



Mathilde Bjørnset,  
Marianne Takvam Kindt  
og Jon Rogstad

---

## **Hva arbeidsgivere snakker om når de snakker om språk**

Om forståelse av  
språkkrav og språkprøver

**Fafo-rapport**  
2021:03



Mathilde Bjørnset, Marianne Takvam Kindt og Jon Rogstad

## **Hva arbeidsgivere snakker om når de snakker om språk**

Om forståelse av språkprøver og språkkrav

Fafo-rapport 2021:03

Fafo-rapport 2021:03

© Fafo 2021

ISBN 978-82-324-0586-2

ISSN 2387-6859

# Innhold

---

<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>Sammendrag</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>9</b>
1.1 Bakgrunn.....	10
1.2 Data og metode.....	12
1.3 Gangen i rapporten.....	12
<b>2 Bakgrunn og analytisk rammeverk</b> .....	<b>14</b>
2.1 Innvandrere i arbeidslivet.....	14
2.2 Om norskprøven .....	15
2.3 Perspektiver på arbeidsgivernes vurderinger av språk.....	17
2.4 Teori og praksis.....	19
2.5 Språk som kompetanse .....	19
2.6 Arbeidsgivere – språkprøvenes viktigste sensorer.....	21
2.7 Strukturelle forhold .....	22
2.8 Fra rammeverk til analyse .....	23
<b>3 Data og metode</b> .....	<b>24</b>
3.1 Spørreundersøkelse blant ledere i norske bedrifter.....	24
3.2 Surveyeksperiment med vignett .....	26
3.3 Felteksperiment .....	27
3.4 Etske vurderinger .....	29
3.5 Kvalitative intervjuer .....	30
3.6 Oppsummering .....	32
<b>4 Norskprøve – god nok informasjon om ferdigheter?</b> .....	<b>33</b>
4.1 Felteksperiment med norskferdigheter .....	33
4.2 Introduksjon av majoritetskandidat.....	35
4.3 Gir norskprøve tilstrekkelig informasjon for arbeidsgivere? .....	36
4.4 Vignett: objektive eller subjektive mål på norskferdigheter? .....	38
4.5 Manglende kunnskap og objektivitet .....	41
4.6 Norskprøvens objektivitet .....	41
4.7 Manglende kunnskap om norskprøven.....	43
4.8 Oppsummering .....	43
<b>5 Hvordan reduserer arbeidsgivere usikkerhet om norskferdigheter?</b> .....	<b>45</b>
5.1 Ulike kriterier for å vurdere norskferdigheter.....	46
5.2 Arbeidsgivers vurderinger av norskferdigheter .....	49
5.3 Samspill mellom ulike signaler .....	52
5.4 Oppsummering .....	55

<b>6 Hva snakker arbeidsgivere om når de snakker om språk? .....</b>	<b>56</b>
6.1 Språk som krav nr. 1 .....	56
6.2 Språk som en flerdimensjonal kompetanse .....	58
6.3 Språk for å passe til og å passe inn .....	59
6.4 Ord, innhold og norskprøvens betydning .....	60
6.5 Språk som legitim begrunnelse.....	62
6.6 Oppsummering .....	62
<b>7 Avslutning .....</b>	<b>64</b>
<b>Litteraturliste .....</b>	<b>67</b>
<b>Vedlegg .....</b>	<b>70</b>
Intervjuguide .....	70
Informasjonsskriv til arbeidsgivere.....	72
Søknadstekst formell med norskprøve .....	73
Søknadstekst formell uten norskprøve .....	74
Søknadstekst uformell med norskprøve.....	75
Søknadstekst uformell uten norskprøve.....	76
CV formell med norskprøve .....	77
CV formell uten norskprøve .....	78
CV uformell med norskprøve .....	79
CV uformell uten norskprøve .....	80

# Forord

---

Denne rapporten er skrevet på oppdrag fra Arbeids- og sosialdepartementet. Arbeidet med dette prosjektet startet høsten 2018 og skal vare ut 2021. Formålet med denne rapporten er å gi en bedre forståelse av hvordan arbeidsgivere vurderer søkere med innvandrerbakgrunn sine norskferdigheter i en rekrutteringsprosess. Vi vil takke oppdragsgiver og medlemmer av referansegruppen for god oppfølging og viktige innspill underveis i arbeidet. Tusen takk også til Nora Valen og Dragana Grulovic som har vært ansatt som forskningsassistenter på prosjektet. De har hatt ansvar for å sende ut fiktive søknader samt rekruttere informanter. Størst takk går til informantene som har muliggjort dette prosjektet. Ved Fafo har Hanne Kavli kvalitetssikret rapporten, og vi takker for gode og grundige tilbakemeldinger. I utarbeidingen av rapporten har Jon Rogstad hatt hovedansvaret for kapittel 1, 2 og 6, Bjørnset og Kindt har hatt hovedansvaret for kapittel 4 og 5. Alle forfatterne har bidratt i kapittel 3 og 7.

Fafo, desember 2020  
Marianne Takvam Kindt

# Sammendrag

---

Språk er viktig for å få seg jobb i Norge, og «dårlig språkbeherskelse» oppleves av arbeidsgivere som en viktig og legitim grunn for å avise søkere med innvandrerbakgrunn. Dette viser tidligere forskning, og våre funn bekrefter dette. I denne rapporten har vi søkt å besvare spørsmål om hvordan arbeidsgivere vurderer søkere med innvandrerbakgrunn sine norskerferdigheter i en rekrutteringsprosess. Spørsmålene har blitt besvart med en rekke ulike datakilder, både kvantitative og kvalitative.

Det analytiske rammeverket vi har lagt til grunn, handler om matchingen av en arbeidssøker og en arbeidstaker i en rekrutteringsprosess. Det finnes (minst) tre hovedperspektiver for å forstå forskjeller i sysselsetting mellom majoritets- og minoritetsbefolkningen. Det første handler om søkeren med innvandrerbakgrunn sin kompetanse, både formell og uformell. Det andre handler om arbeidsgiverne og hvordan de vurderer søkeren og søkerens kompetanse, og det tredje setter søkelyset på strukturelle forhold. For at en arbeidsgiver skal vurdere søkerens kompetanse som relevant, må søkeren evne å signalisere sin kompetanse på en tillitvekkende måte.

I denne rapporten settes søkelyset på språk, som er en type kompetanse. Norskprøven kan forstås som en måte å formalisere og standardisere språk på som en type målbar kompetanse. Samtidig handler språk om noe mer enn det lingvistiske, det handler om kommunikasjon i bred forstand. Det er en nøkkel til sosiale og relasjonelle forhold mellom mennesker og kan forstås som en type «soft skill» som er vanskelig å måle og standardisere. Hva det betyr at en søker med innvandrerbakgrunn innehar god språklig kompetanse, er derfor ikke så enkelt å svare på. I denne rapporten har vi undersøkt nettopp dette. Hva legger arbeidsgivere i at søkere med innvandrerbakgrunn må være gode i norsk, og ikke minst – hvilke metoder og verktøy benytter arbeidsgivere for å vurdere det språklige nivået til en arbeidssøker?

## **Norskprøven: fungerer ikke etter hensikten**

Fra tidligere forskning vet vi at jo bedre språkferdigheter en søker med innvandrerbakgrunn har, jo høyere sannsynlighet er det for at denne personen har jobb og tjener godt (Blom 2017; Chiswick 2008). Samtidig vet vi at arbeidsgiverens vurdering av en kandidats språkferdigheter ikke alltid stemmer med de faktiske forholdene. En arbeidsgiver kan bli usikker på en kandidats språkferdigheter ved at søkeren har et utenlandskklingende navn.

I Norge har myndighetene utviklet en norskprøve som måler norskerferdighetene til voksne innvandrere gjennom en standardisert skala. Gjennom å ta norskprøven vil innvandrere få dokumentert sine norskerferdigheter på en måte som også i teorien kan tilføre arbeidsgivere standardisert og objektiv informasjon om en søkers norskerferdigheter. Dette vil kunne gjøre det lettere for arbeidsgivere å vurdere på en rettfærdig måte hvorvidt dette nivået er tilfredsstillende for å bli ansatt. Hvorvidt denne norskprøven bidrar til å påvirke arbeidsgiveres rekrutteringsprosesser, vet vi imidlertid lite om. I dette prosjektet har vi sett nærmere på norskprøve nivå B2, og en sentral del av denne rapporten har vært å undersøke hvorvidt norskprøve nivå B2 har fungert som



et signal som reduserer arbeidsgiveres usikkerhet knyttet til kandidatens språklige ferdigheter.

For å svare på dette spørsmålet benyttet vi oss av flere ulike datakilder. Disse datakildene er henholdsvis en bedriftssurvey med et surveyeksperiment, et felteksperiment supplert med kvalitative intervjuer av arbeidsgivere som deltok i felteksperimentet, samt foreliggende kvalitative intervjuer av arbeidsgivere gjort i forbindelse med et annet felteksperiment i 2011–2014. Selv om én av tre av respondentene i spørreundersøkelsen oppgir at de er helt eller delvis enige i at bestått norskprøve nivå B2 gir tilstrekkelig informasjon om norskferdigheter, viser de andre datakildene at arbeidsgivere i liten grad bruker informasjonen fra denne prøven i rekrutteringsprosessen. I felteksperimentet finner vi ingen signifikante forskjeller i innkallingsrate mellom kandidaten med og kandidaten uten bestått norskprøve nivå B2. Funnene fra surveyeksperimentet viser at signifikant flere arbeidsgivere mener at en kandidat *uten* norskprøve, men som skriver at hun behersker norsk skriftlig og muntlig, gir tilstrekkelig informasjon om søkerens norskferdigheter, enn om kandidaten skriver hun har bestått norskprøve nivå B2. For arbeidsgivere viser det seg altså at arbeidssøkerens subjektive egenvurdering har større informasjonsverdi enn språkstandarden. Ettersom et av målene med norskprøven var det motsatte, at rekrutteringsprosessen skulle bli mer objektiv og nøytral og mindre subjektiv, virker det ikke som språkstandarden har fungert etter sin hensikt.

Det kan være flere grunner til det. Basert på spørreundersøkelsen og de kvalitative dataene, både de nye og de foreliggende, finner vi at flere arbeidsgivere ikke kjenner så godt til norskprøven, ei heller de ulike nivåene. Flere av informantene som oppgir at de kjenner til prøven, opplever likevel at de ikke stoler på prøvens objektivitet. For noen framstår det tilfeldig hvilket nivå en kandidat klarer å oppnå på selve prøven. Bekymringen deres er at selv om en kandidat puffer masse til en prøve og oppnår et godt resultat, trenger ikke det nødvendigvis si noe om de faktiske språkferdighetene til kandidaten slik de kommer til uttrykk i selve arbeidssituasjonen. Videre finner vi at for mange arbeidsgivere handler språk om noe mer enn det lingvistiske og grammatikalske. Flere av informantene snakker om viktigheten av «kommunikasjon» i bred forstand. Språk er normer, kultur og humor og kan ikke fanges opp i en prøve, er det flere som hevder.

### **Hvordan vurderer arbeidsgivere språklige ferdigheter?**

Hvis norskprøven ikke fungerer etter sin hensikt, hvilke typer informasjon er det da arbeidsgivere faktisk bruker for å forstå hvilket språklig nivå søkere med innvandrerbakgrunn er på? Vi vet, som nevnt, at språkferdigheter brukes som en av de viktigste legitimeringsgrunnene til å velge vekk søkere med innvandrerbakgrunn, og å forstå hvilke typer signaler arbeidsgivere vurderer som tillitvekkende når det gjelder språk, vil derfor være viktig.

I rapporten har vi sett på ulike typer kriterier. Vi har blant annet undersøkt hvordan arbeidsgivere vurderer botid, subjektive egenvurderinger fra kandidaten selv, utdanningssted, språk i søknaden, betydningen av jobbintervju og å ringe referanser som pålitelige kilder til informasjon om søkerens norsknivå. Et hovedfunn, også i denne delen av rapporten, er at arbeidsgivere vurderer subjektive vurderinger som mer pålitelige enn mer objektive og nøytrale kriterier. Det er jobbintervjuet, søkerens egenvurdering i søknad og samtale med referanser arbeidsgivere i denne studien i størst grad benytter seg av for å vurdere norskferdighetene til kandidater med innvandrerbakgrunn. Det er slik de mener de best kan få informasjon om en søkers språklige ferdigheter. Det subjektive handler altså både om arbeidsgiverens vurdering og

kandidatens egenvurdering. I tillegg ser vi i intervjuene med arbeidsgivere, både de nye og de foreliggende, at måten de vurderer et signal på, kan variere fra person til person. Språkførsel i søknadsteksten oppleves for noen som et tegn på god integrering, at en kandidat har fått hjelp av sitt nettverk etc., mens hos andre er dette et signal om lav troverdighet. Det betyr at det ikke er så lett å vite hvordan et signal egentlig skal tolkes. Når det gjelder norskprøven, viser vi at blant arbeidsgivere vi har intervjuet, både nå og tidligere, er det flere som opplever at nivået en kandidat har bestått på en norskprøve, ikke speiler kandidatens faktiske norsksferdigheter. Dette kan skape en type legitimitetsutfordring for prøven.

### **Hva betyr språk?**

Hvorfor brukes subjektive kriterier og egenvurdering i større grad som vurderingsformer for norsksferdigheter enn mer objektive og nøytrale kilder? En viktig grunn, som vies en del plass i rapporten, er hva arbeidsgivere legger i begrepet «språk». Et viktig funn er at selv om arbeidsgivere er opptatt av språk som lingvistikk, forstått her som ordforråd og grammatikk, forstår de også språk som noe mer enn dette. For arbeidsgivere handler språk ofte om mer sosiale, relasjonelle og meningsbærende forhold. Dette er kompetanser som i stor grad er avgjørende for å *passé inn* i et arbeidsmiljø. Flere arbeidsgivere trekker fram betydningen av humor, betydningen av å unngå misforståelser, betydningen av å plukke opp stemninger og kjenne til normer for oppførsel i møte med kunder. Denne innsikten er viktig fordi det utfordrer hvilken verdi språkprøver kan ha som et standardisert mål på en persons språksferdigheter. Kort sagt, hvor godt egnet språkprøver er som signal, er i stor grad avhengig av at det måler det arbeidsgivere trenger for at deres usikkerhet knyttet til minoritetssøkere blir mindre.

Videre har vi også sett at «objektive» signaler, som botid, norskprøve, utdanningssted og en grammatikalsk riktig søknadstekst, ikke kun fungerer som et signal om en kandidats språklige (lingvistiske) kompetanse. Slike signaler påvirker også arbeidsgiveres forståelse av kandidatens andre egenskaper, da arbeidsgivere ofte trekker slutninger fra observerbare forhold (norskprøve, botid etc.) til mindre observerbare forhold, som hvorvidt en kandidat er tillitvekkende eller initiativrik. For noen arbeidsgivere vil en søknad som er skrevet med prikkfri grammatikk, signalisere at kandidaten har god lingvistisk kompetanse, mens for andre vil det signalisere en svekking av tilliten til kandidaten.

Fordi det for mange arbeidsgivere er minst like interessant å få kunnskap om kandidatens evne til å kommunisere, *passé inn*, forstå normene og humoren på arbeidsplassen, vil en språkprøve, eller andre mer «objektive» signaler om god lingvistisk beherskelse, ikke oppleves som like relevant som mer subjektive vurderinger av «språk» i bredere forstand. Norskprøven måler ikke disse andre egenskapene som arbeidsgivere legger i sin forståelse av «språk», og det er derfor kanskje ikke så rart at den ikke blir brukt som et verktøy for å minimere usikkerhet knyttet til en søker med innvandrerbakgrunn.

# 1 Innledning

---

Norskferdigheter anses som den avgjørende brikken i integreringen. Dette framgår blant annet i regjeringens integreringsstrategi 2019–2022, *Integrering gjennom kunnskap*, hvor det heter at språk er «den viktigste nøkkelen inn i store og små fellesskap i det norske samfunnet» (Kunnskapsdepartementet 2018:10).<sup>1</sup> Det overordnede målet med integreringsstrategien er å sikre at «flere innvandrere kommer i jobb, slik at de kan forsørge seg selv og sine» (ibid., forordet). At sysselsettingen blant innvandrerbefolkningen er lavere enn i majoritetsbefolkningen, er derfor bekymringsfullt. Særlig lav sysselsetting finner vi blant innvandrere med bakgrunn i et afrikansk land. Sammenliknet med hele befolkningen er forskjellen i andel sysselsatte 20 prosentpoeng (44 mot 64,5 prosent) for kvinner. Blant menn med bakgrunn i et afrikansk land er det samme mønster, men forskjellen er noe mindre (56 mot 70 prosent) (Statistisk sentralbyrå 2020).<sup>2</sup>

Arbeidsgiverne er særlig relevante i den sammenheng, fordi det er de som i praksis skal gjennomføre integreringspolitikkenes idealer. Mens strategier og handlingsplaner kan vedtas, er det den enkelte arbeidsgiver som avgjør hvem som får slippe innenfor bedriftenes porter, og hvem som får klatre i karrierestigene: Det er arbeidsgiverne og ikke myndighetene som bestemmer hvem som skal ansettes i hver enkelt rekrutteringsprosess. Denne makten er forankret i styringsretten og gjelder i det offentlige så vel som i det private.

Temaet for denne rapporten er arbeidsgiveres vurderinger av jobbsøkeres norskferdigheter og hvorvidt språkprøver fungerer som et standardisert mål på kunnskapsnivået. Spørsmålet er følgelig om arbeidsgivere kjenner til språkprøvene, men også hvorvidt de opplever at prøvene gir et troverdig mål på kunnskapsnivået. På den ene siden er det et behov for språkkrav for å sikre at ansatte er i stand til å utføre et forsvarlig arbeid, på den andre siden må ikke kravene bli så høye at de bidrar til å gjøre det unødig vanskelig å komme inn på arbeidsmarkedet.

Om en spør arbeidsgivere hva de vektlegger i vurderingen av jobbsøkere, er en dominerende fortelling at mange søkere med minoritetsbakgrunn er for dårlige i norsk. Men hva som er tilstrekkelige norskferdigheter for en konkret jobb, blir sjeldnere belyst.<sup>3</sup> Videre er det avgjørende hvordan arbeidsgivere går fram for å innhente informasjonen de opplever som troverdig, når de skal vurdere hvor gode norskferdigheter en søker faktisk har. En kan for eksempel anta at språket i jobbsøknadene er avgjørende, men også samtalen slik den utspiller seg i et jobbintervju. Samtidig er arbeidsgivere bevisst at søkere får hjelp til å skrive søknaden, og kandidater er nervøse på jobbintervjuene. Spørsmålet er derfor om det er andre og bedre kilder til informasjon. I denne rapporten skal vi se særskilt på verdien av norskprøver. Dette er interessant, fordi tester er verktøy som tilbyr et standardisert mål på kunnskaper.

---

<sup>1</sup> <https://www.regjeringen.no/contentassets/710bc325b9fb4b85b29d0c01b6b6d8f1/regjeringens-integreringsstrategi-20192022.pdf>

<sup>2</sup> Det er større forskjell i sysselsettingsnivå innvandrergruppene imellom enn mellom majoriteten og minoritetene.

<sup>3</sup> Et unntak er Kompetanse Norge som har publisert veiledere for hva slags norskferdigheter de mener er nødvendig for ulike typer jobber.

Rapporten har følgende problemstillinger:

- Hva legger arbeidsgivere i begrepet gode norskferdigheter?
- I hvilken grad mener arbeidsgivere at språkprøver gir tilstrekkelig informasjon om norsknivået?
- Kjenner arbeidsgivere til hva norskprøven måler, og hvilken kjennskap har de til nivå B2?
- Hvilke typer informasjon bruker arbeidsgivere for å vurdere innvandreres norskferdigheter?
- I hvilken grad og på hvilken måte foretar arbeidsgivere en språklig stillingsavklaring / setter formelle kompetansekrav forut for en ansettelse?
- Er språkkrav først og fremst knyttet til jobbutførelse eller til det å passe inn i arbeidsmiljøet?

At innvandrere møter utfordringer knyttet til språk, er ikke nytt eller ukjent, tvert om. En serie studier har pekt på tematikken, og diskusjonen har vært rundt hvordan behovene for norskopplæring kan imøtekommes, som hvem som skal gjennomføre opplæringen, hvor den skal gjøres (i bedrift eller i en utdanningsinstitusjon), hvordan opplæringen skal finansieres, og hva slags inntektssikring deltakerne i opplæringen skal ha. Per i dag gjelder det ulike regler for tilgang til gratis norskopplæring for ulike grupper av innvandrere (for en oversikt, se f.eks. Djuve & Kavli 2017).

## 1.1 Bakgrunn

I denne rapporten er vi ikke først og fremst opptatt av opplæringstilbudet, men snarere kriterier arbeidsgivere legger til grunn i sine vurderinger av jobbsøkere. Noe vet vi også fra tidligere studier. Blant annet er det vist at en del arbeidsgivere setter likhetstegn mellom det å ha synlig minoritetsbakgrunn (fremmedartet utseende eller navn) og svake norskferdigheter (Rogstad 2001). Andre studier har synliggjort at arbeidsgivere legger vekt på hvordan arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn ordlegger seg på jobbintervjuet (Pajaro 2018), mens skriftlige søknader vurderes som en mindre pålitelig kilde til å vurdere norskferdighetene fordi søkerne kan få hjelp til å skrive søknadene (Rogstad & Sterri 2018).

Arbeidsgiverne står imidlertid ikke fritt. De er underlagt et regime som i noen grad regulerer hvor vidt de kan bruke styringsretten. I § 6 i likestillings- og diskrimineringsloven heter det at diskriminering på grunn av etnisitet er forbudt, og språk settes inn som et grunnlag sammen med forhold som blant annet nasjonal avstamning og hudfarge. Ved siden av lovgivning på individnivå finnes det proaktive plikter som aktivitets- og rapporteringsplikten, som skal fremme mangfold på virksomhetsnivå. Studier viser imidlertid at en betydelig andel arbeidsgivere bryter forbudet mot diskriminering (Midtbøen & Rogstad 2012), og at kunnskapen om og oppfølgingen av aktivitetsplikten er nokså tilfeldig (Tronstad 2010). I tillegg er lovgivningens virkeområde avgrenset. Arbeidsgivere har derfor en de facto frihet til å vektlegge kriterier utover den formelle kompetansen. Vurderinger av forskjeller i «personlig egnethet» er eksempel på et seleksjonsgrunnlag som arbeidsgivere kan vise til uten at dette er regulert gjennom lovverket.

Det sistnevnte er relevant fordi dette begrunner hvorfor vurdering av jobbsøkere ikke utelukkende handler om den formelle kompetansen, som både kan dokumenteres og måles og på den måten brukes i en direkte sammenlikning av søkere. Forestillinger om en person er også avgjørende for arbeidsgiveres vurderinger. Fordi mange arbeidsgivere begrunner seleksjon med forskjeller i språkkunnskaper, er det viktig å

få innblikk i hva som kreves for å bli vurdert som «god nok» i norsk, og hvordan arbeidsgivere foretar slike vurderinger.

Det er følgelig (minst) to grunner til å studere arbeidsgiveres vurderinger av språkkompetanse. Den første grunnen er at språk er en avgjørende ferdighet for å slippe til i arbeidslivet og for å kunne utføre en jobb på en forsvarlig måte. Det er derfor av betydning å få innsikt i om eksisterende tester gir arbeidsgivere relevant informasjon om søkeres språkkompetanse – og hva som eventuelt savnes av informasjon. Den andre hovedgrunnen er knyttet til spørsmål om hvorvidt krav til språk bevisst eller ubevisst overdrives for å utføre en bestemt jobb. Herunder kan en spørre om språkkrav er en måte å legitimere en mer bevisst etnisk basert forskjellsbehandling. I tilfelle aktualiseres språkkrav inn i en diskusjon om diskriminering, forstått som usaklig forskjellsbehandling (Midtbøen & Rogstad 2012). Usaklig innebærer at en tillegger betydning til forhold som er uvesentlige for å utføre en konkret jobb (se mer på [www.lido.no](http://www.lido.no)). Det foreligger studier fra Norge som har dokumentert at diskriminering er en betydelig barriere for søkere med innvandrerbakgrunn. Med bruk av et felteksperiment viste Midtbøen og Rogstad (2012) at sannsynligheten for å bli innkalt til jobbintervju er 25 prosent lavere dersom en har et innvandrerklingende navn, til tross for identiske formelle kvalifikasjoner.

I en ny studie settes søkelyset på betydningen av norskkompetanse hos utenlandske arbeidstakere (Ødegård & Andersen 2020). Studien er en casestudie ved et sykehjem, et universitetsinstitutt og i et byggefirma. Analysene peker på interessante forskjeller og likheter. I helsevesenet foreligger det krav om dokumenterte norskferdigheter for å få fast jobb og kunne utføre arbeidsoppgavene på en forsvarlig måte.<sup>4</sup> På universiteter og høyskoler er kravene andre. Forskere publiserer i økende grad internasjonalt, og da særlig på engelsk, noe som har resultert i en annen debatt om viktigheten av at academia også kommuniserer på norsk. Byggebransjen skiller seg fra de to andre, dels ved at det enklere å få jobb uten å beherske norsk. Studien konkluderer med at til tross for store forskjeller mellom bransjene er det sentrale likheter av betydning for motivasjon og mulighet for å lære språk. Blant disse framholdes tilknytning til arbeidslivet, bosted, etterspørsel etter arbeidskraft og opplevd nytteverdi av språkopplæring og praktisering (ibid.). Studien er relevant for denne rapporten ved å synliggjøre forskjeller og likheter. Samtidig er vi først og fremst opptatt av hva slags informasjon arbeidsgivere bruker når de skal vurdere norskferdigheter, uavhengig av hvilken bransje de er tilknyttet.

Waldinger og Lichter (2003) framsetter et perspektiv om at arbeidssøkere kan rangordnes etter attraktivitet på den ene siden, og at jobbene kan rangordnes på den andre. Matchingen mellom tilbud av jobber og etterspørsel etter arbeidskraft er derimot ikke så enkel som en kan få inntrykk av fra lærebøkene, tvert om. Kontekst kommer inn og virker inn på både arbeidsgiveres og arbeidssøkeres forestillinger om hva slags type jobber og arbeidssøkere som bør matches. Oppfatninger av «personlig egnethet» inngår typisk som et ledd i denne typen vurderinger. En beslektet distinksjon gjøres av Horverak mfl. (2013), som skiller mellom henholdsvis «organizational-fit» og «jobb-fit». De to begrepene kan oversettes med det å passe inn versus til å passe til (se Rogstad & Sterri 2014, 2018). Mens det førstnevnte dreier seg om hvorvidt en

---

<sup>4</sup> Studien viser hvor viktig norsk er gjennom å referere til en undersøkelse fra 2012 som viste at over 60 prosent av pleiere ved sykehjemmene i Norge har opplevd kritikkverdige episoder fordi noen av de ansatte snakker for dårlig norsk.

nyansatt passer inn i en etablert virksomhet, med den interne bedriftskulturen og de mer uformelle reglene arbeidstakerne imellom og i forholdet til arbeidsgiverne, brukes betegnelsen «passe til» for å fange inn om en har de ferdighetene som trengs for å utføre bestemte arbeidsoppgaver. I begge tilfeller er det likevel arbeidsgivernes vurdering av en arbeidssøkers kompetanse som er avgjørende.

Videre er det viktig å tematisere at grensene mellom språk og sosial kompetanse ikke alltid vil være like klare. I den sammenheng er det relevant å gå til Språkrådet. De opererer med en definisjon av språk som nettopp reflekterer at språk handler om flere og til dels ulike elementer, som strekker seg langt utover det en lærer på norsk-opplæring og språkkurs.

«Språk er de menneskelige kommunikasjonssystemene talemål og skriftmål, som også har andre sider enn den rene kommunikasjonen. I løsere betydning brukes ordet dessuten om alt som kan fungere kommunikativt eller symbolsk, fra blomsterdufter til trafikklys og andre signaler.» (Språkrådet)<sup>5</sup>

Ved å trekke inn kommunikasjon, som forutsetter at det er flere involvert, tematiserer Språkrådet et viktig forhold som er relevant når vi skal forstå hva arbeidsgivere snakker om når de snakker om språk. På den ene siden handler det selvsagt om en nødvendig ferdighet for å utføre mange typer jobber. På den andre siden aktualiserer det også viktige forutsetninger for personlig egnethet, som ofte dreier seg om vurderinger og antakelser knyttet til om en person passer inn i kulturen og blant de ansatte i en gitt virksomhet (Rogstad & Sterri 2018), noe som tematiserer hvordan ulike formelle og uformelle krav for å få jobb er avgjørende. Ifølge forfatterne er sosiale forhold, som felles humor og andre sosiale referanser, ofte avgjørende for å bli vurdert som en relevant ny arbeidstaker. Dette er relevant i sammenheng med språk fordi humor forutsetter at en forstår hverandre rent språklig samtidig som det ofte vil være betinget av overlappende meningshorisonter og delte referanserammer.

## 1.2 Data og metode

En viktig metodisk avveining i dette prosjektet er at vi er opptatt av å få innblikk i arbeidsgivernes faktiske vurderinger. Vi er altså ikke så opptatt av hvordan arbeidsgiverne ønsker å framstille seg, men hva de faktisk gjør når de skal vurdere arbeidssøkeres språkkompetanse. Dette er en liknende begrunnelse som er gitt for å bruke felteksperimenter i studier av diskriminering (jf. Pager & Quillian 2008; Midbøen & Rogstad 2012) og for direkte observasjon av jobbintervjuer (Rogstad & Sterri 2016). Dette argumentet er også viktig for de metodiske veivalgene vi har gjort i forbindelse med datainnhenting til dette prosjektet.

Det er samlet inn en rekke nye data for å besvare problemstillingene i prosjektet. Dette er både kvalitative og kvantitative data. I tillegg har vi gjennomført et avgrenset felteksperiment. Foruten å samle inn egne data har vi trukket veksler på allerede innsamlede data som er nyttige for å besvare problemstillingene. I kapittel 3 presenteres de ulike datakildene mer inngående.

## 1.3 Gangen i rapporten

I neste kapittel presenteres rapportens bakgrunn og analytiske rammeverk, deretter gis det en oversikt over datakildene og en diskusjon av kvaliteten på de innsamlede dataene. I kapittel 4 ser vi særskilt på hvorvidt norskprøve gir god nok informasjon

<sup>5</sup> <https://www.sprakradet.no/svardatabase/sporsmal-og-svar/hva-er-et-sprak/>

om norskferdigheter til arbeidsgivere. Kapittel 5 er viet hvordan arbeidsgivere kan redusere usikkerheten knyttet til søkere med innvandrerbakgrunn sine norskferdigheter. Hvilke kriterier og verktøy bruker de for å få informasjon om dette? I kapittel 6 søker vi å gå inn i spørsmålet om hva arbeidsgivere egentlig mener når de snakker om norsk. I kapittel 7 oppsummerer vi de viktigste funnene og gir anbefalinger for veien videre.

## 2 Bakgrunn og analytisk rammeverk

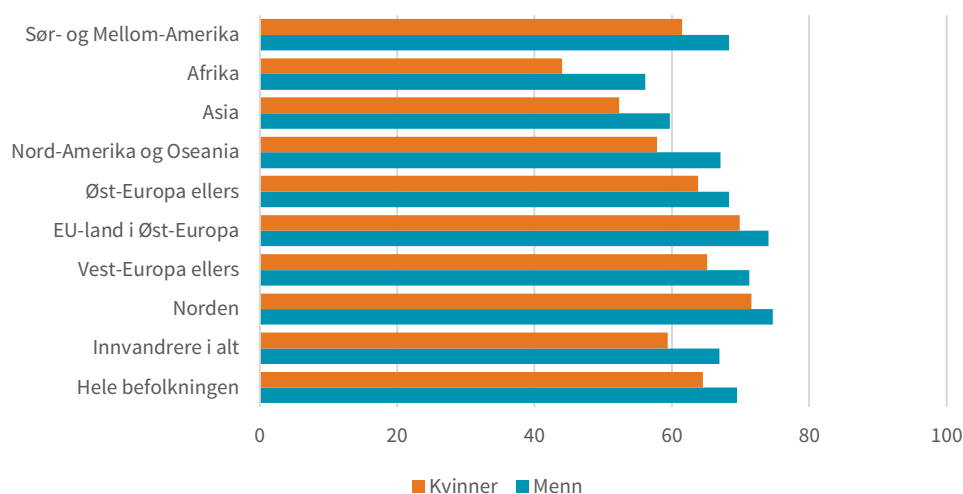
---

Formålet med dette kapitlet er å presentere bakgrunnen for prosjektet og det analytiske rammeverket som vil bli benyttet i de etterfølgende empiriske analysene. Ambisjonen er ikke å gi en uttømmende oversikt over litteratur eller forklaringer på ulikheter i arbeidsmarkedet mellom majoritet og minoriteter. Det sentrale er å klargjøre de premissene analysene bygger på. Temaer som vil bli viet særlig oppmerksomhet, er koblingen mellom språk og språkprøver og hvordan dette kan relateres til foreliggende forklaringer på ulikhet mellom majoritet og minoritet når det gjelder sysselsetting.

