



**IFAU**

Institutet för arbetsmarknads- och  
utbildningspolitisk utvärdering

# **Arbetsförmedlares beslutsfattande och stereotyper kopplade till utseende**

Mahmood Arai  
Marie Gartell  
Magnus Rödin  
Gülay Özcan

**RAPPORT 2016:17**

Institutet för arbetsmarknads- och utbildningspolitisk utvärdering (IFAU) är ett forskningsinstitut under Arbetsmarknadsdepartementet med säte i Uppsala. IFAU ska främja, stödja och genomföra vetenskapliga utvärderingar. Uppdraget omfattar: effekter av arbetsmarknads- och utbildningspolitik, arbetsmarknadens funktionssätt och arbetsmarknadseffekter av socialförsäkringen. IFAU ska även sprida sina resultat så att de blir tillgängliga för olika intressenter i Sverige och utomlands.

IFAU har som policy att en uppsats, innan den publiceras i rapportserien, ska seminariebehandlas vid IFAU och minst ett annat akademiskt forum samt granskas av en extern och en intern disputerad forskare. Uppsatsen behöver dock inte ha genomgått sedvanlig granskning inför publicering i vetenskaplig tidskrift.

Tryckta rapporter kan beställas från IFAU. Kontaktuppgifter och mer information om IFAU och våra rapportserier finns på webbplatsen [www.ifau.se](http://www.ifau.se)

# Arbetsförmedlares beslutsfattande och stereotyper kopplade till utseende<sup>a</sup>

av

Mahmood Arai<sup>b</sup>, Marie Gartell<sup>c</sup>, Magnus Rödin<sup>d</sup> och Gülay Özcan<sup>e</sup>

2016-11-22

## Sammanfattning

I denna rapport undersöker vi hur arbetsförmedlares bedömningar och beslut beror på hur den arbetssökandes utseende uppfattas. Vi studerar om chansen att bli rekommenderad till en arbetsmarknadsutbildning påverkas av i vilken utsträckning den arbetssökandes utseende uppfattas motsvara rådande stereotyper om ett svenskt utseende. Studien bygger på en undersökning som genomfördes under 2012 med 435 arbetsförmedlare i Stockholms- och Mälardalsområdet. Resultaten visar att manliga arbetsförmedlare i högre utsträckning rekommenderar arbetssökande som uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende. Denna prioritering kan inte förklaras av bedömd förmåga att genomföra utbildningen, chans till arbete efter utbildning eller i vilken utsträckning den arbetssökande uppfattas tala med eller utan brytning. En jämförelse mellan de arbetssökande som i högst och lägst grad anses ha ett stereotypt svenskt utseende, visar att sannolikheten att bli rekommenderad till en utbildning är runt 50 procent högre för de förstnämnda. Rekommendationer av kvinnliga arbetsförmedlare tycks inte påverkas av stereotyper om ett svenskt utseende.

---

<sup>a</sup>Detta är en sammanfattning av IFAU Working paper 2016:20. Vi tackar Helge Benmarker, Magnus Carlsson och Olof Åslund för värdefulla kommentarer samt seminariedeltagare vid IFAU, Arbetsförmedlingen, BFH Conference on Discrimination in the Labor Market, ESPE 2016, EALE 2016 och Linnéuniversitetet. Vi tackar IFAU och Arbetsförmedlingen för ekonomiskt stöd. Sist men inte minst vill vi rikta ett stort tack till alla arbetssökande, arbetsförmedlare och andra anställda på arbetsförmedlingen som hjälpt oss att genomföra undersökningen.

<sup>b</sup>Stockholms universitet, mahmood.arai@ne.su.se

<sup>c</sup>Riksrevisionen, marie.gartell@riksrevisionen.se. Marie Gartell var anställd på Arbetsförmedlingen under den period då undersökningen genomfördes.

<sup>d</sup>Arbetsförmedlingen, magnus.rodin@arbetsformedlingen.se

<sup>e</sup>Arbetsförmedlingen, gulay.ozcan@arbetsformedlingen.se

## Innehållsförteckning

1	Inledning och bakgrund .....	3
2	Undersökningens upplägg och praktiska genomförande .....	5
2.1	Undersökningens upplägg och design .....	5
2.2	Rekrytering av arbetssökande.....	6
2.3	Karaktärisering av arbetssökandes utseende och röst.....	6
2.4	Konstruera profiler för arbetssökande .....	7
2.5	Programbeslut – sannolikheten att bli rekommenderad till att få gå en arbetsmarknadsutbildning.....	7
3	Empirisk metod.....	9
4	Beskrivning av data .....	10
4.1	Karaktärisering av arbetssökande.....	10
4.2	Arbetsförmedlarnas egenskaper .....	14
4.3	Bedömning av profiler.....	15
5	Sannolikheten att bli rekommenderad till en utbildning.....	17
5.1	Vad ser arbetsförmedlarna i ett utseende?.....	21
6	Sammanfattning.....	22
	Referenser .....	25
	Appendix 1: Praktiskt genomförande .....	27
	Appendix 2: Röstmeddelanden.....	28
	Appendix 3: Egenskaper för karaktärisering av arbetssökandes utseende och röst .....	31
	Appendix 4: Exempel på arbetssökandeprofil (namn och ansikte anonymiserade).....	32
	Appendix 5: Medelvärden för bedömning av arbetssökandeprofilerna.....	33

# 1 Inledning och bakgrund

Ett stort antal svenska och internationella studier har visat att diskriminering är ett betydande problem för personer med utländsk bakgrund. Majoriteten av dessa studier har utförts på arbetsmarknaden och har främst studerat diskriminering baserat på namn. Till exempel har flera studier visat att ansökningar med utländskt klingande namn, trots identiska kvalifikationer, i lägre utsträckning kallas till intervju jämfört med ansökningar med svensklingande namn (Carlsson och Rooth 2007; Bursell 2007; Arai m.fl. 2008).<sup>1</sup> Diskriminering har också påvisats på bostadsmarknaden, i utbildningssystemet och i andra sammanhang.<sup>2</sup>

Den ekonomiska forskningen saknar dock helt studier som systematiskt undersöker diskriminering bland myndighetsutövare, en grupp som i många fall kan ha en avgörande betydelse för vilka möjligheter och förutsättningar som människor ges.<sup>3</sup> Arbetsförmedlingen är särskilt intressant att studera då myndigheten dels har uttalade riktlinjer om att ge särskilt stöd till de som har svårast att få anställning, dels har i uppgift att motverka diskriminering i arbetslivet.

I denna rapport undersöks i vilken utsträckning arbetsförmedlares bedömningar och beslut påverkas av i vilken grad den arbetssökandes utseende uppfattas motsvara rådande stereotyper om ett svenskt utseende. Att stereotypa föreställningar om ett svenskt utseende existerar har påvisats i ett flertal studier inom olika discipliner. Föreställningen om hur ”svenskar” ser ut har studerats i ett konsthistoriskt perspektiv av Werner och Björk (2014) vilka menar att ”svenskheter” har kopplats till olika visuella drag sedan i början på 1800-talet och att dessa föreställningar existerar än idag. På liknande sätt menar Matsson (2005) att föreställningar om ett specifikt svenskt utseende ofta är baserade på nationella berättelser och nationalismens historia snarare än den nutida situationen i Sverige. Kriminologisk forskning visar också att användningen av uttryck som ”typiskt svenskt utseende” eller ”utländskt utseende” är vanligt inom till exempel vittnessammanhang (Lindholm and Bergvall 2006; Pettersson 2006).

En uppfattad grupptillhörighet, signalerad genom till exempel namn, utseende eller tal, kan trigga igång stereotypa uppfattningar om en person (Dovidio m.fl. 2010). Detta kan göra det svårare för vissa grupper att till exempel nå anställning på arbetsmarknaden. Exempelvis kan arbetsgivare, när de inte direkt kan observera produktiviteten hos de som söker anställning, använda

---

<sup>1</sup> Se även andra typer av studier: Arai och Thoursie (2009), Åslund och Nordström Skans (2012) samt Eriksson och Lagerström (2012).

<sup>2</sup> Se Ahmed (2015) för en översikt över dessa studier.

<sup>3</sup> Kvalitativa studier finns dock, se till exempel Larsson (2015) och Neergaard (2004).

sig av namn eller utseende som signal på grupptillhörighet när de väljer ut bland kandidater (Arrow 1973; Phelps 1972). Det kan också vara så att en uppfattad grupptillhörighet leder till diskriminering på grund av relativt ofördelaktiga preferenser för en grupp, något som i ekonomisk teori kallas ”taste-based discrimination” (Becker 1971).

Grupptillhörighet har i den tidigare litteraturen främst signalerats genom namn (Fershtman och Gneezy 2001; Carlsson och Rooth 2007; Arai och Thoursie 2009; Ahmed 2010).<sup>4</sup> Vi använder oss istället av fotografier för att undersöka hur arbetsförmedlares behandling av arbetssökande varierar beroende på i vilken grad den arbetssökande uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende.

De resultat som redovisas i rapporten bygger på en undersökning som genomfördes under 2012 på 436 arbetsförmedlare vid 19 arbetsförmedlingskontor i Stockholms- och Mälardalsområdet. Arbetsförmedlarna som deltog i undersökningen fick via ett datorprogram möta ett antal arbetssökande på ett sätt som var tänkt att efterlikna ett riktigt möte på Arbetsförmedlingen. Undersökningen bestod av två delar som genomfördes på två separata grupper av arbetsförmedlare. I den ena delen fick arbetsförmedlare karaktärisera de arbetssökandes fotografier och inspelade röstmeddelanden utifrån ett antal egenskaper. Den andra delen var utformad som en beslutssituation där en annan grupp arbetsförmedlare fick information om två arbetssökande men endast kunde rekommendera en av dem till att få delta i en arbetsmarknadsutbildning. Genom att kombinera uppfattningen om arbetssökandes utseende med vilka som sedan väljs ut till att få gå utbildning kan vi söka förklaringar till vad som påverkar chansen att bli utvald till ett arbetsmarknadspolitiskt program.

