



Å spille på norskhet for å få en sjans: Stigmahåndtering hos unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn

Promoting Norwegianess to get “a foot in the door”: Stigma management among young ethnic minority jobseekers

Mathushiga Thiyagarajah

vitenskapelig assistent, Institutt for samfunnsforskning
math.thiy@gmail.com

Julia Orupabo

forsker I, Institutt for samfunnsforskning
jor@samfunnsforskning.no

Sammendrag

Tidligere studier viser at jobbsøkere med innvandrerbakgrunn diskrimineres i ansettelsesprosesser. Denne kvalitative studien undersøker om erfaringer med og forventninger om diskriminering har betydning for hvordan minoriteter fremstiller seg selv i en jobbsøkerprosess. Studien er basert på semistrukturerte intervjuer med nordmenn med innvandrerbakgrunn. Med utgangspunkt i Goffmans teori om *stigmabevissthet* og *inntrykkshåndtering* illustrerer studien hvordan etniske minoriteter forsøker å unngå diskriminering gjennom å spille på norskhet og nedtone sin minoritetsbakgrunn. Artikkelen bidrar til den voksende litteraturen om responser på diskriminering og viser at minoriteter bruker stigmahåndterende strategier for å bli gitt en sjanse i det norske arbeidsmarkedet.

Nøkkelord

inntrykkshåndtering, stigmabevissthet, jobbsøkere, etnisk minoritet

Abstract

Previous studies demonstrate that ethnic minorities face discrimination in hiring processes. Yet, we know less about how ethnic minorities respond to and navigate this reality. Based on semi-structured interviews, this qualitative study examines whether experiences and anticipation of discrimination, influence ethnic minorities self-presentation in the job search. Based on Goffman's theory of *stigma awareness* and *impression management*, we illustrate how ethnic minorities try to avoid discrimination by downplaying their ethnic background and promoting Norwegianess. The study contributes to the growing literature on responses to discrimination and shows that minority jobseekers deploy stigma-management strategies to gain a “foot in the door” in the Norwegian labour market.

Keywords

impression management, stigma consciousness, jobseekers, ethnic minority

Innledning

Diskriminering bryter med de mest grunnleggende verdiene i moderne samfunn. Selv i egalitære velferdsstater som Norge vet vi at etniske minoriteter utsettes for diskriminering i ansettelsesprosesser. Gjentatte eksperimenter viser at sannsynligheten for å bli innkalt til et jobbintervju er betydelig lavere hvis man er jobbsøker med innvandrerbakgrunn, selv om man har identiske kvalifikasjoner som søkere med etnisk majoritetsbakgrunn (Larsen & Di Stasio 2019; Midtbøen 2016; Midtbøen & Rogstad 2012). Det eksisterer etter hvert en omfattende litteratur som dokumenterer etnisk ulikhet i ansettelsesprosesser gjennom å rette oppmerksomheten mot norske arbeidsgiveres valg, holdninger og diskriminerende praksiser (Birkelund, Heggebø & Rogstad 2016; Bjørnset, Rogstad & Sterri 2018; Horverak, Bye, Sandal & Pallesen 2013; Midtbøen 2013). Vi vet derimot mindre om hvordan de som rammes, opplever og håndterer erfaringer med diskriminering og stigmatisering i en jobbsøkerprosess.

Samtidig viser nyere forskning fra andre arenaer enn arbeidslivet at de som rammes av diskriminering og stigmatisering, ikke forholder seg passive, men *aktivt* arbeider for å håndtere disse erfaringene (Piwoni 2023). De siste årene har flere studier illustrert hvordan etniske minoriteter responderer på diskriminering og stigmatisering gjennom en rekke ulike typer responser, fra konfrontasjon og stigmahåndtering til isolasjon og ikke-responser (Ellefsen, Banafsheh & Sandberg 2022; Lamont, Silva, Welburn, Guetzkow, Mizrachi, Herzog & Reis 2016; Orupabo, Vassenden & Handulle 2022). Selv om disse bidragene er informative for vår studie, mangler vi kunnskap om hvordan minoriteter forholder seg til et mulig møte med diskriminering i en jobbsøkerprosess. Med noen få viktige unntak (Bursell 2012; Kang, DeCelles, Tilcsik & Jun 2016; Pager & Pedulla 2015) har forskningen oversett hvilke responser og strategier minoriteter bruker for å håndtere diskriminering i jobbsøk (Orupabo 2021). Med tanke på at diskriminering i inngangen til arbeidsmarkedet er den samfunnsarenaen der forskningen mest systematisk og gjennomgående har dokumentert forekomsten av diskriminering (Quillian & Midtbøen 2021), er dette kunnskapshullet underlig. I denne artikkelen skal vi derfor undersøke om erfaringer med og forventninger om diskriminering får en betydning for hvordan minoriteter fremstiller seg selv i en jobbsøkerprosess.

For å undersøke dette tar vi utgangspunkt i Goffmans (1963) teori om *stigmabevissthet* og *inntrykkshåndtering*. Goffmans arbeid om stigma er relevante i denne sammenheng fordi han synliggjør hvordan etniske minoriteter kan ha en bevissthet om og være klar over at de kan rammes av negative fordommer uavhengig av sin faktiske atferd og sine ferdigheter. Et annet viktig poeng som ligger i dette perspektivet, er at minoriteter ikke nødvendigvis er passive ofre for denne stigmatiseringen. De kan aktivt jobbe for å minimere de negative konsekvensene av et stigma, for eksempel gjennom å kontrollere hvilke inntrykk de sender ut til majoritetsbefolkningen. Datamaterialet baserer seg på kvalitative intervjuer med ni jobbsøkere med etnisk minoritetsbakgrunn. De har til felles at de er født eller oppvokst i Norge, og at de har eller er i ferd med å fullføre en høyere utdanning. Analysene i denne artikkelen viser at selv om informantene i ulik grad er bekymret for å utsettes for diskriminering i en jobbsøkerfase, har de det til felles at de bruker ulike inntrykkshåndterende strategier i et forsøk på å unngå diskriminering. Gjennom å rette oppmerksomheten mot jobbsøkerprosessen bidrar artikkelen til den voksende litteraturen om etniske minoriteters håndtering av diskriminering og stigmatisering.

Responser på stigmatisering og diskriminering

Det eksisterer etter hvert en omfattende litteratur om hvordan etniske minoriteter forstår og håndterer erfaringer med diskriminering og stigmatisering på ulike samfunnsarenaer (Lamont & Mizrachi 2012; Piwoni 2023). Denne litteraturen viser hvordan minoriteter

håndterer slike erfaringer gjennom en rekke ulike typer *responser* (Ellefsen mfl. 2022; Lamont mfl. 2016; Orupabo mfl. 2022). I denne litteraturen blir responser ofte forstått som retoriske og strategiske verktøy individer tar i bruk for å håndtere opplevelser med stigmatisering, rasisme og diskriminering (Lamont & Mizrachi 2012: 366). Felles for studiene er også at de legger til grunn en bred og erfaringsbasert forståelse av diskriminering som blant annet inkluderer erfaringer med å bli utsatt for stereotypiske forståelser, bli behandlet annerledes enn andre og å bli undervurdert (jf. Lamont mfl. 2016: 6).