### 2.1 Innvandrere i arbeidslivet

Hva er situasjonen på arbeidsmarkedet for innvandrerbefolkningen? Om vi ser på tallene for arbeidsledighet framgår det at andelen arbeidsledige i 2019 var om lag dobbelt så høy blant innvandrerbefolkningen som i befolkningen under ett, med henholdsvis 7,7 prosent mot 3,7 prosent (SSB 2020). Det kan imidlertid innvendes at ledighetstallene ikke er fullt ut dekkende, ettersom en her kun inkluderer de som er aktivt arbeidssøkende. Av den grunn kan forskjeller i sysselsettingsnivået synes mer relevant. Her er det relevant å trekke inn forskjeller mellom grupper med opprinnelse fra ulike land, for å synliggjøre at samlebetegnelsen «innvandrere» dekker over at det er store forskjeller gruppene imellom. Av figur 2.1 framgår det at variasjonen innvandrergruppene imellom er større enn den gjennomsnittlige forskjellen mellom majoriteten og minoritetsgruppene.

Figur 2.1 Sysselsetting etter landbakgrunn 2020. Prosent.



Kilde: Statistisk sentralbyrå



Figur 2.1 viser at sysselsettingsnivået er særlig lavt blant innvandrere med bakgrunn i et afrikansk land, og spesielt lavt blant kvinnene. Sammenliknet med hele befolkningen er forskjellen i andel sysselsatte 20 prosentpoeng (44 mot 64,5 prosent). Blant menn med bakgrunn i et afrikansk land er det samme mønster, men forskjellen er noe mindre (56 mot 70 prosent). Felles for alle landgruppene er at sysselsettingsnivået er lavere for kvinner enn for menn.

SSB publiserer også en oversikt over bransjevise forskjeller (SSB 2017, tabell 10.5). Resultatene viser at innvandrere i særlig grad er ansatt innen helse- og sosialtjenester, men også andre bransjer skiller seg ut ved at innvandrere utgjør en større andel enn majoritetsbefolkningen – blant annet forretningsmessig tjenesteyting, bygg og anlegg og transport. Et tredje trekk som skal framheves, er at innvandrerne gjennomgående har andre yrker enn befolkningen sett under ett. Ifølge SSBs levekårsundersøkelse (2017:106) er det «kun 25 prosent av de sysselsatte innvandrerne som arbeider i lederyrker, akademiske yrker eller høyskoleyrker, mens hele 58 prosent av alle sysselsatte arbeider i tilsvarende yrker». Samtidig er innvandrere overrepresentert i jobber hvor det ikke er krav til utdanning, som «renholdere, hjelpearbeidere, renovasjonsarbeider», eller jobber som kun har krav til lavere utdanninger, som «prosess- og maskinoperatører, transportarbeidere». Det foreligger også andre undersøkelser som synliggjør at sysselsatte innvandrere er overrepresentert i deler av arbeidsmarkedet som er kjennetegnet av svake reguleringer og lav organisasjonsgrad (Elgvin & Svalund 2020). Ifølge Vrålstad og Wiggen (2017) er også innvandrere særlig utsatt for ulykker på arbeidsplassen, de har ofte lav autonomi og er i tillegg overrepresentert i gruppen som er overkvalifisert for jobben de har. Et siste element som kan være relevant for tematikken i denne rapporten, er at innvandrere er særlig utsatt for å miste arbeidet i økonomiske nedgangstider.

Dersom vi hadde gått ytterligere inn i statistikken, kunne vi også trukket inn forskjeller mellom ulike steder i landet. Om en ser landet under ett, utgjorde innvandrere 17 prosent av 142 000 årsverk i de kommunale omsorgstjenestene.<sup>6</sup> Om en sammenlikner ulike områder, framgår det at andel årsverk var 44,2 prosent i Oslo mot 7,6 prosent i Nord-Trøndelag.

## 2.2 Om norskprøven

I Norge har myndighetene utviklet en norskprøve som måler norskferdighetene til voksne innvandrere gjennom en standardisert skala som er basert på det felles europeiske rammeverket for språk.<sup>7</sup> At skalaen er standardisert, betyr at nivåene en kan oppnå, gir en felles referanseramme arbeidsgivere kan forholde seg til. Uavhengig av hvor eller når prøven gjennomføres, vil nivået en kandidat oppnår, bety det samme. Dette gjør at en arbeidsgiver i teorien skal kunne vite hvilket nivå norskferdighetene til en innvandrere er på, gjennom å vise til hvilket nivå hun har bestått på prøven.

Da norskprøven ble obligatorisk for alle innvandrere som deltar i norskopplæringen i introduksjonsprogrammet fra 1. september i 2013, var et av de sentrale argumentene for dette at prøven kunne gi arbeidsgivere bedre og likere informasjon om

<sup>6</sup> <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/innvandrerne-sto-for-1-av-6-arsverk-innen-omsorg>

<sup>7</sup> Andre språktester som kan dokumentere en persons språkferdigheter, er: Test i norsk – høyere nivå («Bergenstesten»), utviklet av Universitetet i Bergen og Studieforbundet Folkeuniversitetet, og eksamen i norsk for utenlandske/internasjonale studenter ved universiteter og høyskoler, utviklet lokalt ved de enkelte lærestedene (Birkeland mfl. 2019).

innvandreres språkferdigheter, og således være et nyttig verktøy i ansettelsessituasjoner (Valen 2020:9). Heller enn å hvile på subjektive kriterier for hva «godt nok norsk språk» er, kunne arbeidsgivere på en objektiv måte vurdere om nivået til søkeren var godt nok for den utlyste stillingen. Arbeidsgivere som tidligere var usikre på hvor godt norsk en søker med innvandrerbakgrunn behersket, trengte ikke lenger å tvile – for bestått norskprøve på et gitt nivå ville gi informasjon om dette. Hensikten fra myndighetenes side var at usikkerheten knyttet til søkere med innvandrerbakgrunn ville reduseres, og dermed at arbeidslivet ville åpnes for flere med innvandrerbakgrunn. Dersom norskprøven fungerer etter sin hensikt, vil den virke som en døråpner til arbeidslivet for søkere med innvandrerbakgrunn. Hvorvidt denne norskprøven faktisk er nyttig for å påvirke arbeidsgiveres rekrutteringsprosesser, vet vi imidlertid lite om.

I dette prosjektet har vi sett nærmere på norskprøven bestått på nivå B2, se tabell 2.1 for innholdet på dette nivået. Norskprøven som Kompetanse Norge har utviklet på oppdrag fra politisk ledelse, er basert på skalaen i det felles europeiske rammeverket, som deler inn språkferdighetene på en skala med seks nivåer fra A1 og A2 (basisnivå), B1 og B2 (selvstendig nivå) til C1 og C2 (avansert nivå) (Europarådet 2001; Utdanningsdirektoratet 2011).

Tabell 2.1. Oppgaveformat på norskprøven nivå B2 på de fire delprøvene.

<b>Selvstendig nivå: B2</b>	
<b>Lytteforståelse</b>	<b>Todelt flervalgsoppgave</b> Kandidaten får høre fire personer snakke om et tema. Personene bruker talemål fra ulike steder i landet. Kandidatene skal svare på hvem personene er, og hva de uttrykker, ved å klikke på riktig svaralternativ.
<b>Leseforståelse</b>	<b>Klikk på navn</b> Kandidaten leser en litt lengre tekst med omtale av flere personer. Det er flere spørsmål knyttet til teksten, for eksempel «Hvem kan si: Jeg gleder meg til å flytte til Oslo.» eller «Hvilken person skal snart flytte?» Kandidaten svarer ved å klikke på riktig navn i teksten.
<b>Skriftlig framstilling</b>	<b>Uttrykke egne meninger og argumentere</b> Kandidaten får presentert en problemstilling, og skal skrive om sitt syn på saken og argumentere for det.
<b>Muntlig kommunikasjon</b>	<b>Samtale (utveksle synspunkter/meninger og begrunne)</b> Kandidatene utveksler synspunkter om et emne oppgitt av eksaminator, og begrunner sitt syn. Samtalen stoppes av eksaminator etter 5-7 minutter.
	<b>Individuell oppgave (uttrykke mening og argumentere for sitt syn)</b> Kandidatene får oppgitt en påstand. De skal ta stilling til påstanden og argumentere for sitt syn. Kandidatene får så noen oppfølgings spørsmål til emnet. Varighet: 4-6 minutter.

Kilde: Kompetanse Norge. <https://www.kompetansenorge.no/Norsk-og-samfunnskunnskap/Norsk-prøve/#ob=9067,29618>

Prøven består av fire separate delprøver som måler ferdighetene lytteforståelse, leseforståelse, skriftlig framstilling og muntlig kommunikasjon (Birkeland mfl. 2019). Kandidatene får ett resultat per delprøve, altså fire resultater ved gjennomføring av alle delprøvene. Arbeidsgivere kan derfor stille differensierte språkkrav etter hva som er viktig i stillingen, noe som gjør prøvesystemet mer fleksibelt. Består en nivå B2 i alle de fire ferdighetene, skal en kunne «forstå hovedinnholdet i komplekse tekster om både konkrete og abstrakte emner», «delta i samtaler med et så spontant og flytende språk at kommunikasjonen med morsmålsbrukere ikke blir anstrengende for

noen av partene» og «skrive klare, detaljerte tekster om et vidt spekter av emner». Består en dette nivået, skal det altså signalisere at vedkommende kan norsk språk på et relativt høyt nivå der personen skal ha språklig kontroll. Norskprøvens fire delprøver måler dermed ikke kun kandidatens ordforråd og grammatikalske ferdigheter, men også muntlig og skriftlig framstillingsevne samt utrykke meninger og det å argumentere. Carlsen (2019) hevder at prestasjoner lik nivå B2 på norskprøven bør bli regnet om til karakteren 4 i norsk i videregående. Det var bare 2,7 prosent av alle som tok norskprøven, som fikk godkjent nivå B2 i alle fire ferdigheter sommeren 2019. Det er altså et relativt høyt nivå, som få kandidater oppnår.

I Norge vet vi lite om hva en slik prøve betyr for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn. Det vi vet, er at det er vist at dersom en arbeidssøker har bestått en norskprøve, har denne søkeren også høyere sannsynlighet for å være i arbeid. Jo høyere nivå søkeren har bestått, jo høyere sannsynlighet er det for å være i jobb (Djuve & Kavli 2017). Hvorvidt dette skyldes de generelle fordelene det gir å beherske norsk språk, eller om det skyldes at prøvebeviset gir direkte uttelling i ansettelsesprosesser, vet vi ikke. Ofte vil prøvene avlegges også etter en person har fått innpass i arbeidslivet. Det er rimelig å tenke seg at denne personen også lærer mer norsk enn en person uten jobb, og dermed består norskprøver på høyere nivåer – og at dette forklarer noe av den positive sammenhengen mellom å ha bestått en norskprøve på et høyt nivå og det å være i arbeid. Poenget er at vi ikke vet om den høyere sannsynligheten for å være ansatt når du har avlagt en norskprøve på et høyt nivå, er fordi søkeren har bestått prøven (årsak), eller om det er fordi hun har andre egenskaper som er nyttige for å komme i jobb (seleksjon). Gitt det høye nivået norskprøve nivå B2 faktisk ligger på, er det likevel rimelig å tenke at søkere som kan dokumentere en bestått test, blir regnet som dyktige i norsk, og at dette derfor vil bli tatt hensyn til i rekrutteringssituasjoner.

Hvilken kunnskap arbeidsgivere har om norskprøven, vet vi lite om. Videre vet vi lite om hva norskprøven betyr for arbeidsgivere. I en spørreundersøkelse utført av Kompetanse Norge i 2017 oppgir nesten 90 prosent av de spurte arbeidsgiverne at de aldri har hørt om norskprøven. Videre oppgir omtrent 55 prosent at de er enige i utsagnet «I min virksomhet tror vi ikke resultatene på en norskprøve forteller oss det vi ønsker å vite om en potensiell arbeidstaker», og 90 prosent er enige i utsagnet «I min virksomhet foretrekker vi selv å vurdere språkferdighetene til aktuelle søkere under jobbintervjuet» (Haugesvær 2018). At så mange arbeidsgivere oppgir at de foretrekker å selv vurdere språkferdighetene til aktuelle søkere, tyder på at dokumentasjon på bestått norskprøve fremdeles gir liten reell uttelling. Selv om det å ha bestått norskprøve korrelerer med høyere sannsynlighet for arbeid, er det ikke sikkert at det er fordi norskprøven gir et positivt signal til arbeidsgiver og således reduserer usikkerheten knyttet til søkerens norskferdigheter.

### **2.3 Perspektiver på arbeidsgivernes vurderinger av språk**

For å forstå hvordan arbeidsgivere vurderer språk og språkprøver, er det hensiktsmessig med en forståelse av hvordan de generelt vurderer kompetanse hos arbeidssøkere. I tillegg er det av betydning å få innblikk i det at arbeidsgivere er underlagt strukturelle føringer, for eksempel i form av krav om dokumenterte norskferdigheter innenfor helsevesenet. Et siste element er forskjeller mellom arbeidssøkerne. Vi starter med det sistnevnte, altså innvandrergruppen.

Det foreligger mye forskning som tematiserer hvordan ulikhet er et resultat av systematiske kompetanseforskjeller i befolkningen. Av den grunn vektlegges gjerne betydningen av utdanning og karakterer, men også forhold som arbeidserfaring og nettverk. I tillegg inkluderes ofte såkalte soft skills, et begrep som brukes for å betegne et vidt spekter av ressurser, fra humor til forståelse av sosiale koder og relasjonell kompetanse (Moss & Tilly 1996). At «soft skills» ikke er av marginal betydning for sysselsetting, er vist gjennom flere studier. Et eksempel er Capelli (1995), som basert på intervjuer med 75 arbeidsgivere konkluderer med at «soft skills» er avgjørende for å få tilgang til arbeidsmarkedet. I Norge har Rogstad og Sterri (2018) fulgt fem ansettelsesprosesser og gjennomført 66 intervjuer med arbeidsgivere. Konklusjonen fra deres studie er at formell utdanning er en nødvendig, men ikke tilstrekkelig betingelse for å lykkes med å få jobb. I siste fase av rekrutteringsprosessen, blant annet på jobbintervjuet, er sosiale og relasjonelle ferdigheter avgjørende.

I den andre forståelsen av ulikhet mellom majoritet og minoritet skyldes problemet først og fremst arbeidsgiveres tilbøyelighet til å velge det de oppfatter som kjent og et universelt ønske om å minimere usikkerhet (Rogstad 2001; Pager & Quillian 2005; Pager & Kerafin 2009; Midtbøen 2015; Rogstad & Sterri 2018). Dette perspektivet støttes gjerne opp av en erkjennelse av at en aldri har perfekt informasjon om en søker. Det sistnevnte leder for eksempel til slutninger av typen at en setter likhetstegn mellom et fremmedartet navn og dårlige norskferdigheter. De færreste arbeidsgivere vil tenke at det alltid er slik, men for mange holder det at de antar at dette er treffende i mange av tilfellene.

Den tredje forståelsen aktualiserer betydningen av *strukturelle* forhold. Dette er føringer som på en måte virker bak aktørenes rygg, for eksempel økonomiske konjunkturer, klasseforskjeller og lovverk (Elgvin & Svalund 2020). Når en virksomhet må nedbemanne, er ikke det rettet mot bestemte arbeidstakere. Utfordringer med å få godkjent en utdanning fra utlandet er heller ikke noe som kan lastes den enkelte arbeidsgiver. I denne sammenheng er det viktigste å trekke fram at det i en del tilfeller er formelle språkkrav knyttet til å utføre en bestemt type jobb.

Disse tre forståelsene er mer supplerende enn de er konkurrerende. Det er også viktig å tydeliggjøre at de tar for seg ulike utfordringer, og dermed vil forskjellige typer løsninger framstå som adekvate. For eksempel leder analyser av kompetansemangel til krav om bedre kvalifiseringsløp for innvandrere. Søkelys på arbeidsgiveres usikkerhet aktualiserer derimot diskusjoner om diskriminering og betydningen av holdningsskapende arbeid. Betydningen av strukturelle forhold blir ofte brukt som et inntak til diskusjoner om lovgivningens betydning og bedriftens samfunnsansvar.

Språk er en ressurs og en kompetanse. Språkprøver kan forstås som en måte å formalisere eller standardisere språk på som en type målbar kompetanse (Valen 2019). Samtidig handler språk om kommunikasjon, og det er en nøkkel til sosiale og relasjonelle forhold mellom mennesker. På den måten kan en forstå språk som en viktig bestanddel i «soft skills». For å få jobb må imidlertid språkkrav reflektere arbeidsoppgavene en ansatt skal utføre i en bestemt stilling. Det er ubestridelig at det er behov for gode norskferdigheter om du skal være taleskriver eller toppbyråkrat, men kravet er kanskje ikke like absolutt om en jobber som dataingeniør, renholder eller kirurg.

Et viktig spørsmål er følgelig om det er situasjoner eller rekrutteringsprosesser hvor arbeidsgivere setter for høye språkkrav, bevisst eller ubevisst. Så må en spørre videre om språkkrav brukes for å legitimere å ikke rekruttere søkere med innvandrerbakgrunn. På den andre siden er det heller ikke urimelig at arbeidsgivere mener at en må være god i norsk. Spørsmålet er følgelig, når arbeidsgivere sier at innvandrere må

være gode i norsk, hva legger de i det? Hva er det de må kunne, og hvilke metoder kan arbeidsgivere benytte for å undersøke hvor god en konkret kandidat faktisk er?

## 2.4 Teori og praksis

Hvilken søker en arbeidsgiver bør velge, er en beslutning preget av skjønn og risikovurderinger. I den sammenheng er det meningsfullt å skille mellom overveielser om en konkret jobbsøker «passer til» å gjøre en jobb og «passer inn» i arbeidsmiljøet (Rogstad & Sterri 2018). I virkelighetens verden vurderer arbeidsgivere begge disse forholdene når de skal rekruttere nye medarbeidere.

I mange tilfeller kan det førstnevnte avgjøres gjennom søkerens CV og arbeidserfaring, men det er langt mindre dokumentasjon når det gjelder egenskaper som er avgjørende for å passe inn i et team. Dette åpner for at vurderingene av denne typen egenskaper må baseres på mer diffus informasjon, noe som aktualiserer bruk av magesfølelse, intuisjon og opplevd kjemi. Arbeidsgivere vil ofte bruke ord som personlig egnethet og humor for å forklare hva de mener er relevante sosiale kompetanser, noe som er interessant i denne sammenheng fordi dette er forhold som er tett knyttet til språk og kommunikasjon.

Like viktig er det at formell kompetanse gjennomgående er transparent og oppfattes som objektivt. Det innebærer at en kan bruke den til å sammenlikne og rangere søkere direkte. Et enkelt eksempel er karakterer. En søker som har bedre karakter enn en annen, vil i utgangspunktet bli satt foran i en rekrutteringsprosess. Men når arbeidsgivere skal vurdere den formelle kompetansen opp mot sosial kompetanse, er ikke rangeringen alltid like åpenbar. Humor og kjemi er vanskelig å dokumentere og dermed bruke i en direkte sammenlikning. Likevel forteller ofte arbeidsgivere at dette er avgjørende i rekrutteringens siste fase. Det vil si den delen av rekrutteringen hvor arbeidsgivere skal velge mellom de søkerne som formelt er kvalifisert. Til denne siste delen av rekrutteringen kommer det at arbeidsgivere i mange tilfeller synes mer opptatt av å unngå feilansettelser enn å finne fram til den ene søkeren som er bedre enn de andre (Rogstad & Sterri 2018). Forklaringen er at den potensielle nedsiden ved en mulig feilansettelse vurderes som større enn den potensielle gevinsten ved å rekruttere en særlig god arbeidstaker.

Det avgjørende budskapet så langt er altså at rekruttering er komplekst fordi svært mange ulike forhold skal tas i betraktning. Det andre er at arbeidsgivere ofte har en idé om å rekruttere uten å ta for store sjanser. Folk skal først og fremst passe inn i en etablert struktur og arbeidspraksis – et allerede etablert fellesskap.

La oss se nærmere på hvilken betydning dette har for vurdering av språk og språkprøver. Vi vil nærme oss dette med utgangspunkt i hovedforklaringene vi skisserte tidligere – som gjelder minoritetene, arbeidsgiverne og strukturelle forhold.

## 2.5 Språk som kompetanse

Noe forenklet er utfordringen for en arbeidssøker å tilegne seg etterspurt kompetanse som han eller hun deretter evner å signalisere på en måte som oppfattes som troverdig av en arbeidsgiver med behov for arbeidskraft. Et poeng i den sammenheng er at arbeidssøkere har det enklere når det gjelder å dokumentere formell kompetanse, sammenliknet med å signalisere sine «soft skills», altså uformell eller sosial kompetanse.

Signalisering og signaliseringsteori er hentet fra økonomisk litteratur om sammenhengen mellom utdanning og avkastning på arbeidsmarkedet (Arrow 1973;

Spence 1981). Ifølge signaliseringsteorien er kompetanse først og fremst et sorteringsverktøy, en mekanisme hvor kjennetegn ved en utdanning (som varighet og karakterer) brukes for å sortere arbeidssøkere. Jo høyere kompetanse, desto bedre signal til potensielle arbeidsgivere når det gjelder forventet produktivitet. Ifølge signaliseringsteorien er det følgelig ingen direkte årsakssammenheng mellom kompetanse og produktivitet. På dette punktet skiller denne teorien seg fra human-kapitalteorien (Becker 1964), som tar utgangspunkt i at individer investerer i utdanning som bidrar til å gjøre dem mer produktive og dermed etterspurte av arbeidsgivere. En viktig presisering i forholdet mellom de to teoriene er graden av informasjon. Signaliserings-teori har som forutsetning at arbeidsgivere ikke har tilgang til full informasjon om en søkers produktivitet, og at denne innsikten leder dem til å basere beslutninger på signaler – som en type produktivitetsbarometer. I teorier om humankapital antas det derimot at arbeidsgiver har full informasjon og kan fatte rasjonelle beslutninger ut fra denne innsikten.

Det er nærliggende å forstå språkprøver som en måte å standardisere språkkompetanse på (Valen 2019). Gitt at det å beherske norsk skriftlig og muntlig anses som avgjørende i mange jobber, er arbeidsgiverne interessert i måter denne ferdigheten kan framvises på, og da på en måte som er troverdig.

Språkprøver er en måte å dokumentere norskferdigheter på. Gjennom prøven gis språkferdighetene en vurdering som er mulig å tolke for andre, og som både dokumenterer et sett av ferdigheter og kan brukes til å sammenlikne ulike søkere. Gitt prøvens standardiserte måte å måle norskferdigheter på er det rimelig å anta at arbeidsgivere vil bruke resultatet fra språkprøver som et signal om hvordan en person vil passe til en jobb. Hvorvidt en slik standard gir et signal om hvordan en person vil passe inn på arbeidsplassen, er imidlertid mer usikkert. Det er følgelig et relevant spørsmål om arbeidsgivere bruker resultatet fra språkprøver som et signal om hvordan en person både vil passe til en jobb og passe inn på arbeidsplassen. I et jobbinterview vil en for eksempel kommunisere mye gjennom kroppsspråk. Det sistnevnte er viktig fordi en tolker kroppsspråk som én av flere indikatorer på hvem personen er – hvordan han eller hun takler situasjonen, noe en igjen har lett for å tolke som et tegn på hvordan vedkommende vil fungere på arbeidsplassen.

I Rogstad og Sterri (2018) brukes Goffmans (1978) skille mellom «frontstage» og «backstage» for å analysere ulike dimensjoner ved jobbinterviewet. For Goffman er «frontstage» den rollen en aktør inntar når han vet at andre følger med og forholder seg til denne situasjonen. «Backstage» er derimot situasjoner når en aktør er utenfor de samme sosiale føringene. Av den grunn kan en hevde at jobbinterviewet i stor grad er en «frontstage»-situasjon med mål om å få innblikk i hvordan en jobbsøker er når vedkommende er i en «backstage»-situasjon. Et relevant eksempel er arbeidsgiveres vektlegging av humor – at det er helt avgjørende for deres vurdering av hvorvidt en jobbsøker vil passe inn. Dette er noe de fleste også vil si at de vurderer på jobbinterviewet. En kan dvele litt ved at jobbinterviewer sjelden er preget av humor, så akkurat hvordan de tester det, er uklart. Viktigere i denne sammenheng er likevel konstateringen av at humor på jobbinterview må formidles via språk og kommunikasjon. Spørsmålet er følgelig om språkprøver og språkkurs kan fange opp og lære bort disse egenskapene. Så kan en også spørre hvorfor felles humor er avgjørende, men kanskje enda viktigere – hva er det en har felles når en deler humor?

## 2.6 Arbeidsgivere – språkprøvenes viktigste sensorer

Uavhengig av om en tar utgangspunkt i signaliseringsteori eller teorier om human-kapital, er ikke utdanning målet isolert sett, men snarere et virkemiddel for å få jobb og for å fungere i arbeidslivet. Og arbeidsgiverne er de avgjørende sensorene som bestemmer om en utdanning åpner dører eller ikke. De er portvokterne inn til arbeidslivet og opp i karrierestigene.

Det er (minst) to viktige grunner til å studere arbeidsgiveres vurderinger av språk-kompetanse. Den første grunnen er at språkkompetanse uten tvil er viktig i norsk arbeidsliv, og viktigere for å utføre noen typer jobber enn andre. Det er derfor av stor betydning å få innsikt i om eksisterende tester gir arbeidsgivere relevant informasjon om søkerens språkkompetanse – og hva som eventuelt savnes av informasjon. Den andre grunnen er at betydningen av språkkompetanse kan overdrives, bevisst eller ubevisst, og dermed resultere i at usaklige forhold tillegges vekt når søkere til en konkret jobb skal vurderes og rangeres. Dette vil i tilfelle være nært beslektet med diskriminering. Det kan være en metode for å selektere ut søkere med innvandrerbakgrunn, hvor forskjellsbehandlingen framstår som legitim. Det er ikke alltid like enkelt å skille mellom rimelige og urimelige språkkrav for en konkret jobb. Det vil imidlertid være mulig å identifisere tilfeller der det stilles åpenbart urimelig høye språkkrav.

En tredje og noe mindre åpenbar grunn til å se mer inngående på språk og språkkrav er at forskning indikerer at språk handler om mer enn ordforråd, uttale og grammatikk. Språklig forståelse er nært knyttet til kulturell forståelse, noe som igjen vil kunne resultere i at arbeidsgivere bruker gode norskferdigheter som en indikator på kulturell forståelse.

Fordi arbeidsgivernes subjektive vurderinger har så stor betydning, blir tilskrivning av egenskaper sentralt (Rogstad 2001; Waldinger & Lichter 2003; Pager & Kerafin 2009; Birkelund mfl. 2014; Rogstad & Sterri 2018). Et tema som går igjen i intervjuer med arbeidsgivere, er betydningen de tillegger språk. Man kan til dels peke på at arbeidsgivere i noen grad kan bruke svake norskferdigheter som en tilsynelatende legitim begrunnelse for å unngå søkere med minoritetsbakgrunn (Rogstad 2001). Men som nevnt i innledningen, er norskferdigheter på et gitt nivå et relevant kriterium for å utføre en rekke jobber på en forsvarlig måte. For både arbeidsgiverne og forskerne kan det bli utfordrende å trekke et skille mellom hva som er legitime språkkrav, og hva som er bevisst eller ubevisst diskriminering. De færreste arbeidsgivere har dessuten foretatt en god stillingsavklaring i forkant av en rekrutteringsprosess. Det er derfor ikke åpenbart hva slags kompetanser en arbeidssøker må ha for å utføre en jobb. Dette gjelder både for å passe til og passe inn, og det er nærliggende å anta at det ikke minst er gjeldende for norskferdigheter.

For å forstå arbeidsgiveres rekrutteringsstrategier er det relevant å understreke at alle ansettelse er beslutninger under usikkerhet, med stor kostnad, noe som gjør at arbeidsgivere flest vil ta grep for å redusere mulighetene for å gjøre feil. Spørsmålet er følgelig hva slags informasjon de stoler på. Dette er gjort til gjenstand for en rekke studier (Rogstad & Sterri 2016, 2017; Bjørnset mfl. 2018).

Usikkerhet og arbeidsgiveres ønske om å redusere risiko brukes ofte som en begrunnelse for å se betydningen av såkalt statistisk diskriminering (Arrow 1973). I korthet handler denne forklaringen om arbeidsgivere som legger strategier i situasjoner hvor de mangler tilstrekkelig informasjon. Mekanismen i statistisk diskriminering er håndtering av manglende informasjon, noe som medfører at en trekker slutninger om en enkelt person, for eksempel jobbsøker, på grunn av mer eller mindre god kjennskap til gruppen en plasserer vedkommende inn i.

Et neste spørsmål er hvorvidt arbeidsgiverne i Norge skiller seg fra arbeidsgivere i andre land når det gjelder vektleggingen av språk. Foreliggende studier indikerer at språkferdigheter er avgjørende for sysselsettingsnivået i flere andre land, om enn i noe ulik grad (Kennerberg & Olof 2010; Schuss 2018; Yao & van Ours 2015). Samtidig refererer Elgvin og Svalund 2020en annen studie av betydning av språk blant OECD-landene. Denne metastudien konkluderer med at kunnskap om det nasjonale språket betyr noe i alle landene, men aller mest i Norge (Liebig 2009).

## 2.7 Strukturelle forhold

Arbeidslivet er gjennomregulert av forpliktende avtaler og regelverk. For problems-tillingene i denne rapporten er det særlig relevant å trekke fram at det er lovbestemte språkkrav i enkelte bransjer, mens språk har langt mindre betydning i andre bransjer (Ødegård & Andersen 2020). Forståelsen av strukturelle forhold må også ses i lys av diskrimineringsloven, som regulerer hvor frie arbeidsgivere er på tvers av bransje og sektorer. Ifølge loven er usaklig forskjellsbehandling forbudt. Med det menes at en arbeidsgiver ikke skal vektlegge kvalifikasjoner eller egenskaper som ikke er begrunnet i arbeidsoppgaven.

Et viktig element i diskrimineringsloven er videre at den vektlegger utfallet av handlingene, ikke intensjonene. En arbeidsgiver trenger altså ikke å mene, ville eller være bevisst at han eller hun diskriminerer, enten direkte eller indirekte. Lovverket regulerer forhold på individnivå. Dette regelverket er videre støttet opp av proaktive plikter på virksomhetsnivå. Den mest gjennomgripende er det som tidligere ble omtalt som aktivitets- og rapporteringsplikten. Fra 2020 har den blitt utvidet til å arbeide med likestilling og ikke-diskriminering av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene. Dette refereres til som aktivitets- og redegjøringspliktene (ARP).

Med hensyn til språk og strukturelle føringer er det relevant at det fra 2017 ble nedfelt et krav om godkjent språkprøve B2 for å få autorisasjon som helsepersonell.<sup>8</sup> Ordningen har medført en viss debatt. Blant annet har Kompetanse Norge argumentert for at det er for strengt å kreve B2 for helsefagarbeidere.<sup>9</sup> Fra 1. august 2018 er det også språkkrav for å jobbe i barnehage, men det er forskjellige krav til ledere og ansatte.<sup>10</sup> En leder må ha godkjent språkprøve på høyere nivå, Bergenstesten eller nivå B2. For andre ansatte som har annet førstespråk enn norsk eller samisk, er det også krav om avlagt norskprøve. I tillegg må de ha oppnådd nivå A2 på delprøven i skriftlig framstilling og nivå B1 på delprøvene i leseforståelse, lytteforståelse og muntlig kommunikasjon.<sup>11</sup>

Et neste element er imidlertid at sentrale deler av det arbeidsgiverne fatter beslutninger om når de rekrutterer, ligger utenfor lovens virkeområde. Blant annet er loven innrettet for å regulere vurderinger av en arbeidssøkers formelle kompetanse, mens vurderinger av uformell eller sosial kompetanse ikke er gjenstand for regulering gjen-

<sup>8</sup> <https://www.helsedirektoratet.no/nyheter/nye-krav-til-autorisasjon-for-helsepersonell-med-utdanning-fra-utenfor-eu-eos>

<sup>9</sup> <https://fagbladet.no/nyheter/i-oslo-kommune-ma-helsefagarbeidere-ha-norsk-pa-b2niva-det-er-for-strengt-mener-kompetanse-norge-6.91.595911.584118c273>

<sup>10</sup> <https://www.udir.no/regelverkstolkninger/barnehage/bemanning/krav-om-norskferdigheter-for-a-bli-ansatt-i-barnehage>

<sup>11</sup> <https://www.udir.no/regelverkstolkninger/barnehage/bemanning/krav-om-norskferdigheter-for-a-bli-ansatt-i-barnehage>



nom lovverket. Det innebærer, som påpekt innledningsvis, at arbeidsgivere kan vektlegge intuisjon og «personlig egnethet» for å vurdere om en person vil passe inn i et team. Denne friheten er forankret i arbeidsgiveres styringsrett, som gir stor frihet til å ansette hvem en ønsker, så lenge det ikke er diskriminering.