Under den tidsperiod som undersökningen genomfördes var personer födda utanför Europa en av fyra så kallade utsatta grupper som bedömdes ha det svårt på arbetsmarknaden.<sup>5</sup> Då Arbetsförmedlingen har riktlinjer om att ge extra stöd till de arbetssökande som har svårast att få anställning, kan det vara så att arbetssökande som uppfattas vara födda utomlands prioriteras till utbildning. För att kunna ta hänsyn till detta i vår analys inkluderar vi information från karaktäriseringarna av de inspelade röstmeddelandena avseende i vilken utsträckning de arbetssökande uppfattas ha haft delar av sin uppväxt utanför Sverige, det vill säga talar svenska med brytning.

---

<sup>4</sup> Det finns dock några studier som använt sig av fotografier för att undersöka effekten av utseende i andra sammanhang (se t ex Mobius och Rosenblat 2006; Rooth 2009; Rödin och Özcan 2011).

<sup>5</sup> Se Arbetsförmedlingen (2015).

Resultaten visar att manliga arbetsförmedlare prioriterar att rekommendera utbildning till de arbetssökande vars utseende uppfattas motsvara rådande stereotyper om svenskt utseende. Däremot visar resultaten inga tecken på att programbeslut tagna av kvinnliga arbetsförmedlare påverkas av den arbetssökandes utseende. Dessa resultat ligger i linje med tidigare studier som påvisat att diskriminering främst utförs av män (Fershtman och Gneezy 2001; Carlsson och Rooth 2007). Vidare gäller resultaten för arbetssökande med likvärdiga förutsättningar vad gäller utbildningsnivå, nuvarande och historisk arbetslöshet och som bedömts på ett likvärdigt sätt vad avser förmåga att klara av utbildningen, chans att få anställning efter genomgången utbildning och att ha haft delar av sin uppväxt utanför Sverige.

Rapporten är disponerad enligt följande. I avsnitt 2 presenteras undersökningens upplägg och praktiska genomförande. Avsnitt 3 redovisar den empiriska metoden. Data presenteras i avsnitt 4, resultat i avsnitt 5 och avsnitt 6 sammanfattar.

## **2 Undersökningens upplägg och praktiska genomförande**

### **2.1 Undersökningens upplägg och design**

Undersökningens upplägg syftar till att svara på frågan om hur stereotypa uppfattningar om en persons utseende påverkar chansen att bli rekommenderad till att få gå en arbetsmarknadsutbildning. Vi vill också ha möjlighet att ta hänsyn till om personens tal spelar roll. För att kunna svara på dessa frågor behövde vi för det första rekrytera en grupp arbetssökande som kunde tänka sig att medverka i undersökningen med sitt fotografi och med en röstinspelning. För det andra behövde vi ta reda på hur dessa arbetssökandes utseende och röst uppfattades. Slutligen behövde vi ta reda på sannolikheten att den arbetssökande skulle bli rekommenderad till att få gå en arbetsmarknadsutbildning. De två sista momenten genomfördes med hjälp av datorprogram i vilka arbetsförmedlarna ställdes inför ett antal beslutssituationer.

Rapportens frågeställning besvaras genom att kombinera sannolikheten att en arbetssökande blir rekommenderad till en utbildning med information om hur den arbetssökandes utseende och tal uppfattas. En redogörelse för vart och ett av dessa moment följer nedan medan en beskrivning av undersökningens praktiska genomförande finns i Appendix 1.

Undersökningen har avgränsats till att studera två arbetsmarknadsutbildningar: "Lager och logistik med truckkort" och "Omvårdnadsutbildning". Detta innebär att det finns en grupp arbetssökande som söker arbete på lager och en

grupp som söker arbete inom vården. Den grupp som söker inom omvårdnad består enbart av kvinnor och den som söker inom lager och logistik består enbart av män.<sup>6</sup>

## 2.2 Rekrytering av arbetssökande

I ett första steg rekryterades 75 arbetssökande (33 män och 42 kvinnor) på arbetsförmedlingskontor i Stockholmsområdet.<sup>7</sup> De arbetssökande fotograferades och ombads läsa in åtta standardiserade röstmeddelanden. Röstmeddelandena var utformade som en kort personlig presentation och innehåller också på något sätt en referens till att få gå en utbildning, till exempel att den arbetssökande frågar efter att få gå den specifika utbildningen eller har hört från en vän att det finns en sådan utbildning. Manliga arbetssökande läste in meddelanden som riktade sig mot lagerutbildningen och kvinnliga arbetssökande meddelanden som riktade sig mot omvårdnadsutbildningen.<sup>8</sup> Det är dessa 75 arbetssökande som används i undersökningen.

## 2.3 Karaktärisering av arbetssökandes utseende och röst

För att mäta vilka stereotypa uppfattningar som kopplas till de arbetssökandes fotografier och röstmeddelanden skapade vi ett karaktäriseringsprogram där 160 arbetsförmedlare fick i uppgift att gissa hur de arbetssökandes utseende och röster skulle uppfattas av en arbetsgivare.<sup>9</sup> Vårt antagande är att arbetsförmedlarnas karaktärisering av de arbetssökande representerar de stereotypa uppfattningar som existerar på arbetsmarknaden. De arbetssökande karaktäriserades utifrån i vilken grad de uppfattas ha ett utseende som motsvarade rådande stereotyper om svensk utseende samt utifrån sitt tal uppfattas ha haft delar av sin uppväxt utanför Sverige. Förutom detta, har de arbetssökandes bilder och röster karaktäriserats utifrån ett antal andra egenskaper som kan vara viktiga beslutskriterier för arbetsförmedlaren, till exempel ”ser förtroende-

---

<sup>6</sup> För att säkerhetsställa att vi skulle kunna besvara rapportens huvudfråga var vi tvungna att försöka minska antalet dimensioner som två arbetssökande kunde skilja sig från varandra. Vi valde därför att avgränsa oss till att studera fall då män konkurrerar med män och kvinnor konkurrerar med kvinnor.

<sup>7</sup> De arbetssökande tillfrågades om de kunde tänka sig att låta oss använda deras namn, fotografi och röst i en undersökning om arbetsmarknadspolitiska program. Deltagandet var frivilligt och en liten belöning utgick i form av ett presentkort på 200 kronor.

<sup>8</sup> De olika röstmeddelandena som spelades in redovisas i Appendix 2.

<sup>9</sup> Då karaktärisering av en annan persons utseende och röst är en känslig uppgift har karaktäriseringsspelet utformats på följande vis: i instruktionerna till karaktäriseringsspelet ges information om att forskning visar att en persons utseende/tal kan ha betydelse för hur en person uppfattas inom många olika områden, till exempel av en arbetsgivare vid ett intervjutillfälle. Vi ber därefter deltagarna att bedöma hur de tror att en arbetsgivare skulle bedöma de arbetssökandes utseende/tal.



givande ut”, ”ser ut att vara en ordentlig person”, ”låter motiverad” och ”låter trött” (samtliga egenskaper redovisas i Appendix 3). Detta kan ge oss viktiga ledtrådar för vilka egenskaper som betraktaren kopplar till ett stereotypt svenskt utseende.

Karaktäriseringarna gav runt 30 observationer för var och en av de 75 fotografierna och inspelade röstmeddelandena. Notera att de arbetsförmedlare som deltar i karakteriseringsprogrammet inte är desamma som sedan väljer vilka arbetssökande som ska rekommenderas till utbildning (se nedan).

## **2.4 Konstruera profiler för arbetssökande**

För var och en av de 75 arbetssökande skapas en profil bestående av fotografi, röstinspelning, namn och födelsedatum.<sup>10</sup> Då tanken med undersökningen är att simulera ett verkligt möte mellan en arbetsförmedlare och en arbetssökande, presenteras denna information tillsammans med sådana uppgifter som arbetsförmedlaren är van att ha tillgång till. Till profilerna tillförs därför slumpmässigt en utbildningsnivå (gymnasieexamen eller inte), datum då arbetslöshetsperioden startade (kort alternativt lång inskrivning) samt arbetslivserfarenhet och arbetslöshetshistorik under de senaste fem åren (kortare alternativt längre perioder av arbetslöshet).<sup>11</sup> Den information som används för att skapa profilerna har valts ut för att efterlikna typiska arbetssökande inom respektive område. Profilerna presenterades i ett format som är tänkt att efterlikna det som arbetsförmedlaren är van att arbeta med (se exempel i Appendix 4).

## **2.5 Programbeslut – sannolikheten att bli rekommenderad till att få gå en arbetsmarknadsutbildning**

### **2.5.1 Bedömning av den arbetssökandes förutsättningar (del 1)**

De arbetssökandeprofiler som skapats bedöms av en grupp av 276 nya arbetsförmedlare i undersökningsprogrammet Programbeslut. I programmets första del möter arbetsförmedlaren åtta arbetssökande i form av de profiler som beskrevs ovan. Efter att ha studerat den arbetssökandes profil samt lyssnat på röstmeddelandet ombeds arbetsförmedlaren gissa hur andra arbetsförmedlare i deras område skulle ha bedömt (1) den arbetssökandes behov att få gå på utbildningen, (2) hur den arbetssökande kommer att klara av utbildningen och (3) chansen att den arbetssökande kan få ett arbete efter genomgången utbildning. Bedömningen görs utefter en skala från ett till tio. Med hjälp av dessa frågor kan vi kontrollera för behov, förmåga och jobbchans när vi undersöker

---

<sup>10</sup> Födelsedatumet baseras på en åldersbedömning som gjordes i karaktäriseringsprogrammet.

