



White Paper #19, årgang 2026

Sammenhenger mellom interseksjonalitet og perspektivmangfold

Kortfattet oppsummering

Vi påpeker gjerne at interseksjonalitet og perspektivmangfold generelt er å anse som to forskjellige størrelser "med litt overlapp". Dette er fordi den forklarte variansen mellom disse to variablene ikke er spesielt høy. Samtidig vet vi at det er en del forskjeller på majoritet versus enkelte mangfoldsgrupper (Løvstad&Kumar, 2026). I forlengelsen skal vi i denne artikkelen skal belyse mer nyanserte sammenhenger mellom interseksjonalitet og perspektivmangfold på gruppenivå, som ikke belyses av forklart varians alene.



Introduksjon:

I to separate datasett ser vi at interseksjonalitet (antall mangfoldsidentiteter man besitter samtidig) og perspektivmangfold (i hvilken grad man er konform til eller i friksjon mot gjeldende meningskorridor på arbeidsplassen) har liten til moderat sammenheng. I første datasett (heretter «D1») ser vi på tvers av $n = 5051$ datapunkter en forklart varians $R^2 = 10,5\%$ ($\alpha = 0,01$; $p < 2,2 * 10^{-16}$). I andre datasett (heretter «D2») ser vi på tvers av $n = 6602$ datapunkter en forklart varians $R^2 = 19,2\%$ ($\alpha = 0,01$; $p < 2,2 * 10^{-16}$).

I begge tilfellene har vi satt maksimal interseksjonalitet til 5 da høyere interseksjonalitet er å anse som en blanding av (noen få) statistiske uteliggere og sannsynlig useriøse besvarelser. Alle tall angitt over er for lineær regresjon mellom de to variablene.

Med en slik spredning av data som variansen impliserer, pleier vi å påpeke at man på individnivå må behandle de to typene mangfold som separate fenomener. Det vil si at det ikke er en automatisk sammenheng mellom det å ha et identitetsmangfold og perspektivmangfold. Man kan ende med en person med masse identitetsmangfold som mener det samme som de fleste andre i organisasjonen, og man kan få inn en person som er typisk majoritet med svært divergente meninger/beslutninger/tanker/følelser sammenlignet med de fleste av sine kolleger.

Derimot kan det oppstå en god del forskjeller mellom majoritet og ulike mangfoldgrupper på gruppenivå. I Løvstad&Kumar (2026) diskuterte vi dette for enkeltvis mangfoldskategorier. Kortfattet kan man si at hvis man ansetter en større gruppe med mangfold av typene som er angitt i Diversity Index, så vil de i snitt ha en annen perspektivprofil enn majoriteten.

I denne artikkelen skal vi se litt næyere på interseksjonalitet, altså at man representerer flere grader av mangfold, og se dette opp mot perspektivmangfold.

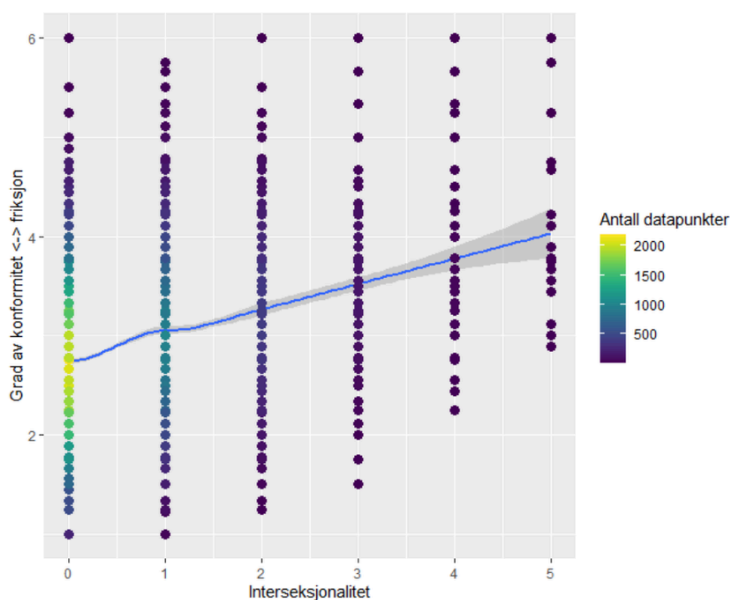


Interseksjonalitet og perspektiver: Hvordan sammenhengen ser ut

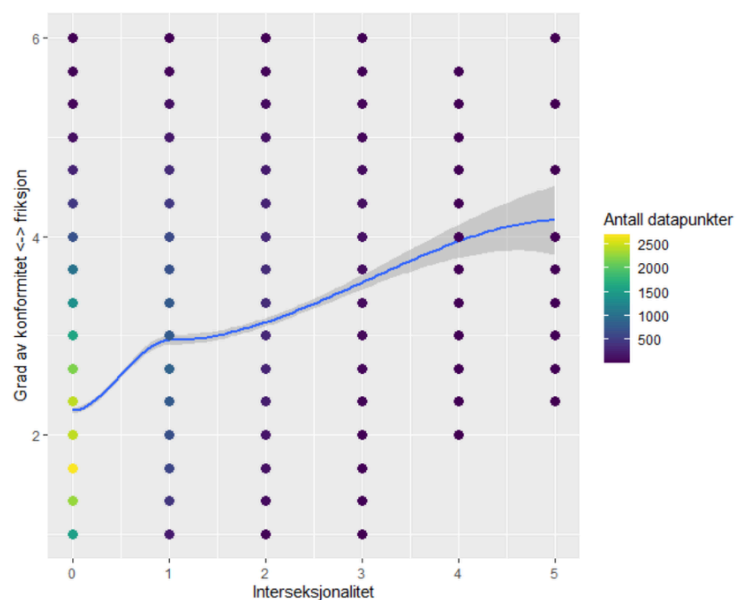
Spredningsdiagrammet for henholdsvis D1 og D2 vises i figur 1 og 2.