I Rogstad og Sterri (2018) pekes det på at kulturell egalitet er viktig for å forstå ulikhet, fordi det kobler seg til hva det vil si å være en god, lojal og forutsigbar person. I analysene refereres det for eksempel til arbeidsgivere som beskriver drømmearbeidstakere med det Rogstad og Sterri omtaler som «gjennomsnitt pluss». I dette ligger det et implisitt ideal om at en ikke skal skille seg ut, men snarere passe inn. Dette er relevant, hevder de, fordi en i slike vurderinger får en begrunnelse for å velge jobbsøkere som likner en selv. Mer interessant er det om kampen for anerkjennelse av mangfold i praksis bidrar til å gjøre det vanskeligere å få jobb for søkere som blir assosiert med å være annerledes.

## 2.8 Fra rammeverk til analyse

Bakgrunnen og rammeverket som er presentert i dette kapitlet, legger føringer på de etterfølgende empiriske analysene av hvordan arbeidsgiver vurderer språkkompetanse og språkprøven B2. Det sentrale premisset som ble klargjort i det analytiske rammeverket, er at vi må sette søkelys på arbeidsgivere, som fatter de sentrale beslutningene. Den foregående diskusjonen indikerer betydningen av at arbeidsgivere søker å redusere usikkerheten i forbindelse med ansettelse. Det empiriske spørsmålet er følgelig hvordan dette skjer når det gjelder språk, og hvorvidt dokumentasjon fungerer som et signal på en jobbsøkers språkferdigheter. Vi er samtidig opptatt av forskjeller i ressurser mellom arbeidssøkerne. I et meritokrati er det rimelig å anta at de er avgjørende, samtidig er verdien i stor grad betinget av arbeidsgivernes fortolkning og praksis.

Et sentralt tema i rapporten er avveiningene, som ble introdusert i det analytiske rammeverket, mellom kompetanse som kan dokumenteres, og kompetanse som er mer av sosial og relasjonell art. Det er, så vidt vi vet, ingen som tidligere har studert betydningen av å ha dokumenterte norskerferdigheter med norskprøve nivå B gjennom felteksperiment i Norge. Gjennom disse dataene, samt survey og intervjudata, undersøker vi dermed hvordan språk aktualiserer skillet mellom kompetanse som kan dokumenteres, og kompetanse som er mer subjektiv, på en måte som i liten grad er studert tidligere.

Et tema i den foregående diskusjonen var hvor frie arbeidsgiverne er til å velge hva slags kompetanse de ønsker å legge vekt på i en rekruttering av en ny medarbeider. I diskusjonen har vi synliggjort at de har stor grad av frihet gjennom styringsretten, samtidig er de underlagt enkelte bestemmelser, deriblant diskrimineringsloven, som skal forhindre at usaklige forhold blir tillagt vekt.

## 3 Data og metode

---

I dette prosjektet har vi benyttet oss av fem typer data, som samlet vil gi et bredt bilde av arbeidsgivernes vurderinger, refleksjoner og selektering knyttet til språk og dokumentasjon av norskferdigheter. Disse datatypene er henholdsvis en bedriftssurvey med vignettspørsmål, et felteksperiment supplert med kvalitative intervjuer samt foreliggende kvalitative intervjuer. Surveyen er brukt for en bred kartlegging av hvordan arbeidsgivere vurderer kandidaters norskferdigheter. I vignetten og i felteksperimentet søker vi å kartlegge hva arbeidsgivere faktisk gjør, og ikke bare hva de sier at de gjør. De kvantitative intervjuene er avgjørende for økt forståelse av arbeidsgivers holdninger og forklaringer på funn fra felteksperimentet.

De kvantitative funnene presentert i rapporten er på signifikansnivå 0,05, tosidig test.<sup>12</sup>

### 3.1 Spørreundersøkelse blant ledere i norske bedrifter

En del av datagrunnlaget i dette prosjektet kommer fra en spørreundersøkelse om norskferdigheter og norskprøve B2 i et utvalg av norske bedrifter. Undersøkelsen er gjennomført av Norstat AS på oppdrag fra Fafo i september 2019, som del av Norstats kvartalsvise undersøkelser av et utvalg norske bedrifter (NæringsBuss-undersøkelsen). Utvalget er et stratifisert tilfeldig utvalg (kvoteutvalg) av 600 virksomheter fra Brønnøysundregistrene (Enhetsregisteret).

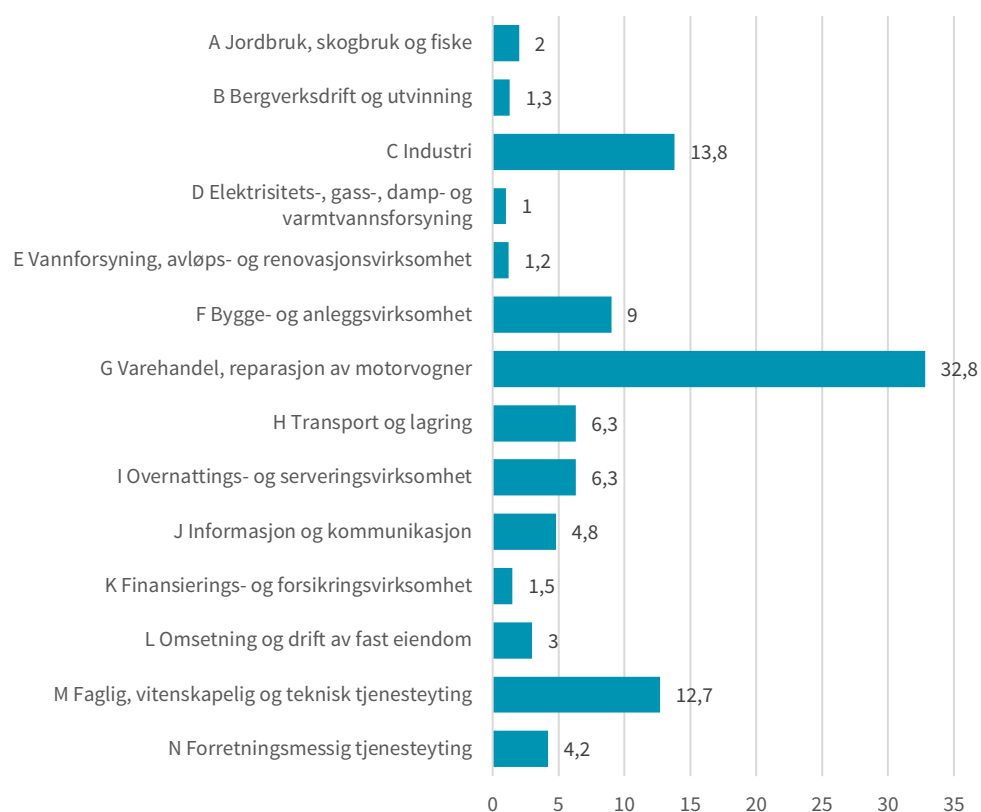
Utvalget består av bedrifter og organisasjoner, som er trukket tilfeldig blant bedrifter i Norge. Det er daglig leder (adm.dir. eller tilsvarende) som er bedt om å svare på undersøkelsen. Vi har registrert noe informasjon om den enkelte bedrift. Bedriftsstørrelse er registrert i form av antall ansatte i bedriften. Utvalget er kvotert etter antall ansatte: 30 prosent har 1–5 ansatte, 30 prosent har 6–20 ansatte, 20 prosent har 21–50 ansatte, og 20 prosent har over 50 ansatte. Dette betyr at undersøkelsen ikke gir et representativt bilde av norske bedrifter med utgangspunkt i antall ansatte. Det er relativt sett flere små bedrifter i Norge enn i utvalget. Store bedrifter er dermed overrepresentert i vårt utvalg. I virkeligheten har omtrent halvparten av bedriftene i Norge 1–4 ansatte, omtrent 35 prosent har 5–19 ansatte, omtrent 10 prosent har 20–49 ansatte, og bare omtrent 5 prosent har 50 eller flere ansatte. Dette innebærer en skjevhet i utvalget som kan ha innvirkning på svarfordelingen og dermed dataenes representativitet og generaliserbarhet. Dahl og Hansen (2006) finner at størrelse på bedriften påvirker bruk av standarder. Heath og Chung (2006) finner at mindre bedrifter benytter seg av mer uformelle rekrutteringsmetoder, som kan indikere at disse benytter seg av språkprøver i mindre grad. Dette tilsier at skjevheten i utvalget kan føre til at våre respondenter i større grad kjenner til eller benytter seg av informasjon fra språkprøver. Vi vil undersøke om vi finner liknende sammenheng i vårt datamateriale, ved å dele utvalget etter bedriftens størrelse, der 1–20 ansatte er kategorisert som en liten bedrift, 21–100 er mellomstor og over 100 ansatte er kategorisert som en stor bedrift.

---

<sup>12</sup> Kilde: Programvaren Zigne

I figur 3.1 ser vi at ikke alle hovednæringer er representert i dataene. Dette henger sammen med at populasjonen er trukket fra bransjer med næringskode A til N i SSBs standard for næringsgruppering. Dette omfatter stort sett private bedrifter. De ekskluderte næringskodene O til S inkluderer virksomheter innen offentlig administrasjon, undervisning, helse og sosialtjenester og kulturell virksomhet. Dette er en svakhet ved dataene, fordi vi mangler informasjon om enkelte næringer der innvandrere er sterkt representert. Eksempelvis jobber mange innvandrere i helse- og omsorgssektoren. Det er nærliggende å anta at virksomheter som har flere ansatte med innvandrerbakgrunn, også i større grad kjenner til eller benytter seg av språkprøver. Dette er trolig særlig tilfellet innenfor jobber i offentlig sektor der flere nå har innført formelle krav om beståtte norskprøver for å bli ansatt og/eller for å få fast stilling (Kavli, Nicolaisen & Trygstad 2019; Ødegård & Andersen 2020). Dette medfører dermed en skjevhet i utvalget vårt som det er viktig å ha med seg i den videre lesingen, og som medfører at vi vil være forsiktige med å generalisere funn, både med hensyn til sektor og bransje. Samtidig er viktige næringer med en høy andel innvandrede arbeidstakere inkludert, for eksempel innenfor overnatting og serveringsvirksomhet, transport og bygge- og anleggsvirksomhet.

Figur 3.1 Utvalget, hovedbransjer. Prosent. N = 600.



Norstat kontakter respondentene per telefon og har ringt så mange bedrifter som nødvendig for å oppnå et utvalg på 600. Kun 7 prosent av de ringte respondentene svarte på undersøkelsen, der 42 prosent ikke tok telefonen da Norstat ringte, 21 prosent oppga at de ikke hadde tid, mens 13 prosent oppga at de ikke ønsket å delta eller ikke var interessert i temaet for undersøkelsen som helhet (Valen 2019:26).

Det ble stilt tre spørsmål om vurdering av norskferdigheter samt et vignettspørsmål: 1) I hvilken grad mener du at søkerens egen vurdering av sine norskferdigheter gir tilstrekkelig informasjon om skriftlige og muntlige norskferdigheter? 2) I hvilken grad mener du at bestått norskprøve nivå B2 gir tilstrekkelig informasjon om skriftlige og muntlige norskferdigheter hos en søker? 3) Hvilke av de følgende kriteriene bruker dere for å vurdere norskferdighetene til en søker med innvandrerbakgrunn? Vi har dessverre ikke bakgrunnsinformasjon om innvandrerandel i virksomhetene som har svart på spørreundersøkelsen.

På de to første spørsmålene samt vignettspørsmålet ble det brukt gradskategorier, med alternativene «i stor grad», «i ganske stor grad», «i ganske liten grad», «i svært liten grad» samt «ikke sikker». En svakhet i denne skalaen er at den er skjevfordelt, der man på den ene siden kan svare «i stor grad», men i motsatt pol «i svært liten grad». Fordi sistnevnte kategori er mer ladet enn sin motpol, risikeres det at respondenter vegrer seg mer for å svare denne, mens i motsatt ende av skalaen er alternativet ikke ladet. Dermed bryter kategoriene med en femdelt Likert-skala som er vanlig å benytte i slike sammenhenger, og vi risikerer en skjevhet i svarene. For å omgå denne potensielle skjevheten har vi valgt å slå sammen kategoriene i analysene, til alternativene «i stor / ganske stor grad» og «i svært liten / ganske liten grad».

På det siste spørsmålet fikk respondentene en liste over ulike kriterier vi vet fra tidligere forskning er vanlige å bruke. En svakhet i dette spørsmålet er imidlertid at det ikke var mulig å svare andre kriterier enn de gitte. Med et åpent alternativ der det var mulig å føre opp andre kriterier som ble brukt til dette, hadde vi også fått svar på om det er andre enn kriteriene vi på forhånd hadde tenkt ut, som ble benyttet. Samtidig svarte kun 3 prosent at de ikke benyttet seg av noen av kriteriene vi hadde som svaralternativ, noe som kan indikere at de presenterte alternativene i stor grad dekket hvilke metoder arbeidsgiverne bruker.

### 3.2 Surveyeksperiment med vignett

Arbeidsgiverne ble også bedt om å svare på et vignettspørsmål. Vignettspørsmål er som regel utformet som et lengere tekstspørsmål, med en beskrivelse av en hendelse og konteksten der denne hendelsen fant sted. Respondentene blir deretter bedt om å ta stilling til denne. Fordelen med å gi respondentene mer informasjon er at en i større grad sikrer at svarene gis på samme grunnlag. Vignetten settes inn i en realistisk kontekst hvor en kan kontrollere for enkelte aspekter, og respondentene kan gi et mer reflektert svar som ikke er basert på abstrakte generaliseringer (Bryman 2012). Med utgangspunkt i dette kan en anta at den eksterne validiteten fra surveyeksperimentet er god. Metoden er derfor godt egnet for å studere sensitive temaer som fordommer, holdninger og diskriminering (Ejrnæs & Monrad 2012). Surveyeksperimentet tar utgangspunkt i at det er flere verktøy enn norskprøven som kan gi arbeidsgivere informasjon om søkeres norskferdigheter.

I kapittel 2 ble standardiserte språkprøver og norskprøven nivå B2 beskrevet. For å vurdere hvilken nytte norskprøven har for arbeidsgivere, har vi i vignettspørsmålet satt den opp mot søkerens subjektive vurdering og beskrivelse av egne norskferdigheter. Hensikten med å innføre en språkstandard med norskprøve er nettopp å erstatte subjektive måter å vurdere norskferdigheter på (Arbeids- og inkluderingsdepartementet 2009). Er det slik at arbeidsgivere synes norskprøven er et *mer* nyttig verktøy for å vurdere norskferdigheter enn søkerens egen vurdering? Omtrent halvparten av respondentene ble presentert for en vignett der en kandidat hadde dokumenterte norskferdigheter gjennom norskprøven nivå B2 (N = 294), mens halvparten

ble presentert for en kandidat som skriver at hun behersker norsk skriftlig og muntlig (N = 306). Vignetten arbeidsgiverne ble presentert for, var som følger, der teksten i klammer viser de to ulike svaralternativene:

«Eden Abraham har søkt på en utlyst stilling hos dere. Hun er formelt kvalifisert og [skriver at hun behersker norsk skriftlig og muntlig] / [har dokumenterte norskferdigheter gjennom norskprøven B2]. Eden er utdannet i Eritrea, som er hennes hjemland. De siste syv årene har hun bodd og jobbet i Norge. I hvilken grad tror du hennes norskferdigheter er gode nok for å bli ansatt hos dere?»

Fordelen med å bruke et slikt eksperimentelt design er at målene blir mindre sårbare for skjevheter som følge av hva de mener er sosialt akseptert å svare (Wallander 2009). Siden respondentene selv ikke er klar over manipuleringen, er det vanskeligere å svare i tråd med hva man mener er korrekt. Ettersom alle andre faktorer holdes like og respondentene fordeles tilfeldig på de to gruppene, kan en forvente at forskjellen mellom gruppene skyldes denne manipuleringen (Blair mfl. 2014; Bryman 2012; Hellevik 2011). Dette gir designet høy indre validitet.

### 3.3 Felteksperiment

For å måle arbeidsgivers handlinger, og ikke bare holdninger, gjennomførte vi et felteksperiment med utsending av fiktive jobbsøknader, også kalt korrespondansestesting. Et felteksperiment i stor skala er svært krevende, både i tid og ressurser, noe vi ikke hadde i dette prosjektet. Vi har derfor gjennomført et relativt begrenset eksperiment. Derfor er det viktig at eksperimentet ikke står alene, men blir supplert av de andre datakildene.

Felteksperiment har noen klare styrker, men også begrensninger. Det sentrale argumentet for å bruke felteksperiment er at dette er en metode som gjør det mulig å avdekke hva arbeidsgivere faktisk gjør i en virkelig setting (Pager & Quillian 2005; Midtbøen & Rogstad 2012). På den måten gir felteksperiment data som er av en annen type enn om en spør om holdninger eller hva arbeidsgivere vanligvis gjør. Å få innblikk i faktiske handlinger er særlig viktig fordi integrering og deltakelse er et tema med klare normer for hva som er riktig å si og gjøre. I kraft av å være et eksperiment kan vi manipulere slik at de aktuelle søkerne vi studerer, både har identiske kjennetegn og har de kjennetegnene vi ønsker. Samtidig er det flere relevante innvendinger mot felteksperiment, deriblant at det ikke gir data på hvem som faktisk får tilbud om jobb, kun hvem som blir kontaktet for eventuelt jobbintervju. Det er også bedre egnet til å si noe om omfanget av forskjeller innkalling, mens det gir mindre innsikt i årsakene til de samme forskjellene. Et siste moment er at det kan problematiseres om det er forskningsetisk forsvarlig å samle inn data hvor en viktig del av metoden bryter med idealer om at deltakelse i forskning skal være basert på frivillighet og informert samtykke, som vi diskuterer i neste avsnitt om etiske vurderinger.

Vi sendte ut fiktive jobbsøknader på 125 utlyste regnskapsførerstillinger, i hovedsak i privat sektor. I en tidligere studie dokumenterte Midtbøen & Rogstad størst forskjell på innkallingsratene i privat sektor. Dette var mest utbredt innenfor lager og transport og økonomi og regnskap, deriblant regnskapsføreryrket. Dette var utgangspunktet for at vi valgte nettopp utlysninger innenfor regnskapsfører. På denne måten ville vi undersøke om dokumenterte norskferdigheter ville ha noe betydning i rekrutteringsprosesser der det allerede er påvist etnisk diskriminering (Midtbøen & Rogstad 2012). Søknadene ble sendt ut i perioden høsten 2019 og våren 2020.

I første omgang hadde alle søkerne eritreisk bakgrunn. Eritrea er den åttende største innvandrerguppen til Norge (Steinkellner 2020). Eritreere er også en relativt ny gruppe innvandrere i Norge, seks av ti har bodd i landet kortere enn fem år (SSB 2018). Dette var del av grunnlaget for valget av fødeland i de fiktive søknadene, da det ville være troverdig med en søker fra dette landet med botid på syv år. Søkerne hadde alle typisk eritreiske navn, utdanning fra universitetet i Asmara og oppgave tigrinja som morsmål i tillegg til flytende språkkunnskaper i engelsk og norsk. Søkerne hadde syv års botid i Norge, noe som kunne leses ut fra når de oppgave å ha fullført introduksjonsprogrammet. Tidligere studier viser at kjønn kan ha en effekt på hvorvidt en kandidat blir innkalt til jobbintervju, der flere minoritetskvinner enn -menn blir innkalt (Edo & Jacquemet 2017; Midtbøen & Rogstad 2012; Browne & Misra 2003). Derfor inkluderte vi både kvinner og menn i denne korrespondansestudien.

Søknadene ble i all hovedsak sendt i forbindelse med utlysninger av faste stillinger i privat sektor.<sup>15</sup> I utgangspunktet ønsket vi å søke stillinger både i offentlig og privat sektor, men søket ble naturlig begrenset av hvilke stillinger vi hadde mulighet til å søke på. Noen utlysninger går gjennom ulike søknadsportaler, der en blant annet må oppgi personnummer eller huke av på betingelser som at en oppgave riktig og sannferdig informasjon. Derfor unngikk vi disse utlysningene, som i hovedsak var for kommunale eller offentlige stillinger. Mens studier viser at diskriminering i ansettelsesprosesser er størst i privat sektor, viser andre igjen at også i statlige virksomheter er innkallingsraten mellom majoritetsnordmenn og minoriteter signifikant forskjellig (Bjørnset, Rogstad & Sterri 2018; Midtbøen & Rogstad 2012; Heath & Cheung 2006). Samtidig er det vanligere at innvandrere har midlertidige stillinger i Norge, men at lavere terskel for bruk av midlertidige ansettelser ikke synes å ha ført til høyere sysselsetting for grupper med svak tilknytning til arbeidsmarkedet (Aamodt 2020b; Svalund & Berglund 2018).

Kandidatene i felteksperimentet var førstegenerasjonsinnvandrere med syv års botid og arbeidserfaring fra Norge. Nettopp fordi norskprøven er rettet mot innvandrere, måtte de fiktive kandidatene selv ha innvandret. Samtidig viser tidligere studier at hvorvidt en kandidat har innvandret selv eller er født i landet, ikke har effekt på innkallingsrater (Zschirnt & Ruedin 2016; Carlsson 2010). Etter fullført introduksjonsprogram hadde våre fiktive søkere relevant arbeidserfaring fra et regnskapsførerfirma i Norge i tillegg til oppgitte ferdigheter i relevante regnskapsførerprogram. For en mest mulig troverdig søknad og for å sikre at søkerne var formelt kvalifiserte for utlysningene, ble søknadene og CV-ene utformet i samråd med økonomi- og administrasjonsavdelingen på Fafo. For å skille kandidatene fra hverandre laget vi en «uformell» og en «formell» versjon av alle kandidatenes søknader. Annenhver var den uformelle søknaden den som inneholdt dokumenterte norskferdigheter, og annenhver gang var den mer formelle søknaden den som inneholdt dokumenterte norskferdigheter.<sup>14</sup> Alle søkerne oppgave reelle adresser i Norge, i tillegg til at vi opprettet e-postadresser og telefonnummer. Dersom arbeidsgiver ringte telefonnummeret, tok vi ikke telefonen, men sendte en melding om hva henvendelsen gjaldt.

I utgangspunktet ønsket vi å holde trekk ved arbeidsmarkedet konstant ved å kun søke utlyste stillinger i Oslo. Etter hvert erfarte vi at det var relativt få utlysninger i området, og vi utvidet derfor søket til å også å omfatte Stavanger, Bergen, Trondheim, Tromsø, Kristiansand, Fredrikstad, Drammen, Sandefjord og Sandnes. Disse

---

<sup>15</sup> Det ble søkt på disse utlysningene fordi det var denne sektoren som utlyste regnskapsførerstillinger i perioden.

<sup>14</sup> Se søknadstekst i appendiks.

har til felles at de er store byer med over 50 000 innbyggere, og for å holde arbeidsmarkedskontekst mest mulig konstant inkluderte vi kun store byer der vi kan anta at arbeidsmarkedet er mest mulig tilsvarende markedet i Oslo. Selv om arbeidsmarkedet i hovedstadsområdet kan tenkes å skille seg fra andre deler av landet, kan vi også anta at de fleste har omtrent lik kjennskap til og erfaringer med innvandrere i store norske byer.

Søknadene ble sendt ut parvis, der en kandidat skrev at vedkommende «behersker norsk skriftlig og muntlig» i søknaden, mens den andre i tillegg oppga «bestått norskprøve nivå B2» i sin søknad. Begge de fiktive søknadene hadde samme kjønn, altså ble enten søknadene fra en kvinne med bestått norskprøve og en kvinne uten, eller en mann med bestått norskprøve og en mann uten, utsendt til samme stilling. Ved å sammenlikne innkallingsratene til de ulike kandidatene ønsker vi å måle om informasjonen om bestått norskprøve hadde noen effekt.

En tid inn i felteksperimentet, i mars 2020, introduserte vi også en fiktiv mannlig majoritetssøker. Vedkommende hadde et norsk klingende navn, og vi introduserte denne søkeren for å undersøke om det generelt er få innkallinger i denne bransjen, eller om det handler om diskriminering av minoriteter. Denne fiktive søknaden ble sendt sammen med de to andre søknadene fra fiktive menn, slik at det nå ble utsendt tre fiktive søknader per utlyste stilling. Se tabell 3.1 for en oversikt over de ulike fiktive søknadene vi sendte ut.

Tabell 3.1 Antall fiktive søknader utsendt

	«Behersker norsk skriftlig og muntlig»	«Bestått norskprøve nivå B2»
Kvinne, minoritet	75	75
Mann, minoritet	50	50
Mann, majoritet	29	
Sum	154	125

### 3.4 Etiske vurderinger

I forkant av prosjektet hadde vi en grundig etisk vurdering av felteksperimentet som metode. Utfordringen er at metoden bryter med et grunnleggende etisk ideal om at forskning skal være basert på frivillig deltakelse og aktivt samtykke. Kjernen i felteksperimentene er at personene som inngår, ikke vet at de er med i et forskningsprosjekt. Styrken er at dette gjør det mulig å studere hva de faktisk gjør, mens svakheten er at metoden bryter med tradisjonelle standarder. Når metoden er benyttet tidligere, er det fordi NESH (Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora) har konkludert med at styrkene ved metoden overgår ulempene for de involverte (se en omfattende diskusjon i Midtbøen & Rogstad 2012). Samtidig er det ingen andre kjente metoder hvor vi får like godt innblikk i hvordan arbeidsgiverne rent faktisk agerer når de ikke vet at de blir studert. For i noen grad å imøtekomme kravene om aktivt og frivillig samtykke henvendte vi oss til arbeidsgivere etter avsluttet eksperiment og oppfordret dem til å ta kontakt. Vi vil altså ikke be dem om intervju direkte, men informere om at de har vært med, og la dem ta kontakt dersom de ønsker å bli intervjuet. Denne delen er dermed i stor grad basert på aktiv medvirkning fra informantene og derigjennom informert samtykke. De kan også trekke sin deltakelse i denne fasen.

I tillegg til denne hovedutfordringen innebærer metoden at vi risikerer at arbeidsgivere må bruke av tiden sin for å vurdere en fiktiv søknad, samtidig som det er en

risiko for at en av våre fiktive søkere får et intervju på bekostning av en annen, ekte, søker. Vi har imidlertid vurdert begge disse scenarioene som lite sannsynlige. I den første screeningen av søkere vies ikke hver enkelt søker mye tid, og basert på erfaringer fra en tidligere studie (Midtbøen & Rogstad 2012) er det heller ikke mye som indikerer at dette oppfattes som problematisk for arbeidsgiverne, da det kun kom én klage fra en arbeidsgiver. Dette underbygger at arbeidsgivere ikke ser ut til å oppleve dette som krevende eller tidsbelastende. Det vurderes også som svært lite sannsynlig at eksperimentet kan påvirke reelle ansettelsesprosesser i form av hvem som til slutt ansettes. Forskerne trekker straks søknaden dersom den fiktive kandidaten innkalles til intervju, og før rekrutteringsprosessen er avsluttet. Arbeidsgivere vil dermed ha mulighet til å kalle inn andre kandidater. Eksperimentet vil dermed i liten grad / ingen grad påvirke utfallet.

Fordelene med et felteksperiment er flere. Viktigste er det at et eksperiment muliggjør å studere arbeidsgiveres praksis, hva de faktisk gjør, versus hva de sier de gjør (selvpresentasjon) (Pager & Quillian 2005). Vi har vanskeligheter med å se at en kan avdekke deres praksis like godt med bruk av andre metoder. Det skal her også framheves at korrespondansetesting er en etablert og velprøvd forskningsmetode, og at vi her gjentar et design som har vært gjort før i Norge (Midtbøen & Rogstad 2012; Birkelund mfl. 2015). Våren 2021 skal også OsloMet igangsette et prosjekt med samme metode, som tematiserer betydningen av nedsatt funksjonsevne. Det foreligger imidlertid ikke noen studier av språkets betydning for innvandrere i ansettelsesprosesser med bruk av korrespondansetester.

Samlet mener vi at fordelene med bruk av korrespondansetesting veier opp for ulempene. Det var likevel viktig for oss at denne beslutningen ikke ble tatt av forskerne alene. Derfor kontaktet vi NESH for å diskutere problemstillingen, i tillegg til at vi sendte meldeskjema og fikk godkjenning av NSD (Norsk senter for forskningsdata). I tillegg diskuterte vi fordeler og ulemper med Fafos etikuttvalg, for å sikre at alle nødvendige vurderinger var gjort og nødvendige hensyn tatt før prosjektet ble gjennomført. Utvalget anså risikoen for å være relativt lav sett opp mot muligheten til å etablere ny og samfunnsnyttig informasjon. I denne vurderingen ble det lagt til grunn at bruk av felteksperiment kan gi ny kunnskap som forutsetter denne metoden, at belastningen for arbeidsgivere vurderes som liten, at det er liten grunn til å tro at metoden vil fortrenge reelle jobbsøkere, og at metoden allerede er veletablert i Norge.

### 3.5 Kvalitative intervjuer

Det kvalitative intervjumaterialet består av to sett med intervjuer. Det ene settet består av intervjuer med åtte arbeidsgivere som er gjort i etterkant av felteksperimentet beskrevet over. Disse intervjuene er gjennomført i 2019 og 2020. Det andre settet består av 58 intervjuer som er gjort i etterkant av et tidligere felteksperiment gjennomført i perioden 2011 til 2014 (Birkelund mfl. 2013; Birkelund mfl. 2020). Disse dataene ble samlet inn på Diskrim-prosjektet, som ble finansiert av Forskningsrådet og ledet av Gunn Elisabeth Birkelund ved Universitetet i Oslo (Birkelund mfl. 2013; Birkelund mfl. 2020).

De åtte intervjuene foretatt i forbindelse med felteksperimentet vi har gjennomført i dette prosjektet, ble rekruttert ved at vi henvendte oss til arbeidsgivere vi hadde sendt fiktive søknader til, og som vi fikk en respons fra, for å spørre om de kunne tenke seg å bli intervjuet. Uansett om arbeidsgiver gav avslag, ringte eller sendte en e-post, spurte vi dem om de kunne tenke seg å bli intervjuet av oss. For å sikre størst mulig grad av frivillighet måtte altså arbeidsgiverne aktivt ta kontakt med oss dersom



de ville la seg intervjuet. Alle arbeidsgivere som tok kontakt, fikk tilsendt en e-post (se vedlegg) om de kunne tenke seg å bli intervjuet. Åtte svarte ja. Alle informantene ble intervjuet på telefon. Intervjuene varte fra 30 til 60 minutter og ble transkribert. Alle intervjuene ble gjennomført høsten 2019 og våren 2020. Fordi størrelsen på felt-eksperimentet var mindre, og det var få arbeidsgivere som lot høre fra seg, ble antallet informanter relativt beskjedent.

Som beskrevet over sendte vi søknader nesten bare til virksomheter i privat sektor. Det var ett unntak, en virksomhet i offentlig sektor. Konsekvensen av denne skjevheten er at vi ikke kan gjennomføre analyser som synliggjør eventuelle forskjeller mellom privat og offentlig sektor basert på disse dataene. I utvalget er det stor forskjell på bedriftenes størrelse. Mens den minste har 20 ansatte, var det 2000 i den største. Forskjeller i størrelse innebærer også at vi ikke alltid har intervjuet øverste leder. I en del tilfeller snakket vi med en avdelingsleder, som var ansvarlig for en seksjon, som var der de skulle rekruttere en ny medarbeider. Hensikten med intervjuene var å få informasjon om hva arbeidsgivere legger i språk, og hva slags vurderinger de gjør av ulike kriterier som er ment å signalisere språkbeherskelse. Det kan tenkes at slike subjektive vurderinger ikke er så ulike på tvers av sektorer, da vi vet fra tidligere forskning at personlig egnethet, humor og å «passe inn» er viktig i rekrutteringsprosesser (Rogstad & Sterri 2018).