<sup>11</sup> För att skapa variation i arbetslivserfarenhet tillfördes även arbetslivserfarenhet inom antingen städning eller diskning för män och städning eller barnomsorg för kvinnor.

arbetsförmedlarnas rekommendationer för vilka arbetssökande som ska få utbildning.

## 2.5.2 Rekommendationer till arbetsmarknadsutbildning (del 2)

I den andra delen av programmet möter arbetsförmedlaren åtta nya arbetssökandeprofiler som nu presenteras parvis, två och två.<sup>12</sup> Arbetsförmedlaren ombeds här noggrant studera de två olika profilerna och sedan bestämma sig för vilken arbetssökande de tror att majoriteten av arbetsförmedlarna i deras område har rekommenderat till att få gå utbildningen. Då platserna på de arbetsmarknadspolitiska programmen ofta är begränsade är denna prioritering av arbetssökande inte en ovanlig situation för en arbetsförmedlare.

I undersökningen har vi genomgående försökt undvika att fråga efter arbetsförmedlarens egna bedömningar och beslut. Syftet med detta är att minska tendensen till att arbetsförmedlarna ger svar som antas vara önskvärda enligt rådande sociala normer (Fischer 1993). Vi använder oss istället av indirekta frågor, en metod som har visat sig få respondenterna att i större utsträckning svara som de själva tycker (Fisher 1993). I karaktäriseringen av de arbetssökandes utseende och tal ber vi dem att svara på hur de arbetssökandes utseende och tal skulle uppfattas av en arbetsgivare. I de andra delarna ber vi arbetsförmedlarna uttala sig om hur de tror att andra arbetsförmedlare i deras område skulle ha svarat. Denna metod ger oss också möjlighet att införa incitament. Arbetsförmedlarna belönas med trisslotter om deras bedömningar sammanfaller med beslut som tidigare tagits av faktiska arbetsgivare och arbetsförmedlare.<sup>13</sup> Då undersökningen innebär att arbetsförmedlaren måste läsa igenom och bedöma ett relativt stort antal arbetssökandeprofiler kan den här typen av incitament få arbetsförmedlaren att lägga lite mer kraft på att genomföra undersökningen på ett ordentligt sätt.

I slutet av de olika undersökningsprogrammen fyller de deltagande arbetsförmedlarna i en enkät med frågor om kön, ålder, hur länge de arbetat på Arbetsförmedlingen, vilka typer av arbetssökande de arbetar med samt sitt modersmål. På så vis kan vi undersöka hur egenskaper hos arbetsförmedlarna påverkar resultaten samtidigt som vi garanterar att arbetsförmedlarna är helt anonyma.

---

<sup>12</sup> För att undvika att avsaknad av gymnasieexamen får för stor påverkan på rekommendationerna så låter vi i detta steg samtliga profiler ha samma utbildningsnivå.

<sup>13</sup> Innan undersökningen startade hade samtliga fotografier och röstmeddelanden utvärderats av två arbetsgivare. Som referens för arbetsförmedlare i samma område användes bedömningar och beslut från den pilotundersökning som genomfördes innan undersökningen startade.

### 3 Empirisk metod<sup>14</sup>

Undersökningens design ger oss möjlighet att beräkna sannolikheten att en arbetssökandes profil, i konkurrens med andra profiler, blir vald till att få gå en arbetsmarknadsutbildning. Vi har också information om hur den arbetssökande uppfattas med avseende på olika egenskaper som är kopplade till personens utseende. Detta ger oss möjligheten att undersöka hur sannolikheten att bli rekommenderad påverkas av i vilken grad den arbetssökande uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende. Förenklat kan det samband vi är intresserade av att skatta uttryckas som:

$$Rekommendation_{(1|2)} \leftarrow \Delta_{12} \text{Stereotypt svenskt utseende}$$

där den beroende variabeln *Rekommendation* antar värdet ett (noll) om arbetssökandeprofil 1 (2) rekommenderas till utbildning och  $\Delta_{12}$ *Stereotypt svenskt utseende* mäter skillnaden mellan de två konkurrerande profilerna i genomsnittlig bedömning av stereotypt svenskt utseende. Information om rekommendationer kommer från del två i *Programbeslut* där arbetsförmedlarna endast kunde rekommendera en av två arbetssökande till att få gå utbildningen. Det som belyses är alltså om skillnaden i uppfattat stereotypt svenskt utseende mellan två kandidater är kopplad till vilken av dem som väljs ut till arbetsmarknadsutbildning.

Information om Stereotypt svenskt utseende genereras i undersökningens karaktäriseringsprogram, där profilernas utseende har bedömts på en skala från 1 till 10. Om arbetssökandeprofil 1 till exempel har en genomsnittlig bedömning vad gäller stereotypt svenskt utseende på sju och arbetssökandeprofil 2 en motsvarande bedömning på fyra, blir skillnaden mellan profilerna tre. För att säkerställa att effekten av utseende inte beror på andra faktorer tar vi på liknande vis hänsyn till skillnad mellan profilerna i genomsnittlig bedömning av brytning (haft delar av sin uppväxt utanför Sverige), Svenskklingande namn, Förmåga (att klara av utbildningen) och Chans till arbete (efter genomgången utbildning). Notera också att effekten av att uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende inte kan förklaras av skillnader i utbildning, arbetslöshetshistorik och arbetslivserfarenhet då dessa har tillförts profilerna slumpmässigt.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> I detta avsnitt ges en förenklad beskrivning av studiens empiriska metod. För en mer ingående teknisk beskrivning, se Arai m.fl. (2016).

<sup>15</sup> Vi väljer ändå att inkludera dessa i modellen för att säkerhetsställa att randomiseringen har fungerat som avsett.

## 4 Beskrivning av data

Totalt deltog 436 arbetsförmedlare i undersökningen. Av dessa deltog 99 arbetsförmedlare i kategoriseringen av röster, 61 i kategoriseringen av bilder och resterande 276 i Programbeslutsundersökningen.

Då vi undersöker manliga och kvinnliga arbetsförmedlare i separata skattningar behöver vi veta om arbetsförmedlaren är man eller kvinna. Denna information hämtas från enkätfrågor i slutet av Programbeslutsundersökningen. En av de deltagande arbetsförmedlarna har inte svarat på denna fråga och vi utesluter därmed denna individ från analysen. Vi har då 275 arbetsförmedlare som bedömer fyra par arbetssökande vilket ger oss  $275 * 4 = 1\,100$  beslut. 304 av dessa är tagna av män och resterande 796 av kvinnor.<sup>16</sup>

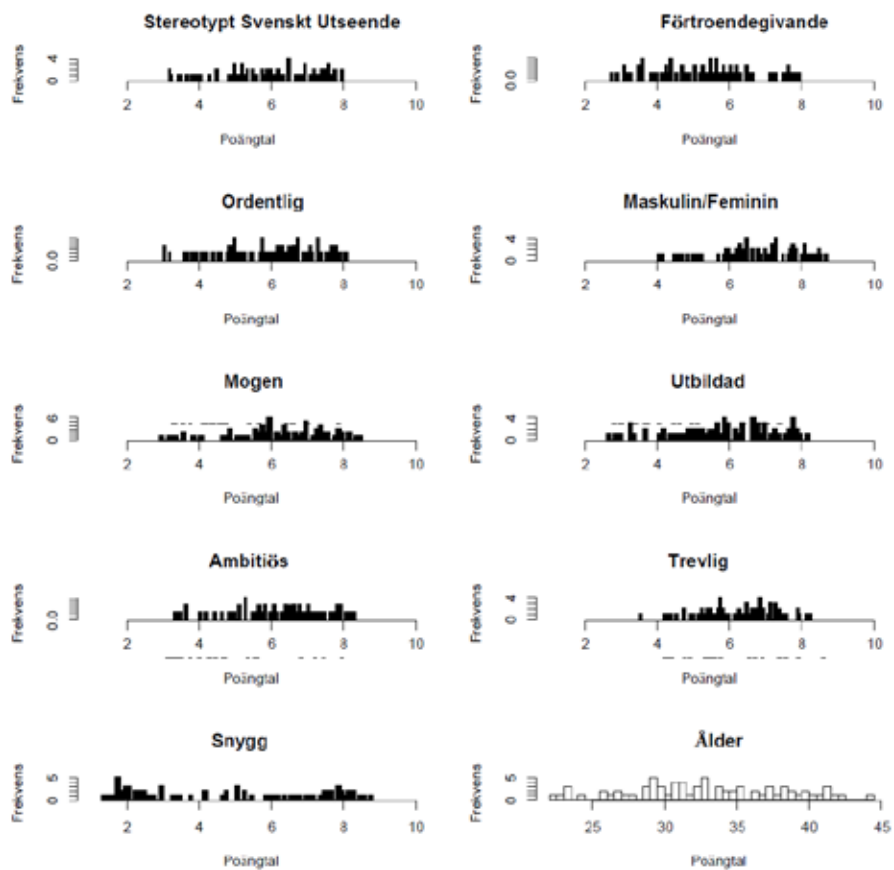
### 4.1 Karaktärisering av arbetssökande

Det finns en spridning i hur arbetsförmedlarna uppfattar olika arbetssökande, både vad gäller stereotypt svenskt utseende och upp vuxen utomlands, se Figur 1 och Figur 2.

