



Aalborg Universitet

AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Kulturens nåleøje - en sociokulturel analyse af beskæftigelsesbarrieren blandt etniske minoriteter og andre udsatte grupper

Moes, Mette

Publication date:
2006

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):

Moes, M. (2006). *Kulturens nåleøje - en sociokulturel analyse af beskæftigelsesbarrieren blandt etniske minoriteter og andre udsatte grupper*. AMID, Institut for Historie, Internationale Studier og Samfundsforhold, Aalborg Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

AMID Working Paper Series 61/2006

Kulturens nåleøje

– en sociokulturel analyse af beskæftigelsesbarrieren blandt
etniske minoriteter og andre udsatte grupper

Mette Moes
Greve Sprogcenter

One is not born a violinist, as we all know, but gradually becomes a member of the violin-playing community of practice through a long period of lessons, shared conversations, technical exercises, and participation in a range of other related activities. (Star 1994, s. 22)

Indledning

Af en række metodeudviklingsprojekter på integrationsområdet fremgår det, at arbejdsmarkedsparte ledige med etnisk minoritetsbaggrund – på trods af gode danskundskaber, sociale, og erhvervsmæssige kompetencer – kan få store udfordringer med at komme i beskæftigelse, hvis de ikke kan efterleve de konventioner, der kendetegner jobsøgnings- og indslusningsprocesser på det danske arbejdsmarked.

Det har for eksempel vist sig, at ledige med etnisk minoritetsbaggrund kan have svært ved at håndtere et ansættelsesforløb på en dansk arbejdsplads, hvis de ikke ved, hvordan de skal “sælge sig selv” og præsentere deres kompetencer i mødet med danske arbejdsgivere – det være sig skriftligt, mundtligt, eller nonverbalt. Ligeledes har det vist sig, at nyansatte med etnisk minoritetsbaggrund, risikerer at forringe deres ansættelsesforhold, hvis de ikke lever op til, eller opfører sig i henhold til en række uskrevne regler for medarbejderadfærd på danske arbejdspladser, eksempelvis hvis de ikke møder punktligt, ikke viser initiativ og selvstændighed i opgaveudførslen o.l.

Erfaringer som disse peger på, at etniske minoriteters integration på arbejdsmarkedet ikke kun afhænger af gruppens evne til at efterleve sproglige og faglige kompetencekrav, men at beskæftigelsesbarrieren blandt etniske minoriteter også rummer en sociokulturel dimension, på hvilken det kan være væsentligt at kaste lys.

Undersøgelser med et sociokulturelt perspektiv

Indenfor køns- og ligestillingsforskningen i Danmark har man allerede belyst adgangen til og ligestilling på arbejdsmarkedet gennem en sociokulturel optik. Som eksempel kan nævnes Jan Scheurs undersøgelse af sprog, køn og magt i jobsamtaler (1998) og Pernille Tanggaard Andersen og Lotte Bloksgaards undersøgelse af lønforhandlingssituationen (2004).

Scheurs undersøgelse illustrerer, at jobsamtaler er at betragte som ”kulturel handlen”, fordi forskelle mellem ansøgers og ansættelsesansvarliges socialisering og sociale tilhørsforhold – snarere end forskelle i faglig kompetence – er det grundlag på hvilket, der skelnes mellem ansøgerne. (Scheuer 1998, s. 268)

Tanggaard Andersen og Bloksgaards undersøgelse viser, at lønforhandlinger – på trods af forskellige set-up og variationer – indholdsmæssigt rummer de samme elementer¹, og at lønforhandlingssituationen kan betragtes som et ritual (Tanggaard Andersen og Bloksgaard 2004, s. 137). Desuden viser den, at resultatet af mænds og kvinders lønforhandlinger ofte afhænger af mellemedere og lederes forestillinger om den ”gode medarbejder”, og at kvinder er ulige stillede ift. mænd – ikke pga. en eksplicit forskelsbehandling af det ene køn frem for det andet – men fordi kvinder og mænd socialiseres forskelligt ift. familielivet, og derved har forskellige præferencer i forhold til arbejdslivet som påvirker dem, når de forhandler løn.

På det interkulturelle forskningsfelt, er der også lavet undersøgelser om jobsamtaler og arbejdsmarkedsintegration, som går i retningen af et sociokulturelt perspektiv. I artiklen ’CROSSTALK: The Wider Perspective’ (1979), påpeger John J. Gumperz et al. for eksempel, at manglen på fælles kommunikationskriterier kan resultere i indirekte diskrimination af etniske minoriteter i jobsamtaler (interviews), diskussioner, forhandlinger mv.:

Lack of shared criteria may not be important in any one single instance, but in prolonged interviews, discussions and negotiations it can have a cumulative effect, which results in serious information loss and an inability to resolve or clarify possible conflicts of interest. This, in turn, can reinforce and cause assumptions of prejudice and stereo-typing. On the one hand, the client feels and is, unfairly treated and, on the other, the interviewer feels frustrated that the client has not observed established practice, but does not feel guilty of discrimination. (Gumpertz et al. 1979, s. 2).

¹ Elementerne består af ”dialog om indsats og udvikling, vurdering af medarbejderen og afstemning af forventninger” (Tanggaard Andersen og Bloksgaard 2004, s. 137).

Gumpertz et al. påpeger, at der er tale om en form for racediskrimination, som handler om de måder, hvorpå regler anvendes og fortolkes af majoritetsbefolkningens medlemmer i ansigt-til-ansigt samtaler med minoriteter, snarere end på uretfærdige regler. Diskriminationen opstår i majoritetsmedlemmers implicitte evalueringer af minoriteters duelighed og er dem ubevidst, fordi de føler, de anvender de samme regler overfor minoriteterne som de gør overfor medlemmer af majoriteten (Gumpertz et al. 1979, s.1).

Ifølge forfatterne er diskriminationsformen udbredt i forbindelse med jobsamtaler (face-to-face interviews), og den råber på opmærksomhed, fordi det som regel er et medlem af majoritetsbefolkningen, der afgør om et medlem af minoritetsbefolkningen er egnet til en stilling, og fordi menneskers muligheder på arbejdsmarkedet i højere og højere grad afhænger af jobsamtalen (Gumpertz et al. 1979, s. 2).

Af et studie af vejledningssamtaler med universitetsstuderende mhp. de studerendes fremtidsvalg foretaget af Frederick Erickson og Jeffrey Schultz i 1982, fremgår det ligeledes, at kropssprog og kommunikationsstil har stor indflydelse på den relation, der etableres mellem samtalepartnerne i betydningsfulde samtaler. Det fremgår også, at en fælles etnisk, eller pan-etnisk baggrund kan gøre samtalepartnerne mere positivt stemt overfor hinanden (jf. beskrivelse i Jensen 2004, s. 25).

I en undersøgelse af kønnets og etnicitetens betydning for jobsamtalens udfald, viser Iben Jensen (2004) endvidere, at kvinder og etniske minoriteter er bedre stillede i en ansættelsessamtale, hvis de – om man så må sige – er i stand til at demonstrere, at de kan efterleve kravene på arbejdsmarkedet ”på trods af kønnet eller etniciteten”:

... den eksisterende praksis favoriserer de ansøgere, som med Bourdieus udtryk har ”the sense of the game”, dvs. ansøgere, som er i stand til at balancere deres udtalelser i forhold til køn..., eller ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund, som har tilstrækkelig kulturel kapital og f.eks. behersker det danske sprog tilfredsstillende eller har social kapital nok til at blive inviteret inden for feltet. (Jensen 2004, s. 37)

Sidst men ikke mindst, fremgår det af Slots, Johannsen og Juutilainen’s undersøgelse af muligheder og barrierer i forskellige strategier til ligestilling og mangfoldighed blandt danske virksomheder (2004), at nogle virksomheder betragter etniske minoriteters evne til at tilegne sig ”dansk” adfærd som en forudsætning for at blive behandlet på lige fod med danske ansatte i avanceringssammenhænge. For eksempel konkluderer en større dansk virksomhed, at etniske minoriteter ikke er repræsenteret på lige fod med etniske danskere på ledelsesniveau, fordi de ikke opfører sig som de danske ansatte:

... den manglende repræsentation på lederniveau tilskrives de etniske minoriteter, fordi ”de presser ikke på, på samme måde”. Forestillingen om, at medarbejderen har en pågående adfærd, ligger som en selvfølgelig forståelse hos ISS, der ’undrer’ sig over det manglende initiativ hos etniske minoriteter. I realiteten bliver det dermed op til medarbejderne at omsætte ligebehandling til reel lighed....de etniske minoriteter (må) tilegne sig den ’danske’ adfærd omkring, hvordan man avancerer i virksomheden, de må tilpasse sig majoriteten. (Slots, Johannsen og Juutilainen 2004, s. 63)

Alt i alt peger undersøgelserne på, at adgangen til arbejdsmarkedet er en ritualbunden proces, der i høj grad er kontrolleret af majoriteten og af dennes værdier, og at udfaldet af processen er påvirket af ansøgers og ansættelsesansvarliges kulturelle, kønsmæssige og/eller etniske baggrunde – her forstået som forskellige *socialiseringsmæssige baggrunde*, samt deraf følgende kommunikationsformer, præferencer mv.

Med dette afsæt, er det artiklens sigte at studere normgivende forestillinger om arbejde og den gode medarbejder som de tager sig ud i Danmark: I særdeleshed de særlige kompetencekrav – eller optagelsesbetingelser – som forestillingerne giver anledning til. Artiklen slutter af med at diskutere, hvilke metodiske implikationer, det sociokulturelle perspektiv medfører og hvorledes man kan integrere et sociokulturelt perspektiv i beskæftigelsesmæssige indsatser overfor etniske minoriteter og andre udsatte grupper på arbejdsmarkedet.

Selvom artiklen ønsker at belyse en problemstilling, som lader til at være særlig gældende for ledige med etnisk minoritetsbaggrund, skal det i denne sammenhæng påpeges, at det selvfølgelig ikke er *alle* ledige med etnisk minoritetsbaggrund, der oplever beskæftigelsesproblemer af sociokulturel karakter. Det skal også påpeges, at man ikke behøver at tilhøre de etniske minoriteter for at opleve beskæftigelsesmæssige udfordringer p.g.a. sociokulturelle forskelle. Det er *også* en problemstilling, der kan ramme ledige med etnisk dansk baggrund og derfor drages der lejlighedsvis paralleller til undersøgelser, som kan belyse denne vinkel.

Empirisk grundlag

Artiklens empiriske grundlag består fortrinsvis af en række cases fra et 15 ugers afklarings- og jobskabelsesforløb for etniske minoriteter, som fandt sted i Vestsjællands Amt i sommeren 2004 under min ledelse.