I en arbeidsmarkeds kontekst har forskningen over lang tid dokumentert at diskriminering av etniske minoriteter er et stabilt fenomen over tid, på tvers av land og mellom generasjoner (Midtbøen & Quillian 2021). Samtidig eksisterer det lite forskning rundt hvordan slike systematiske og strukturelle forskjeller kan spille en rolle for etniske minoriteters valg og jobbsøkerstrategier.¹ Det finnes noen få unntak som vi bygger videre på i denne studien. I en amerikansk kontekst viser to studier hvordan minoriteter forsøker å unngå diskriminering gjennom sine jobbsøk-strategier. For eksempel forsøker etniske minoriteter å unngå diskriminering ved å sende flere jobbsøknader og søke bredere sammenlignet med majoritetssøkere i samme situasjon (Pager & Pedulla 2015). En annen studie viser hvordan minoriteter forsøker å unngå diskriminering ved å vektlegge hobbyer som er forbundet med majoritetsbefolkningen, eller unngå å nevne informasjon i jobbsøknaden som kan avsløre deres minoritetsbakgrunn (Kang mfl. 2016). Disse strategiene har blitt omtalt som å «hvitvaske» CV-en. Det vil si at man forsøker å gjøre seg så lik den etniske majoritetsgruppen som mulig i et forsøk på å unngå diskriminering. I en svensk kontekst viser en studie et lignende mønster, der minoriteter bytter til et svensk klingende navn i et forsøk på å få innpass i arbeidsmarkedet (Bursell 2012). En sentral innsikt fra disse studiene er at selv en *forventning* om å bli utsatt for diskriminering får konsekvenser for minoriteters atferd i arbeidsmarkedet. Videre viser denne litteraturen at det å nedtone eller skjule etniske markører som navn eller livsstil lønner seg: Minoriteter som ikke «hvitvasker» CV-en sin, har en lavere sannsynlighet for å bli innkalt til intervju (Kang mfl. 2016).

Hva er disse strategiene et uttrykk for, og hvordan skal vi forstå slike forsøk på å unngå å møte diskriminering i jobbsøk? En måte å utforske dette på er gjennom sosiologiske og psykologiske perspektiver på inntrykkshåndtering og stigmabevissthet.

Inntrykkshåndtering og stigmabevissthet

Selve kjennetegnene ved sosiale situasjoner har en betydning for hvordan vi presenterer oss selv for andre. I møte med nye og ukjente mennesker og situasjoner bruker vi alle inntrykkshåndtering i måten vi presenterer oss selv på. Inntrykkshåndtering, det vil si arbeidet med å kontrollere hvordan vi presenterer informasjon om oss selv til omverdenen (Baumeister & Vohs 2007), blir spesielt viktig i en usikker situasjon som jobbsøkerprosessen. Her er utfallet av prosessen knyttet til flere forhold som jobbsøkeren nødvendigvis ikke har innsyn i eller kontroll over. Det kan for eksempel ha en betydning om en situasjon oppleves som sosialt transparent eller ikke, for om selvpresentasjonen er automatisk og umiddelbar eller kontrollert og behersket (Schlenker & Wowra 2003). En selvpresentasjon kan være en taktisk og strategisk handling der jobbsøkeren forsøker å fremme positive egenskaper (Bye 2011). Blant annet viser flere studier at jobbsøkere gjerne setter i gang inntrykkshåndtering i møte med arbeidsgiver under jobbintervjuet for å virke mer sympatisk og kompetent

1 I media kan man lese anekdotiske eksempler om minoriteter som har byttet navn til et norsk klingende i et forsøk på å unngå diskriminering, og i en masteroppgave som ble publisert for over ti år siden, fremgår det at minoriteter nedtoner sin etniske bakgrunn i et forsøk på å få seg jobb (Kvittingen 2011).

og for å rettferdiggjøre mangler i CV-en (Bourdage, Roulin & Levashina 2017; Gioaba & Krings 2017; Peck & Levashina 2017). I denne artikkelen er vi spesielt interesserte i å undersøke hvordan etniske minoriteter tar i bruk inntrykkshåndtering når de presenterer seg selv i en jobbsøkerprosess. Vi er spesielt interesserte i å undersøke hvordan erfaringer med eller forventninger om å bli utsatt for diskriminering får betydning for hvordan de presenterer seg selv som jobbsøkere.

Minoriteters bevissthet om at det kan oppstå diskriminering under jobbsøkerprosessen, omtales som *stigmabevissthet* i forskningslitteraturen (Figueroa & Zoccola 2015). Stigmabevissthet innebærer at individer som tilhører stigmatiserte grupper, tror andre ser dem i lys av negative fordommer og stereotypier uavhengig av deres faktiske atferd og ferdigheter (Daley & Rappolt-Schlichtmann 2018). Stigmatiserte individer som opplever fordommer eller diskriminering, lærer seg å forvente negative tilbakemeldinger fra majoritetsgruppen og er derfor også forberedt på et slikt utfall (Figueroa & Zoccola 2015; Meyer 2003). Individer med høy grad av stigmabevissthet har større sannsynlighet for å fange opp tilfeller av diskriminering og forventer derfor også mer diskriminering sammenlignet med individer med lav grad av stigmabevissthet (Figueroa & Zoccola 2015). Høy grad av stigmabevissthet kan også føre til at man blir forutinntatt, slik at ikke-diskriminerende situasjoner også kan tolkes som diskriminerende. Uavhengig av om man «objektivt» sett utsettes for diskriminering eller ikke, er det den enkeltes *subjektive fortolkning* av situasjonen som diskriminerende som er relevant i denne sammenheng (Lamont mfl. 2016).

En av sosiologiens klassikere, Erving Goffman (1963), beskrev allerede på 60-tallet hvordan stigmatiserte grupper forsøker å unngå diskriminering gjennom å styre hvilken informasjon de presenterer om seg selv, gjennom det han omtaler som *stigma management*. Goffman beskriver hvordan stigmatiserte individer arbeider aktivt for å minimere de negative konsekvensene av et stigma. Her skiller han mellom ulike strategier for stigmahåndtering, hvorav den ene strategien, *passing*, handler om å skjule stigmaet, for eksempel at man skjuler sin minoritetsbakgrunn for å passere som en som tilhører majoritetsbefolkningen. Den andre strategien, *covering*, innebærer å nedtone forskjellighet. Her handler det ikke om å skjule at man har minoritetsbakgrunn, men å vektlegge væremåter og interesser som signaliserer at man er integrert eller lik majoritetsbefolkningen.