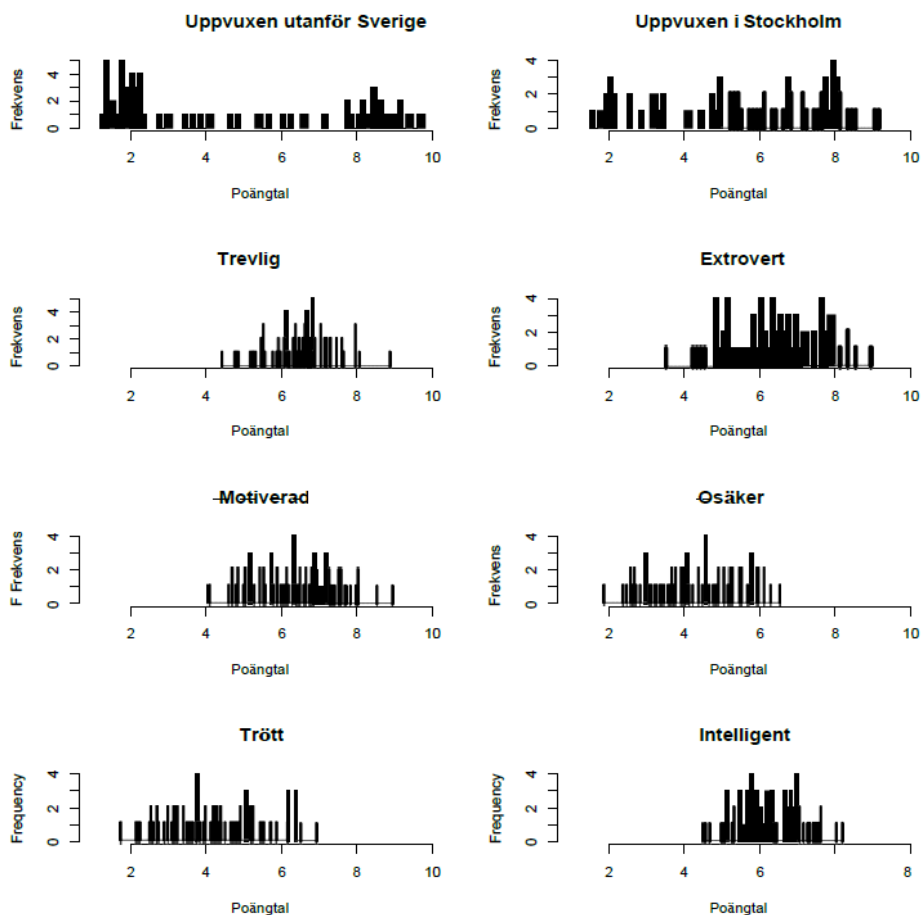
---

<sup>16</sup> På grund av svarsalternativet ”Jag vet inte” har vi saknade värden för mindre än 1 procent vad gäller karaktärisering av bilder och 1,7 procent vad gäller karaktäriseringen av röster. För frågorna i den första delen av Programbeslutsundersökningen som berör förmågan att klara av utbildningen och chansen att få jobb efter genomgången utbildning har vi två respektive sju svar ”Jag vet inte”. Dessa är så få att vi bortser från dem när vi beräknar medelvärden.

Figur 1 Medelvärden för karaktärisering av bildegenskaper: genomsnittsvärden för bedömningar av 75 profilbilder



Figur 2 Medelvärden för karaktärisering av röstegenskaper: genomsnittsvärden för bedömningar av 75 profilröster



I Tabell 1 och Tabell 2 visas korrelationen mellan egenskaper kopplade till utseende och tal.<sup>17</sup> Resultaten visar att ”stereotypt svenskt utseende” är starkt korrelerad med egenskaper som vanligtvis anses vara positivt korrelerade med produktivitet, till exempel ordentlig, mogen, utbildad och ambitiös. De svagaste sambanden finns för ålder och attraktivitet.

Ett liknande mönster kan ses för egenskaperna kopplade till tal, där ”haft delar av sin uppväxt utanför Sverige” är positivt korrelerad till egenskaperna

<sup>17</sup> Korrelationen är listad under diagonalen medan p-värden för noll-korrelation listas ovanför.

osäker och trött och negativt korrelerad till trevlig, utåtriktad, motiverad och intelligent. Korrelationerna mellan egenskaperna kopplade till tal är dock svagare jämfört med motsvarande för utseende.

Vi har också beräknat korrelationen mellan bedömningen att personen låter som den är född utomlands med bedömningen att personen har ett stereotypt svenskt utseende. Korrelationen är negativ (-0,08) men p-värdet är 0,48 vilket innebär att det är möjligt att särskilja effekten av dessa två variabler på våra utfall.

Tabell 1 Korrelationer mellan egenskaper kopplade till utseende

	Pålitlig	Ordentlig	Maskulin/ Feminin	Mogen	Utbildad	Ambitiös	Trevlig	Attraktiv	Stereotyp sv. utseende	Ålder
Pålitlig	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04
Ordentlig	0,57	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Maskulin/Feminin	0,64	0,49	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04
Mogen	0,52	0,81	0,45	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Utbildad	0,49	0,78	0,40	0,76	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Ambitiös	0,55	0,82	0,46	0,82	0,80	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Trevlig	0,62	0,73	0,54	0,70	0,63	0,70	1,00	0,00	0,00	0,02
Attraktiv	0,12	0,26	0,11	0,22	0,25	0,23	0,24	1,00	0,00	0,13
Stereotyp sv. utseende	0,39	0,66	0,41	0,66	0,63	0,64	0,51	0,14	1,00	0,00
Ålder	-0,04	0,18	0,04	0,15	0,16	0,15	0,05	0,03	0,42	1,00

Not: Korrelationerna anges nedanför diagonalen. Motsvarande celler ovanför diagonalen anger p – värden för  $H_0 : r = 0$ .

Tabell 2 Korrelationer mellan egenskaper kopplade till röst

	Trevlig röst	Extrovert	Motiverad	Osäker	Trött	Låter smart	Uppvuxen i Stockholm	Uppvuxen utanför Sverige
Trevlig röst	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Extrovert	0,59	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Motiverad	0,64	0,70	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Osäker	-0,39	-0,54	-0,49	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Trött	-0,41	-0,52	-0,56	0,55	1,00	0,00	0,00	0,00
Låter smart	0,65	0,64	0,70	-0,45	-0,46	1,00	0,00	0,00
Uppvuxen i Stockholm	0,11	0,20	0,10	-0,20	-0,10	0,15	1,00	0,00
Uppvuxen utanför Sverige	-0,08	-0,16	-0,09	0,21	0,12	-0,08	-0,55	1,00

Not: Korrelationerna anges nedanför diagonalen. Motsvarande celler ovanför diagonalen anger p – värden för  $H_0 : r = 0$ .

## 4.2 Arbetsförmedlarnas egenskaper

Studiens upplägg bygger på antagandet att de arbetsförmedlare som deltar i Programbeslutsundersökningen har samma uppfattning om hur de arbetsökandes tal och utseende uppfattas som de arbetsförmedlare som deltar i Kategoriseringsundersökningarna. På så vis är det viktigt att grupperna inte skiljer sig för mycket från varandra. I Tabell 3 visas individkaraktistika för deltagande arbetsförmedlare uppdelat på om de deltog i Kategoriseringsundersökningarna eller Programbeslutsundersökningen. Resultaten visar att de manliga arbetsförmedlare som genomfört kategoriseringsprogrammen är något äldre, har arbetat på arbetsförmedlingen längre och i lägre grad har svenska som modersmål. Skillnaderna är inte stora men vi kommer ändå undersöka i vilken grad de påverkar de resultat vi hittar. Vi har också information om vilken typ av arbetssökande som arbetsförmedlarna arbetar med, vilket inte heller skiljer sig mycket mellan de två grupperna.



Tabell 3 Individkaraktistika för arbetsförmedlare som deltog i programbesluts- och karaktäriseringsprogrammet

	Programbeslut		Karaktärisering	
	Man	Kvinna	Man	Kvinna
Ålder	43,48	45,34	48,55	43,03
Senioritet	2,21	2,45	2,93	2,40
Svenska som modersmål	0,81	0,80	0,67	0,75
Antal arbetsförmedlare	48	116	77	200

### 4.3 Bedömning av profiler

I den första delen av Programbeslutsundersökningen bedömer arbetsförmedlarna den arbetssökandes behov av att få gå på utbildningen, möjlighet att klara av utbildningen samt chansen att den arbetssökande kan få ett arbete efter genomgången utbildning. Det finns en variation i hur de olika arbetssökandeprofilerna bedöms enligt dessa kriterier, se figur i Appendix 5. Eftersom vi tar hänsyn till utbildningsnivå, tidigare arbetslöshet, arbetslivserfarenhet och så vidare blir frågan vad som driver variationen i dessa bedömningar?

En statistisk analys visar att arbetsförmedlarna bedömer att förmågan är lägre hos de som uppfattas ha haft delar av sin uppväxt utanför Sverige (talar med brytning), se Tabell 4. Att ha tillbringat en del av sin uppväxt utomlands kan signalera lägre kunskaper i svenska språket. Vidare visar resultaten att arbetsförmedlarna bedömer att arbetssökande som uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende har en bättre förmåga att klara av att genomföra utbildningen. Resultaten går dock på tvärs mellan könen. Kvinnliga arbetsförmedlare bedömer förmågan högre hos manliga arbetssökande med stereotypt svenskt utseende medan manliga arbetsförmedlare gör samma bedömning för kvinnliga arbetssökande med stereotypt svenskt utseende.