Forløbet var led i et udviklingsprojekt, der havde til formål at videreudvikle og afprøve et ressourceorienteret jobsøgnings-, jobskabelses- og jobmatchningskoncept for ledige med etnisk minoritetsbaggrund.² Netværksdannelse blev i forløbet brugt som springbræt for en målrettet matchning mellem ledige og arbejdspladser, bl.a. ved at etablere netværksgrupper for etniske minoriteter mhp. at udruste dem og geare dem til jobsøgningssituationen.³

Foruden de ovenfor nævnte undersøgelser af jobsamtaler, lønforhandlinger mv. suppleres dette casestudie med materiale fra Arbejdsmarkedsstyrelsens nye vurderings- og kompetencekort, en pjece fra Lyngby-Taarbæk kommune til etniske minoriteter vedr. ”Spilleregler på det danske arbejdsmarked”⁴, samt erfaringerne fra en række undersøgelser, evalueringer og metodeudviklingsprojekter på integrations- og beskæftigelsesområdet foretaget i perioden 2001-2005.⁵

² Betegnelsen etniske minoriteter udgør her et samlebegreb for indvandrere og efterkommere, dvs. både arbejdskraftindvandrere, familiesammenførte og personer med flygtningestatus, der hhv. er født i udlandet af udenlandske forældre (indvandrere), eller født i Danmark af udenlandske forældre (efterkommere). Der anvendes således de statistiske begreber, som er gennemgående for alle opgørelser vedrørende befolkning og arbejdsstyrke fra Danmarks Statistik. (jf. mhtconsult: Net2Work – netværksbaseret jobsøgning, jobskabelse, og jobmatching for ledige med etnisk minoritetsbaggrund. November 2004, s. 3).

³ Der var i alt tale om 17 deltagere med etnisk minoritetsbaggrund. Alle deltagere kom fra lande udenfor Norden, EU og Nordamerika: Polen, Kina, Tyrkiet, Somalia, det tidligere Jugoslavien og Nigeria. Nogle var dagpengemodtagere, nogle var kontanthjælpsmodtagere. Deltagerne var fordelt i to grupper. En gruppe bestod af ledige med kort, mellemlang eller lang videregående uddannelse, en anden af ledige indvandrere og efterkommere uden erhvervskompetencegivende uddannelse. (jf. mhtconsult: Net2Work – netværksbaseret jobsøgning, jobskabelse, og jobmatching for ledige med etnisk minoritetsbaggrund. November 2004).

⁴ Et uddrag af pjecen er vedlagt som bilag, idet pjecen bruges til at identificere den hegemoniske diskurs om arbejde i Danmark.

⁵ Blandt andet: ”Mangfoldighed i gymnasieskolen” - et udviklingsprojekt, der havde til formål at udvikle og implementere en ny integrations- og indslusningsmodel, hvor højtuddannede med anden etnisk baggrund end dansk forberedte sig til at søge optagelse på det nye pædagogikum og endvidere gennemførte en bredere afklaring af kompetencer, jobønsker og kvalificeringsbehov via et praktik- og kvalificeringsforløb på lokale gymnasieskoler i Århus Amt (mhtconsult september 2003); ”Fra gadedreng til lønmodtager”. Evaluering af Projekt Etnisk Indslusning – et projekt til integration af kriminelle unge med anden etnisk baggrund gennem arbejdslivet (mhtconsult december 2003); ”Hele familien på arbejde – hvordan integrerer virksomhederne?”. Rapportering af fokusgruppeinterviews blandt deltagende virksomheder i LO’s Equal projekt ”Hele familien på arbejde” til integration af etniske minoriteter og opbygning af mangfoldighed på arbejdspladser (mhtconsult september 2003); ”Mangfoldighed i Ungdomsuddannelserne” – et 16 ugers kvalificeringsforløb for højtuddannede indvandrere og flygtninge, der gennem forløbet fik mulighed for at kvalificere

Case studiers validitet og generaliserbarhed

Validiteten og generaliserbarheden af casestudier kan beskrives som “the main researcher spending substantial time, on site, personally in contact with activities and operations of the case, reflecting, revising meanings of what is going on” (Stake citeret i Kvale 1996, s. 232). Denne definition af validitet dækker meget fyldestgørende de empiriske præmisser, på baggrund af hvilke artiklens konklusioner bliver uddraget:

Som projektleder og underviser, har jeg dels stået for at tilrettelægge, dels for at gennemføre forløbet for deltagerne i det jobsøgningsforløb, hvorfra casene udspringer. Jeg har således haft mulighed for at *observere og interagere* med de to netværksgrupper af ledige indenfor en *omfattende tidsramme*.

Inspireret af antropolog Jean Laves feltmetode, har jeg desuden systematisk nedskrevet mine observationer af- og refleksioner over deltagernes udbytte ved de forskellige metoder og øvelser inklusiv mine observationer af- og refleksioner over rollespil og konkrete jobsamtaler.⁶

Foruden dagbogsnoterne er observationerne og deres ontologi jævnligt blevet drøftet med de to grupper ledige, som hhv. har kunnet af- og bekræfte dem. Casestudiet baserer sig således også på en omfattende *personlig og stedsspecifik kontakt* med de ledige, samt på en række *refleksioner og revideringer* af de lediges udfordringer i forbindelse med jobsøgningsprocessen (jf. Stake i Kvale 1996).

Dialogisk validitet

Formålet med casestudierne er at eksemplificere den sociokulturelle udfordring som nogle etniske minoriteter – og andre udsatte ledige – kan støde ind i, når de søger job i Danmark. De cases som præsenteres i artiklen er valgt, fordi de eksemplificerer problemstillingen på et mere overordnet plan og skal derfor ses som et ”forbindelsesled mellem det enkelte og det generelle” (Kvale 1996, s. 273, min oversættelse).

sig målrettet til senere undervisning inden for det danske skolesystem gennem praktikforløb på gymnasier og andre ungdomsuddannelser i Københavnsområdet (gennemført i perioden januar – maj, 2004).

⁶ Metoden går bl.a. ud på at notere umiddelbare observationer af fænomenet på daterede feltkort *uden* fortolkninger, så de senere kan samles i grupper med samme tematikker. Endvidere går den ud på løbende at notere ens refleksioner over fænomenet i en dagbog mhp. at kunne belyse den fortolkningsmæssige erkendelsesproces (Lave og Kvale, 1995, s. 222-226).

I formidlingen af casehistorierne har det været nødvendigt at notere en række common sense forklaringer på de konsekvenser det kan have, når etniske minoriteter overtræder dominerende forestillinger om arbejde og medarbejdere i jobsøgnings- og indslusningsprocesser i danske arbejdsmiljøer. Forklaringerne stammer fra min egen oplevelse af dominerende arbejdskonventioner i Danmark: Som dansker er jeg opvokset med en særlig række værdier og traditioner for arbejde – de ting jeg har fået øje på, og som jeg har fundet væsentlige at notere og formidle videre i artiklen, er således præget af min erfaring med jobsøgning og arbejdsliv i Danmark. Hvor deltagerne har opført sig anderledes end de normer, jeg har erfaring med, er det blevet noteret mhp. at kaste lys på den rolle som indforståede forestillinger om arbejde og den gode medarbejder kan spille, når det gælder matchningsprocesser mellem danske arbejdsgivere og ledige med etnisk minoritetsbaggrund.

Foruden den empiriske systematik, der ligger til grund for indholdet i casehistorierne, afhænger validiteten i casehistorierne derfor også af, om disse fremstår overbevisende for læseren og om læseren mener, at konklusionerne kan bidrage til at forbedre etniske minoriteters beskæftigelsesmæssige situation. D.v.s. at der er tale om en "samtalebaseret" – eller dialogisk tilgang til validitet, hvor "the very conversation about, and the application of, knowledge become essential aspects of the construction of a social world..." (Kvale 1996, s. 251).

Teoretisk grundlag

Teoretisk tager artiklen udgangspunkt i den diskursanalytiske tilgang, hvor identitet og menneskelige relationer betragtes som "sociale produkter", der skabes i den kommunikative interaktion mellem mennesker. Grundtanken er, at individer igennem diskursiv praksis er aktive medskabere af relationer og handlemuligheder (Wetherell & Potter 1992, s. 90-92).

Med diskursperspektivet gøres der opmærksom på indholdet af diskurs, på hvordan dette indhold er organiseret og på konsekvenserne ved diskursiv praksis. Der er tale om et fokus på sprogbrug, hvad der opnås med sprogbrug, og hvad der i sproget, dvs. i indholdet af diskurs, gør denne opnåelse mulig (Wetherell & Potter 1992, s. 90-91); hvor artiklen er særlig orienteret mod de dominerende forestillinger om arbejde og den gode medarbejder, der eksisterer i Danmark, samt i de handlemuligheder, identitetsdannelser og optagelsesbetingelser, forestillingerne lægger op til i forbindelse med arbejdsmarkedet.

Selvom der ikke er tale om en "tektonisk" forståelse af diskurs, hvor individer ses udelukkende som diskursive produkter, er det en grundlæggende tanke i artiklen, at nogle diskursive praksisser har indflydelse på magtbalancen mellem mennesker, fordi de i en given kontekst er blevet så udbredte og accepterede

blandt majoriteten, at de kommer til at fremstå som sandheder (se for eksempel Star 1994).

Et sociokulturelt perspektiv

Det sociokulturelle perspektiv er primært repræsenteret ved forfatterne Scollon & Scollon, som i bogen "Intercultural Communication. A Discourse Approach" (1995), argumenterer for, at inklusion i et fællesskab forudsætter en socialiseringsproces, hvori individet lærer at mestre fællesskabets foretrukne diskurser, eller adfærdsformer – dét man kunne kalde kulturelle adgangskoder (se for eksempel Søndergaard 1995). Det være sig gennem specifikke inklusionsstrategier (involvement strategies), specifikke genrer, særlige henvendelsesformer og specialiserede ordforråd mv. (Scollon & Scollon 1995 s. 165-166).

I artiklen betragtes arbejdsmarkedet netop som et socialt fællesskab og felt, der i Bourdieusk forstand er karakteriseret ved "*specielle egenskaber, logikker og kapitaler*" (Jensen 2004, s. 26), mens "kultur" bruges som en betegnelse for den *fælles betydning, eller værdimæssige referenceramme*, som mennesker opbygger omkring hverdagssituationer gennem interaktion og kontakt i mindre grupper med familie og jævnbyrdige. Det er ud fra denne referenceramme, at mennesker tilegner sig de specifikke adfærdsmønstre og koder, som bruges til at signalere deres tilhørsforhold til fællesskabet (Scollon & Scollon 1995). Referencerammen genspejles i særdeleshed "... i konventioner omkring sprogbrug (conventions of language), og disse konventioner deles på tværs af større kulturelle sammenhænge såsom det Indiske kontinent eller Europa" (Gumperz et al. 1979, s. 4, min oversættelse).