Med utgangspunkt i gjennomgangen av tidligere forskning og teorier om inntrykkshåndtering og stigmabevissthet skal vi undersøke hvordan erfaringer med og forventninger om diskriminering får betydning for hvordan etniske minoriteter fremstiller seg selv i en jobbsøkerprosess.

Metode og datamaterialet

Datamaterialet består av ni dybdeintervjuer med nordmenn med innvandrerbakgrunn.² Utvalgsriteriene var etterkommer etter innvandrer, høyere utdanning og erfaringer med å aktivt søke på utdanningsrelevante jobber. Både de som er født i Norge og har to innvandrede foreldre, og de som selv innvandret til Norge som barn, defineres som etterkommere i denne studien. Vi bruker denne definisjonen fordi begge gruppene kan ses på som like basert på deres kvalifikasjoner (f.eks. kunnskap om det norske samfunnet, språkkompetanse og utdanningsbakgrunn), som trolig har en betydning for de vurderingene som blir tatt under ansettelsesprosessen. Denne måten å kategorisere etterkommere på er standard i

² Materialet og analysen er basert på Thiyagarajahs (2022) masteroppgave og inngår i forskningsprosjektet Downplaying difference? How ethnic minorities navigate discrimination in Norway (NFR, prosjektnummer 313682).

kvalitativ migrasjonsforskning (Midtbøen & Nadim 2022). Vi benytter dermed en bredere definisjon av hvem som omfattes i etterkommergruppen, enn for eksempel SSBs kategori norskfødte med innvandrede foreldre. Rekruttering av informanter ble gjort gjennom nettverk (Facebook), snøballmetoden og direkte kontakt med ulike utdanningsinstitusjoner i Bergen. På grunn av koronapandemien fikk deltakerne mulighet til å delta enten digitalt eller fysisk. Åtte intervjuer ble utført digitalt over Zoom, mens ett intervju var fysisk. Prosjektet er godkjent av Sikt.

Det ble rekruttert 3 menn og 6 kvinner med et aldersspekter fra 25 til 28 år. 5 informanter hadde innvandret til Norge som barn, mens resten var født og oppvokst i Norge. 2 deltakere hadde afrikansk bakgrunn, 3 deltakere hadde asiatisk bakgrunn, 3 deltakere hadde bakgrunn fra Midtøsten, og 1 deltaker hadde østeuropeisk bakgrunn. Alle informantene hadde tatt eller tok en høyere utdanning. 3 av informantene tok en medisintutdanning, 2 hadde psykologutdanning, 1 tok en bachelorgrad i HR, 1 tok en mastergrad i logistikk, 1 tok en mastergrad i psykologi, og 1 hadde fagskolegrad i markedsføring. Jobbfeltene informantene søkte jobb innenfor, var flere, men noen søkte på de samme områdene (3 søkte på legestillinger, og 2 søkte på psykologstillinger), noe som gjorde det mulig å utforske om informantene delte de samme erfaringene.

Vi oppfatter det kvalitative intervju som en aktiv og meningsdannende prosess der vi ikke bare får kunnskap om informantens liv, men også om selve intervjusituasjonen. Hvilke temaer vi som forskere bringer inn i intervjuet, og hvordan kan ha en betydning for hva slags posisjoner, roller og narrativer som er tilgjengelige å snakke ut fra i selve intervjusituasjonen (Gubrium & Holstein 2001). I intervjuguiden var det for eksempel viktig å stille spørsmål om generelle erfaringer og strategier med jobbsøk først, før vi mot slutten stilte dem mer spesifikke spørsmål om etnisitet og diskriminering. Dette gir ikke nødvendigvis andre typer data, men det tydeliggjør et kontekstskifte eller en ny ramme for intervjuet (Orupabo 2016). Førsteforfatter utførte intervjuene og har (i likhet med andreforfatter) en synlig etnisk minoritetsbakgrunn. Selv om denne «likheten» mellom intervjuer og informant kan forme hvilke fortellinger som trekkes frem i selve intervjusituasjonen, er det ikke åpenbart hvordan dette har hatt betydning for datamaterialet.

Den analytiske tilnærmingen i studien er fortolkende fenomenologisk analyse (IPA). Ved hjelp av databehandlingsprogrammet NVivo har vi basert analysen på Langdridges (2007) fire stadier av tematisk analyse, som er den viktigste analytiske tilnærmingen ved bruk av IPA. Først ble transkripsjonen lest gjennom flere ganger for å kunne tydeliggjøre deltakernes meninger. Dette ble deretter «kategorisert» som noder i NVivo. Under dette første stadiet holder man seg til det som faktisk blir sagt. I det andre stadiet av analysen prøver man å identifisere store og mindre temaer i transkripsjonene. Her kan for eksempel mindre noder bli omgjort til større temaer. Deretter, i det tredje stadiet, prøver man å identifisere forbindelsene mellom temaene og deretter sortere dem på en analytisk eller teoretisk måte. Under dette stadiet ryddes det opp i temaene. Dette gjøres ved å prioritere og eliminere hva som er relevant i henhold til forskningsspørsmålet. Valg av tema fra data var derfor sterkt påvirket av hvordan jobbsøkere med innvandrerbakgrunn opplever jobbsøkerprosessen, med fokus på strategier og følelser. I det siste stadiet skal man få en oversikt over hvilke temaer og undertemaer som eksisterer, med passende sitater under. En slik analyse ble utført for alle deltakerne. Deretter ble alle ni intervjuene sammenlignet og sjekket for temaer og undertemaer. Resultatet fra dataanalysen beskriver de perspektivene (temaene) fra jobbsøkerprosessen som deltakerne hadde til felles. I denne artikkelen tar vi for oss et utvalg av disse temaene, og den følgende analysen er strukturert etter to overordnede temaer: «stigmabevissthet og emosjoner» og «inntrykkshåndterende strategier».

Stigmabevissthet og emosjoner i jobbsøk

Tidligere forskning rundt stigmabevissthet viser at stigmabevissthet kan føre til både ubehag, negative følelser (Ong, Cerrada, Lee & Williams 2017) og negative forventninger (Figueroa & Zoccola 2015). I vårt materiale var det variasjon mellom informantene når det gjaldt i hvilken grad de var stigmabevisste. Mens noen var bekymret over å bli utsatt for diskriminering på grunn av egen minoritetsbakgrunn og hadde en *negativ emosjonell opplevelse* av jobbsøkerprosessen, hadde andre få eller ingen slike bekymringer og derav en mer *nøytral emosjonell opplevelse*. I det følgende beskriver vi hvordan ulik grad av stigmabevissthet gir ulike typer emosjoner og forventninger i jobbsøk.