Tabell 4 Förmåga att genomföra utbildningen för arbetssökande till lager och logistik med truckkort (N = 1096) och omvårdnadsutbildningen (N = 1097)

	Lager och logistik med truckkort			Omvårdnad		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Stereotyp sv. utseende	-0,058 (0,080)	-0,064 (0,076)	-0,076 (0,077)	0,346* (0,079)	0,253* (0,079)	0,246* (0,079)
Utseende * Kvinnlig arb.för.	0,195* (0,095)	0,196* (0,091)	0,191* (0,092)	-0,227* (0,096)	-0,187* (0,094)	-0,185* (0,094)
Kvinnlig Arbetsförmedlare	-0,565 (0,405)	-0,547 (0,384)	-0,527 (0,386)	1,301* (0,489)	1,117* (0,480)	1,113* (0,479)
Ingen brytning		0,302* (0,048)	0,395* (0,113)		0,370* (0,051)	0,404* (0,078)
Utländskt klingande namn			0,105 (0,113)			0,048 (0,072)
Justerad R2	0,018	0,059	0,059	0,035	0,096	0,095

Not: Beroende variabeln är medelpoäng för den bedömda förmågan att klara av utbildningen. Standardfel anges inom parentes. Variablerna Stereotypt svenskt utseende och Ingen brytning är standardiserade och definierade som medelpoäng. Andra kontrollvariabler är utbildning, arbetslöshetshistoria och tidigare yrkeserfarenheter. Standardfelen är robusta och klustrade på arbetsförmedlarnivå.  $p < 0,05$  indikeras med \*

Manliga arbetsförmedlare bedömer vidare att kvinnliga arbetssökande med stereotypt svenskt utseende har större chans till anställning efter genomgången utbildning, se Tabell 5. För resultaten vad avser behov av att få gå en utbildning (visas inte här) finns inga signifikanta samband.

Tabell 5 Chans till anställning efter genomgången utbildning för lager och logistik med truckkort (N = 1096) och omvårdnadsutbildning (N = 1097)

	Lager och logistik med truckkort			Omvårdnad		
	(1)	(2)	(3)	(1)	(2)	(3)
Stereotypt sv. utseende	-0,101 (0,084)	-0,104 (0,082)	-0,114 (0,082)	0,246* (0,068)	0,196* (0,070)	0,200* (0,070)
Utseende * Kvinnlig arbetsförmedlare	0,162 (0,098)	0,162 (0,095)	0,158 (0,095)	-0,231* (0,083)	-0,209* (0,083)	-0,210* (0,083)
Kvinnlig arbetsförmedlare	-0,073 (0,405)	-0,062 (0,397)	-0,045 (0,398)	1,312* (0,408)	1,212* (0,406)	1,215* (0,406)
Ingen brytning		0,171* (0,043)	0,253* (0,095)		0,200* (0,050)	0,182* (0,071)
Utländskt klingande namn			0,092 (0,098)			-0,026 (0,074)
Justerad R2	0,052	0,064	0,064	0,014	0,032	0,031

Not: Beroende variabeln är medelpoäng för bedömd chans till anställning efter genomförd utbildning. Standardfel anges inom parentes. Variablerna Stereotypt svenskt utseende och Ingen brytning är standardiserade och definierade som medelpoäng. Andra kontrollvariabler är utbildning, arbetslöshetshistoria samt tidigare yrkeserfarenheter. Standardfelen är robusta och klustrade på arbetsförmedlarnivå.  $p < 0,05$  indikeras med \*

Sammanfattningsvis visar resultaten att manliga arbetsförmedlare bedömer att förmågan att klara av utbildningen är högre för kvinnliga arbetssökande med stereotypt svenskt utseende, medan kvinnliga arbetsförmedlare gör detsamma för manliga arbetssökande med stereotypt svenskt utseende. Det bör noteras att medan chansen att få anställning efter genomgången utbildning delvis kan reflektera arbetsförmedlarnas förväntan om att vissa arbetssökande kan komma att diskrimineras på arbetsmarknaden, påverkar sådana förväntningar inte arbetsförmedlarnas bedömning av förmågan att klara av att genomföra en utbildning.

## 5 Sannolikheten att bli rekommenderad till en utbildning

I Tabell 6 och Tabell 7 skattas sannolikheten att en arbetssökande rekommenderas till att få gå en utbildning. Analysen baseras på data från den andra delen av Programbeslutsundersökningen där arbetsförmedlaren ges information om två arbetssökande men endast kan välja en som ska rekommenderas. De arbetssökandeprofiler som visas innehåller, förutom den arbetssökandes fotografi, röstmeddelande, namn och födelsedatum, även information om arbetslöshets-

periodens längd, utbildning, arbetslivserfarenhet med mera och presenteras i ett format som är tänkt att likna det som arbetsförmedlaren är van att arbeta med.

Analysen fokuserar på hur uppfattningen om stereotypt svenskt utseende påverkar sannolikheten att bli rekommenderad till en arbetsmarknadsutbildning samtidigt som vi tar hänsyn till bedömd förmåga att klara av att genomföra utbildningen och chansen att få anställning efter genomgången utbildning, se första kolumnen i Tabell 6 respektive Tabell 7. I den andra och tredje kolumnen kontrollerar vi även för om den arbetssökande uppfattas tala utan brytning, ha ett svenskklingande namn samt egenskaper så som utbildning och erfarenhet. För att undersöka om arbetsförmedlarnas beslut påverkas av deras ålder, hur länge de har arbetat på Arbetsförmedlingen och om de har ett annat modersmål än svenska inkluderas information om detta i kolumn 4. Skattningarna görs separat för manliga (Tabell 6) och kvinnliga arbetssökanden (Tabell 7).

Resultaten visar att arbetssökande med stereotypt svenskt utseende favoriseras till att få gå utbildningen. Denna effekt drivs dock helt och hållet av manliga arbetsförmedlare medan beslut tagna av kvinnliga arbetsförmedlare inte tycks påverkas av huruvida en arbetssökande uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende eller inte. Effekten av att uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende gäller både i val mellan två manliga och mellan två kvinnliga arbetssökande. Då vi tidigare såg att både manliga och kvinnliga arbetsförmedlare använder sig av ett stereotypt svenskt utseende i bedömningen av förmågan att kunna genomföra en utbildning, visar det sig här att det bara är män som också använder sig av detta kriterium när de väljer vem som ska få gå en utbildning.<sup>18</sup>

Resultaten visar även att arbetsförmedlare prioriterar arbetssökande som uppfattas tala med brytning. För omvårdnadsutbildningen gäller detta även när vi i tredje kolumnen kontrollerar för utländskt klingande namn medan effekten för truckförarutbildningen då försvinner. Resultaten i kolumn 4 visar att resultaten är robusta för inkluderandet av arbetsförmedlarkarakteristika samt att ingen av de inkluderade egenskaperna systematiskt påverkar besluten om utbildning.

För att få en uppfattning om betydelsen av resultaten undersöker vi hur mycket sannolikheten att bli rekommenderad skiljer sig mellan profiler som i väldigt hög respektive låg grad uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende. Om vi jämför en profil som i väldigt hög grad uppfattas som stereotypt svensk (genomsnittsbedömning på 8/10) med en som i väldigt låg grad uppfattas som stereotypt svensk (3/10) så är chansen att bli rekommenderad ungefär 50 procent högre för den förstnämnda.

---

<sup>18</sup> Tolkningen av resultaten bygger på antagandet att vi genom den indirekta frågan om vilken arbetssökande som skulle prioriteras av "andra arbetsförmedlare i ditt område" fångar upp arbetsförmedlarens egna bedömningar (Fisher 1993).

Tabell 6 Sannolikheten att rekommenderas till att få gå en arbetsmarknadsutbildning och skillnader i stereotypt svenskt utseende (Lager och logistik med truckkort, N = 544)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Stereotypt svenskt utseende	0,089* (0,019)	0,085* (0,019)	0,076* (0,019)	0,081* (0,026)
Utseende * Kvinnlig arbetsförmedlare	-0,068* (0,022)	-0,069* (0,022)	-0,076* (0,023)	-0,078* (0,023)
Kvinnlig Arbetsförmedlare	0,055 (0,046)	0,062 (0,046)	0,053 (0,049)	0,063 (0,050)
Förmåga	-0,225* (0,050)	-0,058 (0,064)	-0,024 (0,070)	-0,019 (0,071)
Chans till arbete	0,115 (0,060)	0,086 (0,061)	0,030 (0,066)	0,025 (0,068)
Ingen brytning		-0,030* (0,007)	-0,013 (0,015)	-0,014 (0,016)
Svenskklingande namn			0,059 (0,044)	0,055 (0,044)
Kortare inskrivningstid			-0,085 (0,066)	-0,084 (0,067)
Kortare historisk arbetslöshet			-0,138* (0,062)	-0,140* (0,063)
Inskrivningstid * historisk arbetslöshet			0,109 (0,093)	0,112 (0,094)
Profil 1 har yrke 2			-0,085 (0,062)	-0,079 (0,064)
Profil 2 har yrke 2			-0,084 (0,062)	-0,083 (0,062)
Båda har yrke 2			0,091 (0,089)	0,084 (0,090)
Utseende * A. har svenska som modersmål				-0,004 (0,026)
A. har svenska som modersmål				-0,032 (0,051)
Arbetsförmedlarens senioritet				0,013 (0,020)
Arbetsförmedlarens ålder				0,000 (0,003)