Det andre datasettet består av 58 intervjuer med arbeidsgivere som ble gjennomført i perioden 2011–2013. De ble rekruttert fra byene Oslo, Bergen, Stavanger og Trondheim (se Birkelund mfl. 2013; Birkelund mfl. 2020). I etterkant av felteksperimentet henvendte forskerne seg til arbeidsgivere som hadde mottatt fiktive søknader, og som dermed hadde inngått i eksperimentet. I henvendelsen ble arbeidsgiverne spurt om de kunne tenke seg å bli intervjuet om rekruttering generelt og den konkrete rekrutteringsprosessen spesielt. For å sikre at denne delen av datainnhentingene i størst mulig grad var basert på informert samtykke og frivillighet, ble arbeidsgiverne bedt om selv å ta kontakt med forskerne tilknyttet prosjektet dersom de var villige til å stille opp til intervju. Et viktig moment med intervjuene var å få innblikk i deres opplevelse og erfaringer med denne rekrutteringsprosessen. Intervjuet ville følgelig gi arbeidsgivere mulighet til å fortelle deres versjon. I intervjuet trakk vi inn en rekke generelle emner knyttet til rekruttering, deriblant betydningen av språk når de skulle finne nye medarbeidere. Informantene arbeidet i ulike deler av arbeidslivet: finans- og forsikring (N = 5), helse og sosiale tjenester (N = 19), informasjon og kommunikasjon (N = 5), frivillige organisasjoner (N = 4), offentlig administrasjon (N = 6), bemanningsbyråer (N = 8), undervisning (N = 8), transport og lager (N = 3). Alle informantene hadde majoritetsbakgrunn, og 38 var kvinner.

Kvalitative data kan ikke brukes til generaliseringer. Styrken med kvalitative data er at de gjør det mulig å gå mer i dybden av hvordan arbeidsgiverne resonnerer når de skal ansette nye medarbeidere. Samtidig er det relevant å peke på mulige skjevheter i utvalget som følge av at informantene er rekruttert gjennom selvseleksjon. Som vi omtalte over, henvendte vi oss til de som hadde vært med på eksperimentet. De vi har intervjuet, er de som deretter tok initiativ til å bli med. En mulig begrensning ved dataene er følgelig at de mest positive arbeidsgiverne er overrepresentert blant de vi snakket med. Samtidig er ikke denne innvendingen avgjørende, ettersom vi først og fremst er opptatt av hvordan arbeidsgivere resonnerer, og hvilke egenskaper de vektlegger når de skal rekruttere nye medarbeidere. Det skal også understrekes at blant arbeidsgiverne i utvalget var både de som hadde diskriminert, og de som ikke hadde diskriminert.

### 3.6 Oppsummering

Rapporten er basert på følgende data:

- Spørreundersøkelse per telefon til 600 bedriftsledere i virksomheter med næringskode A til N i SSBs standard for næringsgruppering (årstall)
  - Surveyeksperiment der 294 bedriftsledere ble presentert for en vignett med kandidat med bestått norskprøve nivå B2 og 306 for en kandidat uten
- Felteksperiment med utsendelse av 279 fiktive søknader på 125 utlyste stillinger (2019/2020)
- Åtte kvalitative intervjuer med arbeidsgivere i forbindelse med felteksperimentet gjennomført i 2019–2020
- 58 kvalitative intervjuer med arbeidsgivere i forbindelse med et annet, liknende, felteksperiment gjennomført i 2011–2013

I dette kapitlet har vi diskutert styrker og svakheter ved de ulike datatypene, for å få fram både begrensninger og hvordan kildene kan supplere hverandre. Den viktigste begrensningen i det kvantitative materialet er at det i all hovedsak rommer informasjon fra private bedrifter og ikke inneholder informasjon om offentlige virksomheter og flere bransjer der innvandrere er sterkt representert. Vi antar at bransjer som for eksempel helsesektoren, som ikke er en del av dette utvalget, i større grad vil kjenne til og benytte seg av norskprøven i rekrutteringsprosesser, enn private bedrifter og bransjer der det generelt jobber færre innvandrere. Dermed er utvalget vårt skjevt, og vi kan ikke generalisere funnene til andre bransjer enn dem representert i utvalget. Felteksperimentet er begrenset til regnskapsføreryrket og har et relativt lite omfang, og funnene herfra er dermed også lite generaliserbare dersom vi ser for oss alle arbeidsgivere under ett. Styrkene ved spørreundersøkelsen er samtidig at de er representative for arbeidsgiverne i utvalget, og felteksperimentets styrke er at det gir data på arbeidsgiveres faktiske handlinger, og ikke kun deres holdninger. Sammen kan disse kartlegge arbeidsgiver i privat sektors holdninger og handlinger.

De kvalitative intervjuene med arbeidsgivere går mer i dybden på hvordan arbeidsgiverne resonnerer når de skulle rekruttere nye medarbeidere, og hvilke forhold de la vekt på. Dette er nyttig for å få en økt forståelse av hvilke refleksjoner som ligger bak arbeidsgivernes beslutninger i ansettelsesprosessene, og dermed også hvilke mekanismer som kan være med på å skape de svarfordelingene vi ser i det kvantitative materialet. De kvalitative dataene rommer også arbeidsgivere i både privat og offentlig sektor.

## 4 Norskprøve – god nok informasjon om ferdigheter?

---

Norskprøven er, som beskrevet i kapittel 2, en prøve som måler norskferdighetene til voksne innvandrere gjennom en standardisert skala. En arbeidsgiver skal i teorien kunne vite hvilket nivå norskferdighetene til en innvandrer er på, gjennom hvilket nivå hun har bestått på prøven. Vi vet at usikkerhet knyttet til en søker med innvandrerbakgrunn sine norskferdigheter kan påvirke rekrutteringsprosessen. Norskprøven kan redusere denne usikkerheten, dersom den oppleves som en tillitvekkende kilde til informasjon om søkerens norsknivå. I dette kapitlet undersøker vi nettopp dette. Hvor stor vekt legger egentlig arbeidsgivere på norskprøven, og hvorfor? Vet arbeidsgivere om norskprøven og hva den måler? For å svare på disse spørsmålene bruker vi flere datakilder: spørreundersøkelsen til ledere i norske bedrifter, felteksperimentet og kvalitative intervjuer med både arbeidsgivere intervjuet i 2013 og 2014 og arbeidsgivere intervjuet i 2019 og 2020.

### 4.1 Felteksperiment med norskferdigheter

I denne studien ønsker vi, i den grad det er mulig, å kartlegge arbeidsgivers handlinger, og ikke bare deres holdninger. I en oversiktsartikkel viser Baert (2018) at av (nesten) alle 37 korrespondansestudier som er gjort mellom 2005 og 2016 som søker å måle etnisk diskriminering, viser nesten alle effekt. En korrespondansestudie innebærer utsending av fiktive jobbsøknader på utlyste stillinger, for så å måle antallet innkallinger fra arbeidsgivere for kandidater med ulike kjennetegn. Arbeidsgivere velger altså systematisk oftere en søker med majoritetsnavn enn med minoritetsnavn. Vi vet ikke nok om mekanismene som ligger til grunn for denne diskrimineringen, men en nærliggende mulighet er at ytre egenskaper, som navn, kan brukes som indikator på ferdigheter, som språk og kjennskap til norske verdier (Midtbøen & Rogstad 2012:27).

I utgangspunktet ville vi ikke undersøke diskriminering i jobbsøkerprosesser som sådan, men heller hvorvidt dokumenterte norskferdigheter ville redusere noe av forskjellene i innkallingsratene mellom kandidatene. I Norge har så vidt vi vet ingen tidligere undersøkt betydningen av norskprøver i ansettelse gjennom korrespondansestudier, slik vi forsøker å gjøre i denne studien. Funnene fra Midtbøen og Rogstads korrespondansestudie gjennomført i 2012 har implikasjoner for det relativt beskjedne felteksperimentet vi har gjennomført. I Midtbøen og Rogstads studie ble det sendt ut parvise fiktive søknader på 900 utlyste stillinger, henholdsvis en jobbsøknad med et norskklingende navn og en søknad med et navn som signaliserte etnisk minoritetsbakgrunn. Funnene indikerte at førstnevnte kandidat hadde 25 prosent større sannsynlighet til å bli innkalt på jobbintervju enn sistnevnte. Videre viste studien ulik grad av diskriminering mellom sektor, bransje, kjønn og geografisk område. Mens det var størst forskjell på innkallingsratene i privat sektor, var lager og transport og økonomi og regnskap bransjene der dette var mest utbredt, deriblant regnskapsføreryrket. Etnisk minoritetsbakgrunn hadde stor effekt på innkallingsraten for

begge kjønn, men langt større for menn enn for kvinner, og Oslo hadde høyere diskrimineringsrate enn Østlandet for øvrig. Derfor valgte vi å sende ut søknader til regnskapsstillinger i privat sektor, da nevnte studie allerede har påvist diskriminering her. Se også metodekapitlet for en grundigere diskusjon rundt valgene som er tatt i gjennomføringen av studien. Videre valgte vi å inkludere både menn og kvinner i studien og å sende søknader på stillinger utlyst i store byer. De fiktive kandidatene hadde like kvalifikasjoner og liknende språk i søknadsteksten, og de skilte seg kun ved at en skrev at den ene hadde bestått norskprøve nivå B2, mens den andre ikke skrev noe om dette. Vi holdt altså alle variabler konstante, bortsett fra formelle kvalifikasjoner i norsk.

Feltekspperimentet vi gjennomførte, viste ingen signifikante forskjeller i innkallingsratene mellom kandidater med bestått norskprøve nivå B2 og kandidater uten. Innkallingsraten var på 4 prosent for kandidater med etnisk minoritetsbakgrunn samlet, 2 prosent for kandidater med bestått norskprøve nivå B2 og 2 prosent uten, se figur 4.1. En første konklusjon å dra fra dette tilsynelatende nullfunnet, at bestått norskprøve ikke har noen effekt på innkallingsrate, er at norskprøven ikke gir arbeidsgivere mer informasjon om norskferdigheter, og dermed ikke er med på å redusere usikkerhet. To av de åtte arbeidsgiverne vi intervjuet i etterkant av eksperimentet, forklarte at de ikke hadde lagt merke til, eller ikke sett etter, om en kandidat hadde bestått norskprøve nivå B2:

Det språkkurset har jeg ikke lagt merke til at en av de hadde eller ikke (arbeidsgiver, privat, mellomstor virksomhet)

For egen del så har jeg aldri sett på om du har bestått norskprøve B eller tilsvarende i noen ting. Fordi når vi snakker om kommunikasjon, så mener vi så mye mer enn den skriftlige framstillingsevnen (arbeidsgiver, privat, stor virksomhet)

To menn uten norskprøve og to menn med norskprøve ble kontaktet av arbeidsgiver etter å ha søkt på jobben, samt fire kvinner uten norskprøve og to kvinner med. Feltekspperimentet tyder altså på at kvinner og menn hadde omtrent samme sjanse til å bli innkalt til intervju. Tidligere studier av effekten av kjønn er noe motstridende, der noen finner at menn i større grad enn kvinner blir diskriminert i ansettelsesprosesser, mens andre igjen ikke finner noen effekter av kjønn (Browne & Misra 2003; Midtbøen & Rogstad 2012; Bjørnset mfl. 2018). At det er andre faktorer enn språkferdigheter som påvirker arbeidsgiveres innkallingsrater, bekreftes både av tidligere studier og av feltekspperimentet. Ansettelse er alltid en beslutning tatt med en viss usikkerhet, og det er rasjonelt for arbeidsgivere å prøve å redusere denne usikkerheten mest mulig.

En del internasjonale studier har manipulert halvparten av alle de fiktive søknadene de sender ut til arbeidsgivere, med ekstra informasjon om søkerens språkferdigheter, liknende det vi har gjort i dette prosjektet. Søknadene i de internasjonale studiene er manipulert på ulike måter, noen har ført opp utdanning tatt i vertsland, ulike former for fritids- eller jobberfaringer som at søker har jobbet som leksehjelp eller deltatt i Scrabble-grupper, og noen har søkt stillinger som krever ulikt nivå av språkferdigheter, for å finne ut av hvilken betydning språk har i ansettelsesprosessen. Nesten ingen studier finner effekt av å legge til mer informasjon om språk i søknaden (Bursell 2007; Carlsson 2010; Oreopoulos 2011). Alt i alt virker det som at informa-

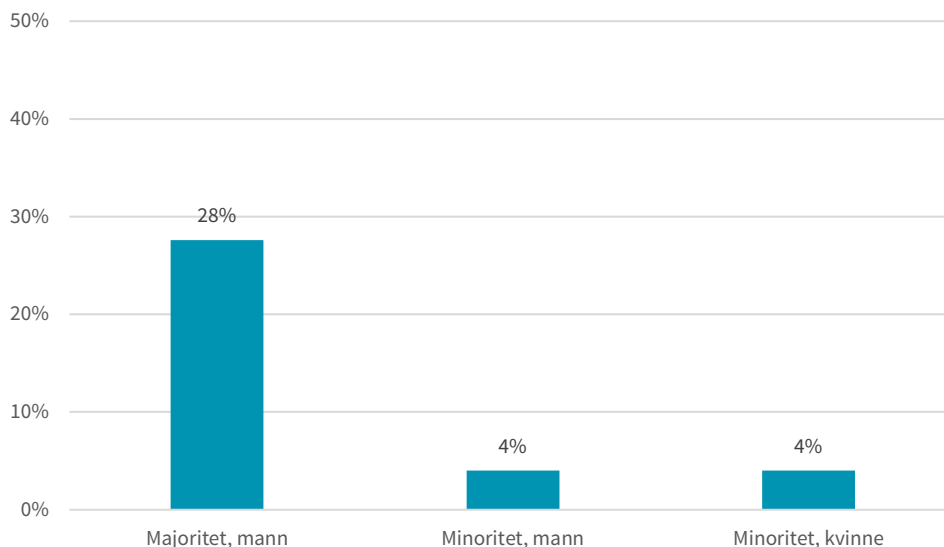
sjon om språknivå ikke har så mye å si, og en metastudie bekrefter bildet ved å konkludere slik: «Det virker å være etnisitet som driver diskriminering, forskjellene ser ikke ut til å forsvinne mellom generasjonene» (Zschirnt & Ruedin 2016).

Flere studier av rekrutteringsprosesser viser at arbeidsgivere avviser søkere fordi deres utenlandsklingende navn eller fødeland knyttes til bestemte stereotypier, heller enn deres språkferdigheter (Crandall & Eshleman 2003; Oreopoulos 2011). En slik form for implisitt diskriminering kan komme av at arbeidsgivere lener seg på egne erfaringer med innvandrere og bruker dette som indikator på hvordan de tror søkeren vil fungere i jobben, og at de ved mangel på slik erfaring lener seg på stereotypier om innvandrere som gruppe (Birkelund mfl. 2020; Fryer & Jackson 2008; Mullainathan 2002). Slike funn indikerer at det ikke er usikkerhet knyttet spesifikt til språkferdigheter som er avgjørende i innkalling til jobbintervju, men at usikkerheten også handler om andre ukjente faktorer.

## 4.2 Introduksjon av majoritetskandidat

Av 250 fiktive søkere med etnisk minoritetsbakgrunn ble kun ti ringt tilbake fra arbeidsgiverne, et tilsynelatende svært lavt antall. At korrespondansestudien ikke viste forskjell mellom kandidatene med og uten bestått norskprøve, kan på den ene siden tolkes som at norskprøve ikke gir arbeidsgivere god nok informasjon om norskferdigheter, slik vi har diskutert tidligere, eller det kan bety at arbeidsmarkedet som sådan er vanskelig å komme inn på. For å undersøke dette nærmere, i tillegg til hvorvidt vi kunne finne diskriminerende praksis, introduserte vi en majoritetskandidat i studien. En fiktiv søknad fra en mann med norsklingende navn ble sendt parvis med en eritreisk mann med bestått norskprøve nivå B2 og en uten, men med oppgitt ferdighet i norsk muntlig og skriftlig som flytende. I figur 4.1 er innkallingsratene for de ulike kandidatene presentert.

Figur 4.1 Innkallingsrater. Majoritetskandidat, mann (N = 29), minoritetskandidat, mann (N = 100), minoritetskandidat, kvinne (N = 150).



I figuren ser vi at majoritetskandidaten har signifikant høyere innkallingsrate enn minoritetskandidaten, og at forskjellen er på 24 prosentpoeng. Dette tallet er omtrent det samme som liknende studier av rekrutteringsprosesser finner (Bjørnset, Rogstad

& Sterri 2018; Midtbøen & Rogstad 2012). Majoritetskandidaten ble innkalt til åtte jobbintervjuer av 29 søkte jobber. I syv av disse ble kun denne kandidaten innkalt, mens i ett tilfelle ble alle de tre mannlige kandidatene innkalt. I tillegg ble begge de to minoritetskandidatene innkalt til en jobb der det ikke ble sendt ut søknad fra en majoritetskandidat. Dette viser tilsynelatende høy diskriminering, med en netto diskrimineringsrate<sup>15</sup> på hele 87,5 prosent (Bovenkerk 1992). Likevel kan ikke disse innkallingsratene sammenliknes på samme måte som liknende studier, nettopp fordi kandidatene skiller seg fra hverandre *både* med etnisk bakgrunn og ved at minoritetskandidaten har innvandret selv og har en botid på syv år. Dermed kan vi ikke umiddelbart slå fast at forskjellene skyldes etnisk minoritetsbakgrunn alene. Det er heller ikke det vi i denne studien ønsker å undersøke.

Vi vet allerede at denne diskrimineringen foregår, og at vi finner liknende tendenser i denne studien, viser kun at de fiktive søknadene fungerte etter hensikten, og dermed at studien er reliabel. Til sammen viser felteksperimentet at dokumenterte norskferdigheter ikke ser ut til å påvirke om kandidater blir innkalt til intervju. Arbeidsgivere  *vurderer* ikke norskprøven som et tilstrekkelig signal om søkerens norskferdigheter. Dette skal vi diskutere videre i kapittel 5.

### 4.3 Gir norskprøve tilstrekkelig informasjon for arbeidsgivere?

I spørreundersøkelsen der vi stilte spørsmål til ledere i norske bedrifter gjennom Norstat, svarer 22 prosent av de som svarte på undersøkelsen, at de har lite kjennskap til norskprøver, se figur 4.2. I tillegg svarer 11 prosent at de ikke er sikre eller ikke vil svare. Slår vi disse kategoriene sammen, er summen vesentlig lavere enn tallene vi har presentert tidligere fra Kompetanse Norge, der nesten ni av ti av de spurte arbeidsgiverne svarte at de aldri har hørt om norskprøven (Haugesvær 2018). Denne forskjellen kan forklares med flere faktorer. Vi antar at det vil være store forskjeller på bransjer der det er krav om dokumenterte norskprøver, og bransjer der det ikke er det, som det ble diskutert i det analytiske rammeverket. Utvalgene i de to undersøkelsene er forskjellige, både med tanke på hovedbransjer og sektor.<sup>16</sup> Mens Kompetanse Norges undersøkelse omfatter både offentlig og privat sektor, er våre respondenter i hovedsak fra private bedrifter. Dette omfatter dermed i mindre grad bransjer der innvandrere er sterkt representert, som innenfor helse- og sosialtjenester. Det er nærliggende å anta at respondenter som også omfatter virksomheter der flere innvandrere jobber, i  *større* grad kjenner til norskprøven, enn virksomheter der innvandrere i mindre grad jobber. At vi ser en motsatt tendens i vårt datamateriale, indikerer derfor en økt kjennskap til norskprøven. Dette kan komme av at vår undersøkelse ble gjennomført senere enn Kompetanse Norges, og at flere har fått kjennskap til prøven i mellomtiden. Det er nærliggende å anta fordi det har vært forslag om, og gjennomført, endringer i krav om bestått norskprøve for å få statsborgerskap i dette tidsrommet, noe som også har skapt debatt i media. Denne debatten kan flere arbeidsgivere

---

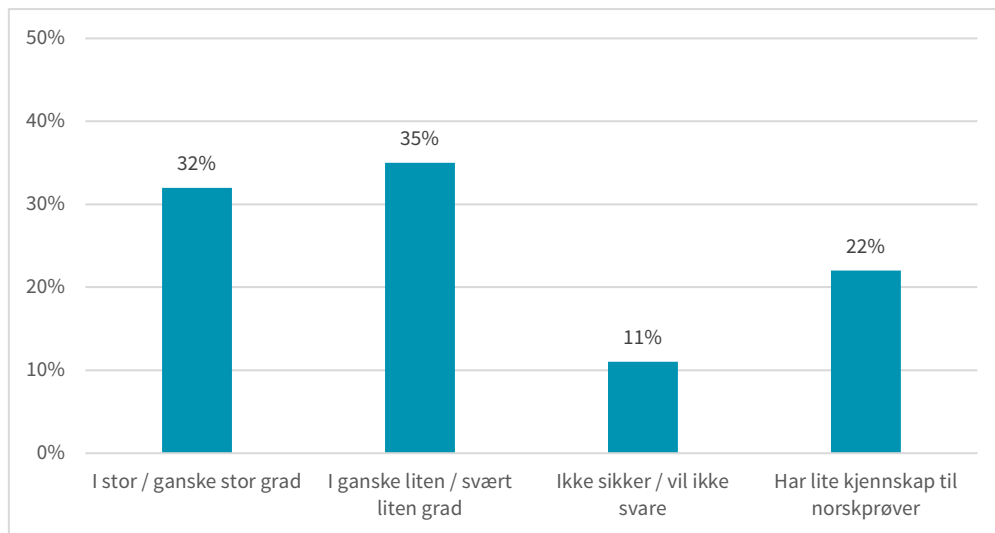
<sup>15</sup> Netto diskrimineringsrate regnes ut ved å trekke antallet stillinger der kun minoritetskandidaten ble innkalt, fra antallet der kun majoritetskandidaten ble innkalt, for så å dele det på det totale antallet innkallinger, der en eller flere kandidater ble innkalt.

<sup>16</sup> Se Haugesvær 2018:11 for en oversikt over hovedbransjer i utvalget. Dette omfatter blant annet kulturell virksomhet, underholdning og fritidsaktiviteter, helse- og sosialtjenester, undervisning, offentlig administrasjon og forsvar, trygdeordninger underlagt offentlig forvaltning samt annen tjenesteyting. I tillegg er andelen i de ulike bransjene noe ulike utvalget i undersøkelsen i denne studien. Utvalget omfatter både offentlig og privat sektor.

ha fått med seg, noe som kan ha ført til økt kjennskap til og kunnskap om norskprøven. Når det er sagt, finner vi fortsatt at en betydelig andel av respondentene ikke kjenner til norskprøven. Også spørsmålsformuleringene er noe ulike. Kompetanse Norge spør direkte hvor god kjennskap respondenten har til ulike norskprøver, mens spørsmålsstillingen i spørsmålet presentert i figur 4.1 er mer indirekte om hvor god informasjon en bestått norskprøve nivå B2 gir. Derfor kan ikke disse tallene umiddelbart sammenliknes.

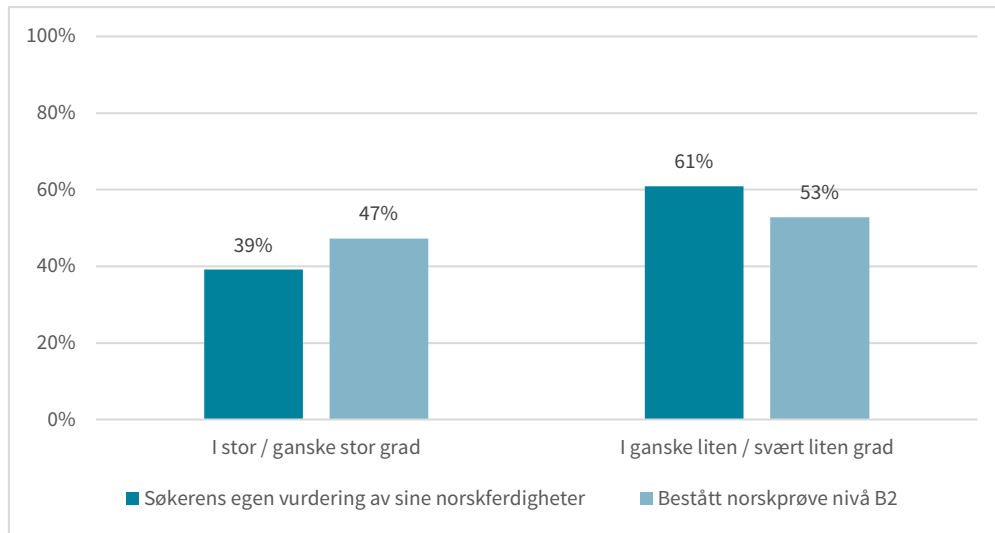
Omtrent én av tre av respondentene mener at bestått norskprøve nivå B2 gir tilstrekkelig informasjon i stor eller ganske stor grad, mens de resterende én av tre mener den gjør dette i ganske eller svært liten grad.

Figur 4.2 I hvilken grad mener du at bestått norskprøve nivå B2 gir tilstrekkelig informasjon om skriftlige og muntlige norskferdigheter? N = 600.



I figur 4.3 er svarene på spørsmålet om *bestått norskprøve nivå B2* gir tilstrekkelig informasjon om en søkers skriftlige og muntlige norskferdigheter, sammenliknet med svarene på spørsmål om hvorvidt *søkerens egen vurdering av sine norskferdigheter* gir det samme. For at vi skal kunne holde disse to formuleringene om språkkvalifikasjoner mot hverandre, har vi ekskludert alle respondenter som ikke var sikre, ikke ville svare eller hadde lite kjennskap til norskprøver. Dette så vi i figur 4.2 at var en betydelig gruppe, omtrent én av tre av respondentene, men for å undersøke hvorvidt det er forskjeller mellom disse to typene av informasjon om norskferdigheter, er kun de som har vurdert begge informasjonstypene, inkludert. Selv om det naturlig nok er færre respondenter i gruppen som vurderer norskprøve nivå B2 etter at nevnte gruppe er ekskludert, ser vi signifikante forskjeller i svarfordelingene. Signifikant flere mener bestått norskprøve nivå B2 gir tilstrekkelig informasjon i stor eller ganske stor grad, sammenliknet med søkerens egen vurdering av norskferdigheter, henholdsvis 47 mot 39 prosent.

Figur 4.3 I hvilken grad mener du at søkerens egen vurdering av sine norskferdigheter gir tilstrekkelig informasjon om skriftlige og muntlige norskferdigheter? N = 567. I hvilken grad mener du at bestått norskprøve nivå B2 gir tilstrekkelig informasjon om skriftlige og muntlige norskferdigheter? N = 402. Ikke sikker / vil ikke svare / har lite kjennskap til norskprøver er ekskludert fra tabellen.



Oppsummert viser bedriftssurveyen at omtrent én av tre mener bestått norskprøve nivå B2 gir tilstrekkelig informasjon om norskferdigheter, og signifikant flere mener at denne typen dokumentasjon gir større grad av tilstrekkelig informasjon enn søkerens egen vurdering av norskferdigheter. Dette kan forstås som at norskprøve nivå B2 har positiv betydning når det gjelder arbeidsgiveres vurdering av søkere med innvandrerbakgrunn sine norskferdigheter. Samtidig viser funnene at det fortsatt er stor grad av usikkerhet knyttet til minoritetskandidater, til tross for at de har dokumenterte norskferdigheter. Norskprøven gir tilstrekkelig informasjon i større grad enn det å ikke ha den, men det er kun et fåtall av arbeidsgiverne som mener dette i stor eller ganske stor grad.

En utfordring i disse spørsmålene er at svarene måler holdningene til arbeidsgivere, snarere enn handlingene. I dette prosjektet har vi vært opptatt av hva arbeidsgivere faktisk gjør, og ikke bare hva de sier de gjør. Vi vet ikke om det at såpass mange arbeidsgivere svarer at de i ganske stor eller stor grad er enige i påstanden om at norskprøve nivå B2 gir tilstrekkelig informasjon, betyr at de faktisk bruker den som et kriterium for å vurdere en reell søkers norskferdigheter. I felteksperimentet så vi at de fleste arbeidsgivere ikke bruker denne informasjonen som en måte å redusere usikkerhet knyttet til kandidatens norskferdigheter på. For å undersøke dette nærmere har vi også benyttet oss av et surveyeksperiment med vignett. Denne antar vi i større grad måler hva arbeidsgiverne faktisk gjør, enn holdningsspørsmål, fordi hver gruppe av respondenter kun blir presentert for ett av to case, og dermed ikke på samme måte har mulighet til å sette de to casene opp mot hverandre.

#### 4.4 Vignett: objektive eller subjektive mål på norskferdigheter?

I spørreundersøkelsen til ledere i norske bedrifter benyttet vi oss av et surveyeksperiment.<sup>17</sup> I surveyeksperimentet ville vi undersøke hvorvidt språkstandarden ble opp-

<sup>17</sup> Se metodekapitlet for utfyllende informasjon om dette eksperimentet.

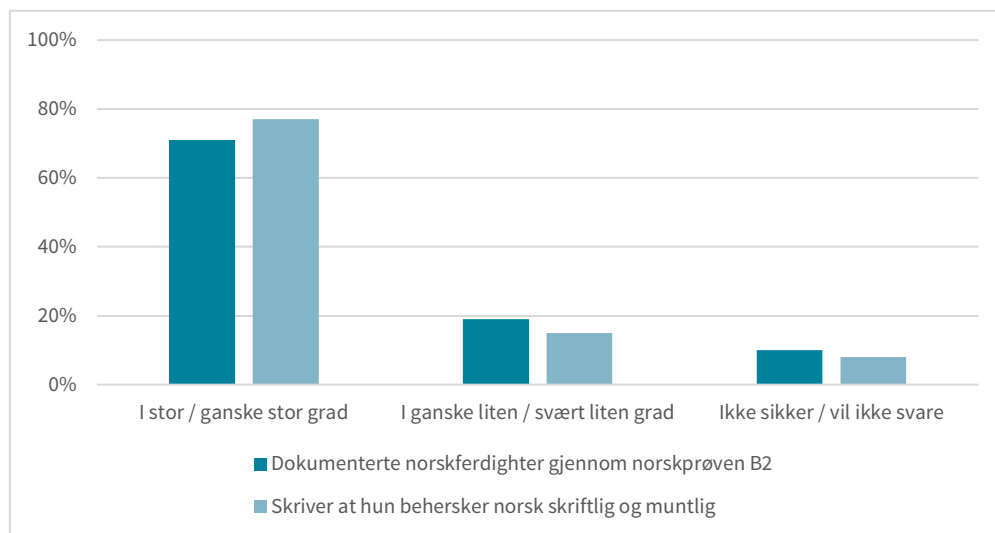


fattet som *mer* nyttig enn søkerens egen vurdering, for å vurdere en søkers norskerferdigheter. I vignettspørsmålet ble arbeidsgiverne presentert for en situasjon der de skal vurdere om de vil ansette søkeren Eden Abraham. Halvparten av arbeidsgiverne får informasjon om at Eden Abraham selv skriver at hun «behersker norsk skriftlig og muntlig» (subjektiv egenvurdering), mens den andre halvparten får informasjon om at hun «har bestått norskprøve nivå B2» (bruk av språkstandard). Deretter skal arbeidsgiverne vurdere om Eden Abrahams norskerferdigheter er gode nok for å bli ansatt hos dem. Således er eksperimentet et mål på hvilken vurderingsform arbeidsgivere mener gir den beste informasjonen om søkerens norskerferdigheter (se Valen 2020).

I figur 4.3 sammenliknes svarene de ulike respondentgruppene ga på de to ulike vignettene. Et første funn her er at over 70 prosent i begge de to respondentgruppene mente (i stor eller ganske stor grad) at kandidatene hadde gode nok norskerferdigheter for å bli ansatt hos dem. En tolkning av dette funnet er at det er noe annet enn dokumenterte norskerferdigheter arbeidsgivere snakker om når de snakker om viktigheten av språk. Det skal vi diskutere nærmere i kapittel 6.