Tidligere erfaringer med diskriminering

Informantene som hadde en sterk stigmabevissthet og negativ emosjonell opplevelse av å være jobbsøker, beskrev tidligere erfaringer med diskriminering. Fire av ni informanter uttrykte at det var utfordrende å navigere i jobbsøkerprosessen, og at de var aktivt bekymret for etnisk diskriminering. Én av informantene, som her gis navnet Sandeep, opplevde en episode som preget hans emosjonelle opplevelse som jobbsøker. Informanten søkte jobb internt og fikk dermed mulighet til å ta del i arbeidsgiversiden i egen søknadsprosess. Sandeep bruker til daglig et majoritetsklingende kallenavn, og dette førte til at arbeidsgiver hadde glemt hans «ekte» navn og dermed ignorert CV-en og søknaden hans i prosessen. Sandeep beskriver episoden slik:

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

Denne konkrete hendelsen førte til at Sandeep ble aktivt bekymret som jobbsøker. Han utdyper at han har sett dette skje under flere prosesser, som igjen har bekreftet hans bekymringer. Det var tydelig at hans direkte møte med etnisk diskriminering også har farget hans videre erfaringer med jobbsøkerprosessen og resultert i en mer frustrert og negativ emosjonell opplevelse.

Informanten Mohammed uttrykker også at kollegaer på nåværende arbeidsplass automatisk blir mer skeptiske til nye personer med et «rart» og utenlandsk navn. Informanten opplever også at nyansatte med minoritetsbakgrunn oftere blir omtalt i et mer negativt ordelag av sine kollegaer. Disse observasjonene har påvirket hvordan han opplever og vurderer egne muligheter som jobbsøker. Han er bekymret for å møte fordommer og bli nedvurdert. Som tidligere forskning viser, kan minoriteter rammes av *indirekte erfaringer* med diskriminering, som det å observere stigmatisering rettet mot andre med minoritetsbakgrunn (Fladmoe, Nadim & Birkvad 2019).

Flere informanter uttrykker også at de er bekymret for å bekrefte eksisterende fordommer eller stereotyper hos arbeidsgiver eller kollegaer, som igjen kan sette dem i et dårlig lys. For eksempel forteller Mohammed at han «tar bort somalisk» under jobbsøkerprosessen i form av at han aldri på eget initiativ kommenterer sin etniske bakgrunn, religion eller at han kom til Norge som barn. Han er klar over at både hudfargen og navnet gjør han til en synlig minoritet, men utenom det velger han aktivt å unnlate informasjon tilknyttet sin etnisitet. En forklaring på at noen av informantene har høy stigmabevissthet og negative

emosjoner knyttet til jobbsøk, er altså deres tidligere (direkte og indirekte) erfaringer med diskriminering. Samtidig er det også eksempler i vårt materiale der informanter som ikke vektlegger tidligere erfaringer, har en sterk stigmabevissthet.

(U)synlighet og mangfoldig arbeidsplass

Informantene som hadde lav stigmabevissthet, hadde en «både/og»-tilnærming til møtet med etnisk diskriminering som jobbsøkere. De var klar over at personer med minoritetsbakgrunn kan utsettes for diskriminering, men de hadde ikke negative opplevelser i arbeidsmarkedet knyttet til egen bakgrunn selv. Denne informantgruppen var ikke aktivt bekymret for å møte diskriminering som jobbsøker. Det er tydelig at deres nøytrale emosjonelle tilnærming til jobbsøkerprosessen kan ses i sammenheng med deres tidligere erfaringer, både positive opplevelser som jobbsøker og manglende opplevelser med etnisk diskriminering. Felles for denne informantgruppen var at de tolket fravær av diskriminering som et resultat av egne karakteristikk, som lys hudfarge og norsk klingende navn. De blir ikke i like stor grad preget av sin etniske bakgrunn som jobbsøker fordi de kan «passere» som norsk nok, etter Goffmans definisjon.

Et annet forhold er kjennetegn ved bransjen eller yrkeskonteksten som informantene søker jobb i. Alle deltakerne fra dette datamaterialet har tatt høyere utdanning, og mange har også tatt prestisjetunge utdanninger. For eksempel oppfattet to av informantene som gikk medisinstudium, at de ikke tror at etnisk diskriminering i jobbsøkerprosessen vil være et aktuelt problem for dem, da legeyrket allerede er etnisk mangfoldig. Medisinstudenten Yasmin uttrykker dette:

Nei, egentlig ikke. Hvert fall ikke i mitt yrke. Jeg forstår jo, jeg har også lest, også de tingene som du nevner, og kan jo se for meg at det i enkelte yrker kan oppstå, men jeg tror ikke det [diskriminering] vil oppstå i mitt yrke. Fordi jeg ser hvor mange som har en helt annen bakgrunn som er i legeyrket. Og det er jo vikarer og masse folk fra andre land som ikke en gang er veldig god til å snakke norsk, som får jobbet på norske sykehus, og personlig så har jeg ikke opplevd noe sånt, hvert fall ikke som jeg har fått med meg.

På samme måte som tidligere erfaringer og observasjoner hadde betydning for informantene som var aktivt bekymret for sin etniske bakgrunn, hadde informantene som ikke fortalte om lignende erfaringer, en mer nøytral emosjonell opplevelse og få bekymringer knyttet til diskriminering i jobbsøkerprosessen. Mangel på slike erfaringer kan dels handle om at de befinner seg i yrker eller bransjer som kjennetegnes av etnisk mangfold. Dels kan det handle om kjennetegn ved den enkelte, som hvor synlige de er som etnisk minoritet i kraft av fenotypiske trekk som hudfarge, synlig religiøs symbolikk eller hva slags type navn de har. Med utgangspunkt i Goffmans (1963) perspektiv på stigma kan denne informantgruppen lettere passere som noen som tilhører majoriteten.

Inntrykkshåndterende strategibruk

Uavhengig av tidligere erfaringer med diskriminering uttrykte alle informantene at de både bevisst og ubevisst benytter ulike strategier for å kunne kontrollere hvilket inntrykk de signaliserer til arbeidsgiver, for å oppnå fordeler som jobbsøker. I det følgende beskriver vi ulike inntrykkshåndterende strategier som alle har til felles at de skal fremtone norskhet hos jobbsøkeren. Gjennom å vektlegge språk og lokal tilknytning og ved å vise til sin personlighet gjennom bildebruk spiller informantene på ulike aspekter av norskhet. Selv om både informanter med lav og sterk stigmabevissthet bruker slike stigmahåndterende

strategier, er ønsket om og arbeidet med å minimere stigma mest til stede hos dem med sterk stigmabevissthet.

