en slik årsaksslutning, er at det ikke er tilfeldig hvilke virksomheter som innfører tiltak. Tidligere så vi at virksomhetene varierer langs noen kjennetegn, som innvandrere i ledelsen og sektor, men det er god grunn til å tro at virksomhetene og virksomhetenes arbeidsmiljø varierer langs en rekke *uobserverte* – eller *uobserverbare* – kjennetegn også. Dersom ulikhet i lønn er lavere i virksomheter som har innført tiltak, kan det med andre ord skyldes tiltakene i seg selv, men også at virksomheter som innfører tiltak, skiller seg fra andre virksomheter på måter vi ikke kan ta høyde for, for eksempel med tanke på engasjementet og interessen for å inkludere minoritetsansatte.

Figur 7.6 viser forskjellen i predikert månedslønn for ulike grupper av innvandrere relativt til den øvrige befolkningen. Vi har beregnet gjennomsnittlige margi-

naleffekter. I modellen har vi kun justert for kalenderår og kjennetegn ved individene: alder, kjønn og utdanningsnivå.

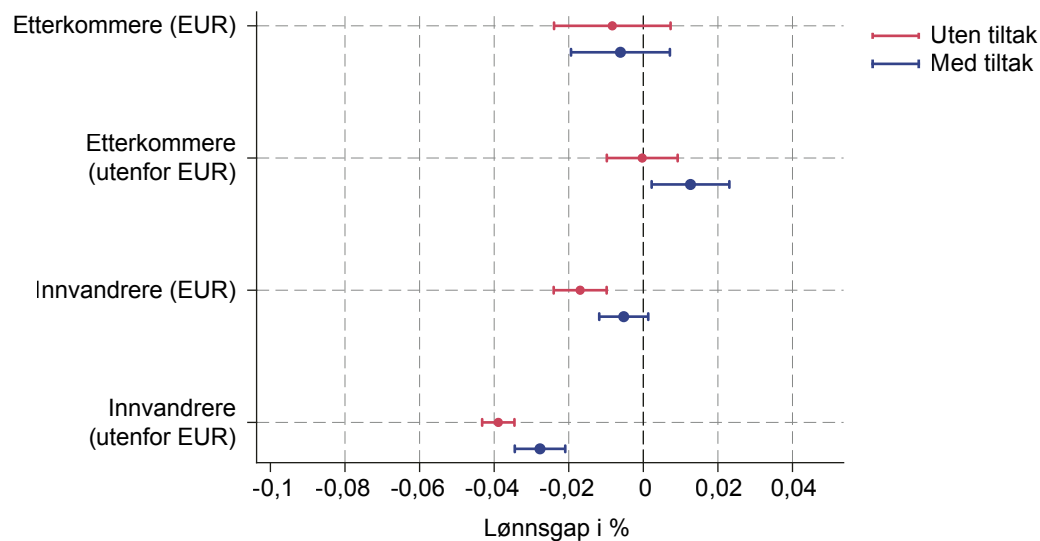
Resultatene viser at lønnsforskjellene mellom innvandrere og den øvrige befolkningen ikke er systematisk lavere i virksomheter som har innført tiltak, sammenliknet med virksomheter som ikke har tiltak. Som i kapittel 2 ser vi at det er signifikante lønnsforskjeller mellom innvandrere og den øvrige befolkningen uavhengig av innvandrernes bakgrunn, men disse forskjellene er like store i virksomheter med og uten likestillings-, inkluderings- og mangfoldstiltak.

Figur 7.6: Lønnsforskjeller i lys av tiltaksstatus



Til nå har vi ikke tatt høyde for variasjon mellom virksomheter, kun mellom individer. Figur 7.7 viser vi resultater hvor vi også har kontrollert for jobb, altså kombinasjonen av yrke og arbeidsplass, slik vi også gjorde i kapittel 2. Det vil si at vi sammenlikner ansatte i samme typer stillinger i samme virksomheter over tid. Vi tar altså høyde for de tidsfaste forskjellene mellom virksomheter og yrker, altså faktorer som ikke forandrer seg over tid, noe som bringer oss nærmere en tolkning av de faktiske *effektene* av tiltakene.

Figur 7.7: Gjennomsnittlige marginaleffekterjustert for jobb, individkjennetegn og årgang



Her ser vi antydninger til en liten positiv effekt, og særlig for innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika: Lønnsgapet er signifikant lavere i virksomheter som innfører tiltak. Dette kan tyde på at det å innføre tiltak har en positiv effekt på lønnsutviklingen for minoritetsgrupper på arbeidsplassen, men det kan som nevnt også skyldes uobserverte kjennetegn ved virksomhetene. Vi tar høyde for kjennetegn ved virksomhetene som ikke varierer over tid, men det kan likevel være trekk ved ledelsespraksisen eller arbeidsmiljøet som endrer seg parallelt med, eller i forkant av, innføringen av tiltak.

7.3.1 Hvilke tiltak predikerer reduksjon i lønnsulikhet mellom innvandrere og den øvrige befolkningen?

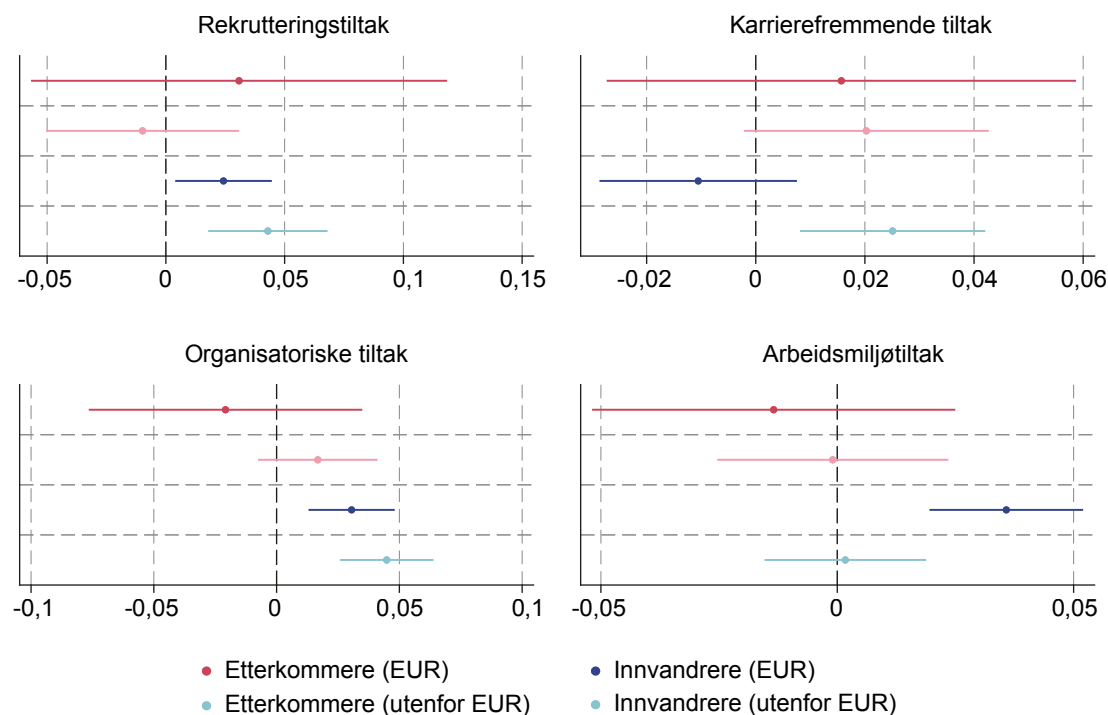
Til nå har vi sett på hvorvidt det å ha eller ikke å ha innført tiltak henger sammen med forskjeller i lønnsulikhet på arbeidsplassen. Det er videre relevant å prøve å forstå *hvilke* tiltak som eventuelt har betydning for slik ulikhet. Denne informasjonen har vi kun for 2024-årgangen fordi vi ikke spurte om når enkelttiltak ble innført. Det vil si at vi er sikre på tiltaksstatus i 2024, men ikke i andre år. Vi kan derfor ikke gjøre en tilsvarende analyse som tidligere, hvor vi inkluderte fasteffekter¹⁵ på virksomhetsnivå fordi da kreves variasjon i hvorvidt virksomhetene har tiltak innført over tid. Modellene er kun justert for kjennetegn på individnivå og observerbare kjennetegn ved virksomhetene. Dette er med andre ord nærmere en analyse av korrelasjonen mellom de ulike tiltakene og utfall på individnivå.

Figur 7.8 viser samspillsledd mellom de ulike minoritetsgruppene og innføringen av ulike kategorier av tiltak. Vi har her valgt å benytte et grovere skille

¹⁵ Fasteffekt på virksomhetsnivå

mellom å ha ingen tiltak og å ha minst ett tiltak innenfor områdene rekruttering, karriereutvikling, organisasjon eller arbeidsmiljø. Estimatenes for samspillene kan her tolkes som hvordan de predikerte lønnsforskjellene *endres* for de ulike gruppene dersom det innføres minst ett tiltak innenfor hver kategori. Vi har laget fire separate modeller og estimert for en og en tiltaksgruppe.

Figur 7.8: Lønnsforskjeller i lys av tiltakstyper



Ser vi på rekrutteringstiltak i panelet øverst til venstre, finner vi ett signifikant og positivt samspill mellom innførte tiltak og innvandrerbakgrunn, uansett regionalt opphav. Dette kan tolkes dithen at virksomheter som har iverksatt rekrutteringstiltak rettet mot etniske minoriteter, også kjennetegnes av mindre lønnsforskjeller i innvandreres disfavør mellom innvandrere og øvrige ansatte. Vi finner ingen signifikante sammenhenger for rekrutteringstiltak og de to gruppene av etterkommere, men der er også lønnsforskjellene overordnet sett mindre.

Tiltak iverksatt for å styrke karrieremuligheter, som vises i panelet øverst til høyre, avdekker ett signifikant og positivt samspill med innvandrerbakgrunn fra land utenfor Europa. Her er det også verdt å merke at punkt estimatet for etterkommere fra land utenfor Europa også er positivt, selv om usikkerheten rundt estimatet er for stor til at vi med statistisk sikkerhet kan si at det er noen sammenheng. Tolkningen likner den som ble beskrevet i forrige avsnitt: Et positivt estimat betyr at lønnsnivået til innvandrere er høyere når vi betinger på tiltak, og knapper inn på lønnsgapet mellom innvandrere og øvrige ansatte.

Panelet nederst til venstre viser størrelsen og retningen på samspillet mellom innvandrerbakgrunn og organisatoriske tiltak, mens panelet nederst til høyre viser det samme for arbeidsmiljøtiltak. I begge disse analysene er det ett signifikant samspill, og vi observerer en positiv endring for innvandrere med bakgrunn fra EU/EØS og Nord-Amerika. Det betyr at disse tiltakene øker lønnsnivået for denne gruppen. Hvorfor det er slik, er ikke åpenbart. Sannsynligvis handler det om at virksomheter som har innført denne typen tiltak, skiller seg fra andre virksomheter på måter vi ikke kan observere – at det altså ikke er en effekt av tiltakene i seg selv. Som vi så i den deskriptive statistikken tidligere, er arbeidsmiljøtiltak den sjeldneste formen for tiltak, og sånn sett er virksomhetene som har innført dem, muligens de mest selekterte.

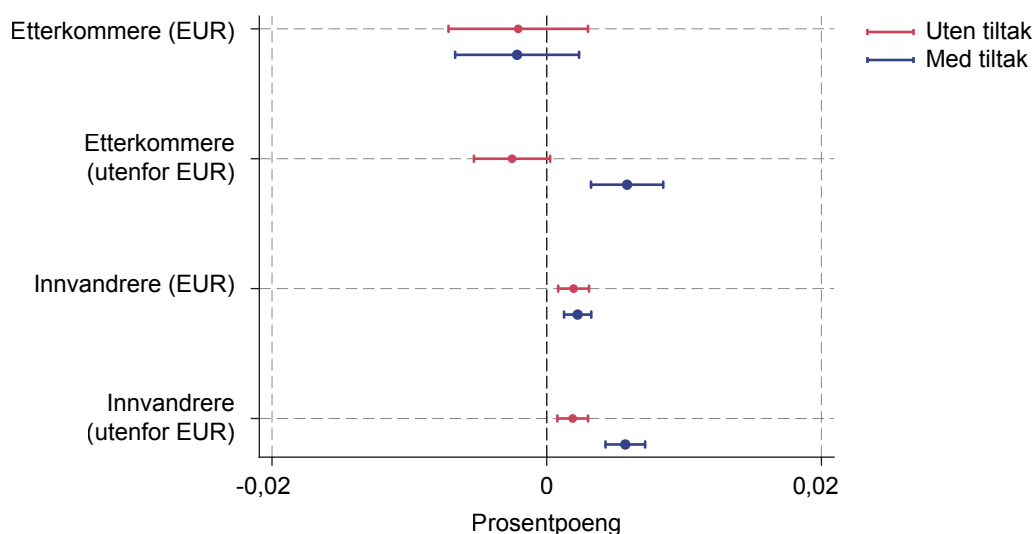
7.3.2 Bidrar mangfoldstiltak til økt yrkesmobilitet?

Vi vil nå se på hvorvidt det å ha innført tiltak henger sammen med intern mobilitet og karriereutvikling på arbeidsplassen for de ulike gruppene. Vi starter med å undersøke mobilitet i stillingskategori. Her sammenlikner vi igjen endringer innad i samme virksomheter over tid, og vi bruker variasjonen i innføringstidspunkt til å justere for tidsfaste forskjeller mellom virksomhetene.

Figur 7.9 viser sannsynligheten for at et individ har gått fra én stillingskategori til en annen høyere opp i yrkeshierarkiet i samme virksomhet. Som vi så i kapittel 2, innebærer denne formen for mobilitet typisk at et individ går til en lederstilling, eller at man beveger seg fra yrkeskategori 3 til yrkeskategori 2. Dette kan for eksempel bety at man går fra å være rådgiver til å bli seniorrådgiver, fra å være tekniker til å bli systemansvarlig, osv.

Resultatene våre antyder små, men positive effekter, men de gjelder kun for innvandrere og barn av innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika. I virksomheter som innfører tiltak, øker deres sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet med om lag 0,5 promillepoeng. Dette er et lavt tall i absolutte termer, men sett i sammenheng med at denne typen opprykk er sjeldne, utgjør det en større relativ forskjell i sannsynlighet for individet. I kapittel 2 så vi at det særlig er disse gruppene som har lavere sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet relativt til majoriteten, så det er interessant at virksomheter som innfører tiltak, ser ut til å redusere denne avstanden.

Figur 7.9: Yrkesmobilitet i lys av tiltaksstatus



7.4 Oppsummering og diskusjon

I dette kapittelet har vi hatt tre hovedmål. For det første har vi beskrevet forekomsten av tiltak rettet mot inkludering av etniske og religiøse minoriteter i arbeidslivet, og hvilke typer tiltak som er vanligst. Deretter har vi beskrevet hva som kjennetegner virksomhetene som innfører tiltak. Til slutt har vi sett på mulige konsekvenser av tiltakene, eller mer presist, hvordan etnisk ulikhet i virksomheter endrer seg i takt med innføringen av tiltak. Her har vi undersøkt hvordan lønnsforskjeller og sannsynligheten for å oppleve intern mobilitet varierer med innføring av tiltak.

Vi finner lite systematikk når det gjelder hva som kjennetegner virksomheter som innfører tiltak, og om lag halvparten av utvalget hadde i 2024 innført minst ett tiltak knyttet til inkludering av etniske minoriteter. Dette forteller oss at arbeid for inkludering ikke er utelukkende konsentrert i visse bransjer (selv om primærnæringene er noe underrepresentert, og offentlig sektor noe overrepresentert) eller typer virksomheter.

Videre finner vi at det har vært en stor økning i innføring av tiltak de siste fire årene, i perioden 2020 til 2024. Før dette var det relativt få virksomheter som hadde innført tiltak. Vi finner imidlertid stor variasjon i *hva* slags tiltak som innføres: Den vanligste formen for tiltak er knyttet til rekrutteringsprosesser, mens de minst utbredte er knyttet til karrieretiltak og arbeidsmiljø.

Gjennomgående har vi diskutert utfordringene med å trekke slutninger om *effekter* av tiltak. Hovedproblemet med å trekke denne typen kausale slutninger, er at arbeidsgivere som innfører tiltak, sannsynligvis skiller seg fra de som ikke gjør det, for eksempel i hvor bevisste de er på tematikk knyttet til mangfold, inklude-

ring og ikke-diskriminering. Vi kommer litt nærmere å måle en konkret effekt av tiltak ved å bruke fasteffekter på jobbnivå, definert som stilling kombinert med virksomhet. I disse modellene sammenlikner vi individer innenfor samme stillingskategori i samme virksomhet over tid: før og etter innføringen av tiltak.

Resultatene tyder på en begrenset, men ikke helt fraværende, sammenheng mellom tiltak i virksomheten og ulikhet definert som lønnsforskjeller og forskjeller i intern mobilitet. Når vi overordnet sammenlikner lønnsforskjeller i virksomheter med og uten tiltak, uten å ta høyde for tidsfaste forskjeller mellom virksomhetene, finner vi ingen systematiske forskjeller. Når vi derimot sammenlikner innad i virksomhetene før og etter innføringen av tiltak, ser vi positive effekter på lønnsforskjeller, og dette gjelder særlig for innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika. Den samme gruppen ser også ut til få økt sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet etter at det blir innført tiltak i en virksomhet. Selv om vi i disse modellene tar høyde for stabile forskjeller mellom virksomhetene gjennom faste effekter, kan vi ikke utelukke at tiltakene samvarierer med andre uobserverte endringer i firmakultur eller ledelsespraksis. Vi kan dermed ikke trekke noen tydelige slutninger om at tiltakene faktisk *påvirker* mulighetene til innvandrere og etterkommere, men resultatene antyder at *noe* foregår i virksomheter som innfører tiltak, som kommer disse gruppene til gode.

Det at vi i hovedsak finner disse positive sammenhengene for innvandrere og barn av innvandrere med det vi kan kalle synlige minoritetsbakgrunner – altså med bakgrunn utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika – kan gjøre forklaringer knyttet til diskriminering mer plausible, da vi kan anta at disse gruppene er mest utsatte i utgangspunktet. På den ene siden kan det handle om at tiltakene som innføres, påvirker arbeidsmiljøet, rekrutteringspraksiser og de ansattes bevissthet, og at dette i sin tur reduserer en eventuell bevisst eller ubevisst forskjellsbehandling i lønnsfastsettelse og opprykkssituasjoner. På den andre siden kan det skyldes at virksomheter som innfører tiltak, også har ledere eller grupper av ansatte som er opptatt av tematikken, og at andre endringer i virksomheten sammenfaller med de positive utfallene for minoritetsgrupper.

8 Avslutning

I denne rapporten har vi undersøkt hvilke erfaringer arbeidstakere med innvandrerbakgrunn har med diskriminering, og omfanget av etnisk ulikhet i lønn, overkvalifisering og intern mobilitet etter ansettelse. Formålet har vært å finne ut hvilken rolle det å ha en etnisk minoritetsbakgrunn spiller for arbeidstakeres inkludering i arbeidsmiljøet og karrieremuligheter i norsk arbeidsliv. Vi har også undersøkt norske virksomheters arbeid med å skape inkluderende arbeidsplasser. Hva slags tiltak benytter norske virksomheter for å motvirke diskriminering, og virker disse tiltakene når det gjelder å redusere etnisk ulikhet? I rapporten svarer vi på disse spørsmålene gjennom å benytte et rikt tilfang av data, inkludert registerdata, surveydata, kvalitative intervjudata og tidligere forskning.

I dette avslutningskapittelet sammenfatter vi hovedfunnene fra de empiriske undersøkelsene. Vi oppsummerer først resultatene fra del 1 av rapporten, som handler om etnisk ulikhet og diskriminering. Deretter oppsummerer og diskuterer vi funnene fra rapportens del 2, som handler om norske virksomheters arbeid med inkludering.

8.1 Diskriminering og ulikhet etter ansettelse

Del 1 av rapporten gir kunnskap om omfanget av etnisk ulikhet etter ansettelse og arbeidstakeres erfaringer med etnisk diskriminering på jobb. Vi stilte tre overordnede spørsmål i denne delen:

- Eksisterer det etnisk ulikhet i arbeidstakeres lønn, overkvalifisering og interne mobilitet, og i hvilken grad kan kjennetegn ved individer, arbeidsplasser og ulike deler av arbeidsmarkedet forklare denne ulikheten?
- Har etniske minoriteter og øvrig befolkning en lik opplevelse av arbeidsmiljøet på arbeidsplassen?
- I hvilken grad, og på hvilke måter, opplever ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn diskriminering og etnisk ulikhet etter de har fått en jobb?

Vi har undersøkt disse spørsmålene ved å kombinere kvantitative og kvalitative analyser. I det følgende oppsummerer vi hovedresultatene fra analysene i kapittel 2–4, og deretter diskuterer vi funnene opp mot hverandre.

8.1.1 Etnisk ulikhet i karriereutfall

I kapittel 2 benyttet vi registerdata for å analysere etnisk ulikhet i tre utfall som beskriver muligheter og karrierebetingelser *etter* ansettelse: lønnsforskjeller, overkvalifisering og intern mobilitet. Overordnet sett viser analysen at det eksisterer ulikhet i karriereutfall mellom personer med innvandrerbakgrunn og den øvrige befolkningen. Den etniske ulikheten vi finner i karriereutfall, kan hovedsakelig forklares med forhold knyttet til kjennetegn ved individet, arbeidsmarkedet og arbeidsplassen.