Not: Beroende variabeln anger om den arbetssökande har blivit vald när han jämfördes med en annan kandidat. Standardfelen anges inom parenteser Variablerna är definierade som skillnader i medelvärde mellan kandidat 1 och 2. Kolumn 3 och 4 inkluderar kontroll för 8 gånger 8 kombinationer av röstmeddelanden (som lästes utav två konkurrerande kandidater) och för ordningen som paren visats i (första, andra, tredje och fjärde). Standardfelen är robusta och klustrade på arbetsförmedlarnivå.  $p < 0,05$  indikeras med \*

Tabell 7 Sannolikheten att rekommenderas till att få gå en arbetsmarknads-  
utbildning och skillnader i stereotypt svenskt utseende  
(Omvårdnadsutbildningen, N = 544)

	(1)	(2)	(3)	(4)
Stereotypt svenskt utseende	0,063* (0,022)	0,057* (0,022)	0,064* (0,025)	0,092* (0,032)
Utseende *kvinnlig arbetsförmedlare	-0,054* (0,026)	-0,053* (0,025)	-0,050 (0,027)	-0,044 (0,028)
Kvinnlig arbetsförmedlare	-0,037 (0,047)	-0,053 (0,046)	-0,030 (0,049)	-0,027 (0,050)
Förmåga	-0,189* (0,047)	-0,063 (0,062)	-0,080 (0,067)	-0,087 (0,068)
Chans till arbete	0,091 (0,063)	0,058 (0,064)	0,063 (0,068)	0,069 (0,068)
Ingen brytning		-0,025* (0,007)	-0,028* (0,010)	-0,027* (0,010)
Svenskklingande namn			-0,040 (0,029)	-0,039 (0,028)
Kortare inskrivningstid			-0,055 (0,067)	-0,053 (0,067)
Kortare historisk arbetslöshet			0,006 (0,065)	0,015 (0,065)
Inskrivningstid & historisk arbetslöshet unempl.			-0,131 (0,094)	-0,138 (0,093)
Profil 1 har yrke 2			-0,023 (0,067)	-0,018 (0,067)
Profil 2 har yrke 2			0,040 (0,065)	0,043 (0,066)
Båda profilerna har yrke 2			0,038 (0,085)	0,030 (0,086)
Utseende * A. har svenska som modersmål				-0,044 (0,028)
A. har svenska som modersmål				-0,027 (0,050)
Arbetsförmedlarens senioritet				-0,020 (0,019)
Arbetsförmedlarens ålder				0,002 (0,003)

Not: Beroende variabeln anger om den arbetssökande har blivit vald när hon jämfördes med en annan kandidat. Standardfelen anges inom parenteser. Variablerna är definierade som skillnaden i medelvärde mellan kandidat 1 och 2. Kolumn 3 och 4 inkluderar kontroll för 8 gånger 8 kombinationer av röstmeddelanden (som lästes utav två konkurrerande kandidater) och för ordningen som paren visats i (första, andra, tredje och fjärde). Standardfelen är robusta och klustrade på arbetsförmedlarnivå.  $p < 0,05$  indikeras med \*

## 5.1 Vad ser arbetsförmedlarna i ett utseende?

Vi undersöker även vad arbetsförmedlarna ser i ett stereotypt svenskt utseende. Det vill säga, vi skattar sannolikheten att bli rekommenderad till en utbildning baserat på skillnader mellan de två kandidaterna i andra egenskaper kopplade till utseende. Med andra ord, vi ersätter variabeln för stereotypt svensk utseende med de andra utseendeegenskaperna – en i taget.

Resultaten i 8 visar att när manliga arbetsförmedlare bedömer kvinnliga arbetssökande finns det inte någon effekt på att bli rekommenderad till en utbildning för någon av de andra utseendeegenskaperna. För manliga arbetssökande finner vi däremot att flera egenskaper så som pålitlig, maskulin och trevlig uppvisar positiva effekter på sannolikheten att bli rekommenderad till en utbildning. När manliga arbetsförmedlare bedömer manliga arbetssökande kopplar de ett stereotypt svenskt utseende till egenskaper som är positivt relaterade till produktivitet medan de i en kvinnlig arbetssökandes utseende enbart ser dess stereotypa svenskhet.

Vi har tidigare visat att kvinnliga arbetsförmedlare inte använder ett stereotypt svenskt utseende när de beslutar om vem som ska rekommenderas till utbildning. Resultaten i Tabell 8 visar att de inte heller använder någon av de andra egenskaperna kopplade till utseende i detta beslut.

Tabell 8 Sannolikheten att rekommenderas till att få gå en arbetsmarknadsutbildning och skillnader i utseendeegenskaper

Stereotyp sv. utseende	Pålitlig	Ordentlig	Utbildad	Ambitiös	Attraktiv	Trevlig	Mogen	Maskulin /Feminin	Icke-kognitivt utseende-index
Panel (a) Manliga arbetsförmedlares val av kandidater för lager och logistik med truckkort, (N = 152)									
0,086* (0,019)	0,093* (0,027)	0,086* (0,019)	0,059* (0,02)	0,080* (0,020)	0,003 (0,016)	0,112* (0,024)	0,080* (0,019)	0,119* (0,033)	0,085* (0,024)
Panel (b) Manliga arbetsförmedlares val av kandidater för omvårdnadsutbildningen, (N = 152)									
0,047* (0,023)	0,019 (0,019)	0,033 (0,026)	0,011 (0,022)	0,020 (0,025)	0,001 (0,014)	0,022 (0,034)	0,038 (0,026)	0,033 (0,023)	0,038 (0,033)
Panel (c) Kvinnliga arbetsförmedlares val av kandidater för lager och logistik med truckkort, (N = 398)									
0,013 (0,012)	0,002 (0,017)	0,010 (0,013)	0,004 (0,012)	0,006 (0,013)	-0,005 (0,010)	0,006 (0,016)	0,012 (0,012)	0,022 (0,019)	0,006 (0,015)
Panel (d) Manliga arbetsförmedlares val av kandidater för omvårdnadsutbildningen, (N = 398)									
0,002 (0,014)	-0,010 (0,012)	-0,013 (0,016)	-0,015 (0,015)	-0,016 (0,016)	-0,006 (0,009)	-0,017 (0,022)	-0,01 (0,016)	-0,014 (0,014)	-0,026 (0,021)

Not: Beroende variabeln anger om den arbetssökande har blivit vald när hen jämfördes med en annan kandidat. Varje kolumn presenterar estimaten för en utseendeegenskap i taget. Standardfel anges inom parentes. Variablerna är definierade som skillnader i medelvärden mellan kandidat 1 och 2. Estimeringarna inkluderar kontroll för brytning, förmåga att genomföra utbildningen, tidigare arbetslöshetshistoria och yrke, 8 gånger 8 kombinationer av röstmeddelanden (som lästes av två konkurrerande kandidater), ordningen som paren visats i (första, andra, tredje och fjärde). Standardfelen är robusta och klustrade på arbetsförmedlarnivå.  $p < 0,05$  indikeras med \*.

## 6 Sammanfattning

I en situation där arbetsförmedlare får information om två arbetssökande men endast kan välja att rekommendera en av dem till en arbetsmarknadsutbildning, visar det sig att manliga arbetsförmedlare i högre utsträckning rekommenderar arbetssökande som uppfattas ha ett utseende som motsvarar rådande stereotyper om ett svenskt utseende. En enkel kalkyl baserad på de arbetssökande som i högst och lägst grad uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende visar att chansen att bli rekommenderad är cirka 50 procent högre för de förstnämnda.



Däremot ser vi inga tecken på att programbeslut tagna av kvinnliga arbetsförmedlare påverkas av stereotyper om svenskt utseende.

Prioriteringen av arbetssökande med ett stereotypt svenskt utseende kan inte förklaras av bedömd förmåga att klara av utbildningen, chans att få anställning efteråt eller att de arbetssökande uppfattas prata svenska med eller utan brytning. Arbetsförmedlarnas beslut kan inte heller förklaras av de arbetssökandes utbildning, arbetslivserfarenhet och arbetslöshetshistoria. Det är på så vis svårt att förklara resultaten med att fotografierna på de arbetssökande skulle innehålla någon form av information som är viktig för att rekommendera till utbildning. En sådan förklaring måste dessutom beskriva varför det bara är manliga och inte kvinnliga arbetsförmedlare som uppfattar och använder sig av den informationen i sina beslut.

Med tanke på att undersökningen har genomförts i en konstruerad miljö är det viktigt att tolka resultaten med försiktighet, till exempel kan storleken på resultaten inte direkt generaliseras till den verksamhet som bedrivs på Arbetsförmedlingen. Vad vi känner till är detta den första studie som undersöker diskriminering kopplat till utseenden som inte uppfattas motsvara rådande stereotyper om svenskt utseende. Resultaten är dock snarlika de som tidigare hittats i studier som genom att skicka ut fiktiva ansökningshandlingar mäter arbetsgivares diskriminerande beteende i anställningsprocessen (se t.ex. Bursell 2007; Carlsson och Rooth 2007; Arai m.fl. 2008). Den observerade skillnaden mellan män och kvinnors beteende ligger också i linje med resultat i tidigare studier (Fershtman och Gneezy 2001; Carlsson och Rooth 2007).

