



RELIGIONS VETARNA

Utbildar om religion, migration & kulturmöten.

Utbildningssammanfattning

Kompetens, breddad rekrytering, samt fördomar och bias

Utbildning för Arbetsgivare, HR-personal och
medarbetare

Stereotyper och fördomar

Vad är stereotyper och fördomar?

- **Stereotyper** är viktiga aspekter av vårt sätt att fungera psykologiskt. Vi producerar stereotyper som del i en normal, vardaglig psykologisk process med hjälp av kognitiva funktioner som uppmärksamhet, begreppsbildning och minne.
- **Det är absolut nödvändigt** med stereotyper, generaliseringar och allmänbegrepp för att organisera och strukturera vår tillvaro i världen. De skapar ordning i en kaotisk värld. Om världen är alltför svårtolkad reagerar vi med ångest och oro.
- En **fördom** är ett positivt eller negativt antagande som grundar sig på felaktig eller otillräcklig information.
- **Fördomar** innehåller känslor och värderingar.
- **Negativa fördomar** grundas ofta i känslor av ångest, förbittring, nedvärdering, förakt, etc.
- **Positiva fördomar** styr av sympati, medkänsla och förtroende.
- **Selektiv perception** - vår hjärna använder sig av olika mekanismer som gör att viss information från omvärlden sorteras bort (filtrering) medan annan utebliven information läggs till (komplettering).
- **Konfirmeringsbias** - en tendens i mänskligt beteende att omedvetet vara selektivt uppmärksam på sådan information **som bekräftar våra egna uppfattningar**.
- **Minnesbias** – benägenheten att minnas information som passar ihop med en stereotyp, snarare än information som går emot stereotypen.
- **Subtyp** – För att förklara varför någon eller några gruppmedlemmar inte betar sig i enlighet med en stereotyp kan en betraktare skapa en subtyp av den ursprungliga gruppen. På detta sätt kan gruppstereotypen behållas för majoriteten av gruppens medlemmar medan subgruppen utgör ett undantag.

Vad är viktigt att tänka på?

- Stereotyper och fördomar verkar vara ett djupt mänskligt fenomen. Att försöka utrota samtliga fördomar man bär på är förmodligen ett hopplöst projekt.
- Men det går att bli mer medveten om de fördomar man har.
- Är man medveten kan man också reflektera kring hur ens fördomar påverkar ens agerande och handlande.
- Det går också att försöka förhålla sig till sina föreställningar på ett sådant sätt att man låter fakta tala emot. Det är dock ofta mycket krävande!
- Farligt att betrakta människor som enbart innehavare av *en enda identitet*, oavsett om det är en religiös identitet, etnisk, kulturell, baserad på kön, eller klass, etc.
- Angående religiösa och kulturella identiteter tror vi en bra utgångspunkt är att låta personer själva formulera sin identitet och sin relation till en given religion eller kultur.
- Viktigt att främja komplext tänkande kring grupper snarare än positiva motbilder!
- Att möta fördomar och rasism: våga ifrågasätta – fokusera på innehåll, snarare än person

Rekrytering, fördomar och bias

Olika mångfaldsbegrepp

- Mångfald utifrån bakgrundsfaktorer: kön, hudfärg, etnisk, religiös eller kulturell tillhörighet, funktionsvariation, ålder eller sexuell läggning
- Kognitiv mångfald: perspektiv, sätt att tänka, färdigheter, tolkningar, förmågor, etc.

Diskriminering

- **Direkt diskriminering** - Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Diskrimineringen ska vara kopplad till någon av diskrimineringsgrunderna.
- **Indirekt diskriminering** – En regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.
- **Berättigat syfte** – Det är inte indirekt diskriminering om regeln, policyn, riktlinjen, etc., (som åsyftas i definitionen av indirekt diskriminering) har *ett berättigat syfte*. Samt att de medel som används är lämpliga och *nödvändiga* för att uppnå detta, samt att det *inte finns andra alternativ* för att uppnå syftet.
- **Intresseavvägning** – Bedömningen av syfte och medel är ett uttryck för intresseavvägningen mellan arbetsgivarens (i sig berättigade) intresse av att försäkra sig om en väl utförd arbetsprestation och den arbetssökandes (likaledes berättigade) intresse av att inte uteslutas från möjligheten att få en anställning på grund av ett icke-relevant krav.