Det kulturelle møde på arbejdspladsen – cases fra et jobsøgningsforløb for etniske minoriteter

Ledigheden blandt etniske minoriteter i Danmark har længe ligget over gennemsnittet for en "almindelig dansker"⁷ og ledighedsproblematikken fylder mere end nogensinde i den danske offentlighed og i politiske sammenhænge, hvor der tales meget om den økonomiske belastning, det udgør for det danske samfund, at så mange etniske minoriteter er på offentlige overførselsindkomster.

⁷ Beskæftigelsesprocenten blandt indvandrere og efterkommere fra ikke-vestlige lande ligger i dag på 46 % (jf. Integrationsplanen 'En ny chance til alle', INM 2005, s.2). Mens tre ud af fire danskere har job, gælder det samme kun for fire ud af ti indvandrere fra tredjeverdenslande (jf. Politiken 5. oktober, 2004, s. 7.)

For at øge etniske minoriteters integration på arbejdsmarkedet, har der de seneste år været fokus på indsatser, der tager udgangspunkt i den enkelte flygtning/indvandrers kompetencemæssige brobygningsproblemer: Med den ny Integrationslov, og Lov om undervisning i dansk som andetsprog, er der bl.a. sat fokus på at skærpe gruppens dansksproglige kompetencer. Med oprettelsen af Center for Vurdering af Udenlandske Uddannelser og oprettelsen af de 5 regionale videnscentre, som skal vejlede AF, kommuner, virksomheder og uddannelsesinstitutioner vedr. kompetenceafklaring af flygtninge og indvandrere, er der sat fokus på at smidiggøre brobygningen mellem udenlandske uddannelses- og erhvervskompetencer og arbejdsmarkedet i Danmark.⁸ Sidst men ikke mindst, er der med arbejdsmarkedsreformen "Flere i Arbejde" og integrationsplanen "En ny chance til alle" blevet sat fokus på tiltag, der skal støtte etniske minoriteter i at komme i kontakt med arbejdsmarkedet. Dette skal bl.a. ske gennem brugen af ordinære udslusningsredskaber såsom virksomhedspraktik, job med løntilskud, og gennem tiltag som jobguides på sprogcentre⁹, større synliggørelse af jobmulighederne på det danske arbejdsmarked, og målrettede jobforløb rettet mod de særlige behov som mange etniske minoriteter har.¹⁰

Indsatserne afspejler en antagelse om, at den enkelte ledige flygtning/indvandrer har problemer med at finde beskæftigelse, fordi vedkommende ikke kan matche de sproglige og faglige kompetencekrav på det danske arbejdsmarked. I den sammenhæng hører også en antagelse om, at man ved at støtte gruppen i at komme "på niveau" med danske arbejdstagere, hvad angår sprog, uddannelse mv., har mulighed for at øge gruppens beskæftigelsesmuligheder.

Denne tilpasningsorienterede strategi er imidlertid ikke altid garant for et godt møde og match mellem arbejdsgivere med dansk baggrund og arbejdstagere med etnisk minoritetsbaggrund. Som det fremgår af nedenstående cases¹¹, har det vist sig, at arbejdsmarkedsparate etniske minoriteter kan støde på den

⁸ Jf. Undervisningsministeriet (www.vidar.dk).

⁹ Jobguides skal hjælpe etniske minoriteter i beskæftigelse, etablere jobklasser og være en samlet indgang for lokale virksomheder til danskuddannelse for jobansøgere og ansatte (jf. "En ny chance til alle", s. 8).

¹⁰ Et målrettet forløb kan eksempelvis bestå i danskundervisning kombineret med virksomhedsnær aktivering (jf. Integrationsministeriet "En ny chance til alle", s.10).

¹¹ Casene stammer fra det førnævnte afklarings- og jobskabelsesforløb for etniske minoriteter i Vestsjællands Amt (jf. mhtconsult: Net2Work – netværksbaseret jobsøgning, jobskabelse, og jobmatching for ledige med etnisk minoritetsbaggrund. November 2004, s. 3).

barriere, at de – på trods af gode sproglige og faglige forudsætninger – kan have svært ved at efterleve de konventioner, der kendetegner jobsøgnings- og indslusningsprocesser på det danske arbejdsmarked. Barrieren lader til at vanskeliggøre den ”pardans” med arbejdsgiveren, som er nødvendig for at blive optaget i fællesskabet på danske arbejdspladser.

CASE – uopfordret henvendelse til en arbejdsplads

En yngre efterkommer med tyrkiske forældre ønsker et job som bilsælger. Han har stor interesse i biler, bruger en stor del af fritiden på at tjekke bilpriser og læse nyheder om biler, ligesom han med succes har forhandlet og solgt biler i privat regi. Vil han have en læreplads, er den bedste metode, at han selv opsøger automobilforhandlere i sit lokalområde.

En uformel samtale med en automobilforhandler bliver arrangeret for den unge efterkommer. Det viser sig imidlertid, at han har svært ved selv at gennemføre samtalen. F.eks. ved han ikke, hvad man skal spørge til under en samtale af denne karakter, og kan derfor komme til at virke uforberedt, eller uinteressert. Selvom tonen er afslappet og hyggelig, lader han ikke til at være klar over, at man først bør sætte sig ned, når arbejdsgiveren har givet tegn, at man ikke forsørger sig selv med kaffe, vand, kager mv. før man er blevet budt, og at man ikke afbryder arbejdsgiver midt i en sætning etc. Ved at overskride disse ”regler”, risikerer den unge efterkommer at komme til at fremstå uhøflig set med arbejdsgivers øjne. I en diskussion om praktikmuligheder på arbejdspladsen lader han desuden ikke til at være klar over, at en henkastet bemærkning fra arbejdsgiveren om, at ”det kan vi da godt tale om”, er godt det samme som en invitation til at søge læreplads hos automobilforhandleren. Eftersom den unge efterkommer ikke er klar over, hvordan man ”taler mellem linjerne”, misser han således en afgørende information som det ikke er sikkert, at arbejdsgiveren vil gentage på anden vis, da det i følge ”spillet regler” er den arbejdssøgende, der skal udvise interesse og opmærksomhed overfor arbejdsgiver og sørge for at følge op på en sådan bemærkning¹².

CASE – formidling af kompetencer

En gymnasieuddannet, somalisk mand i halvtredserne med stor erfaring med detailsalg fra sit hjemland, og med en del arbejds erfaring fra det ufaglærte

¹² Som Jensen (2004) påpeger, kan jobsamtalen betragtes som et optagelsesritual, hvortil der hører en række implicite adfærdsregler og ”*En jobsamtale, som opfattes positivt af ansættelsesudvalget, er en samtale, hvor ansøger beredvilligt har spillet med på de regler, interviewer har sat op*”. Eksempelvis er det en uskreven regel, at ansøger ikke afbryder og udviser en taknemmelig attitude overfor intervieweren (Jensen 2004, s. 36-37).

arbejdsmarked i Danmark, er meget interesseret i at komme til at arbejde indenfor transportområdet.

Manden er et roligt og varmt menneske, der er god til mennesker. Han er pligtopfyldende, har evnen til at arbejde alene og er fleksibel i forhold til arbejdstider og arbejdsopgaver. Han har kørekort og han kan kommunikere uden problemer på dansk med kunder og kolleger. Desuden kan han læse og skrive ukomplicerede tekster på dansk.

Manden er træt af at gå fra den ene virksomhedspraktik til den anden, og ønsker brændende at få et job, men har svært ved at formidle sine kompetencer i en professionel sammenhæng. I forberedelserne til en øvelse om jobsamtaler remser han for eksempel op hvad han hedder, hvor gammel han er, hvilket land han kommer fra mv., ligesom han præsenterer sig selv som ”chauffør”, selvom han ikke har papirer herpå. I en øvelse vedr. jobsamtaler kommer det på tale, om han kunne være åben overfor en praktik, hvortil han svarer: ”Ok, jeg skal tage praktik” – som om det var en kommando og ikke et tilbud.

Mandens præsentation bærer præg af, at han mangler indsigt i de adfærdskonventioner, der præger det professionelle rum i Danmark kombineret med en manglende indsigt i brugen af det danske sprog. I det professionelle rum er det f.eks. ikke væsentligt om man kommer fra Somalia, hvor gammel man er, hvornår man kom til Danmark osv., da målet er at formidle de kompetencer, der skal til for at bestride jobbet. Ikke mindst, fordi en ansøgers tilhørsforhold til det danske nationale fællesskab betragtes som en forudsætning for ansættelse på danske arbejdspladser¹³. I dette rum virker det endvidere utroværdigt, hvis man overdriver sin faglige baggrund. Og lader man til at reagere ”på kommando” i relationen til en arbejdsgiver, risikerer man at overskride den uskrevne regel, der gælder for relationer mellem mennesker i Danmark, at alle er lige/ens¹⁴. Resultatet er en – i ”danske øjne” – lidt for personlig og uprofessionel præsentation, hvilket formentlig vil mindske mandens chancer for, at en arbejdsgiver vil tage ham i betragtning til et job.

¹³ Jf. Moes & Toftegård 2001.

¹⁴ Som analyser har vist, betragter man i Danmark lighed som enshed, hvorfor nationalt fællesskab manifesteres gennem ”solidariske handlinger”. Solidariske handlinger kan med andre ord betragtes som en model for, hvordan man skaber fællesskaber i Danmark, og som en strategi, hvormed man kan opnå medlemskab af ”danske” fællesskaber (Yilmaz 2001 & Thomsen og Moes 2002). Ved at overskride den uskrevne sandhed, at i Danmark er mennesker lige/ens, risikerer manden at markere, at han ikke hører til i fællesskabet.

CASE – jobsamtale

En kvinde fra Thailand er i kompetenceafklaringen kommet frem til, at hun gerne vil arbejde med tilberedelse af mad og dét gerne i en sammenhæng, hvor hun har med kundekontakt at gøre, da hun både holder af at arbejde med mad, har forretningssans og er god til service. Et supermarked leder efter en ekspedient til deres delikatesseafdeling. Arbejdspladsen har en politik om at ansætte en udsat ledig per ti ansatte, for at ”løfte deres del af byrden”. Der er ingen tvivl om, at dette job og disse arbejdsforudsætninger kan føre til en ansættelse med løntilskud og en fastansættelse i det lange løb.

Kvinden håndterer imidlertid jobsamtalen så dårligt, at den er lige ved at ende med et negativt resultat. Problemet er, at hun hele samtalen igennem formidler sig selv i et uattraktivt skær overfor arbejdsgiver. F.eks. lægger hun ud med at fortælle om et helbredsmæssigt problem, hun har pådraget sig under sit forrige job og som for nylig kostede hende en praktikplads. Problemet kan blive opfattet som hygiejnebetonet, og det er ikke så godt, da der er tale om et job, hvor hun er i berøring med mad! Da arbejdsgiveren fortæller, at man skal møde klokken otte om morgenen, siger kvinden tøvende, at det ikke passer hende særlig godt at møde på det angivne tidspunkt, da hun er alene med tre børn og har brug for mere tid om morgenen. En tøven der givetvis kan skabe usikkerhed hos arbejdsgiveren, der er afhængig af at hans medarbejdere kan passe deres arbejdstider, og fordi det er kutyme i Danmark, at arbejdssøgende – hvis de er interesserede i et job – udviser parathed til at omstille sig ift. arbejdspladsens behov.