Vi finner gjennomgående signifikante *lønnsforskjeller* mellom ulike grupper av innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre i arbeidsmarkedet og den øvrige befolkningen, men disse varierer substansielt både etter landbakgrunn og innvandringsgrunn og etter hvorvidt man tar høyde for seleksjon inn i ulike deler av arbeidsmarkedet. Hvis vi kun tar høyde for at de ansatte har ulik utdanning, alder og kjønn, er de etniske lønnsforskjellene store: Innvandrere fra land utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika tjener i gjennomsnitt 12 prosent mindre enn den norskfødte majoritetsbefolkningen. Forskjellene er små for norskfødte med innvandrerforeldre fra samme gruppe, og ikke-eksisterende for norskfødte med innvandrerforeldre fra Vest-Europa og Nord-Amerika.

Når vi sammenlikner individer som jobber i samme næring, minsker lønnsforskjellene mellom innvandrere og den øvrige befolkningen, og de minsker enda mer når vi sammenlikner individer med samme yrke. Når vi sammenlikner individer med samme yrke på samme arbeidsplass, gjenstår det likevel signifikante lønnsforskjeller mellom innvandrere og norskfødte med innvandrerforeldre fra land utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika. Her er de estimerte lønnsforskjellene på om lag 2 prosent. Oppsummert kan dette tyde på at mesteparten av lønnsgapet mellom innvandrere, deres etterkommere og majoriteten oppstår *mellom* arbeidsplasser, altså gjennom seleksjon inn i ulike yrker, næringer og virksomheter. Det forklarer imidlertid ikke forskjellene som gjenstår for innvandrere og barn av innvandrere fra land utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika.

Når vi ser på relativ *overkvalifisering*, er forskjellene gjennomgående store mellom dem som selv har innvandret, og majoritetsbefolkningen, også når vi sammenlikner ansatte i samme yrker på samme arbeidsplass. Blant de ansatte i en bestemt stillingskode på en arbeidsplass har innvandrere mellom 5 og 7 prosentpoeng høyere sannsynlighet for å være blant de høyest kvalifiserte. Etterkommere av innvandrere har derimot lavere sannsynlighet enn majoriteten for å være overkvalifiserte. For innvandrere faller sannsynligheten for å være overkvalifisert jevnt med botid i Norge. Denne nedgangen med botid ser likevel ut til å gå sakte, og forskjellene relativt til majoritetsbefolkningen forsvinner først etter om lag tjue år i det norske arbeidsmarkedet. Mønstrene er omtrent iden-

tiske for innvandrere uavhengig av opprinnelsesregion. Disse resultatene stemmer også overens med studier av relativ overkvalifisering fra Norge (Larsen et al., 2018) og med det vi vet om absolutt overkvalifisering (Edelmann & Villund, 2022).

Når vi ser på sannsynligheten for å oppleve *intern mobilitet*, er forskjellene overordnet sett små, men statistisk tydelige. I våre analyser innebærer intern mobilitet at man endrer stillingskode oppover i hierarkiet samtidig som lønnen øker substansielt fra ett år til et annet. Selv om estimatene er små i absolutte termer, er det viktig å merke seg at vi bruker en relativt streng og robust definisjon på mobilitet. Den norskfødte majoritetsbefolkningen har en forventet sannsynlighet for opprykk i absolutte termer på omtrent 0,8 prosentpoeng, mens den tilsvarende sannsynligheten for innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika er om lag 0,4 prosentpoeng. Dersom vi i stedet uttrykker denne forskjellen i *relative* termer, er forskjellen stor: Innvandrere og barn av innvandrere med bakgrunn fra land utenfor EU/EØS og Nord-Amerika har mellom 60 og 30 prosent lavere sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet fra ett år til et annet. Forstått som en relativ forskjell er effektene vi finner, substansielle, selv om utfallet er relativt sjeldent.

Selv om vi ikke kan utelukke at disse forskjellene drives av uobserverte kjennetegn ved individene, for eksempel ambisjoner eller motivasjon, er det mulig at mønstrene reflekterer etnisk diskriminering i opprykksprosesser. Det at vi hovedsakelig finner disse forskjellene blant innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika, støtter en slik tolkning. Vi vet at disse gruppene møter mer diskriminering enn andre i ansettelsesprosesser (Larsen & Midtbøen, 2024), og det kan hende at de er mer utsatt for diskriminering generelt i arbeidslivet.

8.1.2 Etnisk ulikhet i arbeidsmiljø

I kapittel 3 analyserte vi surveydata for å undersøke hvorvidt – og i hvilken grad – innvandrere vurderer ulike aspekter ved arbeidsmiljøet og opplevd rettferdighet på jobb annerledes enn den øvrige befolkningen. Svaret på spørsmålet er både ja og nei. På mange områder finner vi ikke statistiske forskjeller mellom innvandrere og den øvrige befolkningen, og på noen områder vurderer innvandrere arbeidsmiljøfaktorer mer positivt enn befolkningen ellers. På andre områder rapporterer imidlertid innvandrere om klart høyere belastningsfaktorer og gjør mer negative vurderinger av jobbsituasjonen sin enn den øvrige befolkningen.

Analysene viser at innvandrere opplever større *jobbusikkerhet* enn den øvrige befolkningen. De har oftere midlertidige stillinger, de jobber litt færre timer

i uken, og de har større selvrapportert risiko for å stå uten arbeid frem i tid. De er sjeldnere i lederstillinger, og som ledere har de oftere personalansvar.

I analysen av arbeidsmiljøfaktorer er det tre hovedfunn som særlig skiller seg ut:

Det mest slående resultatet når det gjelder psykososialt arbeidsmiljø, er de store nivåforskjellene i selvrapportert forekomst av *mobbing på arbeidsplassen*. En høyere andel innvandrere rapporterer at de har blitt mobbet eller plaget på jobb de siste tolv månedene. Nivåene er betydelig høyere blant innvandrere fra Asia, Afrika mv. og særlig blant flyktninger.

En høyere andel innvandrere oppgir at de har blitt *sykemeldt som følge av forhold på jobben*. I tillegg opplever innvandrere at de har større risiko for arbeidsulykker. I forlengelsen av funnene om sykefravær og ulykkesrisiko er det interessant å merke seg at det er en betydelig lavere andel innvandrere som svarer bekreftende på at det finnes verneombud, arbeidsmiljøutvalg og tillitsvalgte på arbeidsplassen – også etter at vi har justert for seleksjon i utdanningsnivå, yrke, næring og størrelsen på arbeidsplassen. Det kan tyde på at HMS-ordninger er mindre utbredt i virksomheter hvor innvandrerne jobber, eller at de har mindre kjennskap til disse ordningene enn øvrige ansatte.

Familieinnvandrede og flyktninger samt grupper med bakgrunn fra Asia, Afrika mv. rapporterer gjennomgående om et mindre positivt arbeidsmiljø enn for eksempel innvandrere fra Norden eller fra Europa mer generelt. Forskjellene, som er målt på gjennomsnitt, er ikke alltid så store, men i sum viser analysene at disse gruppene opplever litt mindre autonomi, litt mindre sosial støtte, litt mer urettferdig behandling, osv. Innvandrere rapporterer også oftere at de opplever å bli urettferdig behandlet av arbeidsgiver ved tildeling av goder, som opprykk og lønnsøkning, enn den øvrige befolkningen. En betydelig høyere andel av innvandrerne fra Afrika, Asia mv. oppgir at den urettferdige behandlingen skyldes innvandrerbakgrunnen deres, sammenliknet med innvandrere fra europeiske land. Med andre ord oppgir de i større grad enn andre innvandrergrupper at de er utsatt for etnisk diskriminering.

8.1.3 Erfaringer med diskriminering og andregjøring

I kapittel 4 presenterte vi en kvalitativ studie av ansatte med minoritetsbakgrunn. Den viste *på hvilke måter* etniske minoriteter erfarer diskriminering og andregjøring i arbeidsmarkedet med utgangspunkt i hvordan informantene selv forstår, opplever og håndterer erfaringene de gjør seg på jobb. Informantenes erfaringer varierer i alvorlighetsgrad og i hvor tydelige eller tvetydige de er (jf. Andersson, 2022).

Erfaringer der informantene selv oppfatter at de har blitt begrenset og fått dårligere muligheter og betingelser i arbeidsmarkedet på grunn av sin etniske bak-

grunn, omtaler vi som *diskrimineringserfaringer*. Dette kan dreie seg om å bli tildelt dårligere vilkår eller karrieremuligheter enn kollegaer med majoritetsbakgrunn. Slike erfaringer kan arte seg ulikt i ulike yrker og i ulike deler av arbeidsmarkedet. Forventninger om at man skal jobbe mer, eller ta det tyngste fysiske arbeidet eller de upopulære vaktene, er vanligere i yrker med lave krav til utdanning, der det ofte er en større andel ansatte med innvandrerbakgrunn. Slike forventninger – eller forskjellsbehandling – knyttet til arbeidsvilkår kan reflektere stereotypier om innvandrere som arbeidsomme og utbyttbare og ramme både personer som har innvandret, og etterkommere. Jobber i førstelinjetjenesten bærer i tillegg med seg en risiko for å bli utsatt for fordommer og diskriminering fra pasienter, brukere eller kunder, noe som ofte bidrar til at det blir vanskeligere for ansatte med minoritetsbakgrunn å få utført jobben sin på en god måte. I yrker med krav om høyere utdanning, der det er få ansatte med minoritetsbakgrunn, tar erfaringene med diskriminering gjerne en noe annen form. Her er det oftere snakk om opplevelser av å bli forbigått og stange hodet i et glasstak som hinder videre avansement, gjerne knyttet til stereotypier om hvem som er kompetent og passer til å gjøre karriere.

Informantene beskriver også mer tvetydige erfaringer med det vi har betegnet som *andregjøring*. Dette er erfaringer som ikke nødvendigvis påvirker de ansattes muligheter, men som bidrar til å skape eller forsterke skiller basert på etnisk bakgrunn. Det kan handle om opplevelser av å skille seg ut og være hypersynlig som minoritet på arbeidsplassen, noe som kan henge sammen med en følelse av å bli overvåket, at det ikke er rom for å gjøre feil, og at man blir sett og behandlet som representant for en gruppe heller enn som et individ. Mens opplevelsen av å være hypersynlig gjerne er knyttet til ytre markører på minoritetsbakgrunnen, som at man skiller seg ut i kraft av sitt utseende eller navn, kan opplevelsen av å ikke passe inn også handle om at man ikke behersker de kulturelle og sosiale kodene som er vesentlige for å passe inn i arbeidsmiljøet.

Informantene erfarer også inkludering i arbeidslivet. Dette knytter de til opparbeidede relasjoner og kompetanse. Over tid kan man opparbeide seg en posisjon der man har fått vist sin kompetanse og bygget relasjoner og tillit på en måte som gjør at minoritetsbakgrunnen blir mindre viktig i arbeidshverdagen. Annerledesheten ved å være etnisk minoritet kan også bli mindre fremtredende når man viser at man behersker de kulturelle og sosiale kodene på jobb. Noen knytter også inkluderingserfaringer til kjennetegn ved arbeidsplassen og vektlegger særlig betydningen av etnisk mangfold i ledelsen.

8.1.4 Skyldes etnisk ulikhet etter ansettelse diskriminering?

På et overordnet nivå peker denne rapporten på at etniske minoriteter opplever etnisk ulikhet i arbeidsmarkedet også etter de har fått en jobb. De største for-

skjellene i karriereutfall og arbeidsmiljø forsvinner imidlertid når vi tar høyde for hvordan etniske minoriteter er selektert. Mesteparten av den etniske ulikheten vi observerer i karriereutfall og arbeidsbetingelser, kan forklares med kjennetegn ved individet, ved arbeidsplassen eller ved den delen av arbeidsmarkedet der personer med innvandrerbakgrunn og den øvrige befolkningen jobber. Det betyr at diskriminering ikke er den viktigste forklaringen på etnisk ulikhet etter at man har fått en jobb. Dette funnet bekrefter andre studier som også tyder på at andre forhold enn diskriminering, som er et betydelig problem i ansettelsesprosessen, er viktigere når det gjelder å forklare ulikhet i karriereutfall etter at man har fått en jobb (Hermansen et al 2025).

Samtidig viser resultatene at det fremdeles gjenstår etnisk ulikhet i ansattes karriereutfall og arbeidsmiljøbelastninger, selv etter at vi tar hensyn til seleksjon. Her er diskriminering en plausibel forklaring på etnisk ulikhet.

Når alt annet er likt, har innvandrere og norskfødte med innvandrerbakgrunn fra land utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika fremdeles en lønnsforskjell på om lag 2 prosent. Analysene viser også at innvandrere og etterkommere av innvandrere med det vi regner som en synlig minoritetsbakgrunn, har lavere sannsynlighet enn majoriteten for å rykke opp i bedriftshierarkiet. Skillet går med andre ord ikke mellom dem som har innvandret selv, og norskfødte med innvandrerforeldre. Det store skillet går etter landbakgrunn, uavhengig av om man selv har innvandret, og dette henger igjen sammen med hvor synlig minoritetsbakgrunnen er.

Intern mobilitet er et særlig viktig utfall ettersom slik mobilitet kan ha store konsekvenser for et individ på sikt. Små ulikheter i opprykksmuligheter tidlig i karrieren kan potensielt vokse seg større og større over karriereløpet. Resultatene om ulikhet i mobilitet er interessante å se i sammenheng med rapportens analyser av hvilke subjektive erfaringer personer med innvandrerbakgrunn har med diskriminering. Analysene av Statistisk sentralbyrås levekårsundersøkelse viser at innvandrere sjeldnere er ledere, og at de i større grad opplever å bli urettferdig behandlet av arbeidsgiver ved tildeling av goder, som opprykk og lønnsøkning. Særlig innvandrere fra Afrika, Asia mv. oppgir at dette skyldes innvandrerbakgrunnen deres, og de rapporterer dermed i større grad enn andre innvandrergrupper at de er utsatt for etnisk diskriminering. De kvalitative analysene gir eksempler på at ansatte med minoritetsbakgrunn opplever å stange hodet i et glasstak. Selv om de ønsker karriereutvikling, opplever noen av informantene at de ikke blir sett, og at de i mindre grad får tilgang på kompetanseheving og i mindre grad blir satset på av lederen sin, enn majoritetskollegaene.

Det overordnede bildet fra analysen av ansattes opplevelser av arbeidsmiljøet, er at det er relativt små forskjeller mellom hvordan innvandrere og den øvrige befolkningen opplever det fysiske, det psykososiale og det organisatoriske

arbeidsmiljøet – med noen viktige unntak. For det første opplever innvandrere at de har et tyngre fysisk arbeidsmiljø. Dette kan delvis forklares med at innvandrere og majoritetsbefolkningen er ansatt i ulike typer jobber og næringer, men vi finner fortsatt etnisk ulikhet etter vi har tatt hensyn til denne typen seleksjon. Det kan tyde på at det forekommer etnisk diskriminering i tildelingen av arbeidsoppgaver, og at innvandrere i gjennomsnitt får tildelt mer belastende oppgaver. De kvalitative analysene gir dessuten eksempler på at ansatte med minoritetsbakgrunn blir møtt med forventninger om at de skal jobbe mer, eller ta det tyngste fysiske arbeidet eller de upopulære vaktene. For det andre viser surveydataanalysene at vi finner markant høyere nivåer av opplevd mobbing i arbeidslivet hos ansatte med innvandrerbakgrunn. Mobbing på arbeidsplassen er alvorlig for arbeidsmiljøet og har både kortsiktige og langsiktige konsekvenser for den mentale helsen til dem som rammes (Nielsen & Einarsen, 2012). Analysene indikerer at det oftere er kunder og brukere som står bak denne mobbingen, enn kollegaer og ledere. Dette finner vi igjen i den kvalitative studien, som gir eksempler på at ansatte med innvandrerbakgrunn som jobber i første-linjeyrker, erfarer rasisme og diskriminering fra kunder, brukere og pasienter.

Samlet tyder analysene i denne rapporten på at diskriminering i det norske arbeidslivet er et mindre gjennomgående problem etter at man er ansatt, enn i selve ansettelsesfasen. Samtidig dokumenterer analysene noen viktige ulikheter mellom ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn og majoritetsansatte når det gjelder karriereutfall og arbeidsmiljø, og diskriminering er en plausibel forklaring på flere av disse ulikhetene. Med andre ord: selv om ikke den etniske ulikheten er stor på alle områder, kan det være svært alvorlig for dem som rammes, og ha store konsekvenser for individers karrierer.

8.2 Arbeidsgiveres innsats mot diskriminering

I del 2 av rapporten har vi undersøkt hva arbeidsgivere gjør for å motvirke etnisk diskriminering og skape inkluderende arbeidsplasser, samt hvordan denne innsatsen bidrar til å redusere etnisk ulikhet i arbeidslivet. Den overordnede problemstillingen i denne delen var:

- Hvilke tiltak har norske virksomheter iverksatt for å sikre inkludering, og i hvilken grad har tiltakene bidratt til å redusere etnisk ulikhet i lønn og karriereutvikling mellom ansatte med og uten etnisk minoritetsbakgrunn?

I det følgende oppsummerer vi resultatene fra kapittel 5–7, som presenterer en kunnskapsgjennomgang av forskning på effekten av mangfoldstiltak, en case-studie av norske virksomheters forståelser av og arbeid med mangfold og inkludering samt en spørreundersøkelse som kartlegger norske virksomheters bruk av mangfolds- og integreringstiltak og undersøker hvorvidt tiltak virker med tanke

på å redusere etnisk ulikhet i virksomheten. Til slutt diskuterer vi funnene i sammenheng.

8.2.1 Hvilke tiltak virker?

I kunnskapsgjennomgangen i kapittel 5 beskriver vi nyere forskning på effekten av mangfoldstiltak i organisasjoner. Overordnet viser kunnskapsgjennomgangen at tiltak som skal bidra til å endre holdningene og atferden til ansatte og ledere for å hindre potensiell diskriminering, slik som kurs om fordommer, er lite effektive. Tiltak som derimot har en dokumentert positiv sammenheng, nærmere bestemt med representasjonen av underrepresenterte grupper i ledelsen, er som følger:

- tiltak som sikrer inkluderende (karriere)systemer – som å demokratisere tilgangen på mentorer
- tiltak som sikrer at mangfoldsarbeidet forankres i organisasjonen – som å gi noen et dedikert ansvar for mangfoldsarbeidet
- tiltak som bidrar til å ansvarliggjøre ledere og andre i organisasjonen – som mangfoldsutvalg

Det er viktig å merke seg at denne kunnskapsgjennomgangen primært har omfattet studier som har undersøkt hvor effektive ulike tiltak er for å øke representasjonen av underrepresenterte grupper – og særlig i ledelsen. Selv om dette er et viktig mål på hvorvidt man lykkes i mangfoldsarbeidet, kan også andre mål, som å bidra til økt opplevelse av tilhørighet og inkludering for minoritetsgrupper, være viktige.

8.2.2 Arbeidsgiveres forståelser og håndtering av etnisk ulikhet

Den kvalitative studien av mangfolds- og inkluderingsarbeidet i et utvalg norske virksomheter viser at arbeidsgiverne opplever å ha én av tre typer utfordringer som de søker å løse med mangfoldsarbeid: et integrasjonsproblem, et representasjonsproblem og et inkluderingsproblem. Mens integrasjonsproblemet handler om å få de ansatte man har (eller har tilgang på), til å fungere i jobben, handler representasjonsproblemet om å øke andelen minoriteter – også oppover i systemet. Inkluderingsproblemet handler om å få de ansatte med minoritetsbakgrunn til å trives og føle seg inkludert på jobb. Integrasjonsproblemet gjør seg først og fremst gjeldende i virksomheter med ansatte som har lav utdanning, og som mangler den grunnleggende kompetansen som kreves i jobben, og handler dermed om kjennetegn ved staben i virksomhetene. Representasjons- og inkluderingsproblemet er derimot utfordringer som eksisterer på tvers av virksomhetene.

Arbeidsgivernes oppfatning av hva som utgjør utfordringene i egen virksomhet, henger tett sammen med hvilke tiltak de benytter for å bøte på problemene og

skape en inkluderende arbeidsplass. For å løse integrasjonsproblemet iverksetter de hovedsakelig tiltak som er rettet mot minoritetsansatte, som kompetansehevende tiltak. Det mest grunnleggende eksempelet på kompetanseheving er opplæringen som skjer i det daglige arbeidet, både fra ledere og kollegaer, men de store virksomhetene legger også til rette for språkopplæring og tilbyr for eksempel kurs i digital kompetanse. Arbeidsgiverne som oppfatter representasjonsproblemet som hovedutfordringen, jobber hovedsakelig med tiltak som er rettet mot egen organisasjon. Tiltakene handler om å endre måten ledere og portvokterne jobber på, blant annet gjennom kompetanseheving for ledere eller gjennom å kartlegge barrierer i egen organisasjon – særlig i rekrutteringsfasen. Virksomhetene som jobber med inkluderingstiltak, arbeider både med tiltak som er rettet mot å få minoritetsansatte til å føle seg inkludert, og med tiltak som skal få andre til å opptre inkluderende.

8.2.3 Hvilke tiltak benyttes for å sikre mangfold og inkludering – og reduserer de ulikhet?

En internasjonal oversiktsartikkel viser at få virksomheter benytter tiltakene som faktisk har vist seg å være effektive for å øke representasjonen av minoriteter (Sitzmann & Schwartz, 2025). Vi har undersøkt hvilke tiltak norske virksomheter benytter, og i hvilken grad tiltakene bidrar til å redusere etniske lønns- og mobilitetsforskjeller i disse virksomhetene. Dette har vi undersøkt gjennom en surveyundersøkelse i et representativt utvalg norske virksomheter, som vi så har koblet til registerdata om virksomhetene og deres ansatte. Dataene dekker perioden fra 2015 til 2024.