Norskhet gjennom språk eller lokal tilknytning

De fleste informantene så på et godt norsk språk som en sentral del av jobbsøkerprosessen. Både et godt skriftlig og et godt muntlig språk ble ansett som viktig i jobbsøkerprosessens ulike stadier. Flere fokuserte på et mer akademisk og profesjonelt ordforråd, samtidig som de la vekt på rettskrivingen. Ønsket om å uttrykke seg med korrekt og god språkbruk kan forstås som noe allment og noe som jobbsøkere er opptatt av uavhengig av etnisk bakgrunn. Samtidig har dette ønsket en etnisk dimensjon for informantene. De oppfatter at skrivefeil og «dårlig» norsk potensielt kan få andre konsekvenser for dem enn for søkere med majoritetsbakgrunn. Felles for informantene er at de oppfatter at språket kan virke som en indikator på hvor «norsk» en søker er, eller hvor godt integrert man er. Cedric er bekymret for forskjellsbehandling og forteller at han aktivt tar i bruk språk som en strategi i søknadene. Han sa dette om viktigheten av et godt skriftlig språk:

(...) jeg har vært veldig opptatt av at språket i søknaden skal være plettfri, og det skal så lite til når du er minoritet, og bare du skriver én feil, så tror jeg, jeg har en antagelse om at det skal så lite til for å bli forkastet (...)

I tillegg til å vektlegge norsk skriftlig språk trekker informantene frem betydningen av godt muntlig språk som viktig. Et interessant aspekt ved et godt muntlig språk som strategi blant informantene var bruk av dialekt fra andre steder enn Oslo. To av informantene uttrykte at de spiller aktivt på dialekt under fysiske møter med fremtidige arbeidsgivere. Cedric beskrev at han ble «ultra-trønder» på jobbintervju. Informantene oppfatter at dialekt fungerer som en indikator på «norskhet» og kan virke fordelaktig i møte med eventuelle fordommer og stereotypier. Mohammed la frem betydningen av dialekt slik:

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

Å vektlegge norsk språk i presentasjonen av seg selv i jobbsøk kan fortolkes som en strategi informantene benytter for å eliminere et etnisk stigma. Som Mohammed fremhever, kan det som er skremmende og skummelt ved han som minoritet, bli mindre synlig når han fremstår som «mer norsk» gjennom dialektbruk eller korrekt språk. Enten det er godt muntlig eller skriftlig språk, vil gode språkkunnskaper virke fordelaktig blant flere søkere, samtidig som det symboliserer en norsk nok og godt integrert kandidat til arbeidsgiver. Selv om språk er noe som aktivt løftes frem som viktig, er dette en strategi flere av informantene beskriver som en ubevisst rutine. Spesielt det å bruke norsk muntlig (dialekt, sosiolekt) er ikke nødvendigvis en kalkulert strategi, men heller en form for inntrykkshåndtering som skjer umiddelbart i usikre situasjoner, som et møte med en potensiell arbeidsgiver.

Det å kunne vise til sin tilhørighet til det lokale nærmiljøet rundt arbeidsplassen man søker seg til, er også en sentral strategi. Flere av informantene oppfattet at det er nødvendig å signalisere tilhørighet til byen eller området de søker jobb i, da grad av tilhørighet kan påvirke om arbeidsgiver ønsker å ansette dem eller ikke. Aisha sier dette:

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

Informantene spiller på norskhet gjennom å vektlegge ulike strategier knyttet til språk og vise tilhørighet til bedriftens geografiske plassering. Disse inntrykkshåndterende strategiene kan ses som subtile former for stigmahåndtering, da de fremtoner trekk som kan øke sjansen for å bli oppfattet av arbeidsgiver som «typisk norsk» og godt nok integrert.

Norskhet gjennom å vise til personlig egnethet

En annen strategi informantene tar i bruk, er å vektlegge personlig egnethet gjennom fremtoning og interesser. Seks av ni informanter brukte bilde av seg selv i jobbsøkerprosessen. Et gjentakende argument var at de ønsket at personligheten deres skulle komme frem gjennom fotografiet. Cedric sier dette: «Ja, jeg bruker bilde. Jeg bruker et bilde hvor jeg smiler (...) Ser veldig blid ut. Tror jeg også skriver i søknaden at jeg er en blid gutt (...), så håper jeg det reflekteres i bildet, da (...).» Flere av informantene brukte ord som «blid» og «smiler» for å beskrive bildet sitt. Det virker viktig å oppfattes som imøtekommende, vennlig og appellerende for arbeidsgiver, da bildet muligens kan være inngangen til å bli innkalt til intervju. Det kan tolkes som at de ønsker å uttrykke mer varme, som kan signalisere vennlighet sammenlignet med om man ønsket å fremme kompetanse gjennom et mer nøytralt og formelt ansiktsuttrykk på bildene. Samtidig som inntrykkshåndtering kan være et viktig moment for jobbsøkere flest når de velger hvordan de presenterer seg selv på bildet de legger ved jobbsøknaden, opplever informantene at bildet kan være særlig viktig for søkere med minoritetsbakgrunn. Mens et «utenlandskklingende» navn oppfattes som noe som potensielt kan skape avstand fordi det kan være vanskelig å huske eller det assosieres med negative stereotyper, kan et vennlig bilde motvirke og kompensere for dette.

I tillegg til portrettbilde i CV-en eller andre jobbsøkerportaler kommer det frem at fritidsinteresser og hobbyer kan fungere som en inntrykkshåndterende strategi. For eksempel kan det å velge å spille på fritidsinteresser som er typisk norske, være en måte å signalisere at man er integrert og «passer inn» i arbeidskulturen, på. En av informantene beskriver det slik:

(...) hvis det hadde vært en intervjuopprosess hvor de sier «ta med et bilde av deg selv». Så har jeg tenkt at, det å liksom drive med fritidsaktiviteter som jeg tradisjonelt sett ikke driver med til vanlig, at det kan telle positivt. Så det er mange som har bilde av dem på fjellet, står på ski, osv. Det er på en måte veldig populært, spesielt blant leger. Fjellet og driver med naturrelaterte fritidsaktiviteter, som kanskje ikke er like vanlig blant min gruppe. Det kan være et eksempel hvor jeg kunne tenkt meg å vise en side av meg selv som ikke eksiterer, for å hjelpe meg i intervjuopprosessen.

Mohammed er klar over at ulike fritidsinteresser er forbundet med ulike etniske grupper i samfunnet, og at dette kan spille en rolle når man skal signalisere at man er en kandidat som passer inn på den typen arbeidsplasser han orienterer seg mot.

Det å kunne spille på norskhet skjer under flere faser av jobbsøkerprosessen og gjennom forskjellige metoder. Fellesnevner for strategiene er at de på ulike måter fremtoner norskhet hos informantene og brukes for å kontrollere inntrykket arbeidsgiver får av dem som jobbsøker. Under en jobbsøkeropprosess med et usikkert utfall har dette blitt en løsning alle informantene har tatt i bruk, uavhengig av deres stigmabevissthet.