Fördomar och bias i möten mellan människor

- **Haloeffekten** - hur vi generaliserar från information om *en* egenskap hos en person till att bilda oss en uppfattning om personens *andra* egenskaper. Det är en genväg som kan leda till att man antingen *tycker om allt* hos en person, till att man *tycker illa om allt* hos en person.
- **Likhetsbias** – tendensen att göra positiva bedömningar om andra som liknar oss själva eller vår egen grupp. De som är olika oss i fråga om kultur, hudfärg, dialekt, intresseområde och så vidare tenderar vi att se mer skeptiskt på.

Fördomar och bias inom rekryteringsprocessen – några tips

- Granska och gör upp med de mentala bilder som finns kring hur den ser ut som ska få tjänsten
- Dokumentera rekryteringsprocessens olika steg – inte minst viktigt om exempelvis ett diskrimineringsärenden uppstår
- Avsätt mycket tid till att skilja mellan *önskvärda* och *nödvändiga* kvalifikationer för tjänsten
- Fundera på vad rubrik och bild signalerar i jobbbannonsen
- Fastställ urvalskriterier *före* ansökningar granskas. Lägg märke till om kriterierna ändras längre fram i processen och fundera i så fall på varför.
- I intervjusituationen: var medveten om haloeffekten, likhetsbias, samt det första intryckets betydelse. Vad i de positiva reaktionerna beror på att jag upplever att jag och kandidaten är lika?
- Ett bra *förberedelsearbete* inför olika steg i rekryteringsprocessen kan minska utrymmet för fördomar och bias

Syn på kompetens

Reell eller formell kompetens

- Reell kompetens - kompetens man faktiskt besitter
- Formell kompetens – kompetens ”på pappret”, dvs. utifrån olika intyg, såsom examina, cv, etc.

Mjuka kompetenser

- **Kommunikativa** – förmåga att uttrycka sig, nätverkande, kontaktskapande, bemötande
- **Mentala/kognitiva** – kreativitet ifråga om problemlösning, analytiskt förhållningssätt
- **Praktiska** – självdisciplin, presentationsfärdigheter, förmåga att lära ut
- **Personliga** – självförtroende, ordningssinne, ansvarstagande, flexibilitet

Kulturskillnader i syn på kompetenser

- Det finns skillnader i normer och kultur ifråga om synen på arbete, kompetenser och vilka förmågor som värderas på en arbetsplats.
- På många svenska arbetsplatser värderas förmågan att ta egna initiativ mycket högt. Organisationen är ofta relativt platt, och hierarkierna mellan chef och anställd – som givetvis finns – uttrycks ofta subtilt.
- I länder som Afghanistan, Somalia, Syrien och Eritrea är arbetsplatskulturen ofta betydligt mer hierarkisk, och andra färdigheter väger i regel tyngre. Lydnad, lojalitet och att kunna följa instruktioner utan att ifrågasätta värderas generellt högt.

Mjuka kompetenser, rekrytering och verksamhetsutveckling – några tips

- Ringa in de mjuka kompetenser eller färdigheter ni eftersöker. Definiera kompetenserna noga, vad betyder de inom just er verksamhet? Säkerställ att alla på arbetsplatsen är överens om vad de mjuka egenskaperna innebär.
- När de mjuka kompetenserna väl har definierats och preciserats så är det också viktigt i rekryteringssammanhang att *inte ändra* dessa under rekryteringsprocessens gång. Det gör det också enklare att jämföra och utvärdera hur väl olika kandidater lever upp till kompetenserna i ett senare skede.
- För att skapa sig en bild av en kandidats mjuka kompetenser kan man i en intervjusituation arbeta med beteendebaserade frågor som utforskar hur en person faktiskt har agerat i olika konkreta situationer. Exempel: När en person berättar om hur hen hanterade en konflikt i ett tidigare arbetslag kan man skapa sig en bild av personens kreativitet i problemlösningsförmåga, men även sådant som samarbetsförmåga, initiativförmåga och anpassningsbarhet.