Likevel ser vi en tendens til at respondentene mener at det å skrive at en behersker norsk skriftlig og muntlig, i større grad viser at norskerferdighetene er gode nok for å bli ansatt, sammenliknet med det å ha dokumenterte norskerferdigheter gjennom norskprøven nivå B2. 77 prosent mener førstnevnte beskrivelse av norskerferdigheter i stor eller ganske stor grad er godt nok for å bli ansatt, mens kun 71 prosent mener bestått norskprøve i stor eller ganske stor grad gjør det samme. Motsatt mener også signifikant flere at norskprøve nivå B2 i svært liten eller ganske liten grad indikerer gode nok norskerferdigheter, enn kandidaten som ikke har dokumentert norskprøve.

Figur 4.4 Vignett. Eden Abraham har søkt på en utlyst stilling hos dere. Hun er formelt kvalifisert og [skriver at hun behersker norsk skriftlig og muntlig (N = 306)] / [har dokumenterte norskerferdigheter gjennom norskprøven nivå B2 (N = 294)]. Eden er utdannet i Eritrea, som er hennes hjemland. De siste syv årene har hun bodd og jobbet i Norge. I hvilken grad tror du hennes norskerferdigheter er gode nok for å bli ansatt hos dere?



Vignetten indikerer at dokumentert norskprøve faktisk kan føre til større tvil om norskerferdighetene til en kandidat, enn en kandidat som kun skriver at hun behersker norsk skriftlig og muntlig. Flere arbeidsgivere ser på søkerens subjektive egenvurdering av norskerferdigheter heller enn den standardiserte prøven for å vurdere om norskerferdighetene er gode nok til å bli ansatt. Disse svarene kan forklares av at flere av respondentene svarte at de hadde lite kjennskap til norskprøver, og dermed kan det å vise til en slik bestått prøve skape *mer* usikkerhet hos arbeidsgiveren enn en frase

om gode norskkunnskaper, som mange kandidater har i sin søknad. Vi vet at arbeidsgivere tillegger språk viktighet i ansettelsesprosesser, og at det er rasjonelt for arbeidsgivere å redusere usikkerhet knyttet til faktorer de tillegger viktighet (Fossland & Aure 2011; Lunde & Rogstad 2016; Oreopoulos 2011).

Vi vet også at utvalget har en skjevhet der sektorer som ansetter flere innvandrere, ikke er inkludert. Det er nærliggende å anta at svarene ville sett annerledes ut dersom for eksempel respondenter fra helsesektoren var inkludert, eller dersom utvalget i større grad rommet offentlige virksomheter. I likhet med tidligere studier så vi at større bedrifter i større grad vurderte kandidaten med bestått norskprøve til å ha gode nok norskferdigheter til å bli ansatt (ikke vist i figur) (Dahl & Hansen 2006; Valen 2020). Dette indikerer at større bedrifter er mer formaliserte i rekrutteringsprosesser, men det underbygger også en skjevhet i materialet da det er flere store bedrifter i utvalget enn i populasjonen som helhet. Derfor understreker vi at disse funnene ikke er representative for bedrifter utenfor utvalget i studien.

Bruken av vignett der to ulike grupper får presentert to noe ulike case, kan sørge for at respondentene i mindre grad vil svare ut fra egne holdninger til hva som er mest riktig å svare, og dermed i større grad vil måle hvordan respondentene ville handlet i en liknende situasjon. Selv om respondentene kun ble presentert for et av casene, kan det ha blitt oppfattet som særlig lite politisk korrekt å svare i retning av å mistro en kandidat som selv mener hun behersker norsk godt. Dersom en respondent i denne gruppen svarer at kandidaten i liten grad blir vurdert til å ha gode nok norskferdigheter, kan dette implisitt tolkes som at respondenten går ut fra at en kandidat fra Eritrea har dårlige norskkunnskaper, selv om vedkommende selv mener hun har det. En respondent som svarer at de mener kandidaten med dokumentert norskprøve nivå B2 ikke har gode nok norskferdigheter, svarer i større grad at de mistror *norskprøven* enn kandidaten selv. Dette kan framstå som en mer legitim begrunnelse. Dermed kan respondentene som ble presentert for den subjektive formuleringen, i større grad være påvirket av hva de synes de bør svare, enn gruppen som ble presentert for norskprøven. Dette kan være noe av forklaringen på svarene i figur 4.4.

Hvis en bestått norskprøve på nivå B2 ikke signaliserer bedre norskferdigheter enn søkeres subjektive egenvurdering, hva signaliserer norskprøven da? Signaliserings-teori tilsier at med dokumentert kompetanse, eksempelvis i norsk med en bestått norskprøve, signaliseres forventet produktivitet til arbeidsgiver (Arrow 1973; Spence 1981). Spørsmålet her er om en slik bestått norskprøve signaliserer norskferdigheter bedre enn en standardfrase i søknadssammenheng som «behersker norsk skriftlig og muntlig». Omtrent halvparten av utlysningene vi svarte på med fiktive søknader, hadde kvalifikasjonsformuleringer som «gode norskkunnskaper, muntlig og skriftlig» i utlysningsteksten. Hvis vi legger til grunn at en vanlig CV-mal har språkferdigheter innlagt, og at også majoritetsnordmenn naturlig nok skriver inn norsk her, er det nærliggende å anta at de fleste søkere har lagt inn liknende frase om norskferdigheter i søknad og/eller CV, i hvert fall når utlysningstekstene presiserer dette som en ønsket kvalifikasjon. Dermed vil ikke en kandidat signalisere noe mer eller mindre om sine norskferdigheter ved en slik frase enn de fleste andre søkere, og ikke skille seg ut. Disse kandidatene skiller seg dermed kun fra majoritetssøkere med utenlandsklingende navn og fødeland, og norskskrevet søknadstekst samt arbeidserfaring fra Norge kan signalisere at kandidaten har gode nok norskferdigheter for jobben. En kandidat som i tillegg skriver at de har bestått en norskprøve, kan skille seg fra andre i større grad, og en arbeidsgiver må avgjøre om en slik bestått prøve vitner om gode

nok norskferdigheter. Svaret på vignettene kan tilsa at en slik prøve signaliserer dårligere norskferdigheter enn om en kandidat velger å fortelle at hun behersker norsk språk godt.

#### **4.5 Manglende kunnskap og objektivitet**

Gjennom norskprøven ønsker myndighetene som sagt å bidra til mer likestilte rekrutteringsprosesser. Heller enn å hvile på subjektive kriterier for hva «godt nok norsk språk» er, kunne arbeidsgivere på en mer objektiv og nøytral måte vurdere om nivået til søkeren var godt nok for den utlyste stillingen. I dette kapitlet har vi sett at dette ikke ser ut til å ha skjedd i stor grad. Både i felteksperimentet, i spørreundersøkelsen og i survey-eksperimentet viser det seg at arbeidsgivere ikke tar særlig hensyn til dokumenterte norskferdigheter gjennom norskprøven nivå B2 i rekrutteringsprosesser. I intervjuene med de åtte arbeidsgiverne gjort i 2020 er det ingen som oppgir at de undersøker hvorvidt en søker har bestått norskprøven, for å få informasjon om søkerens norskferdigheter. En arbeidsgiver forteller:

Det jeg så på, det var antall år med erfaring i Norge, og ikke om de hadde bestått noe Bergenstest eller hva nå de testene heter (arbeidsgiver, privat mellomstor virksomhet)

Det betyr ikke at informantene, verken de åtte eller de 58 fra tidligere, ikke var opp tatt av at språk er viktig. At arbeidsgivere tillegger språk viktighet i ansettelsesprosesser, og at det er rasjonelt for arbeidsgivere å redusere usikkerhet knyttet til faktorer de tillegger viktighet, er et gjennomgående funn i litteraturen også (Fossland & Aure 2011; Lunde & Rogstad 2016; Oreopoulos 2011). Det betyr at grunnen til at norskprøven ser ut til å tillegges liten betydning, ikke handler om at språk ikke anses som viktig. Hvorfor det er sånn, vet vi lite om. Basert på våre data kan vi heller ikke konkludere bastant på dette, men i de kvalitative intervjuene – både de åtte gjort i forbindelse med dette prosjektet, og de 58 gjort tidligere – pekes det på noen faktorer som er relevante å trekke fram. Manglende kunnskap om norskprøven og de ulike nivåene er en grunn til at prøven ikke blir tatt hensyn til. En annen grunn er at arbeidsgivere ikke stoler på at prøven er nøytral, og at den faktisk gir god informasjon om norskknivået til de som har bestått prøven.

#### **4.6 Norskprøvens objektivitet**

Fra tidligere forskning vet vi for lite om hvordan andre typer standarder fungerer, men det finnes noen studier som diskuterer effekten av en annen type standard: karakterskalaen fra A til F. Som med norskprøven er også en del av hensikten med denne skalaen å sikre en objektiv sammenliknbarhet av nyutdannede. Det viser seg imidlertid at flere arbeidsgivere opplever at subjektive kriterier som personlighet, kjemi og førsteinntrykk er like viktig som karakterer for å bli ansatt som nyutdannet (Velasco 2011). Noen jobber vil ha et minimumskrav til oppnådd karakter, og det vil være etter dette nivået er oppnådd, at de andre tingene blir tillagt økende betydning. Dette gjelder også for norskprøvene; i noen yrker er det formalisert hvilket nivå en arbeidstaker må ha bestått for å bli ansatt. Når man er over denne terskelverdien, vil man kunne bli vurdert på de andre kriteriene. En grunn til det er at arbeidsgivere ikke alltid stoler på karakterskalaen A–F, fordi de ikke stoler på at lærerne og skolene som gir karakterene, er objektive. Det er også vist at kontekst spiller en stor rolle, en A fra ett uni-

versitet har ikke den samme statusen som en A fra et annet universitet. Og når arbeidsgivere ikke stoler på nøytraliteten til de som setter karakterene, faller sammenlikningsgrunnlaget, og standarden blir ikke like nyttig som intendert.

Noe av det samme finner vi igjen i intervjuene med de åtte arbeidsgiverne i denne studien. Flere av arbeidsgiverne peker på at det er vanskelig å vite hva norskprøven nivå B2 faktisk forteller om en søkers språkferdigheter. Folk kan pugge og pugge og klare å få en god karakter, eller oppnå et godt resultat, og så glemme alt de har lært, et par uker etterpå. En arbeidsgiver vi intervjuet, fortalte oss:

Nei, altså, jeg har ikke sagt at jeg ikke stoler på de, men jeg har jo gått på skole selv og har jo fått gode karakterer, men jeg husker jo ikke hva jeg lærte. Jeg sier ikke at det er det samme her, men jeg har liksom opplevd at folk har høye karakterer på noe som de ikke kan, og sånn er det på språk også. Det at du sier at du har en B2 eller B1 eller noe sånn, så det er klart det er et pluss, men det er ikke noe sånn at vi sier bare da er han eller hun klar for ansettelse (arbeidsgiver, stor offentlig virksomhet)

Denne arbeidsgiveren peker altså på at en bestått norskprøve på et høyt nivå forteller at du har pugget og lest og øvd, men det sier ingenting om hva du faktisk har av lingvistiske språkferdigheter. Du er god til å ta en prøve, men du er ikke nødvendigvis god i det prøven tester. Det kan være tilfeldig at du oppnådde et godt resultat, kanskje den som rettet prøven, var snill, kanskje du var heldig med spørsmålene. Det kan også tenkes at selv om du presterte godt på prøven, har du glemt alt du lærte, noen uker etter du avla prøven. Slike tanker gjør at denne arbeidsgiveren ikke vil bruke norskprøven som et verktøy for å få informasjon om norskferdighetene til søkeren. Han stoler ikke på at en godt avlagt prøve tilsier gode språkferdigheter, og dermed faller hele poenget med prøven bort.

En annen arbeidsgiver vi intervjuet, sier han kjenner norskprøven godt, men han stoler heller ikke på at den gir noe god informasjon om norskknivået til de som har bestått den. Han uttaler:

Det jeg ser, det er jo det at de som er her noen år, lærer seg bedre norsk enn de som klarer å pugge seg til det. I min mening, og det er jo min mening, så er erfaring med å snakke norsk til daglig betydelig viktigere for meg enn en test som er bestått (arbeidsgiver, privat mellomstor bedrift)

I likhet med arbeidsgiveren sitert over opplever ikke denne arbeidsgiveren at å pugge seg til å bestå en prøve gir noen god indikasjon på om du behersker norsk godt eller ikke. Det handler om erfaringen du har med språket, forståelsen du har av hvordan ting henger sammen, konteksten du befinner seg i, og ulike perspektiver. Det handler også om hvorvidt du bruker det til daglig, og om du er komfortabel når du snakker språket. Det er dette som betyr noe, ikke om du klarer å bestå en test. I likhet med studiene som viser at arbeidsgivere ikke stoler på at gode karakterer nødvendigvis betyr at du er dyktig til jobben, opplever arbeidsgivere vi har intervjuet, heller ikke at en norskprøve betyr at du behersker godt norsk språk. En mulig grunn til at arbeidsgivere ikke opplever at norskprøven reduserer usikkerhet knyttet til norskferdighetene til søkere med innvandrerbakgrunn, er at de ikke stoler på at en prøve klarer å måle ferdighetene på en god måte.

## 4.7 Manglende kunnskap om norskprøven

En annen grunn til at arbeidsgivere ikke bruker norskprøven som et verktøy for å innhente informasjon om søkere med innvandrerbakgrunn sine norskferdigheter, er rett og slett at det er mange som ikke kjenner til prøven. Innledningsvis viste vi til at i en undersøkelse utført av Kompetanse Norge var det nesten 90 prosent av de spurte arbeidsgiverne som oppga at de ikke kjente til norskprøven. I spørreundersøkelsen gjort i dette prosjektet svarer 22 prosent at de har lite kjennskap til norskprøven, se figur 4.2.

I de åtte intervjuene vi gjorde med arbeidsgivere som hadde mottatt to fiktive søknader fra oss, der en av de oppga at de hadde bestått norskprøve B2, var det ingen som hadde lagt merke til dette. Typiske sitater fra de åtte intervjuene gjort i forbindelse med felteksperimentet er: «Nei, B2. Jeg husker ikke at det stod der, jeg», «Nei, jeg la ikke merke til det», «nei, det har jeg ikke sett». At de ikke har lagt merke til det, kan bety at de ikke tillegger den noe vekt, men det kan også bety at de ikke vet hva norskprøven faktisk er ment å signalisere.

Blant de åtte informantene er det flere som sier eksplisitt at de har ikke hørt om norskprøven. De som oppgir å ha hørt om den, vet som regel ikke hva B2 betyr innholdsmessig. Sitater som «B1, B2, C1, Bergenstesten – det spiller ingen stor rolle» (arbeidsgiver, offentlig stor bedrift) var vanlig. De som har hørt om prøven, sier at de ikke kjenner så godt til prøvene, de klarer ikke å skille de ulike nivåene fra hverandre, og de stoler heller ikke på at den gir god informasjon om norskknivået til søkere med innvandrerbakgrunn. Dette gjelder også flere av de 58 informantene som ble intervjuet i forbindelse med et tidligere prosjekt. En arbeidsgiver som jobber i HR, sier for eksempel:

Det er helt umulig for en arbeidsgiver å finne ut hvor mye norsk kan egentlig vedkommende. Sånt at hvis du legger på en CV at du har norskprøve, så er det helt umulig for en arbeidsgiver å vite hva ligger i en norsk prøve III, fordi informasjonen rundt norskprøven er så kompleks, og det er så mange nivåer, og så er det nivå 2B og 2A, altså sånn.

Denne arbeidsgiveren mener myndighetene har en jobb å gjøre når det gjelder enkel informasjon. Hva som ligger i de ulike nivåene, hva A og B betyr, er vanskelig å intuitivt forstå, mener han. Hvorvidt bedre kjennskap til prøven og mer tro på dens nøytralitet faktisk hadde bidratt til større tillit til at prøven kunne brukes som et verktøy for å innhente kunnskap om en kandidats norskferdigheter, vet vi ikke. Som beskrevet i innledningen og i det analytiske rammeverket er språk mer enn bare lingvistikk og grammatikk. Dette kan bety at selv om myndighetene forsøker å regulere lovverket på en måte som skal bidra til mer likestilte rekrutteringsprosesser, er dette vanskelig all den tid «språk» ikke kan måles standardisert. Dette kommer vi tilbake til i kapittel 6, der vi diskuterer hva arbeidsgivere selv legger i begrepet «språk».

## 4.8 Oppsummering

I dette kapitlet har vi undersøkt hvorvidt norskprøven kan være en måte å redusere arbeidsgiveres usikkerhet på knyttet til norskferdigheter i rekrutteringsprosesser. Vi har søkt å kartlegge arbeidsgiveres handlinger og ikke kun deres holdninger. Oppsummert viser bedriftssurveyen at omtrent én av tre mener bestått norskprøve nivå B2 gir tilstrekkelig informasjon om norskferdigheter. Signifikant flere mener at

denne typen dokumentasjon gir tilstrekkelig informasjon, sammenliknet med søkerens egen vurdering av norskferdigheter. Felteksperimentet viste ingen forskjeller i innkallingsrate mellom kandidaten med og kandidaten uten bestått norskprøve nivå B2. Svarene på surveyeksperimentet viser at signifikant flere arbeidsgivere mener en kandidat *uten* norskprøve, men som kun skriver at hun behersker norsk skriftlig og muntlig, gir tilstrekkelig informasjon om søkerens norskferdigheter, enn om kandidaten skriver at hun har bestått norskprøve nivå B2. Med det premisset at søkeren ellers er formelt kvalifisert for jobben, tyder dette på at å vise til en bestått norskprøve ikke har noen målbar positiv effekt på kandidatens sannsynlighet for å bli innkalt på intervju, sammenliknet med om hun kun skriver i søknaden at norskferdighetene er gode.

Disse funnene er med andre ord tilsynelatende noe motstridende, noe som kan handle om måten spørsmålene er stilt, hvem som har svart, eller at de er opptatt av noe annet som norskprøvene ikke gir informasjon om. Mens spørreundersøkelsen i stor grad måler holdninger, måler felteksperimentet og vignetten i større grad handlinger. Likevel kan de også forstås som at det fortsatt er stor grad av usikkerhet knyttet til minoritetskandidater, til tross for at de har dokumenterte norskferdigheter. Dermed kan funnene også utfylle hverandre, ved at norskprøven for noen arbeidsgivere gir informasjon om norskferdigheter, men den fjerner ikke all usikkerhet arbeidsgivere har når det gjelder minoritetskandidater. Siden mange arbeidsgivere ikke kjenner til norskprøven, kan usikkerheten for disse muligens bli større dersom en kandidat oppgir denne i søknaden sin. Dermed tyder disse funnene på at språkstandarden ikke fungerer på en måte som gjør rekrutteringsprosesser mer likestilt, slik myndighetene ønsket. Fra de kvalitative intervjuene med arbeidsgivere, både de åtte gjort nå og de 58 gjort tidligere, kommer det i tillegg fram at mange ikke kjenner til norskprøven, de vet ikke hva som ligger i de ulike nivåene, og hva «B» og «A» gir informasjon om, og flere stoler ikke på prøvens nøytralitet. Dersom norskprøven hadde fungert etter sin hensikt, kunne den fungert som en døråpner til arbeidslivet for søkere med minoritetsbakgrunn. Funnene vi har presentert i dette kapitlet, tyder imidlertid på at det er stor usikkerhet knyttet til prøven blant arbeidsgivere.

## 5 Hvordan reduserer arbeidsgivere usikkerhet om norskferdigheter?

---

Et av flere temaer i denne rapporten har handlet om hva som skal til for at en arbeidsgiver og en arbeidssøker «matcher». Som beskrevet i kapittel 2 er nøkkelen i en vellykket ansettelsesprosess nettopp en god matching mellom jobbsøkere med visse kvalifikasjoner og arbeidsgivere med behov for arbeidskraft. For at arbeidssøker og arbeidsgiver skal «matche», må arbeidssøkeren ha relevante kvalifikasjoner, arbeidssøker må klare å signalisere at hun har disse kvalifikasjonene, og arbeidsgiver må vurdere arbeidssøker som riktig. I det analytiske rammeverket viste vi at en grunn til at personer med innvandrerbakgrunn har lavere sysselsetting enn personer uten innvandrerbakgrunn, er at de mangler kompetanse, både formell og uformell. En annen årsak handler om at arbeidsgivere har en tilbøyelighet til å velge det de oppfatter som kjent, og at de ønsker å minimere usikkerhet (Rogstad 2001; Pager 2008; Midtbøen 2015; Rogstad & Sterri 2018).

For å redusere denne usikkerheten må søkere klare å *signalisere* sin kompetanse på en måte som gjør at arbeidsgiver vurderer søkeren som kvalifisert. Til nå har vi vist at norskprøven ikke virker som et godt nok signal for at arbeidsgivere vurderer deres norskferdigheter som tilstrekkelige, og et viktig hovedfunn er at *egenvurdering* har større informasjonsverdi enn språkstandarden. I siste instans er det arbeidsgiverens vurdering av søkeren som avgjør om søkeren blir tilbudt jobb. For at en søker skal kunne signalisere sin kompetanse på en måte som vekker troverdighet, er det derfor av stor interesse å forstå hvilke signaler arbeidsgivere vurderer som tillitvekkende.

Et viktig mål med innføringen av språkstandarden var, som nevnt, at den skulle erstatte subjektive vurderingskriterier med mer objektive i rekrutteringsprosesser. Dette skulle sikre en likeverdig og rettferdig behandling av søkere med og uten innvandrerbakgrunn, og språkstandarden skulle således fungere som en døråpner til arbeidslivet for søkere med innvandrerbakgrunn. Hvis denne informasjonen ikke hjelper arbeidsgivere i særlig grad, men vi vet at språkferdigheter brukes som en av de viktigste legitimeringsgrunnene til å velge vekk søkere med innvandrerbakgrunn – hvordan får arbeidsgivere da informasjon om søkers språkkunnskaper? Er arbeidsgivere enige om hvilke kriterier de legger vekt på for å skaffe seg informasjon? Og når har de god nok informasjon om at språket er godt nok for å kalle søkere inn på intervju?

Ettersom språkstandarden ikke ser ut til å ha fungert helt etter sin hensikt, er det relevant å finne ut hvilke typer vurderingskriterier arbeidsgivere benytter seg av når de vurderer søkere med innvandrerbakgrunn til en jobb. Denne kunnskapen vil danne et grunnlag for å forstå hvordan søkere bør tilpasse seg og justere sine søknader og CV-er for å unngå potensiell diskriminering. Dette vet vi imidlertid lite om (Kang mfl. 2016). Dette kapitlet skal handle om dette, og vi undersøker nærmere hvilke typer informasjon arbeidsgivere finner nyttig for å få kunnskap om søkeres språkferdigheter. For å besvare spørsmålene baserer vi oss på spørreskjema og intervjudata.

## 5.1 Ulike kriterier for å vurdere norskferdigheter

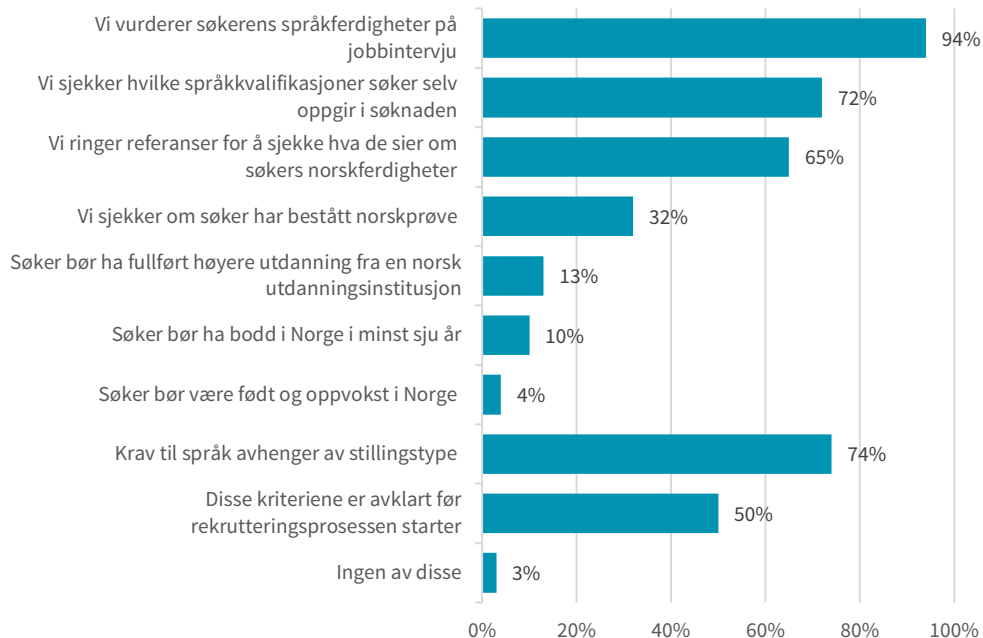
Et av de viktigste funnene fra surveyeksperimentet var at hvordan søkeren selv vurderte norskferdighetene sine, ble tillagt mer vekt hos arbeidsgivere enn dokumenterte norskferdigheter gjennom norskprøven. Dette funnet er gjennomgående særlig i de åtte nyeste kvalitative intervjuene, men også flere av de 58 informantene fra tidligere snakker om at norskprøven ikke brukes i særlig grad som et kriterium for å vurdere norskferdigheter. En arbeidsgiver vi intervjuet i 2019, forteller:

Noen [søkere] sier at «jammen, jeg har jo B1, B2, jeg har C1, jeg har Bergens-testen», og det er helt greit at de har det, men vi er nødt til å snakke med kandidatene, vi er nødt til å få et eget inntrykk av kandidatene (arbeidsgiver, of-fentlig stor virksomhet)

Denne arbeidsgiveren legger vekt på at de må få et eget inntrykk av kandidaten, og da hjelper det ikke med norskprøven. Utfordringen med dette er at arbeidsgiveres eget inntrykk kan være så mangt. Der norskprøven er standardisert og er ment å hjelpe arbeidsgivere med å vurdere etter samme kriterier for å sikre rettferdighet, er uttalelsen «eget inntrykk» høyst subjektiv og vag. Spørsmålet er da hvordan arbeidsgivere danner seg dette «egne inntrykket» av en søkers norskferdigheter.

I spørreundersøkelsen vi sendte ut via Norstat til ledere i norske bedrifter, stilte vi spørsmål om hvilke kriterier de brukte for å vurdere norskferdighetene til en søker med innvandrerbakgrunn, med ulike alternativer. Svarfordelingen ser vi i figur 5.1, der vi ba dem om å krysse av på alle kriteriene de brukte for å vurdere dette.

Figur 5.1 Hvilke av de følgende kriteriene bruker dere for å vurdere norskferdighetene til en søker med innvandrerbakgrunn? N = 600.



I figuren ser vi at de tre kriteriene som blir mest brukt i arbeidsgivers vurdering av norskferdigheter, er jobbintervju, søkeres subjektive egenvurdering i søknaden og referanser oppgitt i søknaden. I tillegg ser vi at mer enn syv av ti oppgir at kravet avhenger av stillingstype. Den soleklart mest brukte måten å vurdere språkferdigheter



hos søker på er gjennom jobbintervju, hele 94 prosent av arbeidsgiverne svarer dette. Jobbintervjuet er også en svært vanlig måte for arbeidsgivere å undersøke andre kvalifikasjoner ved søkere, da de aller fleste rekrutteringsprosesser bruker denne formen som en del av vurderingen av kandidater. Det er dermed ikke overraskende at også norskferdigheter er en av kvalifikasjonene som blir undersøkt på intervju, men det kan indikere at de alle fleste arbeidsgivere ønsker å teste norskferdighetene selv i praksis. Videre ser vi at litt mer enn syv av ti sjekker hvilke språkkvalifikasjoner søkeren selv oppgir i søknaden, og at litt mer enn seks av ti ringer referanser for å sjekke hva de sier om søkers norskferdigheter. Det som er viktig å merke seg, er at ingen av disse kriteriene er «standardiserte» på den måten norskprøven er. Å vurdere språk i intervju, å se på søkerens egenvurdering og å snakke med referanser betyr i alle tilfeller at det er en subjektiv vurdering med i bildet. Det er arbeidsgivers, arbeidssøkers og tidligere arbeidsgiveres subjektive vurderinger av norskferdighetene som er de mest brukte kriteriene for å vurdere en søkers norskferdigheter. Kriteriene er derfor ikke målbare eller nøytrale på samme måte som andre krav, for eksempel fullført utdanning eller god karakter, noe som gjør de vanskeligere å sammenlikne på tvers av søkere.

Det er flere måter å forstå disse empiriske mønstrene på. Det at subjektive vurderinger blir så viktige for å vurdere norskferdigheter, kan tyde på at det ikke bare er norskferdigheter som skal forstås og stadfestes, men også en mer helhetlig forståelse av om søkeren *passer inn* i jobben (Rogstad & Sterri 2018). Mens det førstnevnte dreier seg om hvorvidt en nyansatt «passer inn» i en etablert virksomhet, med den interne bedriftskulturen og de mer uformelle reglene arbeidstakerne imellom og i forholdet til arbeidsgiverne, brukes betegnelsen «passe til» for å fange opp om en har de ferdighetene som kreves for å utføre bestemte arbeidsoppgaver. I begge tilfeller er det likevel arbeidsgivernes vurdering av en arbeidssøkers kompetanse som er avgjørende, og denne baseres også på personlig egnethet. I en studie av jobbintervjuet finner Jensen (2004) at arbeidsgivere understreker innvandrerstatusen til søkere ved å bruke opp tiden i intervjuet til å snakke om andre ting, som hjemlandet, heller enn til å snakke om kandidatens relevante kvalifikasjoner for den aktuelle stillingen. En annen studie viser at det forekommer positiv diskriminering av innvandrere, men da til typisk lavstatusjobber, som arbeidsgivere opplever at innvandrere passer inn i (Nergaard 2006). Dette viser at arbeidsgivere «rasifiserer» søkeres kvalifikasjoner, altså at søkeres etniske opprinnelse påvirker hvilke kvalifikasjoner de tilskrives. I en kvalitativ studie gjennomført av Kompetanse Norge opplevde arbeidsgivere at de kunne avdekke om søkeren har tilstrekkelige norskferdigheter i jobbintervjuet, men noen arbeidsgivere hadde også erfart at kandidater de mente klarte seg godt på intervjuet, viste seg å ha dårligere språkferdigheter enn først antatt da de begynte i jobben (Birkeland mfl. 2019). Dette viser at jobbintervjuet kan fungere ganske annerledes for en søker med minoritetsbakgrunn enn for en søker med majoritetsbakgrunn, og at søkerne kan tilskrives kvalifikasjoner basert på etnisk bakgrunn. Som en mulig konsekvens av dette viser forskning fra USA at jobbsøkere med minoritetsbakgrunn «hvitvasker» CV-en sin, i form av signaler som å endre navn, deltakelse i minoritetsorganisasjoner og andre kjennetegn på deres etniske bakgrunn, for å forsøke å unngå slik diskriminering (Kang mfl. 2016). Vi ser også i figur 5.1 at mange bruker informasjonen som leses fra søknad og CV, til å vurdere språkferdigheter, og de ringer referansene som kommer fram her. Dette indikerer at hvordan kandidater framstiller seg selv og signaliserer sin kompetanse i søknaden til en potensiell arbeidsgiver, har betydning.

De tre første kriteriene i figur 5.1 er vanlige blant arbeidsgivere å bruke for å vurdere alle søkere til en stilling, og på denne måten er det ikke overraskende at de også blir benyttet for norskferdigheter for søkere med minoritetsbakgrunn. Videre ser vi at 32 prosent av de spurte arbeidsgiverne oppgir at de sjekker om søkeren har bestått norskprøve. Blant de arbeidsgiverne som oppgir at de bruker norskprøven som kriterium, er det også signifikant flere som oppgir at de benytter seg av jobbintervjuet, sjekker søknad og ringer referanser, enn blant de som ikke bruker norskprøven som kriterium. Dette indikerer at arbeidsgivere ikke bruker norskprøven som eneste kriterium, men at den fungerer i samspill med andre vurderingsformer. Vi kan ikke bruke dette spørsmålet til å svare på hvilket kriterium arbeidsgiverne legger *mest* vekt på, da de kun ble spurt om hvilke de benytter seg av. Samtidig viser svarene at de resterende 68 prosentene *ikke* bruker norskprøven som kriterium. Det vil si at de fleste arbeidsgivere ikke bruker et slikt objektivt kriterium, men heller benytter seg av mer subjektive vurderingsformer, og at de som benytter seg av norskprøven, også benytter seg av andre vurderingsformer.