Vi finner lite systematikk når det gjelder hva som kjennetegner virksomheter som innfører tiltak, og om lag halvparten av virksomhetene i utvalget hadde i 2024 innført minst ett tiltak knyttet til inkludering av etniske minoriteter. Dette forteller oss at inkluderingsarbeid ikke utelukkende er konsentrert i visse bransjer (selv om primærnæringene er noe underrepresentert og offentlig sektor noe overrepresentert) eller virksomhetstyper.

Videre finner vi at det har vært en stor økning i innføringen av tiltak de siste årene, det vil si i perioden 2020–2024. Før dette var det relativt få virksomheter som hadde innført tiltak. Det er imidlertid stor variasjon i *hva slags* tiltak som innføres. Den vanligste formen for tiltak er knyttet til rekrutteringsprosesser, mens de minst utbredte tiltakene er knyttet til arbeidsmiljø og karriere.

Det er viktig å merke seg utfordringene med å trekke slutninger om *effekten* av tiltak. Hovedproblemet med å trekke denne typen kausale slutninger, er at arbeidsgivere som innfører tiltak, sannsynligvis skiller seg fra dem som ikke gjør det, for eksempel i hvor bevisste de er på tematikk knyttet til mangfold, inkludering og ikke-diskriminering. Vi kommer litt nærmere en konkret effekt

av tiltak ved å bruke fasteffekter på jobbnivå, definert som stilling kombinert med virksomhet. I disse modellene sammenlikner vi individer innenfor samme stillingskategori i samme virksomhet over tid: før og etter innføringen av tiltak.

Når vi sammenlikner innad i virksomhetene før og etter innføringen av tiltak, ser vi positive effekter på lønnsforskjeller, og dette gjelder særlig for innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika. Den samme gruppen ser også ut til å få økt sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet etter at det blir innført tiltak i en virksomhet. Selv om vi i disse modellene tar høyde for stabile forskjeller mellom virksomhetene gjennom faste effekter, kan vi ikke utelukke at tiltakene samvarierer med andre uobserverte endringer i firmakultur eller ledelsespraksis. Men resultatene våre antyder at *noe* foregår i virksomheter som innfører tiltak, som kommer disse gruppene til gode.

Det at vi i hovedsak finner disse positive sammenhengene for innvandrere og etterkommere av innvandrere med det vi kan kalle synlige minoritetsbakgrunner – altså med bakgrunn utenfor Vest-Europa og Nord-Amerika – indikerer at forklaringer knyttet til diskriminering er plausible, da vi kan anta at disse gruppene er mest utsatte for diskriminering i utgangspunktet. På den ene siden kan det handle om at innføringen av tiltak påvirker arbeidsmiljøet, rekrutteringspraksiser og de ansattes bevissthet, og at dette i sin tur reduserer en eventuell bevisst eller ubevisst forskjellsbehandling i lønnsfastsettelse og opprykkssituasjoner. På den andre siden kan effektene vi finner, skyldes at virksomheter som innfører tiltak, også har ledere eller grupper av ansatte som er opptatt av tematikken, og at andre endringer i virksomheten sammenfaller med de positive utfallene for minoritetsgrupper.

8.2.4 Et ubrukt potensial i arbeidet med inkludering?

Tiltakene som norske virksomheter har innført for å jobbe med etnisk mangfold og inkludering, er altså først og fremst rekrutteringstiltak, det vil si tiltak som er rettet mot ansettelsesfasen, og ikke situasjonen etter man har fått en jobb. Tiltak knyttet til arbeidsmiljø og karriere er det som i minst grad benyttes i norske virksomheter. Samtidig finner vi at det å innføre tiltak for å sikre mangfold har positive effekter på lønnsforskjeller (sammenliknet med å ikke ha noen tiltak), særlig for innvandrere med bakgrunn utenfor EU/EØS og Nord-Amerika. Den samme gruppen ser også ut til å få økt sannsynlighet for å oppleve intern mobilitet etter at det blir innført tiltak i en virksomhet. Selv om det er snakk om små forskjeller, er den etniske ulikheten mindre mellom innvandrere og etterkommere og den øvrige befolkningen i virksomheter med tiltak.

Den kvalitative analysen understreker betydningen av å se tiltak i sammenheng med de lokale og kontekstspesifikke utfordringene i den enkelte virksomhet. Dette handler ikke bare om hva som er utfordringsbildet i form av faktisk etnisk

ulikhet på arbeidsplassen, men også om hva arbeidsgivere *forstår* som problemet. Hva slags tiltak som benyttes, handler i stor grad om hva arbeidsgivere oppfatter som problemet i egen virksomhet. Det kan se ut til at arbeidsgiveres forståelser av utfordringsbildet er tett knyttet til den bredere kunnskapen om etnisk diskriminering i arbeidslivet. Her har forskningen, men også den offentlige samtalen, først og fremst vært opptatt av diskriminering i ansettelsesprosesser.

Selv om hovedbildet er at forskjellene mellom ansatte med og uten etnisk minoritetsbakgrunn er små, viser rapporten at det gjenstår noe etnisk ulikhet også etter man har fått en jobb. Ansatte med innvandrerbakgrunn opplever blant annet i større grad mobbing og diskriminering fra kunder og pasienter. Siden arbeidsmarkedet er en arena der det kan være ekstra risikabelt for den som rammes, å selv konfrontere den som diskriminerer og mobber, blir arbeidsgiveres innsats og håndtering av slike situasjoner svært viktig. Når vi ser arbeidsgiveres manglende bruk av arbeidsmiljø- og karrieretiltak i sammenheng med den etniske ulikheten vi har dokumentert når det gjelder intern mobilitet, ansattes opplevelse av å bli tildelt tyngre arbeidsoppgaver og ansattes erfaringer med mobbing og diskriminering, mener vi det er grunn til å legge ned en kraftigere innsats for å fremme tiltak rettet mot etnisk ulikhet *etter* ansettelse. Selv om norske arbeidsgivere er lovpålagt å jobbe systematisk og målrettet med likestilling og mot diskriminering gjennom aktivitets- og redegjørelsesplikten, representerer tiltak som sikrer inkluderende og rettferdige (karriere)systemer, et utnyttet potensial i arbeidet med inkludering i norsk arbeidsliv.

Litteratur

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Duke University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctv1131d2g>
- Akay, P. A., & Ahmadi, N. (2022). The Work Environment of Immigrant Employees in Sweden—a Systematic Review. *Journal of International Migration and Integration*, 23(4), 2235–2268. <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00931-0>
- Akinola, M., Opie, T., Ho, G. C., Castel, S., Unzueta, M. M., Kristal, A., Stevens, F. G., Brief, A. P., & Zambrotta, N. D. (2024). Does Broadening the Term “Diversity” Correlate with a Lowered Representation of Racial Minorities and Women in Organizations? *Academy of Management Discoveries*, 10(4), 568–588. <https://doi.org/10.5465/amd.2020.0058>
- Andersson, M. (2022). *Rasisme. En innføring*. Fagbokforlaget.
- Apfelbaum, E. P., Stephens, N. M., & Reagans, R. E. (2016). Beyond one-size-fits-all: Tailoring diversity approaches to the representation of social groups. *J Pers Soc Psychol*, 111(4), 547–566. <https://doi.org/10.1037/pspi0000071>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In *Work and wellbeing, Vol. III* (red.) P. Y. Chen & C. L. Cooper (pp. 37–64). Wiley Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bereni, L. (2025). *Managing Corporate Virtue: The Politics of Workplace Diversity in New York and Paris*. Oxford University Press.
- Bergbom, B., Vartia-Vaananen, M., & Kinnunen, U. (2015). Immigrants and natives at work: exposure to workplace bullying. *Employee Relations*, 37(2), 158–175. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2014-0101>
- Bezrukova, K., Jehn, K. A., & Spell, C. S. (2012). Reviewing Diversity Training: Where We Have Been and Where We Should Go. *Academy of Management Learning & Education*, 11(2), 207–227. <https://doi.org/10.5465/amle.2008.0090>
- Bezrukova, K., Spell, C., Perry, J., & Jehn, K. A. (2016). A Meta-Analytical Integration of over 40 Years of Research on Diversity Training Evaluation’. *Psychological Bulletin*, 142(11). <https://doi.org/10.1037/bul0000067>.
- Birkelund, G. E., Rogstad, J., Heggebø, K., Aspøy, T. M., & Bjelland, H. F. (2014). Diskriminering i arbeidslivet. Resultater fra randomiserte felteksperimenter i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 22(4), 352–382.
- Bråten, M. (2020). Seksuell trakassering i ulike deler av arbeidslivet i lys av #metoo. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 44(1), 23–38. <https://doi.org/10.18261/issn.1891-1781-2020-01-03>
- Buengeler, C., & Den Hartog, D. N. (2015). National diversity and team performance: The moderating role of interactional justice climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(6), 831–855. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.991345>
- Bursell, M. (2024). The scope and limits of implicit bias training: An experimental study with Swedish social workers. *Social Science Information*, 63(1), 92–113. <https://doi.org/10.1177/05390184241230397>

- Bye, L. S., & With, M. L. (2023). *Levekårsundersøkelsen om arbeidsmiljø 2022. Dokumentasjonsnotat*. (Notater, Issue).
- Castilla, E. J. (2011). Bringing managers back in: Managerial influences on workplace inequality. *American Sociological Review*, 76(5), 667–694.
- Castilla, E. J. (2012). Gender, race, and the new (merit-based) employment relationship. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 51, 528–562.
- Cools, S., Hoen, M. F., & Strøm, M. (2023). *Atypisk arbeid som hovedtilknytning i arbeidslivet 1995–2021*.
- Dalgard, A. B. (Ed.). (2018). *Levekår blant norskfødte med innvandrerforeldre i Norge 2016*. Statistisk sentralbyrå.
- Decker-Tonnesen, P., Kamunga, K., Garcia, E., Ibarra, M., Martin, I., Saliba, K., Beards, C., Jordan, B., & Bhagra, A. (2024). A catalyst for activation against racism: case study on effectiveness of workplace equity, inclusion and diversity conversations. *Journal of Workplace Learning*, 36(8), 729–745. <https://doi.org/10.1108/jwl-02-2024-0025>
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2013). The Origins and Effects of Corporate Diversity Programs. In Q. M. Roberson (Ed.), *The Oxford Handbook of Diversity and Work* (pp. 253–281). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199736355.013.0015>
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2022). *Getting to diversity: What works and what doesn't*. Harvard University Press.
- Dobbin, F., Kim, S., & Kalev, A. (2011). You Can't Always Get What You Need: Organizational Determinants of Diversity Programs. *American Sociological Review*, 76(3), 386–411. <https://doi.org/10.1177/0003122411409704>
- Dobbin, F., Schrage, D., & Kalev, A. (2015). Rage against the Iron Cage: The Varied Effects of Bureaucratic Personnel Reforms on Diversity. *American Sociological Review*, 80(5), 1014–1044. <https://doi.org/10.1177/0003122415596416>
- Drange, I., & Helland, H. (2018). The Sheltering Effect of Occupational Closure? Consequences for Ethnic Minorities' Earnings. *Work and Occupations*, 0(0), 0730888418780970. <https://doi.org/10.1177/0730888418780970>
- Drange, I., Helland, H., & Hermansen, A. S. (2024). Unionization, licensure and workplace variation in pay inequality between immigrants and natives. *Socio-Economic Review*. <https://doi.org/10.1093/ser/mwad075>
- Drange, I., & Orupabo, J. (2018). Lær meg å bli ansettbar Refortolkninger av etnisitet i et karrierkurs. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 2(02), 111–126. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2018-02-01ER>
- Drange, I., Røberg, K. I. K., & Helland, H. (2025). How do second-generation ethnic minority professionals navigate towards higher-earner segments? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 51(19), 4970–4992. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2025.2535447>
- Edelmann, F. S., & Villund, O. (2022). *Hvor mange innvandrere er overkvalifisert?* Statistisk sentralbyrå. <https://doi.org/> <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/sysselsetting/artikler/hvor-mange-innvandrere-overkvalifisert>
- Einarsen, S., & Skogstad, A. (2000). *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer: et festskrift til Odd H. Hellesøy*. Fagbokforlaget.
- Ellefsen, R., & Sandberg, S. (2021). A repertoire of everyday resistance: young Muslims' responses to anti-Muslim hostility. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2021.1894913>
- Falkum, E., Ingelsrud, M. H., & Nordrik, B. (2016). [FoU-Resultat](2016:08). <https://styrke.no/content/uploads/2024/09/Medbestemmelsesbarometeret.pdf>

- Fernandez-Mateo, I., & King, Z. (2011). Anticipatory sorting and gender segregation in temporary employment. *Management Science*, 57(6), 989–1008.
- Friberg, J. H., & Midtbøen, A. H. (2017). Ethnicity as skill: immigrant employment hierarchies in Norwegian low-wage labour markets. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–16. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1388160>
- Georgeac, O. A. M., & Rattan, A. (2023). The business case for diversity backfires: Detrimental effects of organizations' instrumental diversity rhetoric for underrepresented group members' sense of belonging. *Journal of Personality and Social Psychology*, 124(1), 69–108. <https://doi.org/10.1037/pspi0000394>
- Hamre, K. (2017). Diskriminering. In S. Vrålstad & K. S. Wigge (Eds.), *Levekår blant innvandrere i Norge 2016* (Vol. Rapport 2017/13, pp. 160–171). SSB.
- Han, J., & Hermansen, A. S. (2024). Wage Disparities across Immigrant Generations: Education, Segregation, or Unequal Pay? *ILR Review*, 77(4), 598–625. <https://doi.org/10.1177/00197939241261688>
- Hansen, P. B. (2022). En historie om fast og midlertidig arbeid gjennom 1900-tallet, med linjer fram til i dag. *Arbeiderhistorie*, 36(1), 142–165. <https://doi.org/10.18261/arbeiderhistorie.36.1.9>
- Heath, A. F., Cheung, S. Y., & Smith, S. N. (2007). *Unequal chances : ethnic minorities in Western labour markets* (Vol. 137). Oxford University Press.
- Hermansen, A. S., Penner, A., Boza, I., Elvira, M. M., Godechot, O., Hällsten, M., Henriksen, L. F., Hou, F., Lippényi, Z., Petersen, T., Reichelt, M., Sabanci, H., Safi, M., Tomaskovic-Devey, D., & Vickstrom, E. (2025). Immigrant–native pay gap driven by lack of access to high-paying jobs. *Nature*, 644(8078), 969–975. <https://doi.org/10.1038/s41586-025-09259-6>
- Hermansen, A. S., & Umblijs, J. (2025). Can A New Name Open Closed Doors? Foreign-Sounding Names and Immigrant Earnings. *Preprints / SocArXiv / rd3gv_v1*. https://doi.org/https://doi.org/10.31235/osf.io/rd3gv_v1
- Hogh, A., Carneiro, I. G., Giver, H., & Rugulies, R. (2011). Are immigrants in the nursing industry at increased risk of bullying at work? A one-year follow-up study. *Scandinavian Journal of Psychology*, 52(1), 49–56. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9450.2010.00840.x>
- Huseby, J. S., & Ødegård, A. M. (2024). *Fagorganisering av arbeidsinnvandrere: tid, tillit og trygghet* (2387-6859). (Fafo-rapport 2024:25, Issue. <https://www.fafo.no/images/pub/20892.pdf>
- Hussain, S., Fethi, M., & and Beaman, L. (2025). Navigating racist encounters in the workplace: experiences of young people in Birmingham, Melbourne and Toronto. *Ethnic and Racial Studies*, 1–18. <https://doi.org/10.1080/01419870.2025.2457681>
- Jin, M., Lee, J., & Lee, M. (2017). Does leadership matter in diversity management? Assessing the relative impact of diversity policy and inclusive leadership in the public sector. *Leadership & Organization Development Journal*, 38(2), 303–319. <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2015-0151>
- Johansson, J., Tienari, J., & Wickström, A. (2023). The power and burden of representing diversity in a performing arts organization: A recognition-based approach. *Gender, Work & Organization*, 30(6), 2014–2032. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/gwao.13040>
- Jolly, P. M., Kong, D. T., & Kim, K. Y. (2021). Social support at work: An integrative review. *Journal of Organizational Behavior*, 42(2), 229–251. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.2485>
- Kalev, A., Dobbin, F., & Kelly, E. (2006). Best Practices or Best Guesses? Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies. *American Sociological Review*, 71(589).
- Kanter, R. M. (1977). *Men and women of the corporation*. Basic Books.
- Kuntz, J. R. C., & Pandaram, S. (2022). Revisiting congruence effects in diversity research: views of diversity initiatives and experiences of belonging in a New Zealand healthcare organization.

- Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 41(8), 1262–1288. <https://doi.org/10.1108/edi-12-2021-0310>
- Kvalø, E. J. H. (2025). *3 av 5 overkvalifisert etter endt introduksjonsprogram*. Statistisk sentralbyrå. <https://doi.org/https://www.ssb.no/utdanning/voksenopplaering/artikler/3-av-5-overkvalifisert-etter-endt-introduksjonsprogram>
- Lamont, M., Silva, G. M., Welburn, J., Guetzkow, J., Mizrachi, N., Herzog, H., & Reis, E. (2016). *Getting Respect: Responding to Stigma and Discrimination in the United States, Brazil, and Israel*. Princeton University Press.
- Larsen, E. N., & Di Stasio, V. (2019). Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1–21. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622777>
- Larsen, E. N., & Midtbøen, A. H. (2024). Det etniske hierarkiet. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 65(4), 207–226. <https://doi.org/10.18261/tfs.65.4.1>
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.17645/si.v6i3.1451>
- Legault, L., Gutsell, J. N., & Inzlicht, M. (2011). Ironic effects of antiprejudice messages: How motivational interventions can reduce (but also increase) prejudice. *Psychological Science*, 22(12), 1472–1477.
- Leslie, L. M. (2019). Diversity Initiative Effectiveness: A Typological Theory of Unintended Consequences. *Academy of Management Review*, 44(3), 538–563. <https://doi.org/10.5465/amr.2017.0087>
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2017). The economic and career effects of sexual harassment on working women. *Gender & Society*, 31(3), 333–358.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Midtbøen, A. H. (2014). The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10), 1657–1675. <https://doi.org/10.1080/1369183x.2013.847784>
- Midtbøen, A. H., & Kitterød, R. H. (2019). Beskytter assimilering mot diskriminering? Opplevd diskriminering blant innvandrere og etterkommere av innvandrere i det norske arbeidslivet. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 3(5), 353–369. <https://doi.org/10.18261/issn.2535-2512-2019-05-04>
- Midtbøen, A. H., & Lidén, H. (2015). *Diskriminering av samer, nasjonale minoriteter og innvandrere i Norge*. Institutt for samfunnsforskning.
- Midtbøen, A. H., & Orupabo, J. (2024). Downplaying difference: how ethnoracial minorities strive for labour market access in an egalitarian context. *Ethnic and Racial Studies*, 1–22. <https://doi.org/10.1080/01419870.2024.2418413>
- Midtbøen, A. H., & Orupabo, J. (2025). Ambivalent mangfold: Jobbsøkeres tolkninger av bedrifters mangfoldssignaler. *Norsk sosiologisk tidsskrift*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.18261/nost.9.1.2>
- Midtbøen, A. H., & Quillian, L. (2021). Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3-4), 182–196. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-02>
- Midtbøen, A. H., & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Institutt for samfunnsforskning.
- Moon, K.-K., & Jung, C. (2018). Management Representativeness, Ethical Leadership, and Employee Job Satisfaction in the U.S. Federal Government. *Public Personnel Management*, 47(3), 265–286. <https://doi.org/10.1177/0091026018767480>

- Myklebust, R. B., Nadim, M., & Orupabo, J. (2024). Byråkratisk tvangstrøye eller brekkstang for mangfold? Hvordan aktivitets-og redegjørelsesplikten former virksomheters mangfoldsarbeid. *Søkelys på arbeidslivet*, 41(3), 1–17.
- Nadim, M., & Orupabo, J. (2026). How do minorities decide what is racist? Dealing with unease through interpretations and strategic action. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 52(1), 183–200. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2025.2547868>
- Nergaard, K. (2020). *Holdninger til fagorganisering – en litteraturstudie* (Fafø-rapport 2020:33, Issue. <https://www.fafø.no/images/pub/2020/20768.pdf>
- Nergaard, K. (2024). *Organisasjonsgrader, tariffavtaledekning og arbeidskonflikter 2022* (0804-5135). (Fafø-notat 2024:05, Issue. <https://www.fafø.no/images/pub/10405.pdf>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Orupabo, J., & Drange, I. (2015). *Kvinner med innvandringsbakgrunn i arbeidslivet. Effekten av tiltak og stønader for arbeidsmarkedstilknytning* [Temanotat].
- Orupabo, J., & Nadim, M. (2020). Men doing women's dirty work: Desegregation, immigrants and employer preferences in the cleaning industry in Norway. *Gender, Work & Organization*, 27(3), 347–361. <https://doi.org/10.1111/gwao.12378>
- Orupabo, J., Vassenden, A., & Handulle, A. (2022). Å redde hvite folks ansikt: Ritualer og makt i rasialiserte situasjoner. In C. A. Døving (Ed.), *Rasisme. Fenomenet, forskningen, erfaringene* (pp. 318–332). Universitetsforlaget.
- Piwoni, E. (2023). Improving the study of responses to experiences of ethnoracial exclusion—a heuristic for comparative qualitative research. *Ethnic and Racial Studies*, 46(1), 97–118. <https://doi.org/10.1080/01419870.2022.2059386>
- Purcell, D., MacArthur, K. R., & Samblanet, S. (2010). Gender and the Glass Ceiling at Work. *Sociology Compass*, 4(9), 705–717. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00304.x>
- Puwar, N. (2004). *Space Invaders: Race, Gender and Bodies Out of Place*. Berg.
- Rho, D., & Sanders, S. (2021). Immigrant Earnings Assimilation in the United States: A Panel Analysis. *Journal of Labor Economics*, 39(1), 37–78. <https://doi.org/10.1086/708615>
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617–635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Rosander, M., & Blomberg, S. (2022). Workplace bullying of immigrants working in Sweden. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(14), 2914–2938. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1891113>
- Schlueter, A., & Gold, S. (2025). Contextualization and Context Effects: An Integrative Review of Studies on the Outcomes of Diversity Management Practices. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 32(5), 6461–6474. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/csr.70037>
- Sitzmann, T., & Schwartz, S. (2025). Why is progress toward diverse representation so slow? Contrasting management practice prevalence versus effectiveness for achieving diverse representation. *Business Horizons*, 68(3), 263–276. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.12.003>
- Statistisk sentralbyrå. (2023). Innvandrene og deres barn – en mangfoldig gruppe. 7.juni 2023. <https://www.ssb.no/befolkning/innvandrere/artikler/innvandrene-og-deres-barn--en-mangfoldig-gruppe>.
- Statistisk sentralbyrå. (2025). *Statistikk om bedrifter*. 12.januar 2025. <https://www.ssb.no/virksomheter-foretak-og-regnskap/virksomheter-og-foretak/statistikk/virksomheter>
- Sterud, T., Tynes, T., Mehlum, I. S., Veiersted, K. B., Bergbom, B., Airila, A., Johansson, B., Brendler-Lindqvist, M., Hviid, K., & Flyvholm, M. A. (2018). A systematic review of working conditions and