Även hur de arbetssökande talar visar sig påverka deras chans att bli rekommenderade till att få gå en arbetsmarknadsutbildning. I valet mellan två arbetssökande som uppfattas på liknande sätt vad gäller stereotypt svenskt utseende, prioriteras de arbetssökande som uppfattas ha haft delar av sin uppväxt utomlands, det vill säga uppfattas tala svenska med brytning. Under den tidsperiod som undersökningen genomfördes fanns ett ökat fokus på personer födda utanför Europa som bedömdes ha det extra svårt på arbetsmarknaden. Då Arbetsförmedlingen har riktlinjer att ge extra stöd till de arbetssökande som har svårast att få anställning, kan att tala svenska med brytning ses som en signal om att den arbetssökande ska prioriteras. Resultatet kan tolkas som att arbetsförmedlare agerar utefter dessa riktlinjer.

Att arbetsförmedlares beslut om vem som ska få delta i utbildning påverkas av de arbetssökandes utseende och tal har viktiga implikationer för när vi utvärderar och mäter effekter av de program som Arbetsförmedlingen tillhandahåller. För att kunna utvärdera ett program krävs att vi kan identifiera en relevant jämförelsegrupp, det vill säga en grupp av individer som inte har deltagit i

insatsen men som i alla andra avseenden liknar den grupp av individer som deltar. Den prioritering av arbetssökande som nämns ovan går dock inte att fånga upp då information om hur de arbetssökandes utseende och tal uppfattas inte finns i registerdata. Om detta påverkar chansen för att de arbetssökande får jobb, till exempel om en arbetssökande som inte uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende utsätts för diskriminering på arbetsmarknaden, kan denna selektionsproblematik leda till att skattade programeffekter snedvrids.

Förekomsten av stereotypa uppfattningar indikeras även i andra delar av undersökningen. När vi ber arbetsförmedlare bedöma hur de tror att en grupp arbetssökande uppfattas av arbetsgivare finner vi att personer som uppfattas ha ett stereotypt svenskt utseende också i högre grad uppfattas som ordentliga, bildade, trevliga och ambitiösa. Detta innebär att ett stereotypt svenskt utseende förknippas med flera egenskaper som värderas högt av arbetsgivare på arbetsmarknaden.

Sammantaget tolkar vi våra resultat som att arbetssökande vars utseende inte uppfattas motsvara rådande stereotyper för svenskt utseende diskrimineras då manliga arbetsförmedlare tar beslut om vilka som ska prioriteras till att få gå en arbetsmarknadsutbildning. Rapporten fyller en viktig kunskapslucka för om diskriminering förekommer bland myndighetsutövare och kompletterar på så vis tidigare forskning på bland annat arbets- och bostadsmarknaden. Detta ger en tydlig signal om behovet av ökad kunskap om förekomsten av stereotypa uppfattningar och hur det kan påverka de beslut som fattas.

## Referenser

- Ahmed, A. (2009) "What is in a surname? The role of ethnicity in economic decision making", *Applied Economics*, 42(1):1–9.
- Ahmed, A. (2015) "Etnisk diskriminering – vad vet vi, vad behöver vi veta och vad kan vi göra?", *Ekonomisk debatt*, 43:4.
- Arai, M., M. Bursell, och L. Nekby (2008) "Between meritocracy and ethnic discrimination: The gender difference", Department of Economics, Working Paper 2008:4, Stockholm University.
- Arai, M., M. Gartell, M. Rödin och G. Özcan (2016) "Stereotypes of physical appearance and labor market chances", IFAU Working Paper 2016:20, Uppsala.
- Arbetsförmedlingen (2015) "Arbetsmarknadsrapport 2015", Arbetsförmedlingen, Stockholm.
- Arrow, K. (1973) "The theory of discrimination", Princeton University Press, sid 3–33.
- Becker, G.S. (1971) "The economics of discrimination", University of Chicago Press.
- Bursell, M. (2007) "Whats in a name? A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process", SULCIS Working Papers.
- Carlsson, M. och D.O. Rooth (2007) "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour Economics*, 14(4):716–729.
- Dovidio, J. F., Hewstone, M., Glick, P. och V. M. Esses (2010) "Prejudice, Stereotyping and Discrimination: Theoretical and Empirical Overview", *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, SAGE.
- Eriksson, S. och J. Lagerström (2012), "Detecting Discrimination in the Hiring Process: Evidence from an Internet-Based Search Channel", *Empirical Economics*, vol 43, s 537–563.
- Fershtman, C. och U. Gneezy (2001) "Discrimination in a segmented society: An experimental approach", *Quarterly Journal of Economics*, 116(1):351–377.
- Fisher, R.J. (1993) "Social desirability bias and the validity of indirect questioning", *Journal of Consumer Research*, pages 303–315.

- Larsson, J. K. (2015) "Integrationen och arbetsmarknad", Linköping studies in arts and science, No. 661, Bokförlaget Atlas, Falun.
- Lindholm, T. och S. Bergvall (2006) "Diskriminering i vittnessammanhang: Resultat från ett social-kognitivt forskningsprojekt (Discrimination in the witness contexts: Results from a social-cognitive research project)", SOU, 2006:30.
- Matsson, K. (2005) "Diskrimineringens andra ansikte - Svenskhet och det vita västerländska (Discriminations other face- Swedishness and the white western)", SOU 2005:41.
- Mobius, M. M. och T. S. Rosenblat (2006), "Why beauty matters", American Economic Review, 96:222-235
- Neergaard, A. (2004) "Arbetsförmedlarna på en rasifierad arbetsmarknad. Förändrare, förstärkare eller bara förvaltare?", Themes (Norrköping) 23, Centrum för etnicitets- och urbanstudier, Linköpings universitet.
- Pettersson, T. (2006) "Särbehandlas gärningspersoner med utländsk bakgrund vid anmälningar om vakter, grov misshandel och eget bruk av narkotika? (Are suspected offenders of foreign origin discriminated in reports of rapes, aggravated assaults, and own use of drugs?)", SOU, 2006:30.
- Phelps, E.S. (1972) "The statistical theory of racism and sexism", The American Economic Review, 62:659–661.
- Rooth, D. (2009) "Obesity, attractiveness and differential treatment in hiring - a field experiment", Journal of Human Resources, 44.
- Rödin, M. och G. Özcan (2011) "Is It How You Look or Speak That Matters? An Experimental Study Exploring the Mechanisms of Ethnic Discrimination", SULCIS Working Paper 2011:3, Stockholms universitet.
- Werner, J. och T. Björk (2014) "Blond och blåögd : vithet, svenskhet och visuell kultur (Blond and blue-eyed : whiteness, Swedishness, and visual culture)", Göteborgs konstmuseums skriftserie - Skiascope (del 6), Göteborgs konstmuseum.
- Åslund, O. och O. Nordström Skans (2012) "Do Anonymous Job Applications Procedures Level the Playing Field?", Industrial and Labor Relations Review, vol 65, s 82–107.

## Appendix 1: Praktiskt genomförande

Undersökningen genomfördes på 19 Arbetsförmedlingskontor i Stockholms- och Mälardalsområdet. Inför genomförandet av experimentet togs kontakt med samtliga kontor inom detta område med undantag för de kontor där de arbetsökande som förekommer i experimentet rekryterades samt ett urval av kontor som på grund av extrem arbetsbelastning undantogs från undersökningen.

Det praktiska genomförandet av experimentet gick till enligt följande. Kontorscheferna informeras om att Arbetsförmedlingens analysavdelning i samarbete med forskare från Stockholms universitet genomför en undersökning om programbeslut. I detta mejl bifogas också ett brev från Arbetsförmedlingens generaldirektör och analyschef som berättar om vikten att delta i undersökningen. Forskare från Stockholms universitet tar sedan kontakt med respektive kontorschef och bestämmer tidpunkt då undersökningen kan genomföras. För att maximera antalet deltagare så genomförs undersökningen tidigt på morgonen innan kontoren öppnat för arbetssökande. Deltagandet var dock frivilligt. Undersökningsledaren informerar de deltagande arbetsförmedlarna om undersökningens praktiska genomförande varefter arbetsförmedlarna går till sin egen dator och genomför undersökningen. Detta möjliggjordes av en webbaserad undersökningsplattform, vilket innebar att arbetsförmedlarna kunde logga in på undersökningssidan från valfri dator.

För att erhålla tillförlitliga svar deltar arbetsförmedlarna i undersökningen med anonyma deltagarnummer. Vidare garanteras att all redovisning av data kommer att ske i aggregerad form och inte på kontorsnivå.

Efter genomförandet av undersökningen belönades arbetsförmedlarna med trisslotter utifrån hur de svarat. Trisslotter delades ut beroende på hur väl arbetsförmedlarna lyckades pricka in hur majoriteten av deras kollegor svarat. Detta räknades fram automatiskt av dataprogrammet och kopplades till det anonyma deltagarnumret. Syftet med trisslotterna var att skapa incitament för arbetsförmedlarna att noga tänka igenom sina svar och göra bästa möjliga bedömningar

## Appendix 2: Röstmeddelanden

### Röstmeddelanden för omvårdnadsutbildning

#### Meddelande 1:

Hej, jag heter [namn]. Jag har tidigare jobbat som vårdbiträde i ett vårdföretag men fick sluta pga. arbetsbrist. Jag vill gärna fortsätta jobba inom vården men det är svårt att hitta jobb utan utbildning. Jag har varit och tittat på Arbetsförmedlingens hemsida. Såg att ni hade en utbildning för omvårdnad. Jag tror att det skulle öka mina möjligheter på arbetsmarknaden. Finns det möjlighet att gå på den utbildningen?

#### Meddelande 2

Hej, mitt namn är [namn]. Jag har nu sökt jobb i ett antal månader. Innan jag blev arbetslös jobbade jag som vikarie inom hemtjänsten och det vill jag fortsätta med. Jag skulle vilja gå på en utbildning så att jag lättare kan hitta ett jobb inom vården.