I spørreundersøkelsen har vi også bedt arbeidsgiverne vurdere om andre typer kriterier, som fødeland, utdanningsland og botid i Norge, er relevante for å vurdere norskferdighetene til en kandidat med innvandrerbakgrunn. Svarene er at det er de færreste som tillegger disse kriteriene viktighet. Statistisk sett vet vi at økt botid er korrelert både med høyere andel sysselsatt og høyere lønn (Wiggen 2016). Botid kan imidlertid være en mellomliggende faktor heller enn en årsak til økt sysselsetting, ved at lengre botid også er korrelert med andre faktorer som igjen gjør sysselsetting mer sannsynlig. Ifølge svarfordelingen i denne spørreundersøkelsen ser det heller ikke ut som dette er faktorer arbeidsgiverne er særlig opptatt av forut for ansettelse, der de færreste bruker disse kriteriene for vurdering av norskferdigheter. Dette indikerer at arbeidsgiverne er åpne for at kandidater kan ha gode norskferdigheter, også dersom de enten er født eller utdannet i et annet land, og at botid ikke er særlig mye brukt som indikator på norskferdigheter i seg selv.

Tidligere studier av rekrutteringsprosesser viser at de færreste arbeidsgivere har foretatt en god stillingsavklaring i forkant av en rekrutteringsprosess (Rogstad & Sterri 2018, 2016, 2015, 2014; Bjørnset mfl. 2018). Rekruttering kan deles inn i tre flere faser, der første fase omhandler stillingsavklaringen og inneholder en virksomhets arbeid med å avklare behov for kompetanse i forkant av utlysningen, utforme annonsen og forberede ansettelsesprosessen og hvordan den skal forløpe. I den første fasen må virksomheten blant annet både avklare hvem de ønsker seg, i form av hvilken kompetanse de trenger, og de må finne ut av hvordan de skal nå denne personen, i form av hva som skal stå i jobbannonsen. Fase to omhandler jobbintervjuet og fase tre innstillingen av kandidater. Hvilke avgjørelser som tas i første fase, kan ha innvirkning både på hvilke søkere en får på stillingen, og hvilke kriterier disse blir vurdert ut fra (Petersen & Togstad 2006). En studie viser for eksempel at arbeidsgivere mente de kunne avdekke om søkeren hadde tilstrekkelige norskferdigheter i jobbintervjuet, men at de ikke hadde definerte kriterier for å hvordan de vurderte dette (Birkeland mfl. 2019). I figur 5.1 ser vi at halvparten av de spurte arbeidsgiverne oppgir at kriteriene for å vurdere norskferdigheter er avklart før rekrutteringsprosessen starter. Blant de arbeidsgiverne som oppgir at kriteriene er avklart før rekrutteringsprosessen starter, er det signifikant flere som oppgir at de bruker norskprøven som et kriterium, enn de som ikke gjør det. I tillegg er det i denne gruppen signifikant flere som svarer at krav avhenger av stillingstype. Dette indikerer at dersom det i forkant av en stillingsutlysning er avklart hvilket nivå av norsk som trengs, er det mer sannsynlig at en objektiv vurderingsform som norskprøven blir brukt som kriterium for å

vurdere dette. Samtidig er det langt flere som oppgir at kriteriene er avklart på forhånd, og at de avhenger av stillingstype, enn det er arbeidsgivere som bruker norskprøven som kriterium. Dette indikerer at disse kravene og kriteriene oftere er basert på subjektive vurderingsformer enn objektive.

## 5.2 Arbeidsgivers vurderinger av norskferdigheter

Det er nær konsensus blant alle informantene (både fra tidligere intervjuer og nye intervjuer) om at språk er viktig for å få seg jobb, og at dårlig språk er en viktig grunn til å avvise søkere med minoritetsbakgrunn. I mange tilfeller kan dette være legitimt, en arbeidstaker må i mange typer jobber kunne noe norsk. Spørsmålet er hva som er tilstrekkelig, og hvorvidt arbeidsgivere stiller unødig høye krav i forhold til jobben som skal gjøres. Som indikert over mener arbeidsgiverne at språk er viktig både for å kunne utføre arbeidsoppgavene rent praktisk, og for å «passe inn» i miljøet på arbeidsplassen. I noen tilfeller kan det å «passe inn» kanskje bety at en stiller noen høye krav, fordi språkkravene ikke handler om utførelsen av jobben, men om å passe inn i det sosiale miljøet på arbeidsplassen. I tillegg er det sånn at arbeidsgivere kan legge mer i hva de mener med «språk», enn det rent lingvistiske.

Språk tillegges derfor stor vekt i ansettelsesprosesser, oppgir arbeidsgivere i intervjuene. Over forsøkte vi å finne ut hvordan arbeidsgivere vurderer språklig nivå når de ikke stoler på norskprøven som et godt kriterium i seg selv. Hovedfunnet derfra er at arbeidsgivere i større grad benytter seg av subjektive kriterier enn objektive. I denne delen bruker vi de kvalitative intervjuene til å få en enda bedre forståelse av kriteriene arbeidsgivere vurderer norskferdigheter etter.

Ettersom det å bli kalt inn til intervju er avgjørende for å bli ansatt, er det viktig at CV og søknadstekst er god nok til å bli innkalt til intervju. Derfor er det viktig å forstå hvilke signaler som gis i søknad og CV, som arbeidsgivere opplever som tillitvekkende tegn på godt språk. Arbeidsgivere får også det aller første inntrykket av en kandidat gjennom søknadstekst og CV, og mange legger godt merke til hvordan søknadsteksten er skrevet. Flere arbeidsgivere forteller at dårlig språk eller grammatikalske feil i søknadsteksten gjør at en raskt siler ut kandidaten. Språknivå i søknad skal vi komme tilbake til, da det ikke alltid er så lett å vite nøyaktig hva «godt» språk i søknadsteksten egentlig signaliserer.

I tillegg til selve språkførselen er det andre signaler en kan gi, som vil virke inn på arbeidsgivers vurdering av kandidaten. To viktige signaler er blant annet søkerens bosteds- og utdanningshistorikk. Flere arbeidsgivere, i begge i de kvalitative data-maternalene, slutter seg til språkferdigheter ved å se hvor søkeren har bodd og tatt utdanningen sin. En av de 58 arbeidsgiverne som ble intervjuet i 2013–2014, forteller:

De som vi har kalt inn, det er jo folk som, jeg har jo sett om, hvis de har vært, hvis de har en annen opprinnelse, så har jeg ofte sett litt på for eksempel skolegang, da. Sånn at, hvis jeg ser at de har gått på, hvis de har gått på videregående og universitet i Norge, så går jeg jo ut fra at det betyr at de har god nok språkbeherskelse, men hvis for eksempel ... Hvis jeg ser at de ... kanskje har hatt type internasjonal utdannelse og litt sånn internasjonale jobber, så er det jo mer usikkert hvor ... Da kanskje stiller man seg mer spørsmål, om de snakker godt nok norsk (arbeidsgiver, finansrådgivning)

Denne arbeidsgiveren tenker, som mange andre av informantene, at dersom en søker har gått på norsk skole og til og med tatt høyere utdanning i Norge, så vil det være et tegn på at søkeren behersker tilstrekkelig norsk for å utføre jobben på en god måte.

Klarer en å ta eksamener, prøver og følge med på skolen/utdanningen, så kan en også godt nok norsk, er en type fortelling flere arbeidsgivere presenterer til oss. Det samme argumentet gjelder ofte for botid. Dersom en søker har bodd lenge i Norge, er det mange som tenker at det er naturlig at vedkommende snakker og skriver godt nok norsk for jobben.

Som vi så i forrige delkapittel, er det likevel ikke slik at disse signalene virker å være de mest brukte kriteriene for arbeidsgivers vurdering av norskferdigheter. Dette bekreftes på mange måter også i intervjuene. Selv om flere arbeidsgivere peker på botid og utdanningssted som signaltyper de kan legge merke til, er de fleste enige om at disse signalene i seg selv ikke er nok for at en virkelig kan stole på at kandidaten behersker godt nok norsk. Informantene er nærmest unisont enige om at de må snakke med søkeren selv for å ta en ordentlig avgjørelse på om språknivået er adekvat. Arbeidsgiveren er som sagt portvokteren til arbeidslivet, og hennes vurdering vil derfor alltid være den avgjørende. Det er ikke nok at søkeren signaliserer sin språkbeherskelse som god i søknadsbrev og CV, når arbeidsgiverne alle er enige om at de uansett må snakke med dem før de opplever at de forstår hvilket språklig nivå kandidatene befinner seg på. Dette skaper en reell utfordring og en mulig forskjellsbehandling av minoritetssøkere og majoritetssøkere. For å faktisk stole på at språket er godt nok, forteller mange informanter at de må ha kandidaten inn til intervju. Problemet er, som vi allerede har beskrevet, at det er mange som ikke kommer så langt – og en av grunnene til det er at arbeidsgiver mistenker at kandidaten ikke behersker godt nok norsk språk. En av de åtte arbeidsgiverne vi intervjuet i 2019 og 2020, forteller:

Men språkbeherskelse er i utgangspunktet ikke det første evalueringskriteriet vi ser etter. Det tar vi aldri søknadene på det. Det tar vi eventuelt i en intervju-runde, for det er først da man får avdekket hvordan man kommuniserer (arbeidsgiver, stor privat virksomhet)

Denne arbeidsgiveren sier at de aldri vurderer språkbeherskelse i en søknad, for det er kun i et intervju en får avdekket hva god kommunikasjon er. Dette er et viktig poeng og kan også være med og forklare noe av grunnen til at norskprøvene ikke anses som et godt nok kriterium for å kunne vurdere kandidatens «språk». Som allerede nevnt er språk mer enn bare grammatikk, det er «kommunikasjon»; det handler om å beherske kulturelle koder, ta referanser, kjenne til normer for toneleie, hva som er innenfor og utenfor å spørre om, og så videre. Eller som en av de åtte arbeidsgiverne vi intervjuet, uttalte:

Kommunikasjon og språk, det handler om at du hos oss må gå inn i en dialogrolle, om hvordan du involverer ulike parter, hvordan du løser problemer, hvordan du håndterer kunder som er frustrerte. Ja, jeg har aldri tenkt på fartstid i Norge eller noe sånn som et kriterium på den sammenheng. Det avdekker vi i et intervju, i så fall (arbeidsgiver, stor privat virksomhet)

Denne forståelsen av hva språk er, at det handler om hvordan en går i dialog, hvordan en håndterer kunder, og hvordan en løser problemer, vil en arbeidsgiver aldri kunne forstå gjennom et signal gitt i en søknadstekst eller i en CV. Det er viktig å påpeke at i de fleste jobber vil det likevel være et slags «minimumskrav» til å beherske språk på den lingvistiske måten, men dersom en kandidat er over denne terskelen, vil også andre betydninger av «språk» få betydning. Spørsmålet om hva «språk» egentlig betyr for arbeidsgivere, diskuterer vi mer utførlig i neste kapittel.

Poenget her er å identifisere ulike kriterier for vurdering av språkferdigheter. Å kalle inn alle kandidater en er usikker på, til intervju er en tidkrevende prosess. Flere

vi har intervjuet, sier derfor at de i noen tilfeller gjør en form for «telefon-screening», de ringer en kandidat for å slå av en kort prat. Gjennom en slik samtale mener de å få nok informasjon til å beslutte om språket er på et godt nok nivå til å kunne kalle inn kandidaten til intervju. En av de 58 informantene forteller typisk:

Jeg har gjerne ringt for å høre, jeg, og så kommer det fram. Og jeg biter meg jo merke i at her var det noen som var dårlig, jeg har opplevd at det var dårlig språkforståelse. (arbeidsgiver, barnevernsinstitusjon)

Gjennom en slik telefonscreening kan usikkerheten reduseres. De som oppleves som kompetente nok i språk, kan komme videre til intervju. Og som nevnt over vurderes også søkerens språkferdigheter i intervjuet.

Alle våre datakilder viser at språk vurderes i alle leddene av en rekrutteringsprosess, gjennom ulike signaler gitt i søknad og i CV, på telefon og i intervju. Det betyr at i tillegg til at søkerens kompetanse skal vurderes, vurderes også hele tiden språknivået til søkeren. Dette innebærer at det er en gjennomgående forskjellsbehandling av minoritets- og majoritetssøkere i hele rekrutteringsprosessen fra start til slutt. En søker med innvandrerbakgrunn må i tillegg til å overbevise arbeidsgiveren om at kompetansen hun innehar, er relevant og nyttig, også overbevise om at språkforståelsen er god nok.

Noen informanter vi har intervjuet, mener også at for at usikkerheten knyttet til kandidatens språklige nivå skal senkes tilstrekkelig, gjennomfører de egne språktester. En forteller:

Når det gjelder språkferdigheter, bruker vi vår egen test til å finne ut. Vi bruker en sann helt enkel språktest, en admin-test, som kandidatene får på nettet, som de må svare på. Og så bruker vi video som en del av rekrutteringsprosessen, som de besvarer fem spørsmål på video så vi får et inntrykk av språk. Så vi bruker mange ting for å avklare språknivå, da (arbeidsgiver, offentlig stor virksomhet)

Denne arbeidsgiveren forteller at de bruker flere verktøy for å avklare språknivå, men at alle disse er det bedriften selv som har utarbeidet. De stoler altså ikke på myndighetene eller søkerens egen vurdering av språknivå, men har egne metoder. Selv om de færreste av informantene oppgir at de bruker egne tester til å teste språket, kan en likevel si at et jobbintervju er en form for «test». Som vi har sett tidligere, er det vanlig å bruke jobbintervju som en kilde til informasjon om språknivå. Det er bare at kandidaten ikke nødvendigvis vet at hun også blir testet i språkkompetanse, og arbeidsgiveren har heller ikke fastsatte kriterier for å vurdere søkeren. Faren for å bli silt vekk i et av leddene i rekrutteringsprosessen er derfor høyere for søkere med innvandrerbakgrunn, da det er mer som skal overbevises om enn for søkere med majoritetsbakgrunn.

Hvor avklart forhold arbeidsgivere har til hvilke verktøy som brukes, og hvordan de brukes for å måle norskferdigheter, varierer. Som vi så i figur 5.1, er det halvparten av de spurte arbeidsgiverne som oppgir at kriteriene for å vurdere språkferdighetene er avklart før rekrutteringsprosessen starter. At halvparten av de spurte arbeidsgiverne oppgir at de ikke har et avklart forhold til vurderingskriterier for å avklare norskferdigheter, tyder på at det er ganske tilfeldig hvordan språknivå blir vurdert. At subjektive kriterier er mest brukt, samt at det virker å være litt tilfeldig hva de subjektive kriteriene er, og hvilken vekt de tillegges, bringer oss videre til et annet viktig funn – nemlig at arbeidsgivere vurderer ulike kriterier ulikt – noe som får store konsekvenser for søkere med innvandrerbakgrunn.

### 5.3 Samspill mellom ulike signaler

Til nå har vi sett at arbeidsgivere oppgir flere og ulike måter å vurdere en søkers norskferdigheter på. Botid, utdanningssted, navn og arbeidserfaring kommer alle opp i intervjuene som ulike kriterier arbeidsgivere tar ulik grad av hensyn til. Det at arbeidsgivere tar ulik grad av hensyn til disse kriteriene, representerer en utfordring for søkere med innvandrerbakgrunn. Det er ikke sånn at alle arbeidsgivere er enige om hva de legger i «godt språk», eller hvorvidt en type informasjon (som botid, utdanningssted, jobberfaring, språklig nivå i søknadstekst) gir et positivt eller negativt signal. Som beskrevet i det analytiske rammeverket vil et signal, en type informasjon eller karakteristikk, ikke være troverdig eller ikke nok i seg selv, men snarere variere i henhold til kontekst og mottaker (Goffman 1963). Dette blir tydelig i våre intervjuer med arbeidsgivere. Vi finner at arbeidsgiveres subjektive vurderinger varierer på en måte der det samme signalet (botid, godt språk i søknadstekst) oppfattes for noen som et tegn på at søkeren behersker norsk språk, mens for andre er det et tegn på det motsatte. Dette gjør at å søke en jobb er særlig utfordrende for søkere med innvandrerbakgrunn. En arbeidsgiver vi intervjuet, fortalte for eksempel dette om botid:

Det går overhodet ikke på hvor lenge personen har bodd i Norge, men det går kanskje på hvor villig personen har vært til å lære seg ting som er nødvendig for deg for å kunne lykkes.

Selv om økt botid ofte assosieres med bedre integrering, og vi vet fra tidligere forskning at botid for eksempel gir økt sysselsetting, opplever ikke denne arbeidsgiveren at botid nødvendigvis gir et positivt signal om språkbeherskelse. Snarere handler botid om hva søkeren har brukt tiden sin i Norge på, hvor villig søker er på å sette seg inn i nye ting. Lang botid kan på denne måten signalisere noe *mer* til arbeidsgiver enn bare en «økt sannsynlighet for å snakke godt norsk». En søker som har bodd i Norge i kort tid, men behersker norsk språk relativt godt, kan oppfattes som lærevillig, ivrig og motivert. En søker med lang botid, men uten andre signaler om god norskspråklig beherskelse, kan i motsatt ende oppfattes som lite initiativrik og i verste fall lat. Arbeidsgivere trekker altså en slutning fra et forhold som kan observeres (botid), til et forhold som ikke kan observeres like lett (initiativ). Fordi initiativ framholdes som en viktig ressurs for arbeidsgivere i rekrutteringssituasjoner, er dette viktig. Et signal om lang botid i søknaden reduserer derfor ikke usikkerheten til denne arbeidsgiveren når det gjelder om kandidaten er riktig for jobben. Det samme gjelder for andre arbeidsgivere vi har intervjuet.

En av arbeidsgiverne vi intervjuet, gav uttrykk for at botid er viktig som et signal på god integrasjon generelt og god språkbeherskelse mer konkret. Poenget er at arbeidsgivere bruker svært mange og ulike indikatorer for å vurdere folk, kjønn, alder, klær etc. Botid er også et slikt signal, og for mange oppleves det som et mer «treffsikkert» signal. Jo lenger du har bodd her, jo mer sannsynlig er det at du snakker godt nok norsk. En av de åtte arbeidsgiverne vi intervjuet i 2019 og 2020, uttalte:

Men hun Eden var liksom på vippen en god stund. Til å gå videre. Men så ble jeg litt usikker på ... Ja, hun hadde vært i Norge ... Ifølge dette her så var hun jo ... fra 2011. Det var litt kort tid. Jeg hadde jo ... Jeg tenker sånn 15–20 år kanskje hadde vært bra. Altså, det skulle mye til å nå gjennom her hvis du var utlending, for jeg er så redd for å ... dumme meg ut på at de skriver for dårlig norsk (arbeidsgiver, mellomstor privat virksomhet)

Denne arbeidsgiveren forteller at syv år oppleves som så kort botid at hun ikke stoler på at norskkunnskapene er gode nok. For henne oppleves det som tryggere å vurdere en søker med innvandrerbakgrunn som har bodd i Norge i 15–20 år, for da er det mer sannsynlig at kandidaten snakker godt norsk.

I våre intervjuer, både de nye og tidligere gjennomførte, finner vi at arbeidsgivers vurdering av en søkers norskferdigheter et stykke på vei er betinget av hvor lang tid søkeren har hatt på å lære norsk. «Lang botid» kan på den ene siden fungere som et signal om at kandidaten sannsynligvis behersker norsk relativt godt. På den andre siden kan lang botid – i kombinasjon med dårligere norskferdigheter enn forventet – vurderes som potensiell «latskap». Det betyr at de samme norskferdighetene blir rangert og vurdert som «bedre» hos en med kort botid enn hos en med lengre botid. At det samme signalet (botid) kan tolkes ulikt avhengig av hvilke andre signaler som presenteres i en søknad, og også ulikt avhengig av hvilken arbeidsgiver som mottar en søknad, gjør rekrutteringssituasjonen utfordrende for søkere med innvandrerbakgrunn. Her har vi vist at samspillet mellom signalet botid og norskferdigheter får betydning for arbeidsgivers tolkning av andre egenskaper hos kandidaten, som troverdighet og tillit. Hvilke signaler en søker bør løfte fram i sine søknader og CV-er, er derfor ikke gitt.

Et annet signal som arbeidsgivere snakker om på motstridende måter, er plettfritt språk i søknadsteksten. I intervjuene med arbeidsgivere gjort i 2013 og 2014 var det flere som opplevde det som problematisk at de hadde opplevd at søkere med innvandrerbakgrunn kunne overdrive hvor gode norskferdigheter de hadde. For eksempel kunne de skrive i søknadsteksten at de behersket skriftlig og muntlig språk svært godt, men så oppdaget de på intervju at de ikke gjorde det. Denne erfaringen førte til at noen arbeidsgivere ble skeptiske til en språklig perfekt søknad fra en søker med et fremmedklingende navn. En fortalte for eksempel:

A: Man later kanskje som om man er litt flinkere enn man faktisk er.

I: Og så får du kanskje lite grann hjelp til å skrive søknaden.

A: Det er helt, det er standard, det ser vi veldig, veldig masse, de skriver en glimrende, her ser du at de har vært i en eller annen, innenfor en eller annen ...

I: Setningsoppbygningen er helt, helt perfekt? [ler]

A: Nydelig. Men du får jo litt sånn «Aha, hva er dette?» (arbeidsgiver, dagsenter)

Denne arbeidsgiveren opplever plettfritt norsk i søknadsteksten som mistenkelig, fordi en vil forvente at en søker med innvandrerbakgrunn ikke kan perfekt norsk. Dette gjør at han leser og vurderer søknaden nøyer, eller at han fortære siler ut de søknadene. En annen uttrykker noe liknende:

Det går litt på ærlighet. Når du ser en CV og søknad som er skrevet veldig godt norsk, og så får du vedkommende inn på intervju, og så oppdager du veldig raskt at dette stemmer ikke helt overens med det inntrykket som søknaden ga. Og da ... kan kanskje det oppfattes, altså den som sitter i intervjuet, da, tenker ... dette var misbruk av tid, fordi at vi er nødt til å ha en som skriver godt norsk (arbeidsgiver, bemanningsbyrå)

Begge disse arbeidsgiverne opplever at god norsk i søknadsteksten kan vekke mistanke og bekymring knyttet til ærlighet, og de blir usikre på hvorvidt de kan stole på

kandidaten. Dette kan gjøre at søkere med innvandrerbakgrunn siles ut av søknadsbunken på tross av god norsk. Denne usikkerheten deles ikke av alle arbeidsgiverne vi har intervjuet, verken de tidligere intervjuene eller de nyere. En vi intervjuet, mente at et plettfritt språk i søknadsteksten vitner om at søkeren har et solid nettverk i Norge, noe som tyder på at søkeren er godt integrert. Hun forteller:

Jeg forventer jo at det er noen som har lest over. Men så tenker jeg at hvis du har feil i søknaden, hvis du har grammatiske feil i en søknad, så viser det noe om at da har du ikke jobbet godt med det. Da er jeg ikke interessert. Jeg forventer jo at det er noen som har lest over. Da tenker jeg at kanskje du har et norsk nettverk som gjør at du tvinges til å snakke norsk. Altså ... Ja. (arbeidsgiver, mellomstor privat virksomhet)

Denne arbeidsgiveren blir, i motsetning til den over, skeptisk hvis språket ikke er plettfritt i søknadsteksten. Signaler om norskspråklig nivå brukes altså gjennomgående av arbeidsgivere til å trekke slutninger om andre egenskaper hos kandidaten, som troverdighet og initiativ. Disse funnene betyr at også norskprøve B2 *kan* brukes til å trekke andre slutninger om kandidaten, enn kun om kandidatens kompetanse i norsk språk. Som vi så i kapittel 4, vil en kandidat som dokumenterer at hun har bestått en norskprøve, skille seg ut i større grad fra majoritetssøkere enn de kandidatene som kun oppgir at de har «gode norskerferdigheter». Mer kjennskap til norskprøven blant arbeidsgivere betyr derfor ikke nødvendigvis at den får en større legitimitet. For eksempel vil en prøve signalisere ikke bare hva kandidaten kan, men også hva kandidaten *ikke kan* (jf. Tønder mfl. 2002). Med mindre du har oppnådd det aller høyeste nivået, vil en karakter – eller et bestått nivå på en norskprøve – også fortelle om hva du mangler av kompetanse eller språkerferdigheter.

Videre så vi i kapittel 4 at en mulig grunn til at arbeidsgivere i liten grad bruker norskprøven nivå B2 som kriterium for å vurdere en kandidats norskerferdigheter, handler om at de ikke stoler på prøvens objektivitet. Noen arbeidsgivere opplever at å «pugge» til en prøve gjør at en kan oppnå godt resultat på en prøve, men at det ikke nødvendigvis betyr at du er god i norsk språk. At arbeidsgivere ikke stoler på informasjonen de får gjennom norskprøven, er gjennomgående i våre intervjuer, både de nye og gamle. En av de åtte arbeidsgiverne vi intervjuet, uttalte seg slik:

Vi har noen her som på en måte har gått opp til nivå B2, og det kan være veldig forskjellig hvor flytendene norsk de kan selv om de har tatt B2. Så det sier litt, altså selv om du har B2-kurs, så betyr ikke det at du kan snakke det helt flytende. Det er litt mer hva du gjør ut av det, og du må rett og slett øve og være i et miljø hvor du kan snakke bare norsk (arbeidsgiver, stor privat virksomhet)

For denne arbeidsgiveren gir ikke norskprøven henne informasjon om kandidatens norskerferdigheter hun opplever at hun kan bruke. Dersom arbeidsgivere gjentatte ganger opplever det denne arbeidsgiveren mener å ha opplevd, at resultatet på norskprøven ikke speiler kandidatens norskerferdigheter, så kan det oppstå et legitimitetsproblem knyttet til norskprøven. Et misforhold mellom det språknivået en kandidat skal være på etter en bestått prøve, og språknivået en arbeidsgiver opplever at kandidaten har, gjør at signalet «bestått norskprøve B2» kan brukes til å signalisere *noe annet* enn kandidatens norskerferdigheter. Hvilke eventuelle slutninger arbeidsgivere vil kunne trekke om en søkers andre egenskaper basert på signalet norskprøve B2, vet vi ikke nok om. Det er plausibelt at dersom arbeidsgivere opplever slike misforhold mellom norskprøvens resultat og kandidatens faktiske norskerferdigheter, vil det



kunne ha innvirkning på hva arbeidsgiveren tenker om for eksempel kandidatens troverdighet. Poenget er at hva norskprøven signaliserer, er kontekstuel – noe som kan bety at de signaliserer noe annet enn det arbeidssøker har ment å signalisere. Det er også sånn at arbeidsgivere tolker og vurderer det samme signalet på ulike måter. Dette gjør det utfordrende for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn å navigere i en søknadsprosess der de ønsker likebehandling og arbeid.

## 5.4 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på hvilke signaltyper arbeidsgivere vektlegger når de vurderer norskferdighetene til søkere med innvandrerbakgrunn. Ettersom norskprøven ikke virker å gi et entydig positivt signal, var vi i dette kapitlet opptatt av andre typer kriterier arbeidsgivere benytter i ansettelsesprosesser. I spørreundersøkelsen kommer det tydelig fram at arbeidsgivere i størst grad benytter seg av subjektive vurderingsformer. Hele 94 prosent oppgir at de bruker informasjon fra jobbintervjuet som et kriterium for å vurdere søkerens norskferdigheter. At så mange mener dette, er et tydelig signal om at det er arbeidsgiveres egne subjektive vurdering som teller mest. Dette kan også gjelde for arbeidsgivere der jobben har et eksplisitt krav om bestått norskprøve for å få fast ansettelse, som for eksempel helsefagarbeider i Oslo, men det har vi ikke data på i dette prosjektet. Selv der det finnes en slik terskelverdi, kan arbeidsgivere ta i bruk egne kriterier på «toppen av» det formelle kravet om å ha bestått en norskprøve.

Videre svarer 72 prosent at de bruker informasjon fra søkerens egenvurdering i søknaden, og 65 prosent oppgir at de ringer referanser for å forhøre seg om kandidatens norskferdigheter. Alle disse typene kriterier er subjektive, det er enten arbeidsgivers, søkers eller referansens egen vurdering av språklig beherskelse som oppleves som de viktigste for å forstå norskferdighetene til søkeren. Det en skulle tro var mer nøytrale kriterier, som norskprøve, utdanningssted og i noen grad også botid, benytter arbeidsgiverne seg av i mindre grad, ifølge spørreundersøkelsen.

I de kvalitative intervjuene finner vi at kriterier for å vurdere språknivå ofte er kontekstuelle. Hvor lang botiden til en søker er, gjør for eksempel noe med hvilke norskferdigheter en arbeidsgiver forventer at kandidaten bør ha. Lang botid i samspill med lavere norskferdigheter enn forventet kan bidra til at arbeidsgiver tillegger søkeren andre egenskaper, som lat eller initiativløs. Kort botid i samspill med bedre norskferdigheter enn forventet, kan gjøre at arbeidsgivere tillegger kandidaten egenskaper som effektiv, initiativrik og flink. Selv om noen arbeidsgivere oppgir at de tolker lang botid som et tegn på at kandidaten er godt integrert, vil ikke alltid lang botid tolkes som et positivt signal. Noen opplever lang botid som positivt for norskferdigheter, andre blir urolige for om søkeren er dårlig integrert og lat. Dette gjør at det er vanskelig for søkere med innvandrerbakgrunn å vurdere hvordan de skal signalisere sin kompetanse. Det blir lett å trå feil, da en ikke kan vite hvordan signalet blir oppfattet og vurdert av mottakeren av signalet, nemlig arbeidslivets portvokter: arbeidsgiveren.

## 6 Hva snakker arbeidsgivere om når de snakker om språk?

---

I de foregående kapitlene har vi tematisert norskprøven og hvordan arbeidsgivere i mange tilfeller ikke mener den gir tilstrekkelig informasjon om en jobbsøkers norskkferdigheter. Én forklaring er at arbeidsgivere ikke har tilstrekkelig kjennskap til norskprøvene og hva de måler. En annen er at arbeidsgivere legger mer i norskkrevet enn det rent lingvistiske, som best lar seg måle gjennom en standardisert prøve. Formålet med dette kapitlet er å gå mer inn i det sistnevnte, altså hva arbeidsgivere mener når de sier at arbeidssøkere må beherske norsk.

Utgangspunktet for kapitlet er hentet fra det analytiske rammeverket og de foregående empiriske analysene. Analysene er basert på kvalitative data som ble samlet inn i forbindelse med to tidligere felteksperimenter (se metodekapitlet). I etterkant av disse eksperimentene ble det foretatt intervjuer både med arbeidsgivere som hadde diskriminert, og arbeidsgivere som hadde praktisert likebehandling i rekrutteringsprosesser. Et av emnene i intervjuene var språk og kommunikasjon.

### 6.1 Språk som krav nr. 1

På direkte spørsmål til arbeidsgiverne ble det ofte trukket fram at svake norskkunnskaper blant minoriteter er en kilde til bekymring. Særlig stort var engasjementet når vi utfordret dem på språkkravene de stilte i forbindelse med rekruttering av nye medarbeidere, og hvilke mål og metoder de brukte for å avgjøre hvor god en søker faktisk er i norsk. En stor del av bekymringen synes å handle om usikkerhet og manglende forutsigbarhet og en tilsynelatende enighet om at en må være god i norsk skriftlig og muntlig nær uavhengig av type jobb en skal rekrutteres til.<sup>18</sup> I de foregående kapitlene har vi også sett at godkjent norskprøve er et formelt krav for å få autorisasjon i helsevesenet og for å jobbe i barnehage.<sup>19</sup> Dette er krav som er nedfelt i regelverket, og som utgjør minimumskrav. Innen regnskap er det imidlertid ikke noe slikt formalisert krav.

Arbeidsgivere vi har intervjuet i ulike bransjer, har til felles at de uttrykker et stort behov for å trygges på at de ansatte kan gjøre seg forstått i møte med kolleger og brukere, enten de er kunder eller pasienter. Av den grunn er det intuitivt forståelig når de framhever språkets betydning. At ansatte kan gi en beskjed, og at de kan være noenlunde sikre på at den blir forstått, er viktig for å sikre at oppgaver blir gjort på rett måte.

Sagt på en annen måte, når arbeidsgiverne snakker om norskkferdigheter, så snakker de først og fremst om kommunikasjon. Uten at vi trenger å gå inn i språkteori, er utgangspunktet at den språkkompetansen arbeidsgivere er opptatt av, handler om

---

<sup>18</sup> I Rogstad (2001) vises det til en stillingsannonse hvor det ble søkt etter en vikar i et rengjøringsbyrå, hvor vedkommende måtte beherske norsk skriftlig og muntlig.