- occupational health among immigrants in Europe and Canada. *BMC Public Health*, 18(1), 770. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5703-3>
- Sue, D. W., & Spanierman, L. B. (2020). *Microaggressions in everyday life* (2.nd ed.). Wiley.
- Thiyagarajah, M., & Orupabo, J. (2023). Å spille på norskhet for å få en sjans: Stigmahåndtering hos unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. *Søkelys på arbeidslivet*, 40(3), 1–14. <https://doi.org/10.18261/spa.40.3.2>
- Tomaskovic-Devey, D., & Avent-Holt, D. (2019). *Relational Inequalities: An Organizational Approach*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190624422.001.0001>
- Trygstad, S. C., & Ødegård, A. M. (2019). *Varsling i norsk arbeidsliv 2018* (Fafo-rapport 2019:14). Fafo.
- Trygstad, S. C., Ødegård, A. M., Skivenes, M., & Svarstad, E. (2017). *Ytringsfrihet og varsling i norske kommuner og fylkeskommuner*. Fafo-rapport 2017:04.
- Trzebiatowski, T., Jiang, K., Zhang, Z., Eckardt, R., & Kim, Y. A. (2025). A Diversity Signal Set Perspective: Examining Interactive Effects of Diversity Practices on Women and Racialized Non-Leader and Leader Turnover. *Academy of Management Journal*, 68(1), 191–220. <https://doi.org/10.5465/amj.2020.1838>
- Umblijs, J., Drange, I., & Orupabo, J. (2022). *Sammenhenger mellom etnisk mangfold og lønnsomhet i norske virksomheter*. Institutt for samfunnsforskning.
- Verbeek, S., & Groeneveld, S. (2012). Do “hard” diversity policies increase ethnic minority representation?: An assessment of their (in)effectiveness using administrative data. *Personnel Review*, 41, 647. <https://doi.org/10.1108/00483481211249157>
- Wilton, L. S., Bell, A. N., Vahradyan, M., & Kaiser, C. R. (2020). Show Don't Tell: Diversity Dishonesty Harms Racial/Ethnic Minorities at Work. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(8), 1171–1185. <https://doi.org/10.1177/0146167219897149>
- Wollscheid, S., Alne, R., Bergene, A. C., Karlstrøm, H., & Fossum, L. W. (2022). *Effekter av rasisme og diskriminering på integrering i arbeidslivet: En kunnskapsoversikt*. NIFU-rapport;2022:20.
- Zhao, K., Hsieh, W., Faulkner, N., & Smith, L. (2025). A systematic meta-review of organizational diversity and inclusion interventions and their associated outcomes. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 44(9), 53–71. <https://doi.org/10.1108/edi-02-2024-0085>

Appendiks

Kapittel 2:

Deskriptiv statistikk

Tabell A2 nedenfor viser en oversikt over det analytiske utvalget, med betingelsene beskrevet ovenfor. Totalt består utvalget av 2,355,388 sysselsatte individer observert i perioden 2015 til 2025, og 13,918,939 observasjoner, som representerer person-år. Tabellen viser fordelinger på variablene brukt i analysene, fordelt etter fem hovedgrupper: Den norskfødte majoritetsbefolkningen, innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika, barn av innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika, innvandrere fra øvrige land, og barn av innvandrere fra øvrige land. Variablene er gruppert som utfall, individuelle kjennetegn, yrke/næring, og kjennetegn ved arbeidsplassen.

Tabell A2. Deskriptiv statistikk

	Norsk-fødte med norsk-fødte foreldre	Etterkommere, utenfor EU/EØS og NA	Innvandrere, utenfor EU/EØS og NA	Etterkommere, EU/EØS og NA	Innvandrere, EU/EØS og NA	Totalt
Antall individ-år	10 843 334	137 251	1 377 099	21 777	1 539 478	13 918 939
Antall individer	1 742 306	27 625	280 612	3 822	301 023	2 355 388
Utfall						
<i>Månedslønn, log</i>	10,81 (0.42)	10.73 (0.48)	10.63 (0.50)	10.82 (0.44)	10.67 (0.52)	10.78 (0.45)
<i>Månedslønn, NOK</i>	53 637 (21 061)	50 098 (20 983)	46 010 (20 430)	54 416 (22 124)	48 036 (21 545)	52 229 (21 229)
<i>Overkvalifisering (yrke)</i>	13 %	17 %	23 %	18 %	20 %	15 %
<i>Overkvalifisering (jobb)</i>	21 %	19 %	22 %	21 %	21 %	21 %
Manglende verdier	8,6 %	5,2 %	5,0 %	8,5 %	9,1 %	8,2 %
<i>Intern mobilitet</i>	0,8 %	0,9 %	0,6 %	0,8 %	0,7 %	0,8 %
Manglende verdier	11,2 %	17,9 %	16,4 %	13,2 %	15,4 %	12,2 %
Individuelle kjennetegn						
<i>Kvinne</i>	49 %	49 %	51 %	47 %	39 %	48 %
<i>Alder</i>	39,9 (8,7)	31,7 (5,6)	38,9 (7,7)	37,9 (8,7)	39,1 (7,8)	39,6 (8,6)
Utdanning						
Ingen/ukjent utdanning	0 %	1 %	9 %	1 %	26 %	4 %
Grunnskole	11 %	16 %	25 %	11 %	11 %	13 %
Videregående	34 %	24 %	23 %	25 %	24 %	32 %
Kort universitetsutdanning	36 %	36 %	24 %	36 %	20 %	33 %
Lang universitetsutdanning	18 %	23 %	18 %	27 %	19 %	18 %
Ansiennitet						
0-1 år	15 %	26 %	24 %	20 %	23 %	17 %
2-4 år	30 %	40 %	37 %	35 %	38 %	31 %
5-9 år	27 %	23 %	24 %	26 %	27 %	27 %
10+ år	28 %	10 %	15 %	19 %	13 %	25 %
<i>Fagorganisering</i>	58 %	47 %	44 %	51 %	31 %	53 %
<i>År siden innvandring</i>	-	-	13,70 (18,14)	-	7,63 (98,66)	-
Sektor, yrke, næring						
<i>Sektor</i>						
Privat	56 %	60 %	61 %	58 %	78 %	59 %
Offentlig	44 %	40 %	39 %	42 %	22 %	41 %
<i>Næring</i>						
Annet	5,5 %	1,7 %	3,3 %	2,8 %	4,6 %	5,1 %

	Norsk-fødte med norsk-fødte foreldre	Etterkommere, utenfor EU/EØS og NA	Innvandrere, utenfor EU/EØS og NA	Etterkommere, EU/EØS og NA	Innvandrere, EU/EØS og NA	Totalt
Bygg og anlegg	7,3 %	3,5 %	3,7 %	5,0 %	16,0 %	7,8 %
Handel, transport og overnatting	15,0 %	22,0 %	23,0 %	17,0 %	21,0 %	17,0 %
Industri og energi	8,8 %	3,5 %	8,4 %	6,1 %	13,0 %	9,2 %
Kunnskap og finansielle tjenester	14,0 %	18,0 %	9,4 %	20,0 %	9,8 %	13,0 %
Offentlig sektor og tjenester	50,0 %	51,0 %	52,0 %	49,0 %	36,0 %	48,0 %
Yrke						
Profesjonsyrker	25,0 %	23,0 %	14,0 %	30,0 %	17,0 %	23,0 %
Kontor- og administrasjon	19,0 %	21,0 %	7,7 %	20,0 %	8,0 %	17,0 %
Tekniske/fagarbeidere (H. utd.)	12,0 %	10,0 %	8,6 %	11,0 %	7,3 %	11,0 %
Salg og service	22,0 %	32,0 %	38,0 %	21,0 %	18,0 %	23,0 %
Håndverkere/fagarbeidere	8,4 %	3,9 %	5,6 %	5,6 %	23,0 %	9,7 %
Operatører/maskinførere	5,9 %	3,4 %	8,6 %	2,8 %	11,0 %	6,7 %
Ufaglærte	2,1 %	1,7 %	15,0 %	1,6 %	12,0 %	4,4 %
Annet	5,6 %	5,7 %	2,7 %	7,3 %	3,0 %	5,0 %
Antall ansatte, virksomhet						
10-22	20 %	16 %	18 %	18 %	22 %	20 %
22-45	20 %	15 %	17 %	18 %	20 %	20 %
45-97	20 %	18 %	19 %	18 %	20 %	20 %
97-304	19 %	21 %	24 %	20 %	21 %	20 %
304+	20 %	29 %	21 %	25 %	17 %	20 %
Andel ansatte med minoritetsbakgrunn, virksomhet						
0-5 %	25 %	3 %	2 %	6 %	2 %	20 %
5-10 %	23 %	10 %	7 %	19 %	8 %	20 %
10-17 %	22 %	19 %	13 %	23 %	13 %	20 %
17-28 %	19 %	30 %	24 %	29 %	22 %	20 %
28 %+	11 %	38 %	54 %	23 %	54 %	20 %
Andel fagorganiserte, virksomhet						
0-10 %	18 %	24 %	24 %	20 %	34 %	20 %
10-44 %	19 %	23 %	22 %	23 %	27 %	20 %
44-68 %	20 %	20 %	22 %	21 %	18 %	20 %
68-83 %	21 %	17 %	21 %	18 %	13 %	20 %
83-100 %	23 %	16 %	11 %	18 %	9 %	20 %

Når det gjelder utfall, kan vi først se at alle gruppene, med inntak av gruppen barn av innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika, har lavere gjennomsnittlig månedslønn enn majoritetsgruppen. Alle gruppene har høyere andel overkvalifiserte sammenliknet med majoritetsbefolkningen, og særlig gruppene av innvandrere. Det er små eller ingen forskjeller mellom gruppene i overkvalifisering relativt til andre ansatte med samme stilling i samme virksomhet, altså i samme jobb. Til slutt ser vi at forekomsten av intern mobilitet (blant de som er ansatt i samme virksomhet det påfølgende året etter observasjonsåret) overordnet sett er lav (omtrent 0.8 prosent), og ikke tydelig ulik mellom gruppene. Alle som *ikke* er ansatt i samme virksomhet det påfølgende året, har manglende verdier på denne variabelen. Her er derimot forskjeller i gruppene i andel manglende verdier: Andelen ekskludert fra analysene er for eksempel mellom 16,5 og 18 prosent for innvandrere og barn av innvandrere fra land utenfor EU/EØS og Nord-Amerika, men kun 11,2 prosent for den norskfødte majoritetsbefolkningen. Dette tyder på at de førstnevnte gruppene er mer mobile, enten inn og ut av sysselsetting, eller mellom virksomheter. Dette underbygges også av at disse gruppene har lavere gjennomsnittlig ansiennitet ved arbeidsplassen.

Gruppene er også ulike når det gjelder individuelle kjennetegn. Innvandrere med bakgrunn fra EU/EØS og Nord-Amerika består av flere menn enn de andre, og gruppen barn av innvandrere fra øvrige land er i gjennomsnitt yngre. Utdanningsnivåene er også gjennomsnittlig forskjellige: Innvandrere, særlig gruppen fra EU/EØS og Nord-Amerika, har i oftere ingen eller manglende utdanningsopplysninger, mens barn av innvandrere i snitt har høyere utdanningsnivå sammenliknet med de andre gruppene. Alle grupper av innvandrere og barn av innvandrere har lavere andel fagorganiserte, og større tilbøyelighet til å være ansatt i privat sektor. Innvandrere og etterkommere fra land utenfor EU/EØS og Nord-Amerika er overrepresentert i salg- og service-yrker, mens innvandrere generelt er overrepresentert blant ufaglærte.

Til slutt ser vi at gruppene i snitt er ansatt ved virksomheter som er ulike når det gjelder sammensetning av ansatte, andel fagorganiserte, og størrelse. Majoritetsbefolkningen er i større grad ansatt i virksomheter med få eller ingen ansatte med minoritetsbakgrunn, som reflekterer segregering i arbeidsmarkedet. Alle gruppene av innvandrere og etterkommere har også lavere tilbøyelighet til å være ansatt ved arbeidsplasser med svært høy (83+) prosent ansatte som er fagorganiserte, og omvendt, større tilbøyelighet til å være ansatt ved arbeidsplasser med svært lav grad av fagorganisering. Med unntak av innvandrere fra EU/EØS og Nord-Amerika, har alle minoritetsgruppene større tilbøyelighet til å være ansatt ved større virksomheter.

Variabeldefinisjoner

Lønn og lønnsforskjeller defineres som fulltidsekvivalent månedslønn, og vi estimerer prosentvise forskjeller i dette for å måle lønnsforskjeller mellom grupper. For å ta høyde for ekstremverdier og feilrapporteringer av lønn, bruker vi winsorisering av fordelingen innenfor hvert år. Winsorisering er en teknikk for å justere ekstremverdier og begrense deres påvirkning på analysene.

I praksis gjøres dette ved at vi erstatter de høyeste og laveste verdiene, henholdsvis 2.5 prosent i toppen og bunnen av fordelingen, med verdiene som tilsvarer den 2.5te og 97.5te prosentil av fordelingen. I motsetning til å fjerne observasjoner øverst og nederst i fordelingen, beholder vi de altså her, men erstatter verdiene deres med en øvre og nedre grenseverdi. Til slutt bruker vi den naturlige logaritmen av lønn. Dette gjør vi for å gjøre lønnsfordelingen mer normalfordelt, og for å unngå at svært høye verdier får for stor betydning for resultatene. for å normalisere fordelingen og gi mindre tyngde til ekstremverdier. Dette lar oss også lett konvertere estimatene fra lineære regresjonsmodeller til prosentvis forskjell.

Overkvalifisering er en dikotom variabel som kan ha to mulige utfall: enten er et individ overkvalifisert, eller ikke. Vi måler *relativ* overkvalifisering som beskrevet tidligere. Et individ er overkvalifisert dersom vedkommende har mer enn ett standardavvik høyere utdanning (i antall år) sammenliknet med sine kollegaer. Sammenlikningen varierer i de ulike regresjonsmodellene, fra alle med samme utdanningsnivå og alder, til alle med samme stillingskode på samme arbeidsplass. Dette betyr at dersom alle ansatte i et yrke har samme utdanningsnivå, vil ingen være definert som overkvalifisert, uavhengig av om hvorvidt deres utdanningsnivå svarer til stillingen de har eller ikke.

Intern mobilitet er også en variabel som kan ha to mulige utfall; enten har et individ oppnådd intern mobilitet, eller ikke. Vi bruker både opplysninger om stillingskode (ISCO-koder) og lønn for å bestemme om et individ har oppnådd intern mobilitet. Det første kriteriet vi bruker for å definere intern mobilitet, at et individ har endret det første sifferet i sin stillingskode oppover fra ett år til et annet, mens vedkommende har vært ansatt i samme bedrift. For å være sikre på at vi plukker opp faktisk oppadgående mobilitet på denne måten, betinger vi også på at individet øker lønnen sin med mer enn 10 prosent i samme periode.

Grupperingen av innvandrere og etterkommere gjøres i de fleste av analysene som en grovinndeling i fem grupper: Norskfødte med én eller to norskfødte foreldre, innvandrere fra Nord-Amerika, EU/EØS og Australia, barn av innvandrere fra den samme gruppen, innvandrere fra øvrige land i verden, og barn av innvandrere fra øvrige land i verden. Personer med én norskfødt og én utenlandskfødt forelder, er altså i samme kategori som majoritetsbefolkningen med to norskfødte foreldre. I enkelte deler av analysene bryter vi også ned utvalget

blant innvandrere etter *innvandringsgrunn* (hvor vi følger SSBs klassifisering, som registreres ved innvandring), og *botid i Norge* (antall år fra et individ først ble registrert som boende i Norge). Vi deler også utvalget av etterkommere og innvandrere inn i *verdensregioner*, henholdsvis: Europa, Afrika, Asia, Amerika og Oseania.

Gjennomgående i analysene bruker vi et felles sett av kontrollvariabler. *Kjønn* er definert som binært og hentet fra de faste opplysningene i registrene. *Alder* er definert kontinuerlig, og vi inkluderer også et annengradsledd. Dette gjør vi for å ta høyde for at sammenhengen mellom alder og de ulike utfallene sannsynligvis er ikke-lineær. *Utdanning* er operasjonalisert som fem kategorier. Referanseverdien (0) er ingen/uoppgitt utdanning, etterfulgt av: Grunn-/videregående utdanning (1), videregående avsluttende utdanning/påbygging (2), universitets- og høyskoleutdanning på lavere nivå (3), og universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå samt forskerutdanning/Ph.D (4). *Ansiennitet* på arbeidsplassen er definert som antall år et individ har hatt et arbeidsforhold ved samme virksomhet på rad, og er gruppert i fire kategorier: 0-1 år (referanseverdi), 2 til og med 4 år, 5 til og med 9 år, og 10 år eller mer.

Regresjonstabeller for figurer

Tabell A2.1: Lønnsforskjeller, overordnet

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
invgroupon-w desc	-0,032***	-0,030***	-0,019***	-0,016***	-0,016***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,193***	-0,149***	-0,097***	-0,042***	-0,023***
Etterkommere, EU/EØS	0,017***	-0,007***	-0,001	-0,003	-0,009***
Innvandrere, EU/EØS	-0,162***	-0,141***	-0,086***	-0,036***	-0,010***
N	13 918 939	13 918 939	13 918 939	13 918 939	13 918 939
R²	0,143	0,231	0,320	0,388	0,509
Within R²	0,096	0,189	0,118	0,060	0,044
Faste effekter	År	År	Næring, År	Næring, Yrke, År	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.2a: Lønnsforskjeller, kvinner

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,013**	-0,009**	-0,011*	-0,012***	-0,015***
	(0,004)	(0,004)	(0,006)	(0,004)	
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,172***	-0,117***	-0,087***	-0,037***	-0,021***
Etterkommere, EU/EØS	0,032***	0,009**	0,010	-0,000	-0,008*
Innvandrere, EU/EØS	-0,130***	-0,123***	-0,071***	-0,031***	-0,008***
N	6 721 524	6 721 524	6 721 524	6 721 524	6 721 524
R ²	0,117	0,223	0,305	0,371	0,497
Within R ²	0,061	0,173	0,113	0,051	0,037
Faste effekter	År	År	Næring, År	Næring, Yrke, År	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.2b: Lønnsforskjeller, menn

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,050***	-0,014***	-0,024***	-0,019***	-0,016***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,214***	-0,161***	-0,102***	-0,045***	-0,024***
Etterkommere, EU/EØS	0,003	-0,015***	-0,009	-0,004	-0,011**
Innvandrere, EU/EØS	-0,185***	-0,158***	-0,097***	-0,040***	-0,010***
N	7 197 415	7 197 415	7 197 415	7 197 415	7 197 415
R ²	0,129	0,164	0,312	0,384	0,526
Within R ²	0,087		0,105	0,052	0,037
Faste effekter	År	—	Næring, År	Næring, Yrke, År	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.3: Lønnsforskjeller, regionale grupper

	Modell 5
Afrika (EK)	-0,007
Afrika (INNV)	-0,022***
Amerika (EK)	-0,008
Amerika (INNV)	-0,031***
Asia (EK)	-0,018***
Asia (INNV)	-0,024***
Europa (EK)	-0,008***
Europa (INNV)	-0,011***
N	13 907 969
R²	0,509
Within R²	0,044
Faste effekter	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.4: Lønnsforskjeller, innvandringsgrunn

	Modell 5
Annet	-0,023***
Arbeid	-0,007***
Familie	-0,024***
Flukt	-0,019***
Ukjent/Uoppgitt	0,004***
Utdanning	-0,042***
N	13 360 247
R²	0,512
Within R²	0,044
Faste effekter	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.5: Lønnsforskjeller, botid

	Modell 5
EUR (0-1 år)	0,001
EUR (10 år)	-0,020***
EUR (11 år)	-0,015***
EUR (12 år)	-0,018***
EUR (13 år)	-0,014***
EUR (14 år)	-0,012***
EUR (15 år)	-0,009***
EUR (16 år)	-0,008***
EUR (17 år)	-0,006***
EUR (18 år)	0,003
EUR (19 år)	0,007***
EUR (2 år)	-0,011***
EUR (20+ år)	0,007***
EUR (3 år)	-0,015***
EUR (4 år)	-0,020***
EUR (5 år)	-0,018***
EUR (6 år)	-0,021***
EUR (7 år)	-0,021***
EUR (8 år)	-0,019***
EUR (9 år)	-0,023***
Utenfor EUR (0-1 år)	-0,048***
Utenfor EUR (10 år)	-0,022***