Ved at fortælle uopfordret om problemer og ved at udvise, det der med ”danske øjne” kan blive opfattet som manglende interesse i jobbet, bryder kvinden med den gængse jobsamtalestruktur i Danmark, hvor den jobsøgende hele tiden forsøger at præsentere sig selv i et fordelagtigt lys overfor arbejdsgiver¹⁵. Resultatet er, at hun slet ikke får fortalt arbejdsgiver om sig selv, sine kompetencer eller sin interesse i arbejdsområdet. Desuden får arbejdsgiveren ikke fortalt om jobfunktionen og hvad den indeholder. Disse 2 ting er alfa omega, da det er her broen skal bygges mellem den ledige og arbejdsgiveren – og da det er her, de har en fælles interesse.

¹⁵ Se f.eks. Holm Pedersen: Succes med JOBSØGNING – for udlændinge. Forlaget Tommeliden 1995.

Kulturens nåleøje

Som Scheuer og andre lingvistisk orienterede teoretikere påpeger, spiller kulturelle forskelle – forstået som socialisering og sociale tilhørsforhold – mellem ansøgere og ansættelsesansvarlige en så stor rolle i forhold til optagelsen på arbejdsmarkedet, at der til tider bliver tale om en uhensigtsmæssig og ulige behandling. På trods af virksomheders intentioner om at give ansøgere en fair behandling, forstyrres muligheden for en ”objektiv” bedømmelse af kandidaternes faglige kvalifikationer, når ansøger og ansættelsesansvarlig ikke deler den samme kulturelle referenceramme omkring jobsøgnings- og indslusningsprocesser (Scheuer 1998, s. 268 & Gumperz et al. 1979, s. 2).

Manglen på en fælles kulturel referenceramme kan have den konsekvens, at samtalepartnerne – uden at være klar over det, eller at italesætte det – tolker hinandens udsagn ud fra forskellige kriterier:

... both parties tend to judge the others behaviour in terms of criteria which they do not share and do not verbalise. These criteria have to do with the way we assess the quality and adequacy of what is said. (Gumperz et al. 1979, s. 2)

Når der er tale om kommunikation mellem mennesker med forskellige nationalkulturelle baggrunde og modersmål, er chancen for den slags kommunikative misforståelser større (Gumpertz et al. 1979).

Som Gumpertz et al. påpeger, kan kommunikative misforståelser mellem mennesker med forskellige kulturelle baggrunde opstå på grund af *fundamentale forskelle* – dvs. forskelle i kulturelle forventninger og manglende fælles referencerammer ift., hvad det vil sige at være indvandrere og bo i et land, hvor man kan opleve diskrimination; på grund af *retoriske forskelle* – dvs. forskelle i de måder, hvorpå personer med forskellige kulturelle baggrunde strukturerer information og har for vane at ”samtale” med andre¹⁶; og på grund af *forskelle i udtale og ordforråd* (Gumperz et al. 1979, s. 5).

Af casematerialet fremgår det for eksempel, at retoriske forskelle kan resultere i, at ledige med etnisk minoritetsbaggrund misser væsentlige informationer fra arbejdsgivere, eksempelvis hvis den ledige ikke er bekendt med, at man i Danmark har for vane at sige vigtige informationer mellem linjerne (case 1). Det fremgår også, at ledige med etnisk minoritetsbaggrund risikerer at sende et decideret forkert signal til arbejdsgiver, hvis den måde, hvorpå de strukturerer og betoner et svar (retoriske og udtalemæssige forskelle) kommer til at bryde

¹⁶ Forskellige måder at strukturere information på kan komme til udtryk i måden, hvorpå man angiver hvis tur det er til at tale, i måden hvorpå man tilkendegiver sin holdning mv.

med udbredte værdier omkring menneskelige relationer i Danmark (case 2). Sidst men ikke mindst fremgår det, at ledige med etnisk minoritetsbaggrund – ved at bryde med kulturelle forventninger til ansøgeradfærd (fundamentale forskelle) – risikerer at ødelægge deres chancer for at bygge bro til danske arbejdsgivere, fordi de ikke får formidlet væsentlige informationer til arbejdsgiveren om deres faglige kompetencer, motivation mv. (case 3).

Fundamentale forskelle i fokus

Casematerialet peger i denne sammenhæng på, at det navnlig er misforståelser forårsaget af *fundamentale forskelle* mellem ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund og danske ansættelsesansvarlige, som lader til at resultere i et misvisende/stereotypet billede af ansøgers kvalifikationer (jf. Gumperz et al. 1979). Som det fremgår af casematerialet kan arbejdsmarkedsparte og motiverede ledige med etnisk minoritetsbaggrund – set med danske arbejdsgiveres øjne – komme til at fremstå som uhøflige, uprofessionelle, og/eller uattraktive ansøgere, hvis de ikke opfører sig i henhold til de uskrevne regler og kulturelle forventninger, som gælder på det danske arbejdsmarked.

Af første case, fremgik det eksempelvis, at man på det danske arbejdsmarked risikerer at komme til at fremstå uhøflig, hvis man i sin adfærd kommer til at bryde med den udbredte forventning – eller diskursive praksis – om ”gæstebuddet”, som gælder for jobsamtaler i Danmark:

Det er tydeligt at gæstebuddet, som det kan kaldes med et noget arkaisk udtryk, spiller en rolle i jobsamtalerne og er en anvendt diskursiv praksis. Det gælder i det hele taget generelt i mange virksomhedssammenhænge, at virksomhederne betragter forretningsforbindelser, fx kunder, som gæster og behandler dem som sådanne. Det gør sig også gældende over for ansøgerne, som også bliver betragtet af AU¹⁷ som en slags forretningsforbindelser. Ansøgerne bliver i nogen udstrækning opvartet: de bliver spurgt, om de havde svært ved at finde vej ud til virksomheden osv. AU bruger et helt batteri af små kulturelle ritualer som kan føres tilbage til gæstebuddet som arketypisk samværsform. Ansøgerne spiller spontant deres del af spillet: de gæsteroller der passer ind i mønsteret. (Scheuer 1998, s. 94. Se Jensen 2004 for lignende betragtninger)

Af anden case fremgik det, at man risikerer at fremstå uprofessionel, hvis man blander personlige og arbejdsmæssige oplysninger på en måde, der ikke virker helt passende efter danske konventioner. Som Scheuer påpeger ”Ansøgerens opgave er at fremstille familie, privatliv, kompetence og karriere så

¹⁷ AU står for ansættelsesudvalget.

fremstillingen harmonerer med en hegemonisk diskurs om arbejdet: den viden og sandhed om arbejdet som virksomheden gør gældende. Det er betingelsen for fremstillingens gyldighed.” (Scheuer 1998, s. 70).

Sidst men ikke mindst, fremgik det af tredje case, at man risikerer at fremstå som en uattraktiv og uinteresseret ansøger, hvis man bryder med den udbredte forventning – eller diskursive praksis – at ansøger skal ”sælge sig selv” overfor arbejdsgiver. Som Scheuer påpeger, spiller denne praksis en væsentlig rolle i jobsamtaler, fordi den gemmes til sidst, selvom der dog ikke er sikkerhed for, at praksissen har en afgørende betydning for den endelige evaluering (Scheuer 1998, s. 90).

Som tidligere nævnt afhænger en fælles kulturel referenceramme ikke nødvendigvis af, hvorvidt ansøger og ansættelsesansvarlig har en fælles nationalkulturel baggrund. Regionale, sociale og kønsmæssige forskelle mellem ansøger og ansættelsesansvarlige kan også resultere i forskellige referencerammer – for så vidt, at forskellene giver sig udslag i forskellige handlemuligheder og prioriteter i forbindelse med de herskende diskurser i jobsamtalen og på arbejdsmarkedet (jf. bl.a. Scheuer 1998 og Jensen 2004). Som Scheuer påpeger, er der for eksempel:

... mange forskningsresultater der indikerer at kvinder og mænd har forskellige betingelser for at fremstille den hegemoniske diskurs om arbejdet. Kvinder og mænd giver udtryk for forskellige prioriteter, og det kan tolkes som symptomer på kønnenes forskellige betingelser... Konsekvensen bliver, at kvinder og mænd får forskellige muligheder for at fremstille den hegemoniske diskurs. Konsekvensen kan også blive, at kvinderne må tilpasse sig den hegemoniske diskurs, hvis de vil have succes i arbejdslivet... (Scheuer 1998, s. 72-73)

Alt i alt kan man konkludere, at den måde hvorpå ledige fremstiller sig selv og deres kompetencer i en jobsamtale, herunder de diskurser om jobsøgning, arbejde mv., de har adgang til og mulighed for at trække på qua deres kulturelle baggrund og socialisering, har stor betydning for, hvorvidt de kommer til at fremstå som ansættelsesværdige kandidater set med danske arbejdsgiveres øjne – og således for hvorvidt, de kan optages i danske arbejdsfællesskaber. Af denne årsag fokuserer artiklen i det følgende på de diskurser om arbejde, som hersker på arbejdsmarkedet i Danmark, samt på etniske minoriteter – og andre udsatte grupper – betingelser for at efterleve diskurserne i praksis.

Utilitarisme – adgangsgivende diskurs til arbejdsmarkedet?

Man kan identificere den hegemoniske diskurs om arbejdet ved at overveje ”hvilke betydninger der hersker, og hvilke betydninger der gøres gældende på arbejdsmarkedet” (Scheuer 1998, s. 71).

Af Tanggaard Andersen og Bloksgaards undersøgelse af lønforhandlinger på fire private virksomheder i Danmark fremgår det for eksempel, at

virksomhederne betragter ”den gode medarbejder” som det menneske, der ”prioriterer og indretter sig efter arbejdspladsen... en person, der kan levere ubetinget *engagement* i arbejdet og er *stabil*” (Andersen & Bloksgaard 2004, s. 21, min kursivering).

Studerer man de nye vurderings- og kompetencekort som Arbejdsmarkedsstyrelsen har udviklet til brug i kompetenceafklaringsforløb for etniske minoriteter, skinner lignende betydninger om arbejdet igennem.

Kompetencekortene er det konkrete udbytte af en flersiddet kompetenceafklaring, der dækker en afklaring af etniske minoriteters faglige kompetencer, almene kompetencer, personlige kompetencer, og sproglige kompetencer¹⁸ (AMS 2005, s. 2-5).