<sup>19</sup> Vi viste at det er krav for alle nivåer i barnehagene, men kravene er høyere for å arbeide som leder enn som ansatt.

avsender og mottakere. For de fleste arbeidsgivere i Norge tas det for gitt at denne kommunikasjonen skal skje på norsk. Alle vi har intervjuet, uansett sektor, næring og på hvilket stillingsnivå de skal rekruttere til, framhever norsk som et viktig kriterium for å kunne fungere i en jobb hos dem. To sitater kan eksemplifisere dette:

I den type jobb vi har, så vil perfekt norsk være viktig (leder, kommunal virksomhet)

Til de stillingene forutsetter å kommunisere overfor et norsk publikum på profesjonelt nivå, så der er krav til norsk språk er 100 % flytende (leder, frivillig organisasjon)

Når vi går inn i dataene, framkommer det likevel variasjon mellom arbeidsgivere vi har intervjuet, som også kommer fra svært forskjellige virksomheter. Dels handler forskjellene om at enkelte arbeidsgivere er opptatt av det rent lingvistiske (ordforråd, grammatikk) og uttale, mens andre arbeidsgivere forteller at de både er opptatt av dette og av språk som forståelse og mening.

Dette ble blant annet tematisert på spørsmål om når og hvordan kommunikasjonen stopper opp. Situasjoner hvor det kan skje, er for eksempel når det skjer *misforståelser*. Flere arbeidsgivere var bekymret for misforståelser fordi det innebærer at avsender og mottaker *tror* de forstår hverandre, mens de i praksis har ulik eller i det minste avvikende forståelse. Med henvisning til den vanligste formen for misforståelse ble vi blant annet fortalt om en form for ja-siing:

Skal vi si, for eksempel, India er jo et godt eksempel. Du får vel ikke en inder til å si «Han forstår ikke», for det er jo flaut. Å si at «Jeg forstår ikke dette», så da blir det fort at de sier «Ja, ja. Yes, yes, understand». Og hvis de da ikke har forstått det, og skal utføre et arbeid, og det smeller, ikke sant? [...] Så det er veldig ofte det her med tilpasning, altså, kultur og tilpasning, evnen til å gli inn i et miljø som ikke er myntet på sånn som det de kommer fra. (leder, HR)

Det er en åpenbar kilde til frustrasjon dersom en har ansatte eller kolleger som en er usikker på om forstår beskjeder og informasjon som er nødvendig for å kunne utføre en jobb. Resultatet trenger imidlertid ikke å være at oppgaven forblir ugjort. I praksis, ble vi fortalt, må andre ofte trå til og forklare flere ganger, noe som krever ressurser i form av tid og personell fordi beskjeder må gjentas, og fordi det gjerne må foretas ekstra kontroll i etterkant.

I andre situasjoner kan manglende kommunikasjon få mer alvorlige konsekvenser. I intervjuene ble vi fortalt om flere typiske situasjoner, deriblant at «ansatte i en barnehage må vite om et barn har allergier», mens en annen arbeidsgiver fortalte om nødvendigheten av at en på et sykehus må kunne være sikker på at en beskjed om hvorvidt «et rom skal desinfiseres eller ikke» er mottatt og forstått. Dette er temaer som «det ikke kan kompromises på». Det er lett å si seg enig i denne vurderingen, som samfunnsborger, som forelder og ganske sikkert som en framtidig pasient.

Eksemplene over gir også innsikt i forholdet mellom språk og stillingsnivå. Kort sagt framgår det at behovet for gode norskkunnskaper ikke er forbeholdt stillinger med god lønn og høy sosial prestisje. Også for enkle og manuelle jobber er det i mange tilfeller viktig at de ansatte kommuniserer godt sammen. Dessuten har vi sett at en del av frustrasjonene ikke bare er knyttet til mangel på forståelse, men kanskje først og fremst situasjoner hvor det er usikkert om et budskap er forstått eller ikke. Erfaringer med ja-siing, som vi har referert, vil kunne resultere i en form for usikkerhet som lett kan gi kraft til stereotypier mot jobbsøkere med innvandrerbakgrunn.

Så langt har vi først og fremst tatt fram eksempler som gjelder ord, ordforråd og forståelse av budskap. Når vi spurte om det sistnevnte, kom det gjerne fram at forståelse handler om mer enn ord. Da synes norskkrav å handle om forståelse av mening, undertekst og kontekst.

## 6.2 Språk som en flerdimensjonal kompetanse

Innledningsvis viste vi til Språkrådet, som definerer språk langt utover det lingvistiske. Det handler om menneskelige kommunikasjonssystemer, som består av tale og skrift, men også andre signaler som brukes i kommunikasjon.

I intervjuene gjenfinnes også relevansen av at språk og norskferdigheter handler om mer enn grammatikk og ordforråd. Mange av arbeidsgiverne legger stor vekt på det å forstå meningen i en relasjon. Det å være en profesjonell yrkesutøver innebærer at en kan sette ord på det en gjør, og kommunisere med brukere.

I avhandlingen *Who gets to pass? Performances of professional selves and language competences in job interviews in multilingual Norway* reiser lingvisten Veronica Pajaro (2018) spørsmål som er relevante for dette prosjektet. Hun utfordrer forestillingen om at det er svake norskkunnskaper og mangel på arbeidserfaring som er innvandrernes største utfordring for å komme i jobb. Hun viser til foreliggende forskning som indikerer at det er møtet mellom arbeidsgivere og kandidatene som gir størst utslag i rekrutteringsprosesser. Pajaro har filmet en rekke jobbintervjuer, og på bakgrunn av analyser av dette materialet konkluderer hun med at samhandlingen mellom intervjuere og kandidatene heller enn norskkunnskaper avgjør hvordan kandidatenes kompetanser blir oppfattet i rekrutteringsprosesser.

Dette er en metode og konklusjoner som er i nær overenstemmelse med Rogstad og Sterri (2016, 2018). I deres studie er det flere arbeidsgivere som legger avgjørende vekt på humor som en kilde til sosial inkludering. Humor er i denne sammenheng interessant fordi dette er et fenomen som nettopp eksemplifiserer betydning av å forstå mening, kontekst og å ha felles referanserammer. Så når en arbeidsgiver sier at humor er viktig for å få jobb, så sier han eller hun i praksis at det er viktig at en har overlappende meningshorisonter.

Hvilke konsekvenser har disse innsiktene for vår forståelse av arbeidsgiveres norskkrav? Det kan synes som norsk er en «black box», som er avgjørende, men hvor innholdet forblir ukjent. En tilnærming er å se på en mulig kobling mellom norskkunnskaper og norskhet. Et tema som blant annet er diskutert i artikkelen «'Nok norsk' til å være 'norsk nok'? Språk, arbeidsliv og likestilling» (Andenæs 2010). Med utgangspunkt i et sitat gitt av en arbeidsgiver: «jeg tror ikke at det skyldes at de ikke skjønner språket, men at de ikke skjønner innholdet»<sup>20</sup>, søker forfatteren å gå inn i de mange mulige forbindelsene mellom språk og kultur. Innsiktene hun formidler, er relevante for tematikken i denne rapporten. Hun tar utgangspunkt i Riley (2007) og skiller mellom lingvistisk, kommunikativ og sosiokulturell kompetanse. Mens det lingvistiske refererer til grammatikk og språkets oppbygging, handler det kommunikative og det sosiokulturelle om betingelser for samtale og gjensidig forståelse av mening. Problemet for minoriteter er, ifølge Andenæs (ibid.:199), at mye av den sosiale deltakelsen er basert på kommunikasjon som er basert på automatisert og taus kunnskap. Hun illustrerer poenget med eksempler hentet fra sykehjem som arbeidsplasser som er preget av profesjonelle standarder, kolleger og beboere og pårørende.

---

<sup>20</sup> Sitatet er hentet fra Rogstad 2001.

Ut fra analysene konkluderer hun med at det er et skille mellom lingvistisk norsk som læres på kurs, og det å kunne «snakke norsk».

«Materialet viser svært tydelig at det som i Sykehjemdiskursen kalles å 'snakke norsk', betyr at man skal kunne delta i bestemte former for interaksjon og å gjøre det på bestemte måter» (Andenæs 2010:201)

Poenget hennes er at ofte tilsynelatende trivielle samtaler likevel krever omfattende og kompleks kulturell forståelse. Dette eksemplifiserer hun med idealer om at beboerne må «føle seg sett», ikke minst når det gjelder humor, som hun omtaler som «tvers gjennom kulturell» (ibid.:208).

Gitt at Andenæs har rett i sine analyser, og ikke minst at språk er en kilde til og en begrunnelse for legitim maktutøvelse, for eksempel arbeidsgivernes rangering og seleksjon av arbeidssøkere, er det nyttig for forståelsen av hvordan norskprøver kan brukes i rangering når nye medarbeidere skal rekrutteres.

### 6.3 Språk for å passe til og å passe inn

I det foregående har vi, om enn implisitt, forholdt oss til skillet vi skisserte i det analytiske rammeverket, om henholdsvis å «passe til» en jobb og å «passe inn» i arbeidsteamet. Språk er en avgjørende kvalifikasjon for begge sfærer, men på ulike måter. Et interessant spørsmål er følgelig om norskprøver gir arbeidsgiverne svar de vil ha på spørsmål om begge typer kompetanse. En antakelse er at norskprøver vil teste lingvistiske ferdigheter, mens det er langt mindre rom for å undersøke og teste de sosiokulturelle kompetansene. Nå kan det hevdes at det er nettopp det en har satt som mål i den såkalte statsborgerskapsprøven, men det ligger utenfor tematikken for denne rapporten.

Med utgangspunkt i Andenæs' analyser er det nærliggende å hevde at det gir mening å skille mellom lingvistisk språk for å passe til, mens det kommunikative og kulturelle er avgjørende for å bli oppfattet som at en passer inn. Dataene som er brukt i dette prosjektet, indikerer imidlertid at en slik inndeling blir for skjematisk. Alle tre kompetansene – lingvistisk, kommunikativ og sosiokulturell – er, om enn i ulik grad, nødvendige ressurser både for å utføre de fleste jobber og for å inngå i sosiale fellesskap. I mange jobber er språkkrav nedfelte i regelverket. Vi har allerede vært innom flere eksempler i dette kapitlet, som synliggjør både at kravene er nødvendige, og at dette er krav som arbeidsgivere er pålagt. I mange offentlige stillinger er det for eksempel et krav at det skal skrives rapporter, og det er en selvfølge at rapportene skal være uten språklige feil. Samtidig har vi sett at en må kunne referanserammer og ha overlappende meningsforståelser for å inngå i dialog med brukere og kolleger. Og ikke minst er dialog med kolleger og kunder/brukere en nødvendig del av jobbutføringen.

Språklig presisjon og tilstrekkelig ordforråd er også avgjørende for å inngå i sosiale fellesskap. Samtidig har nok Andenæs et poeng når hun viser til Bourdieu og hans bruk av begrepet det «legitime språket» for å synliggjøre at ordenes mening ikke alltid kan hentes i ordboka, men at meningen snarere viser til konkrete brukssammenhenger og praksisrelasjoner. I en arbeidslivskontekst blir denne observasjonen svært relevant gjennom påpekningen av at «å snakke 'godt norsk' vil fra en institusjons side innebære å opptre på institusjonelt passende måter» (ibid.:205). Gitt at Andenæs har rett i sine vurderinger, innebærer det at språk kan forstås som et medium som signaliserer om en passer inn i en virksomhet eller ikke.

I Rogstad og Sterri (2018) er det viet mye plass til at det finnes koder for å synliggjøre tilhørighet i fellesskap. Et interessant aspekt er at fellesskap i Norge er kjennetegnet av egalitet. Drømmearbeidstakere blir av Rogstad og Sterri (2018) beskrevet som «gjennomsnitt pluss». Dette eksemplifiseres med at «man skal ta initiativ, men ikke være for pushy». Et nærliggende spørsmål er da hvilken betydning språk har i signaleringen av hvilke verdier en arbeidssøker har med seg.

Et eksempel kan være en arbeidsgiver som forteller om overveielser de gjør når de sammenholder norskferdigheter og botid i Norge. I intervjuet går det fram at gode norskferdigheter og kort botid blir tolket som et uttrykk for noe mer enn språkbeherskelsen, at det er et signal om at dette er en person med egen drive og en person som vil inn i det norske fellesskapet, slik det også ble tematisert i forrige kapittel. Det interessante er at initiativ er en egenskap eller ressurs som svært mange arbeidsgivere framholder som viktig når de skal rekruttere. Sagt på en annen måte kan arbeidssøkere demonstrere at de vet hva som trengs for å passe inn i virksomheten, men da for å gjøre arbeidsoppgavene på en måte som er i overensstemmelse med virksomhetens forventninger.

På spørsmål om hvordan arbeidsgivere finner ut om arbeidssøkere har de norskferdighetene som trengs, synes det å være gjennomgående at de vil redusere usikkerhet gjennom samtaler (mer enn norskprøver). Dette kan skje på flere måter, men det er vanlig at en må snakke med den aktuelle kandidaten, enten på telefon eller på jobbintervju. Arbeidsgivere stoler trolig mer på egne vurderinger enn på standardiserte mål, slik de kan komme fram gjennom språkprøver:

Det er noe med å gripe tak i de aktuelle kandidatene så raskt som mulig, ta en telefon, snakke med de, «Hei, det er ...» Ikke sant, da viser man jo også at man er interessert, tenker jeg, og da får man liksom også en oppfatning på telefon, veldig fort, hvem er det jeg har med å gjøre her. Og det har hendt at de ikke en gang har skjønt hva jeg har sagt på telefon, og da ringer det noen bjeller, da tenker jeg, her må vedkommende ha fått hjelp til å skrive sin CV og sin søknad, for det er ... Norske språket, det er så dårlig at det er ikke aktuelt å innkalle til ... Da får man en ganske god helhetsforståelse av hvem man har, og de blir veldig glade når man ringer også, ikke sant, for de sitter og venter. (leder, omsorgsboliger)

Nå kan en tenke at dette bare handler om søkere med innvandrerbakgrunn, og at det er noen særskilte forhold knyttet til det lingvistiske og det kommunikative som bare gjelder dem. Men i Rogstad og Sterri (2018) framgår det at mange av de samme usikkerhetene er til stede også for majoritetssøkere. Behovet for å avklare om en søker passer inn i virksomhetens kultur, er en sentral begrunnelse for å ha jobbintervju, som mange arbeidsgivere mener at gir svært uklar indikasjon på jobbutførelsen. Det handler mer om hvorvidt en person klarer å lese kodene og skjønne hva som kreves for å inngå i fellesskapet. Det viktige i denne sammenheng er at det er mer enn den lingvistiske forståelsen.

## 6.4 Ord, innhold og norskprøvens betydning

Tidligere i kapitlet har vi referert et sitat som ble brukt i Andenæs (2010), hvor en arbeidsgiver skilte mellom det å kunne ordene og det å forstå meningen bak. I intervjuene finner vi flere andre arbeidsgivere som gir uttrykk for det samme.

Språk, virker som at man skjønner, altså ... Snakker godt da! Snakker godt, men skjønner ikke hva vi sier. De skjønner ikke hva vi mener. Om det er på en måte

noe kulturelt, eller om ... Ja, hva det der er for noe ... Men det har vi sett av og til. (leder, hjemmesykepleie)

Eller som en annen arbeidsgiver forteller:

Men det er ikke språket, det er hele businessen, han klarer det ikke, for han har ikke god nok forståelse, og likevel sitter han med master, altså. (leder, spedisjonsfirma)

Vi har tatt med disse sitatene for igjen å synliggjøre hvordan mange arbeidsgivere argumenterer når de skiller mellom kunnskap om lingvistikk og forståelse av mening. Begge deler handler om språklige ferdigheter, og de er åpenbart nært forbundet, men det er altså ikke en nødvendig sammenheng, slik disse arbeidsgiverne har erfart det. Dette er erfaringer som trolig vil spille inn når vi også ser på hva arbeidsgiverne forteller at de er usikre på når det gjelder arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn. Ikke minst er dette relevant når vi skal forstå verdien av norskprøver som et standardisert mål på en persons norskkompetanse.

Formulert som et spørsmål: Kan det tenkes at arbeidsgivere i liten grad har satt seg inn i eller stoler på norskprøver fordi de antar at denne typen prøver uansett ikke måler det de opplever at de trenger informasjon om? Vi har ikke data for å besvare om arbeidsgivere antar at språkprøver ikke gir dem den informasjonen de trenger for å oppleve at de kan forutsi nok om en søker med minoritetsbakgrunn. Fra dataene vi har presentert i de foregående kapitlene, kommer det fram at mange arbeidsgivere har liten kjennskap til norskprøvene og hva de reelt sett måler. For dem er det ikke åpenbart hva nivå B2 betyr, og det er heller ikke åpenbart hvordan det skal tolkes, og dermed heller ikke hvordan det skal kunne brukes som et uttrykk for språkkompetanse. En arbeidsgiver vi intervjuet, påpekte dette og hevdet at hele systemet er for komplekst:

Vi har jo lagd oss et veldig sånt intrikat system knyttet til norskopplæring og norskprøve, så det er helt umulig for en arbeidsgiver å finne hvor mye norsk kan egentlig vedkommende. Sånt at hvis du legger på en CV at du har norsk prøve III, så er det helt umulig for en arbeidsgiver å vite hva ligger i en norsk prøve III, fordi informasjonen rundt norskprøven er så kompleks, og det er så mange nivåer, og så er det nivå IIB og IIA, altså sånn. (leder, HR)<sup>21</sup>

I lys av uttalelsen fra denne informanten er det relevant å reise noen flere spørsmål: Hvis arbeidsgivere mener at det er viktig å rekruttere minoriteter, og de ofte er usikre på norskferdighetene, er det ikke da underlig at de ikke undersøker hva som måles med norskprøvene? Et mulig svar er at språkprøver ikke fungerer. Et mer nyansert svar er å si, slik vi har tematisert tidligere i rapporten, at språkprøver kan forstås i lys av at de kan gi et bilde av hvorvidt en minimumskompetanse er på plass.

I den sammenheng er det også relevant å understreke at det er store forskjeller mellom ulike arbeidsgivere, både med hensyn til hva slags kompetanse de trenger, og deres tilbøyelighet til å diskriminere. Foreliggende forskning har dokumentert at diskriminering er et problem i det norske samfunnet (Midtbøen & Rogstad 2012). Spørsmålet er derfor om arbeidsgivere overdriver betydningen av språk når de skal rekruttere til en bestemt stilling. I tilfelle vil det være å legge vekt på forhold som er usaklige i den konkrete rekrutteringsprosessen. Samtidig kan trolig krav til språk, utover den kompetansen som måles med en språkprøve, brukes som argument for å unnlate

---

<sup>21</sup> Her viser informanten til et gammelt regime. Det reflekterer at intervjuene ble gjort før det nye regimet ble innført.

å ansette søkere med innvandrerbakgrunn. Ved å begrunne handlingen med manglende språkkompetanse gis beslutningen mer legitimitet, fordi «alle» vet at språk er viktig. Et retorisk ytterpunkt i denne debatten kan hentes i Rogstad (2001:97), hvor det refereres til Thomas Hylland Eriksen: «[...] selv et barn skjønner at diskrimineringa ikke henger sammen med språkferdighetene. I 1970 fikk alle innvandrere, selv om de ikke kunne norsk, jobb. På midten av 1990-tallet får ikke innvandrere jobb, selv om de kan norsk.»

## 6.5 Språk som legitim begrunnelse

Et av funnene i Rogstad (2001) er at arbeidsgivere har en vifte av ulike argumenter de kan bruke for å begrunne at de unnlater å rekruttere søkere med innvandrerbakgrunn. Problemet er ikke at det er noen store og avgjørende forklaringer eller mangler knyttet til denne gruppen av jobbsøkere, tvert om. Det er summen av de mange små begrunnelsene som i sum skaper de store forskjellene. Språk er en slik begrunnelse.

Det som kjennetegner krav om norsk, er i tillegg at dette er en begrunnelse som intuitivt er riktig. I flere av intervjuene gikk det derfor fram at det jo er betydelig lettere å begrunne et avslag med for dårlige norskferdigheter, enn å si at jeg ikke tror vedkommende vil passe så godt inn i teamet. La oss ta et sitat som eksemplifiserer en slik posisjon:

Det å skylde på språk er på en måte så ufarlig. Men det er jo noe annet enn språk veldig ofte. Og da er det mye usikkerhet både knyttet til utdanning og det at man opplever at det å kvalitetssikre de kandidatene blir så krevende at det orker jeg ikke, vi tar bare den norske isteden. Og så går man kanskje glipp av et kjempetalent for eksempel. (leder, HR)

I lys av dette sitatet kan en spørre hvor bevisste arbeidsgiverne er på at de i slike tilfeller bruker språk som en måte å legitimere systematisk forskjellsbehandling på. Vi kan ikke svare på det ut fra de dataene vi har tilgjengelig her. Trolig er det noen som bruker språk på denne måten, men neppe alle. Da Thomas Hylland Eriksen formulerte sitt retoriske utsagn om språk og jobb, var det et annet arbeidsmarked enn i dag. Ikke minst var det mange flere jobber som krevde lite utdanning, og hvor nettopp mange med innvandrerbakgrunn ble sysselsatt. Viktigere er det likevel at det er betydelig strengere språkkrav i alle typer stillinger i dag enn tidligere. Et eksempel er at ansatte i renhold må kunne norsk skriftlig og muntlig som en del av HMS. Det handler om at ansatte skal kunne lese informasjon om farer med sterke renholdsmidler, og at de skal kunne skrive rapporter om oppgavene de har utført, og liknende. Når det er sagt, er det neppe noen tvil om at det er arbeidsgivere som stiller langt strengere språkkrav enn de hadde trengt for å få oppgavene utført på en forskriftsmessig måte.<sup>22</sup>

## 6.6 Oppsummering

I dette kapitlet har vi sett på hva arbeidsgivere forstår med språk. Et sentralt poeng i kapitlet er at arbeidsgivernes krav om gode norskferdigheter ikke bare handler om det lingvistiske bestående av ordforråd og grammatikk, men ofte også noe mer. Denne innsikten er viktig fordi det utfordrer hvilken verdi norskprøven kan ha som

---

<sup>22</sup> Se også kronikken «Trenger en taxisjåfør å kunne skrive norske akademiske tekster på et preakademisk nivå?», skrevet av Cecilie Hammes Carlsen i *Kompetanse Norge*, *Aftenposten* 28.3.2017



et standardisert mål på en persons norskferdigheter. Kort sagt, hvor godt egnet bestått norskprøve er som signal, er i stor grad avhengig av at den måler det arbeidsgivere trenger for at deres usikkerhet knyttet til minoritetssøkere blir mindre. Kapitlet er følgelig et innspill til en diskusjon om hvorfor arbeidsgivere tilsynelatende har liten kjennskap til og heller ikke legger avgjørende vekt på norskprøver, til tross for at de svært ofte framhever at språk er et helt avgjørende kriterium for å lykkes på arbeidsmarkedet.

Siden vi her har basert analysene på kvalitative data, er det viktig å understreke at det vi peker på, er noen mulige forklaringer og mekanismer. Dataene gir ikke grunnlag for å sammenholde de ulike forklaringene i stort og konkludere med at noe er viktigere enn noe annet for alle arbeidsgivere.

Et viktig forhold er at arbeidsgivere er opptatt av ordforråd og grammatikk. De opplever det som et stort problem for dem, for kolleger og brukere/kunder/pårørende dersom de har ansatte som ikke kan gjøre seg forstått. Når de ikke kjenner godt til norskprøvene, kan det være manglende informasjon om dem, at systemet er for komplisert, og at navnene på norskprøvene, for eksempel nivå B2, i seg selv er lite forklarende.

Samtidig har vi vist at for arbeidsgivere handler språk om flere forhold. For det første er det en type grunnleggende ferdighet som er nødvendig for å forstå og bli forstått. For det andre dreier språk seg også om noe mer. Dette er bredere og mer diffust, deriblant sosiale, relasjonelle og meningsbærende forhold. Begge typer kompetanse kan være viktige for å gjøre en jobb skikkelig, men språkets sosiale dimensjon er ikke minst avgjørende for å bli opplevd som en søker som passer inn i et arbeidsmiljø. Et eksempel som arbeidsgivere ofte trekker fram, er betydningen av humor og viktigheten av å forstå den underliggende meningen som budskap inngår i. Spørsmålet er hvorvidt en norskprøve bør ha som mål å gi et presist mål på denne typen ferdigheter.

## 7 Avslutning

---

Temaet for denne rapporten er arbeidsgiveres språkkrav og hvorvidt språkprøver kan redusere noen av barrierene jobbsøkere med minoritetsbakgrunn møter på arbeidsmarkedet. Tidligere forskning har vist at arbeidsgivere ofte bruker manglende norskkunnskaper som en begrunnelse for ikke å velge en søker med innvandrerbakgrunn. Det anses som en saklig og legitim begrunnelse. Samtidig har en lite innsikt i hva arbeidsgivere egentlig legger i «tilstrekkelige norskkunnskaper». Ikke minst vet vi lite om hvilken informasjon de bruker for å vurdere hvor god en konkret søker er i norsk.

Funnene presentert i rapporten er basert på en rekke ulike datakilder. Vi har gjennomført en bedriftssurvey der 600 arbeidsgivere har tatt stilling til hva slags informasjon de legger vekt på når de vurderer jobbsøknader. Som en del av denne surveyen gjennomførte vi et surveyeksperiment for å undersøke betydningen av om søkere viser til dokumenterte norskferdigheter eller ikke. I tillegg utførte vi et felteksperiment der fiktive jobbsøknader ble brukt for å kartlegge betydningen av om søkeren oppga at hun/han hadde bestått en språkprøve eller ikke. Sist, men ikke minst har vi brukt informasjon fra kvalitative intervjuer med arbeidsgivere som deltok i dette, eller i tidligere felteksperimentet med fiktive jobbsøknader, for å få en bedre forståelse av hva som påvirker hvordan de vurderer ulike typer jobbsøkere og de signalene de gir gjennom jobbsøknaden. Basert på disse kildene har vi forsøkt å svare på følgende problemstillinger i denne rapporten:

- Hva legger arbeidsgivere i begrepet gode norskferdigheter?
- I hvilken grad mener arbeidsgivere at språkprøver gir tilstrekkelig informasjon om norsknivået?
- Kjenner arbeidsgivere til hva norskprøven måler, og hvilken kjennskap har de til nivå B2?
- Hvilke typer informasjon bruker arbeidsgivere for å vurdere innvandreres norskferdigheter?
- I hvilken grad og på hvilken måte foretar arbeidsgivere en språklig stillingsavklaring / setter formelle kompetansekrav forut for en ansettelse?
- Er språkkrav først og fremst knyttet til jobbutførelse eller til det å passe inn i arbeidsmiljøet?

I Norge har myndighetene utviklet en språkprøve som måler norskferdighetene til voksne innvandrere gjennom en standardisert skala, som er basert på et felles europeiske rammeverk. I flere typer jobber er det å kunne dokumentere norskferdighetene sine gjennom denne prøven obligatorisk, mens i andre jobber er det ikke påkrevd. Nå har myndighetene gjort norskprøven obligatorisk for deltakere i introduksjonsprogrammet<sup>23</sup>, noe som er begrunnet med at en standardisert prøve skal gi arbeidsgivere presis informasjon, eller et signal, om norsknivået hos en konkret jobbsøker. Intenjonen er følgelig at arbeidsgivere både skal få bedre og *likere* informasjon om inn-

---

<sup>23</sup> Flertallet av deltagere i norskopplæring er ikke deltagere i introduksjonsprogrammet.

vandrerens språkferdigheter, noe som er en forutsetning for en riktig og rettferdig vurdering og rangering av jobbsøkere med innvandrerbakgrunn. Kort sagt, i stedet for å basere seg på arbeidssøkeres selvpresentasjon og egenvurdering av norskferdighetene gir språkprøver arbeidsgivere mulighet til å få informasjon satt inn i en standardisert skala.

Dette er idealet, altså intensjonen bak språkprøvene. Formålet med prosjektet er å avdekke hva som skjer i praksis. Resultatene viser at det ikke er fullt ut samsvar mellom idealer og realiteter. På grunnlag av dataene vi har samlet inn, konkluderer vi med at bestått norskprøve på nivå B2 generelt *ikke* øker sannsynligheten for å bli innkalt til jobbintervju. Samtidig skal det understrekes at godkjent norskprøve er et absolutt krav for å få (fast) stilling i enkelte jobber, men dette er ikke regelen om en ser arbeidsmarkedet under ett.

Et gjennomgående funn er at mange arbeidsgivere ikke kjenner til eksisterende språkprøver, og om de kjenner til dem, er det bare et fåtall som kan «oversette» nivå B2 til et mål på kompetanse. Kort sagt fungerer språkprøvene i liten grad som et standardisert mål, dels fordi kunnskapen om dem er begrenset, dels fordi standardisering forutsetter at en kjenner målestokken som legges til grunn.

Analysene viser videre at potensialet ved bruk av standardiserte mål er begrenset som følge av at arbeidsgivere synes å benytte seg mer av subjektive vurderinger enn objektive kriterier. De subjektive vurderingene handler om to ting. For det første viser vi at arbeidsgivere ser ut til å stole mer på norskferdighetene til en kandidat dersom kandidaten selv oppgir at hun er god i norsk språk, enn hvis hun sier at hun har bestått en norskprøve. For det andre viser vi at arbeidsgiver ser ut til å stole mer på sine egne vurderinger av en kandidats norskferdigheter (for eksempel i et jobbintervju) enn på eventuelle språkprøver. Selv om det i de fleste jobber vil være et minimumskrav til hvor godt norsk en kandidat må beherske for å i det hele tatt være kvalifisert til jobben, har vi også vist at det er en rekke andre faktorer arbeidsgivere vurderer når de tenker på kandidatens «språk». En viktig forklaring på dette funnet er at språk ikke bare handler om lingvistikk og grammatikk, men om kommunikasjon i bred forstand. Det kan derfor være at arbeidsgivere først og fremst mener at språkprøvene ikke gir dem den informasjonen de trenger når de skal vurdere og rangere jobbsøkere.

Å beherske norsk er ikke bare viktig for å «passe til» jobben gjennom for eksempel å skrive godt norsk i en e-post, ikke bli misforstått av kunder, forstå hvilke oppgaver en skal utføre, etc., men det er viktig for å «passe inn» i arbeidsmiljøet. Det sistnevnte forutsetter «soft skills» eller sosial kompetanse. Det innebærer forståelse av kulturelle forhold og gjeldende normer, noe som kommer til uttrykk når arbeidsgivere vektlegger betydning av humor. På den ene siden er humor sosialt inkluderende, på den andre siden kan humor virke ekskluderende fordi det forutsetter overlappene referanserammer og felles språk. Norskprøven måler i liten grad denne formen for språkkompetanse, noe som kan bidra til å forklare hvorfor språkprøvene i liten grad synes å bli brukt til å redusere usikkerhet knyttet til en søker med innvandrerbakgrunn.

Basert på våre funn er det sjelden det er dette en arbeidsgiver er mest usikker på når det gjelder ansettelse av personer med innvandrerbakgrunn. Ettersom norskprøven måler lingvistiske ferdigheter i større grad enn sosialt kommunikative ferdigheter, vil godkjent prøve i liten grad bidra til å redusere arbeidsgiveres usikkerhet knyttet til språk og søkere med innvandrerbakgrunn. Språk blir således en del av den brede, vage og subjektive kategorien «personlig egnethet». Dette gjør at det er vanskelig å si noe om hvorvidt arbeidsgivere setter unødig høye krav til norsk språk. Vi har ikke data som tyder på at språkkrav forstått som lingvistiske og grammatikalske

ferdigheter er satt for høyt, selv om flere har argumentert for at dette også er tilfelle (se for eksempel Skotheim 2018). Vi har derimot data som viser at et tilfredsstillende nivå på det lingvistiske ikke er nok for å komme inn på arbeidsmarkedet. Dette viser at selv om myndighetene forsøker å regulere lovverket på en måte som skal bidra til mer likestilte rekrutteringsprosesser, er dette vanskelig så lenge «språk» ikke alene vurderes ut fra standardiserte kriterier.

Denne konklusjonen er likevel ikke et argument for å slutte med norskprøver. Prøven måler språk som lingvistikk, som er viktig i mange typer jobber og for overgang til høyere utdanning, og som også er en grunn til at det er obligatorisk å ha bestått et visst nivå for å kunne jobbe i flere typer yrker i Norge. Vi har likevel sett at manglende informasjon om norskprøven og en mer generell skepsis til prøver som egnet verktøy for å forstå en kandidats norskkompetanse gjør det vanskelig å utnytte informasjonen som ligger i en bestått prøve, til det fulle.