	Modell 5
Utenfor EUR (11 år)	-0,018***
Utenfor EUR (12 år)	-0,015***
Utenfor EUR (13 år)	-0,014***
Utenfor EUR (14 år)	-0,013***
Utenfor EUR (15 år)	-0,013***
Utenfor EUR (16 år)	-0,011***
Utenfor EUR (17 år)	-0,011***
Utenfor EUR (18 år)	-0,009***
Utenfor EUR (19 år)	-0,012***
Utenfor EUR (2 år)	-0,060***
Utenfor EUR (20+ år)	-0,017***
Utenfor EUR (3 år)	-0,053***
Utenfor EUR (4 år)	-0,043***
Utenfor EUR (5 år)	-0,040***
Utenfor EUR (6 år)	-0,032***
Utenfor EUR (7 år)	-0,031***
Utenfor EUR (8 år)	-0,026***
Utenfor EUR (9 år)	-0,024***
N	13 685 761
R²	0,510
Within R²	0,044
Faste effekter	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.6a: Lønnsforskjeller, offentlig sektor

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	0,020***	0,018***	0,015*	0,002	-0,003*
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,117***	-0,067***	-0,057***	-0,015	-0,010***
Etterkommere, EU/EØS	0,026***	-0,003	0,001	-0,005	-0,007*
Innvandrere, EU/EØS	-0,025***	-0,043***	-0,026**	-0,006	0,002
N	5 671 752	5 671 752	5 671 752	5 671 752	5 671 752
R ²	0,148	0,255	0,324	0,415	0,497
Within R ²	0,074	0,190	0,166	0,070	0,060
Faste effekter	År	År	Næring, År	Næring, Yrke, År	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.6b: Lønnsforskjeller, privat sektor

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,068***	-0,064***	-0,044***	-0,029***	-0,025***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,242***	-0,208***	-0,123***	-0,059***	-0,033***
Etterkommere, EU/EØS	0,011***	-0,011***	-0,004	-0,000	-0,011**
Innvandrere, EU/EØS	-0,205***	-0,191***	-0,111***	-0,050***	-0,015***
N	8 247 187	8 247 187	8 247 187	8 247 187	8 247 187
R ²	0,150	0,239	0,325	0,386	0,514
Within R ²	0,112	0,205	0,106	0,059	0,041
Faste effekter	År	År	Næring, År	Næring, Yrke, År	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.7: Lønnsforskjeller, yrker

	Profe- sjons- yrker	Kontor- og admi- nistras- jon	Tekniske/ fagarbei- dere (H. utd.)	Salg og service	Håndt- verkere/ fagarbei- dere	Opera- tører/ maskin- førere	Ufag- lærte	Annet
Etter- kommere, utenfor EU/EØS	-0,006**	-0,020***	-0,006	-0,001	-0,034***	0,005	-0,024	-0,024***
Inn- vandrere, utenfor EU/EØS	-0,035***	-0,050***	-0,014***	-0,005***	-0,041***	-0,001	-0,022***	-0,044***
Etter- kommere, EU/EØS	-0,010*	-0,010	-0,005	0,002	0,007	0,018	-0,046	-0,005
Inn- vandrere, EU/EØS	-0,007***	-0,025***	-0,004**	0,001	-0,018***	0,008***	0,003	-0,016***
N	3 234 449	2 324 442	1 551 336	3 222 912	1 345 414	934 383	610 336	695 667
R²	0,597	0,443	0,463	0,327	0,298	0,363	0,306	0,545
Within R²	0,135	0,081	0,069	0,021	0,021	0,019	0,014	0,129
Faste effekter	Yrke x Virksom- het, År	Yrke x Virksom- het, År	Yrke x Virksom- het, År	Yrke x Virksom- het, År	Yrke x Virksom- het, År	Yrke x Virksom- het, År	Yrke x Virksom- het, År	Yrke x Virksom- het, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.8: Lønnsforskjeller, næringer

	Annet	Bygg- og Anlegg	Handel, transport og overnatting	Industri og energi	Kunnskap og finansielle tjenester	Offentlig sektor og tjenester
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,036***	-0,057***	-0,013***	-0,030***	-0,017***	-0,005***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,034***	-0,054***	-0,022***	-0,031***	-0,047***	-0,012***
Etterkommere, EU/EØS	-0,000	-0,007	0,003	-0,015	-0,012	-0,009**
Innvandrere, EU/EØS	-0,014***	-0,027***	-0,003*	-0,015***	-0,022***	-0,001
N	713 993	1 091 205	2 315 450	1 274 526	1 782 298	6 741 467
R²	0,606	0,353	0,467	0,497	0,563	0,475
Within R²	0,059	0,023	0,023	0,043	0,159	0,043
Faste effekter	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.9a: Lønnsforskjeller, andel minoriteter

	0-5%	5-10%	10-17%	17-28%	28%+
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,014**	-0,029***	-0,026***	-0,009***	-0,010***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,033***	-0,035***	-0,026***	-0,015***	-0,018***
Etterkommere, EU/EØS	-0,012	-0,019***	-0,004	-0,004	-0,011
Innvandrere, EU/EØS	-0,021***	-0,020***	-0,014***	-0,007***	0,001
N	2 822 794	2 766 692	2 769 154	2 779 589	2 780 710
R²	0,551	0,546	0,557	0,535	0,434
Within R²	0,049	0,059	0,062	0,051	0,024
Faste effekter	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.9b: Lønnsforskjeller, antall ansatte

	10-22	22-45	45-97	97-304	305+
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,020***	-0,014***	-0,013***	-0,015***	-0,011***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,035***	-0,030***	-0,024***	-0,014***	-0,019***
Etterkommere, EU/EØS	0,004	0,002	-0,006	-0,019***	-0,016***
Innvandrere, EU/EØS	-0,017***	-0,013***	-0,011***	-0,006***	0,000
N	2 820 834	2 766 194	2 773 092	2 775 715	2 783 104
R²	0,497	0,491	0,482	0,507	0,526
Within R²	0,030	0,035	0,039	0,049	0,080
Faste effekter	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.9c: Lønnsforskjeller, andel fagorganiserte

	0-10%	10-44%	44-68%	68-83%	83-100%
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,021***	-0,024***	-0,013***	-0,003	-0,008**
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,031***	-0,040***	-0,018***	-0,009***	-0,011***
Etterkommere, EU/EØS	0,002	-0,011	-0,023***	-0,007	-0,010*
Innvandrere, EU/EØS	-0,012***	-0,018***	-0,009***	-0,001	-0,001
N	2 788 786	2 780 732	2 783 325	2 785 069	2 781 027
R²	0,545	0,512	0,521	0,495	0,564
Within R²	0,034	0,042	0,054	0,055	0,061
Faste effekter	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År	Yrke x Virksomhet, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.10: Overkvalifisering, overordnet

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	0,014***	0,001	0,009	0,006	-0,026***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	0,091***	0,134***	0,111***	0,107***	0,028***
Etterkommere, EU/EØS	0,045***	0,003	0,009	0,004	-0,020***
Innvandrere, EU/EØS	0,074***	0,132***	0,095***	0,088***	0,035***
N	13 918 938	13 918 938	13 918 938	13 918 933	12 772 997
R²	0,013	0,249	0,320	0,304	0,210
Within R²	0,012		0,293	0,284	0,174
Faste effekter	År	—	Næring, År	Næring, År	Næring, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.11a: Overkvalifisering, kvinner

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	0,009***	0,003*	0,012**	0,006	-0,034***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	0,105***	0,159***	0,136***	0,132***	0,030***
Etterkommere, EU/EØS	0,045***	0,009***	0,004	0,004	-0,019**
Innvandrere, EU/EØS	0,140***	0,167***	0,123***	0,114***	0,040***
N	6 721 524	6 721 524	6 721 524	6 721 522	6 201 464
R²	0,026	0,237	0,310	0,297	0,233
Within R²	0,024	0,235	0,278	0,273	0,192
Faste effekter	År	År	Næring, År	Næring, År	Næring, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.11b: Overkvalifisering, menn

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	0,019***	-0,001	0,004	0,003	-0,015***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	0,079***	0,107***	0,080***	0,076***	0,030***
Etterkommere, EU/EØS	0,045***	-0,002	0,011	0,003	-0,019***
Innvandrere, EU/EØS	0,029***	0,105***	0,072***	0,064***	0,032***
N	7 197 414	7 197 414	7 197 414	7 197 411	6 571 533
R ²	0,006	0,264	0,338	0,320	0,176
Within R ²	0,006	0,264	0,307	0,298	0,158
Faste effekter	År	År	Næring, År	Næring, År	Næring, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.12: Overkvalifisering, regionale grupper

	Modell 5
Afrika (EK)	-0,023***
Afrika (INNV)	0,006
Amerika (EK)	-0,016*
Amerika (INNV)	0,026***
Asia (EK)	-0,028***
Asia (INNV)	0,033***
Europa (EK)	-0,019***
Europa (INNV)	0,036***
N	12 763 072
R ²	0,210
Within R ²	0,174
Faste effekter	Næring, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.13: Overkvalifisering, innvandringsgrunn

	Modell 5
Annet	0,067***
Arbeid	0,045***
Familie	0,044***
Flukt	0,014*
Ukjent/Uoppgitt	-0,007
Utdanning	0,042***
N	12 261 892
R²	0,209
Within R²	0,173
Faste effekter	Næring, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.14: Overkvalifisering, botid

	Modell 5
EUR (0-1 år)	0,038***
EUR (10 år)	0,049***
EUR (11 år)	0,045***
EUR (12 år)	0,045***
EUR (13 år)	0,042***
EUR (14 år)	0,041***
EUR (15 år)	0,036***
EUR (16 år)	0,029***
EUR (17 år)	0,023***
EUR (18 år)	0,016***
EUR (19 år)	0,012**
EUR (2 år)	0,045***
EUR (20+ år)	-0,001
EUR (3 år)	0,045***
EUR (4 år)	0,047***
EUR (5 år)	0,047***
EUR (6 år)	0,049***
EUR (7 år)	0,049***
EUR (8 år)	0,050***
EUR (9 år)	0,048***
Utenfor EUR (0-1 år)	0,044***
Utenfor EUR (10 år)	0,044***

	Modell 5
Utenfor EUR (11 år)	0,042***
Utenfor EUR (12 år)	0,038***
Utenfor EUR (13 år)	0,034***
Utenfor EUR (14 år)	0,031***
Utenfor EUR (15 år)	0,025***
Utenfor EUR (16 år)	0,020**
Utenfor EUR (17 år)	0,017*
Utenfor EUR (18 år)	0,016**
Utenfor EUR (19 år)	0,012
Utenfor EUR (2 år)	0,059***
Utenfor EUR (20+ år)	-0,005
Utenfor EUR (3 år)	0,049***
Utenfor EUR (4 år)	0,054***
Utenfor EUR (5 år)	0,057***
Utenfor EUR (6 år)	0,057***
Utenfor EUR (7 år)	0,055***
Utenfor EUR (8 år)	0,049***
Utenfor EUR (9 år)	0,047***
N	12 561 154
R ²	0,209
Within R ²	0,174
Faste effekter	Næring, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.15a: Overkvalifisering, privat sektor

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,003	-0,021***	-0,001	-0,002	-0,047***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	0,093***	0,136***	0,125***	0,115***	0,021**
Etterkommere, EU/EØS	0,045***	-0,004**	0,000	-0,005	-0,027***
Innvandrere, EU/EØS	0,148***	0,118***	0,109***	0,085***	0,033***
N	5 671 752	5 671 752	5 671 752	5 671 748	5 375 311
R ²	0,020	0,214	0,267	0,219	0,210
Within R ²	0,018	0,213	0,230	0,199	0,159
Faste effekter	År	År	Næring, År	Næring, År	Næring, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.15b: Overkvalifisering, privat sektor

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	0,022***	0,009***	0,009*	0,004	-0,013***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	0,087***	0,121***	0,085***	0,081***	0,032***
Etterkommere, EU/EØS	0,042***	0,004	0,014**	0,010	-0,016**
Innvandrere, EU/EØS	0,050***	0,120***	0,082***	0,080***	0,038***
N	8 247 186	8 247 186	8 247 186	8 247 185	7 397 686
R ²	0,019	0,303	0,374	0,380	0,209
Within R ²	0,018	0,302	0,351	0,361	0,192
Faste effekter	År	År	Næring, År	Næring, År	Næring, År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.16: Overkvalifisering, næringer

	Annet	Bygg- og Anlegg	Handel, transport og overnatting	Industri og energi	Kunnskap og finansielle tjenester	Offentlig sektor og tjenester
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,039***	-0,041***	0,007*	-0,022***	-0,005*	-0,043***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	0,044***	0,054***	0,073***	0,075***	0,047***	0,067***
Etterkommere, EU/EØS	-0,017**	0,014	-0,028***	-0,007	-0,025***	-0,027***
Innvandrere, EU/EØS	0,062***	0,086***	0,087***	0,106***	0,048***	0,075***
N	661 558	952 456	2 042 729	1 142 249	1 631 381	6 342 624
R²	0,074	0,131	0,237	0,149	0,066	0,111
Within R²	0,074	0,131	0,237	0,149	0,065	0,111
Faste effekter	År	År	År	År	År	År

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.17: Overkvalifisering, yrker

	Profe- sjonsyr- ker	Kontor- og admi- nistra- sjon	Tekniske/ fagarbei- dere (H. utd.)	Salg og service	Håndt- verkere/ fagarbei- dere	Opera- tører/ maskin- førere	Ufag- lærte	Annet
Etter- kommere, utenfor EU/EØS	-0,004	-0,041***	-0,076***	0,002**	-0,006	0,030**	0,013**	-0,018**
Inn- vandrerer, utenfor EU/EØS	0,020***	0,026***	-0,030***	0,063***	0,059***	0,074***	0,053***	0,025***
Etter- kommere, EU/EØS	-0,033***	-0,019***	-0,029***	0,006	0,005	0,049***	0,032*	-0,013
Inn- vandrerer, EU/EØS	0,020***	0,089***	0,022***	0,090***	0,093***	0,119***	0,068***	0,058***
N	2 747 449	2 178 907	1 459 961	3 034 510	1 264 544	903 870	559 803	623 953
R²	0,037	0,119	0,108	0,305	0,172	0,294	0,334	0,096
Within R²	0,037	0,119	0,108	0,305	0,172	0,294	0,334	0,096
Faste effekter	år	år	år	år	år	år	år	år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.18a: Overkvalifisering, andel minoriteter

	0-5%	5-10%	10-17%	17-28%	28%+
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,003	-0,000	-0,001	0,003	0,007***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	0,038***	0,040***	0,046***	0,041***	0,032***
Etterkommere, EU/EØS	-0,007	0,008	0,017**	0,001	0,017**
Innvandrere, EU/EØS	0,050***	0,052***	0,058***	0,051***	0,044***
N	2 560 289	2 547 387	2 574 885	2 566 645	2 523 791
R²	0,578	0,588	0,562	0,545	0,570
Within R²	0,319	0,339	0,312	0,317	0,443
Faste effekter	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.18b: Overkvalifisering, antall ansatte

	10-22	22-45	45-97	97-304	305+
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,021***	-0,028***	-0,016***	-0,008	-0,002
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,002	0,012**	0,029***	0,043***	0,060***
Etterkommere, EU/EØS	-0,018	-0,035***	-0,010	-0,007	-0,003
Innvandrere, EU/EØS	0,011*	0,025***	0,037***	0,049***	0,048***
N	2 320 738	2 455 472	2 570 110	2 666 024	2 760 653
R²	0,249	0,258	0,245	0,214	0,153
Within R²	0,201	0,220	0,211	0,192	0,139
Faste effekter	Næring, år	Næring, år	Næring, år	Næring, år	Næring, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.18c: Overkvalifisering, andel fagorganiserte

	0-10%	10-44%	44-68%	68-83%	83-100%
Etterkommere, utenfor EU/EØS	0,005**	0,004	0,001	0,013***	-0,004
Innvandrere, utenfor EU/EØS	0,031***	0,034***	0,043***	0,042***	0,031***
Etterkommere, EU/EØS	0,008	0,003	-0,004	0,022***	0,015*
Innvandrere, EU/EØS	0,036***	0,045***	0,058***	0,056***	0,041***
N	2 440 235	2 450 242	2 587 560	2 635 746	2 659 214
R²	0,606	0,530	0,554	0,587	0,582
Within R²	0,390	0,353	0,329	0,328	0,344
Faste effekter	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.20: Intern mobilitet, overordnet

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
invgroupnon-w desc	-0,001	-0,001	-0,001	-0,001**	-0,003***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,003***	-0,003***	-0,003***	-0,005***	-0,006***
Etterkommere, EU/EØS	0,000	-0,000	-0,000	-0,000	-0,000
Innvandrere, EU/EØS	-0,002***	-0,002***	-0,002***	-0,003***	-0,003***
N	10 146 301	10 146 301	10 146 301	10 146 301	10 146 301
R²	0,002	0,002	0,004	0,010	0,104
Within R²	0,002	0,002	0,002	0,002	0,002
Faste effekter	år	år	Næring, år	Næring, isco_4d, år	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.21a: Intern mobilitet, kvinner

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,001	-0,001	-0,001	-0,002**	-0,004***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,004***	-0,003***	-0,003***	-0,005***	-0,007***
Etterkommere, EU/EØS	-0,001	-0,001	-0,001	-0,001	-0,002
Innvandrere, EU/EØS	-0,001***	-0,001**	-0,001	-0,002***	-0,003***
N	4 891 610	4 891 610	4 891 610	4 891 610	4 891 610
R²	0,002	0,003	0,005	0,011	0,121
Within R²	0,002	0,002	0,003	0,003	0,003
Faste effekter	år	år	Næring, år	Næring, isco_4d, år	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.21b: Intern mobilitet, menn

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,000	0,000	-0,001	-0,001*	-0,002***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,003***	-0,002***	-0,003***	-0,004***	-0,005***
Etterkommere, EU/EØS	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001
Innvandrere, EU/EØS	-0,003***	-0,002***	-0,002***	-0,003***	-0,003***
N	5 254 691	5 254 691	5 254 691	5 254 691	5 254 691
R²	0,002	0,001	0,004	0,009	0,137
Within R²	0,001		0,002	0,001	0,001
Faste effekter	år	—	Næring, år	Næring, isco_4d, år	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.22: Intern mobilitet, regionale grupper

	Modell 5
Afrika (EK)	-0,003**
Afrika (INNV)	-0,007***
Amerika (EK)	0,001
Amerika (INNV)	-0,004***
Asia (EK)	-0,003***
Asia (INNV)	-0,006***
Europa (EK)	-0,001
Europa (INNV)	-0,003***
N	10 138 963
R²	0,104
Within R²	0,002
Faste effekter	Yrke x virksomhet, år

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

Tabell A2.23: Intern mobilitet, innvandringsgrunn

	Modell 5
Annet	-0,001
Arbeid	-0,004***
Familie	-0,006***
Flukt	-0,006***
Ukjent/Uoppgitt	-0,001
Utdanning	-0,004***
N	9 801 729
R²	0,105
Within R²	0,002
Faste effekter	Yrke x virksomhet, år

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

Tabell A2.24: Intern mobilitet, botid

	Modell 5
EU/EØS (0-1 år)	-0,003***
EU/EØS (10 år)	-0,003***
EU/EØS (11 år)	-0,004***
EU/EØS (12 år)	-0,004***
EU/EØS (13 år)	-0,003***
EU/EØS (14 år)	-0,002***
EU/EØS (15 år)	-0,003***
EU/EØS (16 år)	-0,002***
EU/EØS (17 år)	-0,002***
EU/EØS (18 år)	-0,002**
EU/EØS (19 år)	-0,003***
EU/EØS (2 år)	-0,003***
EU/EØS (20+ år)	-0,001***
EU/EØS (3 år)	-0,003***
EU/EØS (4 år)	-0,004***
EU/EØS (5 år)	-0,004***
EU/EØS (6 år)	-0,004***
EU/EØS (7 år)	-0,004***
EU/EØS (8 år)	-0,004***
EU/EØS (9 år)	-0,004***
Utenfor EU/EØS (0-1 år)	-0,005***
Utenfor EU/EØS (10 år)	-0,006***
Utenfor EU/EØS (11 år)	-0,006***

	Modell 5
Utenfor EU/EØS (12 år)	-0,007***
Utenfor EU/EØS (13 år)	-0,006***
Utenfor EU/EØS (14 år)	-0,006***
Utenfor EU/EØS (15 år)	-0,006***
Utenfor EU/EØS (16 år)	-0,007***
Utenfor EU/EØS (17 år)	-0,006***
Utenfor EU/EØS (18 år)	-0,007***
Utenfor EU/EØS (19 år)	-0,006***
Utenfor EU/EØS (2 år)	-0,005***
Utenfor EU/EØS (20+ år)	-0,005***
Utenfor EU/EØS (3 år)	-0,005***
Utenfor EU/EØS (4 år)	-0,005***
Utenfor EU/EØS (5 år)	-0,005***
Utenfor EU/EØS (6 år)	-0,005***
Utenfor EU/EØS (7 år)	-0,006***
Utenfor EU/EØS (8 år)	-0,005***
Utenfor EU/EØS (9 år)	-0,006***
N	9 999 227
R²	0,104
Within R²	0,002
Faste effekter	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.25a: Intern mobilitet, offentlig sektor