Diskusjon

I denne artikkelen har vi undersøkt hvordan etniske minoriteter tar i bruk inntrykkshåndtering når de presenterer seg selv i en jobbsøkerprosess. Vi var spesielt interesserte i å undersøke om deres erfaringer med eller forventninger om å bli utsatt for diskriminering har betydning for hvordan de presenterer seg selv som jobbsøkere.

Artikkelen viser hvordan informantene har ulik grad av stigmabevissthet, og at særlig de med sterk stigmabevissthet har negative emosjoner knyttet til selve jobbsøkerprosessen. Det var først og fremst informanter som fortalte om tidligere erfaringer med diskriminering som hadde en høy stigmabevissthet og var bekymret for diskriminering i jobbsøk. Som også andre studier påpeker, spiller «summen av de små krenkelser» en rolle for hvordan minoriteter tolker og opplever ulike erfaringer (Prieur 2004). I vårt materiale så vi også at felles for informantene som hadde lav stigmabevissthet, var at de opplevde at de passerte som representant for majoritetsbefolkningen fordi de hadde lys hud eller et norsk klingende navn eller søkte jobb i yrkeskontekster som kjennetegnes av etnisk mangfold. En viktig oppgave for videre forskning er å utforske nærmere hvordan kjennetegn ved selve arbeidskonteksten, som grad av etnisk mangfold, og kjennetegn ved søkeren, som grad av «synlighet» (fenotypiske trekk, religiøse signaler eller navn), kan påvirke minoriteters stigmabevissthet og responser på diskriminering i arbeidsmarkedet.

I denne studien har vi utforsket responser på diskriminering blant en gruppe som har høyere utdanning, og flere av informantene har også prestisjetunge utdanninger. Gitt at etterkommere etter innvandrere kjennetegnes av et sterkt utdanningsdriv (Fekjær & Leirvik 2011; Hermansen 2016; Orupabo, Drange & Abrahamsen 2019) og ofte velger eliteutdanninger (Midtbøen & Nadim 2019), gjenspeiler informantenes profil trekk ved gruppen som helhet. Likevel er det noen utfordringer knyttet til et slik selektivt utvalg. Tidligere forskning argumenterer for eksempel for at sosial klasse kan skape sentrale betingelser for stigmahåndtering (Tyler & Slater 2018). Et interessant spørsmål som bør følges videre i andre studier, er hvorvidt klasse kan muliggjøre eller begrense minoriteters håndtering og motstand mot diskriminering og stigmatisering.

Et overordnet funn er at til tross for ulik grad av stigmabevissthet har informantene til felles at de tar i bruk ulike inntrykkshåndterende strategier. Både de med høy og de med lav stigmabevissthet arbeidet med å fremheve sin tilhørighet, konformitet og likhet med majoritetsbefolkningen og nedtone aspekter som kan signalisere etnisk forskjellighet. Dette kom til uttrykk gjennom to inntrykkshåndteringsstrategier. Den ene strategien handler om å fremheve norsk språk og lokal tilhørighet. Å beherske norsk handler ikke bare om grammatiske språkferdigheter. Individer med innvandrerbakgrunn som kan snakke og skrive norsk uten grammatiske feil, men har sterk aksent, kan likevel bli vurdert som ikke «norsk nok» eller god nok i norsk (Svendsen 2011). Studier viser at arbeidsgivere oppgir språkmangler som en viktig forklaring på hvorfor denne gruppen ikke innkalles til jobbintervju (Midtbøen 2013). Arbeidsgivere bruker ikke bare språkkompetanse for å avgjøre om en minoritetskandidat er produktiv. Det brukes også for å avgjøre hvorvidt kandidaten er kulturelt integrert, og blir dermed en indikator på om man besitter en mer uformell kompetanseform (Valen, Kindt & Bjørnset 2021). Når informantene fremmer dialekten sin i møte med fremtidige arbeidsgivere, kan dette tolkes som et forsøk på å signalisere en slik uformell kulturell kompetanse. Dialektbruk blir også generelt ansett som noe positivt og har relativt høy prestisje i Norge (Svendsen 2011). Språkets rolle i arbeidsgiveres vurderinger og diskriminerende praksiser er sånn sett en sentral bakgrunn for å forstå hvorfor språk blir viktig i minoriteters stigmahåndteringsstrategier. I tillegg så vi hvordan informantene vektla lokal tilhørighet til bedriftens geografiske plassering for å vise at de er en kandidat som har tilknytning og passer inn.

Den andre strategien informantene benytter, handler om å vektlegge personlig egnethet gjennom bilde og fritidsinteresser. Informantene ønsket at bildet på CV-en skulle reflektere personligheten deres, og ville at arbeidsgiver skulle vurdere dem som en blid, positiv og omgjengelig kandidat. I tillegg så vi at bestemte fritidsaktiviteter, som å gå på ski eller fjellturer, kan gi arbeidsgiver et signal om at man passer inn i kulturen på arbeidsplassen og er fortrolig med typisk «norske» hobbyer og interesser. Denne strategien kan ses i lys av tidligere forskning som viser hvordan arbeidsgivere bruker magefølelsen i rekrutteringsprosesser, og at personlig egnethet spiller en avgjørende rolle når de vurderer hvem som er en aktuell kandidat (Valen mfl. 2021). Dette gir rom for diskriminerende praksiser. Gjennom labeksperimenter illustrerer for eksempel Horverak mfl. (2013) betydningen av norskhet i vurderingen av personlig egnethet og om man blir ansett som en som passer inn. Studien viser at det ikke holder at arbeidssøkere med minoritetsbakgrunn signaliserer at de har en norsk formell kompetanse, som utdanning eller arbeidserfaring fra Norge. Det spiller også en rolle hva man gjør på fritiden. Kandidater som kjennetegnes av å omfavne egen kultur og tradisjoner på fritiden, ble vurdert som mindre aktuelle selv når de hadde norsk kompetanse (Horverak mfl. 2013). Forskning viser også at bilder på CV-en som synliggjør etniske og religiøse trekk, for eksempel hijab, minsker sannsynligheten for å bli innkalt til intervju sammenlignet med søknader uten bilde (Weichselbaumer 2020). Når jobbsøkere med minoritetsbakgrunn bruker bilde eller vektlegger bestemte fritidsinteresser i søknaden for å signalisere at de er en kandidat som kan passe inn på en norsk arbeidsplass, kan dette være strategier som potensielt bidrar til å styrke deres muligheter i ansettelsesprosessen. Det er imidlertid på sin plass å presisere at vi ikke har data til å trekke konklusjoner når det gjelder hvilke konsekvenser de ulike typer responser har for informantenes inkludering og muligheter på arbeidsmarkedet. Å undersøke hvordan ulike inntrykkshåndterende strategier påvirker minoriteters arbeidsmarkedsutfall, er et sentralt anliggende for videre forskning. Har vi et arbeidsmarked som favoriserer minoriteter som skjuler eller nedtoner sin etniske bakgrunn? Foreliggende enkeltstudier fra USA og Sverige tyder på at destigmatiseringsstrategier spiller en avgjørende rolle når det kommer til minoriteters muligheter til å bli innkalt til intervju og deres lønnsutvikling og arbeidsmarkedstilknytning (Arai & Thoursie 2009; Kang mfl. 2016).