Growth / Fixed mindset utifrån Carol Dweck

- **Fixed mindset** – begåvningar/kompetenser uppfattas som mer eller mindre givna från födseln
- **Growth mindset** – begåvningar/kompetenser uppfattas som utvecklingsbara

Referenslista

- Abrams, D., Marques, J.M. & Hogg, M.A. (red.) (2004). *The social psychology of inclusion and exclusion*. New York: Psychology Press.
- Allport, G.W. (1979). *The nature of prejudice*. (Unabridged, 25th anniversary ed.) Reading, Mass.: Perseus books.
- Almega (2011). *Kompetenser för handlingskraft: Basknskaper viktig grund, men handlingskompetenser gör skillnaden!*. Paula Hammarskog (red.). Stockholm: Almega.
- Angel, B. & Hjern, A. (2004). *Att möta flyktingar*. (2., [utök. och uppdaterade] uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Beckman, Christine och Forsling, Jenny. (2009). *Från kulturkrockar till kulturmöten – affärskommunikation över kulturgränser*. Liber förlag.
- Brinkemo, P. (2014). *Mellan klan och stat: somalier i Sverige*. Stockholm: Timbro.
- Botond, A. (2017). *Kulturell psykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Dweck, Carol S. *Mindset: The New Psychology of Success*. Reprint, Updated edition. New York: Ballantine Books, 2007.
- Fägerlind, Gabriella. *Mångfald i praktiken : handbok för verksamhetsutveckling*. Liber, 2012
- Hewstone, M. & Brown, R. (1986): Contact is not enough: an intergroup perspective on the 'contact hypothesis'. I M . Hewstone & R. Brown (red.), *Contact and conflict in intergroup encounters* (s. 1-44). Oxford: Blackwell.
- Hinton, P.R. (2003). *Stereotyper, kognition och kultur*. Lund: Studentlitteratur.
- Lindelöw Danielsson, M. (2003). *Kompetensbaserad rekrytering, intervjuteknik och testning*. Stockholm: Natur och kultur.
- Lindelöw, M. (2014). *Vald på en tiondels sekund: eller varför du inte alltid ska lita på din magkänsla*. (1. utg.) Stockholm: Natur & Kultur.
- Löfbom, E. & Sonnerby P. (2015). *Utbildning för framtidens arbetsmarknad*. Bilaga 5 till Långtidsutredningen 2015. SOU 2015:90. Stockholm: Wolters Kluwer.
- Oxford Research (2014). *Forskning om diskriminering av muslimer i Sverige*. Stockholm: Oxford Research.
- Sen, A. (2006). *Identitet och våld: illusionen om ödet*. Göteborg: Daidalos.
- "Soft skills – dolda kompetenser allt viktigare". TNG, 2019. <https://www.tng.se/trender/soft-skills> (Hämtad 2020-02-17)
- Stier, J. (2009). *Kulturmöten: en introduktion till interkulturella studier*. (2. uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Sveriges Kommuner och Landsting. (2017). *Lägesrapport om snabbspår och att ta tillvara nyanländas kompetens*. Rapportförfattare: Barane, Anders & Mattsson, Elsa. Sveriges Kommuner och Landsting. Stockholm.
- Uppdrag granskning reportage *Judehatet i Malmö*
<https://www.svt.se/nyheter/granskning/ug/referens/ug-referens-judehatet-i-malmo> (hämtad den 27/2 2019)
- Uppdrag granskning reportage *Muslimhatet i Sverige*
<https://www.svt.se/nyheter/granskning/ug/referens/ug-referens-muslimhatet-i-sverige> (hämtad den 27/2 2019)
- Wolgast, S. (2017). *How does the job applicants' ethnicity affect the selection process? : Norms, Preferred competencies and expected fit [Elektronisk resurs]*. Lund: Lund University.
- Wolgast, S., Molina, I. & Gardell, M. (2018). *Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden [Elektronisk resurs] Skillnader mellan afrosvenskar och den övriga befolkningen i bruttolön, disponibel inkomst och möjlighet att göra karriär på den svenska arbetsmarknaden*. Stockholm: Länsstyrelsen i Stockholms län.



Kontakt

0702-78 48 94

info@religionsvetarna.se

www.religionsvetarna.se