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,000	0,000	-0,001	-0,001	-0,003***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,003***	-0,002***	-0,002**	-0,005***	-0,006***
Etterkommere, EU/EØS	-0,001	-0,002	-0,002**	-0,002**	-0,002*
Innvandrere, EU/EØS	-0,001**	-0,000	-0,000	-0,001***	-0,002***
N	4 209 288	4 209 288	4 209 288	4 209 288	4 209 288
R²	0,002	0,003	0,006	0,014	0,087
Within R²	0,002	0,003	0,003	0,004	0,004
Faste effekter	år	år	Næring, år	Næring, isco_4d, år	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.25b: Intern mobilitet, privat sektor

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,001	-0,001	-0,001*	-0,001**	-0,003***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,004***	-0,004***	-0,004***	-0,005***	-0,006***
Etterkommere, EU/EØS	0,001	0,001	0,002	0,001	0,002
Innvandrere, EU/EØS	-0,002***	-0,002***	-0,002***	-0,003***	-0,003***
N	5 937 013	5 937 013	5 937 013	5 937 013	5 937 013
R²	0,002	0,002	0,004	0,009	0,117
Within R²	0,001	0,002	0,002	0,002	0,001
Faste effekter	år	år	Næring, år	Næring, isco_4d, år	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.26: Intern mobilitet, yrker

	Profe- sjons- yrker	Kontor- og admi- nistras- jon	Tekniske/ fagarbei- dere (H. utd.)	Salg og service	Håndt- verkere/ fagarbei- dere	Operatø- rer/mas- kinførere	Ufag- lærte	Annet
Etter- kommere, utenfor EU/EØS	-0,001**	-0,002***	-0,005***	-0,004***	-0,002	-0,005***	-0,009**	-0,001
Inn- vandrerer, utenfor EU/EØS	-0,003***	-0,004***	-0,006***	-0,009***	-0,006***	-0,006***	-0,007***	-0,003***
Etter- kommere, EU/EØS	-0,002**	0,005**	0,003	-0,003	-0,005	0,000	0,001	-0,002
Inn- vandrerer, EU/EØS	-0,001***	-0,002***	-0,003***	-0,004***	-0,006***	-0,005***	-0,005***	-0,001**
N	2 417 512	1 717 993	1 145 200	2 273 705	982 780	696 543	418 307	494 261
R²	0,065	0,098	0,074	0,120	0,104	0,094	0,186	0,116
Within R²	0,001	0,001	0,003	0,008	0,002	0,002	0,003	0,001
Faste effekter	Yrke x virksom- het, år	Yrke x virksom- het, år	Yrke x virksom- het, år	Yrke x virksom- het, år	Yrke x virksom- het, år	Yrke x virksom- het, år	Yrke x virksom- het, år	Yrke x virksom- het, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.27: Intern mobilitet, næringer

	Annet	Bygg- og Anlegg	Handel, transport og overnatting	Industri og energi	Kunnskap og finansielle tjenester	Offentlig sektor og tjenester
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,010***	-0,002	-0,003***	-0,004*	-0,002***	-0,003***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,005***	-0,006***	-0,007***	-0,005***	-0,003***	-0,006***
Etterkommere, EU/EØS	0,007	-0,005	0,002	0,002	0,003	-0,002*
Innvandrere, EU/EØS	-0,002***	-0,005***	-0,003***	-0,004***	-0,001**	-0,003***
N	543 813	794 927	1 659 814	1 000 869	1 292 737	4 854 141
R ²	0,093	0,136	0,127	0,101	0,115	0,095
Within R ²	0,002	0,002	0,001	0,001	0,001	0,004
Faste effekter	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.28a: Intern mobilitet, andel minoriteter

	0-5%	5-10%	10-17%	17-28%	28%+
Etterkommere, utenfor EU/EØS	0,000	-0,005***	-0,004***	-0,003***	-0,003***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,005***	-0,006***	-0,005***	-0,006***	-0,006***
Etterkommere, EU/EØS	0,002	-0,001	0,003	-0,001	-0,002
Innvandrere, EU/EØS	-0,003***	-0,003***	-0,002***	-0,003***	-0,003***
N	2 029 971	2 080 156	1 978 393	2 031 833	2 025 948
R ²	0,150	0,148	0,131	0,130	0,141
Within R ²	0,002	0,002	0,003	0,002	0,002
Faste effekter	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.28b: Intern mobilitet, antall ansatte

	10-22	22-45	45-97	97-304	305+
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,001	-0,004***	-0,004***	-0,002***	-0,004***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,008***	-0,006***	-0,005***	-0,005***	-0,005***
Etterkommere, EU/EØS	-0,004**	0,001	-0,001	-0,002	0,004*
Innvandrere, EU/EØS	-0,003***	-0,004***	-0,003***	-0,003***	-0,002***
N	2 125 431	1 940 189	2 029 807	2 023 287	2 027 587
R²	0,204	0,165	0,137	0,093	0,048
Within R²	0,002	0,003	0,002	0,002	0,002
Faste effekter	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Tabell A2.28c: Intern mobilitet, andel fagorganiserte

	0-10%	10-44%	44-68%	68-83%	83-100%
Etterkommere, utenfor EU/EØS	-0,001	-0,004***	-0,003***	-0,004***	-0,003***
Innvandrere, utenfor EU/EØS	-0,006***	-0,006***	-0,006***	-0,005***	-0,006***
Etterkommere, EU/EØS	0,000	0,003	-0,000	-0,002	-0,002
Innvandrere, EU/EØS	-0,004***	-0,003***	-0,003***	-0,002***	-0,003***
N	2 027 971	2 029 310	2 030 613	2 029 456	2 028 951
R²	0,183	0,146	0,124	0,115	0,097
Within R²	0,001	0,002	0,003	0,003	0,002
Faste effekter	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år	Yrke x virksomhet, år

* p<0,1, ** p<0,05, *** p<0,01

Kapittel 3:

Deskriptiv statistikk

Tabell A3.1 viser øvrig befolkning og innvandrergruppenes fordeling på kjønn, utdanning, alder, sektortilhørighet, yrke og lederansvar. I øvrig befolkning og blant innvandrere fra Norden er kjønnsbalansen nokså jamn, med henholdsvis 53 og 51 prosent menn i arbeidsstyrken. For flyktninger, arbeidsinnvandrere og innvandrere med ukjent oppholdsgrunnlag er andelen menn henholdsvis 70, 67 og 66 prosent. I gruppene for innvandrere med utdanning som oppholdsgrunnlag og familieinnvandrere er mannsandelen hhv. 35 og 34 prosent.

Tabell A3.1 synliggjør også at det er store forskjeller i de ulike innvandringsgruppene utdanningsnivå, alderssammensetning, sektortilhørighet, yrkestilknytning og lederansvar.

Tabell A3.1: Deskriptiv statistikk: Demografiske kjennetegn i lys av innvandringsgrunn

	Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register						
	Uten innvandringsbakgrunn	Arbeid	Familie	Flukt	Norden	Ukjent	Utdanning
N	12899	798	712	423	329	70	146
Kjønn							
Menn	53%	67%	34%	70%	51%	66%	35%
Kvinner	47%	33%	66%	30%	49%	34%	65%
Høyere utdanning							
Lav eller manglende utdanning	54%	62%	65%	72%	53%	58%	25%
Høyere utdanning	46%	38%	35%	28%	47%	42%	75%
Aldersgruppe							
18-24 år	12%	1%	13%	9%	4%	0%	5%
25-34 år	23%	23%	22%	26%	20%	8%	36%
35-44 år	20%	42%	31%	32%	26%	12%	42%
45-54 år	22%	25%	26%	19%	34%	25%	15%
55-66 år	22%	8%	9%	14%	17%	54%	2%
Sektor							
Privat	66%	87%	67%	68%	71%	71%	66%
Kommunal/fylkeskommunal	21%	7%	25%	26%	17%	19%	18%
Statlig	13%	5%	8%	4%	11%	10%	16%
Manglende verdi	1%	1%	0%	1%	1%	0%	0%
Yrkesgrupper							
Militære yrker og uoppgitt	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Ledere	10%	7%	5%	5%	14%	3%	6%
Akademiske yrker	32%	23%	20%	14%	32%	35%	52%
Høyskoleyrker	17%	10%	8%	10%	22%	13%	8%
Kontoryrker	6%	3%	6%	7%	5%	9%	0%
Salgs- og serviceyrker	18%	13%	39%	32%	19%	19%	25%
Bønder, fiskere mv.	2%	2%	1%	1%	1%	1%	1%
Håndverkere	8%	24%	6%	9%	3%	7%	0%
Prosessoperatører, transportarbeidere mv.	5%	10%	4%	13%	3%	7%	0%
Renholdere, hjelpearbeidere mv.	2%	7%	12%	8%	1%	6%	7%
Leder							
Nei	59%	69%	75%	74%	52%	60%	73%
Ja	41%	31%	25%	26%	48%	40%	27%

Sysselsatte. Vektet statistikk

Tabell A3.2 framstiller samme statistikk som tabell A3.1, men fordelt etter innvandrernes regionale bakgrunn. Sammenligningen av tabell A3.1 og A3.2 viser at det er mindre forskjeller på tvers av kategoriene øvrig befolkning, EU/EØS og Asia, Afrika mv. enn på tvers av ulike innvandringsårsaker.

Tabell 3: Deskriptiv statistikk: Demografiske kjennetegn i lys av innvandringsbakgrunn

	Innvandrere gruppert etter fødeland		
	Øvrig befolkning	Innvandrere fra EU/EØS etc.	Innvandrere fra Asia, Afrika etc.
N	12866	1295	1226
Kjønn			
Menn	53%	56%	50%
Kvinner	47%	44%	50%
Høyere utdanning			
Lav eller manglende utdanning	54%	60%	62%
Høyere utdanning	46%	40%	38%
Aldersgruppe			
18-24 år	12%	5%	8%
25-34 år	23%	22%	27%
35-44 år	20%	34%	35%
45-54 år	23%	28%	21%
55-66 år	22%	12%	10%
Sektor			
Privat	66%	79%	69%
Kommunal/fylkeskommunal	21%	13%	23%
Statlig	13%	7%	7%
Manglende verdi	1%	1%	1%
Yrkesgruppe			
Militære yrker og uoppgitt	1%	0%	0%
Ledere	10%	8%	5%
Akademiske yrker	32%	27%	23%
Høyskoleyrker	17%	13%	9%
Kontoryrker	6%	4%	5%
Salgs- og serviceyrker	18%	17%	34%
Bønder, fiskere mv.	2%	2%	1%
Håndverkere	8%	17%	6%
Prosessoperatører, transportarbeidere mv.	5%	7%	8%
Renholdere, hjelpearbeidere mv.	2%	6%	9%
Leder			
Nei	59%	64%	76%
Ja	41%	36%	24%

Sysselsatte. Vektet statistikk

Regresjonstabeller for kapittel 3.2

Regresjonstabell for figur 3.1: I jobb

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	0,061	**	0,009				
	(0,018)		(0,018)				
Familie	-0,173	**	-0,165	**			
	(0,022)		(0,021)				
Flukt	-0,243	**	-0,241	**			
	(0,026)		(0,025)				
Norden	0,085	**	0,057	*			
	(0,030)		(0,029)				
Ukjent	-0,206	**	-0,159	*			
	(0,068)		(0,063)				
Utdanning	0,056		-0,027				
	(0,039)		(0,039)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,018		-0,012
					(0,016)		(0,016)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,172	**	-0,181
					(0,016)		(0,016)
Intercept	0,782	**	0,786	**	0,783	**	0,787
	(0,005)		(0,004)		(0,004)		(0,004)
N	17 959		17 959		17 971		17 971

** p<,01, * p<,05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, utdanning

Ansettelsesform: Midlertidig

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	-0,012		0,022					
	(0,013)		(0,012)					
Familie	0,094	**	0,075	**				
	(0,019)		(0,018)					
Flukt	0,093	**	0,084	**				
	(0,023)		(0,022)					
Norden	-0,008		0,012					
	(0,018)		(0,017)					
Ukjent	-0,012		0,037					
	(0,037)		(0,036)					
Utdanning	0,153	**	0,140	**				
	(0,042)		(0,039)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,002		0,022	*
					(0,011)		(0,010)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,112	**	0,106	**
					(0,015)		(0,014)	
Intercept	0,088	**	0,087	**	0,087	**	0,085	**
	(0,003)		(0,003)		(0,003)		(0,003)	
N	14 328		14 328		14 338		14 338	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.3: Står i fare for å stå uten jobb/miste jobben

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,116	**	0,103	**				
	(0,017)		(0,017)					
Familie	0,125	**	0,112	**				
	(0,019)		(0,019)					
Flukt	0,096	**	0,080	**				
	(0,022)		(0,022)					
Norden	0,022		0,021					
	(0,019)		(0,019)					
Ukjent	0,032		0,031					
	(0,042)		(0,043)					
Utdanning	0,164	**	0,145	**				
	(0,043)		(0,041)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,077	**	0,067	**
					(0,012)		(0,012)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,144	**	0,130	**
					(0,015)		(0,015)	
Intercept	0,099	**	0,101	**	0,097	**	0,100	**
	(0,003)		(0,003)		(0,003)		(0,003)	
N	15 088		15 087		15 098		15 097	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.4: Arbeidstid i hovedarbeidsforhold

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	1,62	**	0,38				
	(0,41)		(0,42)				
Familie	-3,80	**	-1,27	*			
	(0,55)		(0,52)				
Flukt	-2,01	**	-0,76				
	(0,69)		(0,62)				
Norden	1,03		0,30				
	(0,74)		(0,67)				
Ukjent	0,41		0,24				
	(1,56)		(1,64)				
Utdanning	-1,96		-1,86	*			
	(1,02)		(0,92)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,43		-0,05
					(0,39)		(0,37)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-2,58	**	-1,24
					(0,40)		(0,38)
Intercept	34,79	**	34,71	**	34,82	**	34,74
	(0,12)		(0,10)		(0,11)		(0,10)
N	14 830		14 829		14 840		14 839

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.5: Lederoppgaver

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	-0,093	**	-0,109	**			
	(0,019)		(0,018)				
Familie	-0,156	**	-0,071	**			
	(0,019)		(0,018)				
Flukt	-0,150	**	-0,101	**			
	(0,024)		(0,023)				
Norden	0,075	*	0,027				
	(0,030)		(0,028)				
Ukjent	-0,004		0,000				
	(0,064)		(0,065)				
Utdanning	-0,135	**	-0,123	**			
	(0,040)		(0,036)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,044	**	-0,052
					(0,016)		(0,015)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,164	**	-0,111
					(0,014)		(0,014)
Intercept	0,406	**	0,402	**	0,407	**	0,403
	(0,005)		(0,004)		(0,005)		(0,004)
N	14 780		14 779		14 790		14 789

** p<,01, * p<,05

Vektor påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.5B: Personalleder

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	0,218	**	0,217	**			
	(0,033)		(0,033)				
Familie	0,125	**	0,175	**			
	(0,041)		(0,041)				
Flukt	0,076		0,092				
	(0,052)		(0,050)				
Norden	0,049		0,025				
	(0,044)		(0,039)				
Ukjent	-0,015		0,057				
	(0,101)		(0,100)				
Utdanning	-0,004		0,016				
	(0,087)		(0,086)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,115	**	0,113
					(0,026)		(0,025)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,126	**	0,161
					(0,032)		(0,032)
Intercept	0,462	**	0,460	**	0,461	**	0,459
	(0,007)		(0,007)		(0,007)		(0,007)
N	5 900		5 899		5 902		5 901

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabeller for kapittel 3.3

Spørsmål om fysisk arbeidsmiljø (belastninger og ergonomi) er forespurt med hyppighet. Vi har dikotomisert de avhengige variablene slik at de to mest frekvente kategoriene tilsvarer «ja» og de mindre frekvente kategoriene tilsvarer «nei».

Regresjonstabell 3.3A: Dårlig inneklima mesteparten av tiden (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	-0,055	**	-0,034	**				
	(0,012)		(0,012)					
Familie	-0,048	**	-0,079	**				
	(0,014)		(0,014)					
Flukt	-0,078	**	-0,079	**				
	(0,015)		(0,015)					
Norden	0,028		0,032					
	(0,023)		(0,022)					
Ukjent	0,051		0,079					
	(0,054)		(0,050)					
Utdanning	-0,060	*	-0,086	**				
	(0,029)		(0,028)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,025	*	-0,014	
					(0,011)		(0,011)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,066	**	-0,084	**
					(0,010)		(0,010)	
Intercept	0,165	**	-0,042		0,166	**	-0,037	
	(0,004)		(0,054)		(0,004)		(0,053)	
N	15 377		15 373		15 387		15 383	

** p<,01, * p<,05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.3B: Utsatt for støy mesteparten av tiden (1 = ja, 0 = nei)

	1		2	3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register						
Arbeid	0,022	*	0,005			
	(0,009)		(0,009)			
Familie	0,023	*	0,018			
	(0,010)		(0,010)			
Flukt	0,004		-0,008			
	(0,009)		(0,009)			
Norden	0,019		0,024			
	(0,016)		(0,015)			
Ukjent	0,019		0,020			
	(0,037)		(0,037)			
Utdanning	-0,020		-0,013			
	(0,010)		(0,012)			
Innvandrere gruppert etter fødeland						
Innvandrere fra EU/EØS etc.				0,016	*	0,008
				(0,007)		(0,007)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.				0,014	*	0,006
				(0,007)		(0,008)
Intercept	0,034	**	0,051	0,034	**	0,051
	(0,002)		(0,035)	(0,002)		(0,035)
N	10 857		10 854	10 863		10 860

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.3C: Utsatt for hudirriterende stoff (inkl. vann) mesteparten av tiden (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	0,013		0,017				
	(0,016)		(0,016)				
Familie	0,170	**	0,081	**			
	(0,022)		(0,021)				
Flukt	0,086	**	0,052	*			
	(0,023)		(0,022)				
Norden	-0,009		-0,002				
	(0,025)		(0,023)				
Ukjent	0,108		0,131	*			
	(0,070)		(0,061)				
Utdanning	0,122	*	0,064				
	(0,048)		(0,043)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,021		0,015
					(0,014)		(0,013)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,138	**	0,075
					(0,016)		(0,015)
Intercept	0,151	**	-0,072		0,151	**	-0,078
	(0,004)		(0,042)		(0,004)		(0,043)
N	10 857		10 854		10 863		10 860

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.3D: Må arbeide stående mesteparten av tiden (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	0,134	**	0,047	**			
	(0,020)		(0,017)				
Familie	0,208	**	0,056	**			
	(0,021)		(0,019)				
Flukt	0,163	**	0,042				
	(0,027)		(0,024)				
Norden	-0,034		0,010				
	(0,027)		(0,021)				
Ukjent	-0,030		0,011				
	(0,057)		(0,043)				
Utdanning	-0,029		-0,036				
	(0,040)		(0,031)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,096	**	0,035
					(0,016)		(0,013)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,146	**	0,037
					(0,016)		(0,014)
Intercept	0,330	**	0,497	**	0,330	**	0,493
	(0,005)		(0,066)		(0,005)		(0,065)
N	15 377		15 373		15 387		15 383

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.3E: Må løfte i ubehagelige stillinger mesteparten av tiden (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,031	**	0,022	*				
	(0,009)		(0,009)					
Familie	0,062	**	0,052	**				
	(0,012)		(0,012)					
Flukt	0,030	**	0,022					
	(0,011)		(0,011)					
Norden	-0,011		-0,009					
	(0,007)		(0,007)					
Ukjent	0,053		0,054					
	(0,038)		(0,037)					
Utdanning	0,020		0,021					
	(0,029)		(0,028)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,019	**	0,013	*
					(0,006)		(0,006)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,051	**	0,042	**
					(0,009)		(0,009)	
Intercept	0,023	**	0,003		0,023	**	-0,001	
	(0,002)		(0,024)		(0,002)		(0,025)	
N	10 857		10 854		10 863		10 860	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.3F: Må løfte 20 kg minst 5 ganger daglig (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,030	*	-0,012					
	(0,015)		(0,015)					
Familie	-0,011		-0,004					
	(0,015)		(0,015)					
Flukt	0,003		-0,025					
	(0,019)		(0,019)					
Norden	-0,034		-0,016					
	(0,020)		(0,020)					
Ukjent	-0,080	**	-0,084	**				
	(0,027)		(0,029)					
Utdanning	-0,090	**	-0,037	*				
	(0,017)		(0,018)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,006		-0,010	
					(0,012)		(0,012)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,021		-0,026	*
					(0,011)		(0,011)	
Intercept	0,118	**	0,188	**	0,119	**	0,190	**
	(0,004)		(0,068)		(0,004)		(0,068)	
N	10 857		10 854		10 863		10 860	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabeller for kapittel 3.4

Regresjonstabell for figur 3.6: Opplevd grad av støtte fra kollegaer. (1 = veldig ofte, 5 = veldig sjelden)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	0,069		0,038				
	(0,038)		(0,038)				
Familie	0,229	**	0,178	**			
	(0,044)		(0,043)				
Flukt	0,323	**	0,258	**			
	(0,059)		(0,057)				
Norden	-0,052		-0,066				
	(0,050)		(0,050)				
Ukjent	0,097		0,005				
	(0,109)		(0,106)				
Utdanning	0,231	*	0,241	*			
	(0,108)		(0,103)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,031		0,000
					(0,029)		(0,029)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,286	**	0,241
					(0,035)		(0,034)
Intercept	1,626	**	1,633	**	1,625	**	1,632
	(0,008)		(0,008)		(0,008)		(0,008)
N	14 247		14 247		14 257		14 257