Som det fremgår af nedenstående tekstboks, oversætter Arbejdsmarkedsstyrelsen – i stil med Tanggaard Andersen og Bloksgaard – personlige kompetencer med **stabilitet**, **koncentration** og **fleksibilitet** i forhold til arbejdet. Flere steder fremhæves endvidere borgerens evne til at **tilpasse sig og omstille** sig i forhold til arbejdspladsens særlige forhold og opgaver. Hertil kommer et fokus på borgerens **selvstændighed** og **samarbejdsevner**.

Personlige kompetencer

(som beskrevet i Arbejdsmarkedsstyrelsens vurderings og kompetencekort)

Selvstændighed: Kan borgeren løse opgaver på egen hånd; selv gå i gang med kendte opgaver; udvikle sin arbejdsfunktion, eller sine produkter; selv finde på løsninger?

Samarbejde: Kan borgeren samarbejde med leder og kolleger; kan han/hun finde råd hos de rette, når han/hun er i tvivl; kan borgeren modtage og give kritik?

Sociale færdigheder: Er borgeren i stand til at indgå i det sociale fællesskab på arbejdspladsen; kan han/hun skabe kontakt; kan han/hun tilpasse sig arbejdspladsens særlige forhold og normer?

Stabilitet: Har borgeren et stabilt fremmøde; overholdes aftaler og mødetidspunkter?

Koncentration: Kan borgeren koncentrere sig om arbejdet?

¹⁸ Faglige kompetencer beskrives som en vurdering af ”om borgeren kan varetage konkrete arbejdsfunktioner inden for en bestemt branche og et bestemt fag” & af ”hvor borgeren står i forhold til de mål, der indgår i bekendtgørelsen, studieordningen eller lignende i formelle erhvervsrettede uddannelser”. Almene kompetencer beskrives som ”IT-kompetencer, regnemæssige færdigheder og arbejdstilrettelæggelse” (AMS 2005 s. 2-5).

Fleksibilitet: Er borgeren alsidig og kan skifte mellem forskellige opgaver; kan han/hun lære nyt og omstille sig til nye opgaver?...” (AMS 2005, s. 4)

Lignende værdier går igen i en pjece udgivet af Lyngby-Taarbæk kommune til borgere med etnisk minoritetsbaggrund. Pjecen hedder ”Spilleregler på det danske arbejdsmarked” og påpeger overfor de nye borgere, at man for at kunne begå sig på arbejdsmarkedet i Danmark bør udvise **stabilitet**, en **positiv indstilling** over for arbejdspladsen, **interesse** for jobbet, og **villighed** til at lære nyt og til at tage opgaver, der ikke nødvendigvis ligger indenfor ens interesseområde. Ligeledes fremgår det, at man skal tage **initiativ**, arbejde **selvstændigt** og **grundigt** – i et passende **tempo**, signalere når man har løst en opgave, eller hvis man har forståelsesproblemer, og hjælpe til hvis der er brug for en ekstra indsats (jf. Lyngby-Taarbæk kommune 2004)¹⁹.

Opsummerer man de væsentligste betydninger om arbejde, som går på tværs af Tanggaard Andersen og Bloksgaards undersøgelse af Arbejdsmarkedsstyrelsens kompetencekort og af pjecen fra Lyngby-Taarbæk Kommunes, handler de om *at engagere sig i sit arbejde, at indrette sig og være fleksibel i forhold til arbejdspladsen, at være stabil og kunne arbejde selvstændigt*.

Disse betydninger – eller kulturelle forventninger – om den gode medarbejder, kan næsten direkte relateres til dét Scollon & Scollon (1995) beskriver som den ”utilitaristiske ideologi”. Ifølge de to forfattere er ideologien at betragte som den dominerende diskurs i forbindelse med erhvervslivet i de fleste lande, der er drevet af markedsøkonomi (Scollon og Scollon 1995, s. 164 og 183). Der er tale om en ideologi, som priser fremskridt, frihed, selvstændighed, ligeværd og økonomisk rationale i det enkelte individ og som sætter fokus på det *kreative, frie og lige individ, der opfører sig som en rationel, økonomisk enhed og som først som først og fremmest søger hans eller hendes egen lykke*. (Scollon & Scollon 1995, s. 180, min oversættelse).

Eftersom danske virksomheder, Arbejdsmarkedsstyrelsen og en dansk kommune – på forskellig vis – beskriver den danske idealmedarbejder og foretrukne medarbejderadfærd på det danske arbejdsmarked med nogle kompetencer, der næsten fuldt ud harmonerer med Scollon & Scollons definition af den utilitaristiske ideologi, tyder det på, at denne ideologi og diskurs om arbejde også har hegemonisk status i Danmark.

¹⁹ Se bilag 1.

Engagement, stabilitet og initiativ

– kompetencer, der giver adgang til arbejdsmarkedet

Som nedenstående cases illustrerer, risikerer man at komme til at fremstå som en uattraktiv arbejdskraft på det danske arbejdsmarked, hvis man ikke handler i overensstemmelse med den utilitaristiske diskurs om arbejde. Man kan for eksempel komme til at signalere manglende interesse i fællesskabet på arbejdspladsen (case 1), man kan komme til at virke ustabil (case 2) og uselvstændig (case 3):

Engagement i arbejdspladsen – en CASE

I en fokusgruppe-undersøgelse vedr. et integrationsforløb for etniske minoriteter på små og mellemstore virksomheder, forklarede en medarbejder fra en arbejdsplads i provinsen, hvorledes en fejlslagen kommunikationssituation med en udenlandsk kollega havde præget hans syn på kollegaen i negativ retning. Medarbejderen forklarede, at samarbejdet og det sociale samvær med den ny kollega forløb fint den første tid, men at den positive stemning imidlertid blev vendt en dag, hvor den nydanske kollega ignorerede et spørgsmål, den danske kollega stillede ham frem for at markere, at han ikke havde forstået spørgsmålet²⁰. Når hændelsen kom til at ændre den danske kollegas opfattelse af sin nydanske kollega fra positiv til negativ, lader det til at hænge sammen med, at den nydanske kollega ved at ignorere spørgsmålet, kom til at signalere *manglende interesse* i sin danske kollega og herved i fællesskabet på arbejdspladsen.

Set med disse briller, var det ikke den nyansattes manglende dansksproglige kompetencer, der var problematisk som sådan. Derimod var det tilsyneladende et problem, at den nydanske medarbejder ikke var klar over de kulturelle signaler, han kom til at sende ved ikke at vise interesse og respekt for det, hans danske kollega havde på hjerte. Den handling der fra den nyansattes side formentlig var et forsøg på ”høflig undvigelse”, gav i stedet bagslag og sendte ham ud i kulden hos hans danske kollega. Hermed risikerede vedkommende sandsynligvis at mindske sin chance for fastholdelse i arbejdsmiljøet.

Stabilitet og punktlighed – en CASE

I et udslningsforløb for unge kriminelle mænd med etnisk minoritetsbaggrund, forklarede en arbejdsgiver, at han ikke ville tilbyde fastansættelse til den unge mand, han i en periode havde haft i løntilskud, hvis han aktuelt havde en ledig stilling. Dette var tilfældet på trods af, at

²⁰ Jf. mhtconsult: Integration af etniske minoriteter på små og mellemstore virksomheder. Et samspil mellem flere aktører. September 2003, s. 18-19.

arbejdsgiveren havde stor forståelse for den unge mands situation, på trods af at den unge mand var vokset med jobbet – og på trods af, at den unge mand var engageret og selv tog initiativ i jobfunktionen. For arbejdsgiveren handlede det ikke om den unge mands kriminelle baggrund, men om at den unge mand havde ”brister omkring mødetider” og virkede som en ustabil arbejdskraft:

”Det er svært for ham at komme op om morgenen og holde aftaler. Det er ting, man skal lære ham. Hvis jeg ansatte (navn på ung) i morgen, hvor man skal være her kl. 6 nogle gange, er jeg ikke helt sikker på tidsmæssigt, om man kan regne med ham. ... Men måske om et halvt år. Han kan ikke passe et vagtskema pt.”²¹

Mødestabilitet lader således til at være en afgørende kompetence, når en arbejdsgiver skal beslutte sig for at ansætte etniske minoriteter, om end det – som arbejdsgiveren påpeger – formentlig er en kompetence, der kan tilegnes over en tidsperiode.

Initiativ og selvstændighed – en CASE

I et opkvalificerings- og udslningsforløb for ti højtuddannede etniske minoriteter på det alment gymnasiale arbejdsområde (gymnasieskoler, studenterkurser, HF og VUC), blev det fremhævet af de lediges praktikmentorer, at flere af de højtuddannede ledige med etnisk minoritetsbaggrund lod til at mangle initiativ og selvstændighed sammenlignet med højtuddannede danske kandidater. Efter mentorernes mening kunne dette blive et problem, når de ledige siden hen skulle ud og søge job som undervisere i gymnasieskolen.

Som nogle mentorer påpegede, er det en forventning til kommende lærere på gymnasieområdet, at man selv iværksætter projekter og udfører opgaver og kaster sig ud i undervisning på egen hånd. Et tydeligt initiativ i lærerjobbet og evnen til påtage sig opgaver på egen hånd, lader således til at blive sammenkoblet med hvorvidt en lærerkandidat virker kompetent til at bestride jobbet som gymnasielærer eller ej. Denne kompetence kan således blive afgørende for, hvorvidt en arbejdsgiver føler sig parat til at ansætte en ledig med etnisk minoritetsbaggrund på det alment gymnasiale arbejdsområde.²²

²¹ Jf. mhtconsult: Fra gadedreng til lønmodtager. Evaluering af Projekt Etnisk Indslusning. Et projekt til integration af kriminelle unge med anden etnisk baggrund gennem arbejdslivet. December 2003.

²² Jf. mhtconsult: Mangfoldighed i gymnasieskolen. På vej mod bedre anvendelse af højtuddannede etniske minoriteters faglige ressourcer i de almene gymnasier. Sammenfattende projektrapport. September 2003. s. 29-30. Denne iagttagelse er blevet

Som Tanggaard Andersen og Bloksgaards undersøgelse viser, sikres de medarbejdere (primært mænd), der demonstrerer en adfærd og nogle kompetencer, der udspringer af den utilitaristiske diskurs om arbejde, de mest favorable betingelser på danske arbejdspladser. Udbyttet ved det, man kan kalde "utilitaristisk adfærd" er bl.a. bedre lønninger, mere spændende arbejdsopgaver og flere avanceringsmuligheder (Tanggaard Andersen & Bloksgaard 2004 s. 21). Som casene tydeliggør, kan adfærd, der udspringer af den utilitaristiske diskurs om arbejde således betragtes som en væsentlig inklusionsstrategi på det danske arbejdsmarked (jf. Scollon & Scollon 1995). Det tydeliggøres også, at man står sig dårligt som medarbejder, hvis man ikke opfører sig i henhold hertil, eksempelvis, hvis man ikke formår at udvise engagement, stabilitet og punktlighed, eller initiativ og selvstændighed.