Det første å merke seg, er at økt interseksjonalitet forflytter gjennomsnittlig grad av perspektivmangfold i retning av friksjon, eller da «andre meninger/perspektiver/tanker/og så videre» enn gjeldende meningskorridor i organisasjonen. Men som tidligere nevnt er spredningen høy, og derfor må man være nøye med å ikke anta at man mener annerledes bare fordi man har et identitetsmangfold når det gjelder individer.

Det som er særlig interessant i begge tilfeller, er at når interseksjonalitet øker, skyldes dette i stor grad at stadig færre er tett på meningskorridoren. I begge grafene oppstår det i praksis en lett synlig rettvisklet trekant nederst hvor det ikke er noen datapunkter (eller veldig få og deretter ingen om vi ser på D2).



Figur 1: Spredningsdiagram for D1, n = 5051 datapunkter.



Figur 2: Spredningsdiagram for D2, n = 6602 datapunkter.

Altså: Det er ikke slik at perspektivmangfoldet skyves mot friksjon i takt med økt interseksjonalitet fordi flere har radikale meninger. Det er snarere at færre er konforme med gjeldende meningskorridor på arbeidsplassen.

Dette forsterker argumentet som ble gjort i Løvstad&Kumar (2026), hvor vi påpeker at økende mangfold ikke leder til et slags «anarki» av sterke og annerledes meninger, men snarere en lavere grad av å være sterkt konform, som er normen i det norske samfunnet og arbeidslivet. Se referanselisten for hele argumentasjonen og konteksten for dette.

Oppsummering og konklusjon

På samme måte som med enkeltvise mangfoldskategorier (Løvstad&Kumar, 2026), ser vi en mindre grad av konforme respondenter når interseksjonalitet øker i aggregerte datasett. Dette er et fenomen som tiltar når grad av interseksjonalitet øker, mer enn for enkeltvise mangfoldskategorier.

Det er viktig å presisere at fenomenet oppstår på gruppenivå. Om man ønsker å benytte seg av logikken om å ansette identitetsmangfold for å styrke perspektivmangfold, må man nødvendigvis enten a) intervju spesifikt for perspektivmangfold når rekruttering gjennomføres, og/eller b) sørge for å få så mange inn med ymse mangfoldskategorier og grader av interseksjonalitet at et representativt utvalg for store data (slik som vi legger frem) oppstår internt i organisasjonen.

Det første alternativet a er åpenbart en mer målrettet (og lettere) tilnærming enn alternativ b.

Avslutningsvis kan vi nevne at hvis man klarer å rekruttere noen med fire eller mer i interseksjonalitet (fire pluss identitetsmarkører som skiller seg fra majoriteten på arbeidsplassen), så er man garantert at de ikke er helt konforme. Gitt at disse to datasettene våre er å anse som generaliserbare, naturligvis.



Referanser

Løvstad, J. S. & Kumar, M. R. (2026). Perspektivmangfold og identitetsmangfold: Indikasjoner på behov for større meningskorridor på norske arbeidsplasser. The Diversity Index.

Om forfatterne



Jakob Sverre Løvstad

CTO

Jakob har over 20 års erfaring med lederutvikling. Han har profesjonsgrad i psykologi og er sivilingeniør i datateknikk. Jakob har jobbet som programvareutvikler, vært privatpraktiserende psykolog, samt leder Seemas organisasjonsforskning. Han er tidligere MMA-utøver og landslagssjef.



Manav Rihel Kumar

CEO

Manav har over 10 års erfaring med lederutvikling fra offentlig og privat sektor. Han har bakgrunn fra Forsvaret og telekombransjen, der han også har mottatt utmerkelser for sitt lederskap. Manav har utdanning i ledelse og logistikk fra Sjørigsskolen, og en EMPA fra London School of Economics.

Om Seema

Seema er et konsultentselskap som spesialiserer seg på leder- og organisasjonsutvikling med mål om å ta i bruk potensialet som finnes i mangfold.

Vi ble etablert i 2011 og ledet utviklingen av verdens første ledelsessystemstandard for mangfold. Seema jobber tett med organisasjoner i privat og offentlig sektor i det norske og nordiske markedet.

Vi bruker og utvikler avanserte analyseverktøy for å presist avdekke forbedringsområder knyttet til prestasjon. Seema bygger kompetanse, selvtillit, gir verktøy og lederferdigheter for å ta i bruk mangfold til verdiskaping.

I dag leder Seemas daglige leder arbeidet med å utvikle en ISO ledelsessystemstandard for mangfold (ISO 37401).

Besøk oss på www.seema.no eller ta kontakt på post@seema.no