** p<.01, * p<.05

Vektor påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.4A: Opplevd grad av støtte fra nærmeste sjef (1 = veldig ofte, 5 = aldri)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	-0,110	*	-0,105	*			
	(0,044)		(0,045)				
Familie	0,056		0,023				
	(0,049)		(0,049)				
Flukt	0,135	*	0,109				
	(0,062)		(0,060)				
Norden	0,023		0,014				
	(0,069)		(0,069)				
Ukjent	-0,116		-0,199				
	(0,146)		(0,146)				
Utdanning	-0,079		-0,083				
	(0,094)		(0,091)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,100	**	-0,102
					(0,034)		(0,035)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,098	*	0,073
					(0,038)		(0,039)
Intercept	1,980	**	1,982	**	1,980	**	1,982
	(0,011)		(0,011)		(0,011)		(0,011)
N	14 262		14 262		14 272		14 272

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.7: Tilbakemelding fra nærmeste sjef på jobbutførelse. (1 = veldig ofte, 5 = aldri)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	-0,301	**	-0,259	**				
	(0,049)		(0,050)					
Familie	-0,240	**	-0,283	**				
	(0,052)		(0,053)					
Flukt	-0,214	**	-0,241	**				
	(0,064)		(0,063)					
Norden	0,005		0,022					
	(0,073)		(0,072)					
Ukjent	-0,584	**	-0,603	**				
	(0,143)		(0,146)					
Utdanning	-0,320	**	-0,365	**				
	(0,105)		(0,100)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,213	**	-0,186	**
					(0,040)		(0,039)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,264	**	-0,296	**
					(0,039)		(0,040)	
Intercept	2,836	**	2,837	**	2,837	**	2,837	**
	(0,011)		(0,011)		(0,011)		(0,011)	
N	14 197		14 197		14 207		14 207	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.8: Nærmeste sjef behandler ansatte rettferdig (1 = veldig ofte, 5 = aldri)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	0,100	*	0,062				
	(0,047)		(0,048)				
Familie	0,181	**	0,065				
	(0,050)		(0,049)				
Flukt	0,257	**	0,162	*			
	(0,071)		(0,068)				
Norden	0,016		0,010				
	(0,064)		(0,062)				
Ukjent	-0,055		-0,073				
	(0,128)		(0,126)				
Utdanning	-0,034		-0,052				
	(0,087)		(0,090)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/ EØS etc.					0,011		-0,026
					(0,035)		(0,035)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,231	**	0,143
					(0,040)		(0,039)
Intercept	1,724	**	1,735	**	1,724	**	1,736
	(0,010)		(0,010)		(0,010)		(0,010)
N	14 089		14 089		14 099		14 099

** p<,01, * p<,05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.4B: Utsatt for vold på jobb siste 12 mnd? (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	-0,021	**	-0,001					
	(0,007)		(0,007)					
Familie	0,006		-0,014					
	(0,010)		(0,010)					
Flukt	0,041	**	0,025					
	(0,016)		(0,016)					
Norden	0,002		0,006					
	(0,015)		(0,014)					
Ukjent	0,005		0,022					
	(0,031)		(0,030)					
Utdanning	-0,021		-0,036	**				
	(0,013)		(0,014)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,014	*	-0,002	
					(0,006)		(0,006)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,013		-0,002	
					(0,008)		(0,008)	
Intercept	0,050	**	0,050	**	0,050	**	0,050	**
	(0,002)		(0,002)		(0,002)		(0,002)	
N	15 336		15 334		15 346		15 344	

** p<.01, * p<.05

Vektor påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.4C: Utsatt for uønsket seksuell oppmerksomhet på jobb siste 12 mnd? (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	-0,030	**	-0,015	*			
	(0,007)		(0,007)				
Familie	0,007		-0,014				
	(0,010)		(0,010)				
Flukt	0,008		0,005				
	(0,013)		(0,013)				
Norden	-0,019		-0,015				
	(0,010)		(0,010)				
Ukjent	-0,030		0,003				
	(0,020)		(0,018)				
Utdanning	-0,036	**	-0,060	**			
	(0,010)		(0,011)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,017	**	-0,009
					(0,006)		(0,006)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,009		-0,022
					(0,006)		(0,007)
Intercept	0,050	**	0,050	**	0,050	**	0,050
	(0,002)		(0,002)		(0,002)		(0,002)
N	15 322		15 320		15 332		15 330

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.4D: Utsatt for hets/trusler på jobb siste 12 mnd? (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	-0,033	**	-0,010				
	(0,009)		(0,010)				
Familie	-0,008		-0,024				
	(0,012)		(0,012)				
Flukt	0,011		-0,005				
	(0,016)		(0,016)				
Norden	0,016		0,018				
	(0,019)		(0,018)				
Ukjent	-0,004		0,016				
	(0,038)		(0,039)				
Utdanning	-0,044	*	-0,063	**			
	(0,018)		(0,018)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,025	**	-0,011
					(0,008)		(0,008)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,005		-0,019
					(0,009)		(0,009)
Intercept	0,090	**	0,090	**	0,091	**	0,091
	(0,003)		(0,003)		(0,003)		(0,003)
N	15 330		15 328		15 340		15 338

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonsmodell for figur 3.8: Blitt plaget/mobbet på jobb siste 12 mnd.? (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,010		0,010					
	(0,008)		(0,008)					
Familie	0,052	**	0,041	**				
	(0,012)		(0,012)					
Flukt	0,083	**	0,076	**				
	(0,016)		(0,016)					
Norden	0,009		0,008					
	(0,012)		(0,012)					
Ukjent	0,097	*	0,102	*				
	(0,044)		(0,044)					
Utdanning	0,021		0,015					
	(0,019)		(0,019)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,012		0,011	
					(0,006)		(0,006)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,059	**	0,051	**
					(0,009)		(0,009)	
Intercept	0,034	**	0,035	**	0,034	**	0,035	**
	(0,002)		(0,002)		(0,002)		(0,002)	
N	15 328		15 326		15 338		15 336	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.9: Mobbet av «annen» (1 = ja, 0 = nei)

	1		2	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register				
Arbeid	0,023			
	(0,083)			
Familie	0,094			
	(0,071)			
Flukt	0,205	**		
	(0,077)			
Innvandrere gruppert etter fødeland				
Innvandrere fra EU/EØS etc.			-0,008	
			(0,061)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.			0,132	*
			(0,053)	
Intercept	0,219	**	0,219	**
	(0,022)		(0,022)	
N	574		606	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.10: Rom for å komme med kritiske synspunkter på arb. forholdene (1 = I veldig stor grad, 4 = Ikke i det hele tatt)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	0,233	**	0,217	**			
	(0,038)		(0,038)				
Familie	0,310	**	0,203	**			
	(0,041)		(0,041)				
Flukt	0,332	**	0,255	**			
	(0,052)		(0,052)				
Norden	-0,015		-0,003				
	(0,053)		(0,051)				
Ukjent	0,031		0,028				
	(0,115)		(0,115)				
Utdanning	0,199	*	0,194	*			
	(0,085)		(0,083)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,152	**	0,128
					(0,030)		(0,030)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,325	**	0,252
					(0,031)		(0,031)
Intercept	1,773	**	1,782	**	1,772	**	1,781
	(0,008)		(0,008)		(0,008)		(0,008)
N	14 189		14 189		14 199		14 199

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.4E: Involvert i ubehagelige konflikter m overordnede (1 = ofte, 4 = aldri)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,074	*	0,098	**				
	(0,030)		(0,031)					
Familie	0,051		0,036					
	(0,031)		(0,032)					
Flukt	-0,003		0,014					
	(0,045)		(0,045)					
Norden	-0,051		-0,035					
	(0,044)		(0,044)					
Ukjent	0,001		0,028					
	(0,090)		(0,089)					
Utdanning	0,014		-0,006					
	(0,065)		(0,066)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,062	**	0,072	**
					(0,023)		(0,024)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,006		0,008	
					(0,026)		(0,026)	
Intercept	3,407	**	3,406	**	3,407	**	3,406	**
	(0,007)		(0,007)		(0,007)		(0,007)	
N	14 285		14 285		14 295		14 295	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.4F: Involvert i ubehagelige konflikter m kollegaer. (1 = ofte, 4 = aldri)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,094	**	0,095	**				
	(0,029)		(0,029)					
Familie	0,108	**	0,091	**				
	(0,030)		(0,031)					
Flukt	0,076		0,075					
	(0,039)		(0,039)					
Norden	0,011		0,033					
	(0,043)		(0,042)					
Ukjent	-0,044		-0,029					
	(0,087)		(0,086)					
Utdanning	0,071		0,063					
	(0,060)		(0,060)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,080	**	0,077	**
					(0,023)		(0,023)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,079	**	0,075	**
					(0,024)		(0,024)	
Intercept	3,368	**	3,368	**	3,367	**	3,368	**
	(0,007)		(0,007)		(0,007)		(0,007)	
N	14 207		14 207		14 217		14 217	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.4G: Involvert i ubehagelige konflikter m kunder, etc. (1 = ofte, 4 = aldri)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,320	**	0,266	**				
	(0,043)		(0,044)					
Familie	0,289	**	0,276	**				
	(0,042)		(0,043)					
Flukt	0,157	*	0,178	**				
	(0,064)		(0,059)					
Norden	-0,079		-0,091					
	(0,057)		(0,056)					
Ukjent	0,252	*	0,162					
	(0,113)		(0,116)					
Utdanning	0,187	*	0,208	*				
	(0,090)		(0,086)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,206	**	0,169	**
					(0,033)		(0,033)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,224	**	0,221	**
					(0,035)		(0,035)	
Intercept	3,004	**	3,007	**	3,003	**	3,007	**
	(0,009)		(0,009)		(0,009)		(0,009)	
N	9 919		9 919		9 928		9 928	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabeller for kapittel 3.5

Regresjonstabell 3.5A: Får info om viktige beslutninger? (1 = svært ofte, 5 = aldri)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	-0,100	**	-0,153	**			
	(0,035)		(0,036)				
Familie	0,022		-0,080				
	(0,041)		(0,042)				
Flukt	-0,095	*	-0,200	**			
	(0,048)		(0,049)				
Norden	-0,012		0,012				
	(0,051)		(0,049)				
Ukjent	-0,003		0,001				
	(0,115)		(0,114)				
Utdanning	-0,054		-0,060				
	(0,082)		(0,078)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,064	*	-0,095
					(0,028)		(0,029)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,027		-0,116
					(0,031)		(0,031)
Intercept	1,845	**	1,857	**	1,846	**	1,857
	(0,008)		(0,008)		(0,008)		(0,008)
N	14 274		14 274		14 284		14 284

** p<,01, * p<,05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.5B: Grad selv bestemme hvilke oppgaver skal få (1 = best, 5 = dårligst)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	-0,114	*	-0,148	**				
	(0,047)		(0,046)					
Familie	0,220	**	0,037					
	(0,052)		(0,053)					
Flukt	0,375	**	0,228	**				
	(0,066)		(0,061)					
Norden	-0,133	*	-0,064					
	(0,066)		(0,064)					
Ukjent	-0,129		-0,096					
	(0,139)		(0,131)					
Utdanning	-0,113		-0,140					
	(0,081)		(0,079)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,074	*	-0,097	**
					(0,038)		(0,037)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,187	**	0,054	
					(0,039)		(0,038)	
Intercept	2,996	**	3,011	**	2,997	**	3,011	**
	(0,010)		(0,010)		(0,010)		(0,010)	
N	14 305		14 305		14 315		14 315	

** p<,01, * p<,05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.5C: Grad kan selv bestemme hvordan arbeidet skal gjøres (1 = best, 5 = dårligst)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	-0,019		0,016					
	(0,043)		(0,043)					
Familie	0,260	**	0,108	*				
	(0,047)		(0,046)					
Flukt	0,394	**	0,300	**				
	(0,066)		(0,062)					
Norden	-0,023		0,041					
	(0,063)		(0,061)					
Ukjent	-0,186		-0,103					
	(0,123)		(0,128)					
Utdanning	0,067		0,028					
	(0,085)		(0,081)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,005		0,015	
					(0,035)		(0,034)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,263	**	0,164	**
					(0,038)		(0,036)	
Intercept	2,308	**	2,316	**	2,308	**	2,316	**
	(0,010)		(0,009)		(0,010)		(0,009)	
N	14 311		14 311		14 321		14 321	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.5D: Kvantitative jobbkrav. (1 = veldig ofte, 5 = veldig sjelden)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,302	**	0,266	**				
	(0,045)		(0,044)					
Familie	0,052		0,053					
	(0,044)		(0,045)					
Flukt	0,039		-0,058					
	(0,055)		(0,052)					
Norden	-0,113		-0,056					
	(0,059)		(0,057)					
Ukjent	-0,049		-0,140					
	(0,121)		(0,118)					
Utdanning	0,082		0,187	*				
	(0,097)		(0,091)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,182	**	0,171	**
					(0,034)		(0,033)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,045		0,024	
					(0,035)		(0,035)	
Intercept	2,581	**	2,583	**	2,579	**	2,582	**
	(0,010)		(0,009)		(0,010)		(0,009)	
N	15 347		15 346		15 357		15 356	

** p<.01, * p<.05

Vektor påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.5E: Rollekonflikt (1 = veldig ofte, 5 = veldig sjelden)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	0,195	**	0,189	**			
	(0,035)		(0,035)				
Familie	-0,043		-0,031				
	(0,039)		(0,039)				
Flukt	-0,115	*	-0,108	*			
	(0,050)		(0,050)				
Norden	-0,026		-0,020				
	(0,052)		(0,050)				
Ukjent	0,076		-0,019				
	(0,108)		(0,109)				
Utdanning	-0,097		-0,025				
	(0,084)		(0,076)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,116	**	0,102
					(0,029)		(0,028)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,082	**	-0,057
					(0,030)		(0,030)
Intercept	3,795	**	3,793	**	3,795	**	3,794
	(0,008)		(0,008)		(0,008)		(0,008)
N	15 343		15 342		15 353		15 352

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.5F: Jobben gir mulighet til å utnytte ferdigheter (1 = veldig gode, 5 = veldig dårlige)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	-0,010		-0,048					
	(0,037)		(0,037)					
Familie	0,187	**	0,027					
	(0,041)		(0,040)					
Flukt	0,138	**	0,005					
	(0,052)		(0,052)					
Norden	-0,026		-0,005					
	(0,053)		(0,051)					
Ukjent	-0,115		-0,102					
	(0,112)		(0,105)					
Utdanning	0,130		0,103					
	(0,096)		(0,090)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,003		-0,034	
					(0,029)		(0,029)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,160	**	0,034	
					(0,032)		(0,032)	
Intercept	1,862	**	1,876	**	1,862	**	1,877	**
	(0,009)		(0,008)		(0,009)		(0,008)	
N	15 273		15 272		15 283		15 282	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.5G: Jobben gir mulighet til faglig videreutvikling (1 = I stor grad, 4 = Ikke i det hele tatt)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	-0,033		-0,080					
	(0,041)		(0,042)					
Familie	0,137	**	-0,027					
	(0,048)		(0,049)					
Flukt	-0,055		-0,211	**				
	(0,055)		(0,055)					
Norden	0,040		0,044					
	(0,064)		(0,062)					
Ukjent	-0,076		-0,134					
	(0,137)		(0,125)					
Utdanning	-0,002		-0,006					
	(0,103)		(0,096)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,039		-0,006	
					(0,034)		(0,034)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,002		-0,133	**
					(0,036)		(0,035)	
Intercept	2,246	**	2,262	**	2,247	**	2,263	**
	(0,010)		(0,010)		(0,010)		(0,010)	
N	15 245		15 244		15 255		15 254	

** p<,01, * p<,05

Vektor påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabeller for kapittel 3.6

Regresjonstabell for figur 3.11: Hatt sykefravær >14 dager siste år?

	1	2	3	4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register				
Arbeid	-0,019	-0,031 *		
	(0,015)	(0,015)		
Familie	-0,003	-0,042 **		
	(0,016)	(0,016)		
Flukt	0,028	0,012		
	(0,022)	(0,022)		
Norden	-0,004	-0,008		
	(0,023)	(0,023)		
Ukjent	-0,011	-0,021		
	(0,047)	(0,047)		
Utdanning	-0,017	-0,020		
	(0,031)	(0,030)		
Innvandrere gruppert etter fødeland				
Innvandrere fra EU/EØS etc.			-0,022	-0,035 **
			(0,012)	(0,012)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.			0,005	-0,019
			(0,012)	(0,013)
Intercept	0,186 **	0,190 **	0,187 **	0,191 **
	(0,004)	(0,004)	(0,004)	(0,004)
N	15 315	15 313	15 325	15 323

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.12: Sykefraværet skyldtes jobben?

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	0,180	**	0,122	*			
	(0,047)		(0,049)				
Familie	0,199	**	0,173	**			
	(0,047)		(0,049)				
Flukt	0,174	**	0,144	*			
	(0,056)		(0,056)				
Norden	0,062		0,061				
	(0,069)		(0,070)				
Ukjent	0,026		0,004				
	(0,146)		(0,140)				
Utdanning	0,105		0,092				
	(0,099)		(0,098)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,112	**	0,077
					(0,038)		(0,038)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,204	**	0,175
					(0,036)		(0,037)
Intercept	0,358	**	0,364	**	0,358	**	0,363
	(0,010)		(0,010)		(0,010)		(0,010)
N	2 946		2 946		2 946		2 946

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.13: Risiko for arbeidsulykker (1 = Stor, 0 = Middels/liten)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	0,053	**	0,030	**			
	(0,011)		(0,011)				
Familie	0,011		0,009				
	(0,009)		(0,009)				
Flukt	0,075	**	0,051	**			
	(0,017)		(0,017)				
Norden	-0,022	**	-0,013	*			
	(0,006)		(0,006)				
Ukjent	0,031		0,032				
	(0,030)		(0,029)				
Utdanning	-0,018		-0,003				
	(0,012)		(0,012)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,016	*	0,006
					(0,007)		(0,006)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,040	**	0,031
					(0,008)		(0,008)
Intercept	0,037	**	0,038	**	0,037	**	0,039
	(0,002)		(0,002)		(0,002)		(0,002)
N	15 298		15 297		15 308		15 307

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell 3.6A: Blitt fysisk skadet på jobb siste år (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,019		-0,008					
	(0,012)		(0,012)					
Familie	0,040	**	0,016					
	(0,014)		(0,014)					
Flukt	0,043	**	0,008					
	(0,016)		(0,017)					
Norden	0,017		0,025					
	(0,018)		(0,017)					
Ukjent	-0,008		0,011					
	(0,027)		(0,027)					
Utdanning	-0,012		-0,013					
	(0,020)		(0,020)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,025	*	0,010	
					(0,010)		(0,010)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,026	**	0,002	
					(0,009)		(0,010)	
Intercept	0,073	**	0,077	**	0,073	**	0,077	**
	(0,003)		(0,003)		(0,003)		(0,003)	
N	15 313		15 312		15 323		15 322	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabeller for kapittel 3.7

Regresjonstabell 3.7A: Motivert/engasjert i jobben din

	1	2	3	4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register				
Arbeid	0,047	0,001		
	(0,041)	(0,040)		
Familie	-0,018	-0,108	*	
	(0,042)	(0,042)		
Flukt	-0,055	-0,129	**	
	(0,047)	(0,047)		
Norden	-0,029	-0,013		
	(0,056)	(0,056)		
Ukjent	-0,133	-0,057		
	(0,117)	(0,115)		
Utdanning	0,063	-0,017		
	(0,085)	(0,084)		
Innvandrere gruppert etter fødeland				
Innvandrere fra EU/EØS etc.			0,013	-0,015
			(0,032)	(0,031)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.			-0,009	-0,094
			(0,030)	(0,031)
Intercept	1,988	1,998	1,988	1,998
	(0,009)	(0,009)	(0,009)	(0,009)
N	15 326	15 324	15 336	15 334

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.14: Tilhørighet til bedriften/virksomheten

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,221	**	0,194	**				
	(0,045)		(0,044)					
Familie	0,238	**	0,132	**				
	(0,043)		(0,043)					
Flukt	0,111	*	0,020					
	(0,054)		(0,054)					
Norden	0,070		0,095					
	(0,060)		(0,059)					
Ukjent	-0,030		0,050					
	(0,121)		(0,118)					
Utdanning	0,306	**	0,207	*				
	(0,097)		(0,096)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,180	**	0,162	**
					(0,035)		(0,033)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,222	**	0,122	**
					(0,034)		(0,035)	
Intercept	1,979	**	1,989	**	1,976	**	1,987	**
	(0,009)		(0,009)		(0,009)		(0,009)	
N	15 301		15 300		15 311		15 310	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjontabell 3.7B: Alt i alt, hvor fornøyd er du med jobben din?