#### Meddelande 3

Hej, jag heter [namn] och söker jobb som vårdbiträde. Jag har ingen utbildning inom området men har jobbat inom vården. Jag har nu sökt en hel del jobb via annonser och kontakter utan resultat. Det ser hopplöst ut. Jag vet inte vad jag ska göra. Det kanske skulle hjälpa att gå på en utbildning?

#### Meddelande 4

Hej, jag heter [namn] och söker arbete inom vården. Jag har jobbat med funktionshindrade och vill fortsätta med omsorgsarbete. Jag har sökt lite jobb men fick nej från alla ställen. Det är svårare än vad jag trodde. Det verkar vara hård konkurrens. Jag tror att det skulle gå bättre om jag hade relevant utbildning.

#### Meddelande 5

Hejsan, jag heter [namn]. Jag är arbetslös just nu. Men tidigare har jag jobbat inom hemtjänsten med vanliga arbetsuppgifter. Jag trivdes bra men fick sluta eftersom det inte fanns tillräckligt med jobb. Men nu när jag söker jobb räcker det inte att ha erfarenhet, arbetsgivarna vill att man ska ha utbildning. Hur ska jag göra?

#### Meddelande 6

Hej, [namn] heter jag. Sist jobbade jag inom äldreomsorgen. Nu har jag varit arbetslös ett tag. Sökt en hel del jobb. Antingen vill jag jobba med gamla eller

annat inom omsorgen. Jag har tittat på annonser, det verkar finnas en del jobb inom demenssjukvården och hemtjänsten. Men det krävs undersköterskeutbildning och det har jag inte. Får jag gå på omvårdnadsutbildningen hos er?

### **Meddelande 7**

Hejsan, jag heter [namn]. Tidigare har jag jobbat i ett hemtjänstföretag i Stor-Stockholm. Jag har förstått att många arbetsgivare vill ha någon sorts omvårdnadsutbildning även för vikarier.

### **Meddelande 8**

Hej mitt namn är [namn]. Jag söker jobb som vårdbiträde. Jag har tittat på yrkeskompassen på nätet, det verkar finnas en del jobb. Men har inte jag fått ett enda positivt besked trots att jag har både erfarenhet och körkort.

## **Röstmeddelanden för truckutbildning**

### **Meddelande 1**

Hej, [namn]. Jag har jobbat som lagerarbetare men nu har jag varit arbetslös ett tag. Nu söker jag jobb inom lager och godsmottagning men det verkar vara svårt att få nått när man inte har truckkort. Men jag söker allt som kommer ut. Jag såg på hemsidan att man kan få gå en truckutbildning. Det skulle nog göra det enklare för mig att få komma in någonstans.

### **Meddelande 2**

Hej, jag heter [namn]. Nu är jag arbetslös, fick gå från förra jobbet på grund av arbetsbrist. Lagerjobb passar mig bra men jag börjar förstå att det inte är så lätt som jag trodde. Det är otroligt hård konkurrens och jag kan inte ens visa upp ett truckkort.

### **Meddelande 3**

Hejsan, [namn] heter jag. Sist jobbade jag som orderplockare. Jag trivs väldigt bra med att jobba på lager och jag har alltid fått höra att jag gör ett bra jobb. Så får jag chansen att komma in någonstans och visa vad jag kan så kommer det ordna sig. Jag var på ett företag förra veckan och då så sa dom att det kanske fanns jobb att få bara jag fixar truckkortet. Jag var inne på hemsidan och såg att ni har en truckutbildning. Jag undrar om ni skulle kunna boka in mig på den?

#### **Meddelande 4**

Hallå, jag heter [namn]. Jag har varit utan jobb ett tag. Jag har en del kontakter som jag snackat med men det ser mörkt ut. Nu för tiden så måste man ha truckkort.

#### **Meddelande 5**

Hejsan, jag heter [namn]. Innan jag blev arbetslös så jobbade jag på ett lager där jag höll på med lite av varje. Jag har sökt många jobb men det känns typ omöjligt att få nått, på kanske femtio jobb har jag bara fått komma på en enda intervju. Det känns som att mina gamla meriter inte är så mycket värda. Det dom vill se idag är att man har truckkort.

#### **Meddelande 6**

[namn] heter jag. Nu är jag utan jobb. Jag gillar att jobba på lager och söker överallt. Jag har pratat med chefen på ett lager som sa att det kommer dyka upp jobb efter sommaren men att de bara anställer folk som har truckkort.

#### **Meddelande 7**

Hej, jag heter [namn]. Nu har jag varit arbetslös ett tag. Annars har jag erfarenhet av att jobba på lager, orderplockning, inventering. Har sökt jättemånga lagerjobb men inte fått nått. Tycker jag har ganska bra meriter men ofta hör dom inte ens av sig. Ett jobb skulle jag ha kunnat få om jag hade haft en truckutbildning, det var i alla fall vad dom sa.

#### **Meddelande 8**

Jag heter [namn]. Har varit arbetslös sen förra jobbet las ner. I början sökte jag allt som kom ut men sen tappar man ju hoppet när ingen hör av sig. Många jobb kan jag ju inte ens söka eftersom de kräver truckkort.



## Appendix 3: Egenskaper för karaktärisering av arbetssökandes utseende och röst

Utseendeegenskap	Röstegenskap
"ser snygg ut"	"låter behaglig"
"ser ut att vara en ambitiös person"	"låter motiverad"
"ser förtroendegivande ut"	"låter som en utåtriktad person"
"ser ut att vara en trevlig person"	"låter osäker"
"har ett moget utseende"	"låter trött"
"har ett feminint/maskulint utseende"	"låter intelligent"
"ser ut att vara en ordentlig person"	"uppvuxen i Stockholm"
"ser ut att vara en bildad person"	"har haft delar av sin uppväxt utanför Sverige"
"ser ut att vara ... år gammal"	
"har ett stereotypt svenskt utseende"	

## Appendix 4: Exempel på arbetssökandeprofil (namn och ansikte anonymiserade)

Arbetssökande 1 av 8      Arbetsmarknadsutbildning: Lager och logistik med truckkort (72 timmar)  
Förkunskapskrav: B-körkort eller traktorkort

---

<b>Namn</b>	<b>(800515)</b>			
Aktuell sedan:	23-1-2012	A-kassa:	Ja	
<b>Matchning</b>				
Yrke 1	4131 Lagerarbetare	Saknar utbildning	Har erfarenhet	
Yrke 2	9122 Stådere/Lokaivårdare	Saknar utbildning	Har erfarenhet	
Söker till område:	Hela landet	Varaktighet	1 dag-tills vidare	
Flytta / veckopendia:	Ja	Arbetstid:	Heltid/Deltid	
Matchningsbar:	Ja	Körkort:	B, bil finns ej	
Funktionshinderkodning:	Nej	Aktuellt samtycke:	Nej	
<b>Utbildning / kompetens</b>				
Utbildningsnivå	Förgymnasial utbildning 9 (10) år	SUN-kod:	Bred, generell utb	
<b>Meriter (senaste 5 åren)</b>				
Lnr	Typ	Fr.o.m.	T.o.m.	Inriktning
1	ERF	2009-07-10	2012-01-22	Lagerarbetare
2	ERF	2007-04-20	2009-04-09	Stådere/Lokaivårdare
3				
<b>Arbetslöshetshistoria (senaste 5 åren)</b>				
Lnr	Typ	Fr.o.m.	T.o.m.	
1	ARBLOS	2009-04-10	2009-07-09	Arbetslös
2	ARBLOS	2007-02-18	2007-04-19	Arbetslös



Fråga 1: På en skala 1-10, hur tror du att majoriteten av Arbetsförmedlarna har bedömt den arbetssökandes behov av att få

**gå denna utbildning?**

Mycket litet behov                      Mycket stort behov

1   2   3   4   5   6   7   8   9   10

Vet ej

## Appendix 5: Medelvärden för bedömning av arbetssökandeprofilerna

Fig A5a: Arbetsförmedlares bedömning av kandidaternas behov av att gå på arbetsmarknadsutbildningen

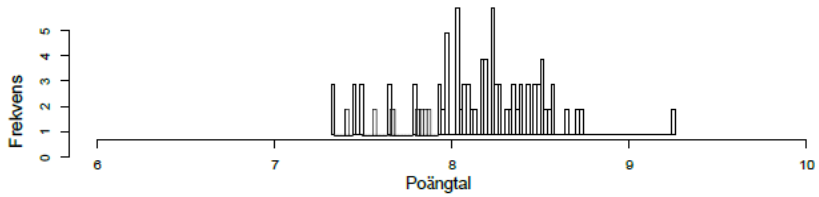


Fig A5b: Arbetsförmedlares bedömning av kandidaternas möjlighet att klara av arbetsmarknadsutbildningen

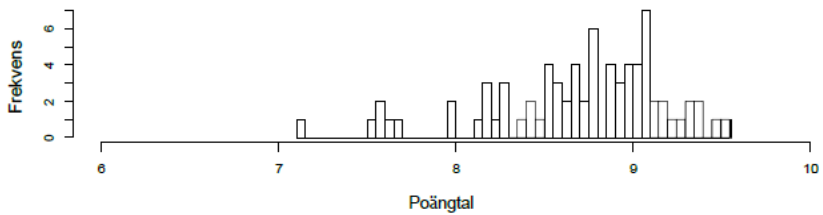


Fig A5c: Arbetsförmedlares bedömning av kandidaternas chans att få ett arbete efter arbetsmarknadsutbildningen