Konklusjon

Diskriminering kan svekke etniske minoriteters følelse av tilhørighet og likeverd. Sosial tilhørighet er et grunnleggende behov hos alle mennesker (Ryan & Deci 2000). Nordmenn med innvandrerbakgrunn opplever ofte en diskrepans når det gjelder sosial tilhørighet: Selv om de føler seg som norske, opplever de at signifikante andre ikke ser dem som norske (Friberg 2021). Vi har demonstrert hvordan risikoen for å bli vurdert som en som ikke hører til eller er norsk nok, er en viktig del av informantenes jobbsøksstrategier. På et overordnet nivå synliggjør informantenes destigmatiseringsstrategier hvordan minoriteter håndterer et potensielt møte med diskriminering og stigmatisering gjennom motstand, kreativitet og ikke minst resiliens.

En sentral innsikt fra denne studien er at unge nordmenn med innvandrerbakgrunn spiller på sin norskhet for å bli vurdert som attraktive og kompetente i det norske arbeidsmarkedet. De navigerer et mulig møte med diskriminering gjennom å understreke at de hører til og er fortrolige med og en del av det norske. Dette er en strategi som kan tolkes i lys av at norske arbeidsgivere ikke skiller mellom førstegenerasjonsinnvandrere og etterkommere når de vurderer jobbsøknader til kandidater med «ikke-norsk klingende» navn (Midtbøen & Quillian 2021). De er den «usynlige andregenerasjonen» som potensielt

rammes av negative stereotypier forbundet med deres foreldregenerasjon, altså dem som selv har innvandret til Norge (Midtbøen 2013). Det betyr at arbeidsgiveres antagelser om at førstegenerasjonsinnvandrere har manglende språkbeherskelse og lav tilknytning til det norske, også er antagelser som rammer deres barn, etterkommerne. Vår studie viser at dette er en realitet som har betydning for hvordan nordmenn med innvandrerbakgrunn presenterer seg selv i en jobbsøkerprosess.

Takksigelser

Vi vil takke Hege Høvik Bye og Arnfinn Haagensen Midtbøen for innsiktsfulle kommentarer på tidligere utkast av analyser og tekst.

Prosjektfinansiering

Denne artikkelen er en del av prosjektet Downplaying difference? How ethnic minorities navigate discrimination in Norway, finansiert av Norges forskningsråd (prosjektnummer 313682).

Referanser

- Arai, M. & Thoursie, S. P. (2009). Renouncing Personal Names: An Empirical Examination of Surname Change and Earnings. *Journal of Labor Economics*, 27(1), 127–147. <https://doi.org/10.1086/593964>
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (Eds.) (2007). *Encyclopedia of social psychology*. (Vol1.). California: SAGE Publications, Inc., <https://doi.org/10.4135/9781412956253>
- Birkelund, G. E., Heggebø, K. & Rogstad, J. (2016). Additive or Multiplicative Disadvantage? The Scarring Effects of Unemployment for Ethnic Minorities. *European Sociological Review*, 33(1), 17–29. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw030>
- Bjørnset, M., Rogstad, J. & Sterri, E. B. (2018). *Profesjonell rekruttering er likestilt rekruttering. Rekrutteringspraksis blant virksomheter i det statlige mangfoldsnettverket*. Rapport 2018:01. Oslo: Fafo.
- Bourdage, J. S., Roulin, N. & Levashina, J. (2017). Editorial: Impression management and faking in job interviews. *Frontiers in Psychology*, 8, Artikkel 1294. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01294>
- Bursell, M. (2012). Name change and destigmatization among Middle Eastern immigrants in Sweden. *Ethnic and Racial Studies*, 35(3), 471–487. <https://doi.org/10.1080/01419870.2011.589522>
- Bye, H. H. (2011). *Self-presentation in job interviews. Individual and cultural differences in applicant self-presentation during job interviews and hiring managers' evaluations*. Bergen: Universitetet i Bergen.
- Daley, S. G. & Rappolt-Schlichtmann, G. (2018). Stigma Consciousness Among Adolescents With Learning Disabilities: Considering Individual Experiences of Being Stereotyped. *Learning Disability Quarterly*, 41(4), 200–212. <https://doi.org/10.1177/0731948718785565>
- Ellefsen, R., Banafsheh, A. & Sandberg, S. (2022). Resisting racism in everyday life: from ignoring to confrontation and protest. *Ethnic and Racial Studies*, 45(16), 435–457. <https://doi.org/10.1080/01419870.2022.2094716>
- Fekjær, S. & Leirvik, M. (2011). Silent gratitude: Education among second-generation vietnamese in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 37(1), 117–134. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2011.521365>
- Figuerola, W. S. & Zoccola, P. M. (2015). Individual differences of risk and resiliency in sexual minority health: The roles of stigma consciousness and psychological hardiness. *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, 2(3), 329–338. <https://doi.org/10.1037/sgd0000114>
- Fladmoe, A., Nadim, M. & Birkvad, S. R. (2019). *Erfaringer med hatytringer og hets blant LHBT-personer, andre minoritetsgrupper og den øvrige befolkningen*. Rapport 2019:4. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Friberg, J. H. (2021). Who wants to be Norwegian – who gets to be Norwegian? Identificational assimilation and non-recognition among immigrant origin youth in Norway. *Ethnic and Racial Studies*, 44(16), 21–43. <https://doi.org/10.1080/01419870.2020.1857813>