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,137	**	0,115	**				
	(0,037)		(0,038)					
Familie	0,105	*	0,040					
	(0,041)		(0,042)					
Flukt	0,036		-0,012					
	(0,045)		(0,045)					
Norden	0,109	*	0,117	*				
	(0,055)		(0,054)					
Ukjent	-0,183		-0,118					
	(0,095)		(0,093)					
Utdanning	0,132		0,051					
	(0,079)		(0,076)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,096	**	0,081	**
					(0,029)		(0,029)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,105	**	0,043	
					(0,030)		(0,031)	
Intercept	1,777	**	1,784	**	1,777	**	1,784	**
	(0,008)		(0,008)		(0,008)		(0,008)	
N	15 329		15 327		15 339		15 337	

** p<.01, * p<.05

Vektor påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabeller for kapittel 3.8

Regresjonstabell for figur 3.15: Er det verneombud på jobben din? (1 = ja, 0 = nei/vet ikke)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	-0,177	**	-0,180	**			
	(0,020)		(0,018)				
Familie	-0,130	**	-0,105	**			
	(0,020)		(0,020)				
Flukt	-0,107	**	-0,087	**			
	(0,026)		(0,024)				
Norden	-0,011		-0,020				
	(0,025)		(0,022)				
Ukjent	-0,033		-0,063				
	(0,054)		(0,053)				
Utdanning	-0,150	**	-0,132	**			
	(0,045)		(0,037)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,115	**	-0,111
					(0,015)		(0,015)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,133	**	-0,116
					(0,016)		(0,015)
Intercept	0,824	**	0,823	**	0,825	**	0,823
	(0,004)		(0,004)		(0,004)		(0,004)
N	14 308		14 308		14 318		14 318

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.16: Er det arbeidsmiljøutvalg på jobben din? (1 = ja, 0 = nei/vet ikke)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	-0,109	**	-0,083	**				
	(0,021)		(0,021)					
Familie	-0,106	**	-0,053	*				
	(0,022)		(0,021)					
Flukt	-0,083	**	-0,034					
	(0,028)		(0,027)					
Norden	-0,016		-0,021					
	(0,031)		(0,029)					
Ukjent	-0,024		-0,075					
	(0,064)		(0,058)					
Utdanning	-0,094	*	-0,063					
	(0,046)		(0,045)					
Innvandrere gruppert etter føde-land								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,087	**	-0,062	**
					(0,017)		(0,016)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,077	**	-0,037	*
					(0,017)		(0,017)	
Intercept	0,569	**	0,563	**	0,568	**	0,562	**
	(0,005)		(0,005)		(0,005)		(0,005)	
N	14 303		14 303		14 313		14 313	

** p<,01, * p<,05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.17: Er det fagforening/tillitsvalgte på jobben din? (1 = ja, 0 = nei/vet ikke)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	-0,212	**	-0,168	**			
	(0,020)		(0,019)				
Familie	-0,144	**	-0,131	**			
	(0,022)		(0,019)				
Flukt	-0,134	**	-0,114	**			
	(0,028)		(0,025)				
Norden	-0,050		-0,039				
	(0,029)		(0,023)				
Ukjent	-0,062		-0,094				
	(0,060)		(0,050)				
Utdanning	-0,098	*	-0,097	**			
	(0,046)		(0,034)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,156	**	-0,120
					(0,016)		(0,014)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,136	**	-0,125
					(0,017)		(0,015)
Intercept	0,739	**	0,735	**	0,740	**	0,735
	(0,004)		(0,004)		(0,004)		(0,004)
N	14 306		14 306		14 316		14 316

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.18: Er du fagorganisert? (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register							
Arbeid	-0,221	**	-0,172	**			
	(0,020)		(0,019)				
Familie	-0,113	**	-0,107	**			
	(0,022)		(0,020)				
Flukt	-0,095	**	-0,074	**			
	(0,028)		(0,025)				
Norden	-0,070	*	-0,047				
	(0,031)		(0,028)				
Ukjent	0,013		-0,021				
	(0,063)		(0,055)				
Utdanning	-0,039		-0,086	*			
	(0,047)		(0,040)				
Innvandrere gruppert etter fødeland							
Innvandrere fra EU/EØS etc.					-0,190	**	-0,152
					(0,016)		(0,015)
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					-0,087	**	-0,085
					(0,017)		(0,016)
Intercept	0,589	**	0,585	**	0,591	**	0,587
	(0,005)		(0,004)		(0,005)		(0,004)
N	14 235		14 235		14 245		14 245

** p<.01, * p<.05

Vektor påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabell for figur 3.19: Har du hatt tillitsverv ilt siste 3 år? (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn for innvandrere, fra register								
Arbeid	0,055		0,046					
	(0,032)		(0,032)					
Familie	0,107	**	0,088	**				
	(0,030)		(0,030)					
Flukt	0,121	**	0,097	**				
	(0,038)		(0,037)					
Norden	0,030		0,032					
	(0,035)		(0,035)					
Ukjent	-0,007		-0,004					
	(0,058)		(0,056)					
Utdanning	0,166	**	0,169	**				
	(0,057)		(0,057)					
Innvandrere gruppert etter fødeland								
Innvandrere fra EU/EØS etc.					0,059	**	0,054	*
					(0,023)		(0,023)	
Innvandrere fra Asia, Afrika etc.					0,111	**	0,094	**
					(0,022)		(0,022)	
Intercept	0,164	**	0,165	**	0,164	**	0,165	**
	(0,005)		(0,005)		(0,005)		(0,005)	
N	7 236		7 236		7 239		7 239	

** p<.01, * p<.05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, sektor, næring, bedr.str. arbeidstidsordning

Regresjonstabeller for kapittel 3.9

Regresjonstabell for figur 3.20: Urettferdig beh av arb.giver ifb m forfremmelse/bytte av stilling (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn								
Arbeid					0,011		0,078	
					(0,030)		(0,050)	
Familie					-0,007		-0,007	
					(0,026)		(0,029)	
Flukt					0,063		0,071	
					(0,046)		(0,051)	
Norden					0,025		0,031	
					(0,037)		(0,046)	
Ukjent					0,089		0,045	
					(0,076)		(0,069)	
Utdanning					-0,031		-0,024	
					(0,041)		(0,057)	
Innvandringsgruppe								
EU/EØS	0,033		0,037					
	(0,017)		(0,019)					
Europeiske land utenom EU	0,018		0,030					
	(0,032)		(0,039)					
Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand	0,052	**	0,054	*				
	(0,020)		(0,021)					
USA, Canada, Australia og New Zealand	-0,072	**	-0,077	**				
	(0,003)		(0,012)					
Norskfødte med innvandrerforeldre	0,073		0,032					
	(0,049)		(0,044)					
Intercept	0,072	**	0,072	**	0,072	**	0,072	**
	(0,003)		(0,003)		(0,003)		(0,003)	
N	7 027		6 683		6 535		6 291	

** p<,01, * p<,05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, næring, bedr.str.

Regresjonstabell for figur 3.21: Urettferdig beh av arb.giver ifb m lønnsøkning? (1 = ja, 0 = nei)

	1		2		3		4	
Innvandringsgrunn								
Arbeid					0,074		0,143	*
					(0,050)		(0,058)	
Familie					-0,049	**	-0,020	
					(0,017)		(0,021)	
Flukt					0,015		0,039	
					(0,035)		(0,038)	
Norden					0,054		0,045	
					(0,045)		(0,046)	
Ukjent					0,239	*	0,243	*
					(0,100)		(0,102)	
Utdanning					0,104		-0,100	**
					(0,120)		(0,020)	
Innvandringsgruppe								
EU/EØS	0,041	*	0,049	*				
	(0,019)		(0,021)					
Europeiske land utenom EU	0,024		0,049					
	(0,034)		(0,041)					
Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand	-0,006		0,031					
	(0,015)		(0,018)					
USA, Canada, Australia og New Zealand	0,055		0,059					
	(0,096)		(0,098)					
Norskfødte med innvandrerefor-eldre	0,015		0,041					
	(0,037)		(0,039)					
Intercept	0,091	**	0,089	**	0,091	**	0,090	**
	(0,004)		(0,004)		(0,004)		(0,004)	
N	7 777		7 398		7 232		6 964	

** p<,01, * p<,05

Vekter påslått. Modell 2 og 4 er justert for: kjønn, alder, yrke, næring, bedr.str.

Regresjonstabeller for kapittel 3.10

Regresjonstabell 3.10A: Selvrapportert opprykk til lederstilling fra 2013, 2016 til 2019. (1 = ja, 0 = nei).

	1	2	3	4
Innvandringsgrunn				
Arbeid			0,098	0,094
			(0,059)	(0,059)
Familie			-0,052 *	-0,049 *
			(0,022)	(0,022)
Flukt			-0,016	-0,019
			(0,039)	(0,039)
Norden			-0,023	-0,020
			(0,038)	(0,039)
Ukjent			-0,027	-0,031
			(0,051)	(0,051)
Utdanning			-0,076	-0,076
			(0,042)	(0,043)
Innvandringsgruppe				
EU/EØS	0,006	0,005		
	(0,025)	(0,025)		
Europeiske land utenom EU	-0,052	-0,049		
	(0,033)	(0,033)		
Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand	-0,019	-0,019		
	(0,021)	(0,021)		
USA, Canada, Australia og New Zealand	0,008	0,003		
	(0,119)	(0,118)		
Norskfødte med innvandrerforeldre	0,058	0,055		
	(0,058)	(0,058)		
Intercept	0,118 **	0,118 **	0,118 **	0,118 **
	(0,005)	(0,005)	(0,005)	(0,005)
N	5 699	5 699	5 535	5 535

** p<,01, * p<,05

Uten vekter. Modell 2 og 4 er justert for kjønn.

Regresjonstabell for figur 3.22: Yrkesmobilitet fra 2013, 2016 til 2019. (1 = ja, 0 = nei).

	1	2	3	4
Innvandringsgrunn				
Arbeid			0,026	0,026
			(0,062)	(0,061)
Familie			0,115 **	0,115 **
			(0,045)	(0,045)
Flukt			0,266 **	0,266 **
			(0,059)	(0,059)
Norden			-0,000	-0,000
			(0,058)	(0,058)
Ukjent			-0,068	-0,068
			(0,069)	(0,069)
Utdanning			0,109	0,109
			(0,114)	(0,115)
Innvandringsgruppe				
EU/EØS	-0,011	-0,011		
	(0,031)	(0,031)		
Europeiske land utenom EU	0,098	0,098		
	(0,070)	(0,070)		
Asia, Afrika, Latin-Amerika, Oseania utenom Australia og New Zealand	0,165 **	0,165 **		
	(0,033)	(0,033)		
USA, Canada, Australia og New Zealand	0,011	0,011		
	(0,142)	(0,142)		
Norskfødte med innvandrerfor-eldre	0,099	0,099		
	(0,066)	(0,066)		
Intercept	0,212 **	0,212 **	0,213 **	0,213 **
	(0,006)	(0,006)	(0,006)	(0,006)
N	6 255	6 255	6 071	6 071

** p<,01, * p<,05
Uten vekter. Justert for kjønn.

KAPITTEL 7

Tabell 1: Hva predikerer mangfoldstiltak?

	1	
Årgang		
2016	-0,006	
	(0,007)	
2017	-0,002	
	(0,010)	
2018	0,010	
	(0,012)	
2019	0,013	
	(0,014)	
2020	0,034	
	(0,020)	
2021	0,048	*
	(0,020)	
2022	0,096	**
	(0,032)	
2023	0,116	**
	(0,031)	
2024	0,125	**
	(0,032)	
Privat og offentlig sektor		
Offentlig eide foretak	-0,149	
	(0,081)	
Privat sektor	-0,165	*
	(0,069)	
Sentralitet		
Høy	0,096	
	(0,104)	
2	-0,101	
	(0,098)	
4	-0,180	*
	(0,090)	
5	-0,147	
	(0,101)	
Lav	-0,214	*
	(0,104)	
Andellnvdreer5		
2.kvintil	-0,008	

	1	
	(0,016)	
3.kvintil	0,009	
	(0,027)	
4.kvintil	0,013	
	(0,037)	
5.kvintil	-0,002	
	(0,046)	
Personer med innvandringsbakgrunn i ledelsen		
Ja	0,049	*
	(0,020)	
Størrelse på virksomhet		
Mellom 11 og 20 ansatte	-0,046	
	(0,032)	
Mellom 21 og 50 ansatte	-0,057	
	(0,036)	
Mellom 51 og 100 ansatte	0,003	
	(0,048)	
Mellom 101 og 250 ansatte	-0,006	
	(0,053)	
Over 250 ansatte	-0,005	
	(0,067)	
Næringstype		
Primærnæring	-0,271	*
	(0,111)	
Industri/energi	-0,004	
	(0,111)	
Bygg/anlegg	-0,147	
	(0,114)	
Kunnskap, finans og forretning	-0,074	
	(0,118)	
Offentlig sektor tjenester	-0,036	
	(0,118)	
Andre næringer	-0,155	
	(0,114)	
Intercept	0,568	**
	(0,149)	
N	56 389	

** p<,01, * p<,05

Tabell 2 og 3: Lønnsnivå

	1	2
Innvandrere og etterkommere etter regional bakgrunn		
Etterkommer, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	-0,005	-0,008
	(0,014)	(0,008)
Etterkommer, Øvrige land	0,007	0,000
	(0,007)	(0,005)
Innvandrere, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	-0,074 ***	-0,017 ***
	(0,006)	(0,004)
Innvandrere, Øvrige land	-0,102 ***	-0,039 ***
	(0,007)	(0,002)
Kvinne		
Ja	-0,107 ***	-0,049 ***
	(0,005)	(0,002)
alder	0,036 ***	0,028 ***
	(0,001)	(0,001)
alder # alder	0,000 ***	0,000 ***
	(0,000)	(0,000)
Utdanningslengde		
Grunn-/videregående utdanning	-0,133 ***	-0,054 ***
	(0,011)	(0,004)
Videregående avsluttende utdanning/påbygging	-0,030 **	-0,015 ***
	(0,011)	(0,004)
Universitets- og høyskoleutdanning lavere nivå	0,097 ***	0,024 ***
	(0,011)	(0,005)
Universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå	0,237 ***	0,118 ***
	(0,014)	(0,006)
Virksomheten har tiltak		
Ja	-0,010	-0,013 ***
	(0,009)	(0,003)
Virksomheten har tiltak # Innvandrere og etterkommere etter regional bakgrunn		
Ja # Etterkommer, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	0,003	0,002
	(0,016)	(0,010)
Ja # Etterkommer, Øvrige land	-0,006	0,013
	(0,015)	(0,008)
Ja # Innvandrere, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	0,010	0,012 *
	(0,010)	(0,005)
Ja # Innvandrere, Øvrige land	-0,001	0,011 *
	(0,009)	(0,004)
Intercept	9,893 ***	10,094 ***
	(0,021)	(0,024)
Observasjoner	2 208 376	1 979 444
AdjR2	0,3447	0,6799

*** p<,001, ** p<,01, * p<,05

Data: Registerdata, egne beregninger

Type tiltak

Table 1: Lønnsnivå

	1		2		3		4		5	
Innvandrere og etterkommere etter regional bakgrunn										
Etterkommer, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	-0,023		-0,035		0,011		-0,011		0,002	
	(0,045)		(0,044)		(0,027)		(0,011)		(0,015)	
Etterkommer, Øvrige land	0,014		0,024		-0,001		0,010		0,015	*
	(0,020)		(0,020)		(0,011)		(0,007)		(0,007)	
Innvandrere, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	-0,052	***	-0,042	***	-0,046	***	-0,019	***	-0,043	***
	(0,010)		(0,009)		(0,007)		(0,005)		(0,006)	
Innvandrere, Øvrige land	-0,080	***	-0,068	***	-0,067	***	-0,038	***	-0,031	***
	(0,013)		(0,012)		(0,008)		(0,005)		(0,006)	
Kvinne										
Ja	-0,059	***	-0,059	***	-0,059	***	-0,059	***	-0,060	***
	(0,003)		(0,003)		(0,003)		(0,003)		(0,003)	
alder	0,029	***	0,029	***	0,029	***	0,029	***	0,029	***
	(0,001)		(0,001)		(0,001)		(0,001)		(0,001)	
alder # alder	0,000	***	0,000	***	0,000	***	0,000	***	0,000	***
	(0,000)		(0,000)		(0,000)		(0,000)		(0,000)	
Utdanningslengde										
Grunn-/videregående utdanning	-0,086	***	-0,087	***	-0,087	***	-0,085	***	-0,085	***
	(0,007)		(0,008)		(0,008)		(0,008)		(0,008)	
Videregående avsluttende utdanning/påbygging	-0,016	*	-0,016	*	-0,017	*	-0,014		-0,014	
	(0,008)		(0,008)		(0,008)		(0,008)		(0,008)	
Universitets- og høyskoleutdanning lavere nivå	0,024	***	0,023	***	0,023	***	0,025	***	0,025	***
	(0,006)		(0,007)		(0,007)		(0,007)		(0,006)	
Universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå	0,115	***	0,114	***	0,114	***	0,116	***	0,116	***
	(0,007)		(0,007)		(0,007)		(0,008)		(0,007)	
Rekrutteringstiltak	0,009		0,010							
	(0,007)		(0,007)							
Organisatoriske tiltak	0,007				0,010					

	1		2		3		4		5	
	(0,006)				(0,005)					
Karrierefremmende tiltak	-0,012						-0,006			
	(0,008)						(0,007)			
Arbeidsmiljøtiltak	0,016	**							0,015	**
	(0,005)								(0,005)	
Innvandrere og etterkommere etter regional bakgrunn # Rekrutteringstiltak										
Etterkommer, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	0,058		0,031							
	(0,046)		(0,045)							
Etterkommer, Øvrige land	-0,024		-0,010							
	(0,021)		(0,021)							
Innvandrer, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	0,005		0,024	*						
	(0,010)		(0,010)							
Innvandrer, Øvrige land	0,020		0,043	***						
	(0,012)		(0,013)							
Innvandrere og etterkommere etter regional bakgrunn # Organisatoriske tiltak										
Etterkommer, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	-0,040				-0,021					
	(0,029)				(0,028)					
Etterkommer, Øvrige land	0,022				0,017					
	(0,013)				(0,012)					
Innvandrer, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	0,016				0,031	***				
	(0,009)				(0,009)					
Innvandrer, Øvrige land	0,037	***			0,045	***				
	(0,009)				(0,010)					
Innvandrere og etterkommere etter regional bakgrunn # Karrierefremmende tiltak										
Etterkommer, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	0,019						0,016			
	(0,023)						(0,022)			
Etterkommer, Øvrige land	0,021						0,020			
	(0,013)						(0,011)			

	1		2		3		4		5	
Innvandrere, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	-0,016						-0,011			
	(0,009)						(0,009)			
Innvandrere, Øvrige land	0,020	*					0,025	**		
	(0,009)						(0,009)			
Innvandrere og etterkommere etter regional bakgrunn # Arbeidsmiljøtiltak										
Etterkommer, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	-0,015								-0,013	
	(0,019)								(0,020)	
Etterkommer, Øvrige land	-0,004								-0,001	
	(0,014)								(0,012)	
Innvandrere, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	0,030	***							0,036	***
	(0,009)								(0,008)	
Innvandrere, Øvrige land	-0,008								0,002	
	(0,008)								(0,009)	
Intercept	10,211	***	10,224	***	10,225	***	10,236	***	10,224	***
	(0,028)		(0,028)		(0,027)		(0,027)		(0,027)	
Observasjoner	241 959		241 959		241 959		241 959		241 959	
Adj. R2	0,4669		0,4652		0,4656		0,4649		0,4657	

*** p<.001, ** p<.01, * p<.05

Data: Registerdata, egne beregninger. Årgang 2024

Tabell: Yrkesmobilitet

Table 1: Lønnsnivå

	1	
Innvandrere og etterkommere etter regional bakgrunn		
Etterkommer, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	-0,002	
	(0,003)	
Etterkommer, Øvrige land	-0,003	
	(0,001)	
Innvandrere, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	0,002	***
	(0,001)	
Innvandrere, Øvrige land	0,002	***
	(0,001)	
Kvinne		
Ja	-0,001	**
	(0,000)	
alder	0,000	
	(0,000)	
alder # alder	0,000	
	(0,000)	
Utdanningslengde		
Grunn-/videregående utdanning	0,006	***
	(0,001)	
Videregående avsluttende utdanning/påbygging	0,005	***
	(0,001)	
Universitets- og høyskoleutdanning lavere nivå	-0,003	**
	(0,001)	
Universitets- og høyskoleutdanning på høyere nivå	-0,006	***
	(0,001)	
Virksomheten har tiltak		
Ja	-0,004	***
	(0,001)	
Virksomheten har tiltak # Innvandrere og etterkommere etter regional bakgrunn		
Ja # Etterkommer, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	0,000	
	(0,003)	
Ja # Etterkommer, Øvrige land	0,008	***
	(0,002)	
Ja # Innvandrere, Nord-Amerika, EU/EØS og Australia	0,000	
	(0,001)	
Ja # Innvandrere, Øvrige land	0,004	***

	1	
	(0,001)	
mndlonn_ekvivalent2	-0,196	***
	(0,044)	
mndlonn_ekvivalent2 # mndlonn_ekvivalent2	0,008	***
	(0,002)	
Intercept	1,220	***
	(0,239)	
Observasjoner	1 447 773	
AdjR2	0,0864	

*** p<,001, ** p<,01, * p<,05

Data: Registerdata, egne beregninger

Etnisk ulikhet i arbeidslivet

Arbeidstakeres erfaringer med diskriminering og arbeidsgiveres arbeid for inkludering

I hvilken grad møter personer med etnisk minoritetsbakgrunn barrierer i det norske arbeidslivet? Det eksisterer etter hvert en omfattende forskningslitteratur som dokumenterer at det forekommer etnisk diskriminering i ansettelsesprosesser i det norske arbeidsmarkedet. Vi vet derimot mindre om omfanget av etnisk ulikhet i lønn og karriereutvikling, og hvilke former for diskriminering etniske minoriteter erfarer etter at de har sikret seg en jobb. I hvilken grad – og på hvilke måter – er det fortsatt en ulempe å ha en etnisk minoritetsbakgrunn etter ansettelse?

I denne rapporten undersøker vi hvilken rolle det å ha en etnisk minoritetsbakgrunn spiller for arbeidstakeres inkludering i arbeidsmiljøet og karrieremuligheter i norsk arbeidsliv. Rapporten har et todelt formål. For det første analyserer vi arbeidstakeres erfaringer med etnisk diskriminering og omfanget av etnisk ulikhet i lønn, overkvalifisering og intern mobilitet etter ansettelse. For det andre undersøker vi hvilke tiltak arbeidsgivere iverksetter for å motvirke diskriminering, og hvordan de arbeider for å skape like muligheter og et mer inkluderende arbeidsliv.

Rapporten svarer på disse spørsmålene gjennom å benytte et rikt tilfang av data, inkludert registerdata, surveydata, kvalitative intervjudata og tidligere forskning.