Når kompetencer der udspringer af den utilitaristiske diskurs om arbejde, er i høj kurs på det danske arbejdsmarked, skyldes det antagelig, at arbejdsmarkedet er indrettet efter og afhængigt af disse kompetencer for at kunne fungere optimalt. Der lader til at være tale om et "selvbekræftende system", hvor et individs eksistensberettigelse og muligheder indenfor det danske arbejdsfællesskab, er et spørgsmål om, hvor godt vedkommende mestrer denne diskurs om arbejde (Scollon & Scollon 1995, s. 165). Har man ikke samme indforståethed med de utilitaristiske adfærdsnormer, fordi man er socialiseret i et samfund eller i en kontekst, hvor en anden diskurs om arbejde er dominerende, risikerer man – som casematerialet indikerer – at komme til at fremstå som en outsider og blive udstødt fra fællesskabet. Som det fremgik af Arbejdsmarkedsstyrelsens vurderings- og kompetencekort, sættes der endog lighedstegn mellem, hvad der er personlig – eller "naturlig adfærd" – og hvad der er utilitaristisk adfærd. Der lader m.a.o. til at være opstået en form for indforståethed blandt majoriteten omkring den særlige adfærd, og de særlige kompetencer, der udspringer af den utilitaristiske ideologi. En proces, som feministen Susan Leigh Star, ville beskrive som en "naturalisering" af diskursen (Star 1994, s. 21).

bekræftet i *Mangfoldighed i Ungdomsuddannelserne* – et opkvalificerings- og udslningsforløb som mhtconsult har gennemført i 2004 for højtuddannede etniske minoriteter i Københavns kommune m.h.p. udslning til det samlede ungdomsuddannelsesområde.

Forskelle i arbejdskulturel socialisering – årsag til marginalisering?

Som Scollon og Scollon påpeger, socialiseres mennesker med herkomst i samfund, hvor den utilitaristiske diskurs er udbredt, i denne tankemåde og adfærdsform fra barnsben af og henter basale værdier fra denne ideologi, hvilket kommer dem til gode, når de som voksne skal ud at søge job. Omvendt kan mennesker, der er socialiseret i lande, hvor andre tankemåder er herskende, have sværere ved at opføre sig i henhold til denne diskurs. Det gælder eksempelvis for mennesker, der er socialiseret i ideologier, der priser interpersonelle og familiære relationer (Scollon og Scollon 1995, s. 180).

Problematikken rammer ikke kun ledige med oprindelse i lande udenfor Danmark, Norden og Nord Amerika. Den kan ligeledes ramme ledige danske borgere af forskellige personlige, sociale og strukturelle årsager. For eksempel viser en undersøgelse af potentialer og barrierer for arbejdsmarkedsintegration af langvarigt ledige i Vestsjællands amt, at manglende evne til at efterleve danske arbejdsgiveres krav om motivation, punktlighed mv. er en væsentlig årsag til langtidslediges beskæftigelsesproblemer – *uanset* den langtidslediges etniske baggrund (mhtconsult, juni 2005).²³

Andre undersøgelser viser, at arbejdsgivere, som har haft langtidsledige ansat i løntilskud beskriver, at langtidsledige ofte har et særligt opkvalificeringsbehov, som går på de sociale kompetencer. En offentlig ledelsesrepræsentant efterlyser f.eks., at man styrker langtidslediges sociale kompetencer på et dagskursus og begrundet behovet således:

Ja (de har behov for en opkvalificering) i forhold til almindelige normer, hvordan er det lige man taler her, hvordan taler man sprogligt, hvordan er det med mødetider og mobil, det ville nok lette lidt på nogle ting. Måske bare et dagskursus, eller en diskussionsdag...

Gruppens udfordringer med at efterleve de sociale kompetencekrav på arbejdspladserne får flere arbejdsgivere til at påpege, at langtidsledige generelt har behov for en længere tilpasningsperiode end korterevarende ledige. Det afspejler sig ifølge arbejdsgiverne især i behovet for at styrke og ”afpudse” det sociale kompetencegrundlag:

”At skulle op til tiden, op om morgenen og være i fuld sving – det er svært...”

²³ mhtconsult: Fodfæste eller frit fald. En undersøgelse af potentialer og barrierer for arbejdsmarkedsintegration af langvarigt ledige i Vestsjællands amt. Analyserapport udarbejdet for Arbejdsmarkedsrådet i Vestsjællands Amt, juni 2005.

”De skal holdes mere i hånden, det er svært at komme ind fra gaden...”

”Jeg kan godt mærke forskel på ledigheden – det er sværere for langtidsledige at møde på arbejde hver dag, end hvis man netop har været på arbejdsmarkedet...”

”Langtidsledige er lidt langsommere til at lære – det kræver en særlig indsats...”.²⁴

Tager man ikke hensyn til de forskellige socialiseringer, der kan være mellem ansøger og arbejdsgiver i en arbejdsmæssig kontekst risikerer man imidlertid, at arbejdsgivere tolker ansøgers duelighed ud fra deres evne til at mestre dominerende adfærdskoder på arbejdsmarkedet. Hermed øges muligheden for, at ansøgere med en anderledes arbejdsmæssig socialisering hindres adgang til stillinger de faktisk *er* kvalificerede til at bestride, hvis de blot får styrket deres ”sociale”/arbejdskulturelle kompetencegrundlag. Det kan for eksempel gælde for etniske minoriteter og ledige, der har været uden for arbejdsmarkedet i længere perioder. Hermed risikerer man at starte en ond cirkel, hvor arbejdsgivere i ”god tro” udøver indirekte diskrimination mod ansøgere som disse, fordi de ikke handler som hovedparten af medarbejderne (jf. Gumpertz et al. 1979).

Virksomhedsrepræsentanter der har oplevet nyansatte med etnisk minoritetsbaggrund, som har vanskeligt ved at arbejde selvstændigt og gøre flere ting på én gang, er eksempelvis kommet til den konklusion, at de ikke altid kan forvente det samme selvstændighedsgrundlag af nyansatte med etnisk minoritetsbaggrund som af nyansatte med dansk baggrund. Nogle ser lønkomensationen som et udslag af de lediges manglende forudsætninger for at matche de ”danske” selvstændigheds- og fleksibilitetsnormer (mhtconsult september 2003, s.13).²⁵ I nogle tilfælde bredes den onde cirkel også ud til etniske minoriteter selv. F.eks. kan ledige med etnisk minoritetsbaggrund være tilbøjelige til at optage positioneringen af deres arbejdsmæssige kompetencer som mindre gode end etniske danskeres, hvormed de begrænser sig selv og undgår at søge jobs, de reelt har forudsætningerne for at kunne bestride (se eksempelvis Moes & Toftegård 2001).

²⁴ mhtconsult: ”Flere i arbejde” Flere fastholdt? En effektanalyse af redskabsviftens resultater blandt ikke-faglærte med dansk og nydansk baggrund i Storkøbenhavn. Analyserapport udarbejdet for Arbejdsmarkedsrådet i Storkøbenhavn november 2005, s. 97. Direkte citat.

²⁵ Jf. rapporten: Integration af etniske minoriteter på små og mellemstore virksomheder. Et samspil mellem flere lokale aktører. For lignende betragtninger, se også mhtconsult: Mangfoldighed i gymnasieskolen. På vej mod bedre anvendelse af højtuddannede etniske minoriteters faglige ressourcer i de almene gymnasier. Sammenfattende projektrapport. September 2003 & Slots, Johannsen og Juutilainen 2004.

Ønsker man fra centralt hold at gøre op med de særlige barrierer, der kan være forbundet med at komme fra et land, eller en sammenhæng, hvor den utilitaristiske diskurs om arbejde ikke har været herskende, peger analysen altså på, at der kan være brug for et skift i integrationsstrategi. Det være sig et skift fra en integrationsstrategi baseret på tilpasning til herskende kompetence- og adfærdsnormer på det danske arbejdsmarked – til en integrationsstrategi, der er baseret på tolerance og opmærksomhed overfor de ledige, der har svært ved at opføre sig i henhold til disse kompetence- og adfærdsnormer.

Ligestilling gennem implementering af sociokulturelle indslusningsmetoder

I Beskæftigelsesministeriets handlingsplan for at få flere i arbejde (2002) samt i den ny Integrationslov (2004) refereres til en integrationsstrategi, hvori også virksomheder og andre organisationer er medtænkt som bidragsydere:

For at indfri målsætningen må der stilles krav til både ledelsen og medarbejderne på virksomhederne og til de ledige. Virksomhederne skal åbne arbejdspladsen også for de lidt svagere. De ledige skal stå aktivt til rådighed for arbejde, de skal søge en bred vifte af job, og de skal være villige til også at tage et job, selv om det ikke lige er drømmejobbet. (Beskæftigelsesministeriets handlingsplan ”Flere i Arbejde”, s. 4-5, september 2002).

Loven har endvidere til formål at fremme muligheden for, at samfundets borgere, virksomheder, myndigheder, institutioner, organisationer og foreninger m.fl. kan bidrage til integrationsindsatsen.” (Integrationslovens § 1, Stk. 3: Integrationsloven, 1/1 2004, s.1).

Som tidligere nævnt afspejler den aktuelle beskæftigelsesindsats overfor etniske minoriteter imidlertid en indsats, der næsten entydigt fokuserer på minoriteternes tilpasning til kompetence- og omgangsnormer på danske arbejdspladser, mens det interkulturelle møde og betingelserne i arbejdsmiljøet ikke er noget, der tillægges særlig betydning.

Som det fremgår af Tanggaard Andersen & Bloksgaard’s undersøgelse af kønnets betydning for lønforhandlinger sker der *”sjældent en kobling mellem køn og løn på virksomhedsplan og blandt medarbejderne”*, fordi køn ikke tænkes ind i udarbejdelsen og implementeringen af værktøjer til brug i individuelle samtaler mellem arbejdsgiver og medarbejder (Tanggaard Andersen & Bloksgaard, 2004 s. 23). Overfører man tankegangen i denne konklusion til beskæftigelsesudfordringerne blandt etniske minoriteter og andre udsatte ledige, kan man tilsvarende konkludere, at *så længe man ikke tænker kultur/socialisering ind i udarbejdelsen og implementeringen af de værktøjer/strategier, der skal styrke gruppens beskæftigelse, sker der ikke en kobling mellem kultur/socialisering og beskæftigelse på virksomhedsplan og blandt medarbejderne.*

Vil man sikre en ligestilling af den del af arbejdsstyrken, som umiddelbart har svært ved at opføre sig i henhold til den utilitaristiske diskurs om arbejde, kan det således være væsentligt at implementere nogle indslusningsmetodikker, der tager hensyn til den sociokulturelle udfordring som nogle ledige kan opleve i forbindelse med jobsøgning og indslusning på danske arbejdspladser. Indslusningsmetoderne kan altså betragtes som et "ligestillingsredskab", hvormed man kan sikre, at man ikke udelukker etniske minoriteter og andre udsatte ledige fra at deltage i arbejdsfællesskabet pga. en evt. anderledes socialiseringsmæssig baggrund (Star 1994, s. 13).