Et neste spørsmål er da hva som bør endres eller justeres for å sikre at resultatene fra språkprøvene kommuniserer kompetansen bedre enn hva som er tilfellet i dag. Mer informasjon om prøvene og målene er viktig. I den sammenheng er det også nærliggende å foreslå navn eller mål som er lettere å formidle ut til arbeidsgivere. B2 er lite intuitivt forståelig, både når det gjelder innhold og ferdighetsnivå. Dette poenget blir særlig presserende så lenge det også framgår at B2 tilsvarer karakteren 4 (i norsk) fra videregående opplæring. Trolig ville det kommunisert bedre og til flere om en hadde brukt karakterskalaen som de fleste er kjent med, for å vurdere norskferdighetene til en person med innvandrerbakgrunn.

Et sentralt spørsmål er hvilken del av problemkomplekset mer og bedre informasjon til arbeidsgivere om norskprøven ville løst. Det ville gitt bedre informasjon og dermed gjort prøvene mer sammenliknbare mellom kandidater. En utfordring vil fortsatt være at flere arbeidsgivere ikke stoler på prøvens objektivitet. Selv om arbeidsgivere hadde hatt bedre kunnskap om nivåene og hva de innebar, ville det ikke nødvendigvis redusert usikkerheten knyttet til hvor godt norsk kandidaten *faktisk* behersket.

Videre har vi vist at et signal om for eksempel norskspråklig nivå også brukes av arbeidsgivere til å trekke slutninger om andre egenskaper hos kandidaten, som troverdighet og initiativ. Et gitt sett av ferdigheter vurderes for eksempel opp mot hva det er rimelig å forvente av en gitt søker. Presterer hun over eller under det en kan forvente? En person med kort botid og en del norskferdigheter kan vurderes som mer lovende å ansette enn en person med noe bedre norskferdigheter og lenger botid. Videre finner vi eksempler på at der det oppstår et misforhold mellom hva norskprøven dokumenterer av norskferdigheter, og hva en arbeidsgiver faktisk opplever at kandidaten behersker av norsk språk, kan det svekke troverdigheten og legitimiteten til prøvene i seg selv. Dette kompliserer bildet av hva det å ta en språkprøve – og det å henvise til den i søknaden – kan bety for arbeidssøkere med innvandrerbakgrunn.

# Litteraturliste

---

- Andenæs, E. (2010). ««Nok norsk» til å være «norsk nok»? Språk, arbeidsliv, likestilling». I A. J. Berg & A. B. Flemmen (red.) *Likestilte norskheter. Om kjønn og etnisitet*. Bergen: Tapir Akademisk forlag.
- Arrow, K. (1973). *The Theory of Discrimination*. I P. Ashenfelter & A. Rees (red.) *Discrimination in the Labour Market*. Princeton: Princeton University Press.
- Aamodt, I. (2020a, 20.08). *Innvandrerledigheten på nesten 14 prosent*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/innvanderledigheten-pa-nesten-14-prosent>
- Aamodt, I. (2020b, 28.09). *Flere innvandrere jobber i en midlertidig stilling*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/flere-innvandrere-jobber-i-en-midlertidig-stilling>
- Baert, S. (2018). Hiring Discrimination: An Overview of (Almost) All Correspondence Experiments Since 2005. In *Audit Studies: Behind the Scenes with Theory, Method, and Nuance*.
- Birkeland, P., Tkachenko, O. & Ulven, C. H. (2019). *Krav til norskferdigheter ved ansettelser*. Kompetanse Norge.
- Birkelund, G. E., Johannessen, L. E. F., Rasmussen, E. B. & Rogstad, J. (2020). *Experience, stereotypes and discrimination. Employers' reflections on their hiring behavior*, *European Societies*, 22:4, 503-524, DOI: 10.1080/14616696.2020.1775273.
- Birkelund, G. E., Johannessen, L., Rogstad, J. & Rasmussen, E. B. (2020). Experience, Stereotypes and Discrimination. Employers' reflections on their hiring behavior. *European Societies* 22 (4): 503-524 [doi.org/10.1080/14616696.2020.1775273](https://doi.org/10.1080/14616696.2020.1775273)
- Birkelund, G. E., Rogstad, J., Heggebø, K., Aspøy, T. M. & Bjelland, H. F. (2014). Diskriminering i arbeidslivet - Resultater fra randomiserte felteksperiment i Oslo, Stavanger, Bergen og Trondheim. *Sosiologisk tidsskrift*, 04(22), 352-382
- Bjørnset, M., Rogstad, Jon. & Sterri, E. B. (2018). *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering. Rekrutteringspraksis blant virksomheter i det statlige mangfoldnettverket*. Fafo-rapport 2018:01.
- Blair, J., Czaja, R. F. & Blair, E. A. (2014). *Designing Surveys. A Guide to Decisions and Procedures*. Los Angeles, London, New Dehli, Singapore, Washington D.C.: Sage Publications.
- Bourdieu, Pierre (1977). «The economy of linguistic exchanges». *Social science information* (16), 654-668.
- Bovenkerk, F. (1992). *Testing discrimination in natural experiments : a manual for international comparative research on discrimination on the grounds of race and ethnic origin*. Genève: International Labour Office.
- Browne, I. & Misra, J. (2003). The Intersection of Gender and Race in the Labor-Market. *Annual Review of Sociology* 2003. 29, 487-513 doi: 10.1146/annurev.soc.29.010202.100016
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. New York: Oxford University Press.
- Bursell, M. (2007). *What's in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process*. Working Paper 2007:7 ISSN 1654-1189. Sweden: The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies (SULCIS).
- Capelli, P. (1995). Is the "Skills gap" really about attitudes? *California Management Review*. 37 (4), 108-124.
- Carlsson, M. (2010). «Experimental Evidence of Discrimination in the Hiring of First- and Second-generation Immigrants». *Labour*, 24, 263-278.

- Crandall, C. S., & Eshleman, A. (2003). «A Justification-Suppression Model of the Expression and Experience of Prejudice». *Psychological Bulletin*, 129(3), 414–46.
- Dahl, P. S. & Hansen, K., M (2006). Diffusion of Standards: the Importance of Size, Region and External Pressures in Diffusion Processes. *Public Administration*, 84 (2), s. 441-459.
- Edo, A., Jacquemet, N. & Yannelis, C (2017). Language skills and homophilous hiring discrimination: Evidence from gender and racially differentiated applications. *Rev Econ Household* 17, 349–376 (2019). <https://doi.org/10.1007/s11150-017-9391-z>
- Ejrnæs M & Monrad M. (2012). *Vignetmetoden. Sociologisk metode og redskap til faglig utvikling*. Akademisk forlag.
- Europarådet (2001). *Common European Framework of Reference for Languages: Learning, teaching, assessment*. Hentet fra <https://www.coe.int/en/web/common-european-framework-reference-languages>
- Fossland, T. & Aure, M. (2011). «Når høyere utdanning ikke er nok: Integrasjon av høyt utdannede innvandrere på arbeidsmarkedet». *Sosiologisk tidsskrift* 02/2011(19).
- Fryer, R, & Jackson, M. O. (2008). «A Categorical Model of Cognition and Biased Decision Making». *Journal of Theoretical Economics: Contributions to Theoretical Economics*, 8(1), Article 6.
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. J. Aronson.
- Haugsvær, K. (2018). *Arbeidsgiveres kjennskap til og bruk av norskprøver for voksne innvandrere*. Oslo: Kompetanse Norge.
- Heath, A. & Cheung, S. Y. (2006). *Ethnic Penalties in the Labour Market: Employers and Discrimination*. Department for Work and Pensions, Research Report No 341.
- Hellevik, O. (2011). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. Universitetsforlaget.
- Horverak, J. G., Bye, H. H., Mjeldheim, G. & Pallesen, S. (2013). «Managers' Evaluations of Immigrant Job Applicants: The Influence of Acculturation Strategy on Perceived Person-Organization Fit (P-O Fit) and Hiring Outcome». *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44, 46–6.
- Jensen, I. (2004). «Jobsamtalen – arbeidsmarkedets optagelsesritual». *Tidsskrift for arbeidsliv*, 6(2), 24–39.
- Kang, S. K., DeCelles, K. A., Tilcsik, A., & Jun, S. (2016). «Whitened Résumés: Race and Self-Presentation in the Labor Market». *Administrative Science Quarterly*, 61(3), 469-502.
- Kavli, H. C., Nicolaisen, H. & Trygstad, S. (2019). Dualist employer responses to national regulations – the case of the Norwegian health care industry, Chapter 4 in *Dualization of part-time work – a story of labour market insiders and outsiders*. Policy Press.
- Lunde, H. & Rogstad, J. (2016) *Kunnskapsstatus om godkjenning av utenlandsk kompetanse og kunnskapsstatus om diskriminering i arbeidslivet*. Fafo-notat 2016:05.
- Midtbøen, A. H. (2015). Ethnic Penalties In Western Labour Markets: Contributions, Explanations, Critiques. *Nordic Journal of Migration Research.*, 5
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. (2012). *Diskrimineringens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Rapport 1/12. Institutt for samfunnsforskning.
- Moss, P & C Tilly (1996), «Soft» Skills and Race: An Investigation of Black Men's Employment Problems. *Work and occupations*, 23 (3), 252-276.
- Mullainathan, S. (2002). «A Memory-Based Model of Bounded Rationality». *Quarterly Journal of Economics*, 117(3), 735–74.
- Neergaard, A. (2006) *Rasifierad, rekytering i storstadskommunen*. I A. Neergaard, A. Nilsson & E. Gunnarsson (red.) *Kors & tvärs: interseksjonalitet och makt i storstadens arbetsliv*. Stockholm Normal förlag.
- Oreopoulos, P. (2011). «Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with thirteen thousand resumes». *American Economic Journal: Economic Policy*, 3(4), 148-71.
- Pager, D (2003), «The mark of a criminal record». *American Journal of Sociology*. 108(5), 937-975.
- Pager, D, & Quillian, L. (2005). «Walking the talk? What employers say versus what they do». *American Sociological Review*, 70(3), 355–380.

- Pager, D. (2008). The Dynamics of Discrimination. In D. Harris & A. Lin (Eds.), *Colors of Poverty: Why Racial and Ethnic Disparities Persist* (pp. 21-51). New York: Russell Sage Foundation.
- Pajaro, V. (2018). *Who gets to pass? Performances of professional selves and language competences in job interviews in multilingual Norway*. University of Oslo
- Petersen, T. & Togstad, T. (2006). «Getting the offer: Sex discrimination in hiring». *Research in Social Stratification and Mobility*, 24(3), 239–257
- Riley, P. (2007). *Language, Culture and Identity. An Ethnolinguistic Perspective*. Continuum
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018). «Passe inn og passe til. Arbeidsgiveres vurderinger av jobbsøkere». *Tidsskrift for samfunnsforskning* 01/2018 (59).
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2016). *Rettmessig forskjellsbehandling?* Fafo-rapport 2016:23.
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2015). *Passe inn og passe til*. Fafo-rapport 2015:44.
- Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2014). «Kulturelt betinget naturlig beskjedenhet». Fafo-rapport 2014:33.
- Skotheim, H. (2018). «Språkkrav i helse- og omsorgssektoren». Fagbladet 26.11.2018, Hentet fra <https://fagbladet.no/nyheter/i-oslo-kommune-ma-helsefagarbeidere-ha-norsk-pa-b2niva-det-er-for-strengt-mener-kompetanse-norge-6.91.595911.584118c273>
- Spence, M. (1981). Signaling, Screening and Information. I Rosen, S. (red.) *Studies in Labour Markets*. The University of Chicago Press.
- Statistisk sentralbyrå (2018). *14 prosent av befolkningen er innvandrere*. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/14-prosent-av-befolkningen-er-innvandrere>
- Steinkellner, A. (2020). *Nesten 15 prosent er innvandrere*. Statistisk sentralbyrå. Hentet fra <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/nesten-15-prosent-er-innvandrere>
- Svalund J, & Berglund T (2018). «Fixed-term employment in Norway and Sweden: A pathway to labour market marginalization?» *European Journal of Industrial Relations*. 2018;24(3),261-277. doi:10.1177/0959680117740777.
- Tønder, A.H, Svensen, E. & Folkenborg, K (2002). *Dokumentasjon av realkompetanse gjennom yrkesprøving. En kartlegging av erfaringer med kompetansedokumentasjon for flyktninger og innvandrere*. Fafo-raport 388.
- Valen, N (2019). *Styring gjennom standardsetting. Er standardisering av norskerferdigheter en døråpner til arbeidslivet for innvandrere?* Masteroppgave. UiO. Institutt for statsvitenskap.
- Velasco, M. S. (2011). «More Than Just Good Grades: Candidates' Perceptions About The Skills And Attributes Employers Seek In New Graduates». *Journal of Business Economics and Management*, 13 (3), 499–517.
- Wallander, L. (2009). «25 years of factorial surveys in sociology: A review». *Social Science Research*, 3(38), 505-520
- Wiggen, K. S. (2016). *Tre av fire i arbeid eller utdanning*. Statistisk sentralbyrå.
- Zschirnt, E. & Ruedin, D (2015). «Ethnic Discrimination in Hiring Decisions: A Meta-Analysis of Correspondence Tests 1990-2015» *Journal of Ethnic and Migration Studies*, January, 1-19, 2016, DOI: 10.1080/1369183X.2015.1133279.
- Ødegård, A. M. & Andersen, R. K. (2020). *Norskkompetanse blant arbeidstakere født i utlandet 2. utgave*. Faforeport 2020:27.

## Intervjuguide

### Intervjuguide – arbeidsgivere: språk

#### **Anonymitet, frivillighet og reservasjonsrett**

- 1 Samtykker du i at materialet fra dette intervjuet blir brukt i forskningsøyemed?
- 2 Både bedriften og du som enkeltperson vil være sikret full anonymitet.
- 3 Du kan når som helst trekke deg i løpet av intervjuet og også i ettertid.
- 4 Intervjumaterialet vil bli makulert ved prosjektslutt.

#### **Kort presentasjon av prosjektet**

- 1 Mål: Å forstå mer om hvordan ansettelsesprosesser i det norske arbeidsmarkedet foregår – særlig med tanke på personer med etnisk minoritetsbakgrunn.
- 2 Metode: To tilnærmet identiske jobbsøknader er sendt ut. Skiller seg fra hverandre ved språk – og dokumenterte språkferdigheter.
- 3 Begrunnelse for metode: Å finne ut hva språk og formelle språkkrav har å si i rekrutteringsprosesser.
- 4 Din bedrift er i denne forbindelse tilfeldig trukket ut (X var stillingstype vi hadde valgt ut på forhånd og dere annonserte i prosjektperioden), og vi beklager de mulige omkostningene dette kan ha medført for bedriften.

#### **Kort om bedriften og arbeidsgiver – kontekst**

- 5 Hvor stor bedrift, antall ansatte, kompetanseområder, offentlig/privat, etc.
- 6 Hvem er brukerne av eller kundene til bedriften?
- 7 Hvordan er sammensetningen i forhold til kjønn?
- 8 Hvordan er sammensetningen i forhold til etnisk bakgrunn?
- 9 Er du fornøyd med den etniske og kjønnsmessige sammensetningen, eller er det bestemte grupper dere ønsker å rekruttere?
- 10Hvilken rolle har du i ansettelsesprosesser?

#### **Om den siste rekrutteringsprosessen**

- 11Kan du først fortelle litt om omstendigheten rundt utlysningen av stilling X?
- 12Skiller denne prosessen seg fra generell praksis i ansettelser på noen måte?
- 13Hender det f. eks at dere rekrutterer internt eller på andre måter ansetter uten at en stilling er utlyst?
- 14Husker du hvor mange søkere det var til stillingen?
- 15Er dette et vanlig antall eller mer/mindre enn vanlig?
- 16Husker du hvor mange kandidater som ble innkalt til intervju?
- 17Hvordan foregikk utvelgelsen av kandidater til intervjuet?
- 18Hva legger du i deres språkkrav?
- 19Hvordan avgjør du det?
- 20Vi sendte to søknader – merket du det? (B2)



**(Velge om du vil vite hvordan deres bedrift «kommer ut»)**

- 21 I brevet dere mottok fra oss, skrev vi at dere kunne få opplysninger om hva utfallet ble i den konkrete testen som handler stilling X. Er du interessert i hva utfallet ble?  
22 Hva tenker du om dette utfallet?  
23 Hva tror du kan være årsaken til at akkurat dette ble resultatet?

**Om språk**

- 24 Hvor viktig er beherskelse av norsk for å jobbe i din bedrift, og spesielt i den gjeldende stillingen X?  
a) Først og fremst viktig for jobbutførelse eller å passe inn i miljøet?  
25 Hva er dine erfaringer med språkbeherskelsen til personer med etnisk minoritetsbakgrunn?  
26 Når du får en søknad med et utenlandsk klingende navn, er det mulig å si noe om personens språkbeherskelse?  
27 Er det andre former for indikatorer som man kan bruke?  
a) Botid  
b) Hvor de har tatt utdanning  
c) Jobberfaring  
28 Hva med språkprøver  
a) Kjenner du til de ulike språkprøvene  
b) Legger du vekt på formelle språk kvalifikasjoner  
29 Har dere gjort avklaringer av hvor god man må være i norsk for å utføre en bestemt jobb hos dere  
a) Hvordan avklarer dere dette?  
b) Er den din eller virksomhetenes krav?  
c) Blir dette gjort i forkant av en utlysning?  
d) Varierer krav til språk avhengig av stillingstype?  
30 Forteller norskferdigheter om mer enn evnen til å gjøre en jobb?  
31 Kan norskferdigheter utvikles i jobben? Legger dere til rette for det?

**Om usikkerhet**

- 32 Hva er det aller første du ser på når du mottar en jobbsøknad?  
33 Handler det i stillinger som denne å finne «den ene» til jobben, eller er det først og fremst snakk om å unngå å ansette helt feil?

## Informasjonsskriv til arbeidsgivere



**Fafo**  
**Institutt for arbeidslivs- og**  
**velferdsforskning**  
Postboks 2947 Tøyen  
0608 Oslo  
Borggata 2B

Telefon 22 08 86 60  
Faks 22 08 87 00  
www.fafo.no

### **Deres virksomhet inngår i en undersøkelse om ansettelse og betydningen av språk**

Deres bedrift har nylig vært gjenstand for kartlegging av ansettelsespraksis i forbindelse med utlysning til stilling som regnskapsmedarbeider. Målet med studien er å få bedre forståelse av beslutninger og begrunnelser for ansettelsesprosesser i arbeidslivet, med særlig vekt på hva dokumenterte språkferdigheter betyr for å få jobb. I denne sammenheng er dine erfaringer av stor betydning for prosjektet.

Metoden vi bruker er internasjonalt anerkjent, og går i korthet ut på at vi sender to tilnærmet identiske jobbsøknader til en utlyst stilling, men der søknadene skiller seg fra hverandre ved at den ene søkeren har godkjent språkkurs, mens den andre ikke noen formell dokumentasjon på språkferdighetene. Målet med metoden er å avdekke hvordan arbeidsgiverne handler i reelle ansettelsessituasjoner, og av den grunn er det nødvendig å bruke faktiske utlysninger. Vi håper ikke undersøkelsen har vært for ressurskrevende, og vil i den anledning understreke at vi ikke har sendt noen person på jobbintervju.

Vi er klar over at det kan oppleves som ubehagelig å ha blitt gjort til gjenstand for forskning uten å ha godkjent dette på forhånd. Samtidig er metoden anerkjent som den beste for å få innsikt i hvilke beslutninger som fattes i arbeidslivet.

Som følge av metodens noe spesielle form har vi lagt vekt på en omfattende forskningsetisk vurdering i forkant av studien, og har fått designet godkjent.

Fordi vi tar arbeidsgiverne på stort alvor, er vi opptatt av at dere skal komme til orde. Det innebærer at vi svært gjerne vil intervju deg eller en representant for virksomheten, slik at dere kan dele deres erfaringer og vurderinger knyttet til rekruttering generelt og denne ansettelsen spesielt. I intervjuet vil dere også kunne få informasjon om hvordan deres bedrift handlet i den konkrete ansettelsen vi har studert.

Vi håper at dere vil kontakte oss for å avtale et intervju på et tidspunkt som passer for dere. Høy deltakelse er avgjørende for at studien skal bli vellykket. Intervjuet kan gjerne skje på telefon dersom det er ønskelig. Ta kontakt med Nora Valen på telefon 452 17 295.

Vi gjør oppmerksom på at deltakelse er frivillig og at både bedriften og den enkelte person er sikret full anonymitet. Alle data som innhentes til prosjektet anonymiseres fortløpende. Etter avslutning av prosjektet vil også intervjuene anonymiseres.

Prosjektet er finansiert av Arbeids- og sosialdepartementet.

Med vennlig hilsen

NoraValen  
Forskningsassistent  
Fafo Institutt for arbeidslivs- og velferdsforskning

## Søknadstekst formell med norskprøve

Eden Abraham  
St. Halvards gate 25,  
0192 Oslo  
Telefon: 904 76 229  
E-mail: edenabra87@gmail.com

13.09.19

XXX

### **SØKNAD PÅ STILLING SOM X**

Jeg viser til annonse på [www.finn.no](http://www.finn.no) og melder herved min interesse for den utlyste stillingen som regnskapsmedarbeider hos X

Jeg arbeider som regnskapsmedarbeider i RSM Hasner og har vært ansatt siden 1. november 2015.

I min nåværende stilling har jeg jobbet i Agresso, og arbeidsoppgavene i denne jobben omfatter blant annet avstemming av bankkonti og merverdiavgift, kontering, bokføring, oppfølging av reskontro og bilagsbehandling.

Jeg har en Bachelor i regnskap fra Universitetet i Asmara, Eritrea som er godkjent av Nokut, samt regnskapskurs fra NAV. Derfor kjenner jeg godt til norsk regnskapsstandard.

Jeg har bestått norskprøve B2 (i følge Kompetanse Norge innebærer bestått B2 at personen forstår innholdet i komplekse tekster innen eget fagområde, kan skrive argumenterende tekster, og delta i samtaler om et vidt spekter av emner).

Noen av mine positive egenskaper er at jeg er fleksibel og punktlig, samt at jeg har lett for å sette meg inn i og lære nye systemer. Har godt humør, er utadvendt og serviceinnstilt.

I mitt nåværende arbeidsforhold har jeg en oppsigelsestid på 3 måneder. Jeg ber om at søknaden behandles konfidensielt i forhold til min nåværende arbeidsgiver.

Jeg ser frem mot å høre fra dere.

Med vennlig hilsen,

Eden Abraham

## Søknadstekst formell uten norskprøve

Eden Abraham  
St. Halvards gate 25,  
0192 Oslo  
Telefon: 904 76 229  
E-mail: edenabra87@gmail.com

19.09.19

XXX

### SØKNAD PÅ STILLING SOM X

Jeg viser til annonse på [www.finn.no](http://www.finn.no) og melder herved min interesse for den utlyste stillingen.

Jeg arbeider som regnskapsmedarbeider i RSM Hasner og har vært ansatt siden 1. november 2015.

I min nåværende stilling har jeg jobbet i Agresso, og arbeidsoppgavene i denne jobben omfatter blant annet avstemming av bankkonti og merverdiavgift, kontering, bokføring, oppfølging av reskontro og bilagsbehandling.

Jeg har en Bachelor i regnskap fra Universitetet i Asmara, Eritrea som er godkjent av Nokut. Jeg har regnskapskurs fra NAV, og kjenner derfor godt til norsk regnskapsstandard.

Noen av mine positive egenskaper er at jeg er fleksibel og punktlig, samt at jeg har lett for å sette meg inn i og lære nye systemer. Har godt humør, er utadvendt og serviceminnstilt.

I mitt nåværende arbeidsforhold har jeg en oppsigelsestid på 3 måneder. Jeg ber om at søknaden behandles konfidensielt i forhold til min nåværende arbeidsgiver.

Jeg ser frem mot å høre fra dere.

Med vennlig hilsen,

Eden Abraham

## Søknadstekst uformell med norskprøve

Eden Abraham  
St. Halvards gate 25,  
0192 Oslo  
Mobil: 90476229  
E-postadresse: edenabra87@gmail.com

16.09.19

X

### SØKNAD PÅ STILLING SOM X

Jeg heter Eden Abraham og søker med stor interesse på jobben som X. Formelt har jeg en bachelorgrad i regnskap fra Universitetet i Asmara, Eritrea (Nokut-godkjent), samt erfaring med regnskapsarbeid gjennom min nåværende stilling i RSM Hasner. I denne jobben har jeg blant annet jobbet med bilagsbehandling, kontering/bokføring, i tillegg til avstemming av bankkonti og merverdiavgift. Jeg har også erfaring med Agresso.

Jeg kjenner godt til norske regnskapsregler, da jeg utover min formelle BA-grad har bestått et regnskapskurs i Norge. Jeg har bestått norskprøve B2 (i følge Kompetanse Norge innebærer bestått B2 at personen forstår innholdet i komplekse tekster innen eget fagområde, kan skrive argumenterende tekster, og delta i samtaler om et vidt spekter av emner).

Jeg er samarbeidsvillig, nøyaktig og fleksibel. Jeg setter meg raskt inn i nye systemer og er serviceinnstilt og hyggelig.

Jeg håper dette vil være interessant for dere, og at jeg hører fra dere.

Vennlig hilsen,

Eden Abraham

## Søknadstekst uformell uten norskprøve

Eden Abraham  
St. Halvards gate 25,  
0192 Oslo  
Mobil: 90476229  
E-postadresse: edenabra87@gmail.com

16.09.19

X

### **SØKNAD PÅ STILLING SOM X**

Jeg heter Eden Abraham og søker med stor interesse på jobben som X. Formelt har jeg en bachelorgrad i regnskap fra Universitetet i Asmara, Eritrea (Nokut-godkjent), samt erfaring med regnskapsarbeid gjennom min nåværende stilling i RSM Hasner. I denne jobben har jeg blant annet jobbet med bilagsbehandling, kontering/bokføring, i tillegg til avstemming av bankkonti og merverdiavgift. Jeg har også erfaring med Agresso.

Jeg kjenner godt til norske regnskapsregler, da jeg utover min formelle BA-grad har bestått et regnskapskurs i Norge.

Jeg er samarbeidsvillig, nøyaktig og fleksibel. Jeg setter meg raskt inn i nye systemer og er serviceinnstilt og hyggelig.

Jeg håper dette vil være interessant for dere, og at jeg hører fra dere.

Vennlig hilsen,

Eden Abraham

## CV formell med norskprøve

### *Eden Abraham* *Curriculum Vitae*

#### *Personalia:*

Navn: Eden Abraham  
Adresse: St. Halvards gate 25, 0192 Oslo  
Telefon: 90476229  
E-mail: edenabra87@gmail.com  
Fødselsdato: 15/5-87

#### *Utdanning:*

2007-2011: Bachelor i regnskap, Universitetet i Asmara

#### *Arbeidserfaring:*

2015-d.d.: Ansatt som regnskapsmedarbeider i RSM Hiasner

#### *Annen erfaring:*

2013-2015: Introduksjonsprogram, norsk og samfunnskunnskap  
2014: Fullført kurs «Regnskapsmedarbeider med praksis»

#### *Nøkkelkvalifikasjoner:*

Regnskapsføring og avstemminger. Arbeider raskt, selvstendig, ryddig og strukturert.

#### *IT-ferdigheter:*

- Microsoft Office
- Agresso, Visma, Excel, Huldt og Lillevik

#### *Språkkunnskaper:*

Engelsk: Flytende, skriftlig og muntlig.  
Norsk: Flytende, skriftlig og muntlig. Bestått norskprøve B2.  
Morsmål: Tigrinja

#### *Referanser:*

Oppgis på forespørsel

## CV formell uten norskprøve

### *Curriculum Vitae*

**Personalia:**

Eden Abraham (født 15/5 – 1987)  
St. Halvards gate 25, 0192 Oslo  
Telefon: 90476229  
E-mail: edenabra87@gmail.com

**Nøkkelkvalifikasjoner:**

Har en bachelor i regnskapsføring, samt kurs i regnskapsføring fra Norge. Jobber raskt og effektivt, samtidig som jeg er en hyggelig og samarbeidsvillig medarbeider.

**Erfaring med IT-utstyr / programmer:**

Visma, Excel, Agresso, Huldt og Lillevik

**Utdanning:**

08/07-06/11: Bachelor i Regnskap fra Universitetet i Asmara.  
08/13-05/15: Introduksjonsprogram, med fullført regnskapskurs fra NAV

**Yrkeserfaring:**

10/15-d.d.: Regnskapsmedarbeider i RSM Hasner.

**Språkkunnskaper:**

Engelsk: Flytende, skriftlig og muntlig.  
Norsk: Flytende, skriftlig og muntlig. Bestått språkprøve b2.  
Morsmål: Tigrinja

**Interesser:**

Friluftsliv, reiser og venner.

**Referanser:**

Referanser oppgis etter ønske.



## CV uformell med norskprøve

### *Curriculum Vitae*

**Personalia:**

Eden Abraham (født 15/5 – 1987)  
St. Halvards gate 25, 0192 Oslo  
Telefon: 90476229  
E-mail: edenabra87@gmail.com

**Nøkkelkvalifikasjoner:**

Har en bachelor i regnskapsføring, samt kurs i regnskapsføring fra Norge. Jobber raskt og effektivt, samtidig som jeg er en hyggelig og samarbeidsvillig medarbeider.

**Erfaring med IT-utstyr / programmer:**

Visma, Excel, Agresso, Huldt og Lillevik

**Utdanning:**

08/07-06/11: Bachelor i Regnskap fra Universitetet i Asmara.  
08/13-05/15: Introduksjonsprogram, med fullført regnskapskurs fra NAV

**Yrkeserfaring:**

10/15-d.d.: Regnskapsmedarbeider i RSM Hasner.

**Språkkunnskaper:**

Engelsk: Flytende, skriftlig og muntlig.  
Norsk: Flytende, skriftlig og muntlig. Bestått språkprøve b2.  
Morsmål: Tigrinja

**Interesser:**

Friluftsliv, reiser og venner.

**Referanser:**

Referanser oppgis etter ønske.

## CV uformell uten norskprøve

### *Curriculum Vitae*

**Personalia:**

Eden Abraham (født 15/5 – 1987)  
St. Halvards gate 25, 0192 Oslo  
Telefon: 90476229  
E-mail: edenabra87@gmail.com

**Nøkkelkvalifikasjoner:**

Har en bachelor i regnskapsføring, samt kurs i regnskapsføring fra Norge. Jobber raskt og effektivt, samtidig som jeg er en hyggelig og samarbeidsvillig medarbeider.

**Erfaring med IT-utstyr / programmer:**

Visma, Excel, Agresso, Huldt og Lillevik

**Utdanning:**

08/07-06/11: Bachelor i Regnskap fra Universitetet i Asmara.  
08/13-05/15: Introduksjonsprogram, med fullført regnskapskurs fra NAV

**Yrkeserfaring:**

10/15-d.d.: Regnskapsmedarbeider i RSM Hasner.

**Språkkunnskaper:**

Engelsk: Flytende, skriftlig og muntlig.  
Norsk: Flytende, skriftlig og muntlig.  
Morsmål: Tigrinja

**Interesser:**

Friluftsliv, reiser og venner.

**Referanser:**

Referanser oppgis etter ønske.



# Hva arbeidsgivere snakker om når de snakker om språk

Ifølge mange arbeidsgivere er svake norskferdigheter en avgjørende barriere for at flere med innvandrerbakgrunn skal få jobb. Men hvilke kriterier bruker egentlig arbeidsgivere når de skal vurdere jobbsøkeres norskferdigheter?

Denne rapporten undersøker hvorvidt en standardisert norskprøve bidrar til å redusere arbeidsgiveres usikkerhet, og kan bidra til mer transparente kriterier i rangeringen av søkere. Et hovedfunn er at arbeidsgivere mener subjektive kriterier – som søkerens egenvurdering – i større grad gir tilstrekkelig informasjon om norskferdigheter, sammenlignet med dokumenterte ferdigheter gjennom norskprøven.

Dette forklares dels med manglende kjennskap til prøven, og dels med at språk handler om mer enn ordforråd og grammatikk. Analysene viser at når arbeidsgivere ofte vektlegger språk, snakker de i realiteten om kultur og betydningen av felles referanserammer.



Borggata 2B  
Postboks 2947 Tøyen  
N-0608 Oslo  
[www.fafo.no](http://www.fafo.no)

Fafo-rapport 2021:03  
ID-nr.: 20770