- Gioaba, I. & Krings, F. (2017). Impression Management in the Job Interview: An Effective Way of Mitigating Discrimination against Older Applicants? *Frontiers in Psychology*, 8. Artikkel 770. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00770>
- Goffman, E. (1963). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity*. London: Penguin.
- Gubrium, J. F. & Holstein, J. A. (2001). From the individual interview to the interview society. I J. F. Gubrium & A. H. James (red.). *Handbook of interview research. Context & Method* (3–32). SAGE publications.
- Hermansen, A. S. (2016). Moving Up or Falling Behind? Intergenerational Socioeconomic Transmission among Children of Immigrants in Norway. *European Sociological Review*, 32(5), 675–689. <https://doi.org/10.1093/esr/jcw024>
- Horverak, J. G., Bye, H. H., Sandal, G. M. & Pallesen, S. (2013). Managers' Evaluations of Immigrant Job Applicants. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(1), 46–60. <https://doi.org/10.1177/0022022111430256>
- Kang, S. K., DeCelles, K. A., Tilcsik, A. & Jun, S. (2016). Whiteness Résumés: Race and Self-Presentation in the Labor Market. *Administrative Science Quarterly*, 61(3), 469–502. <https://doi.org/10.1177/0001839216639577>
- Kvittingen, I. (2011). Lik eller unik arbeidstaker? Synlige minoriteters erfaringer med å søke jobb. [Masteroppgave, Universitetet i Oslo]. Oslo: Universitetet i Oslo. <http://hdl.handle.net/10852/15371>
- Lamont, M. & Mizrahi, N. (2012). Ordinary people doing extraordinary things: responses to stigmatization in comparative perspective. *Ethnic and Racial Studies*, 35(3), 365–381. <https://doi.org/10.1080/01419870.2011.589528>
- Lamont, M., Silva, G. M., Welburn, J., Guetzkow, J., Mizrahi, N., Herzog, H. & Reis, E. (2016). *Getting Respect: Responding to Stigma and Discrimination in the United States, Brazil, and Israel*. Princeton: Princeton University Press.
- Langdrige, D. (2007). *Phenomenological Psychology: Theory, Research and Method*. Harlow, UK: Pearson Education.
- Larsen, E. N. & Di Stasio, V. (2019). Pakistani in the UK and Norway: different contexts, similar disadvantage. Results from a comparative field experiment on hiring discrimination. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 47, 1201–1221. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2019.1622777>
- Meyer I. H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychological bulletin*, 129(5), 674–697. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.129.5.674>
- Midtbøen, A. H. (2013). The Invisible Second Generation? Statistical Discrimination and Immigrant Stereotypes in Employment Processes in Norway. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(10), 1657–1675. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.847784>
- Midtbøen, A. H. (2016). Discrimination of the Second Generation: Evidence from a Field Experiment in Norway. *Journal of International Migration and Integration*, 17(1), 253–272. <https://doi.org/10.1007/s12134-014-0406-9>
- Midtbøen, A. H. & Nadim, M. (2019). Ethnic niche formation at the top? Second-generation immigrants in Norwegian high-status occupations. *Ethnic and Racial Studies*, 42(16), 177–195. <https://doi.org/10.1080/01419870.2019.1638954>
- Midtbøen, A. H. & Nadim, M. (2022). Navigating to the Top in an Egalitarian Welfare State: Institutional Opportunity Structures of Second-generation Social Mobility. *International Migration Review*, 56(1), 97–122. <https://doi.org/10.1177/01979183211014829>
- Midtbøen, A. H. & Rogstad, J. C. (2012). *Diskrimineringsens omfang og årsaker. Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv*. Oslo: Institutt for samfunnsforskning.
- Midtbøen, A. H. & Quillian, L. Forbigående fenomen eller permanent virkelighet? Etnisk diskriminering i arbeidsmarkedet på tvers av tid, sted og generasjoner. *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3–4), 182–196. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-02>

- Ong, A. D., Cerrada, C., Lee, R. A. & Williams, D. R. (2017). Stigma consciousness, racial microaggressions, and sleep disturbance among Asian Americans. *Asian American Journal of Psychology*, 8(1), 72–81. <https://doi.org/10.1037/aap0000062>
- Orupabo, J. (2016). *Kvinnejobber, mannsjobber og innvandrerejobber*. Oslo: Cappelen Damm.
- Orupabo, J., Drange, I. & Abrahamsen, B. (2019). Multiple frames of success: how second-generation immigrants experience educational support and belonging in higher education. *Higher Education*, 79, 921–937. <https://doi.org/10.1007/s10734-019-00447-8>
- Orupabo, J. (2021). Spranget fra hvem som er rasist, til når, hvor og hvordan. *Tidsskrift for samfunnsforskning*, 62(1), 116–120. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-291X-2021-01-10>
- Orupabo, J., Vassenden, A. & Handulle, A. (2022). Å redde hvite folks ansikt: Ritualer og makt i rasialiserte situasjoner. I C. A. Døving (red.). 318–332. *Rasisme. Fenomenet, forskningen, erfaringene*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Pager, D. & Pedulla, D. S. (2015). Race, Self-Selection, and the Job Search Process. *American Journal of Sociology*, 120(4), 1005–1054. <https://doi.org/10.1086/681072>
- Peck, J. A. & Levashina, J. (2017). Impression Management and Interview and Job Performance Ratings: A Meta-Analysis of Research Design with Tactics in Mind. *Frontiers in Psychology*, 8, Artikkel 201. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00201>
- Piwoni, E. (2023). Improving the study of responses to experiences of ethnoracial exclusion—a heuristic for comparative qualitative research. *Ethnic and Racial Studies*, 46(1), 97–118. <https://doi.org/10.1080/01419870.2022.2059386>
- Prieur, A. (2004). *Balansekunstnere: Betydningen av innvandrerbakgrunn i Norge*. Oslo: Pax.
- Quillian, L. & Midtbøen, A. H. (2021). Comparative Perspectives on Racial Discrimination in Hiring: The Rise of Field Experiments. *Annual Review of Sociology*, 47(1), 391–415. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-090420-035144>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Schlenker, B. R. & Wowra, S. A. (2003). Carryover effects of feeling socially transparent or impenetrable on strategic self-presentation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 871–880. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.5.871>
- Svendsen, B. A. (2011). Språklig leilending eller entreprenør? I IMDi (red.), *Godt no(rs)k? – om språk og integrering* (s. 110–117). Oslo: Integrerings- og mangfoldsdirektoratet.
- Thiyagarajah, M. (2022). Møte med diskriminering i ansettelsesprosessen: opplevelsene til unge jobbsøkere med innvandrerbakgrunn [Masteroppgave, Universitetet i Bergen]. Bergen Open Research Archive. <https://hdl.handle.net/11250/2999671>
- Tyler, I. & Slater, T. (2018). Rethinking the sociology of stigma. *The Sociological Review*, 66(4), 721–743. <https://doi.org/10.1177/0038026118777425>
- Valen, N., Kindt, M. T. & Bjørnset, M. (2021). Norskprøven: god løsning eller feil problembeskrivelse? *Søkelys på arbeidslivet*, 38(3–4), 257–274. <https://doi.org/10.18261/issn.1504-7989-2021-03-04-07>
- Weichselbaumer, D. (2020). Multiple Discrimination against Female Immigrants Wearing Headscarves. *ILR Review*, 73(3), 600–627. <https://doi.org/10.1177/0019793919875707>