Sociokulturelle indslusningsmetoder

Jobsøgning og matchning

For at styrke etniske minoriteters indsigt i – og kompetencer til at efterleve danske jobsøgningskonventioner kan det f.eks. være nødvendigt med nogle indsatser, der kan hjælpe gruppen med at håndtere jobsøgningsprocessen med særlig fokus på kontakten til danske arbejdsgivere.

Jobsøgningsforløb for etniske minoriteter har f.eks. vist, at beskæftigelsen blandt etniske minoriteter kan øges, når gruppen under systematisk vejledning i ugentlige netværksgrupper, arbejder med afklaring af kernekompetencer og jobønsker og styrkes i jobsøgningsteknikker baseret på networking og danske jobsøgningskonventioner med særlig fokus på formidlingen af personlige og faglige kompetencer i mødet med danske arbejdsgivere. Hertil kommer viden om, hvordan man kan formidle kompetencer på professionel vis samt indsigt i de kulturelle spilleregler, der gælder for jobsamtaler i Danmark.

Forløbene har også vist, at det kan være væsentligt at lade en mediator deltage i samtaler mellem en dansk arbejdsgiver og en ledig med etnisk minoritetsbaggrund. Mediatoren kan *både* tilgodese virksomhedens eventuelt manglende indsigt i – og kompetencer til at gennemføre samtaler med ledige med etnisk minoritetsbaggrund, *og* den lediges eventuelle udfordringer i forbindelse med de danske jobsøgningskonventioner.

Endelig peger kommunale jobkonsulenter og repræsentanter fra regionale arbejdsgiverorganisationer på, at lokale netværk på arbejdsmarkedet kan være en væsentlig metode, hvormed man kan øge beskæftigelsen blandt etniske minoriteter. Det gælder i særdeleshed etableringen af "etniske

virksomhedsnetværk”, der har til formål at styrke matchningsprocessen med regionale arbejdspladser ved at rekruttere og opkvalificere en række interesserede virksomheder i et lokalområde til at indsluse og fastholde ledige med etnisk minoritetsbaggrund (mhtconsult²⁶, november 2004).

En væsentlig del af netværkets ydelse bør gå ud på at skabe tryghed for virksomheder, der kaster sig ud i at ansætte ledige med etnisk minoritetsbaggrund ved konkret at kunne dække virksomhedens behov i indslusningsprocessen. Netværket skal f.eks. kunne hjælpe virksomheden med ansættelses- og introduktionsprocedurer, samt med at håndtere sproglige og/eller kulturelle barrierer, eksempelvis ved at etablere jobrelateret danskundervisning for etniske minoriteter, der har brug for at styrke de dansksproglige kompetencer for at kunne begå sig på virksomheden.

Det er desuden væsentligt, at der er god kontakt og åben dialog mellem virksomheden og den ”netværkskonsulent”, som varetager virksomhedens behov. Ligeledes er det vigtigt med en konsekvent opfølgning fra konsulentens side, når den ledige er kommet ud på arbejdspladsen, således at problemer opfanges og håndteres i opstarten (jf., Ibid. s. 38-39).

Jobsamtaler og indslusning

Ønsker man at imødekomme nogle etniske minoriteters udfordringer med at efterleve de konventioner, der gælder for jobsamtaler i Danmark, kan der også være brug for en opkvalificering af etnisk danske ansættelsesansvarlige. Dette med henblik på at garantere ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund en lige behandling i jobsamtaler, der er struktureret ud fra danske jobsøgningskonventioner.

Som Jensen (2004) påpeger, fordrer et positivt udbytte af samtaler mellem personer med forskellige etniske baggrunde ”*viden og forståelse af sproglige og kulturelle sammenstød.*” (Gumperz citeret i Jensen 2004, s.25). Dette skærper behovet for at styrke den interkulturelle kompetence blandt etnisk danske ansættelsesudvalg, således at ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund garanteres nogle sociale og faglige ”positioner” i jobsamtalen, som er optimale for ansøgernes præsentation af sine kvalifikationer (Jensen 2004, s. 35), eksempelvis:

²⁶ Jf. rapporten: Net2Work. Netværksbaseret jobsøgning, jobskabelse og jobmatching for ledige med etnisk minoritetsbaggrund. Et brugskatalog.

- *øget bevidsthed omkring guiding af alle kandidater (opmuntring, feedback, spørgeteknik, hvor ansøger gøres klart, hvad intentionen med spørgsmålet er)*
- *øget bevidsthed om, hvordan man som interviewer tilbyder kandidater forskellige positioner at tale ud fra, og hvordan man undgår etniske positioneringer, som ikke er relevante for jobbet*
- *øget uddannelse i interkulturel kompetence, således at ansættelsesudvalg kan være opmærksomme på, hvorledes en kandidat med anden etnisk baggrund evt. med fordel kan spørges. (Jensen 2004, s. 38)*

En kortlægning af initiativer til fremme af etnisk integration og ligestilling i fagbevægelsen viser i denne sammenhæng, at der tilsvarende kan gælde et behov for interkulturel opkvalificering på medarbejderplan.

Det lyder fra flere sider i kortlægningen, at der er et vidensbehov, som i dag er udækket, blandt andet i tillidsværket, der i dagligdagen skal være i stand til at håndtere konfliktsituationer i det kollegiale miljø. Det kræver et tilbud om kompetenceudvikling, som ikke i dag systematisk bliver indfriet på virksomhederne og i fagbevægelsen.

I analysen anbefales det derfor, at der både i de eksisterende kursustilbud og i nye læringsprogrammer lægges vægt på den interkulturelle kommunikation. Det indbefatter blandt andet konkrete værktøjer til konflikthåndtering, men også til igangsættelse af ”kultursamtaler” blandt kolleger med forskellige etniske baggrunde, som kan være med til at afmystificere kulturelle normer og fordomme (mhtconsult maj 2004, s. 10).²⁷

Sidst men ikke mindst giver projekter med fokus på udslusning af etniske minoriteter til arbejdsmarkedet anledning til at konkludere, at virksomhedsmentorer må betragtes som en af de væsentligste metodiske hjørnesteen, hvad angår indslusningen af etniske minoriteter til danske arbejdspladser (jf. bl.a. mhtconsult 2003).²⁸

Som den primære indslusningsmetode foreslår de fleste virksomheder netop *sidemandsoplæring*, som traditionelt udgør en udbredt introduktions- og indslusningsform. Det er som regel mellemlederen, sjakbajsen o.l., der

²⁷ Jf. rapporten: *Fra passiv stemme til aktivt talerør – en kortlægning af initiativer til fremme af etnisk integration og ligestilling i fagbevægelsen.*

²⁸ Jf. rapporterne: *Mangfoldighed i gymnasieskolen & Fra Gadedreng til lønmodtager.*

varetager funktionen, da det i forvejen er en del af vedkommendes arbejdsområde at indsluse og holde øje med nye medarbejdere. Vedkommendes opgave er at sikre, at de nyansatte får en ordentlig og indgående introduktion til jobfunktionen og det arbejdsteam, som den nyansatte skal være en del af.

I forbindelse med indslusningen af etniske minoriteter, bør sidemandsoplæringen også indbefatte en mere social og kulturel introduktion, der giver den nyansatte indblik i og forståelse for de traditioner, normer og ”koder”, der konstituerer arbejdsmiljøet og arbejdspladskulturen.

Nogle aktører påpeger i denne sammenhæng, at det kan være svært at få virksomheden til at afsætte den tid, det reelt tager for en medarbejder at agere mentor for en nyansat med etnisk minoritetsbaggrund. Problemet er at de mentormidler, der kan afsættes til virksomheder i denne sammenhæng faktisk ikke kan dække de udgifter en ordentlig oplæring koster, og at det kræver vilje fra ledelsen at afsætte den fornødne arbejdstid til opgaven.

Som undersøgelser viser, kan der derfor være behov for at synliggøre mentor/kontaktfunktionen på arbejdspladserne og opprioritere funktionen i arbejdspladskulturen. Desuden kan det være væsentligt at videreudvikle mentorkonceptet i samarbejde med virksomhederne således, at man i metodeudviklingen tager hensyn til virksomhedernes praksisser og tilpasser funktionen til forskellige virksomhedstyper og – kulturer (jf. mhtconsult november 2004, s. 39. Direkte citat)²⁹

Kompetencer og arbejdsorganisering

Hvad angår fastholdelse i arbejdsmiljøet nævner flere virksomhedsrepræsentanter, at de har haft gode erfaringer med at trække klare linjer i forhold til den nyansatte om ”danske” kompetenceværdier, selvstændighedsnormer samt medbestemmelses- og samarbejdstraditioner.

Virksomhedsrepræsentanterne anbefaler f.eks., at man indgår i en dialog med nyansatte med etnisk minoritetsbaggrund om de ”danske” kulturelle spilleregler og om jobfunktioner, der kan være nye for dem. Den enkeltes ”kulturelle” informationsbehov kan afdækkes – og også afmystificeres – ved at man indfører en praksis, hvor udfordringerne benævnes åbent uden frygt for, at det

²⁹ Jf. rapporten: Net2Work – netværksbaseret jobsøgning, jobskabelse, og jobmatching for ledige med etnisk minoritetsbaggrund.

fører til en udstødning (mhtconsult september 2003, 13-14 & 24-26.)³⁰ Direkte citat).

Vil man øge etniske minoriteters – og andre udsatte lediges – chance for at blive fastholdt i danske arbejdsmiljøer, kan det også være væsentligt, at sagsbehandlere i AF, kommune samt andre aktører, gør gruppen det klart, at ønsker man ansættelse på danske arbejdspladser, er det afgørende at være punktlig og pålidelig, samt udvise initiativ i jobudførelsen (mhtconsult september 2003, s. 29-30).³¹ Som tidligere nævnt har nogle arbejdsgivere foreslået, at dette kan foregå ved, at AF, kommune og andre aktører udvikler og udbyder nogle kortere kurser, der har til formål at styrke de lediges sociale kompetencer.

Praksisændring – ikke uden ledelsestiltag og modstand

Et metodisk skift i de strategier, hvormed man indsluser etniske minoriteter og andre udsatte ledige til arbejdsmarkedet, vil sjældent foregå af sig selv og kræver ledelsesmæssig opbakning. Dette skyldes, at der er magt forbundet med de gældende adfærdskonventioner på danske arbejdspladser, og at en indsats der skal sikre nogle menneskers manglende ligestilling på dette område, samtidig vil udfordre konventionernes gyldighed og herunder de magtpositioner som andre har tilegnet sig qua deres evne til at efterleve dem:

... medlemmer af et felt vil forsøge at optimere de værdier og egenskaber (kapitaler), de selv repræsenterer inden for feltet og miskreditere andre former for kapital... Det betyder i praksis, at man beder ansættelsesudvalg, der skal rekruttere til mangfoldighed, om at udvælge personer, som har andre kapitaler end de selv og dermed på længere sigt må formodes at ville devaluere deres kapitaler. (Jensen 2004, 37-38)

Som Jensen (2004) påpeger, kræver det derfor gennemgribende ledelsestiltag at ændre ”optagelsespraksis”, og at ”ledere i virksomheder, som aktivt arbejder med mangfoldighed, tager politisk stilling til, hvordan de understøtter en forandringsproces, der gør det muligt for ansøgere med etnisk minoritetsbaggrund (og andre udsatte ledige) at præsentere sig selv som kvalificerede ansøgere.” (Jensen 2004, s. 38. Min parentes).

³⁰ Jf. rapporten: Integration af etniske minoriteter på små og mellemstore virksomheder. Et samspil mellem flere lokale aktører.

³¹ Jf. rapporten: Mangfoldighed i gymnasieskolen. På vej mod bedre anvendelse af højtuddannede etniske minoriteters faglige ressourcer i de almene gymnasier.

Anerkender man, at nogle af de beskæftigelsesmæssige udfordringer som rammer etniske minoriteter og andre udsatte ledige, kan have sociokulturel karakter, fordrer det altså et skift i den måde, hvorpå man fra centralt hold tænker integrationsproblemer, samt i de tiltag, hvormed man forsøger at løse problemerne. Navnlig fordrer det, at man i højere grad arbejder på at motivere ledelsen på danske virksomheder til at tage aktiv del i at løse gruppens beskæftigelsesmæssige udfordringer.

På det politiske niveau kan det handle om – i endnu højere grad – at inddrage virksomhederne i diskussionen om fremtidens mangel på arbejdskraft, herunder nødvendigheden af at øge virksomhedernes rummelighed over for ledige, som afviger fra de gængse kompetencekrav på arbejdsmarkedet. På det praktiske niveau kan det handle om, at AF, kommune og andre aktører udvikler strategier, hvormed man kan integrere mangfoldighedstræning i aktiveringstilbuddene, således at virksomhederne løbende – og i højere grad end nu – kvalificeres til at indsluse og rumme de ledige, som ikke umiddelbart kan varetage jobfunktionen, eller indgå i arbejdsmiljøet pga. vanskeligheder med at imødekomme dominerende, sociale kompetencekrav på arbejdsmarkedet – såsom at møde punktligt, vise initiativ, arbejde selvstændigt mv.

Dette arbejdsrapport har peget på, at vil man for alvor vende den negative spiral og øge integrationen af etniske minoriteter og andre udsatte grupper på arbejdsmarkedet, bør opkvalificeringen gå begge veje. Artiklen har også peget på, at det kan være væsentligt at arbejde med at udbrede et mere komplekst og rummeligt kompetencebegreb end det eksisterende, således at de ressourcer som ”anderledes ledige” kan bidrage med ikke går tabt, og således at ”anderledes ledige” ikke tabes af samfundet.

Litteraturliste

- Arbejdsmarkedsstyrelsen (2005) *Notat vedrørende kompetenceafklaring af ledige flygtninge og indvandrere* (vejledning til uddannelsesinstitutioner og afklaringskabelon). Udarbejdet af Rambøll Management.
- Beskæftigelsesministeriet (2002) *Handlingsplan for Flere i arbejde*. September.
- Foreningen Nydansker og mhtconsult (2002) *Kompetenceafklaring - et adgangstegn til arbejdsmarkedet*. Best Practice Rapport. (Afdækning af etniske minoriteters kompetenceprofiler i Lejre, Bramsnæs, Hvalsø, Ramsø og Skovbo kommuner). September.
- Gumperz John, T. C. Jupp & Celia Roberts (1979) *Cross-talk: a study of cross-cultural communication*. A film and notes. London: BBC and the National Centre for Industrial Language Training.
- Holm Pedersen (1995) *Succes med JOBSØGNING – for udlændinge*. Bobæk: Tommeliden.
- Integrationsministeriet (2004) *Integrationsloven*, 1/1.
- Integrationsministeriet (2005) *En ny chance til alle*.
- Jensen, Iben (2004) ”Jobsamtalen – Arbejdsmarkedets optagelsesritual”, i *Tidsskrift for Arbejdsliv* 6. årgang, nr. 2, juni.
- Kvale, Steinar (1996) *Interviews. An introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousands Oaks, California: Sage Publications.

- Lave, Jean & Steinar Kvale (1995) "What is anthropological research? An interview with Jean Lave by Steinar Kvale", in *Qualitative studies in education* 8(3), no. 3, 219-228.
- Lyngby Taarbæk kommune (2004) *Spilleregler på det danske arbejdsmarked*. Maj. (Uddrag af pjecen er vedlagt som bilag).
- mhtconsult (2005) *Flere i arbejde. Flere fastholdt? En effektanalyse af redskabsviftens resultater blandt ikke-faglærte med dansk og nydansk baggrund i Storkøbenhavn*. Analyserapport udarbejdet for Arbejdsmarkedsrådet i Storkøbenhavn November.
- mhtconsult (2005) *Fodfæste eller frit fald. En undersøgelse af potentialer og barrierer for arbejdsmarkedsintegration af langvarigt ledige i Vestsjællands amt*. Analyserapport udarbejdet for Arbejdsmarkedsrådet i Vestsjællands Amt. Juni.
- mhtconsult (2004) *Net2Work – netværksbaseret jobsøgning, jobskabelse, og jobmatching for ledige med etnisk minoritetsbaggrund*. Brugs katalog udarbejdet for Vestsjællands Amt. November.
- *mhtconsult (2004) *Fra passiv stemme til aktivt talerør – en kortlægning af initiativer til fremme af etnisk integration og ligestilling i fagbevægelsen*. Maj.
- mhtconsult (2003) *Fra gadedreng til lønmodtager. Evaluering af Projekt Etnisk Indslusning. Et projekt til integration af kriminelle unge med anden etnisk baggrund gennem arbejdslivet*. December.
- mhtconsult (2003) *Mangfoldighed i gymnasieskolen. På vej mod bedre anvendelse af højtuddannede etniske minoriteters faglige ressourcer i de almene gymnasier*. Sammenfattende projektrapport. September.
- mhtconsult (2003) *Integration af etniske minoriteter på små og mellemstore virksomheder. Et samspil mellem flere lokale aktører*. (Sammenfatning af resultater fra to fokusgrupper med virksomhedsrepræsentanter fra LO's Equal projekt "Hele familien på arbejde"). September.
- Moes, Mette & Tine Toftegård Petersen (2001) "Etnisk ligestilling på arbejdsmarkedet gennem ændring af diskursiv praksis om kultur", i *Psyke & Logos* 1.
- Scollon & Scollon (1995) "Corporate Discourse. Discourse Systems", in *Intercultural Communication. A Discourse Approach*. 164-193.
- Scheuer, Jan (1998) *Den umulige samtale – sprog, køn og magt i jobsamtaler*. Viborg: Akademisk Forlag.
- Slots, Kirsten, Lise Berg Johannsen & Else Schantz Juutilainen (2004) "Dilemmaer i en brydningstid – tre virksomheder på vej mod mangfoldighed", i *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 6. årgang, nr. 2, juni.
- Star, Susan Leigh (1994) "Misplaced Concretism and Concrete Situations: Feminism, Method and information Technology", i *Gender-Nature-Culture – Feminist Research Network Working Paper* No. 11.
- Søndergaard, Dorte Marie (1995) *Tegnet på kroppen – køn koder og konstruktioner blandt unge voksne i Akademia*. Københavns Universitet: Museum Tusculanums Forlag.
- Tanggaard Andersen, Pernille & Lotte Bloksgaard (2004) *Når køn forhandler løn*. LO-DOKUMENTATION.
- Wetherell, Margaret & Jonathan Potter (1992) *Mapping the Language of Racism*. Harvester Wheatsheaf - Hemel Hempstead, Hertfordshire.
- www.vidar.dk
- Yilmaz, Ferruh (2001) *The irony of Danishness: egalitarianism as an obstacle for ethnic equality*. Conference presentation. AMID's opening conference, Multicultural Citizenship and Integration of Ethnic Minorities, at Aalborg University, Denmark August 29-30.

Bilag: Uddrag af pjecen, ”Spilleregler på det danske arbejdsmarked”, udgivet af Lyngby Taarbæk kommune (maj 2004)

Stabilitet:

Møde til tiden, blive tiden ud og overholde pausetider.
Ringe om morgenen, hvis man er syg eller bliver mere end fem minutter forsinket.
Forsøge at få tid hos læge, tandlæge mv. uden for arbejdstiden.
Give besked i god tid om ferieønsker.
Arbejdstiden skal bruges på at arbejde.

Indstilling til arbejdet:

Være positiv over for arbejdspladsen
Udvis interesse for jobbet og være parat til at lære nyt: Arbejdsgiver lægger mærke til, om man er interesseret i jobbet. Viser man lyst til at lære nye ting, er chancen for at få flere eller mere spændende arbejdsopgaver større.
Være parat til at lave noget andet end det, man har mest lyst til.

Opgaveløsning:

Lave de opgaver, arbejdsgiver gerne vil have løst.
Sige til, når en opgave er løst.
Tage initiativ og arbejde selvstændigt: Når man opdager, at noget mangler at blive gjort, er det godt at gøre det selv. Hvis man er i tvivl, kan man altid spørge andre til råds. Så laver man ikke for mange fejl. De fleste arbejdspladser accepterer, hvis man ind i mellem begår fejl.
Samarbejde om opgaven.
Arbejde grundigt, men i et passende tempo.
Stille spørgsmål, hvis der er noget, man ikke forstår.
Hjælpe til, når der er brug for at gøre noget ekstra.

Socialt samvær:

Tale dansk med kolleger
Deltage i frokost og andre sociale aktiviteter, hvis man har mulighed for det: Det sociale liv på arbejdspladsen er vigtigt. Her taler man sammen om stort og småt. På den måde lærer man kollegerne at kende, og man føler sig som en vigtig del af arbejdspladsen.
Tænke over, hvad man siger, når der er kunder tilstede.
Sige godmorgen og farvel.
Arbejde sammen med både mænd og kvinder.
Respektere din leder: I Danmark er det normalt, at en leder spiser frokost med de ansatte. Selv om lederen virker afslappet og uformel, er det stadigvæk ham eller hende, der bestemmer, hvordan tingene skal være på arbejdspladsen.
Fortælle om sig selv og sin familie.
Sige til, hvis man ikke forstår andres ironiske kommentarer.
Møde velsoigneret.
Vælge påklædning med omtanke.
Give hånd og ikke stå for tæt på den, man taler med.